FONDO SOCIALE EUROPEO

MISURA E1

Promozione della partecipazione femminile al mercato del lavoro

PROGETTO :

I CENTRI DEI DIRITTI UIL PER LE PARI OPPORTUNITA'

a cura di Ivana Dessanay

Si ringraziano le/i partecipanti agli incontri di riflessione per la presenza e per il coinvolgimento nell'elaborazione concreta del progetto e tutte/i coloro che hanno contribuito alla piena realizzazione di questa iniziativa.

Particolari ringraziamenti alle persone che hanno offerto il loro tempo nella stesura del testo, Ivana Dessanay, Elena Ortolani.
Un'attenzione particolare va alle referenti dei Centri per la presenza ed accoglienza prestate, nel ricevere le persone: Adriana Scaranello, Carla Sbruzzi, Giuseppina Macario, Rita Maltagliati, Alessandra Ranghetti, Maria Cristina Mosca, Maria Pia Laudato, Daniela Ottolini, Teresa Marcon, Valentina Bonzani. A loro anche il riconoscimento della stesura dei dati ed analisi dei casi affrontati.

Si ringraziano anche Giuliana Crudu, per il lavoro di battitura, impaginazione e per la pazienza profusa nelle molteplici rielaborazioni; Roberto Gallocchio per la disponibilità; Roberta Fileccia e Duilio Gandolfi per la lettura, correzione dei testi e per i suggerimenti offerti.

Inoltre siamo grati alla particolare collaborazione ed attenzione offerta da Marilena Aurnia, dipendente UIL, per l'attività di supporto all'organizzazione delle iniziative nonché alla battitura della corrispondenza e relazioni; ed anche alla disponibilità di Pasquale Carducci funzionario UIL, per il supporto tecnico, informatico e fotografico che ci ha permesso questa realizzazione.

Un riconoscimento per la sensibilizzazione e l'impegno politico organizzativo va ai Segretari Confederali UIL Piemonte in particolar modo al Segretario Generale Giorgio Rossetto, al Segretario Angelo Scalzo per il collegamento ed il supporto politico ed al Segretario Amministrativo Francesco Ruggiero.

Una goccia d'acqua, è una goccia
Due gocce d'acqua formano un fiume
Un fiume diventa mare
Il mare…… oceano.

dal "libro segreto delle fate e degli gnomi"

LA UIL PIEMONTE SOSTIENE LE PARI OPPORTUNITA'

Prefazione a cura del segretario generale UIL Piemonte Giorgio Rossetto Giaccherino

La UIL Piemonte, in collaborazione con il Coordinamento Donne UIL Piemonte, ha avviato due progetti finanziati dal Fondo Sociale Europeo relativi alla MISURA E 1 (promozione della partecipazione femminile al mercato del lavoro) con l'intenzione di applicare in maniera sostanziale le politiche di genere del mainstreaming. Ciò significa:

- SUPERAMENTO DELLE INEGUAGLIANZE
- RICONOSCIMENTO DEL SAPERE, VALORE, RUOLO DELLE DONNE NELL'ORGANIZZAZIONE E NEL MONDO DEL LAVORO

CHE COS'E' IL FONDO SOCIALE EUROPEO

Nasce nel 1957 e viene poi definito dal nuovo regolamento, nel 1999, come strumento finanziario che "fornisce il proprio sostegno a misure volte a prevenire ed a combattere la disoccupazione nonché a sviluppare le risorse umane e l'integrazione sociale nel mercato del lavoro al fine di promuovere un livello elevato di occupazione, la parità tra uomo e donna, uno sviluppo sociale duraturo e la coesione economica e sociale".

La programmazione, per il periodo 2000-2006, in cui grande attenzione viene rivolta alla promozione delle PARI OPPORTUNITA', prevede "misure specifiche" intese a migliorare l'accesso e la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, compreso lo sviluppo delle carriere e l'accesso a nuove opportunità professionali, all'attività imprenditoriale, nonché a ridurre la segregazione verticale ed orizzontale, fondata sul sesso, realizzatasi nel mercato del lavoro.

Sensibile al contesto, la UIL, in qualità di sindacato delle cittadine e dei cittadini, ha capito l'importanza della valorizzazione delle competenze di tutte le risorse sindacali, uomini e donne, poiché significa sviluppare qualità e capacità professionali complete, contemplanti, cioè, anche il punto di vista delle donne.

PRESENTAZIONE
A cura di Ivana Dessanay

Le donne del Coordinamento Donne UIL Piemonte sono convinte che nella UIL con questo progetto " I Centri dei Diritti UIL per le Pari Opportunità" si applicano in maniera sostanziale le politiche di genere all'interno ed all'esterno delle sue strutture.

I Centri dei Diritti sono luoghi attivi di accoglienza, sensibili alle tematiche ed alle problematiche di genere; voluti dal Coordinamento Donne UIL Piemonte, per le donne occupate e non occupate, native e straniere, giovani e anziane, in maniera da raccogliere le domande ed i bisogni delle donne affinché si possa intervenire contro ogni forma di esclusione, di discriminazione e di non applicazione e riconoscimento delle politiche delle Pari Opportunità tra uomini e donne, sia nel lavoro, sia nel sociale, sia nella vita quotidiana.

I Centri sono strutturati come "laboratorio" aperto, con una propria specificità e identità all'interno del Sindacato dei cittadini e delle cittadine.

I Centri hanno creato contatti e collegamenti con i Servizi e le strutture UIL e hanno costituito Rete e scambi con Associazioni femminili, Sportelli di genere femminile, Organismi di parità e con le Istituzioni.

Questi Centri hanno come essenza originaria la tutela delle persone, affinché quanto sancito anche dalla Carta dei Diritti Fondamentali di Nizza abbia una reale integrazione nel nostro territorio, in modo che la cittadinanza sia agita e i diritti siano visibili.

Ecco perché i Centri dei Diritti UIL per le Pari Opportunità sono luoghi e sportelli di collegamento tra il mondo del lavoro ed il sociale, perché hanno come obiettivo primario l'offrire alle persone: accoglienza,comunicazione,consigli per individuare, risolvere e tutelare ogni diritto violato.

Le/gli operatrici-operatori hanno seguito un percorso di marketing sociale e di accoglienza tanto da avere acquisito competenze, sensibilità socio-psicologiche; caratteristiche indispensabili per essere credibili.

Valorizzare le competenze femminili UIL ha significato:
-sapere creare qualità e capacità professionali
-sapere riconoscere valori e risorse di genere che possano sapersi modellare in un ambito sociale e politico in sé molto diversificato.

La UIL, Sindacato dei diritti, con questo progetto ha creato VALORI SOCIALI di Cittadinanza, trasmettendo e diffondendo la cultura di genere femminile attraverso le pratiche di mainstreaming e di empowerment.
Tanto che, attraverso le strutture "sociali-umane" fondate sul marketing sociale, ha consentito uno sviluppo sociale/economico dell'immateriale per una

società più sana ed in equilibrio, riconoscendo e diffondendo così le politiche delle Pari Opportunità tra donne e uomini.

I CENTRI dei DIRITTI UIL delle DONNE

Sono Centri dedicati alla valorizzazione del capitale umano (donna) per lo sviluppo di una produttiva struttura dell'immateriale, riconoscendo così i diritti di cittadinanza a livello territoriale, regionale, nazionale ed anche europeo.

Le partecipanti agli incontri di riflessione hanno potuto condividere con i partecipanti uomini le differenze di genere; hanno potuto trasformare, con il confronto ed il parternariato, "zone di ritardo" sindacale in un nuovo positivo fervore umano/sociale.

La sperimentazione proposta con questo progetto ha potuto rompere gli stereotipi burocratici di un modello "conservatore e rigido; modello che non ha saputo riconoscere, fino ad oggi, le diversità e le esigenze della componente femminile.

CHE COSA SONO e COME SONO STATI STRUTTURATI " I CENTRI dei DIRITTI UIL per le PARI OPPORTUNITA'

Uno dei terreni più delicati, sul quale l'impegno di tutta la UIL è stato indispensabile ed efficace, è quello della TUTELA dei DIRITTI.

La società italiana ha subito dei profondi cambiamenti ed accanto ai diritti acquisiti, per i quali la UIL si è impegnata negli anni passati, abbiamo una serie di necessità e bisogni nuovi che vanno tutelati alla luce soprattutto della diversa organizzazione del lavoro, della nascita di "nuovi lavori", in particolare in materia di Pari Opportunità, perché la capacità di negoziare la cittadinanza, anche al femminile, diventi parametro generale dei diritti di cittadinanza civile, attiva ed agita anche con la nuova normativa del mercato del lavoro.

"I DIRITTI delle DONNE sono DIRITTI UMANI"; è il messaggio di Pechino del 1995, oltre a quanto assunto dagli Stati e dai Governi che hanno votato e sottoscritto questi impegni.

E' giusta e necessaria la realizzazione di uno strumento permanente di tutela dei diritti delle lavoratrici, strutturato a Rete, del quale anche il Coordinamento Donne UIL sia nucleo centrale nella gestione e creazione e nel collegamento con la società civile.

Diventa sempre più importante e necessario, nell'attuale realtà del mercato del lavoro, conoscere le attività e gli interventi che la UIL svolge nell'ambito della tutela e/o difesa dei diritti per non disperdere le risorse e le conoscenze delle donne UIL, nonché per essere visibile e per costruire una memoria storica e sociale delle donne e degli uomini, con la valorizzazione e trasmissione delle conoscenze e delle esperienze che possano diventare condivise.

CHE COSA SONO I FONDI STRUTTURALI EUROPEI

I Fondi Strutturali sono i principali finanziamenti tramite cui l'Unione Europea sostiene il rafforzamento della coesione economica-sociale riducendo il divario tra i livelli di sviluppo delle varie regioni.
I Fondi Strutturali sono:

- Fondo Europeo di Sviluppo Regionale FESR
- Fondo Sociale Europeo FSE
- Fondo Europeo agricolo di Orientamento e Garanzia FEOGA

GLI OBIETTIVI DI INTERVENTO SONO :
Una crescita armoniosa, equilibrata, duratura:
- delle attività economiche
- dello sviluppo occupazionale e delle risorse umane
- della tutela e del miglioramento ambientale
- della promozione delle Pari Opportunità tra donne e uomini con l'eliminazione delle ineguaglianze

Con l'anno 2000 i FSE hanno avuto un processo di riforma che ha definito le priorità di intervento e le procedure di programmazione nell'attuazione, gestione e controllo dei progetti

CHE COSA TRATTANO

FSE Fondo Sociale Europeo: sviluppa la formazione professionale e l'occupazione dei lavoratori / lavoratrici.

FESR Fondo Europeo di Sviluppo Regionale: favorisce aiuti per gli investimenti e per gli Enti Locali.

FEOGA Fondo Europeo agricolo di Orientamento e Garanzia: favorisce lo sviluppo del settore agricolo e delle zone rurali.

Gli obiettivi dei Fondi sono stati ridotti a 3 :
- 2 validi solo per regioni specifiche
- 1 valido per l'intero Territorio dell'U. E.

Obiettivo	Interventi volti a	Finanziato da
Ob.1	Promuovere lo sviluppo e l'adeguamento strutturale nelle regioni in ritardo di sviluppo (cioè con PIL pro capite inferiore al 75% della media comunitaria. In Italia: Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia, Sardegna).Per le regioni ex Ob.1 che ora hanno superato il 75% del Pil comunitario è previsto un regime di sostegno transitorio (per l'Italia il Molise).	**FESR, FSE, FEOGA-Orientamento, SFOP.**
Ob.2	Favorire la riconversione economica e sociale delle zone con difficoltà strutturali (mutamenti socio-economici nei settori dell'industria e dei servizi, zone rurali in declino, zone urbane in difficoltà, zone dipendenti dalla pesca in situazione di crisi). In Italia: zone specifiche del centro-nord.	**FESR, FSE, FEOGA-Orientamento**
Ob.3 (ex Ob.3 e 4)	Favorire l'adeguamento e l'ammodernamento delle politiche e dei sistemi d'istruzione, formazione e occupazione. In Italia: regioni che non rientrano nell'Ob.1 (tutto il centro-nord, incluso l'Abruzzo).	**FSE**

IL FONDO SOCIALE EUROPEO

E' stato creato dal Trattato di Roma del 1957 ed è stato ridefinito dal nuovo regolamento del 1999 come strumento finanziario che: "fornisce il proprio sostegno a misure volte a prevenire e a combattere la disoccupazione nonché a sviluppare le risorse umane e l'integrazione sociale nel mercato del lavoro al fine di promuovere un livello elevato di occupazione, la parità fra uomini e donne, uno sviluppo sociale duraturo e la coesione economica e sociale".

Oggi stiamo parlando ed agendo per il periodo di programmazione 2000-2006.

All'interno dell'Obiettivo 3 del FSE 2000-2006
si è inserita la **MISURA E1** che prevede l'attivazione di interventi che consentano alle donne di usufruire delle attività e dei servizi contemplati dagli altri **ASSI**, contribuendo a rimuovere i fattori che ancora **OSTACOLANO** l'efficace realizzazione delle politiche di genere del mainstreaming.

La Misura E1 intende pertanto superare gli ostacoli di carattere tecnico e culturale che si frappongono all'adozione dei principi di Pari Opportunità di genere attraverso un'ampia gamma di strumenti funzionali al miglioramento della condizione femminile nel mercato del lavoro, nella società, nella famiglia, nella politica, nelle istituzioni e nel sindacato.

La risoluzione del Consiglio dei Ministri d'Europa sull'integrazione delle Pari Opportunità nei Fondi Strutturali è il migliore e più chiaro esempio di mainstreaming e ha rappresentato un avanzamento verso la realizzazione equilibrata, tra donne e uomini, del processo decisionale poiché stabilisce che gli stati membri devono rafforzare il contributo dei Fondi Strutturali a tutte le azioni che promuovono le Pari Opportunità con misure e linee specifiche di Pari Opportunità oltre ad inserire percorsi di Pari Opportunità, a livello trasversale, in ogni linea ed intervento progettuale.

Consapevoli che una riorganizzazione delle strutture sindacali non si attua solo inserendo e riconoscendo le donne all'interno dei ruoli decisionali, **si ritiene** che il cambiamento culturale possa essere un forte elemento di politica del mainstreaming portando anche gli uomini a conoscere e saper contrattare le Pari Opportunità in qualsiasi situazione negoziale.

Il regolamento generale per i Fondi Strutturali 2000-2006 approvato dal Parlamento Europeo ed adottato formalmente dal Consiglio nel Giugno 1999 rende

Il mainstreaming di genere OBBLIGATORIO e le Pari Opportunità diventano una tematica trasversale in tutti i programmi ed azioni.

Nella Regione Piemonte (grazie all'intervento delle componenti della Commissione Pari Opportunità Donna/Uomo), con il **Programma Operativo Regionale,** ci si propone di:

- Accrescere le Pari Opportunità nel lavoro occupazionale
  nel mercato lavorativo
  nelle carriere.
- Promuovere le Pari Opportunità in ogni ambito della società.

La promozione delle Pari Opportunità è specifica all'interno degli ASSI di intervento con riferimento ad un obiettivo generale per il Fondo Strutturale Europeo che intende contribuire ad accrescere occupazione, qualificazione delle risorse umane attraverso lo sviluppo dell'imprenditoria e l'adattabilità delle imprese; delle lavoratrici e dei lavoratori; nonché delle Pari Opportunità tra donne e uomini in ogni ambito della vita quotidiana.
Inoltre favorisce processi di ammodernamento dei sistemi, nell'istruzione, nella formazione e nel lavoro.

L'Asse E è dedicato totalmente alle Pari Opportunità e prevede "misure specifiche" intese a migliorare l'accesso e la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, compreso lo sviluppo delle carriere e l'accesso a nuove opportunità di lavoro e all'attività imprenditoriale e a ridurre la segregazione verticale e orizzontale fondata sul sesso nel mercato del lavoro.

La Misura E1 prevede l'attivazione di interventi diretti a consentire alle donne la possibilità di usufruire delle attività e dei servizi contemplati dagli altri Assi del POR, attraverso il superamento degli ostacoli tecnici e culturali all'adozione del principio di Pari Opportunità nel mondo del lavoro.
Gli obiettivi specifici della Misura E1 sono:

- Creare piani di occupazione regionale.
- Aumentare il tasso di partecipazione delle donne al lavoro e favorire l'imprenditorialità femminile.
- Migliorare la posizione relativa alla componente femminile nel mondo del lavoro e favorire la conciliazione tra tempi del mondo del lavoro e tempi della vita familiare e personale.

Gli obiettivi Misura E1 <u>sono coerenti con:</u>

- La Comunicazione della Commissione
- al Consiglio
- al Parlamento europeo
- al Comitato Economico e Sociale
- al Comitato delle Regioni

e con gli obiettivi
della metodologia VISPO e del POR 2000-2006.

La struttura VISPO (Verifica dell'Impatto Strategico delle Pari Opportunità) indica alle Regioni e agli altri Enti di programmazione, il modo in cui

effettuare l'analisi di impatto, di quali elementi tenere conto e quali percorsi utilizzare:

- a livello operativo le linee guida + i complementi di programmazione.
- a livello di monitoraggio il Piano di Assistenza Tecnica per azioni di sistema, utilizzabile da tutti i soggetti istituzionali impegnati nell'uso dei Fondi.

ANALISI ED ELABORATI DEGLI INCONTRI DI RIFLESSIONE

I tempi stanno cambiando, l'uguaglianza tra donne e uomini nelle istituzioni europee **non è più un problema.**

Con il Trattato di Amsterdam (1997) si era partiti con una posizione femminile ancora oggetto di critica per arrivare oggi a promuovere una corrente prioritaria nella considerazione delle Pari Opportunità tra i sessi in ogni programma, progetto politico, tanto da definire che l'uguaglianza dei sessi non è più e non può più essere vista come una "questione di donne", ma deve essere affrontata come una importante "questione sociale".

Questa consapevolezza culturale e politica ha definito che il processo di uguaglianza, di opportunità pari tra i sessi, richiede una trasformazione radicale delle strutture e dei procedimenti. Grazie al **Mainstreaming avremo una partecipazione equilibrata ai processi decisionali ed una promozione dell'informazione**.

L'uguaglianza tra i sessi non è una questione di donne, "donne specialiste". È la responsabilità di donne e uomini in tutte le aree della politica e del sociale, pertanto, anche del Sindacato.

Ecco perché dal 1995, con la Conferenza mondiale di Pechino, si sono elaborate le parole chiave : *mainstreaming ed empowerment*; si è deciso di ribaltare le vecchie e stereotipate irregolarità, introducendo " i punti di vista delle donne" nelle politiche di Sviluppo, Salute, Agricoltura, Nutrizione, Legislazione, Pace.
Accentuando e valorizzando così, i sessi e le diversità.

Finchè le discriminazioni basate sul sesso persistono nelle istituzioni, nelle culture, l'Unione Europea e gli Stati Membri non sono credibili nel promuovere l'uguaglianza tra donna/uomo, se non si applicano i dettati e le politiche delle Pari Opportunità.

Finchè non si concretizzano i dettati per il rispetto universale dei diritti umani è impossibile promuovere la Democrazia (la Democrazia cresce nel confronto), fingendo di ignorare l'esclusione femminile da ruoli e luoghi di decisionalità.

I più ampi obiettivi dello sviluppo umano sostenibile non possono essere raggiunti senza eliminare le discriminazioni tra donna/uomo.

Le buone prassi portano ad un percorso di **Parternariato** che, attraverso l'adozione di politiche di mainstreaming, si potrà acquisire la capacità di costruire la promozione di potere e responsabilità da parte delle donne, applicando le indicazioni della Conferenza di Pechino che invitano ad interagire ed integrare il punto di vista delle differenze di genere in tutte le politiche generali.

Definizione e parole chiave da Pechino:

Mainstreaming

"Il Mainstreaming, cioè l'integrazione di un punto di vista di genere, è il processo attraverso cui vengono valutate tutte le implicazioni per le donne e per gli uomini in ogni azione progettata, compresa l'attività legislativa, politica e programmatica, in tutti i campi e a tutti i livelli, per garantire che donne e uomini traggano gli stessi vantaggi e che non si perpetui la disuguaglianza. "
(da Consiglio economico e sociale delle Nazioni Unite. Conclusioni concordate 1997).

Empowerment

"E' un concetto che è stato elaborato da donne femministe del sud del mondo. Esso significa "attribuire potere" e responsabilità alle donne. Potere e responsabilità sono qui intesi non solo nel senso di promozione delle donne nei centri decisionali della società, della politica e dell'economia.

Potere e responsabilità propongono, prima di tutto, una sollecitazione alle donne ad accrescere la propria autostima, ad autovalorizzarsi, ad accrescere le proprie abilità e competenze.

Il potere delle donne, la loro capacità e possibilità di decidere, di essere autonome, di avere voce nella famiglia, nella società, nella politica, sono un bene in sé e anche uno strumento per realizzare uno sviluppo più equo, una politica più democratica, una società più libera e solidale" (Gennaio 1996 Prefazione alla Piattaforma di Pechino di Livia Turco, allora Presidente Commissione Nazionale di Parità e di Pari Opportunità).

IL PROGETTO

I CENTRI DEI DIRITTI UIL PER LE PARI OPPORTUNITA'

Titolare del progetto: UIL Piemonte

Responsabile del progetto: Ivana Dessanay

Illustrazione del contesto in cui nasce l'idea progettuale e descrizione degli obiettivi

I processi di globalizzazione economica e finanziaria hanno indebolito le politiche di sviluppo sociale aggravando, ovunque, le disuguaglianze e la povertà.

I diritti al lavoro, al benessere, alla felicità, alla cittadinanza civile rischiano di essere considerati ostacoli per un modello di sviluppo economico che produce sempre più barriere ed ingiustizie sociali, conflitti etnici, mercificazione dei diritti umani con il divulgarsi della schiavitù e dello sfruttamento, nonché della distruzione ambientale e del mancato diritto alla sicurezza. In questo scenario la UIL Donne intende cambiare il proprio schema mettendo in discussione vecchi meccanismi culturali che impediscono di allargare e riconoscere le diversità, applicando un modello di Pari Opportunità tra le persone.

Il sindacato delle cittadine e dei cittadini dovrà:

- INVESTIRE nella propria identità e visibilità;
- FAVORIRE il coinvolgimento delle persone distribuendo responsabilità fra donne e uomini quali "corpo intero" della rappresentanza sociale;
- MOBILITARE nuove culture e potenzialità creative;
- PROGETTARE una vita reale nel rispetto delle diversità.

Ne consegue la necessità strategica di "avere" quadri/dirigenti/operatori, in grado di risolvere i bisogni dei lavoratori e delle lavoratrici tutelando i diritti umani al lavoro ed allo sviluppo.

Il raggiungimento di questo obiettivo richiede che le donne e gli uomini UIL siano in grado di gestire i Centri dei Diritti: ***luoghi di collegamento tra il mondo del lavoro ed il mondo del sociale.***

Per la realizzazione di questo progetto si sono definite le strategie di educazione – comunicazione per donne e uomini quali professionisti al servizio delle cittadine e dei cittadini mediante azioni di accoglienza, accompagnamento, consulenza, tutoring, pari opportunità, orientamento nel lavoro, nel privato, nel sociale.

Valorizzare le competenze delle risorse femminili sindacali della UIL significa creare qualità e capacità professionali che debbono sapersi modellare in un ambito, sociale e politico, in sé molto diversificato.

La marginalità "burocratica organizzativa", oggi attendista, deve trasformarsi in capacità propositiva a "tutto campo". Tanto l'orizzonte dei problemi sia temporanei che permanenti, quanto l'identità delle rappresentanze Sociali UIL, possono non solo risolvere ma anche prevenire; devono allargarsi a tutte le angolazioni del vivere sociale, nel lavoro, nella famiglia, nelle istituzioni, nella salute, nel benessere, divulgando e trasmettendo una cultura del mainstreaming, dell'empowerment e del pluralismo di genere.

La UIL, oggi sindacato dei diritti, può contribuire alla creazioni di valori sociali di cittadinanza ponendosi a disposizione di strutture "sociali/umane" quali i "Centri dei Diritti delle donne" dedicati alla valorizzazione del "capitale umano" femminile e maschile per lo sviluppo di una produttiva struttura dell'immateriale. E' economicamente moderna un'opera di prevenzione e risoluzione dei problemi fondata sul fattore educativo del marketing sociale consapevole di dover creare autonomia e responsabilità decisionali, in sostituzione di mera assistenza emarginante e punitiva.

E' complemento qualitativo formare risorse UIL verso un modello di partecipazione e collaborazione che esalti l'individualità di genere dei lavoratori e delle lavoratrici anche attraverso stimoli e coinvolgimenti non fondati sulla rigida struttura "neutra" che, nell'ottica del "generale", sacrifica le diversità.

Soggetti coinvolti:

n. 25 persone di cui 20 donne e 5 uomini distribuiti a livello regionale (n.ro 2 persone per territorio regionale)

Centri dei diritti UIL per le Pari Opportunità:

n. 9 sportelli a livello confederale territoriale

TORINO	NOVARA	ALESSANDRIA
ASTI	BIELLA	VERCELLI
CUNEO	IVREA	VERBANO-CUSIO-OSSOLA

ATTIVITA' DEI CENTRI

AZIONI DI

ACCOGLIENZA	ACCOMPAGNAMENTO	CONSULENZA	TUTORING
	PARI OPPORTUNITÀ	ORIENTAMENTO	

NEL → LAVORO | PRIVATO | SOCIALE

PERCORSI DI ATTIVITA'

Seminari di

Informazione
Educazione
Marketing sociale

Incontri di riflessione su

Contratti di lavoro
Normative pari opportunità Lavoro →
Privato
Sociale
Politiche delle pari opportunità:
Mainstreaming - Condivisione

Sensibilizzazione

Cultura di genere
Linguaggio di genere
Comunicazione (P.O.)
Accoglienza

Costruzione RETE

- ***incontri e confronti con***

Commissioni e Comitati P.O.	Associazioni Femminili	Università CIRSDE	Women's Studies

- ***aggiornamenti informatici***

Programmi	Internet	Siti Pari Opp.

Manuali	Opuscoli	Publicizzazione

- ***Monitoraggio/valutazione dei risultati***

Esposizione del percorso di monitoraggio interno e di valutazione dei risultati previsto dal soggetto attuatore/proponente

Il Coordinamento Donne UIL con la Segreteria Confederale Regionale UIL avvierà un lavoro di monitoraggio sui territori provinciali che consentirà un controllo e un coinvolgimento di tutte le persone individuate (Responsabili Confederazioni Territoriali e Coordinamento Donne Territoriale) per la realizzazione ed apertura degli sportelli dei Centri dei Diritti UIL per le Pari Opportunità. Infatti i Centri dei Diritti UIL debbono essere gestiti da donne e uomini che sappiano valorizzare gli indirizzi strategici della cultura delle Pari Opportunità con la crescita delle competenze. E' indispensabile, per uscire e superare un ambito di volontariato, cogliere le opportunità che lo spirito di essere "gruppo sociale" pone a disposizione.
La responsabile del Coordinamento Donne UIL, unitamente ai responsabili di Segreteria Confederale UIL e con lo staff di progetto, valuterà periodicamente i risultati e il percorso dell'iniziativa con la possibilità di intervento nel "correggere" e/o "modificare" il cammino educativo. La responsabile del Coordinamento Donne UIL con la segreteria confederale UIL valuterà lo sviluppo e la realizzazione del progetto.
I Centri dei Diritti UIL per le Pari Opportunità possono efficacemente trasformare "zone di ritardo" sindacale in nuovo, positivo. fervore umano/sociale.

RISULTATI ATTESI

La UIL, attraverso questa iniziativa, intende disporre di uomini e donne in possesso di cognizioni e competenze specifiche sulla situazione dell'ambiente di lavoro privato/pubblico a livello territoriale, nazionale, globale e delle politiche di genere.
Il percorso educativo, nell'essere un "servizio" di donne e di uomini sindacalisti, è il nodo centrale di una politica del sindacato che voglia valorizzare la professionalità e le competenze delle risorse umane ed elevare la qualità dei propri quadri (anche femminili), in modo particolare sulla tipologia dei nuovi contratti di lavoro.

L'applicazione delle Pari Opportunità rappresenta la necessità emergente per attivare forme e percorsi differenti e per acquisire, oltre che contenuti, anche metodologie e strumenti nuovi.
L'obiettivo di preparare e valorizzare le risorse umane femminili e maschili della UIL ha lo scopo di riconoscere e inserire anche le donne nelle strutture di organizzazione e nei diversi tavoli di negoziazione, oltre a gestire e organizzare i Centri dei Diritti UIL per le Pari Opportunità.

TRASFERIBILITÀ DEL PROGETTO

L'apertura di sportelli "Centri dei Diritti UIL per le Pari Opportunità" consentirà di trasferire l'esperienza, le metodologie ed i percorsi di divulgazione della cultura di genere anche ad altre regioni dove hanno sede le Camere Provinciali, le Unioni Regionali e Nazionali di categorie della UIL, coinvolgendo le Donne UIL dei Coordinamenti territoriali, regionali e/o nazionali oltre che gli Enti/Associazioni interessati che operano nel mercato del lavoro.

La divulgazione dei risultati raggiunti consentirà:

- La creazione di banche dati
- La messa in rete dell'esperienza
- Il trasferimento del percorso e modello educativo/comunicativo per la diffusione della cultura di genere
- La diffusione dell'iniziativa a mezzo stampa (pubblicazioni sindacali, quotidiani, internet, TV locali, media, associazionismo, incontri di informazione)
- Assemblee sindacali

La verifica dell'incremento della visibilità e delle responsabilità delle donne all'interno della UIL Piemonte consentirà un effetto moltiplicatore di azione positiva, concreta per un progressivo cambiamento sociale verso una tanto attesa democrazia fra donne e uomini in un percorso di condivisione e "bene-essere".

ELEMENTI INNOVATIVI DELL'INIZIATIVA

La presenza delle Donne UIL nei ruoli decisionali e/o negoziali nella Regione Piemonte non è ancora consolidata e diffusa nei diversi i livelli dell'organizzazione.

La sperimentazione proposta potrà concretamente rompere gli stereotipi burocratici di un modello "conservatore" e "rigido" che non riconosce le diversità e le esigenze della componente femminile. Attraverso il contatto diretto delle cittadine/i le donne UIL sono convinte di ottenere dati statistici che confermino la richiesta di riconoscimento del punto di vista delle donne. Il marketing sociale proposto dalle donne UIL consentirà lo sviluppo economico/sociale dell'immateriale per una società più sana e in equilibrio con un ecosistema più umano.

CHE COSA SONO E COME STRUTTURARE I CENTRI DEI DIRITTI UIL PER LE PARI OPPORTUNITÀ

Uno dei terreni più delicati, sul quale l'impegno di tutta la UIL deve essere più efficace, è quello della tutela dei diritti. La società italiana ha subito profondi cambiamenti ed accanto ai diritti acquisiti, per i quali la UIL si è impegnata negli anni passati, abbiamo una serie di necessità e bisogni nuovi che vanno tutelati alla luce, soprattutto, della diversa organizzazione del lavoro, della

nascita ed atipicità di "nuovi lavori", in particolare in materia di Pari Opportunità, perché la capacità di negoziare la cittadinanza anche al femminile, diventi parametro generale dei diritti di cittadinanza civile. È opportuna e necessaria la creazione di uno strumento permanente di tutela dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori, strutturato a Rete del quale anche il Coordinamento Donne UIL sia nucleo centrale. Il terreno su cui sviluppare la nostra azione deve raccordarsi con le reti locali ed istituzionali, implementando i servizi alla tutela individuale, familiare e sociale. Diventa sempre più importante e necessario, nell'attuale realtà del Mercato del lavoro, conoscere le attività e gli interventi che la UIL svolge nell'ambito della tutela e/o difesa dei diritti, per non disperdere le risorse e le conoscenze delle donne UIL, nonché per essere visibili e per costruire una memoria storica e sociale delle donne e degli uomini, con la valorizzazione e trasmissione delle conoscenze e delle esperienze.

DURATA DEL PROGETTO

12 settembre 2003 - 10 settembre 2004

settembre/ottobre	-ricerca e selezione del personale -divulgazione, informazione (stampa, TV)
ottobre/gennaio	-momenti educativi -seminari informativi e di comunicazione
febbraio/marzo	-organizzazione sportelli, luogo e struttura dei Centri -preparazione documentazione
aprile/maggio	-divulgazione di volantini informativi alle lavoratrici occupate e alle donne disoccupate
giugno	-convegno -conferenza stampa -coinvolgimento altre strutture regionali UIL
luglio/settembre	-apertura al pubblico dei centri -conferenza stampa

Hanno partecipato al progetto:

Bonomo Emanuela (UIL-IVREA),
Bonzani Valentina (UIL-VCO),
Boscardin Simonetta (UIL-BIELLA),
Gabriele Giovanni (UILPOST-TO),
Laudato Maria Pia (UILP-TO),
Lorusso Giovanna (UILPOST-TO),
Maffè Chiara (UIL-AT),
Marcon Teresa (UIL-VC),
Meda Piera (UIL-BIELLA),
Mosca Maria Cristina (UIL-BIELLA),
Ottolini Daniela (UIL-NO),
Pesante Carmela (UILCA-TO),
Proietti Federica (UILTUCS-TO),
Ranghetti Alessandra (UIL-BIELLA),
Rodi Fortunato (UIL-VCO),
Rovellotti Fabio (UIL-NO),
Sbruzzi Carla (UILTRASP-TO),
Scaranello Adriana (UILM-TO),
Simola Enrica (UIL-IVREA),
Taurone Anna Maria (UILTA-TO),
Torelli Liliana (UIL-VC),
Veronese Elena (UIL-NO)

Comitato di Pilotaggio

Ivana Dessanay,
Associazione Idea Lavoro
Gian Luigi Bergagio,
Elena Ortolani,
Anna Maria D'Angelo,
Teresa Cianciotta,
Lorenzo Cestari,
Angelo Scalzo,
Flavio Lughezzani,
Piero Valpreda,
Ivana Melli

Commissione Organizzazione e Monitoraggio

Ivana Dessanay,
Elena Ortolani,
Anna Maria D'Angelo,
Angela Ghidella,
Daniela Albiati,
Francesco Ruggiero,
Piero Valpreda,
Angelo Scalzo,
Flavio Lughezzani

Perché donne e uomini insieme nell'organizzare "I Centri dei Diritti UIL per le Pari Opportunità"

Questo progetto ha permesso alla UIL la diffusione delle Pari Opportunità mettendo a confronto la cultura e la politica di genere femminile fra donne e uomini perché anche gli uomini possano conoscere e tutelare al meglio le donne nei luoghi di lavoro.
Infatti questo confronto fra generi offre all'organizzazione sindacale la possibilità di concretizzare e diffondere il **PARTERNARIATO**, quale modello innovativo con cui fare crescere l'Organizzazione, utilizzando:

- la comunicazione di " buoni esempi"
- la condivisione di strategie politiche e
- il riconoscimento della cultura di genere (generi)

Quindi, questo modello innovativo, permetterà di :
eliminare / rimuovere le disparità presenti nell'Organizzazione
promuovere le politiche di Pari Opportunità tra le donne e gli uomini in ogni ambito della vita quotidiana.

Da troppo tempo ci siamo lasciati convincere da una semplice rappresentazione di una cultura non egualitaria, non sessista, irrispettosa delle differenze.
Ci siamo lasciati convincere dall'ombra delle ineguaglianze, delle esclusioni, degli stereotipi.

Se desideriamo andare alla radice di un simile atteggiamento dobbiamo porci qualche domanda e confrontarci, tra donne e uomini, per **superare insieme, con il punto di vista delle differenze** gli immaginari monolitici forniti fino ad oggi da una cultura ad un solo binario; da una cultura maschile che ha creato una società con un potere dominante al maschile.

Ecco perché è necessario ricercare, insieme, donne e uomini:

- l'uso delle parole sessuate per liberarci dagli schemi, dai pregiudizi, dalle discriminazioni;
- il superamento dell'uniformità e la centralizzazione di una mono-cultura di genere maschile;
- nuovi modelli di condivisione che rompano la centralità culturale di una rappresentanza prevalentemente maschile.

Per queste motivazioni le/i partecipanti al progetto hanno lavorato insieme perché hanno compreso che **uniformità e diversità** non sono solo modi diversi di agire e di essere, ma sono anche modi diversi di pensare e di vivere.

Invero, la **diversità** è fonte di ricchezza e di alternative, perché privilegia l'ingresso e la partecipazione ad una pluralità di soggetti, modellando così il pluralismo culturale tra donne e uomini, in una organizzazione Sindacale che intende mantenere e migliorare, un controllo costante sulle pratiche sociali.

In un'organizzazione Sindacale che intende alimentare un circuito comunicativo sul quale fondare una moderna idea della comunità del "bene-essere".

Comunità condivisa ovviamente tra donne e uomini, creando così un modello di sindacato legato ad una democrazia etica, che intenda riconoscere in maniera sostanziale le diversità, dove le donne abbiano un coinvolgimento attivo nel gestire, condividere e convivere l'attività politica/sindacale dell'esistenza sociale.
La creazione dei Centri dei diritti va nella direzione del cambiamento organizzativo ed è già un passo importante.

E' infatti una crescita, un'etica politica utile per tutte/tutti noi, sia all'interno dell'organizzazione sindacale sia all'esterno come cittadine/cittadini.

Le persone del gruppo di lavoro si sono rese conto che sia giunto il tempo di vivere i " mutamenti " sociali e di vivere la " storia" che oggi, insieme, donne/uomini, desideriamo creare; poiché la storia oggi, come nel '900 è segnata dalla presenza delle donne.

E nessuno/a può più ignorare il genere femminile nei ruoli della società. Pena, per tutte/tutti vivere una società ineguale ed incompleta.

Noi siamo in continuo cambiamento, siamo delle persone, degli esseri storici e la nostra storia individuale interferisce nel contesto sociale in cui viviamo.

Oggi non siamo più persone astratte, non vogliamo più essere persone astratte; **siamo persone che appartengono alla storia**, **persone che non possono più non fare** i conti con il genere femminile e maschile con uguali diritti.
La storia dei generi non è una storia neutra e **oggi non è più tempo** di escludere dalla storia un genere: il genere femminile.

