

Tab. 41. *Eletti nelle regioni a statuto ordinario – serie storica 1985/2005*

	1985-1990			1990-1995			1995-2000*			2000-2005		
			%			%			%			% donne
	Tot.	donne	donne	Tot.	donne	donne	Tot.	donne	donne	Tot.	donne	
Abruzzo	40	4	10	40	3	7.5	40	4	10	42	2	4.8
Basilicata	30	1	3.3	30	0	0	30	2	6.6	30	1	3.3
Calabria	40	2	5	40	1	2.5	42	4	9.5	34	0	0
Campania	60	3	5	60	5	8.3	60	4	6.6	60	4	6.6
Emilia R.	50	7	14	50	11	22	50	9	18	50	8	16
Lazio	60	4	6.6	60	9	15	62	11	17.7	60	6	10
Liguria	40	6	15	40	5	12.5	50	9	18	40	3	7.5
Lombardia	80	6	7.5	80	10	12.5	90	15	16.6	80	9	11.2
Marche	40	5	12.5	40	3	7.5	40	5	12.5	40	5	12.5
Molise	30	0	0	30	2	6.6	30	4	13.3	30	4	13.3
Piemonte	60	9	15	60	12	20	60	10	16.6	60	8	13.3
Puglia	60	2	3.3	60	2	3.3	62	8	13	60	0	0
Toscana	50	6	12	50	6	12	50	8	16	50	6	12
Umbria	30	1	3.3	30	4	13.3	30	5	16.6	30	5	16.6
Veneto	60	7	11.6	60	9	15	65	5	7.7	60	5	8.3
Totale	730	63	8.6	730	82	11.2	761	104	13.2	726	66	9

* La Legge elettorale regionale prevedeva liste composte dallo stesso sesso per un massimo pari ai 2/3 dei candidati.

Abrogata dalla sentenza del settembre 1995 Corte Costituzionale (vedi nota 8).

Fonte: “donne in politica”, IV ED. Ministero Pari Opportunità.

Tab. 42. *Candidati uomini e donne, anno 2000, schieramenti nelle 15 regioni*

	Lista Bonino			Centro Destra			Centro Sinistra			Altri		
	Candidati	Donne	% Donne	Candidati	Donne	% Donne	Candidati	Donne	% Donne	Candidati	Donne	% Donne
<i>Abruzzo</i>	31	6	19.3	252	23	9.1	256	41	16	32	3	9.3
Basilicata	21	6	28.6	114	2	1.7	216	26	12	24	1	4.2
Calabria	32	5	15.6	264	19	7.2	311	40	13	32	5	15.6
Campania	48	7	14.6	310	20	6.4	450	42	9.3	30	6	20
Emilia R.	40	9	22.5	258	45	17.45	306	78	25.5	23	5	21.8
Lazio	48	14	29.2	375	56	14.9	381	66	17.3	87	24	27.6
Liguria	32	14	43.7	242	47	19.4	239	59	24.7	26	8	30.8
Lombardia	64	19	32.2	442	80	18.1	191	32	16.7	108	39	36.1
Marche	32	7	21.8	169	18	10.6	223	48	21.5	47	10	21.3
Molise	24	1	4.1	154	12	7.8	177	19	10.7	24	2	8.3
Piemonte	48	13	27.1	302	58	19.9	347	90	26	70	21	30
Puglia	48	14	29.2	325	38	11.7	419	56	13.4	40	5	12.5
Toscana	40	6	15	221	41	18.5	249	69	27.7	67	20	30
Umbria	23	4	17.4	85	12	14.1	168	37	22	15	2	13.3
Veneto	47	12	25.5	315	57	18.1	285	70	25	93	4	4.3
Totale	578	137	23.7	3828	528	13.8	4218	773	18.3	718	155	21.6

Fonte: "donne in politica", IV ED. Ministero Pari Opportunità

Tab. 43. *Candidati Presidenti e listini uomini e donne, anno 2000*

	Lista Bonino				Centro Destra				Centro Sinistra			
	Presidenti		Listini		Presidenti		Listini		Presidenti		Listini	
	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	Donne
Abruzzo	1		6	1	1		7		1		6	1
Basilicata	1		4	1	1		5		1		5	
Calabria	1		7		1		7		1		5	2
Campania	1		9	2	1		1	1	1		8	3
Emilia R.	1		7	2	1		8	1	1		5	4
Lazio		1	8	3	1		8	3	1		9	2
Liguria	1		4	3	1		6	1	1		6	1
Lombardia	1		14	1	1		14	1	1		6	9
Marche	1		6	1	1		7		1		7	
Molise	1		4	1	1		5		1		4	1
Piemonte		1	8	3	1		10	1		1	6	5
Puglia	1		8	3	1		11		1		9	2
Toscana	1		8	1	1		8	1	1		6	3
Umbria		1	5		1		4	1		1	4	1
Veneto	1		7	4	1		9	2	1		7	4
Totale	12	3	105	26	15	0	119	12	13	2	95	36
%		25		24.8		0		10.1		15.4		37.9

Fonte: "donne in politica", IV ED. Ministero Pari Opportunità.

3.3. Il ruolo della Comunità europea nello sviluppo delle pari opportunità

3.3.1. Premessa

L'Unione Europea, in generale, ha avuto un ruolo importante nel cambiamento di *status* delle donne nelle società. Sebbene alla data della sua costituzione il tema della parità tra uomini e donne fosse marginalmente rappresentato, a partire dall'enunciazione del principio della parità di retribuzione²⁸ è stato elaborato un corpus normativo finalizzato a promuovere la piena partecipazione delle donne al mercato del lavoro, attraverso garanzie di parità circa le condizioni di lavoro, la protezione sociale, l'accesso alla formazione professionale e culturale, fino ad arrivare, dopo il Trattato di Amsterdam, alla promozione delle più recenti politiche di *mainstreaming* delle pari opportunità.

Oggi il principio delle pari opportunità è riconosciuto, almeno sulla carta, quale principio fondante della democrazia e del rispetto della persona. Tuttavia, il percorso intrapreso dall'Unione europea in tema di promozione delle pari opportunità non è sempre stato né lineare né agevole. A partire dal 1975²⁹, però, sono state adottate direttive, raccomandazioni e risoluzioni, piani di azione, che hanno fornito gli Stati Membri di basi giuridiche per l'adozione di politiche *women's friendly*, sia per la promozione di politiche di tutela delle donne³⁰, sia per l'aggiornamento positivo e l'armonizzazione delle legislazioni in termini di pari opportunità³¹.

Questi contributi, e le precisazioni delle sentenze della Corte di giustizia della Comunità³², hanno avuto effetti negli ordinamenti giuslavoristici e nelle politiche di protezione sociale e di pari opportunità degli Stati membri con diversa efficacia. Non è oggetto del presente lavoro monitorarne gli effetti, tuttavia ci sembra esemplificativo ricordare che le recenti normative sui congedi parentali e quelle sui tempi in diversi Paesi dell'Unione sono la conclusione di un percorso iniziato nel lontano 1984 nella Commissione europea³³.

²⁸ L'articolo 119 del Trattato di Roma (1957) prevede il principio di pari retribuzione per uguale lavoro, senza discriminazioni basate sul sesso.

²⁹ Direttiva comunitaria 75/117/CEE armonizza le legislazioni degli Stati membri al dettato dell'Articolo 119 del Trattato di Roma.

³⁰ Direttiva 92/85/CEE promozione della salute e sicurezza delle lavoratrici gestanti, Raccomandazione 92/131/CEE tutela e dignità sul lavoro, Direttiva 97/80/CE relativa all'onere della prova in caso di molestie sessuali.

³¹ Direttiva 97/7/CEE parità di trattamento in materia di previdenza sociale, Direttiva 76/207/CEE e Raccomandazione 87/567/CEE parità di accesso al lavoro e formazione professionale, Direttiva 96/34/CEE per il congedo parentale.

³² Carlo Alberto Graziani, Ines Corti I Diritti delle donne Giuffrè.

³³ Tradotta in una Direttiva nel 1996 96/34/CE.

3.3.2. *Il cammino in Europa*

La partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini ai processi decisionali è stata oggetto nel dicembre 1996 di una specifica Raccomandazione del Consiglio Europeo³⁴. Quest'importante Raccomandazione rappresenta contemporaneamente il punto di arrivo di un'attività iniziata nel 1984 e l'avvio di una nuova strategia "globale" che considera l'equilibrio tra i generi nel processo decisionale una priorità fondamentale. Impossibile capire questo nuovo orientamento senza rendere conto di tre passaggi fondamentali che si sono succeduti tra il 1992 e il 1996: la Dichiarazione di Atene, la Conferenza di Pechino e la Carta di Roma.

L'attenzione europea all'esercizio delle donne del diritto alla politica era già stato oggetto di una raccomandazione nel dicembre 1984.³⁵ Tra la promozione di azioni positive a favore delle donne si faceva riferimento alla "promozione delle misure di accompagnamento, ad esempio quelle intese a favorire una migliore ripartizione delle responsabilità professionali e sociali ed ancora la partecipazione attiva delle donne agli organi decisionali, compresi quelli che rappresentano i lavoratori, i datori di lavoro ed i dipendenti". Così come nella Raccomandazione 96/694 era fatto obbligo alla Commissione relazionare al Consiglio circa le attività e i progressi degli Stati membri.

È con il terzo programma di azione sulla parità di opportunità (1991-1995) che il tema donne-politica acquista progressivamente valenza. Questo programma ha indubbiamente rappresentato il primo strumento comunitario destinato a considerare la problematica del processo decisionale quale settore fondamentale per la realizzazione di incisive politiche di parità, ma la partecipazione delle donne in campo politico è ancora identificata soltanto come settore di interesse, malgrado sollecitazioni e acquisizioni. La Commissione Europea, ad esempio, nel novembre 1992 sottoscrive la Dichiarazione di Atene³⁶ con la quale elette e ministre dichiarano che "un sistema democratico deve promuovere una uguale partecipazione alla vita pubblica e politica dei suoi cittadini" [...] i vari attori istituzionali, nazionali e comunitari sono chiamati "ad adottare programmi di azione e misure idonee ad assicurare la piena partecipazione delle donne ai livelli decisionali." [...]

La campagna europea del 1994 "Votate a favore di un equilibrio tra i sessi nel Parlamento europeo" e lo sforzo compiuto per accrescere la sensibilizzazione e sostenere le organizzazioni femminili nelle loro campagne è il primo risultato ottenuto dalla Carta di Atene. È in questo contesto che il Consiglio dei Ministri dell'Unione Europea adotta una

³⁴ 96/694.

³⁵ 84/654/CEE.

³⁶ Durante la Conferenza europea di Atene nel primo summit Donne al potere.

Risoluzione nel marzo 1995³⁷ sulla partecipazione equilibrata degli uomini e delle donne al processo decisionale, ed è da questa risoluzione che scaturisce la Raccomandazione 694/96³⁸.

La quarta conferenza mondiale delle Nazioni Unite sulla donna del settembre 1995, che si colloca tra i due provvedimenti citati, rappresenta un evento di enorme importanza per la piattaforma che ha saputo esprimere e per le ricadute sulle strategie comunitarie in tema di pari opportunità³⁹. Sono recepiti due principi nelle definizioni delle politiche comunitarie, assumendo, come vedremo, progressiva centralità: l'*empowerment*, la valorizzazione del ruolo decisionale delle donne, e il *mainstreaming* la prospettiva dell'eguaglianza di genere nella definizione di tutte le politiche.

La lunga strategia europea per l'eguaglianza – iniziata nel 1975, in particolare con i programmi Pari Opportunità quinquennali (il primo è quello 1982-1985) – compie un salto concettuale abbandonando la dimensione assistenziale e settoriale e la questione femminile, tra il 1995 e il 1997, ed entrando a pieno titolo nell'agenda politica europea. Se fino ad allora il principio di parità, a partire da quello retributivo, era stato esteso gradualmente all'occupazione, all'istruzione, alla famiglia, ora perde carattere settoriale e di ambito acquisendo trasversalità e integrazioni nella determinazione delle programmazioni delle politiche economiche e sociali di competenza dell'Unione.