Come parte sociale, come Sindacato dei cittadini e cittadine, non possiamo più rifiutare o dimenticare il genere femminile perché ciò non ci consente e consentirà di parlare tra noi.
E' tempo oggi per le donne e per gli uomini della UIL di **essere presenti al cambiamento sociale-politico-culturale-sindacale, insieme.**
E' tempo per le donne e per gli uomini della UIL di contribuire, insieme, ad una "nascita dei diritti di cittadinanza" che ci faccia anche crescere collettivamente; crescere, insieme, attraverso la nascita delle Pari Opportunità ed il Parternariato.
Pari Opportunità e Parternariato all'interno del Sindacato, incominciando dalla UIL Piemonte, come mezzo evolutivo e consapevole verso una concreta democrazia sociale.
Con il **Parternariato** tracciamo un percorso, insieme, per trasformare i pre-giudizi e le esclusioni verso le donne; **ribaltiamo** la derealizzazione del reale e della informazione dominata dal potere ineguale e prevaricante dell'uomo rispetto alla donna.

CHE COSA È IL GRUPPO DI LAVORO PARI OPPORTUNITÀ E PARTERNARIATO DI QUESTO PROGETTO:
Adriana, Maria Pia, Daniela, Fabio, Teresa, Giovanni e Anna Maria, hanno così definito il PARTERNARIATO :

CONFRONTARSI / RACCONTARSI E ATTIVARE SINERGIE INSIEME TRA DONNE E UOMINI

SCAMBIARE IDEE TRA DONNE E UOMINI

TRASMETTERE ALL'ALTRO/A LA PROPRIA IDENTITA' E DIFFERENZA

COMUNICARE IL LINGUAGGIO DI GENERE

FARE VALERE I DIRITTI DELLE DONNE

CONOSCERE L'IDENTITA' DI GENERE, L'IDENTITA' SESSUALE, LA LEGISLAZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA'

INFORMARSI RECIPROCAMENTE FRA DONNE E UOMINI

FARE VALERE I DIRITTI DELLE DONNE

Maria Cristina, Alessandra, Valentina, Giovanna, Fortunato e Carla, con il gruppo, ritengono che, lavorare insieme tra donne e uomini per la diffusione della cultura e delle politiche di Pari Opportunità, significhi anche:

APPLICARE LA PIATTAFORMA DI PECHINO ' 95 che recita:

" I DIRITTI DELLE DONNE SONO DIRITTI UMANI "

Ovvero PROMUOVERE-PROTEGGERE INSIEME, (DONNE E UOMINI) I DIRITTI FONDAMENTALI DELLE DONNE, ELIMINANDO COSI' OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE / ESCLUSIONE, TENENDO CONTO DELLE DIFFERENZE TRA DONNE E UOMINI.

Infatti, con il modello del **Parternariato** riconosciuto ed applicato nel Sindacato si possono :

- **SUPERARE LE DISEGUAGLIANZE TRA DONNE E UOMINI**
- **SUPERARE QUALSIASI ESCLUSIONE/LIMITAZIONE DENTRO E FUORI LA UIL**
- **DIFFONDERE E SENSIBILIZZARE LE POLITICHE DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRA DONNA E UOMO**

Con questo modello culturale ed organizzativo le persone presenti agli incontri di riflessione si sono convinte di portare un cambiamento nelle Categorie e nella Confederazione tanto da:

- avviare un cambiamento culturale verso il superamento degli stereotipi
- concretizzare in UIL il networking, cioè mettersi in rete poiché per crescere e rafforzarsi, donne e uomini hanno bisogno di confronto e collaborazione sia all'interno che all'esterno delle strutture sindacali
- creare insieme, donne e uomini, una cultura dei diritti umani non più pensata come intervento di emergere, ma come strumento di crescita, di libertà, di dignità
- sviluppare marketing sociale, ossia incentrare azioni sulla unicità e priorità della persona, vista come motore della solidarietà-condivisione, in grado di costituire il "bene-essere" delle donne e degli uomini.

Dal lavoro degli incontri di riflessione è emerso che anche con il percorso di attività per la realizzazione de: "I Centri dei Diritti UIL per le Pari Opportunità" si è potuto:

COSTRUIRE UNA PARITA' DI OPPORTUNITA'

METTERE AL CENTRO DELLE POLITICHE SINDACALI E DEL LAVORO LA REALE CONDIZIONE DI VITA DELLE DONNE E DEGLI UOMINI CHE E' DISEGUALE E DIVERSA.

VALUTARE L'IMPATTO DELLE REALI CONDIZIONI DI VITA DI DONNE E UOMINI ATTRAVERSO LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE E LE NEGOZIAZIONI ISTITUZIONALI

APPLICARE MAINSTREAMING
OCCASIONE PER UN VERO RINNOVAMENTO DELLA PRATICA POLITICA-SINDACALE INSERENDO IL PUNTO DI VISTA DELLE DONNE IN OGNI SCELTA POLITICA- SOCIALE

APPLICARE L'EMPOWERMENT
ATTRIBUIRE POTERE E RESPONSABILITA' ALLE DONNE, OSSIA PROMUOVERE LE DONNE NEI CENTRI DECISIONALI DEL SINDACATO POICHE' L'EMPOWERMENT E' LA CAPACITA' E LA POSSIBILITA' DI DECISIONE, DI ESSERE AUTONOME E DI AVERE VOCE. POTERE, PERO', INTESO NON COME PREVARICAZIONE E SUBORDINAZIONE. POTERE INTESO COME COMPARTECIPAZIONE.

Come possiamo vedere abbiamo fatto molto lavoro perché sappiamo che finchè le discriminazioni basate sul sesso persistono nelle istituzioni, nella politica, nella cultura e nel sindacato, né i governi, né le parti sociali sono credibili nel promuovere l'uguaglianza tra donne/uomini.

Infatti senza le Pari Opportunità tra uomini e donne diventa : impossibile promuovere la democrazia fingendo di ignorare l'esclusione femminile dai ruoli e luoghi decisionali e non si concretizzano i dettati per il rispetto dei diritti umani.
Oggi i più ampi obiettivi dello sviluppo umano sostenibile, non possono essere raggiunti senza eliminare la discriminazione tra donne e uomini.
Ecco perché noi donne/uomini UIL, insieme, abbiamo attivato, riconoscendo le diversità un parternariato che ci porta ad un percorso nuovo attraverso l'adozione di politiche di mainstreaming, di empowerment e di equality applicate.

Avremo così una Democrazia reale, una democrazia dei diritti.
Meglio dire: avremo così la democrazia a due: donne e uomini a confronto.

Come funzionano e sono strutturati
"I Centri dei Diritti UIL per le Pari Opportunità"

Ogni relazione di incontro e di aiuto è mai uguale; e varia secondo le problematiche e gli obiettivi ed anche in base al contesto vissuto da ogni persona.

Importante per chi accoglie è: riuscire ad instaurare una relazione. La capacità di ascolto e di valorizzazione della persona ricevuta, sono atteggiamenti indispensabili per fare sentire le persone accolte, ascoltate ed a proprio agio.

Si deve e si può andare incontro alle domande per fare emergere il disagio e le eventuali problematiche, le difficoltà, tanto da indurre le persone a chiedere "aiuto". Così, fidandosi di noi possiamo ricevere le più ampie indicazioni; indicazioni necessarie alla risoluzione e/o comprensione delle loro problematiche.

Il contatto, la relazione con le persone è per i Centri dei Diritti un approccio non conosciuto, è un incontro al buio ed è imprevisto. Tutto ciò può creare all'operatrice ed all'utente: ansia, confusione, incertezza ed anche contraddizione.

Nei lavori di simulazione le/i partecipanti si sono rese/i conto che chi riceve ed ascolta può avere un ruolo attivo ed anche avere delle proposte minimali per instaurare subito delle relazioni di fiducia. Ecco perché è necessario un rapporto concreto e non un rapporto di sole parole.
Le parole possono essere superate dall'offerta di mini opportunità, da una reale disponibilità disinteressata tanto da potere dare anche indicazioni utili a facilitare le soluzioni.

I nostri Centri dei Diritti sono attivati da donne che ascoltano, che si prendono cura accogliendo la persona per riuscire ad aiutare concretamente chi ne ha bisogno e si rivolge agli sportelli.
Le operatrici e gli operatori, lavorando a confronto si sono rese/i conto che avere concretezza di collaborazione e di aiuto fa sentire le persone distese e non giudicate.

Ecco perché è utile essere delle/dei facilitatrici/facilitatori, attente/i nonché sensibili anche con gli atteggiamenti e non solo con le parole, tanto da fare sentire la persona a proprio agio, ascoltata e seguita.
Occorre quindi essere capaci di individuare ogni forma di paura e di timori dell'altra/o superando, così, possibili atteggiamenti di non fiducia, di fuga e di eventuale aggressività da parte di chi chiede aiuto.

Infatti, ogni atteggiamento di fuga e aggressività è espressione di non fiducia verso l'operatrice/operatore dei Centri UIL. Questi atteggiamenti possono essere caratteristici di chi ha diffidenza. Però tali comportamenti possono essere superati con:

aiuto disinteressato e concreto;
rispetto della persona e del problema presentato;
attenzione e rispetto della sofferenza.

Le/i partecipanti hanno sperimentato che è indispensabile essere attente/i a percepire le caratteristiche della persona per un avvicinamento reale.
Per arrivare alla persona bisogna andare oltre al servizio.

Infatti la nostra attenzione è rivolta solo alla persona e non al servizio.

Allora non si può essere ripetitive/i – routinarie/i – evasive/i perché la cultura delle prestazioni non può "prevaricare" e/o "mangiare" la persona.
La persona non va tipizzata e/o riprodotta con stereotipi e comportamenti "amicali";
Ecco perché è indispensabile nell'incontro non perdere mai il rispetto. Inoltre è indispensabile soprattutto coinvolgere le persone per essere credibili.

Pertanto l'obiettivo dei Centri dei Diritti UIL per le Pari Opportunità è "**Donare**".
Donare aiuti concreti, rispetto ed una comunicazione fluida, serena, positiva.
"Tu sei significativa/o per me"
Questo punto di contatto e di arrivo è il requisito di fiducia e di credibilità.
Invero, si ottiene fiducia diventando "punto di riferimento", per essere quindi "il riferimento significativo" per le persone.

Durante i lavori di preparazione all'accoglienza, nonché nei giochi di incontro, abbiamo usato il modello "corpo/specchio" che ci ha permesso di comprendere che ogni persona con disagio e con problematiche si trova in difficoltà ed è strutturata nella dipendenza non ha potere, soprattutto si affida.

All'inizio dell'incontro il contatto è un rapporto strumentale: ("mi sono rivolta/o ai Centri perchè mi siete utili e perciò tu - che mi ricevi – sei importante per me")
Ci vuole pertanto tempo e costanza, pazienza ma con distacco si può ottenere un "bene-essere" tra le parti.

Spesso ci possono essere reazioni dell'utente che esprimono diffidenza ed anche aggressività. Queste sono azioni che vengono espresse per difendersi. Infatti ci si difende per farsi rispettare perché si è in condizioni di "angoscia"; si vive nella paura e si ha stanchezza. Tutte reazioni, queste, dovute alla frustrazione della situazione vissuta.

Diventa pertanto necessario fare i conti con la sofferenza perché purtroppo fa sempre regredire, soprattutto quando si vive in stato di difficoltà e di sofferenza e non si intravedono soluzioni e/o vie di miglioramento.
E' stato sperimentato durante le esercitazioni che quando si sta male, in senso fisico e psichico, si vuole fare stare male anche l'altra/o che ci ascolta.

Un'altra consapevolezza acquisita durante gli incontri di riflessione è quella di essersi resi/e conto che la sofferenza fa anche aggredire. Infatti quando si cerca una relazione c'è la speranza inconscia di risolvere le proprie difficoltà attraverso chi ci ascolta.
Si cerca così di instaurare una relazione per attirare l'attenzione, per sfidare l'ambiente ed anche per risolvere i propri problemi.

Le persone che hanno lavorato e condotto i gruppi di lavoro ritengono che questo modo di essere possa diventare utile anche all'interno del modello organizzativo del sindacato. Modello in cui la persona è sovrana ed è portatrice di Diritti Umani.

ACCOGLIENZA = Disponibilità – Autenticità – Empatia

Nell'accogliere le persone, importante nella relazione è avere la capacità di assumere un ruolo non rigido; avere attenzione ai dettagli per chiarire gli obiettivi e le richieste avanzate:
"che cosa possiamo fare insieme?"
"come posso indirizzarti?"
"come posso tutelare i tuoi diritti?"

Pertanto le operatrici hanno sperimentato e percepito che è armonioso un approccio che prevede la libera espressione delle proprie emozioni, qualunque siano le situazioni.

Si sono anche rese conto di come tali "sentimenti" possano influenzare la relazione e le richieste.

Diventa pertanto fondamentale evitare di irrigidirsi e di indossare una "maschera" che può negare o trasformare tali emozioni.

Questo concetto definisce la condizione di **autenticità e disponibilità.**
Altro elemento del sistema "corpo-specchio" è l'empatia che vuol dire condividere con l'altra/o affinché la relazione si ponga su premesse positive e reali.

Avere colto l'emozione e l'energia interiore delle persone che si sono rivolte ai Centri è una capacità espressa di sensibilità e rispetto nell'ascolto attivo.

LA RETE de: "I CENTRI DEI DIRITTI UIL PER LE PARI OPPORTUNITÀ"

Da una ricerca condotta dal FTI-Forum per la Tecnologia dell'Informazione e dalla Fondazione Bellisario, che ha coinvolto le associazioni femminili di 14 paesi europei, emerge che meno del 35% delle donne utilizza regolarmente Internet per le proprie attività.

Per la maggioranza (85%) la navigazione in rete è legata alla vita sociale: relazioni personali, informazione, approfondimento culturale, curiosità.

Secondo le associazioni europee l'utilizzo della rete da parte delle donne è destinato a crescere ma anche a modificarsi, riducendo l'uso legato alla "vita sociale" (-18%) ed aumentando quello legato ad una attività lavorativa.

Secondo le proiezioni, nel 2005, le donne collegate in rete in Europa supereranno gli uomini.

Non è un caso che in questi ultimi anni si assista ad un forte sviluppo di iniziative sia in campo economico che sociale, anche di carattere locale, di donne che vedono nella rete un elemento strategico di sviluppo durevole e sostenibile, uno strumento di formazione e informazione, un ambito di scambio e di confronto che nasce anche dall'esigenza di dare una visibilità ed un maggiore riconoscimento alla presenza femminile quanto mai diffusa ed indispensabile.

Anche i Centri dei Diritti UIL per le Pari Opportunità si inseriscono in questo contesto con l'obiettivo di diventare una delle intersezioni delle reti sia informatiche che sociali che operano sul territorio.

Tra gli impegni maggiori ci saranno quindi la costruzione:

- dell'informazione che potrà essere utilizzata sia all'interno che all'esterno delle reti
- delle modalità di interazione con gli altri soggetti che compongono le reti.

L'innovazione prodotta, certamente non si limiterà alla somma delle informazioni attinte né alla somma delle relazioni costruite (attivate), ma il risultato, originale e complesso, sarà il prodotto delle loro combinazioni e queste combinazioni saranno il prodotto di saperi differenti, tecniche, azioni solidali, relazioni istituzionali…

In questa ottica i Centri dei Diritti Uil per le Pari Opportunità non vogliono limitarsi ad essere "servizio" ma intendono:

- attivare processi che creino opportunità di incontro, elaborazione di informazioni, comunicazione
- diventare sistema che permetta l'emersione di esigenze, problematiche, bisogni, sistema composto da soggetti propositivi, che organizzano e si

auto organizzano, che producono cultura tra le persone, nelle aree territoriali in cui sono inserite o attorno ad un particolare complesso di servizi.

Perciò i Centri si candidano a dialogare, anche in una ottica di parternariato, con gli enti locali, le pubbliche amministrazioni, le istituzioni, le associazioni femminili, fondando l'azione su pratiche democratiche, interculturali, di coesione sociale.
In un momento in cui è evidente la crisi del Welfare non solo a livello nazionale ma anche europeo, proporranno:

- nuovi rapporti tra individui,
- nuovi collegamenti tra realtà territoriali,
- nuove interconnessioni dei servizi

anche attraverso programmi pubblici innovativi e sperimentali, aiutando a rispondere in maniera più flessibile ai bisogni ed alle difformi esigenze di società complesse come la nostra.

Nell'accoglienza, all'interno dei Centri dei Diritti, tra le forme di intervento, si privilegeranno lo sguardo e l'ascolto, non si daranno soluzioni preconfezionate ai bisogni espressi dalle donne, ma ci si concentrerà a provare ad immaginare una strategia di intervento, considerando le loro reti sociali.

La dimensione ricercata riguarda la qualità della vita delle cittadine e dei cittadini e la promozione dell'autonomia delle persone e delle loro reti sociali primarie attraverso l'attribuzione delle responsabilità relative al prendersi cura, a partire dei diversi modelli di famiglia sino alle più complesse forme delle organizzazioni di comunità.

Infatti i Centri accompagnano, discutono, ricercano informazioni, hanno una funzione facilitatrice per donne che vengono considerate non come individui isolati ed incapaci bensì come soggetti competenti ed inserite in un'insieme di relazioni, cercando di diventare sul territorio quella che Cristiana Pregno (La costruzione della carta di rete, nov. 2000) chiama nicchia ecologica, funzionale allo sviluppo di identità, autonomia, competenza, socializzazione.

Per i nostri Centri fare rete e collaborare allo sviluppo ed all'animazione di reti significherà operare in senso orizzontale, cercando di bandire ogni forma verticistica di potere e fare proprio il concetto di **"dono"**, come conclude J.T. GodBout (Lo spirito del dono), **"Il dono ci introduce in una rete universale" "Una rete infinita estesa sull'universo, i cui i fili orizzontali attraversano lo spazio ed i fili verticali il tempo. Ad ogni intersezione dei fili si trova un individuo e ogni individuo è una perla di cristallo. La grande luce dell'Essere assoluto illumina e compenetra ogni perla che riflette non solo la luce di tutte le altre perle della rete ma anche il riflesso di ciascuno dei riflessi dell'universo".**

I DIRITTI DI CITTADINANZA: "CITTADINANZA ATTIVA"

I nuovi concetti dell'educazione cittadina hanno le loro origini nelle trasformazioni che si stanno sviluppando a livello mondiale in ogni ambito della vita, all'emergere di alcuni problemi che possono mettere in pericolo il futuro della democrazia e nella necessità di avanzare verso una cittadinanza europea, e anche mondiale, che superi i limiti stretti delle cittadinanze «nazionali» più tipiche del secolo XIX e XX che del secolo XXI.

Ha anche le sue radici nelle scoperte di importanti indagini educative relative alle conoscenze, negli atteggiamenti e nella predisposizione dei/delle giovani per la vita politica democratica, come conseguenza, tra le altre cose, di una educazione civica obsoleta più basata sull'istruzione e la conoscenza delle istituzioni che sulla convivenza democratica e sulle prassi.
La complessità e la diversità del mondo, insieme all'accelerazione dei cambiamenti in ogni ambito della vita, ha reso necessaria la ridefinizione del senso della democrazia partecipativa e il riesame del concetto di cittadino e cittadina e della cittadinanza.
Problemi come i movimenti estremisti, gli integralismi, la violenza, il razzismo, la xenofobia, lo scarso rispetto e le discriminazioni di genere, delle minoranze e l'esclusione sociale minacciano le democrazie ed evidenziano la necessità di attivare misure che promuovano la partecipazione e la difesa dei valori democratici.
La mondializzazione, il processo di globalizzazione, i movimenti migratori di massa, l'integrazione europea, la persistente disoccupazione, l'esclusione, il sentimento di pericolo, l'insuccesso/fallimento della condizione di benessere, i conflitti internazionali, etc., provocano disorientamento tra i cittadini e le cittadine.
La società dell'informazione e della conoscenza, e le tecnologie a cui si appoggia, possono facilitare la democratizzazione delle società, oppure ostacolarla, se non si interviene per rendere accessibile a tutto il mondo, con un fine democratizzante, l'uso dei mezzi di informazione e di comunicazione.
Il disinteresse dei giovani per la vita politica, per la partecipazione, si basa sui problemi di comprensione del mondo.
L' informazione che i principali mezzi offrono è spesso frammentaria, e si basa più sul sentimento che sulla riflessione.

I documenti e le politiche della Comunità Europea

L' Unione Europea, sia attraverso i suoi documenti *(Teaching and Learning: Towards the Learning Society*, 1995; *Accomplishing Europe through Education and Training*, 1997; y *Education and Active Citizenship in the European Union,1998)(Insegnamento ed Apprendimento.Verso la società dell'apprendimento,1995, Realizzare l'Europa attraverso Formazione e Tirocini,1997, ed Educazione e Cittadinanza attiva nell'Unione Europea)* che i suoi programmi educativi (Socrates, Leonardo, Gioventù), ha stimolato la riflessione e l'azione sulla cittadinanza europea attiva.

Per l' Unione Europea, è possibile realizzare la costruzione della cittadinanza attraverso l'educazione e la formazione . La cittadinanza è concepita come un concetto plurale che include:

- *«un' idea normativa e, con questo significato, è in relazione con il concetto di società civile e con la sua difesa ideologica e morale;*
- una pratica sociale e si sviluppa mediante un processo dinamico, durante il quale lo stesso costruisce, su una base di differenza, il senso di appartenenza, la comunicazione con la maggioranza, i conflitti e gli accordi negoziati, e le visioni condivise;
- una pratica di relazione tra gli individui e il loro contesto sociale, nell'ambito dello stato, del governo locale e delle associazioni» (in *Accomplishing Europe through Education and Training,1997, (Realizzare l'Europa attraverso Formazione e Tirocini,1997)* citato in Montané, M. / Beernaert, Y. (ed.), 2002: Cap di Cittadinanza attiva. Joves del món en connexió. [Verso una cittadinanza attiva. Giovani del mondo in connessione]. Barcelona. Forum Universala delle Culture - Barcelona 2004, p. 158).

L' Unione Europea si batte per un concetto di cittadinanza fluido e dinamico, olistico, più adeguato alle caratteristiche e alla natura delle società europee.
Tale concetto include elementi legali, politici e sociali, così come valori ed identità diverse.

Le proposte del Consiglio d' Europa: il progetto Educazione per la Cittadinanza Democratica.

A sua volta, il Consiglio d' Europa ha attivato, nel 1997, il progetto Educazione per la Cittadinanza Democratica con il fine di determinare i valori e le competenze necessarie affinché le persone possano acquisire le competenze che li qualifichino come cittadini e che sviluppino la coscienza relativa a quali siano i loro diritti e le loro responsabilità in una società democratica.
I documenti e i materiali del progetto Educazione per la Cittadinanza Democratica possono essere consultati in:
http://culture.coe.fr/postsummit/citoyennete/documents/presentation.htm

Il progetto Educazione per la Cittadinanza Democratica (ECD) comprende un'ampia gamma di relazioni possibili tra individui, gruppi, associazioni, organizzazioni e comunità.

Si può praticare l'ECD nella scuola e al di fuori di essa, laddove ci sia gente, e in qualsiasi periodo della vita, dato che si tratta di un apprendimento permanente, nel corso di tutta la vita.
Il progetto è multidimensionale: ingloba le dimensioni politica, giuridica, sociale e culturale delle società democratiche rappresentate anche dalle città come ambiti che riuniscono tutti gli aspetti menzionati finora.

Il Consiglio d'Europa, in occasione del suo 50esimo anniversario, ha approvato il documento Dichiarazione e Programma sull'educazione per la cittadinanza democratica basata sui diritti e le responsabilità dei cittadini, (Budapest, 7 maggio 1999), dove si considera l'ECD come un'esperienza di apprendimento

nel corso di tutta la vita e un processo partecipativo che può svilupparsi in molti contesti sociali diversi.

Le sue finalità consistono in:

- dare a uomini e donne la possibilità di avere un ruolo attivo nella vita pubblica e costruire, in modo responsabile, il proprio destino e quello della società;
- esaminare una cultura di diritti umani che garantisca il pieno rispetto verso questi diritti e la presa di coscienza delle responsabilità che ne derivano;
- preparare la popolazione a vivere in una società pluriculturale ed ad affrontare la differenza in modo informato, ragionevole, tollerante e morale;
- rinforzare la coesione sociale, la mutua comprensione e la solidarietà.

Nella pagina web del Consiglio d'Europa abbondano gli esempi di proposte educative in questo senso, cosi come i progetti ed i documenti più teorici, che illustrano lo sviluppo del progetto ECD.

EDUCAZIONE ALLA CITTADINANZA

Anche i Centri dei Diritti Uil per le Pari Opportunità si inquadrano nell'educazione per la cittadinanza promuovendo una concezione della cittadinanza basata sulla democrazia, con i suoi diritti ed i suoi doveri, considerando lo spazio urbano, spazio della vita dei partecipanti, uno spazio privilegiato per l'azione e la partecipazione democratica e per l'esercizio della cittadinanza.

I concetti di cittadino/cittadina e di cittadinanza

I Centri assumono il concetto di cittadino/cittadina che considera come tale qualunque persona adulta, bambino o giovane, uomo o donna per il fatto di appartenere alla società umana e, all'interno di questa, ad una collettività (scuola, impresa, nazione, mondo... e anche la città) dotata di alcune norme di funzionamento e nella quale le persone hanno diritti e doveri.

Condividano anche l'idea che la cittadinanza includa oggi molte dimensioni: la politica, l'economica, la dimensione sociale, quella culturale, e che sia il risultato della loro combinazione.
Un cittadino, una cittadina, sono parte di un sistema politico e devono possedere le competenze che permettano loro di farsi capire e di far valere i propri interessi.
Ma sono, anche, parte di un gruppo sociale, di gruppi culturali, hanno interessi economici, etc.
Essere cittadino e cittadina vuole dire essere autonomi, responsabili, solidali ed avere un senso di interesse generale.
Un cittadino e una cittadina devono avere spirito critico e capacità di discernimento, ciò implica che devono appoggiarsi ad un complesso di valori e

di conoscenze che li trasformino in un soggetto dell'universo, un soggetto morale autonomo.
I Centri dei diritti scommettono affinché questo apprendimento venga portato a termine a partire dalle analisi dei fatti della vita di tutti i giorni.
E' nella vita quotidiana, nei contesti di vita della città, che si deve prendere coscienza delle responsabilità di ciascuno nella società e riflettere sui valori relativi alla persona e sulle norme della vita in comune per acquisire, gradualmente, una pratica cittadina ragionata.
Tale concetto di cittadinanza si sviluppa come un processo, si costruisce progressivamente.
La diversità degli ambiti della cittadinanza, insieme alle sue dimensioni temporali e spaziali, porta a determinare diversi spazi di cittadinanza che si articolano o si accavallano.
Così, per esempio, nel corso di una vita, una persona esercita la sua cittadinanza su diverse scale e scopre appartenenze multiple.
Gli spazi di cittadinanza dei bambini e delle bambine iniziano nella scuola.
L'esperienza di vita sociale, fuori dalla scuola, è limitata dal suo spazio vitale (il quartiere o il paese, la città) e dalle sue relazioni, spesso ridotte alla sfera della famiglia e del vicinato.
Noi adulti possiamo spostare le cittadinanze in cittadinanze che vanno dall'ambito locale alla cittadinanza mondiale, dalla presenza alla virtualità.

La città come spazio di cittadinanza

La città è, indubbiamente, uno spazio di cittadinanza privilegiato, concepita come una comunità e, secondo Subirats: «Uno si sente comunità se si implica. Uno si sente comunità se può partecipare. Uno si sente comunità se è collegato. Implicazione, partecipazione e connessione sono, senza dubbio, fattori che aiutano a creare comunità, a creare senso di appartenenza» («Educazione: responsabilità sociale e identità comunitaria». A Gómez-Granell, C. / Vila, I.(coord.): *La ciudad como proyecto educativ*o. Barcelona, 2001, Octaedro, p. 73 (*La città come progetto educativo*).
Nella città si riflettono tutte le dimensioni della cittadinanza e tutti i problemi che caratterizzano il mondo.
Nelle città si profilerà e si svilupperà il futuro della cittadinanza del secolo XXI.
Per questo motivo fa sue le considerazioni seguenti di Gómez-Granell i Vila e di Sanchs-Jeantet (1997):
«Nonostante ciò, convertire la città in un luogo di sviluppo e convivenza simultaneamente costituisce una sfida. (...) La rifondazione della città, la consolidazione di una nuova cittadinanza con maggiori gradi di libertà e di solidarietà è un problema politico di maggior importanza; se nella città in crisi coesistono rischi ed opportunità, non c'è dubbio che sia imprescindibile un'azione politica che dia impulso ad alcune dinamiche e ne minimizzi altre, che elegga alcuni obiettivi e modi di agire e ne respinga altri, in funzione di alcuni determinati valori.
La crisi della città è, in buona misura, una crisi educativa perché è una crisi del modello di città come spazio pubblico. Le città del futuro dovranno decidere

quale è il modello di vita urbana che desiderano per i/le loro cittadini/e e questo passa necessariamente attraverso l'educazione.
Educare i/le cittadini/e è un'antica aspirazione basata sulla convinzione che fare in modo che la formazione di cittadini e cittadine consapevoli dei loro diritti e responsabilità sia un'esigenza della vita in società così come una garanzia per le libertà cittadine» (Gómez-Granell/Vila, pp. 14-15 dell' introduzione. A Gómez-Granell, C. / Vila, I. (coor*d*.):*La ciudad como proyecto educativo*. Barcellona, 2001, Octaedro). (*La città come progetto educativo*).
«Il progetto politico della città democratica consiste nel permettere che vengano materializzate, a beneficio di tutti/e e di ciascuno/a, gli ideali di indipendenza, uguaglianza, libertà e fratellanza.
La solidarietà non è una mera qualità della democrazia ma è parte della sua continuità. Se la città è il futuro della democrazia e la democrazia il futuro della città, è arrivata l'ora di passare da una democrazia rappresentativa ad un'altra basata sull'iniziativa cittadina e l'emancipazione. La democrazia presuppone non solo il rispetto dei diritti politici, ma anche l'esercizio effettivo dei diritti civici, sociali, culturali ed economici» (Sanchs-Jeantet, C.: *Democracia y ciudadania*. París, 1997,UNESCO, p. 52).(*Democrazia e Cittadinanza*)

La partecipazione attiva della cittadinanza
La partecipazione è l'azione di *far parte* o il risultato di questa azione. La partecipazione condiziona il lavoro di squadra. Si fonda sui principi di uguaglianza, fratellanza e libertà. La partecipazione è oggi praticata da tutte le organizzazioni umane democratiche.
Per approfondire e garantire la continuità della democrazia in tutti i suoi livelli, e preferibilmente in ambito locale, occorre avanzare verso un modello più partecipativo che rappresentativo.
Il cittadino e la cittadina devono poter, oggi, partecipare più direttamente soprattutto nei grandi orientamenti politici, devono poter far parte del potere che li corrisponde individualmente.
Imparare a partecipare permette di conoscersi nel rapporto con l'altro e rende possibile l'emergenza di una distribuzione intelligente di compiti, ruoli e funzioni. La partecipazione condiziona il lavoro di squadra, intendendo questo come un gruppo di persone che si distribuiscono le necessità, le motivazioni ed i valori e che cooperano per raggiungere uno stesso obiettivo.
Che cosa significa imparare a partecipare?

- sviluppare competenze comunicative come saper ascoltare e saper dialogare (tanto di presenza che virtualmente, nella propria lingua ed in un'altra lingua);
- sviluppare le capacità di giudicare, scegliere, decidere e rispondere dei propri giudizi e delle proprie azioni;
- sviluppare le competenze espressive da un punto di vista ed imparare ad argomentarlo allo scopo di convincere la maggioranza;
- riconoscere i procedimenti democratici, includendo quelli che permettono di modificare quei procedimenti che non funzionano più;
- imparare a delegare ed a rappresentare.

INCONTRI DI RIFLESSIONE

Gli incontri di riflessione sono durati un anno.

I lavori sono iniziati il 12 settembre 2003 e si concluderanno in data 14 settembre 2004.

In ogni settimana si sono avuti uno e/o due incontri che, insieme ad esperte ed esperti, hanno visto impegnate/i le/i partecipanti, le/i quali, in base ad un programma rivisto periodicamente da un sottogruppo del Comitato di Pilotaggio ed anche di Monitoraggio, hanno discusso, ricercato e simulato tematiche specifiche.

Diversi sono stati i temi affrontati, quali:

- evoluzione storico-sociologica dalla tutela alle Pari Opportunità;
- storia del pensiero di genere;
- conferenze mondiali delle donne;
- evoluzione legislativa italiana del lavoro, sociale, famiglia dalla fine del 1800 ad oggi;
- evoluzione e riferimenti della normativa europea sulle Pari Opportunità;
- il linguaggio sessuato, il linguaggio del desiderio;
- comunicazione;
- le parole chiave di genere e delle Pari Opportunità;
- comunicazione non violenta,esercizi e simulazioni;
- marketing sociale, come diffondere le informazioni sul servizio;
- analisi ed applicazioni, LL. 903/1977, 125/1991, 53/2000, 30/2003;
- Legge 626 - ambiente e sicurezza;
- differenza di genere;
- parternariato;
- accoglienza: il colloquio, aspetti psico/sociologici della relazione;
- simulazioni di accoglienza, giochi e creatività;
- bilancio delle competenze;
- come riconoscere le competenze;
- Rete: che cosa è, come ci si mette in rete;
- Come fare emergere un bisogno, un disagio;
- corso di informatica;
- altri argomenti di interesse sindacale.

DIFFUSIONE E MONITORAGGIO DELL'INIZIATIVA

Le azioni di promozione sono state diverse:

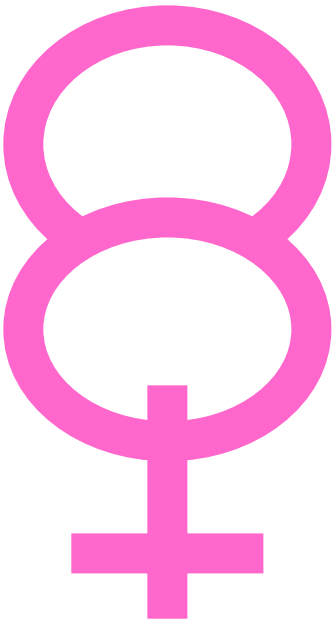
- in data 16 luglio 2003 è stato convocato un Direttivo Regionale per la presentazione del progetto del Fondo Sociale Europeo in modo da promuovere le strutture alla collaborazione con la Responsabile del Progetto;
- successivamente all'incontro in data 22 luglio 2003 è stata inviata lettera di coinvolgimento strutture (di categoria e confederale) per l'avvio del progetto dei Centri invitando i segretari responsabili a promuovere la ricerca delle/dei partecipanti;
- in data 25 luglio 2003 è stato convocato un coordinamento donne regionale affinché le responsabili assumessero la gestione dei contatti con i territori a livello confederale;
- in data 12 settembre 2003 si è avviata l'apertura dell'iniziativa;
- in data 21 gennaio 2004 è stata convocata la Commissione organizzazione e Monitoraggio con la presenza della segreteria confederale, in tale incontro si è tracciato lo stato dei lavori e si è riconfermato l'intervento organizzativo per il riequilibrio della rappresentanza di genere all'interno delle strutture, in occasione della conferenza di organizzazione.

Nei giorni 26-27 febbraio 2004 a Torino durante la Conferenza di organizzazione UIL Piemonte abbiamo illustrato l'avanzamento dei lavori ai dirigenti congressisti affinché trasmettessero a loro volta all'interno dei territori l'evoluzione del progetto ai rappresentanti sindacali aziendali.
Per l'occasione abbiamo stampato nel periodico n° 3 della UIL Piemonte: "Piemonte Report – Lavoro, cittadinanza, identità" un supplemento specifico che riportava l'illustrazione totale del progetto.

Questi supplementi sono stati anche inviati alla UIL Nazionale, alle Segreterie Confederali ed ai Coordinamenti Donne UIL delle altre Regioni.

Con la ricorrenza dell'8 marzo 2004 abbiamo distribuito nelle aziende e alle istituzioni il manifesto : "Data di nascita 8 marzo 2004 : si aprono i Centri dei Diritti UIL per le Pari Opportunità" (che si riproduce)

DATA DI NASCITA: 8 marzo 2004



Si aprono: "I centri dei Diritti UIL per le Pari Opportunità"

UNIONE EUROPEA
Fondo sociale europeo

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI

REGIONE PIEMONTE

PIEMONTE LAVORO
VINCENTI NELL'ERA DEL CAMBIAMENTO

UIL PIEMONTE

Sono stati indicati gli indirizzi di ogni provincia scrivendo a mano i riferimenti per ogni camera sindacale.
Il manifesto ci ha permesso di divulgare l'iniziativa sindacale all'interno dei luoghi di lavoro coinvolgendo le RSU territoriali e le Segreterie Confederali perché venissero organizzati attivi e incontri con le Rappresentanze UIL in modo da far conoscere alle lavoratrici ed ai lavoratori l'opportunità di rivolgersi ai Centri per ogni problema di lavoro e non.
Le RSU provinciali individuate per la partecipazione al progetto si sono altresì impegnate ad attivare contatti ed incontri con le Consigliere di parità e con gli Organismi di parità del loro territorio.

Dal mese di aprile 2004 abbiamo iniziato a strutturare l'apertura dei Centri nelle nove province della Regione Piemonte con orari ridotti per sperimentare le frequenze.

Il 4 maggio 2004 è stato convocato il comitato di pilotaggio per verificare il percorso ed i risultati.

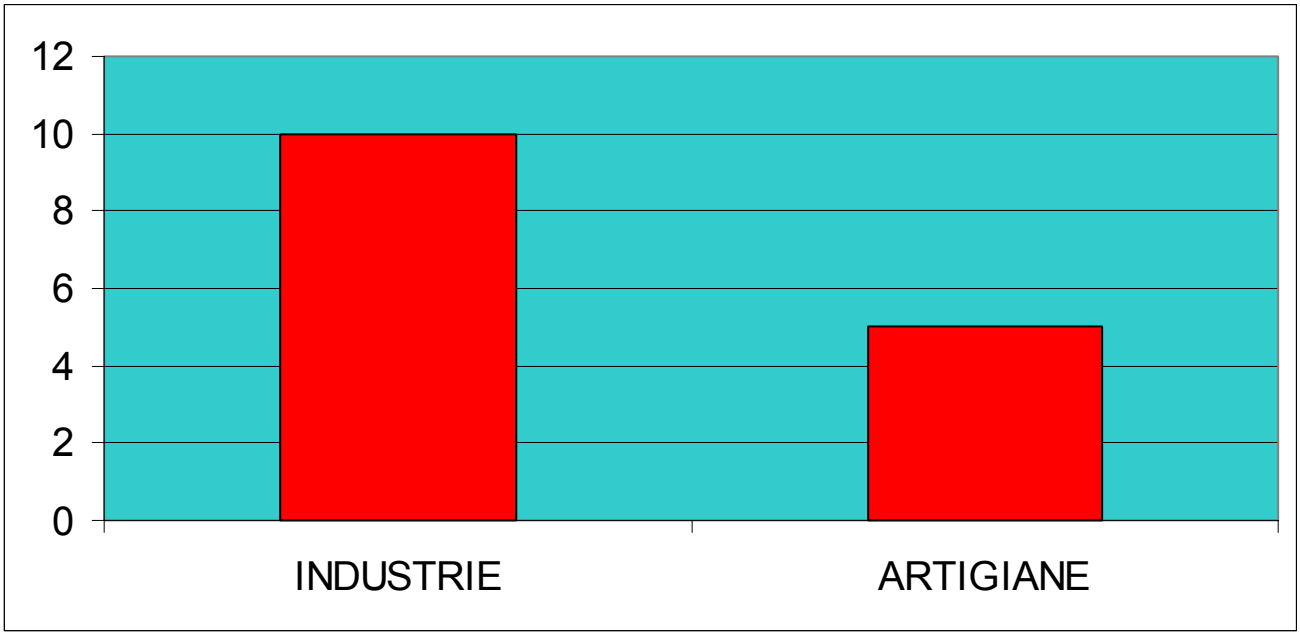
Si sono organizzati degli attivi territoriali per sollecitare e coinvolgere le RSU aziendali in modo da diffondere anche nelle attività lavorative la nascita di questo progetto.

Inoltre per una azione di valorizzazione e maggiore diffusione dell'iniziativa si sono attivati i contatti anche con le strutture che si occupano delle persone non occupate e con le associazioni delle donne straniere.

Abbiamo anche preso contatto, con i servizi attivati dalla UIL : ITAL, CAF, ADOC, ASSOCIAZIONE ADA, UIL GIOVANI, CPO per creare un rapporto di sinergia e collegamento.

Dal mese di marzo a giugno 2004 si sono organizzate assemblee sulle Pari Opportunità nella Provincia di Biella.

ASSEMBLEE SULLE PARI OPPORTUITA'		
INDUSTRIE	ARTIGIANE	TOTALE GENERALE
10	5	**15**



In data 24 maggio abbiamo inviato la pubblicazione del progetto e l'invito al Convegno a tutti i segretari responsabili delle camere sindacali, alle responsabili del Coordinamento Donne UIL delle altre regioni ed anche alla confederazione a livello regionale affinché si diffondesse nel territorio italiano questa iniziativa piemontese finanziata dal Fondo Sociale Europeo.

Dal mese di giugno 2004 l'assemblea pari opportunità e parternariato delle categoria dei pensionati/e e il Coordinamento donne UIL hanno presentato richiesta di finanziamento agli organismi di parità della Regione Friuli Venezia Giulia perché nel mese di settembre si possa aprire un Centro di Diritti UIL per le pari opportunità in quel territorio.
Anche nella città di Udine si è avviato il progetto dei Centri UIL alla Commissione Pari Opportunità donne/uomo dell'istituzione per organizzare l'apertura di un altro Centro.

Queste iniziative rispondono ad un effetto moltiplicatore, così come richiesto dal bando Fondo Sociale Europeo, affinché vengano diffuse cultura e politiche delle Pari Opportunità a favore delle donne.

Il 26 maggio 2004 abbiamo organizzato un Convegno che ha ufficializzato l'apertura e la funzionalità dei Centri dei Diritti in nove province della Regione Piemonte : Torino, Asti, Alessandria, Biella, Cuneo, Ivrea, Novara, Verbano Cusio Ossola.

La giornata ha visto una folta partecipazione delle strutture UIL ed anche diverse associazioni invitate ai lavori. Sono state presenti le rappresentanti degli organismi di parità della regione Piemonte: Animatrice Misura E1 Gianna Rolle,

Presidente della Commissione Regionale Pari Opportunità donna/uomo Silvana Fantini, Consigliera di Parità Provincia di Torino Ivana Melli e l'associazione Idea Lavoro Carla Artusio.

Ha partecipato anche il Segretario Regionale UIL Giorgio Rossetto Giaccherino ed i lavori sono stati conclusi dal Segretario Nazionale della UIL, Paolo Pirani.

Nei giorni 5-6-7- giugno 2004 a Lonigo (VI) ho distribuito ed illustrato questo progetto alle donne UILP (pensionate della UIL) delle regioni : Veneto, Emilia Romagna, Toscana, Marche, che riunite per avviare un progetto L. 125/91sulla Rappresentanza politica delle donne e le buone prassi hanno apprezzato e condiviso il percorso di questa iniziativa.

(Sono stati sbobinati tutti gli interventi della giornata di Convegno che riportiamo integralmente. Le relazioni non sono state corrette dalle/dagli interessati per poter stampare entro il termine di chiusura del progetto. Ci scusiamo per la eventuale non fluidità dei discorsi.)

Torino 26 maggio 2004
Convegno :
"I Centri dei Diritti UIL per le Pari Opportunità"

Presiede ed introduce Ivana Dessanay

Buongiorno , Benvenute/i
Ringrazio per la presenza numerosa in particolare Laura Scagliotti (Alma Mater), Jolanda Bonino (collaboratrice Consigliera Parità di Torino Laura Cima), Vanna Lorenzoni (Segretaria Regionale CGIL Piemonte).

Ringrazio le persone che hanno collaborato con noi per la riuscita del Convegno: Claudia Amando, Marilena Aurnia, Adriana Scaranello, Anna Maria D'Angelo, Franco Ruggiero, Giorgio Rossetto Giaccherino.

Non sono con noi
L'Assessore Picchetto, impegnato alla Regione; l'Assessora Pozzi del Comune di Torino, che ci ha fatto pervenire un telegramma; Gian Luigi Bergagio ha inviato un messaggio che vi leggerò; M.C. Mosca che manca da due mesi perché ha avuto un bambino; Daniela Ottolini è a Roma per lavoro.

Il progetto finanziato dal Fondo Sociale Europeo – Misura E1 promozione della partecipazione femminile al mercato del lavoro :" I Centri dei diritti UIL per le Pari Opportunità ", si è avviato dal mese di Settembre 2003 e si concluderà
L'11 Settembre 2004.
Già l'8 Marzo 2004 abbiamo diffuso l'informazione dei Centri con il manifesto, affisso nei luoghi di lavoro.

Oggi viene ufficializzata l'apertura e la funzionalità dei Centri nelle 9 Province della Regione Piemonte: Torino, Asti, Alessandria, Biella, Cuneo, Ivrea, Novara, Vercelli, Verbano-Cusio-Ossola, per avviare nei territori:

accoglienza/ascolto
accompagnamento
consulenza
tutoring

I Centri sono luoghi di ascolto, indicazioni a risoluzione dei problemi a favore delle donne occupate, disoccupate, giovani/anziane, native/straniere (ed anche degli uomini) nel lavoro, nel privato e nel sociale.

Gli incontri di riflessione per le/i partecipanti proseguiranno fino alla chiusura dell'iniziativa.

Vengono " aperti " i Centri dei Diritti , quali luoghi di collegamento tra il mondo del lavoro ed il sociale, per riconoscere e tutelare i diritti di cittadinanza.
Sono quindi Centri attivi di cittadinanza agita.
Infatti le donne UIL hanno fortemente voluto e realizzato questo progetto non solo per promuovere le Pari Opportunità ma per garantire e per assicurare l'identità di genere nella politica e nella cultura del lavoro, dell'economia, dello sviluppo ed anche per garantire/assicurare l'identità di genere all'interno del modello organizzativo della nostra organizzazione sindacale, per un nuovo modello di riequilibrio di rappresentanza.

Con i Centri dei Diritti intendiamo concretizzare tutto un'insieme di approcci e di interventi nelle prospettive di genere rivolte ad una condivisione dei generi (uomo/donna) per un generale universale sindacale/politico condiviso.

Abbiamo deciso di essere a servizio delle donne che hanno delle necessità o che hanno bisogno di informazioni/indicazioni mettendoci in rete con altre realtà femminili in maniera di creare un network per dialogare/ confrontarci ed agire.

Perché i Centri dei Diritti UIL per le Pari Opportunità

Perché grazie alla "Carta dei Diritti Fondamentali" dell'Unione Europea del dicembre 2000 i diritti universali si allargano tra le generazioni dal nord al sud, dall'est all'ovest, creando così una cittadinanza attiva (lavoro, istruzione, sanità, famiglia, sociale in un contesto internazionale).

Per noi donne UIL è importante agire e rilevare che la Carta dei diritti fondamentali Europea consolida i diritti poiché ne accentua anche la cittadinanza sociale delle donne, non solo con il principio di uguaglianza bensì estendendo e garantendo i diritti individuali ed i diritti alla persona.

" La dignità umana è inviolabile. Essa deve essere rispettata e tutelata ".
Così recita il primo articolo della Carta Europea.

Ecco perché i Centri dei diritti UIL per le Pari Opportunità nascono con questa essenza europea : per una cittadinanza attiva e partecipata

Con i Centri dei diritti creiamo una comunità politica sociale, che è poi un marketing sociale dove la persona è sovrana in ogni sua manifestazione.

Un grande cambiamento politico-sociale-culturale necessita pertanto di una vera partecipazione e di una vera attenzione e assunzione di " controllo " da parte delle donne. Ecco perché i Centri dei diritti UIL per le Pari Opportunità ne definiscono il " modello sociale europeo".

Le/i partecipanti ai lavori sono:

20 donne e 5 uomini .

Insieme hanno condiviso e confrontato saperi e punti di vista.
Hanno elaborato e rafforzato culture e competenze di genere.
Hanno avviato un modello di parternariato .
Si è creato un sistema " corpo / specchio " che ha portato a riconoscere, rispettare l'altro/l'altra,che ha portato le/i partecipanti ad accettare le differenze e le diversità/identità.

Numerose sono state le tematiche affrontate, le esperienze e le sensibilità.
Evoluzione sociale/storica/culturale del pensiero femminile, legislazione, accoglienza, valore di sé. organismi di parità, associazioni femminili, reti di parità.

Si è creato un gruppo di lavoro, armonioso, solidale , creativo tra donne e uomini.

Le persone qui intorno al tavolo rappresentano l'intero gruppo.

Dono la parola a:

Maria Pia Laudato
Fabio Rovellotti
Adriana Scaranello
Teresa Marcon

che apriranno i lavori della giornata.

Maria Pia Laudato

Buongiorno a tutte e tutti.

Mi chiamo Maria Pia Laudato, ho 56 anni, partecipo a questa iniziativa come rappresentante della categoria dei pensionati e delle pensionate.

Il mio coinvolgimento nel sindacato non è remoto nel tempo ma, in questo poco tempo, ho avuto modo di rendermi conto che non è mai tardi per crescere, cambiare e poter contribuire al cambiamento culturale e sociale.

E' ovvio che una o poche persone non possono cambiare il mondo (anche se qualcuno ha certi tipi di presunzioni) ma è pur vero che se mai si comincia, nulla si conclude né si concretizza.

In questo periodo di apparente opulenza e benessere, ad un'analisi neanche poi tanto attenta, niente risulta essere più falso.

La globalizzazione economica, i dissesti finanziari, le false promesse hanno portato ulteriore povertà a persone già povere e ancora più solitudine a persone già sole.

Quando mi è stato chiesto di far parte di questo progetto: " I Centri dei Diritti UIL per le pari opportunità " ed essere promotrice, insieme ad altre donne e uomini, di quadri dirigenti operanti, in grado di fornire un aiuto valido nel riconoscimento dei diritti umani, l'entusiasmo, la paura,l'eccitazione sono stati al mio fianco per tutto il percorso.

Lo stesso percorso dei lavori mi ha portato a conoscere tematiche femminili , mi ha dato la dimensione delle difficoltà che le donne incontrano nel lavoro, nella società, nella famiglia.

Avere dei Centri dei diritti a favore delle Pari Opportunità mi ha stimolata verso l'accoglienza, la tutela dei diritti di cittadinanza e dei diritti minimi che vanno garantiti ad iniziare da noi donne.

Nel nostro gruppo di lavoro abbiamo affrontato problemi riguardanti persone che necessitano "semplicemente" del riconoscimento dei propri diritti.

Siamo 20 donne e 5 uomini uniti per concretizzare questo progetto. Infatti, abbiamo creato un sistema corpo/specchio che ci ha portate/i verso il riconoscimento dell'altra /dell'altro superando insieme ogni pregiudizio e creando, così, rispetto, armonia, riconoscimento delle differenze tra le donne e gli uomini.

Ora siamo arrivati al dunque e non potevamo avere sede migliore della UIL, il sindacato delle cittadine e dei cittadini sempre pronto ad essere al passo coi tempi e di cui io faccio parte.
Un sindacato dei diritti per i diritti delle persone.

Grazie

Fabio Rovellotti

Buongiorno alle/ai partecipanti.

Sono d'accordo con Maria Pia.

Mi presento: mi chiamo Fabio Rovellotti, vengo da Ghemme, in provincia di Novara, dove lavoro nell'azienda tessile Crespi dal 1997, azienda che vive anch'essa la crisi attuale del settore.

Io sono rappresentante sindacale della UIL, in qualità di RSU/RLS.

Nell'azienda in cui lavoro, la prevalenza delle persone occupate sono donne.

Alla proposta di partecipare ai lavori del progetto del Fondo Sociale Europeo sulle Pari Opportunità, mi sono posto subito una domanda:
"perché io che sono un uomo, devo seguire un percorso sulle Pari Opportunità a favore delle donne? " e poi:

" Che cosa sono e a che cosa servono le Pari Opportunità ? "

poiché sono curioso e la voglia di conoscere e imparare hanno prevalso sull'incertezza, ho accettato.

Inoltre la voglia di migliorare è forte e mi sono anche detto che i Diritti sono indispensabili.

Così ho partecipato e partecipo agli incontri di riflessione dall' inizio dei lavori, dal mese di settembre 2003 e non sono mai mancato. Anche con il raffreddore e l'influenza sono stato presente.

Io sono in rappresentanza e sono un partecipante al progetto per la Camera Sindacale UIL di Novara.

Durante gli incontri di riflessione ho avuto modo di migliorare il pensiero nel rispetto delle identità.
Ho avuto modo di riflettere sul linguaggio, ho appreso cultura, storia, legislazione a favore delle donne.

Sapete, questo cammino mi ha permesso di agire e comprendere quanto sia utile un confronto tra i generi maschile e femminile. Anche i miei compagni uomini sono d'accordo

Ho potuto agire e comprendere il parternariato, cioè donne e uomini a confronto, riconoscendone le proprie differenze.

E' strano, ma essere stato in un gruppo di persone dove ero in minoranza come uomo (il gruppo è composto da 20 donne e 5 uomini) a volte mi ha fatto sentire in difficoltà.

In questo modo ho compreso come si possono sentire le donne quando gli uomini sono in maggioranza.

All'inizio ho provato una sensazione di disagio, di "inferiorità" ma il rapporto di rispetto e stima ha motivato in me l'approfondimento delle tematiche.

Voglio ricordare alcuni nomi importanti nella storia: Mary Wohtoncraft, Mademoiselle Marie de Gournay e Virginia Woolf; scrittrici, pensatrici, suffragette di epoche diverse che hanno iniziato la loro opera di proselitismo femminile nella rivendicazione dei Diritti nella società umana.

I diritti delle donne sono diritti umani è la frase che mi ha risvegliato.
Le donne di tutto il mondo a Pechino nel 1995 hanno fatto sentire la voce dei Diritti universali.

I Centri dei Diritti UIL per le Pari Opportunità nel 2004 intendono essere Centri in cui si agiscono, tutelano, diffondono i Diritti delle donne e così anche degli uomini.

L'obiettivo di valorizzare le risorse umane, femminili e maschili, è quello di riconoscere l'uguaglianza e superare ogni forma di esclusione.

La conoscenza avuta di cognizioni e competenze specifiche femminili sulla situazione dell'ambiente di lavoro privato e pubblico a livello territoriale, regionale e nazionale ci permetterà come RSU UIL una migliore politica di genere, dopo questo progetto.

Conoscere i punti di vista di donne e uomini sindacaliste/i, in un sistema produttivo in continuo cambiamento, anche dopo la legge 30, ci permetterà di sapere intervenire sulla conciliazione e condivisione.

Ci permetterà di valorizzare le competenze e la professionalità di noi rappresentanti UIL.

L' accoglienza, le indicazioni e le ricerche di soluzioni a favore delle persone che frequenteranno i Centri, ci consentirà di avere indicazioni certe sulle necessità e problematiche vissute dalle donne.
I diritti lesi, le perplessità, i dubbi e le incertezze grazie ai Centri dei Diritti UIL per le Pari Opportunità potranno essere affrontati, risolti ed anche denunciati in maniera certa e sicura, anche perché sapremo creare una rete di sostegno tra le 9 province e tra le altre realtà femminili nella regione e nei territori.
E' il marketing sociale applicato ed agito.

Ringrazio per l'attenzione avuta da tutte e tutti voi, mi permetto di sollecitare e suggerire agli uomini della mia Organizzazione e non solo, che riconoscere il valore e la competenza delle donne, superare i nostri schemi e stereotipi ci renderà più ricchi e migliori in ogni ambito sociale, politico ed istituzionale.
Invito la Segreteria Confederale a programmare corsi di formazione sulle Pari Opportunità a tutti i livelli dell'Organizzazione.

Grazie

Adriana Scaranello

Buongiorno a tutte/i i presenti,
sono Scaranello Adriana e sono della provincia di Torino.
Anch'io condivido gli interventi che mi hanno preceduta.

Ho incominciato il mio percorso, quando ero alle dipendenze di FIAT SEPIN, Servizi per l'Industria.

In azienda ero rappresentante sindacale UIL, ora sono in mobilità da qualche mese e proseguo questo cammino perché mi stimola , arricchisce e mi permette di confrontarmi, conoscere ed esprimere i punti di vista delle donne.

I Centri dei Diritti consentono di lavorare anche in Rete per poter acquisire nozioni e tutelare i diritti di cittadinanza nei confronti del genere femminile e maschile.

Noi, che relazioniamo con le altre persone, abbiamo creato un gruppo compatto che ha tracciato una capacità propositiva " a tutto campo " e negli incontri di riflessione, incontri di lavoro e simulazione abbiamo compreso che con conoscenza, con competenza, possiamo non solo risolvere ma anche prevenire le difficoltà incontrate da donne e uomini.

Possiamo affrontare ogni situazione del vivere sociale nel lavoro, nelle famiglie, nelle istituzioni, nella salute per diffondere un modello di benessere grazie ad una cultura del mainstreaming e dell'empowerment di genere, meglio dei generi a confronto ed in collaborazione.

La UIL sindacato dei cittadini/e è per noi il sindacato dei diritti e con i Centri dei diritti per le Pari Opportunità potrà contribuire alla creazione di valori sociali di cittadinanza ponendoci a disposizione delle strutture " sociali/umane ", quali
" i Centri dei Diritti delle donne " dedicati alla valorizzazione del capitale umano femminile e maschile.

Infatti è economicamente moderna un'opera di prevenzione e risoluzione dei problemi fondata sul fattore educativo del marketing sociale perché è consapevole di potere creare autonomia e responsabilità decisionali, in sostituzione di mera assistenza emarginante e punitiva.

Ecco perché è importante avere persone RSU competenti e preparate sulle politiche e sulla cultura delle donne.

La crescita delle competenze sia delle donne, sia degli uomini, è indispensabile per uscire e superare un ambito di volontariato.

Questo cammino è stato importante perché ci ha dato la possibilità di cogliere le opportunità che lo spirito di essere " gruppo sociale " pone a disposizione:
riconoscere i diritti sia delle donne , sia degli uomini per una reale Democrazia Universale.

Poiché la presenza delle donne UIL nei ruoli decisionali e/o negoziali nella Regione Piemonte non è ancora consolidata e diffusa nei diversi livelli di rappresentanza, sono convinta che , l'apertura de "Centri dei Diritti UIL per le Pari Opportunità" consentirà di trasferire l'esperienza, le metodologie ed i percorsi di divulgazione della cultura di genere.

Inoltre questa esperienza permetterà alla UIL del Piemonte di diffondere l'iniziativa ad altre Regioni per coinvolgere le Camere provinciali, le unioni regionali e nazionali di categoria UIL, offrendo così la possibilità di un effetto moltiplicatore come i progetti del FSE.

Ci tengo ancora a sottolineare che la UIL attraverso questa iniziativa intende disporre di donne e uomini in possesso di cognizioni e competenze specifiche sulla situazione nell'ambiente di lavoro privato/pubblico a livello territoriale, nazionale, globale delle politiche di genere.

Per queste motivazioni, noi donne UIL abbiamo intensamente voluto questo percorso educativo, poiché in questo percorso è in essere un " servizio " di donne e di uomini sindacaliste/i a favore delle persone.

Un servizio per consolidare una politica sindacale che voglia valorizzare la professionalità e le competenze delle proprie risorse umane elevando così la qualità dei propri quadri, anche per le politiche delle Pari Opportunità , in particolare delle donne occupate, non occupate, giovani, anziane, italiane e straniere.
Io ed il gruppo siamo convinti che la nostra esperienza porterà la nostra Organizzazione ad applicare le Pari Opportunità con più consapevolezza.
Inoltre questa iniziativa rappresenta la necessità emergente per attivare forme e percorsi differenti per potere acquisire, oltre che contenuti, anche metodologie e strumenti nuovi.

Grazie per l'attenzione.

Teresa Marcon

Buongiorno a tutte e a tutti.

Mi chiamo Teresa Marcon, risiedo, lavoro e vivo a Vercelli.
Sono un'operaia tessile in una delle poche aziende rimaste nella bassa vercellese.
Sono RSU e RLS eletta da poco per il secondo mandato.

Sono anche funzionaria sindacale provinciale della categoria del tessile e per poter svolgere i miei incarichi nel migliore dei modi ho ottenuto l'orario ridotto (part-time) in azienda.
Ho accettato di partecipare ai lavori di questo progetto anche in rappresentanza della UIL di Vercelli, così dall'8 marzo 2004 sono responsabile del " Centro dei diritti UIL per le pari opportunità " di Vercelli.

Tutto questo devo farlo conciliare con la vita familiare, ma, per fortuna, ho un marito speciale che mi appoggia e mi incoraggia in tutte le avventure che decido di intraprendere.

Quando mi hanno proposto di aderire all'apertura di questo nuovo ufficio non ho esitato: il motivo è che durante tutti questi anni in cui ho ricoperto il ruolo di RSU mi sono accorta della necessità, specialmente da parte delle donne (e non solo) di avere risposte concrete a tutte quelle problematiche legate ai diritti sulle pari opportunità.

Ho visto la distanza che c'è tra il linguaggio di genere e il linguaggio dei diritti e, nella maggior parte dei casi, c'è la convinzione che diritto e giustizia coincidano e ho notato che, non occorra conoscere con esattezza tutte le leggi per sapere di "aver ragione".

Complicato e difficile è cercare di dare un aiuto a chi te lo chiede se non hai supporti sia di carattere giuridico-normativo che psicologico.

Tutto il percorso che abbiamo fatto è stato articolato in diversi momenti: l'accoglienza è stato il centro del progetto ed è stato probabilmente il tema più difficile da affrontare perché prima di imparare ad accogliere le persone bisogna imparare a conoscersi ed accettare noi stesse/stessi, sapere i propri pregi, le proprie possibilità e anche i propri limiti.

Questo è stato l'argomento che più ci ha impegnato, ma che sicuramente, non solo ci ha fatto crescere individualmente, ma ha portato ad avere un rapporto di amicizia, di affetto tra tutte/i le/i partecipanti del progetto. Ed è necessario che questo esista e si rafforzi, in modo che la UIL Piemonte sia coesa e forte in un progetto che guarda ai problemi di tutti i cittadini e le cittadine.
Abbiamo anche elaborato il marketing sociale (condivido gli interventi di Fabio, Adriana e Maria Pia) che ci ha permesso di conoscere e relazionare con donne e uomini, valorizzando l'essenza dell'essere.

Mi preme anche sottolineare che, durante gli incontri di riflessione, abbiamo valorizzato il confronto tra di noi, infatti aver elaborato le varie tematiche tra donne e uomini ci ha fatto crescere e riconoscere le differenze, superando così ogni forma di esclusione.
Abbiamo appreso che collaborare e condividere i punti di vista di genere sono per tutti/tutte noi un valore, una ricchezza naturale ed un benessere condiviso.
Come ho già detto, anche la parte giuridica è essenziale.

Per poter dare risposte ed aiutare bisogna sapere che il nostro ordinamento ha avuto molte trasformazioni: l'ordinamento giuridico italiano si è mosso sulla base del principio di uguaglianza di tutti gli uomini tra loro (1912 suffragio universale maschile), poi l'uguaglianza delle donne agli uomini (1945 suffragio universale femminile, 1960 accordo interconfederale parità di salario parità di lavoro, 1963 ammissione della donna ai pubblici uffici e professioni, 1975 riforma del diritto della famiglia), e l'uguaglianza degli uomini alle donne attraverso l'estensione ai primi della regolamentazione espressamente dettata, da leggi particolari, in favore delle seconde (legge 903/77 parità in materia di lavoro, legge 125/91 contro ogni

forma di discriminazione, legge 53/00 disposizioni in materia di congedi parentali ed altro).

Come si nota dall'evoluzione, si può dedurre che le norme giuridiche sono da un lato la conseguenza dei rapporti di forza esistenti nella società (tra le classi sociali, tra i generi, tra le generazioni), dall'altra la premessa perché quell'assetto di rapporto continui a sussistere.
Una premessa che può rallentare la trasformazione, ma non bloccarla.
Ritengo che il " Centro dei diritti UIL per le Pari Opportunità" si collochi perfettamente all'interno di questa trasformazione:un progetto che guarda al presente per vivere il futuro sempre come presente, per applicare il mainstreaming e l'empowerment a favore delle donne all'interno di questa società.

Grazie

Moderatrice Ivana Dessanay

Grazie per le relazioni e per il sentimento, compresa l'emozione, che avete espresso nelle vostre presentazioni.
Ora invito i relatori alla presidenza e offro la parola a Gianna Rolle, Animatrice Misura E1 della Regione Piemonte.

Gianna Rolle

Porto i saluti dell'Assessore al lavoro, Gilberto Picchetto, che è stato trattenuto per accordi regionali.
Grazie per l'invito.
In qualità di Animatrice del Fondo Sociale Europeo, ricordo che la misura E1 della Comunità Europea è stata la novità di questa programmazione del 2000-2006.
Il Fondo Sociale lo abbiamo sempre conosciuto come fondo per la formazione professionale, ma dal 2000 ha avuto una profonda trasformazione ed è diventato un fondo attraverso il quale si interviene su diversi aspetti: si interviene sia sul versante delle politiche per l'impiego, quindi la riorganizzazione delle politiche per il lavoro dei Centri per l'Impiego che hanno portato a rinnovare il sistema, con trasferimenti di alcune competenze alle Province, gli interventi sull'asse B che è quello che riguarda i soggetti a rischio di esclusione sociale, quindi le categorie deboli, l'asse C e il D che intervengono, sia sulla formazione professionale, sia sulla parte universitaria sul lato formazione, sia sulla creazione di impresa. Poi c'è l'asse E, che è quello sulle Pari Opportunità, che ha consentito, attraverso una programmazione puntuale, che ha fatto la Regione Piemonte, di intervenire sulle diverse politiche che riguardano le pari opportunità come obiettivo specifico.

Ricordo che comunque le pari opportunità sono anche Obiettivo Trasversale del Fondo Sociale Europeo e quindi, qualsiasi intervento, dalle politiche per l'impiego, all' intervento sulle fasce deboli, intervento sulla formazione, o sulla creazione d'impresa, riguarda comunque uomini e donne.

Mentre invece l'asse E, nello specifico, ha un obiettivo mirato per colmare un debito di minore partecipazione delle donne al mondo del lavoro, quindi si

interviene per favorire attraverso interventi e politiche una maggiore partecipazione delle donne al mondo del lavoro tenendo comunque presente che ci sono anche delle esigenze specifiche di conciliazione che finora hanno gravato esclusivamente sulle donne ma che devono e si deve arrivare ad una condivisione maggiore. Quindi più donne nel mondo del lavoro e una maggiore presenza degli uomini nei lavori di cura e di organizzazione della famiglia.
Questo è necessario perché la società, una società che lavora, una società produttiva era organizzata ovviamente sulla famiglia con il capo-famiglia che lavorava e le donne che si occupavano dell'organizzazione della casa e della cura dei figli, del marito, degli anziani. Ecco, questo sistema oggi non regge più, i modelli sono completamente diversi perché le esigenze sono diverse. Ecco perché bisogna intervenire, per diffondere una cultura di parità in tutti gli ambiti della società, dal lavoro al sociale a chi è capo decisionale, chi decide, perché bisogna incoraggiare un sostegno maggiore delle donne che lavorano. Ovviamente una donna che lavora, lo sappiamo che in Italia le donne lavorano, rispetto alla media europea, molte ore in più alla settimana e quindi bisogna intervenire su questi aspetti. Quindi la filosofia della Misura E è proprio quella di intervenire da un lato a incoraggiare la partecipazione delle donne al mondo del lavoro, per le donne che non lavorano ancora o che hanno abbandonato il lavoro per alcuni anni e rientrano, quindi c'è attraverso il percorso dei Centri per l'Impiego la possibilità di usufruire di un *voucher* di conciliazione per le donne disoccupate, che interviene proprio per le donne che si inseriscono in rapporti lavorativi, interviene a consentire o l'accesso ai servizi o la parziale copertura dei costi che si sostengono per occuparsi dei figli, per l'asilo nido, per ricorrere a strutture esterne per la cura degli anziani. Poi ci sono altre linee di intervento: c'è la linea 2 che invece agevola la costituzione d'impresa da parte delle donne, non gli investimenti ma la costituzione vera e propria, quindi il rimborso delle spese costitutive e un sostegno al reddito per i primi mesi, fino a un massimo di cinque persone, socie o soci della società, in modo particolare si interviene nell'area dei servizi alla persona o nell'area comunque dei servizi non propriamente di cura ma comunque servizi per la persona che possono essere anche la lavanderia piuttosto che altri servizi rivolti alla persona.
Infine abbiamo la Linea 3 e la Linea 4, che sono quelle dei progetti messi a bando dalla Regione Piemonte, e la Linea 3.2 che è un'azione di accompagnamento vera e propria; la 3.1 invece è rivolta alle imprese.
Incidono sui modelli organizzativi, creando delle condizioni all'interno delle imprese e nelle organizzazioni imprenditoriali e sindacali, un atteggiamento diverso, quindi un atteggiamento diverso per essere preparati a un cambiamento, un cambiamento che è a vantaggio comunque di tutti e di tutte, perché un modello che cambia, che si adegua, di gente nuova, di genti diverse, diventa un modello vivibile, un modello praticabile, un modello che consente a donne e uomini di partecipare al mondo del lavoro in condizioni di equità, cioè se non immediatamente di equità che deve volgere all'equità. Quindi è molto importante, e la Regione Piemonte ha insistito molto su questi nuovi modelli organizzativi per cui la gente può presentare progetti che vanno appunto dai sostegni organizzativi che sono i più vari, dall'introduzione del telelavoro alla possibilità di conciliare in alcuni momenti con determinate esigenze, poi interventi innovativi sul versante del part-time, quello innovativo, del *job-sharing*, del *job-rotation*, interventi che vadano a favore della conciliazione, che possono essere dai permessi aziendali per esigenze personali e familiari a una diversa organizzazione del lavoro, una diversa

struttura organizzativa che consenta a donne ma anche a uomini di conciliare. C'è l'intento di coinvolgere il più possibile anche gli uomini nei cambiamenti organizzativi, fino ad arrivare anche alla possibilità di valutare l'introduzione di nidi aziendali o interaziendali perché ci sono persone che lavorano in posti dove non ci sono servizi, per questo è molto importante arrivare ad avere la possibilità di intervenire su questo versante.
Uno degli aspetti è anche quello dei percorsi di carriera che è molto importante.
Ora venendo al ruolo delle parti sociali che è importante che le aziende presentino progetti in questo senso, e il secondo bando del Piemonte ha dimostrato che le aziende rispondono, quando sono adeguatamente sollecitate. Il ruolo delle parti sociali è proprio di sensibilizzare al cambiamento da un lato, e dall'altro finché arrivino questi progetti che abbiano una ricaduta positiva sui lavoratori e sulle lavoratrici. Le lavoratrici naturalmente sono quelle maggiormente toccate, quelle che sentono maggiori esigenze, però le esigenze di conciliazione incominciano a essere sentite nelle nuove generazioni da tutti, e io dico per fortuna il contesto educativo ha portato a intervenire anche sul modello educativo e a non portare più differenze nell'educazione dei figli maschi e delle figlie femmine. E quindi questo sicuramente è un investimento sul futuro, e gli investimenti vanno accompagnati e gli interventi del Fondo Sociale consentono proprio di agire sulla cultura della parità del territorio. La Regione è intervenuta anche con una sua campagna di comunicazione, che avviene nelle scuole con delle iniziative rivolte al sostegno degli insegnanti nell'educazione alle pari opportunità, nel far presente che ci sono delle leggi proprio per abbattere questa diversità di educazione che c'è normalmente stata nella società. Oggi la società ha bisogno della partecipazione di tutti, di uomini e di donne, di persone nel mondo del lavoro e di persone che accompagnano il cambiamento nel mondo del lavoro. Allora per i progetti che presentano le imprese, i destinatari sono le persone – le lavoratrici e i lavoratori – e si chiamano proprio "azioni rivolte alle persone", mentre invece le azioni presentate dalle parti sociali sono le "azioni di accompagnamento". Quindi le parti sociali hanno un ruolo molto importante nell'accompagnare questo cambiamento, nell'incoraggiarlo, nel promuoverlo e nel sostenerlo. Infine abbiamo anche la cultura di parità nella società che interviene nelle scuole, interviene nel contesto sociale, e interviene in modo trasversale nella Pubblica Amministrazione e interviene dovunque.
Ci sono ancora degli interventi sul versante della formazione che non è la formazione di cui abbiamo parlato prima, quella rivolta a tutti, uomini e donne, ma è formazione per abbattere disuguaglianze; tra l'altro c'è la possibilità per le donne disoccupate di usufruire del *voucher* di formazione individuale, quindi di formarsi in ciò che si desidera approfondire per essere presenti nel mondo del lavoro con maggiore professionalità.
Infine c'è ancora la possibilità per l'alta formazione, nella quale abbiamo nel primo bando promosso la partecipazione delle donne nelle aree tecnico-scientifiche, e nel secondo bando questo è stato bilanciato con una promozione della partecipazione degli uomini nei servizi educativi e nei servizi alla persona.
Adesso si è concluso con il 2003 la prima parte di programmazione, gli interventi sono stati riprogrammati per il 2004-2006, stiamo aspettando la decisione della Commissione Europea – anche se naturalmente ci è stata anticipata una decisione positiva perché la Regione Piemonte ha fatto un grande lavoro di riprogrammazione, che ci è stato riconosciuto sia dalla Commissione Europea che dal Ministero del Lavoro e dal Ministero delle Pari Opportunità, e quindi aspettiamo

di avere nuove decisioni per poter partire con i nuovi bandi. E' importante che ci sia stato già nella prima fase un coinvolgimento di tutti e soprattutto il risultato dell'impegno delle parti sociali nel primo bando, quello che era uscito nel 2001, ha sensibilizzato molto il tessuto, per cui nel secondo bando, a fronte di 33 progetti nel primo che riguardavano e le imprese e le parti sociali, nel secondo bando abbiamo avuto 116 progetti presentati in totale tra la Linea 3 e la Linea 4, però sulla Linea 3 in particolare 83 progetti riguardavano le imprese ed i consorzi d'impresa, quindi non sono solo 83 le imprese che hanno presentato progetti ma attraverso questi consorzi d'impresa sono molte di più. La ricaduta sarà su un numero maggiore, e 33 progetti invece sono quelli presentati dalle parti sociali. Quindi l'intervento sui modelli organizzativi.
64 progetti invece hanno riguardato gli Enti pubblici e gli interventi delle istituzioni di parità nei progetti di rete, che hanno coinvolto 350 soggetti: quindi su 64 progetti sulla cultura di parità, di cui 53 erano progetti di rete, i soggetti coinvolti sono 350. In Piemonte abbiamo un tessuto molto sensibile e sensibilizzato che a sua volta agisce da sensibilizzatore nei confronti di chi non si è ancora avvicinato alla cultura di parità o non ha avuto modo di venirne a conoscenza. I 180 progetti che sono stati approvati sul bando del 2002, stanno in buona parte concludendo adesso, mentre la seconda parte concluderà a ottobre. E' giusto ricordare che proprio l'intervento degli assessori Coppo e Pichetto avevano fatto sì anche i progetti, in un primo tempo approvati e non finanziati per mancanza di risorse, venissero, con risorse aggiuntive designate in un secondo tempo, approvati tutti. Quindi in Piemonte, con 180 progetti in corso, o qualcuno già concluso o in via di conclusione, più i 60 del bando precedente, si presenta come una Regione che sul campo delle pari opportunità è intervenuta in modo molto consistente e con una varietà di interventi piuttosto articolata.
Questo è stato il ruolo che ha inteso la Regione Piemonte, con l'Assessore Pichetto e adesso anche con l'Assessore Coppo, cha ha avuto la delega alla Formazione Professionale da pochi mesi e quindi avendo anche le Politiche Sociali le consente di agire in un modo completo, in un modo sempre più articolato. Quindi il fatto che siano stati portati dei contributi così forti fa sì che il Piemonte venga preso da esempio, come Regione che ha investito sulle pari opportunità in un modo molto appropriato, che dovrebbe dare delle risposte precise dal territorio. Come istituzione siamo consapevoli, fra qualche anno, di raccogliere diversi positivi risultati, poichè la consapevolezza da parte di tutti i soggetti c'è stata, c'è, ci sarà . Ci auguriamo infine di essere veramente una Regione che si presenta sempre più all'avanguardia nei modelli organizzativi e soprattutto nella cultura di parità come valore del territorio.
Io vi ringrazio.
Grazie

Moderatrice
Grazie Gianna per aver illustrato con molta chiarezza le Linee di intervento del Fondo Sociale Europeo oltre alle varie azioni positive a favore delle Pari Opportunità. Grazie soprattutto per aver richiamato l'attenzione ed anche per aver sollecitato le parti sociali al ruolo della sensibilizzazione e all'accompagnamento della diffusione della cultura delle Pari Opportunità.
Sempre di più questo percorso potrà creare veramente una sinergia e un'armonia a favore delle donne e degli uomini.