Il Trattato di Amsterdam, del giugno 1997, recependo alcune tra le determinazioni della Conferenza di Pechino, sancisce questo passaggio epocale. I diritti delle donne, infatti, vengono inseriti nel Trattato e riconosciuti tra i diritti sociali fondamentali della Comunità, che si impegna a promuovere la parità tra gli uomini e le donne ed impegna gli Stati membri a combattere le discriminazioni fondate sul genere.⁴⁰

Un contributo importante a queste determinazioni è stato portato dalla Lobby europea delle donne⁴¹ e dalla Carta di Roma, documento firmato dalle Ministre dei Paesi membri dell'Unione nel maggio 1996. Nel documento si afferma che “un rinnovamento della politica e della società si realizzerà con il contributo congiunto e con una partecipazione equilibrata di donne e uomini. La partecipazione egualitaria delle donne a tutti i livelli delle strutture decisionali in campo economico, sociale e culturale è necessaria

³⁷ GU C 168/3.

³⁸ Si veda il paragrafo 3.3.

³⁹ La Dichiarazione e il Programma di azione della IV Conferenza mondiale sulle donne hanno fortemente sottolineato la necessità di garantire una divisione equilibrata delle responsabilità, dei poteri e dei diritti. Gli stati membri dell'UE, presenti alla Conferenza, si sono impegnati ad attuare il Programma.

⁴⁰ Artt. 2, 3, 13.

⁴¹ La LED, fondata nel 1990, rappresenta con oltre 2700 Enti associati in tutta l'Unione Europea il più ampio coordinamento di organizzazioni di donne. Ad essa aderiscono variamente Associazioni governative, privato sociale e ONG. Ha sede a Bruxelles e sostenuta dall'UE, funge da punto di contatto fra le organizzazioni delle donne in tutta l'Europa e le istituzioni europee che si interessano della parità delle opportunità. Tra i Progetti realizzati particolarmente significativo è l'Osservatorio Europeo sulla violenza contro le donne creato nel 1997.

anche per garantire che si tenga conto delle esigenze delle donne e degli uomini in tutte le politiche, i programmi e le azioni.”

La consapevolezza che il principio di parità è divenuto una sorta di diritto esigibile accelera anche e soprattutto le rivendicazioni in tema di *empowerment*.

La rappresentatività equilibrata nei settori decisionali diviene un elemento chiave della politica relativa alla pari opportunità. La sottorappresentazione delle donne ai livelli decisionali, infatti, rischia di inficiare gli effetti dell'integrazione orizzontale delle politiche di *mainstreaming*, “dal momento che agisce contro l'inserimento delle esigenze e degli interessi delle donne nell'intero spettro della vita politica, sociale, culturale ed economica”.⁴²

Deve essere data attenzione non più solo alle pari opportunità, bensì alla “costruzione di una nuova partnership tra le donne e gli uomini per assicurare la partecipazione piena ed intera delle una e degli altri, su un piano di parità in tutti i campi”⁴³. In questo contesto viene istituito il Quarto Programma di azione per la parità di opportunità (1996-2000)⁴⁴, con un budget pari a 30 milioni di Euro, che si può considerare come l'espressione delle priorità attribuite dall'Unione agli obiettivi della piattaforma scaturita dalla Conferenza di Pechino.

Si inaugura un doppio binario di prospettiva: non solo attività e programmi settoriali (finanziati da diverse linee di bilancio specifiche), ma anche *gender perspective*, ovvero con un focus sulle ricadute che le politiche possono avere sulle situazioni rispettive delle donne e degli uomini. Nel solco degli obiettivi della parità di opportunità individuati nei programmi precedenti (integrazione occupazionale, conciliazione, esercizio dei diritti e partecipazione al processo decisionale), praticando la *gender perspective* la Commissione europea dialoga e mobilita maggiormente gli Stati membri nelle definizioni delle azioni in modo complementare e sussidiario anche con i livelli locali, in particolare le Regioni. Non a caso i Centri regionali di Pari opportunità (Progetto RECIFE – Recitte Femmes) sono frutto del IV Programma.

Le fasi più recenti e significative dell'attività europea a favore delle pari opportunità sono state caratterizzate dall'impegno della Commissione per i diritti delle donne. Dopo due anni di lavoro, nel giugno 2000, questa Commissione ha adottato *la nuova strategia quadro comunitaria in materia di parità tra uomini e donne*⁴⁵ e promosso il *Programma relativo alla strategia quadro comunitaria in materia di parità tra uomini e donne per il quinquennio 2001-2005*⁴⁶, votato dal Consiglio dell'Unione Europea. Questi due provvedimenti, di cui si parlerà meglio nel

⁴² Relazione annuale della Commissione. Pari opportunità per le donne e per gli uomini nell'Unione europea (1998).

⁴³ Comunicazione della Commissione: Integrare la parità di opportunità tra le donne e gli uomini nel complesso delle politiche e delle azioni comunitarie COM (96) 67.def.

⁴⁴ Decisione 95/593/CEE, vedi paragrafo 3.4.

⁴⁵ Verso una strategia quadro comunitaria per la parità tra donne e uomini 2001-2005 COM 335/2000 7 giugno 2000.

⁴⁶ Decisione 2001/51/CE.

prossimo paragrafo, rappresentano il superamento dei Piani di Azione. Si realizza, in tal modo, l'approccio ampio ed integrato che combina politiche specifiche volte a promuovere la parità di genere con un approccio *mainstreaming* il cui obiettivo è di assicurare che tutte le politiche tengano conto delle questioni legate al genere. Conseguentemente, nel processo di definizione di *policy making* tutti i servizi della Commissione dovranno riferire circa le modalità di acquisizione dell'obiettivo di parità tra i sessi nella stesura delle politiche.⁴⁷

La strategia è incentrata su quattro obiettivi che costituiscono il quadro di riferimento per lo sviluppo politico e ai quali tutte le iniziative comunitarie in materia di parità dei generi saranno correlate: la pari rappresentazione, la pari partecipazione nel processo decisionale, il cambiamento dei ruoli di genere e il superamento degli stereotipi. Tali principi andranno applicati nella vita economica, nella vita sociale, nella vita civile. Il Programma parallelo per il quinquennio di riferimento (2000-2005) dotato di 50 milioni di euro sarà dedicato alla realizzazione di reti in modo da collegare le istituzioni UE con le autorità nazionali, le ONG, e le parti sociali, al finanziamento di misure di sensibilizzazione e all'analisi e valutazione delle politiche che interessano la parità. Il risultato finale atteso è l'implementazione delle capacità degli attori di promuovere la parità.

3.3.3. La strategia quadro per la parità tra uomini e donne e il V Programma di Azione

Come accennato, la strategia quadro per la parità tra uomini e donne riunisce in un insieme coerente le diverse iniziative ed i diversi programmi di tutti i servizi della Commissione in materia di parità tra i generi. Questa strategia integrata combina misure specifiche con una strategia generalizzata di *mainstreaming* avente la finalità di assicurare che tutte le politiche della Commissione tengano conto delle politiche legate al genere e analizzino il diverso impatto delle loro attività sulle donne e sugli uomini.⁴⁸

Il Programma di Azione è uno degli strumenti per la realizzazione della strategia quadro: coordina, sostiene e finanzia attività orizzontali che non possono essere finanziati da altri strumenti dell'UE come per esempio i Fondi strutturali e le iniziative quali NOW, EQUAL, LAENDER, INTERREG, URBAN⁴⁹.

Rispetto ai quattro Programmi precedenti il V Programma d'azione per la parità tra uomini e donne presenta diversi aspetti innovativi:

⁴⁷ Pari opportunità per le donne e per gli uomini nell'UE relazione annuale 2000 Commissione europea.

⁴⁸ Relazione annuale sulle pari opportunità per le donne e gli uomini nell'UE. COM (2002) 258 def.

⁴⁹ Nati tra il 1989 e 1992 queste azioni riguardano la promozione delle pari opportunità: NOW, mediante l'erogazione di fondi diretti permette la creazione di imprese femminili e la formazione; EQUAL prevede misure contro la discriminazione e ineguaglianza all'accesso al lavoro ma anche per le donne già inserite nel mercato; LAENDER prevede sostegno economico o riqualificazione per le donne occupate in agricoltura; INTERREG finanzia progetti trans frontaliere; URBAN finanzia i progetti per permettere la conciliazione dei tempi, a favore di donne lavoratrici. Tutte le azioni prevedono, tra gli attori, lo scambio di metodologie e di buone prassi.

a) Annualmente, nell'arco del quadriennio di previsione, deve essere selezionata una tematica prioritaria – tra quelle previste – e integrata nella azione politica della Commissione a favore della parità.

Le tematiche prioritarie previste sono le seguenti:

- 2001-2002 Parità retributiva
- 2002-2003 Conciliazione dei tempi
- 2003-2004 donne nel processo decisionale⁵⁰
- 2004-2005 stereotipi legati al genere

Per il 2001 il tema della parità retributiva è stato l'oggetto delle definizioni del Parlamento Europeo e del comitato economico e sociale.

b) Concentrando gli sforzi su una tematica prioritaria, tenta di massimizzare l'impatto. Infatti, le attività condotte in tutti gli Stati membri vengono espletate nello stesso periodo, con una serie coordinata di sottotematiche rispetto a quella prioritaria. Inoltre il coordinamento tenta di evitare sovrapposizioni o doppioni tra Programmi, Iniziative e Fondi strutturali dedicati alle Pari opportunità.

c) Per consentire copertura e gestione transnazionale i Progetti prevedono finanziamenti su grande scala, tra i 250 mila e i 500 mila Euro ciascuno.

Sebbene la determinazione delle politiche e delle azioni per l'anno 2003-2004 debba avere ancora puntuale definizione, la strategia quadro contiene delle indicazioni. In particolare, per la promozione della partecipazione e della rappresentanza in condizioni di parità, si prevedono programmi di sostegno volti alla:

- creazione di reti di donne elette e scambio di buone pratiche;
- sensibilizzazione sulla necessità/opportunità di un equilibrio tra i generi negli organi pubblici elettivi e nei partiti politici e azioni al fine di favorire l'elettorato attivo delle donne;
- valutazione dell'influenza di sistemi elettorali;
- promozione circa l'attuazione della Raccomandazione 96/694.

3.3.4. L'equilibrio di genere nel processo decisionale

Il tema dell'*empowerment* è stato oggetto di una specifica Raccomandazione del Consiglio dell'Unione Europea. Preceduta dalla Risoluzione del febbraio del 1994⁵¹, dove il Parlamento chiedeva alla Commissione “di definire misure ed azioni che consentano una

⁵⁰ Coincidente con le elezioni del Parlamento Europeo.

⁵¹ GU C 61 del 28/2/1994.

maggior partecipazione delle donne al processo decisionale”, questa Raccomandazione rappresenta certamente una tappa importante del processo di maturazione – in seno all’Unione Europea – nella definizione del tema donne e potere.

Sulla base della considerazione che “le donne restano sottorappresentate negli organi decisionali dei settori politico, economico, sociale e culturale”, il 2 dicembre 1996, il Consiglio europeo approva la Raccomandazione 96/694 riguardante la “partecipazione delle donne e degli uomini al processo decisionale”, con l’obiettivo di aumentare il numero di presenze femminili a tale processo.

Tra le motivazioni del documento viene ricordato il Programma di azione della Conferenza di Pechino, laddove si sottolinea la necessità di garantire una divisione equilibrata delle responsabilità, dei poteri e dei diritti e l’impegno in questa direzione assunto dagli stati membri dell’Unione: “una partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini al processo decisionale può generare idee, valori, comportamenti diversi, che si muovono nella direzione di un mondo più giusto ed equilibrato sia per le donne che per gli uomini.”

Tuttavia, nel testo della Raccomandazione non si definisce l’espressione “partecipazione equilibrata”, e la determinazione della percentuale di donne negli organismi decisionali viene affidata all’autonomia degli stati membri.

A questo proposito, è opinione largamente condivisa che un livello di partecipazione di almeno il 30% costituisca il minimo di massa critica al di sotto della quale non sia possibile esercitare di fatto una influenza reale. Per realizzare “la partecipazione equilibrata”, continua la Raccomandazione, gli stati membri sono invitati ad “ adottare una strategia integrata complessiva ed a sviluppare misure adeguate , quali eventualmente misure legislative e/o regolamentari e/o di promozione”.