Ora cedo la parola a Ivana Melli, Consigliera di parità, supplente, della Provincia di Torino

Ivana Melli
Io pensavo di fare un certo tipo di intervento ma ne farò un altro perché ho avuto il piacere nel frattempo di parlare dopo la presentazione del progetto.
Volevo sottolineare, intanto, l'importanza del progetto stesso, quindi questa "rete sul territorio", e l'altra la passione con la quale le persone si sono espresse. Quando si usa questo termine, "passione" o "emozione", noi lo sappiamo bene, vuol dire che sono persone che stanno credendo veramente e fortemente rispetto a quello che fanno e non è soltanto una bieca procedura amministrativa per portare a casa dei soldini , per fare delle cose, quindi c'è proprio, almeno io questo l'ho sentito, l'anima ed il piacere nel fare queste cose.
L'importanza di questi Centri sul territorio è notevole, proprio per questa Rete, per questa capillarità in cui vengono diffusi i diritti e dico, anche i doveri, per quanto riguarda le Pari Opportunità fra donne e uomini. E sono dei punti importanti e anche di aiuto alla Consigliera di parità in quanto questa sensibilizzazione, questa preparazione degli operatori, quindi come hanno già detto alcuni il passaggio da volontariato in quanto tale, che è già una grande energia, una grande forza.
A un certo punto non è più sufficiente per un discorso di qualità, quindi si fa tanto il discorso delle competenze. Pertanto le competenze devono essere intese nel senso di dare di più e dare meglio. Allora questo è importante perché è da tempo che si è parlato, a noi come Consigliere, rispetto anche ai sindacati e alle strutture sul territorio, di "fare rete", ma rete in modo, istituzionalizzato, nel senso che abbiamo dei riferimenti precisi, proprio perché attraverso questa maggiore sensibilizzazione e diffusione anche la figura della Consigliera di Parità viene nota e ci si può così anche rivolgere. Come Consigliere di Parità, siamo nate nel 2001 quindi non è proprio ieri, ma ancora oggi abbiamo il problema della visibilità . Purtroppo questa figura rimane ancora fra i cosiddetti "addetti ai lavori" e questo non va bene, perché poi le persone che vengono dalla Consigliera per denunciare. Dei casi di discriminazione fanno fatica ad individuare le persone e i punti di riferimento per un eventuale denuncia di intervento.

Quindi noi la prima cosa che chiediamo, come Consigliere è se si sono rivolti al Comitato / Commissione Pari Opportunità, all'interno della struttura, oppure se si sono rivolti al sindacato, se si sono rivolti alle figure preposte, spesso succede con un grande disagio dicano di no. Denunciano spesso che si sono trovati tutte le porte chiuse, e poi per combinazione non sappiamo come, in qualche modo, arrivano anche alla Consigliera.
Però spesso arrivano alla Consigliera quando i giochi sono fatti, quando le situazioni sono dure, ed è difficile togliere gli ostacoli. Noi facciamo tutela nei confronti delle donne anche con azioni in giudizio, ma spesso che cosa succede? Che quando va bene c'è una conciliazione, quindi si chiude in termini di denaro: mentre in altre situazioni le cose si risolvono o con la persona che si licenzia o con il datore di lavoro che in qualche modo licenzia. Ma qual è il problema grosso, se queste cose si radicano? E' quello di ricercare che cosa si può fare con l'intervento della Consigliera sopratutto, se la persona decide di agire in un qualche modo? Allora ben vengano, oltre alle attività della Consigliera, anche le strutture sul territorio che opereranno in questo senso.

La Consigliera sta già facendo un grande lavoro di rete, ecco perché fra un po' devo andare presso il Centro per l'impiego del Comune di Ciriè. Infatti sui 13 Centri per l'Impiego, penso che li conosciate tutti, sulla Provincia di Torino, la Consigliera ha fatto una delle prime azioni positive, formando tutti gli operatori e le operatrici dei Centri per l'Impiego: circa 250 persone. Si sono individuate per ogni Centro per l'impiego una referente di parità; in questo caso erano comunque tutte donne, come riferimento per la Consigliera proprio per costruire una rete di competenza a favore delle persone,che si rivolgono al Centro per l'impiego e alla Consigliera per risolvere le loro esigenze e bisogni. Consigliera è una figura fisica – e che si possa vedere che esiste questa figura, così come definisce il Decreto Legislativo 196/2000.
Faccio questo giro perché i bisogni nel territorio sono diversi: ci sono alcune difficoltà a livello di progetti del Fondo Sociale, o comunque sul mainstreaming, questa parola un po' strana in cui tutte le politiche che dovrebbero essere permeate di pari opportunità devono riferirvi. Questo linguaggio, lo dico, - perché voi comunque avete fatto – uso questo termine perché lo conoscete avendo fatto formazione, e quindi ci sono dei bisogni diversi da territorio a territorio, allora noi dobbiamo raccogliere come Consigliera i bisogni diversi per cercare anche di fare, di agire in base a qual è il comune denominatore rispetto ai Centri per l'Impiego, vedere in alcune realtà, cosa si desidera e cosa non si desidera nelle altre. Quindi questo è il discorso di "rete", lo sottolineo, e si aggancia all'importanza della rete costruita dalla UIL .Su tutto il territorio già agiscono delle Consigliere, per cui invito, ma come è stato già fatto, a rapportarsi con la Consigliera territorialmente competente, questo proprio per agire nella famosa sinergia di cui si parla molto ma che bisogna tradurla in concretezza.
L'altra cosa che sottolineavo e che ritengo essere importante è il ruolo della formazione delle sindacaliste e dei sindacalisti all'interno delle strutture, perché spesso, riferisco la voce che mi arriva e sono portatrice di questo – il sindacato all'interno dell'organizzazione del lavoro viene vissuto – non so come esprimermi – un po' "male", quindi non come persona che aiuta, alla quale uno si possa rivolgere per avere delle risposte, oppure indichi a chi rivolgersi. Ecco noi abbiamo circa più di 70 casi, quasi tutte donne ma anche uomini, che ci hanno contattate. Vi riferisco l'esperienza che noi abbiamo raccolto attraverso le persone nei confronti delle organizzazioni sindacali e rispetto alla posizione assunta dal sindacato rispetto alle loro denunce. Pertanto questo salto di qualità, di formazione del vostro sindacato mi sembra un passo molto importante. E mi aggancio all'interno di questo, e il sindacato come organizzazione ma tutte le sue strutture organizzative verso le quali noi cerchiamo di rapportarci, è quella che anche il management, le persone ai posti di comando, ai posti di potere e non solo, devono avere questo tipo di consapevolezza: il superamento di ogni forma di discriminazione.
Ciò che rileviamo,come Consigliera, sia nel pubblico che nel privato, è quello proprio di costruire, di fare formazione in un discorso di maggiore sensibilizzazione e cultura delle Pari Opportunità.
Queste erano alcune annotazioni che io mi ero fatta a caldo raccogliendo i vostri interventi; aggiungerei solo una cosa o due nelle attività come Consigliera: la Consigliera ha come compito istituzionale l'aspetto di garante affinché si arrivi alle pari opportunità tra uomini e donne nel lavoro, eliminando le discriminazioni in ingresso, poichè sappiamo che aumenta molto il rischio durante il lavoro, per le donne che escono per la maternità e poi rientrano

(non tutte per fortuna) ma molte di loro hanno delle amare sorprese che al loro rientro spesso non c'è neanche la scrivania, non hanno più le proprie mansioni o cose di questo genere. E quindi possiamo interagire con discorsi di promozione, di sensibilizzazione e di azioni anche noi rispetto al Fondo Sociale, anche perché uno dei compiti della Consigliera è quello di aumentare il livello di occupazione delle donne, e allora ci siamo poste grazie anche al progetto Virginia qual è la situazione delle artiste, nella musica, nel canto, nel giornalismo, verso qualsiasi forma di creatività. quindi si è elaborato un sito internet, un portale sul quale queste donne possono esibire il loro materiale, dialogare fra loro in un incontro virtuale di domanda e offerta, anche perché questo può favorire una migliore occupazione da parte delle donne, e quindi abbiamo organizzato anche molte attività seminariali, e ad una specie di progettazione in questo senso. Un altro campo di nostro intervento è quello grosso sulla tutela. Molte sono le tipologie di tutela verso i casi di discriminazione denunciate da persone che si sono a noi presentate . A volte si presentano anche per cercar lavoro e questa è un po' dura a far capire che non siamo dei Centri per l'impiego. A volte si presentano per problemi di natura sindacale, quindi mentre prima si dirottava in modo più informale, adesso possiamo dirottare al sindacato in modo più formale perché abbiamo nome e cognome reciproco di persone con le quali ci siamo rapportate, e questo mi sembra davvero per noi Consigliere un vero passo avanti. Abbiamo anche denunce di molestie sessuali, denunce di mobbing e discriminazioni per sesso, soprattutto nella pubblica amministrazione e non solo, in luoghi molto mascolinizzati, ma anche denunce di discriminazioni nei casi di concorsi e rispetto ad altre situazioni.
Vorrei anche sottolineare in conclusione che abbiamo anche il compito, che ci è dato sempre dalla 196, di avere diritto di voto alla Commissione Tripartita – un luogo importante, dove passano le politiche della Provincia in ogni ambito sociale del lavoro. Circa un mese e mezzo fa abbiamo fatto un incontro alla Tripartita presentando i compiti della Consigliera, e quali sono i bisogni della Consigliera, e quali sono i dati numerici, sui quali domani si costruirà un incontro in cui ci sarà Ivana Dessanay per la UIL, unitamente con altre sindacaliste CGIL e CISL proprio sul mercato del lavoro per cercare di andare a capire attraverso i dati alla mano, le situazioni della crisi occupazionale. Questa esperienza porterà a noi Consigliere l'opportunità di progettare e attivare delle linee di azione nei confronti delle donne in mobilità, nei confronti insomma di donne che sono state espulse.
Abbiamo molto da fare, e da fare anche insieme a voi.
Vi ringrazio dell'attenzione.

Moderatrice:

Grazie Ivana, soprattutto per aver nuovamente ri-puntualizzato l'importanza della Rete..Le/i partecipanti ai Centri dei diritti hanno sentito molto la necessità di relazionarsi e prendere contatto con le Consigliere, con gli organismi istituzionali, e con i Comitati e Commissioni di parità perché si può far nascere una Rete attiva. Si può avere più forza per un confronto ed anche per agire. Soprattutto si può fare nascere la conoscenza, si può trasmetterla e si può fare girare la cultura delle Pari Opportunità..
Ben venga questa nuova identità degli organismi anche istituzionali, e ben venga il desiderio di network della comunicazione. Come Centri abbiamo sviluppato il marketing sociale, come si è sottolineato prima, è un po' una presunzione della

UIL insistere sull'importanza del marketing sociale che poi è la valorizzazione della persona in quanto persona, in quanto umana persona.
Ora do' la parola alla Presidente della Commissione Regionale Pari Opportunità, Silvana Fantini:

Silvana Fantini
Grazie soprattutto a Ivana per avermi invitata, perché non solo come Presidente della Commissione e quindi a livello di istituzione ma anche a livello personale perché parlo molto spesso di politiche di genere ma mi capita raramente di avere una platea di uomini, oltre che di donne, e anche di giovani che vedo in buon numero lì in fondo.
Dico questo perché parlare di politiche di genere è un discorso che resta sempre all'interno di determinati contesti. Io e Ivana ne parliamo da tempo e uscire all'esterno di questi contesti è molto difficile; uscire all'esterno è molto difficile e credo che l'iniziativa che è stata proposta e alla quale si sta lavorando, sulla quale è incentrato questo Convegno, sia veramente un'occasione proprio per uscire all'esterno e per parlare di politiche di genere, e problematiche legate alle politiche di genere non soltanto sempre con le stesse persone . Credo che il marketing sociale sia uno dei temi centrali e proprio perché bisogna non soltanto avere norme in favore dell'eguaglianza e delle pari opportunità ma occorre che queste norme arrivino nel contesto sociale e permeino la cultura della nostra società. Dicevo "uomini" perché gli uomini non sono molto spesso coinvolti nei nostri discorsi – mi sembra abbastanza pacifico - spesso perché gli stessi uomini si ritengono disinteressati, ma dicevo anche "giovani" perché – ed è una cosa che ci lascia un po' perplessi – le ragazze in particolare, che dovrebbero essere quelle che oggi accedono alla vita, ritengono che sia un tema "da vecchie", e questo parzialmente è vero perché sono le persone ormai anziane che hanno costruito queste politiche di genere, ma è anche vero che l'illusione di dire "oggi non ci sono problemi, sono fatti delle precedenti generazioni, non sono fatti che hanno la loro attualità" è sbagliato, perché le ragazze si renderanno conto, si rendono quotidianamente conto che comunque conciliare famiglia, lavoro, trovare il lavoro, avere pari opportunità, avere pari retribuzioni, riuscire a fare tutto quello che si vuole fare all'interno di un certo contesto, è diritto garantito a livello costituzionale, a livello legislativo, a livello europeo, ma di fatto bisogna fare i conti con delle contingenze che sono comunque contrarie.
Sentivo prima, qualcuno diceva "io sono riuscito a fare quello che comunque ho fatto perché ho avuto un marito particolare", ecco io credo che sarebbe ora che i mariti fossero tutti come quello citato dalla signora, che non fossimo più nelle condizioni di dire "ho un marito particolare e quindi ho potuto fare certe cose".
Detto questo, credo che sia un momento importante per le politiche di genere, è un momento importante anche a livello costituzionale, se pensiamo che sono recenti due modifiche della Costituzione, che hanno portato appunto a livello costituzionale dei principi che prima erano soltanto una richiesta delle donne, ma non erano a livello costituzionale. Chiarisco il concetto: eguaglianza vuol dire "tutti uguali", e questo principio era insito nella Costituzione sin dalla sua origine, ma "uguaglianza" è qualcosa di sterile, di freddo, di inapplicato, perché poi se guardiamo, fino al 1963 se non ricordo male, l'art. 51 della nostra Costituzione ha consentito ad esempio che le donne non potessero entrare in magistratura, non potessero accedere a determinati incarichi a livello di pubblica amministrazione: quindi da "eguaglianza" a "parità" c'è un grosso passo da fare e questo passo si fa

attraverso l'esplicazione di azioni positive. Occorre andare a vedere dove sono i problemi per cercare di risolverli, e la Repubblica Italiana, attraverso questa modifica delle norme costituzionali, si è data come obiettivo la rimozione di questi problemi che impediscono la reale ed effettiva parità, e si è dato questo compito, attraverso la modifica del 117 della Costituzione, anche alle Regioni, che come sapete sono state riformate nei loro Statuti, nelle loro funzioni, e quindi c'è una capillarità tra Costituzione e livello regionale di attuazione di determinati principi.
Quindi a livello normativo abbiamo fatto un ulteriore passo avanti, perché il principio di uguaglianza e di pari opportunità è stato portato a livello costituzionale; altro è valutare se in concreto queste belle parole sono effettivamente realtà.
La Commissione Regionale per le Pari Opportunità, di cui Ivana e io facciamo parte, è proprio uno degli organismi che sono stati istituiti al fine di cercare di individuare quali sono i problemi, monitorare la situazione, fare indagini per capire se e dove si possa intervenire. Abbiamo la funzione anche a livello normativo regionale di consultazione anche se non ci tengono molto in considerazione purtroppo.Ma perché non ci tengono in considerazione? Perché i livelli decisionali sono comunque e sempre non al femminile, se pensiamo che a livello italiano abbiamo un gap di democrazia tale per cui il 10% delle donne è in politica, vuol dire che oltre il 50% dell'elettorato è rappresentato da un 10%. Credo che questo problema, questi dati, devono essere confrontati e devono darci un momento di riflessione. La strada è ancora molto lunga, perché poi la scelta di essere o non essere deputati è specifica della singola donna, ma la possibilità di accedere ai luoghi decisionali deve essere data, anche perché fino a quando non arriviamo ai luoghi decisionali le esigenze che sono tipiche della conciliazione, e le esigenze , per così dire, "di genere", sono evidentemente molto marginali rispetto alle esigenze che ha il 90% della classe politica dirigente costituita da uomini. Ciò si verifica sia nel privato che nel pubblico dove la situazione non è molto migliore, anche se è ad un livello percentuale superiore.
Per tornare ai nostri compiti, quello che per noi è particolarmente importante e ci differenzia un po' dalla posizione, ad esempio, delle Consigliere di Parità, è il compito di andare sul sociale e di andare proprio a fare un "lavoro di cultura", di "cultura di genere". Abbiamo fatto ultimamente una interessante indagine, anche se è piccola, su un mondo piccolo nell'ambito piemontese, della percezione a livello sia aziendale che sindacale sia dei lavoratori delle leggi che riguardano le facilitazioni, delle leggi basilare delle politiche di genere e cioè la 125/91 e la 53/2000. Gli esiti di questa indagine sono stati abbastanza scoraggianti...Il mondo del lavoro non ne è uscito particolarmente bene, né i datori di lavoro né la cultura di genere degli uomini e delle donne, né le rappresentanze sindacali, e vi dico perché.
Le aziende sono parse molto tiepide, disinteressate, non conoscevano per la maggior parte quali fossero gli incentivi, e quindi anche gli stimoli, l'utilità anche a livello economico, di fare determinati programmi per le politiche di genere: o non ne erano a conoscenza o erano totalmente disinteressati. nelle trattative sindacali, quasi mai il discorso di "genere" viene evidenziato, cioè a livello di piattaforma, a livello di trattative, questi aspetti vengono molto spesso ritenuti quanto meno marginali. E poi vediamo lavoratori e lavoratrici: i lavoratori, che possono ad esempio astenersi dal lavoro per motivi di famiglia, quindi con l'applicazione della legge 53/2000 che consente ai lavoratori di avere dei periodi nei quali dedicarsi alla cura della famiglia in alternativa alla moglie o alla presenza femminile nella

famiglia, non sono assolutamente sensibili a questa possibilità, e perché ritengono che non sia un loro compito, e perché ovviamente ritengono che utilizzando quel tipo di possibilità gradisca molto di meno, ritenga che sia una mancanza di "professionalità".
Su questo secondo discorso si può evidentemente lavorare attraverso incentivi alle aziende eccetera, ma rispetto al sociale, rispetto al fatto che i signori uomini dicono "la conciliazione sono fatti vostri", dell'"altra metà del cielo", credo che questo sia un discorso che va affrontato facendo cultura, facendo cultura di genere, anche perché abbiamo una bella legge che è perfezionabile, ma la 53/2000 secondo me ha fatto un salto qualitativo rispetto alle politiche di genere, perché siamo passati da una situazione in cui si diceva "bene, cerchiamo di rimuovere gli ostacoli perché queste povere donne riescano ad avere il livello che loro compete, cerchiamo di dare una mano a queste signore affinché ci siano pari opportunità", ad una legge che invece ci dice "attenzione! La società deve adeguarsi ai tempi e alle necessità di conciliazione": gli uomini hanno gli stessi diritti delle donne, per potersi astenere dal lavoro al fine di fare lavori di cura all'interno della famiglia, dunque la necessità della conciliazione non è solo un problema femminile, ma è un problema della famiglia, e un problema della città.
Credo che se questo messaggio arrivasse davvero, non soltanto nelle fabbriche, nelle aziende, ai datori di lavoro ma nelle famiglie, se ne parlassimo all'interno delle famiglie, credo che a quel punto potremmo avere davvero delle migliori aspettative rispetto ad una concreta e reale parità.

Credo di aver rubato già molto tempo, forse ho parlato un po' fuori tema ma credo che sia importante portare un messaggio un po' "meno arido" rispetto a quello dei dati, delle cifre e delle misure che – certo – sono dei mezzi per arrivare a determinati principi. Quindi vi chiedo scusa se mi sono dilungata, ringrazio Ivana e vi auguro buon lavoro perché credo che effettivamente questi Centri siano veramente un mezzo utilissimo per aiutare chi ne ha bisogno, per dare notizie, informazioni, perché le leggi che abbiamo – che sono abbastanza buone, ritengo, sono a livello europeo fra le migliori – vengano applicate, vengano conosciute, si pretenda che vengano applicate e anche perché uomini e donne pensino finalmente che il problema della conciliazione è un problema della famiglia e non solo delle donne.
Vi ringrazio.

Moderatrice:
Grazie Silvana per aver ripreso la tematica delle normative di parità che sono lo spunto di partenza per parlare della cultura di genere, nel senso che laddove non c'è una democrazia universale veramente applicata non c'è la democrazia. Quindi mancando la democrazia non c'è neanche quel concetto di democrazia, paritaria, che da tanti anni, le donne stanno cercando di concretizzare. Quindi una democrazia universale, che non intende togliere dei posti agli uomini, bensì intende riequilibrare la società per una armonia della società.
E' quindi importante il passaggio di Silvana sulla ricerca relativa alla contrattazione di genere nelle aziende. Ricerca che è stata finanziata con i contributi regionali grazie alla Commissione Pari Opportunità per verificare quanto, nel territorio regionale, le leggi sulle parità siano conosciute delle parti sociali – [e in questa legislazione ci sono anche] delle norme attive che offrono dei

finanziamenti - affinché la cultura delle pari opportunità vada realmente conosciuta, ma anche praticata.
Perché si chiamano Centri, questi luoghi? Perché noi siamo partite/i dalla parola "centro" come centratura della persona. Se tu non hai il centro di te, sei fuori da te, e quindi vai a creare disarmonia. Infatti il mondo in cui viviamo ci sta proprio portando verso la disarmonia: ciò che non è pace, ciò che è terrorismo, ma non solo del terrorismo: qualsiasi guerra è terrorismo, e qualsiasi azione contro un'altra persona, uomo o donna che sia, è terrorismo. E' terrorismo anche violare la propria identità, la dignità delle persone. L'importanza della parola "centro", ha proprio questa finalità armoniosa, materiale, energetica, e lasciatemi dire anche spirituale, in un contesto globale dell'essere. Io credo che dobbiamo essere orgogliose/i e anche ringraziare il finanziamento del Fondo Sociale che ci ha permesso di realizzare il nostro progetto in un contesto umano, ma in un contesto vero, non un contesto soltanto teorico, e questo Silvana lo hai proprio sottolineato bene, grazie.
Ora offro la parola al nostro Segretario Generale, Giorgio Rossetto. Sono convinta che oggi è molto orgoglioso di noi. Grazie

Giorgio Rossetto Giaccherino - Questo è da vedere!
Io intanto ringrazio non solo le compagne, le mie amiche, e in particolare Ivana Dessanay la coordinatrice e la animatrice di questo tentativo difficile, io ne prendo atto, ma vi prego di credermi, non è facile diffondere nelle organizzazioni, credo in nessuna delle tre organizzazioni sindacali le politiche delle Pari Opportunità. mi fermo qui ma anche nelle altre istituzioni, questa cultura non solo della parità ma questa cultura di una reciproca comprensione, capacità di comunicazione fra persone di sesso diverso, ed è un impegno che fa parte dei nostri obiettivi, a medio e a lungo termine. Io credevo che il lavoro fosse meno difficile, devo dirlo onestamente: due anni e mezzo fa, tre anni fa, quando sono stato eletto alla Segreteria Confederale pensavo che la gradualità, l'impegno, la continuità, lo schierarsi su moltissime delle considerazioni e delle sensibilità che voi esprimete consentissero un cammino più rapido; questo non è avvenuto e io devo prenderne atto, devo anche dare atto però che questa mattina, avendo un ruolo che mi auguro non sia soltanto quello di sollecitatore delle presenze, penso di fare qualcosa di più, però avrò anche svolto molto puntualmente questo ruolo vedo che ci sono alcune parti sindacali, alcune categorie presenti.
Credo che parlare di queste cose soltanto tra noi, sia riduttivo rispetto a tutto un percorso cercherò di dirlo brevemente, secondo me bisogna fare tutti un salto di qualità. Il sindacato non è che uno dei veicoli che può, secondo me, attivare delle sensibilità e portare avanti anche delle scelte che sono positive per le pari opportunità e fanno avanzare, però credo che è poi l'intera società che deve lavorarci sopra.
Io vi dirò quelle quattro cose che mi sono segnato: la prima, non me ne voglia Ivana e sentivo anche la Consigliera parlare di differenza nei posti di comando, grosso modo è vero ... e questo è indubbiamente oggettivo, sotto agli occhi di tutti, penalizza certe sensibilità; non che io ce l'abbia con lei, ma Vanna Lorenzoni è una delle prime Segretarie donna nel territorio, onestamente adesso non è per polemica ma nelle trattative, nei controlli con le istituzioni, o con le controparti non l'ho mai sentita sottolineare una volta questioni specifiche delle donne. Consentite anche a me di dubitare che le donne, almeno oggi, assumano determinate responsabilità – forse perché vale ancora il detto del vecchio Togliatti

"questa donna è tanto brava che sembra un uomo", no? Questo era detto anche dal partito comunista, quello che ci teneva ai lavoratori! Ne deduco che se faccio una trattativa e la Segretaria Generale della CGIL, [senza voler per forza] polemizzare però è interessante questo fatto: mai una volta, c'è stata una volta per cui parlando con il Comune, con le istituzioni, dei problemi degli anziani, dei giovani, della scuola che la Segretario abbia sottolineato che forse c'è anche un aspetto femminile, o al femminile . Quindi è "un'abitudine", nell'accezione più intelligente e più importante del termine, che dobbiamo un po' prendere tutti, ricostruire tutti e tutte collettivamente. Questa cosa vale anche per la rappresentanza sui luoghi di lavoro, cioè se uno va a fare un'indagine conoscitiva vedrà che le donne RSU sono poche, e non solo per una penalizzazione che io, condivido, proviene dal sesso maschile.
Ci sono fabbriche, l'ho già detto altre volte, dove le donne sono il 90% e dove vengono - ahimè - e qui naturalmente gioca la cultura, la retrocultura di tutte e di tutti, le donne e gli uomini. Ci sono fabbriche con manodopera al 90% al femminile dove il consiglio di fabbrica è composto quasi esclusivamente da uomini. Allora è utile un'operazione che, ripeto, femminista perché altrimenti io mi sono reso conto che altrimenti uno non riesce, uno può fare mille e mille tentativi. Mi ha fatto molto piacere, se vogliamo, la presa di coscienza, l'autocritica, di quel nostro compagno RSU di Novara, però devo dire che è una "mosca bianca". Io a volte ho un carattere forse un pochino forte, però la battaglia al fronte diventa qualcosa di personale, devo decidere e spesso devo dire anche ai territori: vuoi mandarlo ? a un corso?, perché non l'hai mandato...siamo purtroppo ancora a fare i primi passi per raggiungere questa sensibilità per stabilire questo canale di comunicazione che oggi c'è in modo molto relativo.
Io all' ultimo Congresso UIL quando ho detto quella famosa frase ,che mi sono portato poi dietro per un anno, poi si sono dimenticati, " la UIL è ancora un'organizzazione maschilista ", forse potevo dire maschile, comunque mi hanno ripreso in molti dicendo "scusa, guarda che l'opinione corrente è un'altra, guarda che non è vero, guarda che non c'è..." ma in realtà è così, è così nella UIL e nelle altre organizzazioni. Il problema qual è, che adesso non voglio dire sulla diversità di giudizio, ma io tendo di più, diciamola così, a dire che occorre superare un modello maschilista del sindacato . Io non posso occuparmi, intendo in modo specifico, delle Pari Opportunità, anche perché non ne ho le conoscenze e mi devo acculturare ogni volta ma mi devo occupare di come la donna o l'uomo hanno un posto di lavoro. Oggi parliamo delle donne, che stanno sul posto di lavoro, quali sono i suoi percorsi di carriera, quali sono i suoi diritti legali, di più ancora che parlare della coscienza che è la premessa e bisogna portare avanti. Le due cose devono a mio parere funzionare parallelamente, congiuntamente. Bisogna acquisire la coscienza di questa necessità di comunicare, di interagire e a quel punto, se c'è la coscienza, bisogna occuparsi – io parlo del sindacalista, che questo è il mio "mestiere", e la mia professione, credo nobile, almeno, è quelle di consentire la tutela dei diritti della persona e dei diritti controllabili di un uomo e di una donna, in questo caso sui luoghi di lavoro. Quindi questo è il mio compito e mi pare che una parte del secondo corso sia mirato alla capacità di contrattare. In questo progetto è indispensabile avere competenze per l'apertura dei Centri. Certo è evidente qualunque sportello può essere utile, ce ne sono tantissimi ormai, se andiamo a vedere sulle Pagine Gialle ne trovo molti, qualcuno magari ancora più sensibile di noi tutti. Ad esempio il Comune ne ha, le scuole, l'Università, e il mondo del lavoro però noi dobbiamo unire, secondo me, queste

due caratteristiche: quella di costruire la coscienza civile, delle persone, uomo o donna che siano, e non parlo poi degli extracomunitari perché sarebbe questo un capitolo a parte, per le donne che non sono italiane, che sono extracomunitarie, e credo che la discriminazione in questo caso sia ancora più forte perché si aggiungono quindi tutta un'altra serie di difficoltà che il sindacato e un'altra serie di istituzioni devono affrontare.
Questo vale anche per la formazione; noi abbiamo un compito che forse abbiamo organizzato e utilizzato troppo poco. Io non ho mai problemi a fare un po' di autocritica se serve naturalmente a ricostruire non solo un rapporto, ma anche delle azioni, un'attività quotidiana che consenta di arrivare a dei risultati, quindi diciamo che noi abbiamo delegato un pochino la formazione al femminile al coordinamento donne, questo è stato un fatto molto bello ma necessariamente questo ha tagliato fuori tutta una parte di persone che finora hanno avuto comunque delle difficoltà a partecipare. Non c'è niente da fare, quindi questo dovrebbe essere il nostro punto negativo, proprio il riferimento per sapere che bisogna lavorare ancora moltissimo per arrivare a un traguardo che per me è questo: c'è un corso di formazione, tutti devono stare tranquilli, maschi e femmine, che la formazione che verrà fatta non è una formazione al maschile, ma è una formazione che riguarda, e parlo soprattutto delle questioni contrattuali, uomini, donne, chiunque. Se c'è la necessità di un percorso di carriera, come c'è, io lo ammetto, e non c'è solo a Torino, c'è in tutta l'organizzazione, a partire da Roma e vedere cosa capita da Roma in giù, perché è evidente che qui si può fare meglio e di più, non voglio dire che visto che dato che là si struttura così allora qui non si fa nulla. Dico solo che molto lavoro sarebbe immensamente agevolato se noi avessimo tutta una serie di supporti che se partissero dal centro arrivano di più e meglio alla periferia. Oggi non è così, e quindi bisogna naturalmente farsi carico di questa solitudine che anche persone come noi, come la Segreteria del Piemonte condivide, che cerca di affrontare quotidianamente, di farsi carico di questi problemi e manca poi un soggetto, un interlocutore molto importante. Tra l'altro ringrazio molto il nostro amico, il compagno Pirani, che è Segretario Nazionale della UIL, che partecipa a questa riunione, a questa discussione di oggi; non è marginale. E' da considerare quasi un premio, la presenza sua, rispetto alla attività che il coordinamento svolge.
Allora cerco di concludere anch'io velocemente.
La prima questione, una delle altre questioni di cui voglio parlare è: percorsi di carriera nel mondo del lavoro, quindi questa è la battaglia che deve fare il sindacato perché qui si muove sul suo terreno e non solo con una funzione di sensibilità. Bisogna sconfiggere, e lo dico una volta per tutte, ma le donne, forse perché sono delle "mosche bianche", ma quando, purtroppo, sono il capo del personale in una azienda, forse proprio perché è una donna non sempre si muove in modo costruttivo rispetto ai comportamenti quindi è un discorso di maturità e di maturazione generale che noi dobbiamo costruire. Non sono critico ma voglio dirlo, se no magari mi sbaglio: percorsi di carriera nel mondo del lavoro e nel sindacato si devono adeguare in modo, per le donne, non coercitivo, perché se noi obblighiamo frequentemente le persone a frequentare i corsi otteniamo già un risultato, però uno si può anche tappare le orecchie .Io parlo sempre molto chiaro - quindi bisogna per arrivare a questo adeguamento che è necessario, nella società, nel mondo del lavoro, nella scuola...io arrivo a dire che spero che qualcuno ci abbia pensato, forse l'educazione civica dovrebbe partire dall'asilo e dalle elementari perché non riesco a capire se no una certa cultura maschilista di

cui siamo tutti e in parte, paradossalmente, anche molte donne impegnate, perché si parlava prima del marito che consente o non consente. Io non sono un marito "classico" , " particolare "ma sono un sindacalista, e quindi un compagno "particolare". Anch'io, però non è sufficiente. Questo non è assolutamente sufficiente e tutto questo, io non so se l'avete focalizzato fra le mille osservazioni che avete fatto in modo sufficiente questo: o la scuola si fa carico, da quando i bambini sono alti così e sono abituati dalla famiglia a prevaricare, sono abituati a considerarsi dei maschi che a partire dall'asilo, dalle elementari, per arrivare....è così, io non so se condividete o no, questa è la cultura perché altrimenti non si spiegherebbe, non si capisce perché sui luoghi di lavoro poi ci sia questo atteggiamento, non si capisce perché nel sindacato, nelle istituzioni c'è quest'atteggiamento. A me piacerebbe che anche nella scuola – e adesso non voglio mettermi a parlare della riforma Moratti, però – ci fosse anche, lasciamo perdere. Noi siamo abituati a parlare di contenuti e mai di questioni ideologiche, quindi lasciamo perdere il bene, il male, il buono, il cattivo. Il problema è che non mi pare che sia già stato assunto nel modo giusto queste tematiche che poi ci troviamo noi ad affrontare. A me non risulta in tutte le riunioni che ho fatto che nelle istituzioni si affrontino i problemi, che vanno dalla viabilità, alla assistenza delle persone più anziane. Mi viene in mente che forse le donne sono ancora più penalizzate: non c'è mai stata una discussione, se non in qualche modo fatta qui da noi, in questa direzione. Quindi il sindacato va benissimo per sensibilizzare, per fare delle cose concrete, [ma credo che sia l'intera società che debba combinare qualcosa . Non sto poi a parlare della FIAT perché mi sembra che sia assolutamente certo che sia una grande, una mega-struttura gerarchica e maschilista, anche se non vorrei assolutamente fare polemiche, però la società è composta proprio da tutti quei soggetti e da tutte quelle gerarchie che certo non aiutano, quindi la maturità a mio parere deve essere costruita con il contributo di tutti.

Chiudendo l'intervento che ho fatto mi riservo, a parte quelle considerazioni "strane" che vi ho cercato di fare, ovviamente ringrazio Ivana e il coordinamento e i nostri ospiti che stamane hanno reso possibile la realizzazione degli sportelli. Io ho raccomandato, se posso dire così, ai nostri delegati e delegate sindacali, di agire concretamente, cioè noi non possiamo, lo dico anche a scapito della nostra credibilità, costruire delle cose finte; quindi lo sportello ci sarà, con i relativi operatori e relative persone e quindi le relative presenze e orari da distribuire quando lo ritiene opportuno in tutte le province, a partire da Torino. Quindi io posso garantire questo: che in tutte le zone dove la UIL è presente...che le cose dette vengano fatte. Io sono un po' di questa cultura, che nei convegni, i direttivi, le scelte strategiche, sono molto importanti però la gente, le persone vogliono sapere due giorni dopo che cosa succede perché altrimenti esco anch'io da una riunione che io voglio coscienza, delle cose più importanti che si devono fare, e poi ci deve essere qualcuno che umilmente si deve mettere lì, trovare uno spazio, dotarlo di un telefono, come è giusto e come è previsto dal progetto, dotarlo di un computer. Avere e fare i corsi in modo tale che si riesca poi ad usare questo computer, quindi dopo questo incontro che è stato organizzato così bene e dopo tutta l'attività svolta di formazione, bisogna attuare, non dimenticatevelo, tutto quello che abbiamo fatto. Io vi ringrazio per averci impegnati e non solo invitati, e vi posso garantire che la nostra sensibilità sta crescendo, e io spero che cresca in generale l'attività della UIL su questo tema, dal nazionale fino alla più sconosciuta e lontana provincia dell'Italia e del Piemonte. Grazie.

Moderatrice:
E' giusto ringraziare Giorgio per aver detto "grazie per averci impegnati". Questo è un grosso valore che è stato dato alle donne della UIL, è un valore perché ci riconoscete che noi siamo delle donne impegnate, ma soprattutto che siamo donne che sono riuscite ad impegnare anche gli uomini su questo tema. Ritengo sia molto importante valorizzare, e coinvolgere l'uomo nel cambiamento così come tutte le persone che hanno già preso parola questa mattina hanno sottolineato con molto sentimento. Io credo che sia giusto dire che la UIL è ancora un modello maschilista, come ha sottolineato Giorgio. Questo è ancora un modello, se posso dire, un po' "stantio" un po' "vecchiotto", e grazie alla generazione nuova, grazie all'evolversi e anche al diffondersi della coscienza oggi c'è un concetto di responsabilità sociale che ognuno dovrebbe interiorizzare, e poiché grazie all'Unione Europea la responsabilità sociale, delle parti sociali, è uno dei cardini essenziali per un cambiamento diverso, credo proprio che il sindacato, il sindacato dei cittadini e delle cittadine, assuma questo processo a cuore aperto.
E allora credo che anche l'altro progetto, finanziato dal Fondo Sociale Europeo, si interseca molto bene con i Centri dei diritti. Qui abbiamo anche delle presenze maschili e femminili che lo possono confermare.
Questi due progetti insieme sono davvero un tentativo di armonizzazione e di cambiamento. Finalmente è stato ufficializzato che alle donne della UIL è stata riconosciuta la capacità di formazione. Formazione che non è solo delle Pari Opportunità, e lo dimostra il contenuto di questi due progetti. E per prime, lasciateci usare finalmente il valore di essere state prime, all'interno di tutta la struttura sia nazionale sia regionale, e forse anche di altre realtà sindacali, siano state le prime a presentare dei progetti finanziati dal Fondo Sociale Europeo nella educazione alla cultura delle Pari Opportunità. Percorsi di educazione che hanno visto non solo donne, ma anche uomini, a confronto. E quindi abbiamo compreso che oggi non è più tempo di una divisione, e neanche di una coercizione di vecchia maniera: oggi il concetto è "essere partner". "Essere partner" vuol dire imparare, abituarci tutti quanti a confrontarci, a riconoscere l'altro o l'altra, ad ascoltarci e anche ad accogliere. Se questo è il reale cambiamento credo che le/ i giovani, nel lavoro, nella scuola, nella società, siano più pronte/i a capirci e ad ascoltarci.
Io credo che sia forse giunto il momento anche di offrire a voi qui presenti la possibilità di intervenire. Giorgio ha sollecitato molto questa opportunità di confronto anche con voi, quindi vi lascio la parola...Ma se mi permettete vorrei ringraziare e salutare Laura Scagliotti che ho visto arrivare. Laura è una leader, ed è anche una persona che insieme ad altre donne della Commissione Pari Opportunità nel passato hanno creato, e fatto nascere Alma Mater.
Alma Mater è una Associazione Interculturale delle donne. Un gioiello e una ricchezza che Torino ha, perché è un'istituzione che si è creata soltanto in Torino .
Mi preme anche ringraziare Giorgio che ha anche sottolineato la questione delle donne native e delle donne straniere. I Centri dei Diritti potranno anche essere, insieme ad Alma Mater e all'associazionismo femminile, un collegamento effettivo.
Io amo tanto ricordare la parola "donare" nel senso di costruire, di sviluppare insieme creatività e...sviluppo
Non mi dilungo oltre… a voi la parola.

[passaggio del microfono alla platea]

Primo intervento del pubblico:
Sono Gioacchino Cuntro'
Intanto sul tavolo di trattativa mi pare che sia stato già richiamato insieme alla Consigliera per le Pari Opportunità provinciale e poi alla Presidente della Commissione per le Pari Opportunità regionale, qualche iniziativa messa in piedi per creare una rete che permette in modo pragmatico di costruire e di realizzare un tentativo di diffusione delle Pari Opportunità delle quali si è ragionato. E' stata realizzata anche da noi del Comune di Torino.
Io prima di dire qualcosa , di avanzare delle proposte istituzionali, vorrei ritornare indietro al mio ruolo sindacale . Per tutti voi, per tutti noi è importante saper ascoltare . Ciò è molto importante quando si vuole tracciare, costruire un percorso culturale; perché come diceva Giorgio, io lo vedo in termini molto positivi: cioè riuscire a tracciare un percorso culturale è importante, perché la formazione di questa società, e la concettualità delle pari opportunità devono essere in modo pragmatico costruita attraverso un approccio sia culturale che educativo. Un approccio culturale ed educativo perché se no rischiamo di portare avanti una società costruita su di un modello patriarcale e non la puoi cambiare a colpi di riforma, a colpi di imposizioni. Devi costruire questo tracciato attraverso questi strumenti , ed è necessario poi fare delle azioni concrete, perché non possiamo parlare sempre per metafore che difficilmente vengono comprese dal vivere quotidiano, dalla vita delle famiglie, dal mondo del lavoro. Sono tornato indietro soltanto di un progetto e, se permettete, di progetti se ne sono susseguiti. Nel mondo del lavoro è difficile, non ci scordiamo che ci sono altri problemi. E' stato difficile costruire una politica delle pari opportunità, che resta almeno credo legato a un riconoscimento sostanziale, non attraverso meccanismi automatici, perché io sono convinto, e qui lo dico in modo rapido : i meccanismi si impongono ma non costruiscono poi sostanzialmente una realtà in cui realizzare rapporti e riconoscimento sostanziale delle pari opportunità nel ruolo e il lavoro delle politiche di genere. E allora mi rivolgo a quando la nostra categoria, la categoria dei bancari, che fu la prima, in Piemonte ad affrontare una situazione come il mobbing, quando allora non se ne parlava ancora. E guardate che il mobbing era allora completamente sconosciuto, mentre ormai ha il riconoscimento, è riconosciuto anche dalla giurisprudenza, ma questo non significa che sia facile da individuare perché bisogna ancora fare molto per poi stanarlo. Il mobbing era una di quelle situazioni, di quelle realtà del mondo del lavoro che era sostanzialmente uno strumento negativo nei confronti delle donne, poiché le donne sono nel mondo del lavoro l'anello più debole di una catena, quindi attaccabile dal punto di vista della coercizione e di una azione negativa nel mondo del lavoro.
La seconda azione positiva, che noi abbiamo fatto come bancari e che ha realizzato un risultato concreto con Alma Mater è stata quella di tentare un inserimento di donne extra-comunitarie adulte negli Istituti di credito così come si è detto prima, le donne extra-comunitarie è certo che hanno una situazione ancora più negativa delle donne italiane. E' un fatto lampante, quindi è stata per così dire una sperimentazione doppia, perché si trattava sia di inserire queste donne all'interno del mondo del lavoro ma inserimento di donne che venivano dal mondo extra-comunitario con le loro caratteristiche di professionalità sporadiche. Come dire: nel mondo del lavoro si possono fare delle azioni, ma devono essere costruite però [in modo] funzionale.

L'informazione è importante per diffondere le politiche che influiscono sulla società: le pari opportunità. Il progetto che voi state costruendo è importante dal punto di vista della informazione, perché si è parlato della formazione ma l'informazione è altrettanto importante. Quest'anno il Comune di Torino spinto dalla funzione che io presiedo, ha voluto concretamente costruire un'azione mirata a dare e ricevere informazioni nel sociale. Grazie al bilancio di genere tentativi degli utenti di conoscere attraverso la politica quali azioni la Città di Torino percorre per procedere per le politiche sociali, per le politiche a favore delle famiglie. Il concetto di pari opportunità lo introduco nei rapporti delle politiche sociali attraverso il riconoscimento nei prossimi anni , insieme al bilancio ordinario, al bilancio normale, il bilancio sociale permetterà non solo di individuare quali sono le polemiche indirizzate alle politiche sociali, ma impegnerà l'istituzione a fare in modo che anche il bilancio sociale, avrà una specificità precisa. Tutto ciò impegnerà un po' di più il Comune a individuare percorsi per le politiche delle famiglie, per le politiche delle pari opportunità.

Secondo intervento del pubblico:

Ciao a tutte e a tutti, io sono D'Angelo Annamaria. Sono una RSU del Gruppo di Trasporti di Torino, l'ex-ATM,oggi GTT. Sono una delle partecipanti del secondo progetto"Negoziare non è mai neutro: sapere contrattare le Pari Opportunità" che è stato finanziato dal Fondo Sociale Europeo di cui è responsabile Ivana Dessanay. Per iniziare vorrei parlare di Pari Opportunità.
Intervengo perché ritengo che avendo dato vita a questo rapporto di confrontarci Ivana con noi, e noi fra noi ritengo utile che anche noi dobbiamo confrontarci per mettere a frutto ciò che abbiamo acquisto con gli strumenti del progetto, per poterci confrontare con chi questa grande organizzazione la dirige.
Ritengo che se noi non ci confrontiamo non sappiamo quali "mosche bianche" ci sono: magari una è una "mosca bianca" e non lo sa, e allora tutto è perduto del nostro percorso. Durante gli incontri di riflessione ci siamo presentati, e prima abbiamo iniziato a conoscerci. Alcune volte con Luciano, che è uno dei partecipanti del corso, a volte con diffidenza, a volte la situazione presentava dei divari che tutti/e noi ci portiamo dietro. Credo sia giusto, ci tengo a sottolineare, che sin dall'asilo, e sin dalla scuola dovremmo fare un percorso di educazione per imparare a conoscerci, e per portarci verso il "centro di noi", come avete sentito che diceva Ivana. In questo modo potremo creare una società armonizzata, dove individui di ogni tipo possano vivere e dove ogni singolo individuo possa vivere nel bene e consapevole di sé e dell'altro, costruendo insieme una rete di relazione e di conversazione che ci consenta di vivere, di vivere bene.
Come questo può avvenire nel mondo del lavoro? Può avvenire attraverso gli strumenti che noi abbiamo conosciuto durante il corso, quindi le norme e le leggi e come queste possono essere applicate sui posti di lavoro.
Le norme sono un set di strumenti che preannunciano dei percorsi, e le persone, cercando di trovare applicazione sui posti di lavoro possono veramente dare vita a quei percorsi.
Possiamo far applicare le leggi a favore delle Pari Opportunità, noi sindacalisti e sindacaliste, quindi far applicare nei posti di lavoro l'art.9, della L. 125 chiedendo appunto i rapporti biennali alle aziende ma anche ai nostri referenti sindacali, responsabili di categoria. Esistono dei soggetti nella società che hanno consapevolezza e che richiederanno nell'organizzazione del lavoro di avere

riconoscimenti. Quel che abbiamo sentito, almeno per quanto riguarda la mia parte operativa, di portare un ringraziamento delle partecipanti dicendo "perfetto", perché è una opportunità dove le donne riconoscono un valore all'organizzazione per la parità acquistata, perché per molte lavoratrici, purtroppo è l'unica possibilità.
E vorrei poi alla fine concludere ,dicendo, che la Rete si può realizzare attraverso anche l'apertura dei Centri. Grazie.

Terzo intervento del pubblico:
Mi chiamo Luciano David, sono RSA del settore bancario. Da parte del mio Segretario quasi un anno fa sono stato mandato per caso al percorso del progetto FSE: "Negoziare non è mai neutro: saper contrattare le pari opportunità ". Non sapendo poi bene cosa mi sarebbe successo ho deciso di rapportarmi in maniera positiva. Sicuramente al di là di tutto devo ringraziare il Segretario perché ho fatto un'esperienza sicuramente indiscutibile. Ho conosciuto delle persone per me di grande valore tra l'altro, donne e uomini con le quali ed i quali ho lavorato e mi sono confrontato. L' ingresso delle donne nelle organizzazioni sindacali non è uguale agli uomini perché anche proprio la cultura organizzativa non prende in considerazione il genere femminile. A partire proprio da semplicissime considerazioni : il 56% delle iscritte nel mio comparto sono donne, e solo il 4% sono dirigenti sindacali: la presenza nel comparto bancario è del 33%, di queste donne;significa che c'è un grande bisogno di dire, di difendere la legge, di vedere che sia applicata da parte delle donne. C'è però una difficoltà per le donne all'accesso a questi diritti e a ricoprire questi ruoli in azienda. Quello che bisogna fare è cominciare ad aprire le porte, a partire dall'RSA, perché se noi apriamo le porte dell'RSA, permettiamo a persone giovani, nuove di cominciare a rappresentare il genere e i problemi del genere all'interno delle aziende. Quelle persone che pian piano cresceranno e verranno a far parte dei vari livelli e presenteranno un nuovo equilibrio a lungo andare e faranno crescere molto positivamente il sindacato sia in forza e in civiltà ma anche in idee positive, in bellezza, nel senso che queste ragazze, a differenza delle donne, possono portare una certa freschezza.

Quarto intervento del pubblico
Mi chiamo Di Stasi Filomena. Sono RSU dell'Amiat di Torino
Io faccio parte del sindacato della UIL da quindici anni. Da quindici anni lavoro anche per la UIL, nella compilazione dei redditi, però il mio ruolo di RSU non l'ho mai vissuto come l'ho vissuto adesso con i corsi di Ivana . Comunque questi corsi mi hanno aiutata perchè adesso stiamo portando avanti dei progetti nel mio settore come sta facendo la UIL. Grazie a Ivana, ho avuto queste conoscenze sulle Pari Opportunità e grazie alle leggi, mi sono fatta un po', diciamo, forte di queste conoscenze, e prevedo di presentare dei progetti entro l'anno e sono molto contenta. Anche perché con dietro il sindacato, CGIL e CISL che sono forti in Amiat, potremo presentare un progetto alla Commissione pari opportunità aziendale. Tutto ciò a proporlo sono stata io grazie appunto al mio sindacato , alla UIL che mi ha portata a conoscenza di queste cose. Perché l'Amiat effettivamente, come diceva la Silvana, presidente della CRPO si disinteressava completamente dei progetti e quindi anche delle donne, e questi tentativi di progetti sono un lavoro che sin dal '92 abbiamo presentato durante le nostre riunioni .

Quinto intervento:
Sono Roberto Gallocchio, provengo dal settore tessile.
Grazie al frutto di questo corso anch'io ho iniziato a parlare nella mia realtà di tutti i giorni delle Pari Opportunità. Ho così potuto scoprire per esempio che a proposito dell'art. 9 della Legge 125 le informazioni date dall'azienda non erano corrette, erano incomplete, che c'era disparità di salario fra uomo e donna, e non solo. Ho fatto un'analisi sulla messa in mobilità, per livelli e per sesso, e anche lì ho scoperto una grande diversità di trattamento fra uomo e donna; e non solo. Il fatto di non avere una coscienza di genere ci ha portato molto spesso a fare contratti integrativi in cui non siamo stati in grado di portare, di recepire, quella che era l'esigenza delle donne. Grazie alle conoscenze avute durante gli incontri di riflessione ho saputo affrontare meglio l'ultimo contratto integrativo. Ho chiesto che venisse fatta una modifica al contratto stesso.
Vi era una norma che cozzava con lo spirito della legge sulla maternità.
Praticamente non si sono accorti di aver fatto un contratto che andava a danneggiare le donne, quindi la cosa più importante è capire che questi corsi noi li trasferiamo e li attuiamo nella realtà di tutti i giorni.

Moderatrice:
Grazie a tutte/i voi che avete preso la parola, perché avete permesso di sottolineare quanto la conoscenza renda le persone cittadine e non suddite.
Grazie alla conoscenza si può agire, si può intervenire con consapevolezza e responsabilità, e soprattutto avete detto che gli stereotipi sono il male di questa nostra società e possiamo insieme eliminarli. Silvana aveva dato un messaggio del "parlarci", dell'"incontrarci", del "conoscerci". Infatti la CRPO già da tempo, ha attivato relazioni con la scuola,con l'Università. Invero sta attivando il mondo della scuola, dell'insegnamento, all'educazione delle pari Opportunità perché siano consapevoli che parlare di parità fin da piccini, fin dalle prime fasi dell'educazione, è una ricchezza positiva per la società; è un arricchimento perché si potranno eliminare discriminazioni e le esclusioni. Tutto ciò può riferirsi non solo alla educazione civica ma anche all' educazione del rispetto e al riconoscimento delle differenze. Allora se tutti/e insieme partecipiamo,al riconoscimento dell'altro/a, al di là delle appartenenze e al di là di un'identità di categoria, al di là di una sigla di struttura o di facciata, , io credo che sia più facile il nostro cammino, e spero che anche voi lo condividiate.
Ora offro la parola a Carla Artusio dell'Associazione Idea Lavoro, che con noi ha lavorato, ha sviluppato e ha fatto nascere emozioni, simpatie, e anche lavori. Carla ha creato attività diverse e simulazioni utili all'apertura dei Centri. Chiedo a Carla come ha vissuto questo percorso, questa esperienza e che cosa vede come cambiamento rispetto all'inizio del percorso.
Grazie Carla.

Intervento di Carla Artusio
Grazie a te Ivana e grazie a tutte/i voi per essere qui a partecipare a questo momento che come sempre è emozionante, perché in questa occasione si concretizza un lavoro, un percorso fatto insieme. Il nostro lavoro è veramente continuo, nei confronti delle persone. Noi facciamo un lavoro di orientamento professionale anche con chi il lavoro non ce l'ha o l'ha perso, o ce l'ha talmente precario, che vuole trovare una sua continuità di vita, una sua possibile progettualità. E' soprattutto un lavoro di accompagnamento non solo alla

formazione e al lavoro, ma anche di educazione alla "cittadinità", nel senso di percepirsi come individui inseriti in una collettività e titolari di diritti.
Nel vocabolario non c'è "cittadinità", ma noi lo abbiamo messo lo stesso, perché riteniamo che renda bene l'idea di una persona che talvolta possiede già, o spesso deve invece sviluppare, la consapevolezza di avere un patrimonio di capacità, di competenze, ma soprattutto di essere portatrice di diritti, anche di quello di poter costruire il proprio percorso personale, familiare, professionale, potendo operare scelte informate ed autonome.
Man mano che sentivo tutti gli interventi, mi veniva in mente un parallelo – che per certi versi è un po' ardito, ma non molto, però – fra l'impegno profuso da donne e uomini italiani che operano a fianco delle e degli stranieri per aiutarli a superare barriere di stereotipi e discriminazioni nel nostro Paese, e quello di tante donne che realizzano azioni mirate a raggiungere Pari Opportunità fra donne e uomini, che vedono una partecipazione molto scarsa, o in qualche caso nulla, di questi ultimi.
Quante associazioni, quante persone, sia uomini che donne, vediamo impegnarsi, ritenendo che i Diritti e le Pari Opportunità degli stranieri siano non solo fatti degli stranieri, ma coinvolgano tutti, in una società veramente democratica, e quanto invece si tace sulla differenza più grande, quella di genere, talmente grande che certe volte si fa fatica a vederla?
La possibilità di realizzare progetti di Pari Opportunità come questo, rivolti a un pubblico misto, ha previsto infatti la presenza di alcuni uomini, il cui contributo è stato veramente molto importante, facendo fare a tutto il gruppo questo passaggio, questo salto culturale, dall'idea che si tratti di "cose di donne", magari immaginando un contesto stereotipato di riunioni femministe anni '70 un po' caricaturali, ad un reale coinvolgimento e interesse ad accogliere e valorizzare le differenze, a confrontarsi e condividere
Nel confronto, nell'ascolto, le donne sono bravissime, sono allenate e in genere possono aiutare gli uomini a cogliere la ricchezza di questi momenti di incontro. Il tema dell'ascolto è stato un tema conduttore dei corsi che abbiamo fatto insieme sui diritti.
L'importanza di ascoltare è una cosa che non coinvolge solo il nostro apparato uditivo più o meno raffinato: è un ascoltare con tutta la persona, è un ascoltare libero da pregiudizi, o almeno consapevole di averne, sapendo anche che tutti noi siamo portatori di pregiudizi, di stereotipi, nessuno ne è esente, anche con la migliore motivazione all'ascolto e all'accoglienza.
E' vero che l'ascolto e la condivisione sono azioni complesse e impegnative, ma c'è anche un altro concetto che ha attraversato un po' questa mattina, che è quello della responsabilità, e io aggiungo "globale": è un percorso difficile, è una gran fatica avere un'attenzione per tutto e per tutti (e per tutti i loro diritti), perché se prima potevamo pensare di vivere nel nostro mondo bello, ovattato e senza problemi, ora non possiamo chiudere gli occhi davanti alla negazione dei diritti di persone, donne, uomini, italiani, stranieri, che vivono in situazioni di estremo disagio, economico, sociale, familiare, ecc.
La loro cittadinità è minacciata, spesso sono persone invisibili, perché li si incontra solo per gli episodi più eclatanti, magari sulle pagine di cronaca nera dei giornali.
Ed è vero che in questo momento quello di "responsabilità" è un concetto enorme, perché sappiamo che coinvolge individui, ma anche organizzazioni, le imprese, sappiamo che comporta una grossa riflessione su questo.

Ma poi in fondo che cosa comporta per noi l'avere continuamente questa traduzione della responsabilità nel quotidiano e nelle politiche? Cos'è che nel quotidiano, e in particolare nel lavoro di un Centro dei diritti, deve cambiare per tenere conto e avere attenzione per i bisogni dell'altro, dell'altra, che provengono da un contesto, da una cultura diversa dalla mia, dove magari ci sono anche altri valori. Tutto questo effettivamente non è semplice.
In questo senso noi abbiamo lavorato facendo esperienze in forma di giochi, di simulazioni di situazioni significative, di discussioni; al di là di quelle che possono essere le proprie opinioni dichiarate, è il nostro vissuto sulla sperimentazione delle capacità di ascolto, di empatia, di supporto non direttivo a darci un rimando sulle competenze che serviranno a gestire un Centro dei diritti.
Abbiamo dato anche attenzione a come, con i fatti, si realizza il lavoro in un Centro dei diritti: in quale luogo accogliamo le persone, in quale modo le accogliamo, come riusciamo a fare emergere un bisogno, un disagio, un'aspirazione, accogliendoli nel modo in cui ci vengono portati; spesso, infatti, occorre fare un passo indietro, aiutando la persona a riconoscerselo questo diritto, a vederselo.
Io avevo preparato un breve intervento, spiegando come abbiamo lavorato, quali erano gli obiettivi, ecc., ma il gruppo lo ha spiegato così bene e in modo così partecipato che credo si sia capito il coinvolgimento e l'interesse, ed anche che cosa succede quando di una cosa si fa esperienza in prima persona.
E mi viene da dire in conclusione che il richiamo alle Pari Opportunità si addice particolarmente alla logica dell'attenzione, della responsabilità verso l'altro/a e ai suoi diritti. Le donne probabilmente questa competenza l'hanno già un pochino acquisita, nel tempo, prestando continuamente attenzione e cura alle persone, e credo che abbiano per di più la volontà di condividere e confrontare queste competenze con gli uomini disponibili a incontrarsi su questo piano, valorizzando reciprocamente risorse ed esperienze. La presenza di molti uomini oggi, giovani, adulti, fa ben sperare in un sincero sforzo di considerare le Pari Opportunità, finalmente, una "cosa per donne e uomini"
Grazie.

Moderatrice:
Grazie per la tua chiarezza Carla, e sopratutto per averci rimandato il concetto del "riconoscerci" e del riconoscerci dei diritti, perché noi siamo dei soggetti e delle persone che abbiamo e che possiamo avere dei diritti, e che dobbiamo anche dare dei diritti, ed è molto importante secondo me, all'interno di un sindacato, essere responsabili e consapevoli che i diritti sono alla base della relazione e del vivere umano.
Ora Vi leggo il breve messaggio di ringraziamento di Gianluigi Bergagio che è stato nostro docente di marketing sociale Oggi non è con noi perché a Rimini deve terminare un altro corso del Fondo Sociale Europeo :

Gianluigi Bergagio
"Mi spiace non essere presente, sono qui con voi con tutto il cuore e con l'affettività per il rapporto instaurato con le/ i partecipanti al progetto de:
"I Centri dei Diritti UIL per le Pari Opportunità". Ripeto che mi considero parte del progetto, sia per le persone che ho conosciuto sia per il contenuto nel quale credo,

e ne ho condiviso confronto, analisi, e ne ho pure condiviso sviluppo delle idee e della cultura delle Pari Opportunità tra donne e uomini.
I Centri dei Diritti UIL per le Pari Opportunità hanno tracciato un cammino che ha portato ad educare ai valori della unità e della solidarietà. Credo in questo percorso, che non può essere episodico, ma merita una continuità ed una diffusione nazionale utilizzando il marketing sociale come strumento per superare ogni forma di discriminazione e di esclusione.
Merketing sociale teso quindi alla valorizzazione della persona nella sua globalità, per condividere benessere, rispetto e riconoscimento delle diversità. Buon lavoro".

Moderatrice:
Ringraziamo Gianluigi per l'affettuoso messaggio.
Ricordo che abbiamo portato i giornali della UIL. Infatti nel l'ultimo numero che è uscito si è pubblicato il progetto finanziato de: "I Centri dei Diritti UIL per le Pari Opportunità". Inoltre vi invito a prendere anche l'elenco dei nominativi con gli orari di apertura dei Centri. Ci sono anche i manifesti che abbiamo fatto stampare, che dovranno essere distribuiti alle province dalle categorie. Questi manifesti andranno poi affissi nei luoghi di lavoro come moltiplicazione della conoscenza del progetto e come anche marketing della diffusione – usiamola questa parola!
Ora do la parola al nostro segretario UIL Nazionale Paolo Pirani per le conclusioni. Alla fine della giornata vi illustrerò la creatività che ci ha dato il gruppo dei Centri dei Diritti, perché come ha detto bene Carla è stato il collage delle persone, l'unione, il confronto il pensiero e anche il contenuto di ogni partecipante.

Paolo Pirani
Mi è stato assegnato un compito di conclusione, che non credo di essere nelle condizioni di poter svolgere, nel senso che il dibattito di oggi mi è servito per conoscere le cose che non conoscevo, e quindi il mio vuole essere un intervento con alcune considerazioni e riflessioni che ho fatto man mano che il dibattito fin qui si è sviluppato.
Cercando di cogliere due punti che stanno all'interno delle cose dette, ma che sono nei due progetti, se ho ben capito, presentati: il concetto di diritto, che poi si esprime nell'organizzazione appunto dei Centri dei Diritti UIL per le Pari Opportunità, ed il concetto di non-neutralità, che nel caso specifico viene applicato alle tipologie, alle polarità, di contrattazione.
Secondo me i due aspetti, diritto e non-neutralità, vanno assieme e motiva anche il fatto che di questi due concetti il sindacato, la UIL, nel caso specifico, ne ha fatto oggetto appunto di una iniziativa organizzata a cui va il plauso, certamente, della Confederazione, alle amiche e agli amici che su questo si sono impegnati e hanno fornito un'occasione di intrecciare una discussione e di contributo che, a mio avviso, debba poi uscire dalla dimensione locale, per quanto importante e autorevole è la dimensione della UIL del Piemonte e diventare un esempio, un punto di riferimento e di riflessione per l'insieme dell'organizzazione . Lo dico perché io stesso sono arrivato qui perché invitato da Giorgio a partecipare a un dibattito sulle Pari Opportunità non conoscendo neanche l'argomento nello specifico, e quindi poi evidentemente c'è un problema di organizzazione della comunicazione, del dibattito nella Confederazione: non vale solo per la questione

delle Pari Opportunità, riguarda un po' il modo in cui noi stiamo assieme e ci organizziamo.
Dicevo che i concetti di diritto e non-neutralità vanno assieme perché se si pensa e si fa un attimo di riflessione è evidente che l'idea di diritto è un'idea che si è evoluta nel corso della storia. Il diritto alla vita, era stato uno dei primi diritti che in qualche modo hanno caratterizzato la storia dell'uomo. Il diritto alla proprietà, il diritto alla parola, il diritto all'uguaglianza, per arrivare al diritto, fra gli ultimi, delle Pari Opportunità, della possibilità di avere un'occasione di lavoro. C'è un'evoluzione nella storia del concetto di diritto che è un po', probabilmente, universale, valida per tutti; sapendo tra l'altro che alcuni di questi diritti, di per sè non è imputabile, noi valutiamo quello che noi diamo per scontato essere un diritto fondamentale, il diritto alla vita dell'uomo, e invece in molti paesi questo non c'è: abbiamo ricordato prima la guerra come negazione del diritto alla vita e purtroppo questo può capitare, purtroppo in ogni momento, in ogni latitudine, come evidentemente anche la possibilità di esprimersi, di lavorare, di vivere tra eguali.
E quindi questo concetto di diritto si lega anche alla mia idea di società che abbiamo, che non è neutrale, e assume e le dà una valenza assolutamente politica, sempre in senso generale, da questo punto di vista.
In effetti, venendo un po' alla qualità e cercando quindi la concezione che facevo, tempo fa, forse l'avrete vista sui giornali, a quanto pare a un certo punto del dibattito politico un'espressione usata dal Presidente del Consiglio, riferendosi alle difficoltà economiche tra cui si trovano i cittadini italiani, nell'arrivare alla fine del mese. Per molti versi, e veniva indicato un esempio da questo punto di vista positivo: l'esempio della massaia.
Lui diceva "Mah, in fondo, è la massaia che è capace di scegliere, quando va al mercato o al supermercato, di bancarella in bancarella, individuando qual'è quel prodotto che costa meno e può quindi in qualche modo contribuire alla lotta all'inflazione e alla tutela del bilancio familiare".
Al di là di altre considerazioni, però bisognerebbe provare a riflettere su che cosa c'è dietro a questa massaia: chi è questa massaia? Innanzitutto è una persona che non ha un lavoro, se non appunto il lavoro di massaia che è importante, ma che è uscita o non è mai entrata in un lavoro organizzato.
Vi è una famiglia, quindi, che ha un solo reddito, il reddito del capofamiglia, appunto perché la massaia non porta reddito ma deve comunque far andare avanti la famiglia, girando per bancarelle o mercatini trovando il prodotto migliore.
E se questo è il concetto, vediamo oggi qual è la condizione della società italiana a partire da questa deduzione, per capire come la rivendicazione del diritto, in questo caso alle Pari Opportunità, non è solo un atto volontaristico che può essere espresso, ma è anche l'identificazione dei problemi che ci sono ma anche la risposta in termini di progetti e di società e come tale fa parte di una strategia più generale, in questo caso, del movimento sindacale. Noi vediamo da questo, dando alcuni dati, che rendono, a mio avviso, più chiara la situazione. Siamo una società, quella italiana, dove si riscontrano otto milioni e mezzo di donne che lavorano e quattordici milioni e rotti di donne, sempre in età lavorativa ovviamente, che non lavorano, nel senso che lavorano a casa e mandano avanti la famiglia: questo dà già una misura della società.
Una società che vede, nel momento in cui nasce il primo figlio, una progressione, una dimensione di abbandono del lavoro intorno al 20%: per cui il 20% delle donne che lavorano, nel momento in cui nasce il primo figlio lasciano il lavoro, con

una progressione, se vediamo i dati del passato del 2002-2003, e non conosciamo naturalmente quelli del 2003-2004, del 7.7%, che è una progressione in crescita di donne che lasciano il lavoro nel momento in cui realizzano la maternità.
E questo dà il segno di dove si sta andando: non è un caso che si siano visti una serie di interventi per i lavori tessili oggi, si legano questi aspetti.
Si legano esattamente perché vediamo una serie si settori produttivi dove può trovare un impiego soprattutto la manodopera femminile, e il settore tessile è un classico, evidentemente, ma non è il solo, che subiscono un processo di ridimensionamento, di crisi, di abbandono che ha un effetto diretto non sui numeri della disoccupazione, ma nello specifico sulla capacità di tenuta della manodopera femminile, che non a caso si sta riducendo.
Così come, e questo è l'altro punto su cui dobbiamo riflettere, la cosa alla quale dobbiamo accompagnare l'affermazione del diritto, l'azione meritoria dei Centri che danno assistenza alle persone, fanno conoscere le leggi e svolgono un'attività di informazione, ma questo non può restare un fatto separato: deve essere un punto di una linea più generale del sindacato e della UIL, dove noi abbiamo sempre teso a tenere insieme diritto con sviluppo, cioè l'idea del diritto con l'idea dl progresso economico e sociale, quindi l'avanzamento della società. Se non c'è questo avanzamento, neanche il diritto si esercita più, perché di fatto rimarrebbe una rivendicazione utopistica, perché possiamo rivendicare tutte le pari opportunità che vogliamo, ma quando non esistono più le condizioni materiali e il modello di società che si sta costruendo è un modello in cui il centro è ancora il cosiddetto capofamiglia...se pensiamo allo stesso Stato sociale, al sistema di welfare, è tutto un sistema ancora molto basato sul capofamiglia: l'aiuto, l'assistenza, la tutela viene data al capofamiglia, perché è così strutturato, quella l'idea della massaia che veniva indicata.
Noi vogliamo altro: vogliamo appunto una società che tenta di svilupparsi, in cui l'industria, le attività produttive, abbiano un loro sviluppo e in cui ci sia anche, è importante, un posto preciso, un'occasione di lavoro, per le donne dove ha senso la rivendicazione che poi viene fatta, di contrattazione che dia Pari Opportunità, il fatto che la tecnologia, non riferita alle donne, ma riferita al grado di internalizzazione della società. Per esempio negli Stati Uniti veniva indicato questo tipo di indicatore: quanti taxisti sono extra-comunitari e quanti notai sono extra-comunitari, e si vedeva come in una società molto disorientata come quella americana, il mercato del lavoro è molto liberalizzato. Per esempio nei taxisti quello era il primo lavoro in quella società; in Italia non troverete, a meno che non sia una "mosca bianca", un taxista extra-comunitario, e non parlo poi del notaio, è abbastanza evidente. E' il caso di una società molto corporativa, dove valutano le corporazioni chi introdurre; veniva ricordato l'esempio dei Balcani, come tentativo di approccio; così il grado di pari opportunità è anche verificare quante donne dirigenti ci sono o meno, la capacità di far carriera, non solo nel sindacato ma in generale, come fatto assolutamente naturale, normale, di una società in cui cittadini e cittadine, dal punto di vista delle opportunità, hanno una parte di uguaglianza. Questo ancora non è così.
Accanto a questa idea di sviluppo dovrebbe accompagnarsi anche l'idea di riforma dello Stato sociale. Se noi guardiamo, rispetto alle persone impiegate in generale, ad esempio, nei servizi alla persona, l'Italia è uno dei paesi che ha meno persone [rispetto a molti altri paesi dello stesso livello], compresi gli Stati Uniti, che eppure sono una società molto "fai-da-te", hanno più persone, percentualmente, impiegate nei servizi alla persona, quindi c'è un'idea che la donna o l'uomo che

vogliono avere un figlio lo possono avere continuando a lavorare senza trovarsi di fronte alla scelta, come avviene in Italia con percentuali che non hanno paragone nel resto d'Europa.
E questo erano un po' alcune considerazioni che mi veniva di svolgere seguendo il vostro dibattito.
Io credo che noi dobbiamo avere, nella UIL ma anche in generale nelle organizzazioni e nel corpo della società, questa capacità di legare il servizio che noi siamo in grado di svolgere attraverso un'opera realizzata come quella dei Centri per le Pari Opportunità, in occasioni anche di azione politica e sindacale più generale. E' una sorta di bomba nella società, perché poi è questo il senso e l'idea che noi avevamo come UIL del sindacato dei cittadini: noi volevamo lottare e batterci sul posto di lavoro, come è proprio dell'attività sindacale, ma farlo anche sul territorio, sul modello di società, nel rapporto fra essere cittadini e il fisco, nel rapporto fra essere cittadini e parità, nel rapporto appunto delle pari opportunità rispetto allo sviluppo della società; cioè quindi dare questo Centro che non è solo di assistenza fiscale degli uomini e delle donne, cosa sicuramente importante e utile, però è un'altra cosa. Io credo che proprio perché questa esperienza non resti solo un dato volontario, di buona volontà, importante, ma diventi un momento di un'azione politica più ampia noi dobbiamo accompagnarla all'idea di non-neutralità, nel senso che noi abbiamo il nostro progetto di società, del dire che gli uomini e le donne devono cambiare lo stato delle cose che sono presenti, per dare un senso alle nostre lotte, per dare un senso alla contrattazione che vogliamo fare e sviluppare, ma più in generale questa battaglia che si sta combattendo per un'Italia e un'Europa che marcino con il passo dello sviluppo, non marcino all'indietro guardando a quella massaia, che è a un passo dall'idea di società rurale, una società che aveva al centro l'uomo, le donne a casa stavano a badare ai figli, e tanti figli perché contavano le braccia. E' un salto indietro del nostro paese, della nostra idea. Noi vogliamo fare un salto avanti e penso che come per tutti i salti in avanti avrà due gambe, ovverosia le Pari Opportunità.
Grazie.

Moderatrice:
Grazie Paolo perché hai colto "l'esprit de finesse" dei Centri dei diritti del Piemonte; e nella finesse c'è la sensibilità, la profondità, quello che non è stato espresso, ma che è stato colto molto bene nel tuo intervento conclusivo/iniziale, dando la dimensione dell'importanza del diritto per il diritto, l'importanza dei diritti umani.
Le donne non hanno intenzione di ritornare "rurali", anche se le donne nel campo dell'agricoltura stanno venendo avanti come femminilità, e cittadinità, creando gruppi d'impresa, di cooperazione, ed anche nuova attività agricola e rurale con servizi di qualità. Importantissimi, quindi, è uno sviluppo che la società riceve grazie proprio a questo espandersi, anche evolutivo, non solo delle persone ma anche della coscienza delle donne.
Ed ora è giunto il momento di aprire questo bellissimo lavoro.
Ivana Melli ha sottolineato quanto sia importante come Pari Opportunità dare spazio anche alla creatività, all'arte. Quindi riconoscere anche nelle politiche delle Pari Opportunità le donne letterate, donne che costruiscono e creano visivamente. Nei Centri dei Diritti, anche insieme agli uomini, abbiamo creato qualcosa che sia visibile, tangibile, anche nella sua semplicità. Ma questa semplicità ha in sé, l'aver cercato tra materiali diversi, materiali semplici che Carla quel giorno ci aveva portato, per creare qualcosa che si potesse comprendere. Qualcosa a cui si potesse dare l'immagine.
E' stato un lavoro molteplice. Avevo chiesto ai/alle partecipanti di illustrarlo però sono timidi, e timide, ed allora ho il compito di dirvi che questo bel gruppo a cerchio (ritagliato da un cartoncino) non sono solo donne: sono persone stilizzate, sono uomini e donne. I colori possono essere visti come i colori della natura umana, delle etnie differenti, o anche gli abiti colorati, che portano la vivacità e l'armonia. Persone che si tengono per mano come in un cerchio infantile, ma si tengono per mano per dire che lo sviluppo, la creatività, l'armonia, nascono proprio se ci si tende una mano. Questo cerchio evidenzia anche le idee differenti, perché nelle idee differenti si trova il contenuto essenziale per un convivere migliore.
Fra tutto il materiale che c'era a disposizione, le persone hanno ricercato questi colori: che se voi vedete, e avete un'attenzione un po' "lunga" di vista e non solo, (anche di emozione e di ascolto), sono i colori della bandiera della UIL. Sono i colori del logo della UIL. Infatti viene legata insieme, l'identità della UIL come sindacato dei cittadini e delle cittadine, con un nastro rosso, rosso inteso come chakra dell'amore, del sentimento, del riconoscimento, che tiene unito non solo la varietà dei colori, ma la stessa armonia, la stessa essenza sindacale, il calore umano.
Che cosa ci sta dentro questi fogli colorati? Apriamo con delicatezza e si scopre che c'è una scatola. Una scatola, che viene intesa come mondo, è una forma quadrata perché è un Centro strutturato, ma è anche circolare. Simbolicamente è "circolare" come qualcosa che non si ferma perché progredisce e non ha ostacoli.
Nell' aprire questo mondo, troviamo dell'altro materiale. C'è una rete, è una rete dorata, è una griglia, che simboleggia la Rete da costruire con i Centri dei Diritti. Quindi i Centri dei Diritti hanno in sé stessi, dentro di sè il contenuto profondo dell'essere una Rete, che si esprime partendo dal centro, di ognuno/a di noi per collegarsi con il mondo. Oltre alla Rete troviamo una persona, che è di colore bianco per distinguerla dagli altri colori. Un bianco inteso come luminosità, come l'insieme di tutti i colori, come apertura e pace universale. E' questo il colore

dell'eccellenza di una persona; poiché nella persona c'è un cuore, e tra l'altro hanno anche scritto "il cuore", come se volesse essere una conferma, una dimostrazione che in questo lavoro, in questa espressione, e in questo percorso attivo dei diritti ha parlato il cuore di tutte/i le/i partecipanti. I Centri dei diritti si aprono con il cuore.
Io mi auguro che anche gli uomini, responsabili di questa organizzazione che hanno voluto dimostrare che il sindacato è un modello maschilista abbiano un cuore e quindi si trasformino.
Grazie per l'attenzione. I lavori si concludono. Buona giornata.