Come abbiamo visto, il IV e, più compiutamente, il V Programma di azione, prevedono tra i vari obiettivi anche la realizzazione degli enunciati contenuti nella Raccomandazione sopra analizzata. Infatti, sono parti integranti dei Piani di azione, che non a caso più volte richiamano gli enunciati contenuti nella Raccomandazione 96/694, le azioni di sensibilizzazione e le campagne di informazione sull’opinione pubblica in seno alle parti sociali e sugli strumenti didattici; lo scambio di buone pratiche; l’attenzione verso una condivisione più equilibrata delle responsabilità professionali, familiari e sociali tra donne e uomini; la simmetria di presenze in seno a comitati e commissioni pubbliche e naturalmente nelle liste elettorali.

Nella Raccomandazione, infine, si prevede una relazione annuale, a partire dal 2000, della Commissione al Parlamento ed al Consiglio europeo, circa lo stato di attuazione della

Raccomandazione presso gli stati membri. Dell'ultima disponibile⁵² si darà conto nei casi di studio dedicati alla Francia, alla Germania ed alla Spagna.

3.3.5. Alcune considerazioni finali

Concludiamo questo quadro di insieme facendo una breve riflessione sull'efficacia delle azioni comunitarie. La prima osservazione è che sembra emergere una contraddizione, quanto reale o apparente non è facile dire. In linea generale, comunque, non vi è dubbio che l'azione della Comunità a favore della parità tra donne e uomini sia insieme significativa e modesta⁵³.

È sicuramente significativa se consideriamo le realizzazioni e le determinazioni della Comunità, il cui spessore le ha conferito competenza e autorità, soprattutto in considerazione della pochezza giuridica iniziale. Infatti, a partire dalla parità di retribuzione – articolo 119 del Trattato Istitutivo – si è saputo costruire una legislazione di ampia portata (si vedano le Raccomandazioni e le Direttive in tema di parità riportate in questo lavoro).

Inoltre, sulla materia le istituzioni europee – nel corso degli anni – hanno messo a punto strutture responsabili. Tra le più importanti ricordiamo, nel Parlamento europeo, la precedentemente citata Commissione per i diritti delle donne, con il compito di promuovere progetti legislativi e programmi dell'Unione e dei Paesi nazionali destinati alla lotta alla discriminazione ed alla parità. Presso la Commissione, il Gruppo di Commissari per le pari opportunità opera dal 1995. All'interno della Direzione Generale V (occupazione e affari sociali) l'Unità Pari Opportunità responsabile dell'introduzione e del controllo della legislazione sulla parità, dell'attuazione dei programmi di azione sulla parità delle opportunità e dell'integrazione in chiave mainstreaming delle politiche comunitarie. Un Comitato consultivo sulla parità delle opportunità, che comprende rappresentanti di organismi nazionali operanti nel settore della parità e rappresentanti delle parti sociali, il cui compito è accompagnare la Commissione nello sviluppo delle politiche sulla parità tra uomini e donne.

Infine, nella Direzione generale X (informazione e comunicazione) una sezione per promuovere le attività e stimolare il dibattito su questioni di genere.

Se è vero che corre l'obbligo dell'unanimità degli Stati membri sulle proposte che non rientrano strettamente nell'ambito giuslavoristico, nessuna programmazione operativa viene approvata da Bruxelles in assenza di uno specifico taglio di pari opportunità. Raramente un progetto può oggi essere finanziato da un gestore di Fondi comunitari sia

⁵² COM (2000) 120 def. Del 7 marzo 2000.

⁵³ Padraig Flynn, Commissario Europeo per gli affari sociali, intervento tratto dalla relazione "Pari opportunità tra uomini e donne dell'Unione europea" in COM 96/67 def.

esso locale, regionale o nazionale, se privo di attenzione particolare verso cittadini e cittadine, di entrambi i generi⁵⁴. L'utilizzo di centinaia di milioni di euro dei fondi strutturali⁵⁵ deve passare il vaglio del parametro pari opportunità.

L'accesso nell'Unione dei Paesi candidati è subordinato anche all'esistenza, nei rispettivi ordinamenti, di normative coerenti con le otto direttive comunitarie in tema di pari opportunità⁵⁶ inserite nel corpo di diritti e doveri comuni, *l'acquis communautaire*, che si applicano a tutti gli Stati membri.

Rispetto a questi elementi sicuramente positivi, l'azione della Comunità si potrebbe valutare invece modesta se consideriamo le risorse, economiche e progettuali, impegnate di fronte all'entità della problematicità che le pari opportunità tra uomini e donne devono affrontare.

Infatti, gli attuali processi nella costruzione dei ruoli impongono ancora alle donne, nella quasi totalità dei Paesi ricchi e progrediti dell'Unione⁵⁷, scelte dolorose o grandi carichi di lavoro. In un ambiente organizzativo e sociale dinamico, permane una sofferenza di genere perché il dilemma della conciliazione è prerogativa delle donne. Non a caso, alcuni studi sulla condizione femminile europea parlano di un "soffitto di cristallo" vale a dire di una barriera "trasparente", "non visibile" ma, tuttavia, dura ed invalicabile che ostruisce la strada delle donne verso i vertici dell'economia e della politica⁵⁸.

Accanto alle variabili individuali (come ad esempio l'istruzione), nell'edificazione di politiche efficaci di pari opportunità giocano un ruolo importante i sistemi di sicurezza sociale; nei paragrafi che seguono vedremo come tre paesi dell'Unione realizzano le loro politiche. I Programmi di azione comunitari, infatti, se analizzati da soli non sembrano in grado di fornire risposte e risorse sufficienti per affrontare adeguatamente un tema così complesso.

A ben vedere, però, l'azione comunitaria si può considerare una grande opportunità messa a disposizione degli Stati membri. In forza dell'approccio olistico che sottende le politiche di pari opportunità alla luce del *mainstreaming*, troviamo diversi finanziamenti integrativi rispetto al V Programma di azione ed un'ampia gamma di attività comunitarie a favore della parità tra uomini e donne. La Strategia Europea per l'occupazione (SEO), ad esempio, recependo le strategie redatte durante il vertice straordinario di Lisbona del marzo

⁵⁴ Il rispetto del principio di pari opportunità è stato introdotto nel 1993 nei regolamenti che disciplinano i Fondi strutturali. Il Consiglio ha adottato (22 giugno 1994) una risoluzione relativa alla promozione della parità di opportunità per uomini e donne tramite l'azione dei Fondi strutturali Europei. Nel 1999 il Consiglio ha varato il regolamento 1260/1999 sui fondi strutturali.

⁵⁵ Fondo europeo di sviluppo regionale, Fondo Sociale Europeo, Fondo europeo di orientamento e di garanzia agricola.

⁵⁶ Direttiva 75/117/CEE del 10/2/1975; Dir 76/207/CEE del 9/2/1976; Dir 79/7/CEE del 19/12/1978; Dir 86/378/CEE del 24/7/1986; Dir 86/613/CEE del 11/12/1986; Dir 92/85/CEE del 19/10/1992, Dir 97/80/CE del 15/12/1997, Dir 2000/78/CE del 27/11/2000.

⁵⁷ Della "specificità" dei paesi scandinavi si è dato conto nel progetto Prisma.

⁵⁸ Un soffitto di cristallo? Le donne nelle posizioni decisionali in Europa, G. Fornendo, M. Guadagnini.

2000⁵⁹, prevede il finanziamento, attraverso Fondi Strutturali, di azioni specifiche di supporto alla parità tra uomini e donne per un ammontare di 4 miliardi di Euro.

La sfida da una parte vive nella nuova metodologia con la quale l'U.E. intende realizzare le politiche, dall'altra nella centralità che il livello territoriale va assumendo. *Il metodo aperto di coordinamento* è una strategia di *governance*, sussidiario e concertativo, basata sulla partecipazione, valutazione e scambio di informazioni di tutti i soggetti coinvolti nella realizzazione dell'azione⁶⁰.

La qualità della cooperazione e della partnership delle Regioni e degli attori che esse esprimono non garantisce soltanto la riuscita dell'azione finanziata. Infatti, il metodo concertativo e lo scambio di informazioni attraverso la messa in rete delle buone pratiche, auspicata dalla Commissione Europea, potrebbero avviare circuiti virtuosi. L'obiettivo minimo auspicato di una presenza femminile pari ad almeno al 30% negli organismi rappresentativi degli Stati membri è però in molti casi, compreso quello italiano, ancora molto lontano.

L'anno 2003, all'interno della strategia quadro comunitaria 2001-2005 per la parità tra uomini e donne, sarà incentrato sulla promozione della partecipazione femminile al processo decisionale. Un'occasione importante per avviare azioni volte a ridurre l'asimmetria della rappresentanza per genere.

⁵⁹ tra gli obiettivi troviamo l'innalzamento del tasso di occupazione femminile dal valore medio attuale pari al 51% al 60% entro l'anno 2010 e la previsione di misure volte alla riduzione della segregazione professionale ed alla conciliazione dei tempi.

⁶⁰ Odle Quintin, Direttore Generale per l'occupazione e gli affari sociali, in *Occupazione e politica sociale 1999-2001 dell'UE*.

Tab. 44. *Donne e uomini eletti nel Parlamento europeo (tornate elettorali 1994 e 1999)*

	Totale	Donne	Uomini	% Donne	Totale	Donne	Uomini	% Donne	Differenza
	1994	1994	1994	1994	1999	1999	1999	1999	% donne 94-99
Svezia	22	10	12	45.5	22	9	13	40.9	- 4.6
Finlandia	16	7	9	43.8	16	7	9	43.8	0
Francia	87	26	61	29.9	87	35	52	40.2	10.3
Austria	21	7	14	33.3	21	8	13	38.1	4.8
Danimarca	16	6	10	37.5	16	6	10	37.5	0
Germania	99	32	67	32.3	99	37	62	37.4	5.1
Spagna	64	17	47	26.6	64	21	43	32.8	6.3
Lussemburgo	6	2	4	33.3	6	2	4	33.3	0
Irlanda	15	4	11	26.7	15	4	11	26.7	0
Olanda	31	9	22	29	31	11	20	35.5	6.5
Belgio	25	8	17	32	25	7	18	28	- 4
Regno Unito	87	17	70	19.5	87	21	66	24.1	4.6
Portogallo	25	4	21	16	25	5	20	20	4
Grecia	25	5	20	20	25	4	21	16	- 4
Italia	87	12	75	13.8	87	10	77	11.5	- 2.3
Totale	626	166	460	26.5	626	187	439	29.9	3.4

Fonte: www.europarl.eu.i

4. Gli studi di caso

4.1. Finalità

I paragrafi seguenti sono dedicati allo studio degli strumenti adottati per realizzare politiche di pari opportunità in tre paesi dell'Unione: la Francia, la Germania e la Spagna. Le modalità che ne hanno determinato la scelta sono state specificate nell'introduzione.

Vale la pena di ricordare, tuttavia, che nella selezione dei Paesi ha pesato l'opportunità di poter aggiungere lo studio di due delle tre regioni che, insieme alla Lombardia, compongono i *Quattro motori*. È parso utile, infatti, poter offrire un quadro conoscitivo delle politiche di parità non solo dei "Sistemi Paese", ma anche delle regioni di Rhone Alpes e della Catalogna che, con la Lombardia, hanno esplicitato tra gli impegni assunti anche le pari opportunità.

Questa scelta non sembra un esercizio inutile anche alla luce della recente riscrittura del Titolo V della nostra Costituzione. La LC 3/2001, infatti, ha messo in capo alle leggi regionali la titolarità della rimozione degli ostacoli che impediscono la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale, economica, nonché la promozione della parità di accesso tra uomini e donne nelle cariche elettive.

Saranno descritti, dunque, anche e soprattutto le azioni previste in questo campo da Amministrazioni regionali "prossime" alla nostra, così da fornire al lettore indicazioni comparabili.