LE PERSONE CHE SI SONO RIVOLTE AI CENTRI

Lo sportello ha avuto la sua fase iniziale in modo informale ed è stata soprattutto di sperimentazione.

A seguito della pubblicità dell'otto marzo sono iniziati contatti essenzialmente telefonici volti a chiedere informazioni generali soprattutto sull'attività dello sportello.

Questa prima fase è stata utilissima poiché ha permesso di monitorare le problematiche più ricorrenti rispetto ad altre meno sentite e, conseguentemente, focalizzare sulle prime i relativi approfondimenti.

Nel corso degli ultimi tre mesi il numero di persone che si è rivolto agli sportelli è andato progressivamente aumentando anche grazie alla pubblicità e diffusione dell'iniziativa da parte delle RSU Aziendali, dalle/dai partecipanti dal gruppo di lavoro del Fondo Sociale Europeo nonché dalle strutture di categoria e dalla confederazione.

I temi affrontati sono stati i più svariati ed hanno abbracciato l'intera sfera della persona:

- Maternità
- Orari e flessibilità di lavoro
- Cassa integrazione / mobilità
- Ricostruzioni di carriera
- Mobbing e molestie sessuali
- Orientamento professionale
- Ricerca di occupazione (donne disoccupate e donne in mobilità)
- Sanità
- Rinnovo permesso di soggiorno o problematiche similari.

Dopo il Convegno del 26 maggio 2004 gli sportelli hanno iniziato la loro regolare attività con giorni ed orari prestabiliti, il che ha facilitato ed incrementato il contatto con le lavoratrici/lavoratori e cittadine/cittadini .
Al 31 luglio, in cinque mesi di attività, nei Centri di Torino, Biella, Ivrea, Novara, Vercelli, Verbano Cusio-Ossola, si sono rivolte agli sportelli circa 498 persone di cui 392 donne e 106 uomini.
Mentre nei Centri di Alessandria, Asti, Cuneo il numero delle persone ricevute è stato circa di 23.

Centro dei Diritti sede di Torino
L'accoglienza e gli aiuti offerti dal Centro di Torino ha visto attivare numerosi contatti con associazioni femminili e con le strutture del Comune e della Sanità.
Abbiamo attivato una rete e collaborazione anche con i servizi della UIL che ci hanno offerto l'opportunità di risolvere in tempi brevi, senza far ritornare le persone, quanto ci è stato sottoposto.
Abbiamo ricevuto sia donne lavoratrici, sia donne in cerca di occupazione.
Anche donne pensionate si sono rivolte a noi per problemi di reversibilità di testamento e di assistenza.

Il n° delle persone è stato : circa 165 di cui 105 donne e 60 uomini così suddivise:
- n° 62 persone cui 21 donne e 41 uomini del settore metalmeccanico, di età compresa fra i 40 e 50 anni e di nazionalità italiana.
Le problematiche evidenziate riguardano: mobbing, ricollocazione per cassa integrazione o per cessata attività, mobilità, part-time, applicazione dei CCNL, conciliazione tra orari e flessibilità di lavoro in particolare per maternità e lavori di cura.

- n° 40 persone di cui 30 donne e 10 uomini del settore edile, con nazionalità in prevalenza straniera.
Particolare attenzione va posta sul fatto che, pur essendo i lavoratori della categoria edile in maggioranza uomini, le richieste di denuncia ed intervento sono state portate allo sportello dalle donne, o mogli o sorelle o familiari degli interessati.
Cio' spiega il numero delle donne che si sono rivolte al Centro.
Le richieste avanzate sono riferite a problemi di inquadramento professionale, di paga base non contrattuale, di non versamenti alla cassa edile. Inoltre numerose sono state le richieste di ricerca del lavoro ed anche di come iscriversi a Centri di Formazione Professionale.

- n° 20 persone di cui 15 donne e 5 uomini di età compresa tra 25 e 50 anni con nazionalità Italiana del settore tessile.
Le donne che si sono presentate lamentavano l'allontanamento dai posti di lavoro perché le aziende avevano dichiarato crisi e di conseguenza hanno chiuso l'attività.
Ad alcune di esse è stata indicata l'opportunità di contattare l'Associazione Idea Lavoro per frequentare percorsi di riqualificazione professionale e/o per riconoscere e valorizzare le rispettive competenze.
Riteniamo che questo modo di consigliare una mutazione del proprio capitale umano rientri anche nell'utilizzare la rete delle opportunità offerte al genere femminile.

- n° 22 donne del settore del commercio. Le richieste avanzate sono state relative a inquadramenti professionali tipologia di contratto ed anche di indicazione per passare ad attività autonoma.

- n° 21 giovani di cui 17 donne e 4 uomini di età compresa tra i 14 e 25 anni di nazionalità italiana con richieste per borse di studio, corsi di formazione.

Un caso più specifico relativo ad un uomo, avvocato, (affermato anche politicamente in Argentina) che ha dovuto chiedere asilo politico e vive ora a Torino che non riesce a trovare attività lavorativa perché il titolo di studio non gli viene riconosciuto.
Abbiamo preso contatti con il Consolato spagnolo, che ha indicato l'opportunità di regolarizzare il titolo di studio presso l'università di Madrid sottoponendo l'interessato ad un esame integrativo perché possa essere riconosciuta la sua laurea a livello europeo.

Centro dei Diritti sede di Biella

Da quando si è aperto lo sportello per i diritti delle Pari Opportunità si sono ricevute n° 125 donne di cui circa 50 straniere.

L'ufficio si prefigge di essere di aiuto a tutte le persone che si trovano in una situazione di disagio, che non riescono ad affrontare un problema per la mancanza di conoscenza delle opportunità e dei diritti legati alla vita lavorativa e famigliare.

Lo sportello è aperto due giorni alla settimana, ma in ogni giorno della settimana qualunque persona si avvicini al sindacato ed abbia bisogno, viene immediatamente dirottata verso le operatrici dell'ufficio.

Il mondo sta cambiando: l'immigrazione verso l'Italia ha portato nuove realtà e nuove culture, per cui ci siamo impegnate a dare un aiuto anche a persone straniere.

La maggior parte sono donne impegnate nei lavori di cura che chiedono una consulenza sui loro diritti e un aiuto per i rinnovi dei permessi di soggiorno.

Sono donne sole, non si fidano, hanno lasciato tutto nel loro paese di origine e per tutto si intende la famiglia, i figli; hanno voglia di raccontarsi di avere qualcuno su cui contare. Con pazienza ed umiltà, tramite l'ascolto, siamo riuscite ad entrare nel loro mondo e ad essere loro di aiuto.

In collaborazione con la Questura di Biella un giorno alla settimana abbiamo l'opportunità di portare noi direttamente i documenti per i rinnovi dei permessi di soggiorno, così queste persone non devono sobbarcarsi code infinite.

Con la Consigliera per le Pari Opportunità della Provincia di Biella abbiamo iniziato un percorso di collaborazione e consulenza per quanto riguarda l'applicazione della Legge 53 nel mondo del lavoro.

Abbiamo effettuato numerose assemblee all'interno delle fabbriche per diffondere ed approfondire la conoscenza della legge 53 e della cultura sulle pari opportunità.

Molte donne dopo una maternità hanno difficoltà nel rientrare al lavoro, non trovano più la loro mansione e vengono "gentilmente" invitate a dare le dimissioni in quanto l'azienda non dà loro l'opportunità di orari agevolati o di part-time.

E' la rigidità aziendale con la mancanza di cultura sulle pari opportunità a relegare molte donne fuori dal mondo del lavoro.

La maternità viene ancora vista come un danno e non come un vantaggio. L'Italia ha una crescita zero da molti anni, troppi.

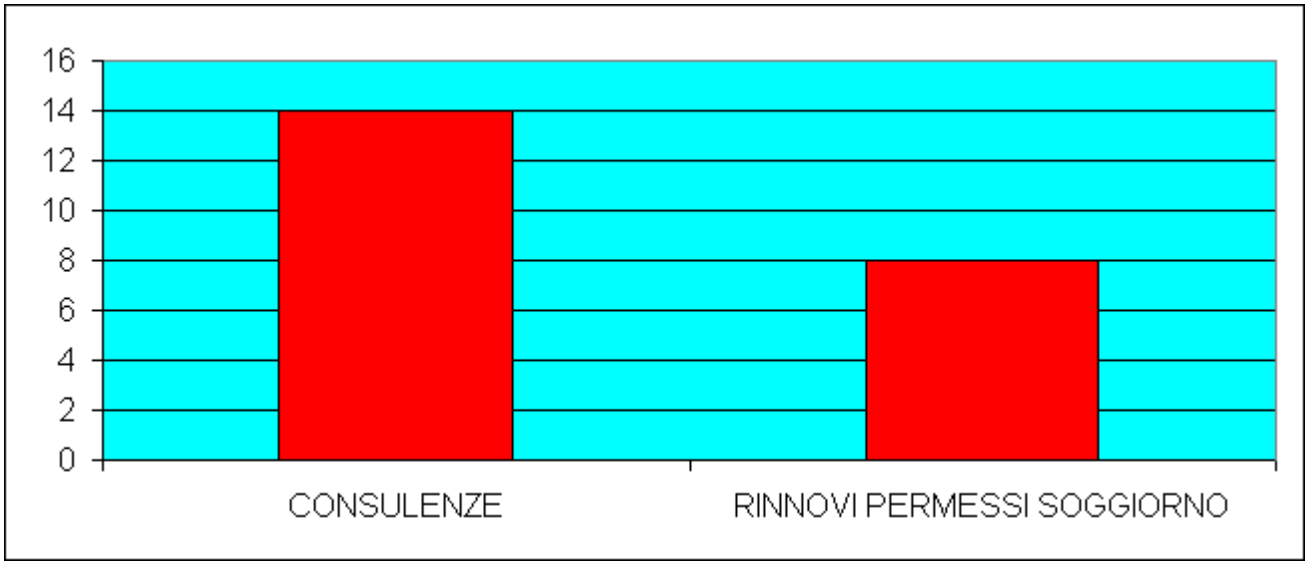
Il lavoro di cura è ancora totalmente sulle spalle delle donne, sono pochissimi gli uomini che chiedono un congedo parentale o che si assentano dal lavoro per una malattia dei figli, per cui una mamma non è ben vista dall'azienda in quanto non può dare continuità senza un appoggio esterno.

Mancano strutture pubbliche: una mamma con un bimbo di età da zero a tre anni deve lottare perché suo figlio possa avere un posto nell'asilo nido pubblico, le liste di attesa sono lunghissime.

In autunno stiamo organizzando la possibilità di ampliare i nostri servizi e le nostre collaborazioni anche con i servizi sociali.

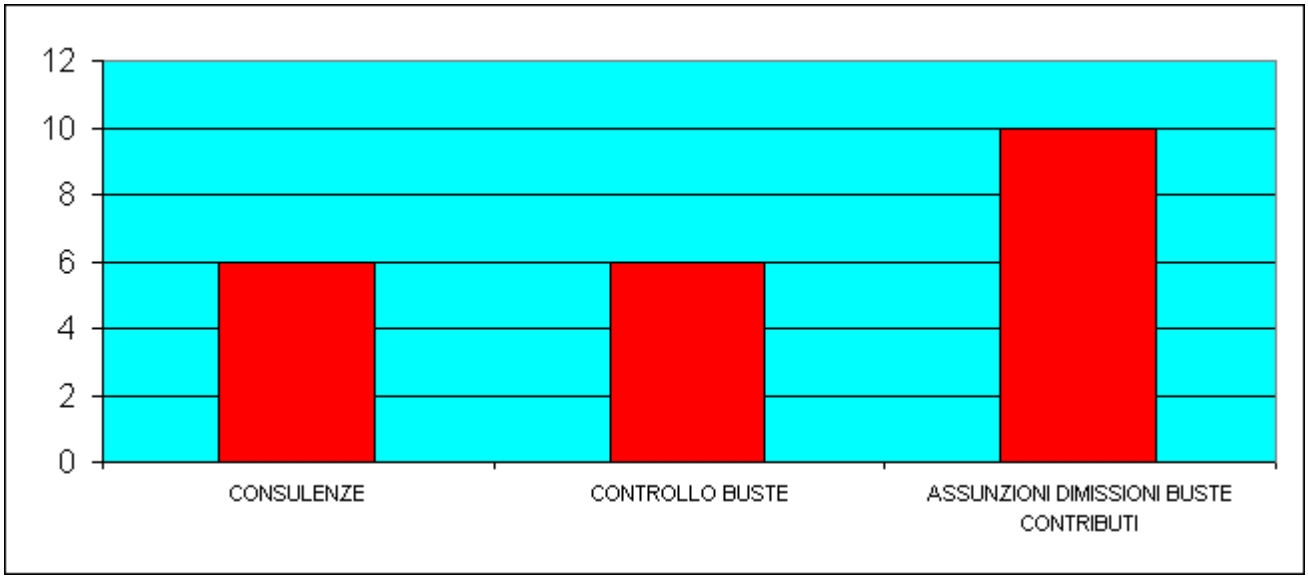
DONNE IMMIGRATE

CONSULENZE	RINNOVI PERMESSI SOGGIORNO	TOTALE GENERALE
14	8	**22**



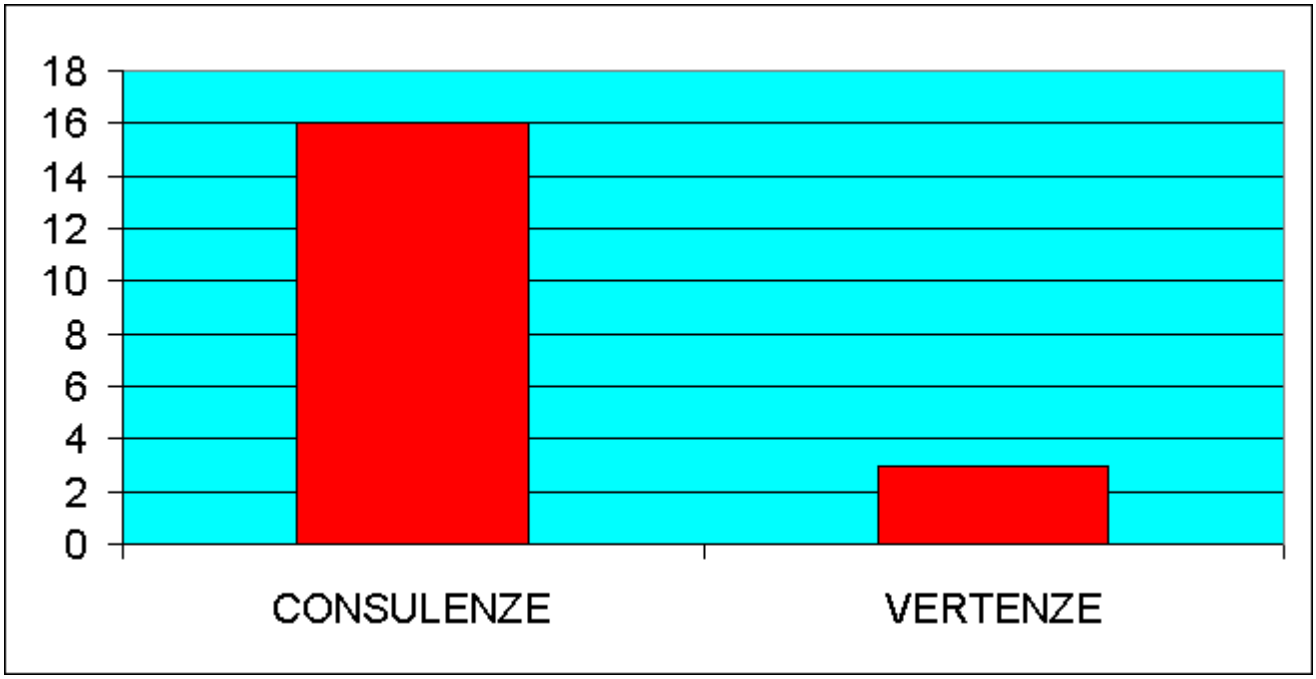
GESTIONE BUSTE PAGA COLF - BADANTI

CONSULENZE	CONTROLLO BUSTE	ASSUNZIONI DIMISSIONI BUSTE CONTRIBUTI	TOTALE GENERALE
6	6	10	**22**

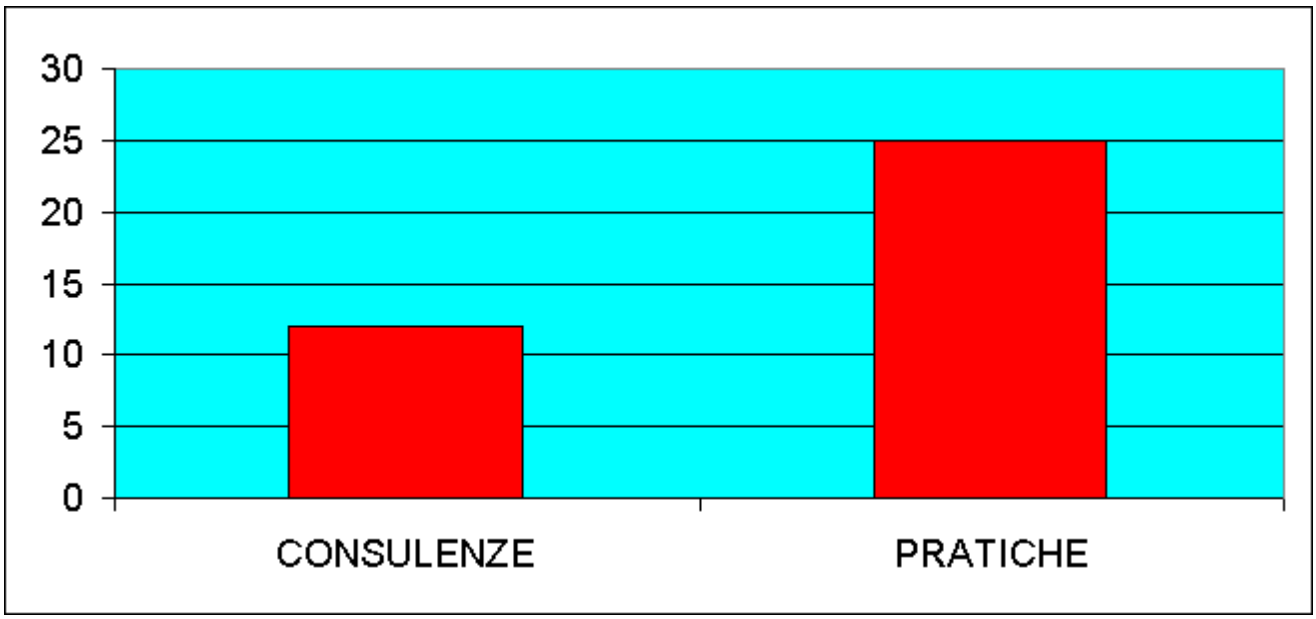


LE PARI OPPORTUNITA' NEL MONDO DEL LAVORO

CONSULENZE	VERTENZE	TOTALE GENERALE
16	3	**19**

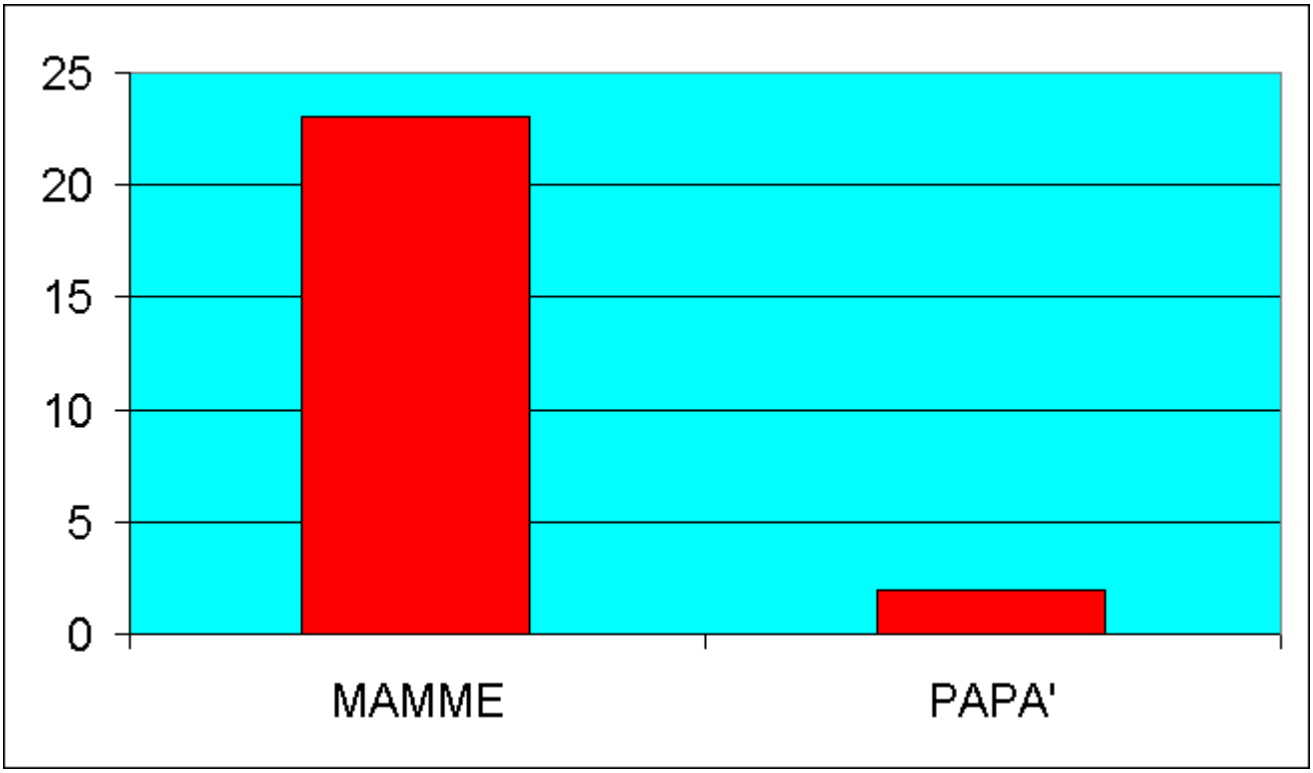


CONSULENZE	PRATICHE	TOTALE GENERALE
12	25	**37**



CONGEDI PARENTALI

MAMME	PAPA'	TOTALE GENERALE
23	2	25



Centro dei Diritti sede di Ivrea

Anche nella sede di Ivrea abbiamo avuto una buona affluenza di persone che si sono rivolte ai centri fiduciose nel poter risolvere le loro situazioni di disagio legate alla vita lavorativa ed anche familiare.
Lo sportello pur essendo aperto due mezze giornate alla settimana è comunque disponibile anche in altri momenti perché la referente è presente per altre attività sindacali.
Si sono presentate 50 persone di cui 27 donne e 23 uomini di età compresa tra i 32 e 90 anni di nazionalità italiana.
Il 50% delle persone provenivano dal settore metalmeccanico mentre l'altro 50% sono persone pensionate / pensionati.
Invece le richieste avanzate dalle persone pensionate sono state nella quasi totalità richieste relative all'assistenza per malattie gravi. Abbiamo provveduto a metterci in contatto con gli enti locali della città e Provincia.
Le richieste delle/degli occupate/i hanno visto le tematiche relative a maternità (orari, passaggi a part-time; cassa integrazione e mobilità poiché i problemi di crisi e di espulsione della forza lavoro nella città sono numerosi.

Centro dei Diritti sede di Novara
Nella sede di Novara i problemi denunciati sono soprattutto legati alla crisi del settore tessile.
Numerose sono infatti le richieste aziendali di riduzione dell'organico a causa dei trasferimenti di produzione fuori dal territorio nazionale.
Si sono anche affrontate richieste di intervento per congedi parentali sia per la cura dei bambini sia per la cura degli anziani.
Il n° delle persone ricevute è stato circa di 72 di cui 70 donne e due uomini.

Centro dei Diritti sede di Vercelli
Anche a Vercelli il settore tessile ha creato alcune richieste da parte delle lavoratrici a causa della cassa integrazione e delle crisi di produzione.
Le donne con più anzianità di lavoro e non vicine al pensionamento ci hanno fatto richieste di ricollocazione alcune hanno chiesto il percorso normativo per aprire un'attività commerciale e/o artigianale.
Abbiamo ricevuto n° 53 persone di cui 32 donne e 21 uomini in prevalenza di nazionalità italiana di età compresa tra i 25 e i 50 anni.
Si sono affrontati casi di cambiamenti orari per congedi parentali il caso più emblematico è stato di una donna di 40 anni, straniera, che a causa di una lunga grave malattia ha dovuto assentarsi dal lavoro rischiando così la conservazione posto.
Nel frattempo anche la sua bambina di 6 anni ha avuto problemi di salute.
Si è riuscite a risolvere questo caso contrattando con l'azienda la fruizione di un congedo parentale (L. 53/2000) in modo da consentire un ulteriore assenza dal lavoro dell'interessata.
In questo modo abbiamo evitato un licenziamento consentendo così a questa donna di risolvere le sue difficoltà.

Centro dei Diritti sede del Verbano Cusio-Ossola
Si sono presentate n° 33 donne in prevalenza giovani in cerca di occupazione.
Alcune con bassa scolarità sono state indirizzate a stages formativi.
Si è anche provveduto a suggerire come compilare i curricula per poter inviare domande di lavoro.

INDIRIZZI DEI CENTRI DEI DIRITTI UIL PER LE PARI OPPORTUNITA'
Responsabile del Progetto Ivana Dessanay

Provincia	Indirizzo	N° telefono	Orario di apertura	Referente
Torino	Via Bologna 11	011 / 2417148	Lunedì / giovedì ore 15 – 18	Adriana Scaranello
Alessandria	Via Fiume 15	0131 / 287711	Giovedì 15 -18	Giuseppina Macario
Asti	C.so Alfieri 10	0141 / 590191	Giovedì 15-18	Chiara Maffè
Biella	Via Piave 22	015 / 8491425	Mercoledì / Giovedì 15-18	MariaCristina Mosca
Cuneo	Via Fossano 38	0171 / 67718	Mercoledì 15-18	Lorena Acchiardi
Ivrea	Via Gariglietti 25	0125 / 641032	Mercoledì 15-18	Rita Maltagliati
Novara	Viale D. Alighieri 23	0321 / 626189	Martedì 15-18	Daniela Ottolini
Vercelli	C.so Fiume 85	0161 / 51720	Martedì 15-18	Teresa Marcon
Verbano C.O.	Via Baiettini 54	0323 / 53969	Lunedì 15-18	Valentina Bonzani

GLOSSARIO DEI TERMINI SULLE PARI OPPORTUNITÀ TRA DONNE E UOMINI.

1. Presentazione

Un glossario è una raccolta di vocaboli circoscritti a un ambito o propri di una disciplina, accompagnati da una definizione o da altre osservazioni.
Nel nostro caso, il glossario proposto è una raccolta di concetti e termini riferiti a tre ambiti distinti e correlati ed è allegato ad un documento, realizzato dall'Isfol - Unità Pari Opportunità per conto del Dipartimento per le Pari Opportunità per rispondere all'esigenza di dare attuazione alle Linee Guida V.I.S.P.O. (Valutazione Impatto Strategico Pari Opportunità), messe a punto dallo stesso Dipartimento per la Programmazione FSE 2000-2006.

La scelta di proporre questo strumento è scaturita innanzitutto dal fatto che il documento in questione "Indirizzi operativi per l'attuazione delle linee guida V.I.S.P.O. Indicazioni per la riprogrammazione FSE" è destinato ad un pubblico eterogeneo di attori quali: Autorità di Gestione titolari di Programmi cofinanziati dal FSE a livello centrale e locale; Valutatori Indipendenti; Strutture di Assistenza Tecnica per l'attuazione dei programmi; Organismi, strutture e servizi di Pari Opportunità; Operatori dei progetti cofinanziati) che può possedere una maggiore o minore familiarità con alcuni degli ambiti trattati e di conseguenza con il linguaggio specifico.

Inoltre, parlare di valutazione delle politiche di pari opportunità nella programmazione europea, attraverso la definizione di una proposta operativa, equivale comunque a muoversi in un terreno ancora poco indagato nel quale termini e significati devono necessariamente essere chiari e inequivocabili.

Lungi dall'essere esaustivo, il glossario può essere considerato uno strumento dinamico nel senso che accompagna un lavoro che investe l'intero ciclo della programmazione FSE e, di conseguenza, potrà seguirne le evoluzioni.

Per l'articolazione, si è optato per una presentazione dei termini in ordine alfabetico e non tematico.

Ad ogni voce corrisponde: il termine equivalente in lingua inglese e francese; la definizione sintetica e un commento che riporta eventuali esempi/osservazioni. (all'interno della definizione, in neretto, sono evidenziati quei termini che rimandano ad un'altra voce del glossario).

In totale il glossario raccoglie e integra 161 concetti/termini, anche alcuni non espressamente citati nel documento cui è allegato, che sono stati selezionati e/o rielaborati, esclusivamente da fonti ufficiali comunitarie e nazionali.

Le principali fonti utilizzate:

Commission Européenne (CE), Evaluer les programmes socio-economique. Glossaire de 300 concepts et termes techniques Collection MEANS (voll. 6), 1999 ;
Commission Européenne (CE), 100 parole per la parità, Glossario di termini sulla parità tra le donne e gli uomini, 1998 ;
Commissione Europea Direzione Generale Politica regionale e coesione. Coordinamento e valutazione delle operazioni Il nuovo periodo di programmazione 2000-2006, Documenti metodologici, Documento di lavoro 2. Valutazione ex ante degli interventi dei fondi strutturali.
Glossario Inforegio reperibile sul sito web della Direzione Generale Politiche regionali della Commissione europea (ultimo aggiornamento febbraio 2002);
Glossario del Fondo Sociale Europeo (lingua inglese e francese) reperibile sul sito web della Direzione Generale Occupazione e Affari sociali della Commissione europea;

Regolamento (CE) n. 1260/99 del Consiglio del 21 giugno 1999 Disposizioni generali sui fondi strutturali, art. 9.
Ministero dell'economia e delle finanze Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato Ispettorato Generale Rapporti Finanziari con l'Unione Europea, Programmazione 2000-2006 dei Fondi strutturali comunitari. Vademecum per il monitoraggio, cap. 1;
Dipartimento della Funzione Pubblica per l'Efficienza delle Amministrazioni. Il primo "manuale di stile". Guida alle parole delle Pubbliche Amministrazioni. Ed. Il Mulino, 1995.

2. Elenco delle voci

Analisi comparativa di genere
Analisi di contesto
Asse prioritario
Assistenza alle persone non autonome
Auto valutazione
Autorità di gestione
Autorità di pagamento
Azioni positive
Bando
Beneficiari finali
Bisogni
Campo valutativo
Capitolato d'oneri
Coerenza esterna
Coerenza interna
Coesione economica e sociale
Comparabilità
Complementarietà
Complemento di programmazione
Conciliazione tra vita professionale e vita familiare
Congedo di maternità
Congedo di paternità
Congedo parentale
Contesto
Controllo
Creazione o conservazione d'occupazione
Criterio
Cross sectional data
Custodia dei bambini
Dati disaggregati in base al sesso
Dati primari
Dati secondari
Desegregazione del mercato del lavoro
Destinatari
Destinatario diretto
Destinatario indiretto
Direttive sulla parità di trattamento
Discriminazione diretta
Discriminazione indiretta
Discriminazione positiva
Disoccupazione
Disoccupazione occulta
Disparita'
Disparita' tra i generi
Divario retributivo fra i sessi
Diversità
Divisione del lavoro (per sesso)
Docup (documento unico di programmazione)
Economia sommersa / lavoro sommerso
Effetto

Effetto di sostituzione
Effetto di spostamento
Effetto inatteso
Effetto insperato
Effetto lordo
Effetto netto
Effetto occupazione
Effetto scrematura
Efficacia
Efficienza
Eleggibilità
Esecuzione
Femminilizzazione della povertà
Flessibilità dell'orario di lavoro
Fondi strutturali
Fondo sociale europeo
Formazione professionale
Genere
Gestore
Glass ceiling (soffitto di cristallo, soffito di vetro)
Impatto
Indagine d'approfondimento
Indagine sull'impiego del tempo
Indicatore
Indicatore chiave
Indicatore di contesto
Indicatore di programma
Indicatore generico
Insensibile alla specificità di genere
Integrazione delle pari opportunità/ della prospettiva di genere
Intervento/interventi
Lavoro a tempo parziale
Lavoro atipico
Lavoro retribuito
Mainstreaming (integrazione della dimensione delle pari opportunità)
Means
Misura / misure
Monitoraggio
Obiettivi dei fondi strutturali
Obiettivo
Obiettivo globale
Obiettivo specifico
Occupabilità
Occupazione irregolare e precaria
Osservatorio
Pari opportunità
Pari opportunità per donne e uomini
Partecipazione equilibrata di donne e uomini
Performance
Pertinenza
Piano di sviluppo
Piano nazionale d'azione per l'occupazione
Po (programma operativo)
Politica /politiche
Popolazione attiva
Priorità politiche
Progetto (operazione/azione)
Programma
Programmazione
Programmazione secondo la specificità di genere

Promotore di progetto
Punteggio
Qcs (quadro comunitario di sostegno)
Quota
Realizzazione
Regolamentazione del lavoro part-time
Regolamento
Rendicontazione
Ripartizione di lavoro retribuito e non retribuito (in base al sesso)
Risorse
Risultato
Segregazione del mercato del lavoro
Segregazione occupazionale
Segregazione orizzontale
Segregazione verticale
Sensibile alle specificità di genere
Significativo in relazione al genere
Sinergia
Sistema di valutazione
Sistema informativo di monitoraggio
Situazione controfattuale
Soggetti eleggibili
Sostenibilità
Sovvenzione globale
Specificità di genere
Stakeholder
Strategia
Studio di valutabilità
Swot
Tasso di attività
Tasso di coinvolgimento dei soggetti eleggibili
Tasso di inattività
Tasso di partecipazione
Tasso di realizzazione
Tasso di spesa
Tasso di transizione
Tipologia di progetto
Tratta di esseri umani/donne e bambini
Trattamento preferenziale
Unità di misura
Utilità
Valutazione
Valutazione a medio termine/intermedia
Valutazione d'impatto rispetto al sesso
Valutazione esterna/ indipendente
Valutazione ex ante
Valutazione ex post
Valutazione in itinere
Valutazione interna
Valutazione tematica
Verifica dell'integrazione della dimensione di genere

3. Glossario

ANALISI COMPARATIVA DI GENERE

Inglese	*Francese*
GENDER ANALYSIS	ANALYSE SELON LE GENRE

Studio delle differenze di genere tra donne e uomini nei ruoli tradizionalmente loro assegnati in relazione alle condizioni, ai **bisogni**, ai **tassi di partecipazione**, all'accesso alle **risorse** e allo sviluppo, alla gestione del patrimonio, ai poteri decisionali.

ANALISI DI CONTESTO

Inglese	*Francese*
CONTEXT ANALYSIS	ANALYSE DE CONTEXTE

Analisi approfondita dell'ambito socio-economico nel quale si intende realizzare l'**intervento**.
L'analisi di contesto, realizzata con la valutazione ex-ante, permette di verificare la priorità che va assegnata ai vari bisogni socioeconomici dell'area interessata dall'intervento. Infatti, ciascuna regione, settore o Stato membro possiede i propri punti di forza e debolezza e, in un'economia aperta, è esposto ad opportunità e minacce derivanti dal suo stesso ambiente. Un'analisi concisa ma esauriente delle condizioni socioeconomiche (nella regione, nel settore o nel gruppo bersaglio) dovrebbe includere, tra l'altro, una serie di dati su opportuni indicatori socioeconomici e contestuali, relativi a periodi precedenti, al fine di agevolare l'opera di quantificazione dei bisogni. Per alcune delle più flagranti debolezze, è necessario spingere più avanti l'analisi per capire le cause degli squilibri e stabilire se questi siano strutturali e congiunturali. Dal punto di vista della parità uomo-donna, l'analisi della situazione della regione interessata dovrebbe vertere sui principali punti di forza e debolezza, per poter capire potenzialità e ostacoli cui è soggetta la regione.

ASSE PRIORITARIO

Inglese	*Francese*
PRIORITIES	AXE PRIORITAIRE

Identifica ciascuna delle priorità strategiche inserite in un **Quadro Comunitario di Sostegno** o in una forma di **intervento** (**PO**, **Docup**), cui fanno riferimento una serie di **obiettivi specifici** e la dotazione finanziaria resa disponibile attraverso la partecipazione dei **Fondi Strutturali** e/o altri strumenti finanziari dell'Unione Europea e delle corrispondenti risorse finanziarie dello Stato membro.
Per gli obiettivi 1 e 3 del FSE, gli assi prioritari dei PO corrispondono generalmente a 6 grandi aree di intervento che i QCS assumono come riferimento nel definire le scelte strategiche di investimento. Ad ogni asse è associato un obiettivo globale, a sua volta articolato in obiettivi specifici.

ASSISTENZA ALLE PERSONE NON AUTONOME

Inglese	*Francese*
DEPENDANT CARE	SOINS AUX PERSONNES DEPENDANTES

Erogazione di servizi di cura e assistenza alle persone in tenera età, malate, anziane, disabili o comunque non autonome.

AUTO VALUTAZIONE

Inglese	*Francese*
SELF-EVALUATION	AUTO-ÉVALUATION

Valutazione di un **intervento** effettuata dall'organismo che partecipa direttamente alla realizzazione dell'intervento stesso.

AUTORITÀ DI GESTIONE

Inglese	*Francese*
MANAGING AUTHORITY	AUTORITE DE GESTION

Autorità/organismi pubblici/privati, nazionali, regionali/locali designati dallo Stato membro per la gestione di un intervento di politica strutturale o lo Stato membro stesso quando esercita detta funzione.
Quando lo Stato membro designa una autorità di gestione diversa da sé, definisce tutte le modalità dei propri rapporti con l'autorità di gestione, nonché le modalità dei rapporti di quest'ultima con l'autorità/organismo che funge da **autorità di pagamento** per l'intervento in questione.

AUTORITÀ DI PAGAMENTO

Inglese	*Francese*
PAYING AUTHORITY	AUTORITE DE PAIEMENT

Una o più autorità/organismi nazionali, regionali/locali incaricati dallo Stato membro della elaborazione e presentazione delle richieste di pagamento e della ricezione dei pagamenti effettuati dalla Commissione. Lo Stato membro fissa tutte le modalità dei propri rapporti con l'autorità di pagamento nonché le modalità dei rapporti di quest'ultima con la CommissiONE.

AZIONI POSITIVE

Inglese	*Francese*
POSITIVE ACTION	ACTION POSITIVE

Misure rivolte ad un gruppo particolare, finalizzate ad eliminare e prevenire la discriminazione o a compensare gli svantaggi derivanti da atteggiamenti, comportamenti e strutture esistenti, (*vedi anche* **discriminazione positiva**).

BANDO

Inglese	*Francese*
CALL FOR PROPOSAL	APPEL D'OFFRE

Comunicazione della pubblica amministrazione per diffondere lo svolgimento di una gara o un concorso (bando di gara o bando di concorso). Normalmente tale comunicazione è pubblicata sui giornali quotidiani e sulla gazzetta ufficiale e contiene tutte le informazioni utili per la partecipazione.

BENEFICIARI FINALI

Inglese	*Francese*
FINAL BENEFICIARY	BÉNÉFICIAIRE FINAL

Organismi e imprese pubblici/privati responsabili della committenza delle operazioni.
Nel caso dei regimi di aiuto ai sensi dell'articolo 87 del trattato CE e di aiuti concessi da organismi designati dagli Stati membri, i beneficiari finali sono gli organismi che concedono gli aiuti.

BISOGNI

Inglese	*Francese*
NEED	BESOIN

Problemi, difficoltà o necessità espresse dall'utenza di riferimento, che possono essere risolti o superati grazie ad un **intervento**.

CAMPO VALUTATIVO

Inglese	*Francese*
SCOPE	CHAMP DE L' EVALUATION

Delimitazione precisa dell'oggetto della **valutazione**.

CAPITOLATO D'ONERI

Inglese	*Francese*
TERMS OF REFERENCE	CAHIER DES CHARGES

Definisce impegni e scadenze cui dovrà attenersi l'équipe di valutazione.

COERENZA ESTERNA

Inglese	*Francese*
EXTERNAL COHERENCE	COHÉRENCE EXTERNE

Corrispondenza tra gli obiettivi di un **intervento** e quelli di altri interventi che con esso interagiscono.
Ad esempio, se una politica nazionale e un programma socio-economico dell'Unione europea intervengono entrambi in modo complementare sullo stesso territorio in favore dello sviluppo delle PMI, esiste una coerenza esterna.

COERENZA INTERNA

Inglese	*Francese*
INTERNAL COHERENCE	COHÉRENCE INTERNE

Corrispondenza tra i differenti obiettivi di un unico **intervento**.
La coerenza interna presuppone l'esistenza di una gerarchia di obiettivi: quelli di livello inferiore forniscono un contributo logico a quelli di livello superiore.

COESIONE ECONOMICA E SOCIALE

Inglese	*Francese*
ECONOMIC AND SOCIAL COHESION	COHESION ECONOMIQUE ET SOCIALE

Assenza di eccessivi scostamenti, dal punto di vista del livello di sviluppo economico e dell'integrazione sociale, tra le regioni, le categorie di territori (es. urbano / rurale) o i gruppi sociali.
La coesione economica e sociale esprime la solidarietà tra gli Stati membri e le regioni dell'Unione europea, favorisce lo sviluppo equilibrato e sostenibile, la riduzione del divario strutturale tra regioni e paesi e le pari opportunità tra le persone. La coesione si concretizza in una pluralità di interventi finanziari, segnatamente da parte dei Fondi strutturali.

COMPARABILITÀ

Inglese	*Francese*
COMPARABILITY	COMPARABILITÉ

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

COMPLEMENTARIETÀ

Inglese	*Francese*
COMPLEMENTARITY	COMPLÉMENTARITÉ

Contributo di più interventi pubblici (o più componenti di un **intervento**) alla realizzazione di un medesimo obiettivo.

COMPLEMENTO DI PROGRAMMAZIONE

Inglese	*Francese*
PROGRAMME COMPLEMENT	COMPLEMENT DE PROGRAMMATION

Documento di attuazione della **strategia** e degli **assi prioritari** d'intervento previsti dal **QCS** e dai **Programmi Operativi**, contenente gli elementi dettagliati a livello di **misure**, come indicato nell'art. 18, paragrafo 3 del regolamento (CE) 1260/99, elaborato dallo Stato membro o dall'**autorità di gestione** e, se del caso, adattato conformemente all'articolo 34, paragrafo 3. Viene trasmesso alla Commissione a titolo informativo.

CONCILIAZIONE TRA VITA PROFESSIONALE E VITA FAMILIARE

Inglese	*Francese*
RECONCILIATION OF WORK AND FAMILY/HOUSEHOLD LIFE	CONCILIATION DU TRAVAIL ET DE LA VIE FAMILIALE

Introduzione di sistemi che prendono in considerazione esigenze della famiglia quali **congedi parentali**, soluzioni per la cura dei bambini e degli anziani, sviluppo di un contesto e di un'organizzazione di lavoro per agevolare la conciliazione tra la vita lavorativa e quella familiare per le donne e gli uomini.

CONGEDO DI MATERNITÀ

Inglese	*Francese*
MATERNITY LEAVE	CONGE DE MATERNITE

Congedo cui ha diritto una donna per un periodo continuativo, prima e/o dopo il parto conformemente alla legislazione e alle prassi nazionali.

CONGEDO DI PATERNITÀ

Inglese	*Francese*
PATERNAL LEAVE	CONGE DE PATERNITE

Congedo limitato nel tempo di cui può fruire il padre al momento della nascita di un figlio oppure, periodi di congedo su base annuale o pluriennale di cui si può avvalere per la cura dei figli.

CONGEDO PARENTALE

Inglese	*Francese*
PARENTAL LEAVE	CONGE PARENTAL

Diritto individuale dei lavoratori e delle lavoratrici di fruire di un congedo dopo la nascita o l'adozione di un bambino al fine di consentirne la cura.

CONTESTO

Inglese	*Francese*
CONTEXT	CONTEXTE

Ambito socio-economico nel quale si realizza l'**intervento**.

CONTROLLO

Inglese	*Francese*
AUDIT	CONTRÔLE

Verifica della conformità e regolarità dell'impiego delle **risorse**.
I termini di controllo e verifica, nel tempo, si sono estesi ad attività più vaste. Per es., alcuni tipi di revisioni contabili o controlli verificano che la realizzazione sia stata effettuata con un livello sufficiente di efficienza e di qualità.

CREAZIONE O CONSERVAZIONE D'OCCUPAZIONE

Inglese	*Francese*
JOB CREATED OR MAINTAINED	EMPLOI CREE OU MAINTENU

Nuovi posti di lavoro creati grazie ad un **intervento** o posti di lavoro a rischio che un intervento ha permesso di salvaguardare.

CRITERIO

Inglese	*Francese*
CRITERION	CRITERE

In ambito valutativo, carattere, proprietà o conseguenza dell'**intervento** sulla base del quale sarà formulato un giudizio.

CROSS SECTIONAL DATA

Inglese	*Francese*
CROSS SECTIONAL DATA	DONNEES PAR COUPE TRASVERSALE

I dati raccolti in un determinato momento, con metodo comparativo su più categorie di individui o di fatti.
Per es.: il tasso di disoccupazione comparato per le regioni europee; il tasso di collocamento comparato per uomini e donne.

CUSTODIA DEI BAMBINI

Inglese	*Francese*
CHILDCARE	GARDE D'ENFANTS

Concetto ampio che concerne l'erogazione di servizi di natura pubblica, privata, individuale o collettiva onde soddisfare i bisogni dei bambini e dei genitori.

DATI DISAGGREGATI IN BASE AL SESSO

Inglese	*Francese*
GENDER DISAGGREGATED DATA	DONNEES VENTILEES PAR SEXE

RACCOLTA E CLASSIFICAZIONE DI DATI E DI INFORMAZIONI STATISTICHE PER GENERE AL FINE DI CONSENTIRE UN'ANALISI COMPARATIVA DI GENERE.

DATI PRIMARI

Inglese	*Francese*
PRIMARY DATA	DONNEES PRIMAIRES

Dati raccolti direttamente sul campo, grazie a un'indagine realizzata dal gruppo di valutazione presso i soggetti coinvolti nell'**intervento**.
I dati primari giocano un ruolo importante nell'apporto cognitivo alla valutazione e si aggiungono ai dati già disponibili all'inizio della valutazione (ricerche e valutazioni precedenti, dati di monitoraggio, statistiche). Sono particolarmente utili per analizzare in maniera approfondita gli impatti e i bisogni.

DATI SECONDARI

Inglese	*Francese*
SECONDARY DATA	DONNEES SECONDAIRES

Informazioni preesistenti, raccolte e interpretate dal gruppo di valutazione.
I dati secondari comprendono: dati generati dal sistema di monitoraggio; elaborazioni prodotte dagli uffici statistici; informazioni provenienti da ricerche e valutazioni precedenti.

DESEGREGAZIONE DEL MERCATO DEL LAVORO

Inglese	*Francese*
DESEGREGATION OF THE LABOUR MARKET	DESEGREGATION DU MARCHE DU TRAVAIL

Politiche volte a ridurre o a eliminare la segregazione occupazionale (verticale/ orizzontale) di genere nel mercato del lavoro.

DESTINATARI

Inglese	*Francese*
ADDRESSEE	DESTINATAIRES

Per destinatari si intendono genericamente tutti quei soggetti, siano essi persone, organismi, imprese pubblici/privati, che in maniera diretta o indiretta (come nel caso specifico di alcune tipologie d'intervento del Fse) vengono individuati come utenti effettivi degli interventi realizzati.

DESTINATARIO DIRETTO

Inglese	*Francese*
DIRECT ADDRESSEE	DESTINATAIRE DIRECT

Persona o organismo direttamente raggiunto dall'**intervento**.

DESTINATARIO INDIRETTO

Inglese	*Francese*
INDIRECT ADDRESSEE	DESTINATAIRE INDIRECT

Persona, gruppo di persone o organismo non direttamente coinvolto nell'**intervento** ma che ne riceve gli **effetti** per mezzo dei **destinatari diretti** (*es. le imprese che utilizzano innovazioni tecnologiche introdotte grazie all'intervento*).

DIRETTIVE SULLA PARITÀ DI TRATTAMENTO

Inglese	*Francese*
DIRECTIVES ON EQUAL TREATMENT	DIRECTIVES SUR L'EGALITE DE TRAITEMENT

Direttive comunitarie che estendono la portata del principio di pari trattamento per gli uomini e le donne.
Inizialmente, nel Trattato di Roma il principio di pari trattamento era relativo esclusivamente alla retribuzione. In seguito, è stato esteso ad ambiti quali l'accesso al lavoro, alla formazione, alla promozione professionale e alle condizioni di lavoro, ai regimi obbligatori di sicurezza sociale, ai regimi professionali di sicurezza sociale, a coloro che esercitano un'attività autonoma (ivi comprese le attività nel settore agricolo), alle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento e a coloro che fruiscono di un congedo parentale.

DISCRIMINAZIONE DIRETTA

Inglese	*Francese*
SEX DISCRIMINATION-DIRECT	DISCRIMINATION SEXUELLE DIRECTE

Trattamento meno favorevole nei confronti di una persona rispetto a un'altra, in ragione dell'appartenenza ad un sesso.

DISCRIMINAZIONE INDIRETTA

Inglese	*Francese*
SEX DISCRIMINATION INDIRECT	DISCRIMINATION SEXUELLE INDIRECTE

Impatto marcatamente penalizzante che una legge, un regolamento, una politica o una prassi apparentemente neutri, esercitano sui rappresentanti di un determinato sesso (*ad esclusione dei casi in cui la differenza di trattamento possa essere giustificata da fattori oggettivi*).

DISCRIMINAZIONE POSITIVA

Inglese	*Francese*
POSITIVE DISCRIMINATION	DISCRIMINATION POSITIVE

Vedi **azioni positive**.

DISOCCUPAZIONE

Inglese	*Francese*
UNEMPLOYMENT	CHOMAGE

Numero di persone senza un lavoro, alla ricerca di un lavoro e disponibili ad accettarne uno, rispetto alla manodopera totale.

DISOCCUPAZIONE OCCULTA

Inglese	*Francese*
HIDDEN UNEMPLOYMENT	CHOMAGE CACHE/INVISIBILE

Numero di persone senza un lavoro che non risultano disoccupate in base ai sistemi nazionali di rilevazione dei tassi di disoccupazione.
La disoccupazione occulta può riguardare in particolare le donne.

DISPARITA'

Inglese	*Francese*
DISPARITY	DISPARITE

In ambito valutativo, situazione significativamente diversa di una regione o di un gruppo di persone rispetto ad altre, in relazione a determinati criteri.

DISPARITA' TRA I GENERI

Inglese	*Francese*
GENDER GAP	DISPARITE ENTRE LES GENRES

Disparità riscontrabili in qualsiasi ambito tra le donne e gli uomini, relativamente ai livelli di partecipazione, condizioni di accesso, diritti, retribuzione o prestazioni d'altro genere.

DIVARIO RETRIBUTIVO FRA I SESSI

Inglese	*Francese*
GENDER PAY GAP	ECART DE REMUNERATION ENTRE LES SEXES

Differenza tra la retribuzione media degli uomini e quella delle donne.

DIVERSITÀ

Inglese	*Francese*
DIVERSITY	DIVERSITE

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

DIVISIONE DEL LAVORO (PER SESSO)

Inglese	*Francese*
DIVISION OF LABOUR (BY GENDER)	DIVISION DU TRAVAIL (SELON LE SEXE)

Divisione del **lavoro retribuito e non retribuito** tra le donne e gli uomini nella vita privata e in quella pubblica.

DOCUP (DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE)

Inglese	*Francese*
SINGLE PROGRAMMING DOCUMENT	DOCUMENT UNIQUE DE PROGRAMMATION

Documento unico approvato dalla Commissione che riunisce gli elementi contenuti in **un quadro comunitario di sostegno** e in un **programma operativo**.

ECONOMIA SOMMERSA / LAVORO SOMMERSO

Inglese	*Francese*
INFORMAL ECONOMY / WORK	ECONOMIE INFORMELLE / TRAVAIL INFORMEL

Attività economiche retribuite come occupazione unica o secondaria, esercitate a fini di lucro e in forma non occasionale, ai limiti o al di fuori degli obblighi legali, normativi o contrattuali, ad esclusione però delle attività informali che rientrano nell'economia del crimine.

EFFETTO

Inglese	*Francese*
EFFECT	EFFET

Cambiamento socio-economico derivante, direttamente o indirettamente, dalla realizzazione di un **intervento**.

EFFETTO DI SOSTITUZIONE

Inglese	*Francese*
SUBSTITUTION EFFECT	EFFET DE SUBSTITUTION

Effetto ottenuto a favore di un **destinatario diretto** a detrimento di una persona o di un organismo non eleggibili per l'**intervento**.
Per es.: un disoccupato di lunga durata ha trovato un'occupazione grazie all'intervento. In realtà, questa occupazione è stata ottenuta grazie al collocamento in pensione anticipata di un'altra persona. In questo caso, c'è una redistribuzione dell'occupazione in favore di categorie svantaggiate.

EFFETTO DI SPOSTAMENTO

Inglese	*Francese*
DISPLACEMENT EFFECT	EFFET DE DEPLACEMENT

Effetto ottenuto in una zona eleggibile, a detrimento di un'altra zona.
L'effetto di spostamento può essere voluto (es. lo spostamento di una amministrazione pubblica dalla capitale verso una regione in riconversione) o non voluto (es. il 10% delle occupazioni create attraverso un programma di sviluppo regionale hanno avuto come conseguenza la perdita di posti di lavoro nelle altre regioni eleggibili).

EFFETTO INATTESO

Inglese	*Francese*
UNEXPECTED EFFECT	EFFET INATTENDU

Risultato che si è manifestato attraverso la **valutazione** ma che non era stato previsto al momento dell'avvio dell'**intervento**.

EFFETTO INSPERATO

Inglese	*Francese*
DEADWEIGHT	EFFET D'AUBAINE

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

Per es.: un agricoltore ha ricevuto un sostegno economico per costruire un alloggio rurale. In occasione di una indagine, egli dichiara che il sostegno ricevuto gli ha permesso di costruire un alloggio di qualità migliore ma avrebbe comunque costruito l'alloggio, anche in assenza del sostegno economico ricevuto. Dunque, la creazione dell'alloggio non può essere interamente imputata all'intervento: si è avuto un effetto insperato. L'importanza dell'effetto insperato può talvolta superare il 50% dell'effetto lordo. La stima degli effetti insperati necessita di una indagine presso i destinatari diretti, preferibilmente con una analisi comparativa rivolta ai non partecipanti all'intervento.

EFFETTO LORDO

Inglese	*Francese*
GROSS EFFECT	EFFET BRUT

Cambiamento constatato a seguito dell'**intervento** o **effetto** dichiarato dal **destinatario diretto**.
L'effetto lordo risulta come una conseguenza dell'intervento ma non può, generalmente, essergli imputato totalmente.
L'esempio che segue aiuta a capire che la valutazione non può limitarsi a descrivere gli effetti lordi: "grazie al sostegno economico ricevuto, le imprese hanno dichiarato di aver creato 500 posti di lavoro (effetto lordo)". In realtà, in assenza del sostegno economico, le imprese avrebbero creato ugualmente 100 posti di lavoro (effetto insperato). Pertanto, i posti di lavoro realmente imputabili all'intervento sono in numero di 400 (effetto netto).

EFFETTO NETTO

Inglese	*Francese*
NET EFFECT	EFFET NET

Effetto realmente ed esclusivamente imputabile all'**intervento**, in contrapposizione ai cambiamenti apparenti o agli **effetti lordi**.
Per valutare gli effetti netti a partire da quelli lordi è necessario escludere i cambiamenti che si sarebbero prodotti in assenza dell'intervento e che non sono ad esso imputabili in quanto prodotti da fattori concorrenti (situazione controfattuale).
Per es.: si constata una stabilità di effetti delle imprese aiutate (con cambiamenti o effetti lordi uguali a zero); tuttavia, si stima che in assenza del sostegno pubblico 400 persone sarebbero state licenziate (situazione controfattuale). Si sono dunque mantenuti 400 posti di lavoro (effetto netto).

EFFETTO OCCUPAZIONE

Inglese	*Francese*
EMPLOYMENT EFFECT	EFFET D'EMPLOI

Miglioramento dell'**occupabilità**, **creazione di occupazione/conservazione di occupazione** o cambiamenti strutturali del mercato del lavoro conseguenti all'intervento.

EFFETTO SCREMATURA

Inglese	*Francese*
SKIMMING-OFF EFFECT	EFFET D'ECREMAGE

Conseguenza della modalità di reperimento di partecipanti a un intervento di formazione che privilegia coloro che possono ottenere i migliori risultati.

EFFICACIA

Inglese	*Francese*
EFFECTIVENESS	EFFICACITE

Conseguimento degli effetti attesi e raggiungimento degli obiettivi prefissati.

EFFICIENZA

Inglese	*Francese*
EFFICIENCY	EFFICIENCE

Rapporto tra le attività realizzate, i risultati conseguiti e le **risorse** impiegate.

ELEGGIBILITÀ

Inglese	*Francese*
ELIGIBILITY	ELIGIBILITE

Possesso dei requisiti richiesti per beneficiare dell'intervento, o più precisamente per ricevere un finanziamento (da parte di una regione, un progetto, un gruppo di persone).

ESECUZIONE

Inglese	*Francese*
IMPLEMENTATION	MISE EN OEUVRE

Processo operativo necessario per produrre le **realizzazioni** attese.
Nel contesto dei programmi socio economici dell'Unione europea, l'esecuzione comprende i seguenti impegni: mobilitare e ripartire le risorse assegnate; attribuire le responsabilità di gestione agli operatori, sollecitare le candidature dei promotori di progetto, selezionare i progetti e finanziarli.

FEMMINILIZZAZIONE DELLA POVERTÀ

Inglese	*Francese*
FEMINISATION OF POVERTY	FEMINISATION DE LA PAUVRETE

Crescente incidenza e prevalenza della povertà tra le donne rispetto agli uomini.

FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO DI LAVORO

Inglese	*Francese*
FLEXIBILITY OF WORKING TIME / WORKING HOURS	FLEXIBILITE DU TEMPS / DES HORAIRES DE TRAVAIL

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

FONDI STRUTTURALI

Inglese	*Francese*
STRUCTURAL FUNDS	FONDS STRUCTURELS

Fondi comunitari che servono a finanziare le azioni "strutturali" dell'Unione, ossia quelle miranti a ridurre i divari di sviluppo tra le regioni.
Il Fondo europeo di sviluppo regionale (FESR) è il principale strumento finanziario dei programmi regionali. I suoi finanziamenti sono completati da quelli del Fondo sociale europeo (**FSE**) per le azioni di formazione e di lotta alla disoccupazione o da quelli del Fondo europeo agricolo di orientamento e di garanzia (FEAOG) per le azioni di sviluppo rurale. Dal 1994, lo strumento finanziario di orientamento della pesca (SFOP) riunisce tutti gli strumenti finanziari per la pesca.

FONDO SOCIALE EUROPEO

Inglese	*Francese*
EUROPEAN SOCIAL FOUND	FONDS SOCIAL EUROPEEN

Istituito nel 1960, il FSE è il principale strumento della politica sociale della Comunità. Offre un'assistenza finanziaria a programmi di **formazione professionale** e alla creazione di posti di lavoro.

FORMAZIONE PROFESSIONALE

Inglese	*Francese*
VOCATIONAL TRAINING	FORMATION PROFESSIONNELLE

Qualsiasi forma educativa che prepari ad una qualifica per una particolare professione, attività o occupazione o che fornisca le abilità necessarie per tale professione, attività o occupazione.

GENERE

Inglese	*Francese*
GENDER	GENRE/SEXE (RAPPORTS SOCIAUX DE SEXE)

Il maschile e il femminile, intesi come risultante di un complesso di modelli culturali e sociali che caratterizzano ciascuno dei due sessi e ne condizionano il ruolo e il comportamento.

GESTORE

Inglese	*Francese*
MANAGING BODY	ORGANISME DE GESTION

Organismo pubblico (a volte anche privato) che ha la responsabilità della **realizzazione** dell'**intervento**.

GLASS CEILING (SOFFITTO DI CRISTALLO, SOFFITO DI VETRO)

Inglese	*Francese*
GLASS CEILING	PLAFOND DE VERRE

Barriera invisibile derivante da una complessa interazione di strutture nell'ambito di organizzazioni a dominanza maschile che impediscono alle donne di accedere a posizioni di responsabilità.

IMPATTO

Inglese	*Francese*
IMPACT	IMPACT

Conseguenza risultante per i **destinatari diretti** a seguito della partecipazione all'**intervento** oppure conseguenza indiretta su altri destinatari favoriti o penalizzati dall'intervento.
Alcuni impatti (impatti specifici) si osservano presso i destinatari diretti, dopo qualche mese o a lungo termine (es. la sopravvivenza delle imprese aiutate, dopo due anni). Altri (impatti globali) si osservano a livello macro-economico o macro-sociale (es. il miglioramento dell'immagine della regione che ha usufruito del contributo economico).
Tra gli impatti specifici e gli impatti globali, la valutazione è spesso chiamata ad analizzare uno o più impatti intermedi. Gli impatti possono essere attesi o inattesi, positivi o negativi.

INDAGINE D'APPROFONDIMENTO

Inglese	*Francese*
IN-DEPTH STUDY	ETUDE APPRONFONDIE

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

INDAGINE SULL'IMPIEGO DEL TEMPO

Inglese	*Francese*
TIME USE SURVEY	ENQUETE SUR L'EMPLOI DU TEMPS

Misurazione dell'uso del tempo da parte delle donne e degli uomini, particolarmente in relazione al lavoro retribuito e non retribuito, alle attività di mercato e extra-mercato, al tempo libero e agli spazi individuali.

INDICATORE

Inglese	*Francese*
INDICATOR	INDICATEUR

Misura di un obiettivo da raggiungere, di una **risorsa** mobilitata, di una **realizzazione** compiuta, di un **effetto** ottenuto o di una variabile di **contesto** (economico, sociale o ambientale).
L'informazione fornita da un indicatore è un dato quantitativo che misura fatti o opinioni (es. la percentuale di imprese che hanno ricevuto un finanziamento attraverso l'intervento; la percentuale di allievi che si dichiarano soddisfatti o molto soddisfatti).
Tra le qualità di un indicatore va evidenziato il fatto che deve produrre una informazione semplice, facilmente comunicabile e comprensibile da chi fornisce e da chi utilizza l'informazione. Deve supportare i responsabili dell'intervento nella comunicazione, nella negoziazione e nella decisione e deve riflettere esattamente ciò che si intende misurare. L'indicatore e la sua unità di misura devono essere sensibili, vale a dire che la quantità misurata deve variare significativamente quando si verifica un cambiamento nella variabile da misurare. Gli indicatori possono essere costruiti specificamente dall'équipe di valutazione e quantificati con l'aiuto di indagini o di dati statistici. Sono spesso presi in prestito dal sistema di monitoraggio o dalle serie statistiche.

INDICATORE CHIAVE

Inglese	*Francese*
CORE INDICATOR	INDICATEUR CLE

Indicatore che gioca il ruolo più importante nelle comparazioni tra interventi diversi e nella sintesi delle conclusioni di più valutazioni.

INDICATORE DI CONTESTO

Inglese	*Francese*
CONTEXT INDICATOR	INDICATEUR DE CONTEXTE

Misura di una variabile economica, sociale o ambientale riferita all'insieme di una regione, di un settore o di una popolazione nella quale si colloca l'intervento (es. PIL per abitante, numero annuale di imprese create nella regione).

INDICATORE DI PROGRAMMA

Inglese	*Francese*
PROGRAMME INDICATOR	INDICATEUR DE PROGRAMME

Indicatore che riguarda le **risorse** e le **realizzazioni** dell'**intervento** così come i **risultati** e gli **impatti** sui suoi **destinatari diretti e indiretti**.
Gli indicatori di programma sono quantificati dai sistemi di monitoraggio e dalla valutazione stessa, quand'essa produce dati primari. Quando riguardano gli effetti, gli indicatori di programma misurano solamente ciò che si riferisce ai destinatari diretti e indiretti. Possono anche comprendere indicatori derivati per misurane l'efficienza, l'efficacia o la performance.

INDICATORE GENERICO

Inglese	*Francese*
GENERIC INDICATOR	INDICATEUR GENERIQUE

Indicatore utilizzato per quantificare, con la stessa unità di misura, gli **impatti** risultanti da più **realizzazioni** di natura diversa (es. il valore aggiunto prodotto attraverso le realizzazioni dei settori della pesca, del turismo e delle nuove tecnologie dell'informazione).

INSENSIBILE ALLA SPECIFICITÀ DI GENERE

Inglese	*Francese*
GENDER BLIND	IGNORANT LA SPECIFICITE DE GENRE

Approccio o atteggiamento che ignora o trascura la **specificità di genere**.

INTEGRAZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ/ DELLA PROSPETTIVA DI GENERE

Inglese	*Francese*
INTEGRATION OF EQUAL OPPORTUNITIES/ GENDER PERSPECTIVE	INTEGRATION DE L'EGALITE DES CHANCES/ PERSPECTIVE DE GENRE

Vedi **Mainstreaming**.

INTERVENTO/INTERVENTI

Inglese	*Francese*
INTERVENTION	INTERVENTION

L'insieme di azioni o operazioni di qualsiasi natura (**politica**, **programma**, **misura** o **progetto**), di competenza delle autorità pubbliche.
Nell'ambito dei fondi strutturali, si intendono le seguenti forme d'intervento: i programmi operativi o il documento unico di programmazione; i programmi di iniziativa comunitaria; il sostegno alle misure di assistenza tecnica e alle azioni innovative.

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Inglese	*Francese*
PART-TIME EMPLOYMENT	TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Occupazione che prevede un orario lavorativo più corto di quello normale o di quello standard a tempo pieno.

LAVORO ATIPICO

Inglese	*Francese*
ATYPICAL WORK/EMPLOYMENT	TRAVAIL/EMPLOI ATYPIQUE

Modalità di lavoro diversa da quelle a tempo pieno e permanente. In questa categoria rientrano il lavoro part-time, il lavoro serale e nei fine settimana, il lavoro con contratto a termine, il lavoro temporaneo, il telelavoro, lavoro interinale, collaborazioni coordinate e continuative, job sharing e job rotation.

LAVORO RETRIBUITO

Inglese	*Francese*
PAID WORK	TRAVAIL REMUNERE

Lavoro remunerato in denaro.

MAINSTREAMING (INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ)

Inglese	*Francese*
GENDER MAINSTREAMING	INTEGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE

L'integrazione sistematica delle situazioni, delle priorità e dei **bisogni** rispettivi delle donne e degli uomini in tutte le **politiche**. La finalità è quella di mobilitare e sensibilizzare tutte le politiche e le misure d'ordine generale affinché si raggiunga la parità tenendo conto degli **effetti** all'atto della loro pianificazione e attuazione.
Ad esempio, le pari opportunità sono integrate nella valutazione nella misura in cui distinguono sistematicamente gli uomini e le donne tra i destinatari diretti e indiretti dell'intervento pubblico, tra gli operatori e i decisori e nella misura in cui la distinzione operata riguarda i bisogni, le realizzazioni i risultati e gli impatti.

MEANS

Acronimo derivante dalla denominazione di un Programma del 1991 (*Méthodes d'Evaluation des Actions de Nature Structurelle*) promosso dalla Direzione Generale delle politiche regionali della Commissione europea e finalizzato al miglioramento e alla diffusione dei metodi di valutazione.
A seguito del Programma sono scaturiti numerosi documenti che in ambito comunitario costituiscono dei punti di riferimento in materia di valutazione.

MISURA / MISURE

Inglese	*Francese*
MEASURE	MESURE

Lo strumento tramite il quale un **asse prioritario** trova attuazione su un arco di tempo pluriennale e che consente il finanziamento delle operazioni. Si definisce come misura, ogni regime di aiuto ai sensi dell'articolo 87 del trattato CE e ogni concessione di aiuti da parte di organismi designati dagli Stati membri, oppure qualsiasi categoria di tali aiuti o concessioni o una loro combinazione, che abbiano la stessa finalità.
E' il livello minimo di articolazione della programmazione, che raggruppa progetti accomunati da una stessa finalità.

MONITORAGGIO

Inglese	*Francese*
MONITORING	SUIVI

L'esame esaustivo e regolare delle **risorse**, delle **realizzazioni** e dei **risultati** dell'**intervento**.
Il monitoraggio poggia su un sistema di informazioni coerente che comprende resoconti di attività, bilancio, indicatori, ecc. che provengono principalmente dagli operatori e sono utilizzati soprattutto per guidare l'intervento. In genere, del sistema di monitoraggio sono responsabili gli attori coinvolti nella realizzazione degli interventi Se il monitoraggio comporta un giudizio, questo si riferisce al raggiungimento di obiettivi operativi..

OBIETTIVI DEI FONDI STRUTTURALI

Inglese	*Francese*
STRUCTURAL FUNDS OBJECTIVES	OBJECTIFS DES FONDS STRUCTURELS

In base all'art. 1 del regolamento 1260/99, i fondi strutturali e gli altri strumenti finanziari esistenti contribuiscono, ciascuno in maniera appropriata, al conseguimento di tre obiettivi prioritari:
obiettivo 1 – promuovere lo sviluppo e l'adeguamento strutturale delle regioni che presentano ritardi nello sviluppo;
obiettivo 2 – favorire la riconversione economica e sociale delle zone con difficoltà strutturali;
obiettivo 3 – favorire l'adeguamento e l'ammodernamento delle politiche e dei sistemi di istruzione, formazione e occupazione (questo obiettivo prevede interventi finanziari per l'insieme delle azioni a favore delle risorse umane su un territorio nazionale, salve le specificità regionali).
Nell'obiettivo 1 rientrano le regioni che hanno un PIL pro capite inferiore al 75% della media comunitaria. Per l'Italia sono: Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia e Sardegna. Per le

regioni che nell'attuale periodo di programmazione hanno superato il 75% della media del PIL comunitario è previsto un regime di sostegno transitorio (per l'Italia è il Molise).
Sempre per l'Italia, nell'obiettivo 2 rientrano zone specifiche del centro-nord interessate da mutamenti socio-economici nei settori dell'industria e dei servizi, zone rurali in declino, zone urbane in difficoltà, zone dipendenti dalla pesca in situazione di crisi. Infine, l'obiettivo 3 riguarda tutte le regioni che non rientrano nell'obiettivo 1.

OBIETTIVO

Inglese	*Francese*
OBJECTIVE	OBJECTIF

In ambito valutativo, rappresenta l'enunciazione preliminare, chiara ed esplicita degli **effetti** che l'**intervento** deve conseguire.
Se gli obiettivi non sono enunciati in maniera esplicita, la valutazione, in particolare quella ex ante, può contribuire a chiarirli. Un obiettivo quantitativo si enuncia grazie agli indicatori; un obiettivo qualitativo, attraverso i descrittori.

OBIETTIVO GLOBALE

Inglese	*Francese*
GENERAL OBJECTIVE	OBJECTIF GLOBAL

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

OBIETTIVO SPECIFICO

Inglese	*Francese*
SPECIFIC OBJECTIVE	OBJECTIF SPECIFIQUE

E' un'articolazione dell'**obiettivo globale** di ogni **asse prioritario**. Rappresenta le finalità da conseguire tramite l'attuazione della strategia dell'asse.
L'obiettivo specifico può essere conseguito attraverso una o più misure. Ogni misura può concorrere al raggiungimento di uno o più obiettivi specifici.

OCCUPABILITÀ

Inglese	*Francese*
EMPLOYABILITY	EMPLOYABILITE

Capacità di inserimento professionale di un individuo, in un determinato ambiente socio-economico.

OCCUPAZIONE IRREGOLARE E PRECARIA

Inglese	*Francese*
IRREGULAR AND / OR PRECARIOUS EMPLOYMENT	EMPLOI IRREGULIER ET / OU PRECAIRE

Occupazione avente carattere occasionale e, in generale, non disciplinata da adeguato contratto o da disposizioni in materia di retribuzione o protezione sociale.

OSSERVATORIO

Inglese	*Francese*
STATISTICAL TEAM	OBSERVATOIRE

Organizzazione o sistema che permette di raccogliere e diffondere regolarmente informazioni su un dato tema per un lungo periodo (es. osservatorio delle pari opportunità, osservatorio dell'ambiente, ecc.).

Grazie al suo carattere permanente un osservatorio può produrre serie storiche di dati. Da questo punto di vista gli osservatori costituiscono per la valutazione delle fonti interessanti di dati secondari.

PARI OPPORTUNITÀ

Inglese	*Francese*
EQUAL OPPORTUNITIES	EGALITE DES CHANCES

Principio generale i cui aspetti essenziali sono il divieto di discriminazione in base alla nazionalità e la parità delle retribuzioni tra i lavoratori e le lavoratrici.
Trova applicazione in tutti i campi, soprattutto in quello della vita economica, sociale, culturale e familiare. Il trattato di Amsterdam ha inserito un nuovo articolo, al fine di rafforzare il principio di non discriminazione in stretto rapporto con le pari opportunità. Tale articolo stabilisce che il Consiglio può prendere i provvedimenti necessari per combattere qualsiasi forma di discriminazione che sia fondata sul sesso, sulla razza o sull'origine etnica, sulla religione o sulle credenze, su un handicap, sull'età o sull'orientamento sessuale. Il principio di pari opportunità può richiedere l'attuazione di un trattamento ineguale per compensare la discriminazione. Per realizzare la valutazione di impatto sulle pari opportunità è necessaria una integrazione della prospettiva di genere in tutte le fasi della sua realizzazione.

PARI OPPORTUNITÀ PER DONNE E UOMINI

Inglese	*Francese*
EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN AND MEN	EGALITE DES CHANCES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

L'assenza di ostacoli alla partecipazione economica, politica e sociale in base al sesso di appartenenza.

PARTECIPAZIONE EQUILIBRATA DI DONNE E UOMINI

Inglese	*Francese*
BALANCED PARTICIPATION OF WOMEN AND MEN	PARTICIPATION EQUILIBREE DES FEMMES ET DES HOMMES

La suddivisione del potere e delle posizioni decisionali (rappresentanza di entrambi i sessi al 40-60%) tra gli uomini e le donne in ogni ambito della vita. Costituisce un'importante condizione per la parità tra gli uomini e le donne.

PERFORMANCE

Inglese	*Francese*
PERFORMANCE	PERFORMANCE

Conseguimento degli **effetti**, secondo una logica di efficienza e in rapporto alla soddisfazione dei destinatari.

PERTINENZA

Inglese	*Francese*
RELEVANCE	PERTINENCE

Corrispondenza tra gli obiettivi espliciti dell'**intervento** e le problematiche socio-economiche individuate.