4.2. La Francia

Con un decennio di anticipo rispetto al nostro paese⁶¹ ma con esiti analoghi, anche in Francia registriamo iniziative parlamentari volte a favorire le donne all'elettorato attivo. Agli inizi degli anni 80, infatti, il legislatore francese ha introdotto una modifica nel codice elettorale imponendo, analogamente alla L. 281/93 Italiana, nelle elezioni politiche e municipali (L. 82-974 del novembre 1982), liste che rappresentassero candidati dello stesso genere per un massimo pari al 75%. Anche in questo caso, nel 1982, il Consiglio costituzionale ne dichiarò l'illegittimità. L'eccezione di incostituzionalità – in caso di quota per le leggi elettorali – si risolve soltanto parecchi anni dopo mediante una ridefinizione costituzionale. L'otto luglio 1999 la Legge Costituzionale 99-569 aggiunge un comma all'articolo 3 specificando: "la Legge garantisce alla donna, in tutti i campi diritti uguali a quelli dell'uomo". Infine, mediante legge ordinaria nel gennaio 2000, l'Assemblea nazionale approva un PdL sulla parità di accesso alle funzioni elettive, divenuta Legge dello Stato nel

⁶¹ Par. 2 del presente lavoro.

mezzo giugno successivamente al voto del Parlamento⁶². Si assicura la parità numerica nelle candidature (le liste devono essere composte alternativamente da un rappresentante dei due generi) – e non quindi un sistema di quote – anche se solo per le elezioni europee e per quelle municipali (dunque per le elezioni a scrutinio di lista e a rappresentanza proporzionale). La normativa francese è molto severa, la mancata osservanza dell'obbligo della proporzionalità, può comportare il rifiuto dell'organo preposto al deposito della lista.

Per le elezioni politiche, svolte a scrutinio maggioritario uninominale, si modifica soltanto il meccanismo di finanziamento pubblico ai partiti in modo da incentivare i partiti a candidare le donne. Sono previste, infatti, sanzioni consistenti in riduzioni del finanziamento pubblico in ragione proporzionale alla differenza dei rappresentanti di ciascuno dei due generi.

Così le elette al Senato, nel settembre 2001, sono risultate 35 (pari al 10.90%)⁶³, mentre le recenti elezioni municipali, alla luce del nuovo sistema elettorale, hanno visto un balzo delle donne elette, passate dal 21.7% delle precedenti elezioni municipali al 48% nella recente tornata elettorale, con un incremento, pertanto, di ben 26,3% punti percentuali. Al dualismo di sistemi elettorali corrisponde, in Francia, un evidente diseguale cittadinanza politica delle donne.

Neppure la nomina del Presidente del Consiglio dei Ministri nella persona di Edith Cresson, voluta durante l'ultimo mandato di Mitterrand, con un Governo composto da sei Ministre ha fatto cambiare gli orientamenti dell'elettorato francese. Si sostiene⁶⁴, infatti, che sebbene non si debba sottovalutare l'importanza simbolica della "femminilizzazione" delle massime cariche delle istituzioni politiche, occorre tuttavia tenere presente che fino a quando le donne non entreranno in maniera significativa nelle assemblee elettive, la minoranza di donne che occupano una posizione di potere attraverso cooptazione, non sarà legittimata e risulterà sospetta.

4.2.1. Competenze per questioni di genere

Fin dagli anni 60 troviamo organismi incaricati di seguire specificamente la questione femminile. Nel 1978 è stato istituito un Comitato interministeriale, dipendente dal Ministro delegato alla condizione femminile, incaricato di condurre delle azioni a favore delle donne. Nel 1993 la competenza passa al ministero degli Affari sociali⁶⁵, mentre dal 1995 il Servizio

⁶² L. 493/2000.

⁶³ Il Senato è in carica per 9 anni, ogni 3 anni si rinnova soltanto per un terzo dei componenti.

⁶⁴ Jenson e Sineau in *Un soffitto di cristallo? Le donne nelle posizioni decisionali in Europa* G. Fornendo, M. Guadagnini.

⁶⁵ retto allora da Simone Veil.

è incorporato nel Ministero del Lavoro. Il Servizio dei Diritti delle donne ha forma dipartimentale e delegate regionali. Con un sistema piramidale le 26 Delegate regionali, collegate alle delegate Dipartimentali dipendono dal Gabinetto dei Prefetti. Questa sorta di Camera delle regioni per le questioni femminili, ha il duplice compito di attuare le policy ma anche la possibilità di orientarle, mediante relazioni sullo stato di realizzazione dei progetti in corso (follow up), indirizzate ai decisori nazionali.

Dal 1995, infine, esiste un Osservatorio per la Parità, con compiti consultivi al Primo Ministro su temi tesi a prevenire e riassorbire le distanze di genere, per lo studio e il monitoraggio della condizione femminile, in particolare in campo economico, politico e sociale.

4.2.2. Alcune determinazioni nelle politiche di welfare

La Francia, per prima tra i Paesi dell'Unione, nel 1981 istituisce un Ministero dei Diritti della donna. L'attività ventennale di questo Ministero, oltre alla "legge sull'uguaglianza professionale"⁶⁶ si è distinta per la realizzazione di servizi per la prima infanzia, in particolare per la creazione di circa 70 mila posti negli asili nido.

Sempre in questo ambito, analogamente alla normativa italiana, anche la normativa francese prevede il congedo parentale⁶⁷ a favore di entrambi i genitori, ma per un periodo molto lungo se paragonato alle 26 settimane previste dalla nostra legge. Il congedo copre infatti un periodo di tempo fino al terzo anno di età del bimbo, durante il quale non è previsto sussidio per le coppie con un solo figlio; è previsto invece un sussidio pari a circa 460 Euro al mese dal secondo figlio. Per tutti si continua a garantire le misure di sicurezza sociale (assicurazione sanitaria).

Ai sussidi (assegni-allocations) prevedono le Caisses Nationales d'Allocations Familiales, organismo di protezione sociale di diritto privato. Tra le misure previste per la conciliazione dei tempi troviamo⁶⁸:

- Allocation pour jeune enfant (APJE). A favore di chi in condizioni economiche disagiate è in attesa di un figlio o ha un bimbo con età inferiore a tre anni.
- Allocation familiare è corrisposto automaticamente, a prescindere dal reddito, alle famiglie con a carico 2 figli e cresce in proporzione al numero dei minori in famiglia. Più alto è il contributo per i figli tra gli 11 e i 16 anni.

⁶⁶ del 1983, porta il nome della prima direttrice del Ministero Yvette Roudy.

⁶⁷ L. 122-28-1 del Codice del lavoro usufruibile da tutti i lavoratori dipendenti che abbiano lavorato per almeno un anno nella stessa azienda prima della nascita del figlio.

⁶⁸ Differenze di genere, famiglia e lavoro A. Scisci, M. Vinci Carocci.

- Aide a la famille pur l'emploi d'une assistante maternelle agrèe a favore delle famiglie che fanno assistere un bimbo fino a sei anni da una assistente materna regolarmente assunta e autorizzata.

Sono infine previste allocations per la cura sanitaria e per l'assistenza domiciliare di disabili (in questo caso sino al compimento del ventesimo anno del figlio).

Sempre per primo nella U.E., il Paese transalpino ha adottato una legislazione contro le molestie sessuali⁶⁹ ed ha recentemente modificato il proprio diritto di famiglia, istituendo il Patto Civile di Solidarietà (PACS)⁷⁰ per estendere anche alle “coppie di fatto”, etero sessuali e omo sessuali, alcuni benefici di carattere fiscali e sociale.

4.2.3. Rhone Alpes

Il consiglio regionale del Rhone Alpes è attualmente composto da 157 membri eletti, per il 25,5% formato da donne. Oltre alla presenza di quaranta consiglieri, la carica di presidente è occupata da una donna.

La Regione Rhone Alpes ha adottato un *Piano d'Azione Regionale per le Pari opportunità* da sviluppare nel quinquennio 2002-2006. Votato nel marzo scorso, il documento riporta le linee guida per favorire le condizioni di pari opportunità e per la definizione delle azioni positive. Di intesa con il Governo nazionale⁷¹ l'uguaglianza di genere viene integrata “nelle politiche del diritto comune, nelle programmazioni e nei progetti esistenti”.

Attraverso l'esercizio della *governance*, i livelli di governo locale, le Associazioni datoriali e dei lavoratori, le reti esistenti e il privato sociale⁷² saranno chiamati alla definizione delle politiche. Per sua natura, dunque, Il Piano di Rhone Alpes ha la forma di “work in progress”. Sebbene la definizione puntuale delle politiche sia affidata alle determinazioni degli attori coinvolti, nel *Piano* vengono individuati tre assi principali:

- l'orientamento, lo sviluppo professionale e personale;
- l'eguaglianza professionale nelle imprese e il rafforzamento del contributo economico delle donne;
- la conciliazione dei tempi.

Il ruolo dell'Amministrazione regionale, portatrice di progetti e capo rete nella realizzazione dei tre assi descritti, non si limiterà a garantire l'integrazione delle prospettive

⁶⁹ 22 luglio 1992 e 2 novembre 1992.

⁷⁰ L 99-944 15 novembre 1999.

⁷¹ la materia è compresa tra le determinazioni di politiche concertative stabilite dal “Contrat de Plan Etat Region”.

⁷² nel Piano: “partner sociali”.

della parità nei progetti dei diversi servizi della Regione, nei documenti concertati con Enti pubblici e privati⁷³, nei progetti condotti con altri organi funzionali pubblici⁷⁴.

Il Piano, infatti, contiene l'impegno a sviluppare le capacità di integrare la parità tra uomini e donne non solo nell'insieme dei dispositivi della regione, ma l'elaborazione, la conduzione e la valutazione di tutte le politiche regionali, saranno integrate al principio della gender prospective.

4.2.4. Gli assi

A) Per la realizzazione dell'asse orientamento, sviluppo professionale e personale sono previste azioni nelle istituzioni scolastiche, nei Centri di Formazione ed Informazione, nella determinazione delle Politique de la Ville⁷⁵.

Attualmente nella Regione il 65% delle donne tra i 15 e 39 risultano attive (contro il 40% del 1962). Sebbene siano più scolarizzate è evidente una "distribuzione" per genere tra le filiere che il sistema d'istruzione offre⁷⁶: le ragazze rappresentano il 30% degli alunni uscenti dalle filiere scientifiche e circa il 75% dalle filiere di lettere, scienze umane e gestione. Nelle scuole professionali di formazione per l'industria il rapporto è di una donna ogni 6 uomini, mentre le donne rappresentano il 75% tra i formati BEP dei mestieri di segreteria. L'uscita dal sistema scolastico, perpetuando l'esistenza di mestieri prioritariamente femminili e maschili, si traduce in disparità di inserimento professionale e in rappresentazione sessuata dei mestieri. Le donne ad esempio rappresentano il 79% dei salariati nell'ambito della sanità e dell'azione sociale ma meno del 20% in quello dei trasporti. Per i bassi livelli di scolarità in particolare permane un accesso al lavoro diseguale con contratti atipici che riguardano massimamente le donne, mentre la formazione continua vede percentuali analoghe per quadri e dirigenti ma viceversa le donne risultano scarsamente rappresentate nei livelli impiegatizi. Per eliminare i rischi di produzione e riproduzione di ineguaglianze il Piano agirà tra i più giovani sull'orientamento professionale e nel sistema educativo, tra donne e uomini nell'accesso al lavoro e alla formazione continua.

Le azioni previste per la realizzazione di questo asse passano attraverso *il Polo Rhone-Alpes per l'Orientamento (PRAO)*. Verrà infatti creata una rete di esperti provenienti dalle Università e dalle imprese che si occuperanno della formazione dei formatori della rete

⁷³ Contratti di Paese, Contratti di città, Contratti di Sviluppo (CDRA), Piano Locali d'inserimento per l'economia (PLIE).

⁷⁴ Agenzie Locali per l'impiego (ALE), Centri di informazione e orientamento (CIO), Case di informazione sulla formazione e l'impiego (MIFE), Spazi rurali per la formazione e l'impiego (EREF), Centri di informazione delle donne (CIF, CIDE).

⁷⁵ Speciali progetti di integrazione sociale e razziale nei quartieri urbani periferici.

⁷⁶ Dati 2001, fonte Accademia di Grenoble.

esistente e della costruzione della metodologia volta alla realizzazione di percorsi d'orientamento individualizzati per incoraggiare i ragazzi e le ragazze verso i mestieri dove sono rispettivamente poco presenti, nei settori localmente portatori di lavoro, verso i nuovi giacimenti d'impiego, verso i settori scientifici, industriali e tecnici e verso la ricerca, dappertutto ove sussistono delle disparità tra donne e uomini e dove le donne sono poco numerose.

Nello specifico, le azioni previste sono inscrivibili:

- nelle iniziative per fare emergere la rappresentazione sessuata di alcuni mestieri, particolarmente quelli scientifici e tecnologici per le giovani;
- nel contribuire a creare dei legami nelle differenti “maglie” del processo d'orientamento: le famiglie, la scuola e le imprese, e in particolare i genitori degli allievi (dispositivo “Permis de Reussir”).

Infine, speciali progetti municipali, volti all'integrazione e alla mescolanza, interesseranno quartieri popolari di alcune città della regione abitati da francesi immigrati di terza generazione. E' prevista, tra l'altro, l'attivazione di speciali percorsi di accompagnamento e sostegno per garantire l'accesso all'istruzione e al lavoro in caso di conflittualità familiare attraverso la Casa d'informazione sulla formazione e l'impiego (MIFE) le Missioni locali e i servizi di accoglienza, d'informazione e d'orientamento (PAIO).

B) L'asse eguaglianza professionale nelle imprese e rafforzamento del contributo economico delle donne ha l'obiettivo di contribuire a sviluppare una cultura e nuove pratiche in materia di eguaglianza tra donne e uomini.

I principi della parità professionale fanno parte dell'ordinamento francese dal 1983 (la già citata legge Roudy) e vengono ampliati nel 2000 (legge Genisson). Persistono, però, disparità anche nella Regione del Rhone Alpes⁷⁷. Nel marzo 2000, il comparto industriale del Rhone Alpes era costituito dal 29% da donne, percentuale che, però, sale al 83,4% se consideriamo il settore impiegatizio del comparto. Le donne superano il 60% di presenze in sei gruppi professionali (insegnamento, sanità, lavoro sociale, impieghi amministrativi, commercio, servizi alle persone).

Su 100 creatori di imprese o di attività, 24 sono donne e 76 uomini. Nella regione la percentuale femminile scende all'approssimarsi dei ruoli apicali di tutti i comparti mentre sale per i contratti atipici o precari (85% del totale). Infine, persistono le differenze salariali: il salario degli uomini, a parità di mansione, è superiore dal 5 al 18% rispetto a quello delle donne.

⁷⁷ Dati contenuti nel *Piano*.

Tenendo presente questa situazione l'asse si prefigge di raggiungere l'obiettivo citato attraverso:

- la creazione di attività, la gestione delle risorse umane e delle carriere, l'accesso ai posti decisionali, la rappresentanza del personale nelle imprese;
- lo sviluppo dell'occupabilità e della formazione continua, mediante processi formativi individualizzati;
- La convalida delle esperienze professionali attraverso processi di qualificazione e di certificazione professionale.

Le azioni previste sono:

- sostenere la creazione di imprese e di attività per le donne, in zone urbane e rurali;
- favorire l'accesso delle donne (e degli uomini) nei settori d'attività dove risultano scarsamente presenti, e migliorare le condizioni dei lavoratori più precari;
- sostenere le azioni mirate a una migliore integrazione dell'eguaglianza professionale nelle imprese.
- Incoraggiare l'accesso delle donne nelle aziende a conduzione familiare degli artigiani, dei commercianti e degli agricoltori e alla loro formazione.

Per quest'ultima azione sottolineiamo che il Rhone Alpes, come la Lombardia, è caratterizzato da una fitta rete di PMI, spesso a conduzione familiare. Nella regione francese si è registrata la sottoutilizzazione della componente femminile, spesso confinata al lavoro amministrativo di scarso rilievo, marginale nella definizione degli orientamenti strategici dell'impresa di famiglia. Il *Piano* prevede la realizzazione di percorsi formativi volti all'inserimento e alla valorizzazione delle donne nell'azienda familiare.

L'asse *conciliazione dei tempi* prende il via dalla legislazione esistente. Come è noto, la Francia ha recentemente varato una Legge per la riduzione dei tempi di lavoro⁷⁸, ma i benefici derivanti non sembrano essere omogenei per le donne e gli uomini. Non solo i processi legati alla riduzione dei tempi di lavoro non hanno ricadute in materia di eguaglianza professionale, di distribuzione di compiti, di salari e promozioni, ma la riduzione d'orario non sembra essere efficace neppure fuori dall'azienda sulla ripartizione dei compiti e dei ruoli sociali delle donne e degli uomini.

Per i lavoratori a tempo parziale, rappresentati in Rhon Alpes nella stragrande maggioranza da donne (l'85% dei contratti atipici sono femminili) dal 1994 al 1998, il

⁷⁸ La Legge Aubry, pur lasciando titolo volontario e una definizione puntuale al livello di contrattazione territoriale, ha previsto una riduzione di orario da 39 a 35 settimanali, da gennaio 2000 per le imprese che occupano più di 20 dipendenti, dal gennaio 2002 per quelle con meno di 20 dipendenti.

tempo parziale degli uomini è aumentato di un punto- dal 4,5% al 5,6% - mentre nello stesso periodo quello della donne aumentava di 4 punti –dal 27,8% al 31,6%. Il dato è significativo se consideriamo che, solitamente, il tempo parziale s'accompagna a un livello di formazione basso, a minori possibilità di promozione, a scarso peso sulle decisioni riguardanti l'organizzazione del lavoro. Inoltre, negli stesi anni, la domanda dei servizi di prossimità, cioè dei servizi pubblici e dei servizi d'aiuto e di sostegno alla persona⁷⁹, è aumentata. Dunque, la variabile tempo non sembra essere un fattore determinante né per l'esercizio del diritto alla genitorialità, né per favorire la socialità delle donne. Lo sviluppo dei servizi di aiuto viene ritenuto dalla Regione Rhone Alpes una necessità, anche perché la loro localizzazione vicino alle persone cui sono destinati è importante, in zone urbane o rurali, laddove l'esistenza di questi servizi favorisce il mantenimento delle popolazioni sui territori.

L'obiettivo di questo asse è contribuire a sviluppare una rete per la conciliazione dei tempi delle donne e degli uomini mettendo in opera azioni concrete:

- facilitazione dell'accesso alla formazione, alla mobilità, allo sviluppo cittadino, nell'accesso al lavoro e al servizio pubblico;
- strutturazione, professionalizzazione permanente dei lavori di servizio alle persone e servizi di prossimità.

Le azioni previste sono:

incoraggiare la messa in opera di diagnosi territoriali, partecipate e condivise, miranti a recensire e analizzare i bisogni, le attese, le aspettative delle donne (e degli uomini), in materia d'articolazione tra vita familiare e vita professionale al fine di realizzare efficaci servizi volti alla vigilanza e alla cura dei bambini, e d'aiuto alle persone anziane.

Per realizzare gli obiettivi del Piano la Regione Rhon Alpes elaborerà una strategia integrata. Sono previsti metodologie e strumenti comuni da promuovere presso gli attori interessati, l'utilizzo delle elette regionali quali "ripetitori di informazioni", la creazione di banche dati accessibili in rete la stesura di rapporti intermedi sullo stato di avanzamento del Piano , lo scambio di buone pratiche nella Regione ma anche fuori da essa prevedendo anche collaborazioni con le Regioni dei Quattro motori.

⁷⁹ Care giver a piccoli ed anziani, spesso privati variamente profit e no profit.

4.3. La Germania

In Germania la piena parità formale tra i generi è sancita dalla Costituzione. In generale, l'articolo 3 comma 3, si assicura la protezione contro la discriminazione statuendo che "nessuno può ottenere situazioni di vantaggio o svantaggio a causa del sesso". Nel corso del processo di unificazione delle due Germanie è stato aggiunto poi, il seguente comma: "Lo Stato promuove l'attuazione dell'effettiva uguaglianza dei diritti degli uomini e delle donne ed opera per la rimozione delle situazioni di svantaggio esistenti."

Inoltre dalle nuove determinazioni costituzionali è scaturita, nel 1994, *la seconda Legge sull'uguaglianza dei diritti*. Questa importante Legge ha operato in diversi settori: sia in quello pubblico – prevedendo, nei Ministeri e nei Länder, la costituzione di Commissariati federali per le questioni femminili -; sia nel settore dei contratti di lavoro privati, mediante correttivi al codice civile tedesco⁸⁰. L'articolo 11 della seconda Legge sull'uguaglianza, inoltre, contiene norme volte al riequilibrio della presenza delle donne nelle Commissioni, negli Uffici e negli incarichi di governo, ma non prevede misure specifiche per il riequilibrio della rappresentazione di genere in politica.

Se, dunque, in forza dell'articolo 11, la presenza delle donne nei ruoli apicali degli organi governativi, in dieci anni è quasi quintuplicata (passando dal 7,2% al 34%), viceversa, dal principio costituzionale che sancisce l'eguaglianza formale nell'accesso alle cariche elettive, non è ancora scaturita una Legge ordinaria che lo sostanzi. Pur tuttavia, in assenza di determinazione *de iure*, è tradizione consolidata, in particolare nei partiti di centro sinistra, adottare una sorta di autoregolamentazione e assicurare così visibilità e presenza delle donne nelle liste elettorali. Il primo partito a far proprio il sistema delle quote nelle proprie liste elettorali è stato quello dei Verdi che nelle elezioni nazionali del 1987 ha eletto più donne che uomini (25 su 44). Il partito Socialdemocratico per le liste dei candidati e per gli incarichi interni al partito ha stabilito, nel 1988, una quota iniziale pari al 33% seguita, nel 1991, da una quota pari al 40%. Infine, l'Unione Cristiano democratica, sempre nel 1988, ha introdotto una misura secondo la quale le donne devono essere rappresentate nelle strutture di partito in modo proporzionale alla loro presenza tra gli iscritti.⁸¹ Il risultato congiunto di queste misure ha sicuramente contribuito alla crescita della presenza femminile nelle cariche elettive. Nelle elezioni politiche del settembre 1998 le donne elette risultano essere 31.7% dei 666 rappresentanti del Bundestag, mentre nel

⁸⁰La modifica dell'articolo 611A del Codice Civile tedesco ha ampliato la possibilità di richiedere un risarcimento per un rifiuto discriminatorio di assunzione, mentre il nuovo articolo 511B sancisce il principio di parità di accesso al lavoro.

⁸¹Un soffitto di cristallo? Le donne nelle posizioni decisionali in Europa. G. Fornengo, M. Guadagnini Fond. Adriano Olivetti.

Bundesrat, Camera non elettiva che rappresenta i 16 Lander su 69 membri le donne risultano essere 17 (24,6%).

La tornata elettorale del settembre 2002, infine, ha rinnovato 603 seggi del Bundestag (vedi nota alla tabella 40). Al nuovo Parlamento tedesco sono state elette 190 parlamentari donne, che rappresentano il 31,5 dei seggi assegnati. Sebbene la percentuale di donne elette non cresce rispetto alla composizione parlamentare precedente, è interessante sottolineare che i partiti usciti vincitori dalle elezioni sono quelli che hanno candidato il maggior numero di donne. In particolare i Verdi e l'Spd, rispettivamente con il 58,8% e il 37% di donne presenti nelle proprie liste.