PIANO DI SVILUPPO

Inglese	*Francese*
DEVELOPMENT PLAN	PLAN DE DEVELOPPEMENT

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

PIANO NAZIONALE D'AZIONE PER L'OCCUPAZIONE

Inglese	*Francese*
NATIONAL ACTION PLAN FOR EMPLOYMENT	PLAN D'ACTION NATIONAL POUR L'EMPLOI

Documento redatto e presentato alla UE da ogni Stato membro per rispondere all'esigenza di promuovere un'azione comune di lotta e prevenzione della disoccupazione in Europa. Tale esigenza risale al vertice dei capi di Stato realizzato in Lussemburgo alla fine del 1997.
Ogni piano è articolato sui quattro pilastri fondamentali (occupabilità, imprenditorialità, adattabilità e pari opportunità) e fa riferimento a linee comuni, declinate secondo le priorità di ciascun paese. Ogni Stato membro elabora nell'anno il Piano per la successiva annualità e svolge un'attività di monitoraggio e valutazione dei risultati raggiunti attraverso la realizzazione del Piano dell'anno precedente.
Parte integrante del documento è la programmazione a livello nazionale dei fondi strutturali, nonché le priorità su cui modulare gli interventi. Viene indicato con la sigla NAP o PAN.

PO (PROGRAMMA OPERATIVO)

Inglese	*Francese*
OPERATIONAL PROGRAMME	PROGRAMME OPERATIONEL

Documento approvato dalla Commissione ai fini dell'attuazione di un **quadro_comunitario di sostegno**, composto da un insieme coerente di **assi prioritari** articolati in **misure** pluriennali, per la realizzazione del quale è possibile far ricorso ad uno o più Fondi e ad uno o più degli altri strumenti finanziari esistenti, nonché alla BEI. Un programma operativo il cui finanziamento è assicurato da più Fondi si definisce programma operativo plurifondo.

POLITICA /POLITICHE

Inglese	*Francese*
POLICY	POLITIQUE

Insieme di diverse attività (programmi, procedure, leggi, Regolamenti) che sono orientate verso il medesimo scopo, per il raggiungimento dello stesso obiettivo generale.

POPOLAZIONE ATTIVA

Inglese	*Francese*
ECONOMICALLY ACTIVE POPULATION	POPULATION ACTIVE

Tutte le persone di entrambi i sessi che forniscono manodopera per la produzione di beni e servizi durante un determinato periodo di tempo. E' rappresentata dalla popolazione in età lavorativa.

PRIORITÀ POLITICHE

Inglese	*Francese*
POLICY PRIORITY	PRIORITE POLITIQUE

Nell'ambito della **valutazione** rappresentano quegli impatti che non sono necessariamente evidenziati tra gli obiettivi fissati nella fase di avvio di un **intervento**, ma costituiscono comunque priorità politiche e devono essere tenuti in considerazione.
Per es., nel quadro della propria politica di coesione economica e sociale, l'Unione europea chiede che le valutazioni prendano sistematicamente in conto gli impatti sull'ambiente, sulla competitività delle PMI, sulla creazione e mantenimento dell'occupazione e sulle pari opportunità tra donne e uomini.

PROGETTO (OPERAZIONE/AZIONE)

Inglese	*Francese*
PROJECT	PROJET

Il progetto (o operazione o azione secondo l'art. 9 lett. K del Regolamento 1260/99) costituisce l'unità minima di rilevazione, definibile anche unità amministrativa di approvazione e gestione da parte dell'**Autorità di gestione**.
Il progetto (operazione/azione), solitamente, ha un carattere di completezza e la sua realizzazione produce, dal punto di vista strettamente funzionale, effetti autonomi rispetto ad altri posti in essere. Qualora l'unità amministrativa di approvazione e gestione sia riferita a più misure, deve considerarsi progetto ciò che è riconducibile ad un'unica misura.
In relazione alle tipologie di azione, il progetto si può identificare secondo diverse modalità. Realizzazione di opere pubbliche (Infrastrutture) - il progetto consiste nel complesso delle lavorazioni oggetto di un unico appalto/contratto; Acquisizione di beni e servizi (Servizi) - il progetto consiste nel complesso delle prestazioni oggetto di un unico appalto/contratto; Erogazione di finanziamenti e servizi a singoli destinatari (Aiuti) - il progetto consiste nell'aiuto concesso alla singolo soggetto percettore.

PROGRAMMA

Inglese	*Francese*
PROGRAMME	PROGRAMME

L'insieme organizzato di **risorse** umane, finanziarie e organizzative mobilitate per il conseguimento di un obiettivo o di un insieme di obiettivi, entro una scadenza stabilita.

PROGRAMMAZIONE

Inglese	*Francese*
PROGRAMMING PERIOD	PERIODE DE PROGRAMMATION

Il processo di decisione, organizzazione, e finanziamento effettuato per fasi successive e volto ad attuare, su base pluriennale, l'azione congiunta della Comunità e degli Stati membri al fine di conseguire gli obiettivi di cui all'articolo 1 del Regolamento (CE) 1260/99.

PROGRAMMAZIONE SECONDO LA SPECIFICITÀ DI GENERE

Inglese	*Francese*
GENDER PLANNING	PLANIFICATION INTEGRANT LA DIMENSION DE GENRE

Approccio della **programmazione** che considera il **genere** quale variabile o criterio fondamentale e che si adopera per integrare la dimensione esplicita di genere nelle strategie di intervento e nelle azioni promosse.

PROMOTORE DI PROGETTO

Inglese	*Francese*
PROJECT PROMOTER	PORTEUR DE PROJET

Persona o organismo (pubblico o privato) che richiede ed eventualmente ottiene un contributo finanziario per un determinato progetto, da realizzare nell'ambito di un intervento (es. riabilitare un sito urbano degradato, creare una nuova filiera di formazione).

PUNTEGGIO

Inglese	*Francese*
SCORING	NOTATION

La scelta di un livello su una scala preliminarmente graduata in unità di misure quantitative (es. una scala da 0 a 100 o una scala da –3 a +3) per rappresentare il valore di un **effetto**, di un **bisogno** o di un elemento qualitativo.

QCS (QUADRO COMUNITARIO DI SOSTEGNO)

Inglese	*Francese*
COMMUNITY SUPPORT FRAMEWORK (CSF)	CADRE COMMUNAUTAIRE D'APPUI (CCA)

Documento che definisce strategie e priorità d'azione legate all'utilizzo dei **fondi strutturali** con la partecipazione di altre risorse finanziarie. Tale documento é articolato in **assi prioritari** ed e attuato tramite uno o più **programmi operativi**. E' presentato da ogni Stato membro e approvato dalla Commissione

QUOTA

Inglese	*Francese*
QUOTA	QUOTA

Una proporzione o quota definita di posti o risorse riservati a un gruppo specifico, generalmente sulla base di determinate regole o criteri, volti a correggere un precedente squilibrio. Le quote vengono spesso considerate con riferimento ai posti decisionali o all'accesso alla formazione.

REALIZZAZIONE

Inglese	*Francese*
OUTPUT	REALISATION

Ciò che è finanziato e compiuto (o concretizzato) con i finanziamenti assegnati all'intervento.
Un promotore di progetto si impegna a produrre la realizzazione come contropartita immediata del contributo che gli è stato concesso. Se non realizza ciò che è stato previsto, non riceve il contributo o lo deve restituire totalmente o in parte.
Gli operatori sono responsabili delle realizzazioni e devono rendicontare regolarmente e sistematicamente per mezzo del sistema di monitoraggio.

REGOLAMENTAZIONE DEL LAVORO PART-TIME

Inglese	*Francese*
REGULATION OF PART-TIME WORK	REGLEMENTATION DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Introduzione di regole per disciplinare la portata e l'utilizzo del lavoro part-time, volte a prevenire qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei lavoratori part-time, a migliorarne la qualità del lavoro e ad agevolare lo sviluppo del part-time in quanto opzione.

REGOLAMENTO

Inglese	*Francese*
REGULATION	REGLEMENT

I regolamenti sono la fonte legislativa comunitaria più importante. Essi hanno un'applicazione generale, sono obbligatori in ogni loro parte e direttamente applicabili in tutti gli Stati membri.
Per quanto attiene i **Fondi strutturali**, l'ultimo è il regolamento (CE) n. 1447/2001 del Consiglio del 28 giugno 2001, che modifica il regolamento (CE) n. 1260/99 del Consiglio del 21 giugno 1999.

RENDICONTAZIONE

Inglese	*Francese*
ACCOUNTABILITY	RENDRE DES COMPTES

Obbligo, per gli attori che partecipano alla messa a punto o alla realizzazione dell'**intervento**, di fornire informazioni e chiarimenti ai responsabili politici e ai cittadini sui risultati attesi/ottenuti e sul buon uso delle risorse pubbliche.
La rendicontazione è una dimensione importante della valutazione per rispondere all'esigenza delle autorità pubbliche di una maggiore trasparenza sul corretto utilizzo dei fondi che gestiscono. In questo senso, la valutazione deve contribuire a spiegare in modo semplice: dove è stato distribuito il denaro pubblico; quali effetti ha prodotto; come sono state giustificate le spese. Ad

es., un organismo di formazione rendiconterà il numero di allievi formati e le qualificazioni acquisite; un'Autorità di Gestione rendiconterà il costo per posto di lavoro netto creato grazie all'intervento.
I destinatari di questo tipo di valutazione sono sia i responsabili politici che i cittadini.

RIPARTIZIONE DI LAVORO RETRIBUITO E NON RETRIBUITO (IN BASE AL SESSO)

Inglese	*Francese*
GENDER DISTRIBUTION OF PAID AND UNPAID WORK	REPARTITION DU TRAVAILREMUNERE ET NON REMUNERE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Vedi **Divisione del lavoro per sesso**.

RISORSE

Inglese	*Francese*
INPUT	RESSOURCE

Persone, mezzi e strumenti mobilitati per la realizzazione dell'**intervento**.

RISULTATO

Inglese	*Francese*
RESULT	RESULTAT

Beneficio (o svantaggio) che i **destinatari diretti** ottengono al termine della loro partecipazione all'**intervento**.

SEGREGAZIONE DEL MERCATO DEL LAVORO

Inglese	*Francese*
SEGREGATION OF THE LABOUR MARKET	SEGREGATION DU MARCHE DU TRAVAIL

Vedi **Segregazione occupazionale**.

SEGREGAZIONE OCCUPAZIONALE

Inglese	*Francese*
JOB SEGREGATION / EMPLOYMENT SEGREGATION	SEGREGATION PROFESSIONNELLE/ SEGREGATION DES EMPLOIS

Il termine indica una maggiore concentrazione di donne o uomini in determinati tipi o determinati livelli di attività e occupazione. A causa della segregazione occupazionale del mdl, le donne si ritrovano spesso confinate in una gamma di occupazioni più ristretta rispetto agli uomini (vedi **segregazione orizzontale**) e ai livelli di responsabilità più bassi (vedi **segregazione verticale**).

SEGREGAZIONE ORIZZONTALE

Inglese	*Francese*
HORIZONTAL SEGREGATION	SEGREGATION HORIZONTALE / SECTORIELLE

Concentrazione di donne e uomini in determinati settori e occupazioni che produce una disparità in termini di carriera, pensione, benefici accessori, ecc. (vedi **Segregazione occupazionale**).

SEGREGAZIONE VERTICALE

Inglese	*Francese*
VERTICAL SEGREGATION	SEGREGATION VERTICALE / HIERARCHIQUE

Concentrazione di donne e uomini in determinati gradi, livelli di responsabilità o posizioni che produce una disparità retributiva (vedi **Segregazione occupazionale**).

SENSIBILE ALLE SPECIFICITÀ DI GENERE

Inglese	*Francese*
GENDER SENSITIVE	SENSIBLE A LA DIMENSION DE GENRE

Approccio o atteggiamento che tiene conto della specificità di **genere**.

SIGNIFICATIVO IN RELAZIONE AL GENERE

Inglese	*Francese*
GENDER RELEVANCE	PERTINENCE PAR RAPPORT AU GENRE

Approccio o atteggiamento rilevante o irrilevante per quanto concerne il rapporto di **genere**/parità tra le donne e gli uomini.

SINERGIA

Inglese	*Francese*
SYNERGY	SYNERGIE

Quando più interventi pubblici (o più componenti di un **intervento**) producono insieme un **impatto** superiore alla somma degli impatti che ciascuno produrrebbe singolarmente.

SISTEMA DI VALUTAZIONE

Inglese	*Francese*
EVALUATION SYSTEM	SYSTEME D'EVALUATION

Insieme di regole, istituzioni, procedure e **risorse** che, in un determinato contesto istituzionale, organizzano la funzione della **valutazione**.

SISTEMA INFORMATIVO DI MONITORAGGIO

Inglese	*Francese*
MONITORING INFORMATION SYSTEM	SYSTEME D'INFORMATION DE SUIVI

Disposizioni adottate per la raccolta e la conservazione delle informazioni relative a **risorse**, azioni e **risultati** che gli operatori trattano e trasmettono regolarmente ai **gestori** (es. stati d'avanzamento, rapporto di esecuzione).
Il sistema informativo di monitoraggio comprende anche le sintesi e le aggregazioni realizzate dai gestori presentate periodicamente alle autorità di gestione (bilanci d'attività, indicatori). Nell'ambito dei programmi socio-economici dell'Unione europea, il sistema di indicatori costituisce il punto di forza del sistema.

SITUAZIONE CONTROFATTUALE

Inglese	*Francese*
COUNTERFACTUAL SITUATION	SITUATION CONTREFACTUELLE

Situazione che si sarebbe prodotta in assenza dell'**intervento**.
Comparando la situazione controfattuale con la situazione prodotta dall'intervento, è possibile determinare gli effetti netti dell'intervento. Per es.: un'impresa è stata aiutata per l'adattamento e la qualificazione del proprio personale alle nuove tecnologie e non ci sono stati licenziamenti nei due anni successivi. In assenza del sostegno economico ricevuto (situazione controfattuale) si stimava, invece, una perdita di 50 posti di lavoro.

SOGGETTI ELEGGIBILI

Inglese	*Francese*
ELIGIBLE PUBLIC	PUBLIC ELIGIBLE

Insieme di persone o di organismi ai quali è direttamente rivolto l'**intervento** (es. disoccupati da più di un anno, giovani imprenditori).
I soggetti eleggibili sono tutti i potenziali destinatari diretti.

SOSTENIBILITÀ

Inglese	*Francese*
SUSTAINABILITY	DURABILITE

Capacità degli **effetti** degli interventi finanziati di perdurare nel medio e lungo termine.

SOVVENZIONE GLOBALE

Inglese	*Francese*
GLOBAL GRANT	SUBVENTION GLOBALE

Parte di un **intervento** la cui attuazione e gestione può essere affidata ad uno o più intermediari (autorizzati conformemente all'articolo 27, paragrafo 1 del regolamento (CE) 1260/99). E' utilizzata di preferenza per le iniziative di sviluppo locale.
Si tratta di uno strumento finanziario previsto dai fondi strutturali per combattere le disparità socio economiche. Lo Stato membro può decidere in accordo la Commissione di affidare ad intermediari selezionati (enti locali, organismi di sviluppo regionale o organizzazioni non governative) la gestione e l'amministrazione di una parte dell'intervento. Gli organismi intermediari percepiscono quote degli stanziamenti dei Fondi Strutturali.

SPECIFICITÀ DI GENERE

Inglese	*Francese*
GENDER DIMENSION	SPECIFICITE DE GENRE

Caratteristiche specifiche di ciascuno dei due generi che determinano differenze riscontrabili in tutti gli ambiti della sfera pubblica e privata.

STAKEHOLDER

Inglese	*Francese*
STAKEHOLDER	PROTAGONISTE

Individui, gruppi, organizzazioni che possono essere coinvolti nell'**intervento** e nella **valutazione** stessa. In particolare: le autorità che decidono e finanziano l'intervento; i **gestori**; gli **operatori**; i rappresentanti dei gruppi bersaglio dell'intervento.

STRATEGIA

Inglese	*Francese*
STRATEGY	STRATEGIE

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

STUDIO DI VALUTABILITÀ

Inglese	*Francese*
EVALUABILITY ASESSMENT	ETUDE D'EVALUABILITE

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

SWOT (STRENGHT, WEAKNESSES, OPPORTUNITIES, THREATS)
FORZE,DEBOLEZZE, OPPORTUNITÀ, RISCHI

Inglese	*Francese*
STRENGHT, WEAKNESSES, OPPORTUNITIES, THREATS	FORCES, FAIBLESSES, OPPORTUNITES, MENACES

Strumento di **valutazione** che permette di verificare se l'intervento è adeguato al suo **contesto**. Lo strumento struttura un dibattito sugli orientamenti strategici attraverso l'analisi dei fattori

interni sui quali si cercherà di basarsi (*forze*) o che si tenterà di compensare (*debolezze*), così come dei fattori esterni favorevoli (*opportunità*) o sfavorevoli (*rischi*).

TASSO DI ATTIVITÀ

Inglese	*Francese*
ACTIVITY RATE	TAUX D'ACTIVITE

Rappresenta la forza lavoro (occupati e disoccupati) in rapporto alla popolazione in età lavorativa (16- 64 anni).

TASSO DI COINVOLGIMENTO DEI SOGGETTI ELEGGIBILI

Inglese	*Francese*
COVERAGE RATE	TAUX D'ATTEINTE DU PUBLIC ELIGIBLE

Percentuale di **soggetti eleggibili** che sono stati effettivamente raggiunti attraverso l'**intervento.**

TASSO DI INATTIVITÀ

Inglese	*Francese*
INACTIVITY RATE	TAUX D'INACTIVITE

Rappresenta le persone che non sono classificabili né come occupati né come disoccupati in rapporto alla popolazione in età lavorativa (16-64).

TASSO DI PARTECIPAZIONE

Inglese	*Francese*
PARTICIPATION RATE	TAUX DE PARTICIPATION

Rappresenta la partecipazione di un determinato gruppo al mdl (ad esempio donne, uomini, genitori in famiglie monoparentali, ecc.) in rapporto alla partecipazione complessiva.

TASSO DI REALIZZAZIONE

Inglese	*Francese*
COMPLETION RATE	TAUX DE REALISATION

Percentuale delle realizzazioni terminate rispetto a quelle inizialmente previste.

TASSO DI SPESA

Inglese	*Francese*
ABSORPTION RATE	TAUX DE CONSOMMATION BUDGETAIRE

Risorse finanziarie già mobilitate in proporzione alle risorse inizialmente allocate.

TASSO DI TRANSIZIONE

Inglese	*Francese*
TRANSITION RATE	TAUX DE TRANSITION

Percentuale di **destinatari** il cui inserimento sociale è migliorato a seguito dell'**intervento**.

TIPOLOGIA DI PROGETTO

Inglese	*Francese*
TYPES OF INTERVENTION	TYPOLOGIE DE PROJET

Modalità di classificazione dei **progetti** dal punto di vista del **risultato** prodotto o erogato e delle sue principali caratteristiche e finalità. Le tipologie di progetto costituiscono livelli di aggregazione

intermedi tra il singolo progetto e la misura. La tipologia può essere disarticolata in sottotipologie di progetto che mirano a connotare più dettagliatamente la natura dell'azione/operazione.
Per ciascun fondo è prevista una classificazione dei progetti in tipologie resa necessaria dalla grande varietà di progetti "attivabili" all'interno di ciascuna misura; quest'ultima, infatti, risulta "opaca" nel senso che non fornisce informazioni di sintesi sui tipi di progetti e quindi non è adeguatamente rappresentabile quantitativamente dal momento che sarebbero calcolabili solo indicatori molto generici. Le tipologie di progetto, al contrario, pur nate seguendo criteri differenti nei tre fondi, permettono sia una migliore rappresentazione del contenuto della programmazione delle misure, sia una migliore quantificazione degli output di queste ultime dal momento che ciascuna di esse è associata ad un set specifico di indicatori (pur nella salvaguardia delle possibilità di aggregazione a livello di misura).
Nell'ambito del fse, il sostegno finanziario è concesso essenzialmente a tipologie di azioni rivolte alle persone/imprese (per attività finalizzate allo sviluppo delle risorse umane che possono far parte di un approccio integrato di inserimento nel mdl). Per aumentare l'efficacia di queste azioni, possono essere sostenute tipologie di azioni di assistenza a strutture e sistemi e misure di accompagnamento (in base al Reg. CE n. 1784/99 art. 3).

TRATTA DI ESSERI UMANI/DONNE E BAMBINI

Inglese	*Francese*
TRAFFICKING/TRADING IN HUMAN BEINGS / IN WOMENAND CHILDREN	TRAITE DES ETRES HUMAINS / DES FEMMES ET DES ENFANTS

Tratta di persone, essenzialmente donne e bambini, sottoposti a nuove forme di schiavitù o usati quale manodopera a basso costo o a fini di sfruttamento.

TRATTAMENTO PREFERENZIALE

Inglese	*Francese*
PREFERENTIAL TREATMENT	TRAITEMENT PREFERENTIEL

Trattamento di un individuo o di un gruppo di individui che determina un miglioramento sul piano dei benefici, dell'accesso, dei diritti, delle opportunità o dello status rispetto ad altri individui o gruppi. Può essere usato in modo positivo se implica un'**azione positiva** volta a eliminare una precedente prassi discriminatoria o può avere valenza negativa se intende mantenere differenziali o vantaggi di un individuo/gruppo di individui rispetto ad altri.

UNITÀ DI MISURA

Inglese	*Francese*
MEASUREMENT UNIT	UNITE DE MESURE

Ciò che permette di osservare un fenomeno, un cambiamento o una variabile e di collocarli su una scala quantitativa.
Un indicatore elementare è associato a una unità di misura che ha una sola dimensione La comparabilità degli indicatori presuppone una armonizzazione delle unità di misura.

UTILITÀ

Inglese	*Francese*
UTILITY	UTILITE

Si parla di utilità quando gli **impatti** ottenuti attraverso l'**intervento** rispondono ai **bisogni** della società e ai problemi socio economici da risolvere.

VALUTAZIONE

Inglese	*Francese*
EVALUATION	EVALUATION

Giudizio sul valore di un **intervento** in relazione a criteri e regole prestabiliti (es. la **pertinenza**, l'**efficacia**).

Il giudizio riguarda principalmente i bisogni ai quali l'intervento deve rispondere e gli effetti prodotti dall'intervento stesso. La valutazione si basa su una informazione espressamente raccolta e interpretata per produrre un giudizio che può riferirsi ad esempio: all'efficacia di un programma; al rapporto costi/benefici di un progetto; alla fondatezza di una politica; alla qualità di un servizio pubblico.
Altre definizioni escludono la dimensione di giudizio e limitano la valutazione alla misurazione degli effetti dell'intervento. Altre ancora, più restrittive, limitano la valutazione alla stima ex post degli effetti.

VALUTAZIONE A MEDIO TERMINE/INTERMEDIA

Inglese	*Francese*
MID-TERM EVALUATION	EVALUATION A MI-PARCOURS

Valutazione che interviene a metà del periodo di realizzazione dell'**intervento**.
Questa valutazione realizza un'analisi critica sulle prime azioni e sui primi risultati e permette di apprezzare la qualità del monitoraggio e dell'azione. Evidenzia la traduzione operativa delle strategie iniziali, constata le modifiche apportate agli obiettivi iniziali e, all'occorrenza, offre spunti per riorientare gli interventi. Per comparazione con la situazione di partenza: mostra l'evoluzione del contesto economico e sociale generale; verifica se gli obiettivi restano pertinenti e se vi sono incoerenze con le politiche e le priorità delle altre autorità pubbliche; aiuta a preparare gli aggiustamenti e le riprogrammazioni e ad argomentarli in modo chiaro. La valutazione a medio termine è una forma di valutazione intermedia; altre forme di valutazione intermedia possono intervenire durante i primi o gli ultimi anni della programmazione.

VALUTAZIONE D'IMPATTO RISPETTO AL SESSO

Inglese	*Francese*
GENDER IMPACT ASSESSMENT	EVALUATION DE L'IMPACT SELON LE GENRE

Valutazione delle differenti ricadute delle proposte politiche sulle donne e sugli uomini.

VALUTAZIONE ESTERNA/ INDIPENDENTE

Inglese	*Francese*
EXTERNAL EVALUATION	EVALUATION EXTERNE

Valutazione di un **intervento** effettuata da persone che non appartengono all'amministrazione responsabile della sua realizzazione.

VALUTAZIONE EX ANTE

Inglese	*Francese*
EX-ANTE EVALUATION	EVALUATION EX-ANTE

Valutazione che interviene prima dell'avvio dell'**intervento**.
La valutazione ex ante è un processo interattivo dal quale scaturiscono giudizi e raccomandazioni espressi da esperti, indipendenti dai programmatori, in merito a questioni politiche o programmatiche. In esito a questo processo interattivo, la valutazione ex ante diventa un elemento chiarificatore della strategia, volto ad esplicitare le motivazioni e la portata delle scelte operate, che saranno oggetto di contrattazione con la Commissione. Essa costituisce quindi parte integrante del programma. Il giudizio formulato dai valutatori riguarda i sei elementi principali di un programma: recepimento dell'esperienza maturata; contesto socioeconomico dell'intervento; scelte strategiche e priorità d'azione selezionate, nonché la loro coerenza interna ed esterna; quantificazione degli obiettivi; stima dell'impatto socioeconomico prevedibile e l'assegnazione delle risorse; modalità di attuazione del programma.
La metodologia della valutazione ex ante, si riferisce all'intero sistema di programmazione (piani, programmi, complemento di programma). L'iter valutativo deve quindi abbracciare l'insieme della programmazione per poter recare un plusvalore e assicurare una migliore qualità dei documenti che saranno negoziati tra i vari partner.
La valutazione ex ante verte in particolare sull'analisi del contesto e fornisce alle autorità responsabili un giudizio sul fatto che: le finalità dell'intervento siano state correttamente diagnosticate; la strategia e gli obiettivi proposti siano pertinenti; non ci siano incoerenze né tra

di loro né con le politiche e gli orientamenti nazionali e comunitari; gli impatti attesi siano realizzati, etc.. Fornisce, peraltro, le basi necessarie al monitoraggio e alle future valutazioni, tenendo presente l'esistenza di obiettivi espliciti e, per quanto possibile, quantificati.

VALUTAZIONE EX POST

Inglese	*Francese*
EX-POST EVALUATION	EVALUATION EX-POST

Valutazione che riassume e giudica l'**intervento** dopo il completamento.
Mira a rendere conto dell'utilizzo delle risorse, del raggiungimento degli effetti attesi e inattesi e dell'efficienza degli interventi. Cerca di comprendere i fattori di successo o insuccesso, così come la sostenibilità dei risultati e degli impatti. Cerca di trarre degli insegnamenti trasferibili ad altri interventi. La valutazione ex post deve essere condotta due o tre anni dopo la realizzazione affinché gli impatti abbiano avuto il tempo di manifestarsi. Per analizzare gli impatti, le valutazioni ex post possono comprendere indagini di campo e svolgersi su lunghi periodi.

VALUTAZIONE IN ITINERE

Inglese	*Francese*
ON-GOING EVALUATION	EVALUATION CHEMIN-FAISANT

Valutazione che si compie durante tutto il periodo di **realizzazione** dell'**intervento**.
Questa forma di valutazione accompagna il monitoraggio di realizzazione e di risultato, con il quale viene spesso confusa. L'obiettivo della valutazione in itinere è quello di permettere una buona collaborazione tra il gruppo di valutazione e i gestori per favorire una migliore padronanza delle conclusioni e delle raccomandazioni.
La valutazione in itinere può essere considerata come una serie di studi approfonditi, che comportano successive analisi sulle questioni valutative emerse nel corso della realizzazione.

VALUTAZIONE INTERNA

Inglese	*Francese*
INTERNAL EVALUATION	EVALUATION INTERNE

Valutazione di un intervento effettuata da una équipe di valutazione che appartiene all'amministrazione responsabile dell'attuazione del **programma**.

VALUTAZIONE TEMATICA

Inglese	*Francese*
THEMATIC EVALUATION	EVALUATION THEMATIQUE

Valutazione che analizza in maniera trasversale lo stesso particolare aspetto (tema) nell'ambito di più interventi in seno ad un programma o nell'ambito di più programmi.

VERIFICA DELL'INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE

Inglese	*Francese*
GENDER AUDIT	AUDIT SELON LE GENRE

Analisi e valutazione delle **politiche**, dei **programmi** e delle istituzioni in relazione alle modalità di applicazione del principio di **pari opportunità**.

Link utili

Istituzioni Nazionali

Presidenza del Consiglio dei Ministri
www.governo.it

Ministero per le pari opportunità
www.pariopportunita.gov.it

Ministero degli Affari Esteri
www.esteri.it

Ministero dell'Interno
www.mininterno.it

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
www.welfare.gov.it

Ministero della Giustizia
www.giustizia.it

Ministero della Difesa
www.difesa.it

Ministero della Salute
www.ministerosalute.it

Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca
www.istruzione.it

Camera dei Deputati
www.camera.it

Senato
www.senato.it

Organismi Ue

Unione Europea
www.europa.eu.int/

Parlamento Europeo
www.europarl.eu.int

Banca Europea per gli investimenti
www.eib.eu.int

Agenzie Fondazioni e Centri Europei
www.europa.eu.int/agencies

Consiglio dell'Unione Europea
www.ue.eu.int/cms3_fo

Commissione Europea
www.europa.eu.int/comm

Organismi Internazionali

OECD (Organizzazione di Cooperazione e Sviluppo Economico)
www.oecd.org

Nazioni Unite (Istituto Internazionale di Ricerca e Sviluppo per l'Avanzamento delle Donne)
www.un-instraw.org/en

FAO (Organizzazione delle Nazioni Unite per l'Alimentazione e l'Agricoltura)
www.fao.org

IOM (Organizzazione Internazionale per le migrazioni)
www.iom.int

I.L.O. Organizzazione Internazionale del lavoro
http://www.ilo.org/dyn/gender/gender.home

ONU Organizzazione Nazioni Unite
http://www.onuitalia.it/diritti/donne.html

UNESCO United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization
http://www.unesco.org/women

Women's Human Right
www.hrw.org/worldreport99/women/index.html

UNIFEM United Nations Development Fund for Women
www.undp.org/unifem/

MEDiterranean MEDIA
www.medmedia.org

European Women's Lobby
www.womenlobby.org

Dati e statistiche

Eurostat
www.europa.eu.int/comm/eurostat

Committee on Women's Rights and Equal Opportunities
www.europarl.eu.int/committees/femm_home.htm

Sintesi Europea
www.europeansynthesis.org

Istat
www.istat.it

Censis
www.censis.it

Eurispes
www.eurispes.it

Formazione e occupazione

ADAPT
www.europs.be

EURES
www.europa.eu.int/eures

FSE (Europa Lavoro)
www.welfare.gov.it/EuropaLavoro

ISFOL
www.isfol.it

Directorate General for Employment & Social Affairs Europalavoro
www.europa.eu.int/comm/dgs/employment_social/index_en.

IFOA (Centro di formazione e servizi delle Camere di Commercio)
www.ifoa.it

FORMEZ (Centro di formazione e studi)
www.formez.it

Europa Lavoro
www.europalavoro.it/

INAIL Istituto Nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro
www.inail.it/

INPS Istituto Nazionale della Previdenza Sociale
www.inps.it/

Jobtel Sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali interamente dedicato al lavoro
www.jobtel.it/

Giuridici

www.normeinrete.it/

www.gazzettaufficiale.it/

Camera dei deputati/ leggi regionali
www.camera.mac.ancitel.it/lrec

Istituzionali in Piemonte

Consigliera Regionale di Parità del Piemonte
www.regione.piemonte.it/lavoro/consigliera/index.htm

Consigliera di Parità Provincia di Alessandria
www.provincia.alessandria.it/lavoro/

Consigliera di Parità Provincia di Asti
provincia.asti.it/pariopportunita/default.htm

Consigliera di Parità Provincia di Biella
www.provincia.biella.it/tutela

Consigliera di Parità provincia di Cuneo
www.provincia.cuneo.it/servizi_alla_persona/consigliera/index.htm

Consigliera di Parità provincia di Novara
www.provincia.novara.it/sett8/pari_opp/consigliera/consigliera.htm

Consigliera di Parità provincia di Torino
www.provincia.torino.it/sito_lavoro/pari/consigliera

Consigliera di Parità provincia di Vercelli
http://www.centrodonnarisorsa.it/consigliera.html

Consigliera di Parità provincia di Verbano Cusio Ossola
www.lavorovco.it/

Commissione Regionale per la Parità e le Pari Opportunità tra donna e uomo del Piemonte
www.regione.piemonte.it/governo/consulte/04.htm

Consulta delle Elette del Piemonte
Consulta Femminile Regionale
www.consiglioregionale.piemonte.it/index.htm

Centro Interdisciplinare di Ricerche e Studi delle Donne Università di Torino
http://hal9000.cisi.unito.it/wf/CENTRI_E_L/CIRSDe/index.htm

Agenzia Piemonte Lavoro
www.agenziapiemontelavoro.net/

Biella lavoro
www.biellalavoro.it

Sportello Unico per le imprese della Regione Piemonte
www.regione.piemonte.it/sportellounico/agevfin/index.htm

Centri per l'impiego nelle Provincie piemontesi
www.regione.piemonte.it/lavoro/servizi/indirizz.htm

Portali istituzionali

Kila.it – Il Punto di vista delle donne Portale dedicato alle Pari Opportunità in Piemonte promosso dalle Consigliere di Parità del Piemonte e Commissione Regionale Pari Opportunità.
www.kila.it

Parità in Movimento Sito della Provincia di Torino dedicato alle Pari Opportunità
www.provincia.torino.it/parita/

Portale delle pari opportunità del Comune di Torino
www.irma-torino.it/

Altri link

www.osservatoriodonna.igol.it

Comitati per la promozione dell'imprenditoria femminile
www.if-imprenditoriafemminile.it/

Casa delle Donne di Milano Per combattere la violenza contro le donne
http://web.tiscali.it/cadmi/guida/

Diritti Umani Donne – Aidos
www.dirittiumanidonne-aidos.it

Dol's – il sito delle donne on line
www.dols.net

Donne in viaggio
www.donneinviaggio.it

Italia Donna
www.italiadonna.it

Emily in Italia
www.emily.it

Server Donne di Bologna
www.women.it

Telefono rosa di Torino
www.mandragola.com/tel_rosa/Default.htm

Vita di donna Associazione per la tutela e la salute delle donne
www.vitadidonna.it/

Coordinamento dei Comitati per l'imprenditoria femminile
www.if-imprenditoriafemminile.it

La città delle opportunità
www.opportunitalia.it/

APID - Associazione donne Imprenditrici
www.apito.it.API-DONNA

CAMERA DI COMMERCIO - Comitato per la Promozione dell'Imprenditoria Femminile
www.to.camcom.it.servizio-nuove-imprese.comitato.html

AIDDA Associazione Imprenditrici e Donne Dirigenti d'Azienda
www.aidda.org

ZONTA Club
www.zonta.org/site/PageServer

ASSOCIAZIONE ALMATERRA - CENTRO INTERCULTURALE DELLE DONNE DI TORINO
www.arpnet.it/alma/

CENTRO STUDI E DOCUMENTAZIONE DEL PENSIERO FEMMINILE DI TORINO
www.arpnet.it/~pfemm/

Sindacati

UIL Coordinamento Nazionale Pari Opportunità
www.uil.it/pari_opportunità/default.htm

www.uil.it/uilpiemonte

CGIL Sito delle Politiche di Pari Opportunità
www.cgil.it/pariopportunita/

CISL Coordinamento Nazionale Donne
www.cisl.it/coord.donne/

Riferimenti bibliografici

AAVV, Tematiche femminili, Il Segnalibro, 1988

AAVV, sociologia del lavoro e delle organizzazioni, Franco Angeli, 1996

AAVV, I percorsi delle donne nel vivere e lavorare le P.O., 2002

Maria Vittoria Ballestrero, Parità e oltre, I tascabili EDS, 1992

Anna Cavarero, Il principio parità in "Saperi e libertà – maschile e femminile nei libri, nella scuola e nella vita" Progetto Polite, Presidenza del consiglio dei Ministri, dipartimento per le P.O:, Poliedra Progetti Integrati, 2000

Paolo Coluccia, Reti sociali ed innovazione tecnologica, Lilliput Edizioni-on-line, 2002

Paolo Coluccia, La cultura della reciprocità. I sistemi di scambio locale, non monetari, 2000

Paolo Coluccia, la Banca del tempo. Un azione di solidarietà e di reciprocità, Bollati Boringhieri, 2001

Paolo Coluccia, la Banca del tempo: un progetto per la comunità, Lilliput Edizioni on line, 2001

Commissione Nazionale P.O., Cedaw, la convenzione delle donne, 2002

CRPO, Regione Piemonte, L'esperienza del gruppo del lavoro legge 125 in Piemonte dal 1993 ,al 1997, 2000

CRPO, Consigliera di Parità della regione Piemonte, FSE : progetto Aspasia, 2002
La Consigliera di parità prov. di Torino, atti del Convegno 8/11/2002, 2002

Paola Di Cori, insegnare di storia, Traubend, 1999

DIOTTIMA, il pensiero della differenza sessuale, La Tartaruga, 1987

DIOTTIMA, La sapienza di partire da sé , Liguori, 1996

Jacques T. Godbout, Lo spirito del dono , (con A. Caillé), Bollati Boringhieri 1993

M. Grezzi, Il rispetto dell'altro. Il lavoro sociale con gli immigrati stranieri, La nuova italia scientifica, 1996

Info anno VI ,n° 7/9 , genere e cittadinanza- donne sulla scena pubblica, studi e documenti gruppo parlamentare DS-ulivo 2000

Luce Irigaray, Parlare non è mai neutro, Editori Riuniti, 1991

Luce Irigaray, Il tempo della differenza, diritti e doveri civili per i due sessi per una rivoluzione pacifica, Editori Riuniti, 1989

Luce Irigaray, La democrazia comincia a due, Bollati Boringhieri, 1994

Luce Irigaray, Etica della differenza sessuale, Feltrinelli, 1990

Humberto Maturana/Francisco Vlera, L'albero della conoscenza, Garzanti, 1999

Joan Pages , Facoltà di Scienze dell'Educazione dell'Università Autonoma di Barcellona Guiòn, Comunità Transnazionale di apprendimento della cittadinanza europea attiva, Progetto Youth Polis – Settembre 2003

Prov. Novara, Donne che abitano il mondo 2003

Sanchs-Jaeantet, C.: Democracia y ciudadania. Paris, 1997, UNESCO, p. 52

Vandana Shiva, Terra madre, Utet, 2002

Vandana Shiva , La monocultura della mente, Bollati Boringhieri, 2000

UIL, Il valore del lavoro, 2001

Finito di stampare nel mese di settembre 2004
Tipografia: FCA - Torino