4.3.1. Parità di genere e legislazione

Nel 1996 un autonomo Ministero per le donne viene istituito a livello federale, quale istituzione centrale responsabile per le pari opportunità. Tra le competenze del Ministero si registra una generale responsabilità nelle misure per l'attuazione dell'eguaglianza dei diritti e per i maggiori progetti concernenti il mondo femminile, nonché la competenza sui provvedimenti per la protezione della maternità e per favorire e tutelare le donne nel mercato del lavoro. Inoltre, come già ricordato, Commissariati per le questioni femminili sono stati istituiti in tutti i Ministeri federali. Ancora, tutti i Governi dei Lander hanno istituito organismi per le pari opportunità nell'ambito delle loro competenze. Una Conferenza dei Ministri e dei rappresentanti dei Lander per le pari opportunità e per le questioni femminili (con la partecipazione del Governo federale) è operante dal 1991 per coordinare le diverse attività nei Lander con l'obiettivo di promuovere la presenza delle donne nella società e di conciliare le esigenze della famiglia e del lavoro nella Pubblica Amministrazione e nella magistratura federale

4.3.2. Le politiche di welfare

I congedi parentali sono stati introdotti nel 1986. A partire dal 1992 il governo tedesco ha prolungato il congedo parentale (Erziehungsurlaub) sino al compimento del terzo anno del bambino aperto ad entrambi i genitori garantendo nel periodo un sussidio⁸². La possibilità di poter usufruire del sussidio per un periodo così lungo, frena la domanda di servizi per l'infanzia, anche se i Comuni devono garantire un

⁸² Indennità forfetaria relativa al reddito familiare pari a circa 337 Euro al mese sino al compimento del secondo anno del bimbo. Si accede al sussidio dopo un periodo lavorativo presso lo stesso datore di lavoro di almeno 4 settimane.

posto negli asili per i bambini dai tre anni sino all'iscrizione nella scuola. Inoltre, il sistema tedesco che consente lo splitting dei redditi all'interno della famiglia e detrazioni fiscali, rappresenta un ulteriore disincentivo al lavoro extradomestico delle donne⁸³.

Significativi, a questo proposito, risultano essere i processi avviati dalla riunificazione che ha posto a confronto due modi molto diversi di concepire il lavoro delle donne. Il tasso di occupazione delle donne nella Germania dell'est, infatti, era molto elevato. Spinte da motivi di ordine economico e grazie ad un sistema di welfare che garantiva loro una forte assistenza⁸⁴, un'elevatissima percentuale di donne aveva un lavoro fuori casa.

Con la riunificazione, il collasso dell'economia assistita della Germania dell'Est ha colpito soprattutto le lavoratrici, cancellando più di un terzo dei posti di lavoro che occupavano. Il tasso di disoccupazione femminile nell'ex Germania dell'est - dal 1989 al 1994 - è salito al 20%, 5 punti percentuali superiore all'analogo dato maschile, il doppio se paragonato alle donne dell'ovest. Significativo osservare i tassi di fertilità delle donne dell'est in questo quinquennio: si passa da 1,6 figli del 1989 a meno di un figlio nel 1994.⁸⁵ Sebbene il trattato dell'Unificazione riconosca l'esistenza di differenti posizioni di partenza legali ed istituzionali nella partecipazione al mercato del lavoro di padri e madri e auspica che la nuova legislazione unitaria sia indirizzata a rendere la famiglia e la carriera compatibili, l'integrazione economica delle due germanie fatica a dare spazio alle donne dell'est.

⁸³ Inoltre nei primi due anni di vita del bambino tutte le famiglie hanno diritto ad un incentivo (Erziehungsgeld) indipendentemente dal congedo parentale o dal fatto che i genitori risultino occupati. L'incentivo è legato al reddito familiare che deve essere inferiore ad oltre 51.000 euro o 38.000 in caso di famiglia monogenitoriale.

⁸⁴ Visti i redditi mediamente molto bassi e i numerosissimi divorzi, l'indipendenza economica era vissuta quale una necessità. L'assistenza garantita dallo Stato all'infanzia ed un anno di congedo per ogni figlio permettevano la conciliazione tra impegni domestici e lavorativi.

⁸⁵ Dati in *Un soffitto di cristallo? Le donne nelle posizioni decisionali in Europa*. G. Fornengo, M. Guadagnini Fond. Adriano Olivetti.

4.4. La Spagna

Il principio di parità è presente nella Costituzione spagnola in diversi articoli, facendone l'autorevole punto di riferimento per le politiche relative all'uguaglianza tra uomini e donne⁸⁶. Particolarmente significativo, ai fini del presente lavoro, è l'articolo 23 che dispone l'uguale diritto dei cittadini a partecipare alla vita pubblica, direttamente o tramite i loro rappresentanti.

La presenza delle donne spagnole nella vita pubblica è andata notevolmente aumentando nel corso di questi ultimi anni, non soltanto per quanto riguarda la maggiore rappresentanza negli organi istituzionali ma anche in riferimento ai posti di responsabilità ed agli incarichi lavorativi. Il tasso di occupazione femminile spagnolo è in progressiva e costante crescita con un incremento, tra il 1994 e il 1998⁸⁷, secondo solo a quello irlandese.

Con l'ultima tornata elettorale delle Cortes Generales, contestuale di Camera e Senato, nel marzo 2000 la Spagna balza, a livello mondiale, alla dodicesima posizione per presenze di donne nei Parlamenti (si veda la tabella n. 40). In particolare, rispetto alla precedente competizione elettorale del 1996 dai 75 seggi ottenuti alla Camera (pari al 21,5%), le donne conquistano 99 seggi (28,3%), mentre al Senato⁸⁸ la presenza femminile quasi raddoppia, passando dal 13,2% al 24,3% con 63 elette. Altra nota di rilievo: dall'anno 2000, in Spagna, tanto la Presidenza della Camera che quella del Senato sono occupate da donne.

Questi elementi fanno emergere il caso spagnolo come peculiare tra gli altri Paesi del sud d'Europa. Notevole, infatti, è la percentuale delle donne elette se le compariamo con Italia, Portogallo e Grecia e se pensiamo che nel 1977, durante le prime elezioni dopo la caduta del regime franchista, all'interno di una lista di 5 mila candidati, soltanto il 13% erano donne e la percentuale delle elette non superò il 6%⁸⁹.

Anche in Spagna un elemento decisivo per spiegare l'aumento della rappresentanza femminile nei posti di *decision making* politici è stato l'adozione di specifiche misure di pari opportunità all'interno dei partiti. Dal 1987, infatti, sebbene senza il vicolo dell'obbligatorietà, i partiti socialisti hanno introdotto una quota pari al 25% per la presenza di donne nei ruoli direttivi del partito e tra le candidature nelle liste elettorali. Con

⁸⁶ Articolo 9: attribuisce ai pubblici poteri il compito di promuovere le condizioni che assicurino l'eguaglianza e le libertà sostanziali tra gli individui, di rimuovere gli ostacoli all'effettivo godimento del diritto e di facilitare la partecipazione di tutti i cittadini alla vita politica, economica, culturale e sociale. L'uguaglianza di fronte alla Legge è garantita dall'articolo 14; quella all'istruzione dall'articolo 27, mentre l'articolo 35 stabilisce il divieto di discriminazione sessuale per quanto attiene il lavoro.

⁸⁷ COM 2000 3335 def

⁸⁸ I 259 seggi, attribuiti con sistema maggioritario con lista unica, sono suddivisi in 208 direttamente eletti, 51 espressione delle 17 Regioni autonome spagnole.

⁸⁹ Gallego Mendez, *Women's political engagement in Spain* (1994)

la stessa modalità, un anno dopo il partito della sinistra unita ha istituito una quota pari al 30%.

Infine, vale la pena sottolineare che, al successo elettorale si aggiunge l'incremento di partecipazione attiva femminile a questi partiti⁹⁰.

4.4.1. *Quali policy in tema di genere?*

La parità di diritti tra uomini e donne è gestita a livello centrale dall'Istituto della Donna, dipendente dal Ministero degli Affari sociali, fondamentale per promuovere i dettati dell'articolo 9 della Costituzione. L'Istituto, fondato nel 1983 originariamente presso il Ministero della Cultura, produce una notevole attività. Nel solo 1990 ha finanziato 375 progetti, per un totale di 1366 milioni di pesetas; inoltre elabora autonomamente un piano di azione triennale, ispirato ai Piani per la Parità adottati dalla Comunità europea, da sottoporre all'approvazione del Governo. L'azione dell'Istituto delle Donne appare particolarmente incisiva in ambito scolastico dove, nei primi anni novanta, ha promosso importanti misure⁹¹.

Dal 1996 opera anche l'Istituto per la promozione delle pari opportunità tra uomo e donna. La *mission* di questa struttura è quella di monitorare e promuovere le azioni positive che la società civile e le Associazioni esprimono in tema di parità.

Per quanto riguarda le misure di protezione sociale, il Congedo parentale è stato introdotto nell'ordinamento spagnolo nel 1980. Dopo due riforme, nel 1995 e nel 1999, il congedo è, oggi, un diritto individuale⁹². Come per gli altri Paesi considerati è godibile sino al terzo anno di età del figlio per un periodo di 26 settimane ma non è prevista nessuna forma di sussidio.

4.4.2. *La Catalunya*

La presenza femminile nel Parlamento catalano è oggi pari al 25.9%, mentre a livello municipale le donne nei consigli comunali rappresentano il 20% degli eletti, percentuale che passa al 6,8% se consideriamo le donne sindaco in carica. La partecipazione alla politica delle donne è, dunque, significativa e l'amministrazione regionale catalana vi ha contribuito in maniera certamente non secondaria. La parità tra i generi, principio di derivazione

⁹⁰ secondo dati di Mendez tra il 1987 e il 1990 la percentuale di donne iscritte aumenta del 25%

⁹¹ La legge generale di ordinamento del sistema educativo (LOGSE, 3 /10/1990) all'articolo 2 recita: "l'attività educativa deve mirare alla effettiva eguaglianza dei diritti tra i sessi", mentre il Regio decreto 388 (15/4/92) stabilisce le regole per l'approvazione dei libri di testo e degli altri materiali curriculari, facendo esplicito riferimento alle tematiche delle pari opportunità. L'istituto delle donne realizza monitoraggi annuali per verificare l'adeguatezza dei testi adottati con la direttiva del Decreto.

⁹² Legge n 7/1999, che dà attuazione alla direttiva 92/85/CEE sulla protezione della maternità e la direttiva 96/34/EC sui congedi parentali.

costituzionale, è previsto nello Statuto d'Autonomia della regione catalana, del 1979, quale diritto fondamentale e rientra tra le competenze regionali. Questo principio formale, però, viene declinato nel decennio successivo. Data 1986, infatti, la risoluzione⁹³ sulla promozione della donna nella società, approvata all'unanimità dal Parlamento catalano, mentre l'anno successivo viene istituito - presso la Presidenza dell'esecutivo - la *Commissione Interdipartimentale sulla Promozione della donna*.

Tra gli obiettivi della *Commissione* troviamo:

- eliminare le discriminazioni di genere;
- promuovere la partecipazione equilibrata di uomini e donne alla vita sociale, culturale, economica e politica.

La legge 11/1989 istituisce l'Istituto Catalano della Donna, quale organismo amministrativo per la realizzazione dei servizi necessari alla realizzazione degli obiettivi definiti dalla Commissione Interdipartimentale. L'ICD, pur in collaborazione con l'omologa struttura nazionale, è un Organo territoriale per le politiche femminili. Per il suo funzionamento si avvale del Consiglio Delle Donne Catalane. Il Consiglio, che raccoglie le principali realtà femminili presenti nella società civile, ha funzione consultiva, e, nel 1998⁹⁴, ha perso la natura di struttura regionale venendo riformato e potenziato con diramazioni distrettuali e municipali.

4.4.3. Il Piano di Attuazione per la Parità di Opportunità tra uomini e donne

La regione Catalana realizza Piani regionali volti alla parità tra uomini e donne sin dal 1989. Il Primo *Piano di attuazione per la Parità di Opportunità tra uomini e donne*, infatti, è stato previsto per il quadriennio 1989-1992 e comprendeva 34 azioni suddivise in 6 aree di intervento. Siamo oggi giunti al IV Piano regionale relativo agli anni 2001-2003, molto più articolato, che prevede 125 azioni suddivise in 8 aree.

I Piani rappresentano l'asse centrale della politica di pari opportunità della regione. Sebbene alla loro regia concorrano vari Dipartimenti (dalla sanità all'istruzione, dal lavoro al territorio, rappresentati nella richiamata *Commissione Interdipartimentale*) risultano essere di derivazione europea. Le analogie, in particolare con i Piani di azione europea a medio termine, sono evidenti. Gli indirizzi e le priorità dei Piani catalani sembrano dettati dalle Strategie comunitarie in tema di pari opportunità, ma questo elemento depone certamente a favore dell'Amministrazione catalana che si dimostra capace di assumere progettualità e risorse⁹⁵ europee, sviluppandole poi nella propria realtà regionale.

⁹³ Resolució 81/II, luglio 1986.

⁹⁴ Decret 92, marzo 1998.

⁹⁵ il bando di assegnazione dei contributi previsti per la prima annualità della strategia quadro comunitaria 2001-2005, ad esempio, prevede il cofinanziamento sino all'80% dei progetti (VP 2001/21).

Le aree di intervento previste dal IV catalano Piano sono:

1. favorire la vita lavorativa attiva delle donne ed eliminare le discriminazioni;
2. favorire la conciliazione dei tempi familiari e professionali;
3. eliminare la violenza sulle donne⁹⁶;
4. promuovere percorsi formativi delle donne;
5. attivare politiche di benessere sociale per le donne;
6. favorire la promozione sociale delle donne in ambito agricolo;
7. promuovere l'informazione e favorire l'attenzione su tematiche femminili;
8. sollecitare la partecipazione femminile delle donne in tutti gli ambiti della società.

1) favorire la vita lavorativa attiva delle donne ed eliminare le discriminazioni

La disparità di accesso alla vita lavorativa è sicuramente un elemento determinante nella disuguaglianza sociale, economica e di affermazione personale tra gli uomini e le donne. In questa area sono previste 21 azioni mediante le quali si potenziano attività o servizi esistenti, derivanti speso dai precedenti Piani, o si creano nuovi strumenti e servizi. Tra gli strumenti da potenziare appare significativo: l'*Osservatorio sulla parità retributiva*, Ente pubblico con il compito di verificare eventuali differenze retributive tra i generi a parità di mansione; la realizzazione del *Patto per l'occupazione giovanile* con le Associazioni datoriali nella parte che riguarda l'incremento dell'occupazione femminile. Tra le nuove azioni è prevista, nel calendario dei lavori del Parlamento catalano, la determinazione di alcune misure di welfare.

La Commissione Interdipartimentale, in particolare il Dipartimento dell'economia e del lavoro e il Segretariato sociale, ha formalizzato l'impegno ad elaborare proposte normative volte ad assicurare sostegno alle famiglie monoparentali con a capo una donna ed a realizzare misure di accompagnamento per donne lavoratrici in temporanea difficoltà familiare.

A favore delle donne imprenditrici, infine, il Piano prevede il potenziamento dei diversi servizi esistenti (credito agevolato, sostegno nello start up dell'impresa femminile, sostegno alla creazione di cooperative di lavoro femminili) e la realizzazione di un nuovo sistema di microcredito.

⁹⁶ Completamente a carico del bilancio della Generalitat de Catalunya risulta essere un progetto avviato nel 1998 dal Governo nazionale in tutte le regioni spagnole contro la violenza domestica. Il Progetto si articola a partire da un dato: circa il 10% delle donne catalane si sente vittima di violenza familiare.

2) favorire la conciliazione dei tempi familiari e professionali

Anche in questo ambito troviamo, accanto ad azioni, impegni. Tra i più significativi merita menzione la previsione di studi di fattibilità sulla definizione di nuovi orari di apertura dei servizi regionali alla famiglia, delle università e la flessibilizzazione dell'orario di lavoro, così da permettere alle famiglie la conciliazione dei tempi di custodia e cura. Sul versante normativo, inoltre, si intende sollecitare una iniziativa del parlamento regionale per istituire un fondo di solidarietà a garanzia delle quote previdenziali delle mamme, con prole fino a due anni, che lasciano il lavoro per accudire i figli.

Tra le azioni, invece, merita menzione un progetto, avviato dal precedente Piano e portato a compimento dall'attuale, a favore del personale dipendente dall'Amministrazione catalana. Uno specifico accordo sindacale, infatti, prevede la possibilità di flessibilizzazione dell'orario di lavoro per i genitori con figli minori di 12 anni ed anche la riduzione dell'orario (sino al 40%) -a parità di salario- finalizzata all'assistenza di consanguinei che necessitano di particolari cure.

3) eliminare la violenza sulle donne

Il fenomeno della violenza sulle donne è stato affrontato a partire dalla prima metà degli anni 90, grazie a piani triennali nazionali dotati di speciali linee di finanziamento. L'ultimo, relativo agli anni 1998-2001, è stato recepito dal parlamento catalano con due provvedimenti⁹⁷ che rappresentano le linee guida per la prevenzione e lo sradicamento del fenomeno. Le linee guida sono sviluppate nel IV Piano regionale per la Parità, mentre le azioni sono ispirate da uno studio condotto da una specifica Commissione di Indagine regionale, creata nel gennaio del 1998⁹⁸.

Si individuano quattro tipologie di intervento con le rispettive azioni:

A. Strumenti conoscitivi.

Per permettere una migliore comprensione del fenomeno e l'analisi delle cause delle violenze è prevista la realizzazione di banche dati contenenti: la tipologia e l'ambito della violenza; i profili degli aggressori; il censimento delle ospiti nelle case di accoglienza.

⁹⁷ Mozione 15/V, aprile 2000 sulla violenza di genere e Mozione 75/VI sulla lotta contro la violenza in ambito familiare, aprile 2001

⁹⁸ Dall'indagine emerge che più del 10% delle donne residenti in Catalogna si sente vittima di atti di violenza, nella maggior parte dei casi in ambito familiare. La Commissione dal gennaio 2001 ha natura permanente.

B. Campagne di sensibilizzazione

In questo ambito si proseguiranno le campagne di sensibilizzazione/informazione sulla violenza nei confronti delle donne utilizzando i media locali⁹⁹;

è previsto, inoltre, il monitoraggio dei mezzi di comunicazione per verificare l'esistenza di eventuali contenuti sessisti o violenti nei confronti delle donne;

Infine, il IV Piano prevede l'organizzazione di iniziative dirette al mondo della scuola (con particolare riguardo per le popolazioni più giovani) attraverso la diffusione di materiale didattico.

C. Formazione

In questo ambito, verranno messi a disposizione del personale sanitario, delle forze di polizia e del personale scolastico, moduli formativi volti a migliorare l'accoglimento, l'accompagnamento ed il riconoscimento delle donne oggetto di violenza.

D. Sostegno

Verrà realizzato un servizio telefonico di ascolto e aiuto accessibile 24 ore al giorno, mentre è previsto il potenziamento della rete degli sportelli di supporto alle vittime di violenza presente sul territorio regionale. Infine, verranno stipulati protocolli di collaborazione con le Associazioni femminili che si occupano del fenomeno, potenziata la rete delle case di accoglienza e create strutture di seconda accoglienza per le vittime di violenza familiare mediante i finanziamenti nazionali¹⁰⁰

4) promuovere percorsi formativi delle donne

Sebbene la scolarizzazione delle ultime generazioni di donne catalane abbia raggiunto e superato quella degli uomini, con le università che vedono tra gli iscritti una presenza femminile maggioritaria, gli indirizzi scientifici e tecnici e le nuove tecnologie sono frequentati solo marginalmente dalle donne. Per evitare che il gap formativo si traduca nell'esclusione da questi settori del lavoro, sono previsti incontri con le Associazioni di studenti e dei genitori per promuovere le iscrizioni ai corsi a contenuto tecnologico.

Per le generazioni di donne più vecchie e meno scolarizzate, invece, si rende necessaria una formazione più differenziata. Sono previsti percorsi di formazione continua mediante corsi regionali.

⁹⁹ ??? trova la radio

¹⁰⁰ Ex Decreto Reale 1186/1998, del giugno 1998.

5) attivare politiche di benessere sociale per le donne

In questo ambito si individuano specifiche popolazioni femminili a rischio di marginalità che necessitano di particolari misure sanitarie, formative, di integrazione sociale e di protezione e promozione dei diritti: le anziane; le giovani; le immigrate; le gitane; le disabili.

A favore delle donne anziane è previsto l'impegno per l'elaborazione di due disegni di legge regionale: il primo finalizzato ad incrementare l'assegno di vedovanza, il secondo per la creazione di uno speciale contributo a favore delle anziane sole. Inoltre, stralciato dal Piano Sanitario regionale, verrà condotto uno studio sui dati epidemiologici che riguardano le patologie più comuni nella popolazione anziana propedeutico alla definizione di misure preventive nel campo di igiene alimentare e comportamentale.

A favore delle giovani generazioni, invece, sono previsti percorsi terapeutici specifici per contrastare l'anoressia e la bulimia e programmi, condotti dai consultori, per promuovere la maternità libera e consapevole.

Per le popolazioni immigrate¹⁰¹ sono previsti:
il potenziamento dei servizi di mediazione culturale in campo sanitario e scolastico;
l'organizzazione di corsi di formazione bilingue e corsi di catalano e spagnolo a titolo gratuito;
misure di sensibilizzazione per contrastare il fenomeno dell'infibulazione, speciali percorsi protetti per favorire l'uscita delle immigrate prostituzione dalle organizzazioni criminali;

6) favorire la promozione sociale delle donne in ambito agricolo

Il settore agricolo della regione catalana è caratterizzato da una forte dicotomia tra settori tecnologicamente avanzati e settori caratterizzati da una forte presenza di manodopera a bassa qualifica. Per le donne impiegate in questi ultimi, sono previsti specifici interventi sanitari e di formazione, di riqualificazione e ricollocazione.

7) promuovere l'informazione e favorire l'attenzione su tematiche femminili

In questo campo sono previste azioni finalizzate alla diffusione dei corpus normativi presso gli operatori/utenti dei servizi alle donne ed a dare visibilità ai talenti femminili. In particolare il IV Piano indica:

la creazione di una rivista periodica di respiro internazionale dedicata alla legislazione ed alle sentenze sulla parità di opportunità; la promozione di studi volti alla valorizzazione e

¹⁰¹ Per le gitane si fa riferimento ad un Piano Interdipartimentale a loro dedicato.

diffusione di opere letterarie, figurative, scientifiche e politiche di donne catalane; dar impulso all'elaborazione di una rivista informativa contenente l'indirizzario aggiornato dei centri territoriali pubblici di servizio, informazione ed aiuto destinati alle donne catalane¹⁰²;

8) *sollecitare la partecipazione delle donne in tutti gli ambiti della società*

È prevista, insieme alla creazione di Osservatori di genere, la realizzazione di campagne per favorire la presenza delle donne in ambito sindacale, politico e associativo, in quest'ultimo caso impegnando l'esecutivo a proseguire la collaborazione con gli Enti tra le cui finalità statutarie compaiono le pari opportunità.

Il Dipartimento della Cultura, continuerà a promuovere la produzione di filmografia femminile e, nella programmazione del calendario teatrale pubblico, si impegna ad inserire almeno una autrice ed una direttrice artistica.

Inoltre, la Direzione Generale per la promozione culturale si impegna, nella valutazione per l'erogazione di contributi, patrocini e borse di studio a considerare la dimensione di genere.

5. Conclusioni

Come abbiamo visto, sebbene la parità tra uomo e donna sia presente tra i principi fondamentali della legislazione comunitaria, nella Carta Costitutiva dell'Unione Europea e dei paesi che la compongono, le donne continuano ad essere significativamente sottorappresentate nei centri decisionali, tanto negli organismi rappresentativi degli Stati membri quanto, in misura minore¹⁰³, negli organi decisionali dell'Unione Europea.

Questa asimmetria di potere nei luoghi del *decision making* appare ancora più stridente se consideriamo il processo, certamente lento e faticoso, ma di progressiva affermazione delle donne nella società e nel lavoro.

Sebbene vi sia, tra gli attori, un generale riconoscimento sulla partecipazione paritaria delle donne alle istituzioni quale elemento essenziale per lo sviluppo della democrazia, i tassi di "femminilizzazione" nei diversi organi legislativi ed esecutivi dimostrano che il cammino per il raggiungimento della *democrazia paritaria* è ancora lungo.

Il nostro paese in questo contesto ha una posizione peculiare. Mentre la percentuale dell'elettorato passivo femminile dei nostri partner europei progressivamente aumenta, le elette donne italiane viceversa diminuiscono, occupando attualmente la settantunesima posizione nella classifica mondiale della presenza femminile nel parlamento.

¹⁰² A questo proposito, significativa pare l'iniziativa promossa direttamente dall'Istituto Catalano della donna in collaborazione con l'emittente regionale "Radio catalana". Dal 1997 al 1999, sono state realizzate 60 trasmissioni (in onda settimanalmente) dedicate alle pari opportunità.

¹⁰³ Tab. 5.

L'analisi comparativa dei paesi considerati nel presente lavoro ha sottolineato che non esistono significative differenze nelle rispettive legislazioni nazionali *women's friendly*, in grado di giustificare l'anomalia italiana. Piuttosto, sembra essere l'assenza della dimensione dell'*epowerment* a segnare la differenza, facendo della politica italiana un luogo connotato al maschile.

In Germania ed in Spagna, invece, i partiti politici adottano misure per garantire alle donne presenza ed incarichi, mentre in Francia il problema della rappresentanza femminile è stato risolto *ope legis*.

Anche i parlamenti regionali italiani esprimono un trend negativo nella rappresentanza femminile, ed a questo livello istituzionale la riscrittura del Titolo V della Costituzione ha incaricato di realizzare misure di *empowerment*, con un riferimento puntuale alla promozione della "parità di accesso tra le donne e gli uomini alle cariche elettive". Il processo riformatore è giunto ad una fase importante. Dai lavori che stanno impegnando le Commissioni regionali per la revisione dei propri Statuti, infatti, potranno scaturire anche le determinazioni conferite in tema di pari opportunità e promozione dell'*empowerment*.

L'analisi delle azioni positive realizzate in questa direzione da due regioni partners dei *Quattro motori* rappresentano il contributo originale di questo lavoro. La Lombardia, oggi, marca indubbiamente un ritardo rispetto alle regioni descritte. Significativo sottolineare che, mentre la Commissione Pari Opportunità lombarda è stata ricostituita dopo lunga inattività, nell'ottobre 2002, gli analoghi Organi del Rhone Alpes e della Catalogna stanno realizzando il loro Piano Regionale dedicato alle pari opportunità.

Disegno complessivo della ricerca, metodi e tecniche

Considerati gli obiettivi, la vastità del tema e le implicazioni derivanti da un network con un alto livello di complessità e densità, nel quale intervengono diversi attori, gruppi corporati, con ruoli, competenze e livelli di responsabilità differenziati e un insieme di legami con diversa forza di interconnessione, l'impianto di ricerca è stato progettato su più livelli, seguendo un approccio metodologico di tipo integrato.

È stato ritenuto, infatti, opportuno diversificare sia i destinatari sia i metodi per cercare di ampliare il più possibile il quadro conoscitivo e rispondere in modo esaustivo agli obiettivi di ricerca. Se, infatti, gli strumenti di matrice quantitativa offrono il vantaggio di estendere la base dati, quelli di tipo qualitativo ne rappresentano il naturale complemento, approfondendo e arricchendo i temi oggetto di indagine.

In particolare, l'intero impianto di ricerca è stato strutturato su quattro fasi:

1. un'indagine quantitativa rivolta ad un campione di popolazione maschile adulta residente in regione Lombardia;
2. un'indagine quantitativa rivolta alle elette nelle varie istituzioni della regione Lombardia;
3. un'indagine qualitativa rivolta alle elette nelle varie istituzioni della regione Lombardia, a sua volta suddivisa in due fasi distinte;
4. un'indagine monografica relativa all'analisi delle modalità di inserimento e di sostegno delle donne nelle Istituzioni di Paesi europei, con particolare riferimento a tre Paesi europei ritenuti più significativi dal punto di vista delle realizzazioni in questo campo.

Tutte le fasi sono state portate a termine, come previsto nel progetto di ricerca. Nelle pagine che seguono si offre una descrizione analitica degli obiettivi e dei metodi e tecniche adottati in ciascuna fase. Per quanto riguarda la distribuzione delle variabili campionarie e di tutto quanto non espressamente qui descritto, si rimanda ai rispettivi rapporti di ricerca.

L'indagine quantitativa rivolta alla popolazione maschile

<u>Obiettivi:</u>	individuare in generale la percezione da parte degli uomini del ruolo della donna impegnata in politica e nelle Istituzioni; individuare le cause percepite che limitano l'accesso delle donne in politica e alle cariche istituzionali; circoscrivere le azioni e gli interventi ritenuti più utili per implementare la partecipazione delle donne alla vita politica e istituzionale; verificare se nell'immaginario maschile esistano modelli professionali di genere.
<u>Destinatari:</u>	popolazione di genere maschile residente nella Regione Lombardia
<u>Campione:</u>	1.000 unità
<u>Tipo di indagine:</u>	quantitativa tramite questionario strutturato
<u>Metodo di rilevazione:</u>	QCA – CATI

Osservazioni sullo strumento di rilevazione dei dati e sul campione

Considerata la matrice quantitativa dell'indagine, è sembrato opportuno che i risultati ottenuti rappresentassero uno spaccato attendibile della realtà del fenomeno; a tale fine, sia lo strumento di rilevazione che il campione sono stati costruiti seguendo un percorso determinato.

Il questionario e la tecnica di rilevazione dei dati

Il questionario strutturato (allegato nel rapporto di ricerca in appendice), articolato in batterie di domande, è stato somministrato tramite un'intervista telefonica gestita attraverso il sistema CATI – Computer Assisted Telephone Interviewing. La tecnica CATI in pratica utilizza un questionario semistrutturato, somministrato nell'ambito di un'intervista telefonica. A differenza di un'intervista telefonica tradizionale, l'intervistatore può gestire il questionario direttamente a videoterminale; il testo delle domande scorre sul video di fronte all'intervistatore e la risposta viene immediatamente immessa nella memoria del computer.

In questo modo attraverso il computer è possibile gestire l'intero svolgimento dell'intervista, con una notevole riduzione, fra i vari vantaggi, delle fonti di errore di tipo extra-campionario.

Il campione

Per rispettare la reale composizione della popolazione maschile adulta residente nella regione Lombardia, il campione, costituito da 1.000 soggetti, è stato dimensionato in modo proporzionale su base regionale secondo le seguenti variabili:

- provincia di residenza;
- ampiezza del comune di residenza;
- età;
- livello di istruzione.

Inoltre, oltre naturalmente alle domande relative all'indagine, sono state rilevate ai fini di verificare l'esistenza di relazioni causali:

- la condizione professionale;
- la composizione del nucleo familiare;
- il tempo di residenza nel rispettivo comune;
- l'esposizione ai media;
- gli atteggiamenti verso la politica e l'eventuale partecipazione attiva;
- l'autocollocazione politica sull'asse sinistra-destra.

L'elaborazione e l'analisi dei dati

I dati sono stati elaborati in forma monovariata e bivariata utilizzando software specifici per l'analisi statistica.

I risultati sono disponibili in due rapporti di ricerca corredati da tabelle: il primo contiene i risultati relativi alle distribuzioni di frequenza di ciascuna variabile contenuta nel questionario, il secondo contiene i risultati dell'analisi bivariata, ovvero la disaggregazione dei risultati per le variabili significative.

Indagine quantitativa rivolta alle elette nelle istituzioni

Obiettivi:

individuare in generale la percezione da parte delle elette del ruolo della donna impegnata in politica e nelle Istituzioni;
individuare le cause percepite che limitano l'accesso delle donne in politica e alle cariche istituzionali;
circoscrivere le azioni e gli interventi ritenuti più utili per implementare la partecipazione delle donne alla vita politica e istituzionale;
ricostruire il profilo-medio della donna eletta nelle Istituzioni della regione Lombardia al fine di individuare percorsi di avvicinamento e socializzazione alla politica, nonché di tappe comuni nella carriera politico-istituzionale;

	indagare i temi della politica percepita, del fare politica, dei tempi della politica, nonché verificare le modalità di costruzione dell'agenda politica da parte delle donne elette (compresi i sostegni, i fattori di supporto, gli stimoli, ecc.).
<u>Destinatari:</u>	donne elette nelle istituzioni della Regione Lombardia (a vari livelli: Regione, Comune, Provincia)
<u>Tipo di indagine:</u>	quantitativa tramite questionario strutturato <i>self-administered</i> (autocompilato)
<u>Tasso di copertura:</u>	censimento potenziale delle donne elette nei vari Enti (Regione, Provincia, Comune). La soglia minima di eleggibilità è stata fissata in relazione ai comuni con almeno 15.000 abitanti. Sono stati, pertanto, inviati circa 310 questionari
<u>Tasso di risposta:</u>	27%
<u>Metodo di rilevazione:</u>	questionario autocompilato postale <i>self-administered</i> .

Osservazioni sullo strumento di rilevazione dei dati e sul campione

Considerata la matrice quantitativa dell'indagine, è sembrato opportuno che i risultati ottenuti rappresentassero uno spaccato attendibile della realtà del fenomeno; a tale fine lo strumento di rilevazione è stato costruito seguendo un percorso determinato.

Il questionario

Il questionario strutturato, articolato in batterie di domande, è stato progettato tenendo conto anche di esperienze di ricerca precedenti effettuate su target simili.

Inoltre, considerato che si trattava di una compilazione senza l'ausilio di un intervistatore, è stato strutturato in modo semplice e diretto, compresa la presenza di "spazi di riflessione" liberi a disposizione delle rispondenti.

Per quanto riguarda le aree tematiche, i temi indagati sono in sintesi i seguenti:

- informazioni di tipo oggettivo relative all'Ente di appartenenza
- la ricostruzione del background istituzionale
- la ricostruzione del background politico
- il network associativo
- l'attività politico-istituzionale e l'agenda politica
- i fattori di supporto e quelli di disturbo
- le opinioni ed atteggiamenti verso la politica
- il significato del "fare politica" nella pratica quotidiana
- il rapporto delle donne con la politica
- le cause che impediscono la partecipazione delle donne
- i possibili interventi in merito
- i dati socioanagrafici e il background familiare

Dopo aver verificato l'adeguatezza numerica della base casi, i dati sono stati codificati su supporto magnetico ed elaborati utilizzando software specifici per l'analisi statistica in forma monovariata e bivariata.

I risultati sono disponibili in due rapporti di ricerca corredati da tabelle: il primo contiene i risultati relativi alle distribuzioni di frequenza di ciascuna variabile contenuta nel questionario, il secondo contiene i risultati dell'analisi bivariata, ovvero la disaggregazione dei risultati per le variabili significative.

Indagine qualitativa rivolta alle elette nelle istituzioni

<u>Obiettivi:</u>	individuare in generale la percezione da parte delle elette del ruolo della donna impegnata in politica e nelle Istituzioni; individuare le cause percepite che limitano l'accesso delle donne in politica e alle cariche istituzionali; circoscrivere le azioni e gli interventi ritenuti più utili per implementare la partecipazione delle donne alla vita politica e istituzionale; ricostruire il profilo-medio della donna eletta nelle Istituzioni della regione Lombardia al fine di individuare percorsi di avvicinamento e socializzazione alla politica, nonché di tappe comuni nella carriera politico-istituzionale; indagare i temi della politica percepita, del fare politica, dei tempi della politica, nonché verificare le modalità di costruzione dell'agenda politica da parte delle donne elette (compresi i sostegni, i fattori di supporto, gli stimoli, ecc.).
<u>Destinatari:</u>	donne elette nelle istituzioni della Regione Lombardia (a vari livelli: Regione, Comune, Provincia)
<u>Tipo di indagine:</u>	qualitativa tramite intervista in profondità condotta da un intervistatore professionista con l'ausilio di una traccia di intervista
<u>Target:</u>	25 interviste in profondità. La distribuzione delle interviste è stata dimensionata tenendo conto dei diversi Enti (Regione, Provincia, Comune), dell'ampiezza dei comuni e dell'appartenenza politica delle rispondenti (campionamento a scelta ragionata), 1 <i>focus group</i> .

Osservazioni sulla tecnica di rilevazione dei dati e sul campione

Considerata la matrice qualitativa dell'indagine, è sembrato opportuno che i risultati ottenuti rappresentassero uno spaccato attendibile della realtà del fenomeno; a tale fine lo strumento di rilevazione è stato costruito seguendo un percorso determinato.

La traccia di intervista

La traccia di intervista, articolata in aree tematiche, è stata progettata tenendo conto anche di esperienze di ricerca precedenti effettuate su target simili. Questa traccia è stata utilizzata, con le dovute modifiche, sia per le interviste *face to face*, sia per la conduzione del *focus*.

In particolare, per quanto riguarda le interviste personali, il colloquio è stato condotto in modo strutturato nel rispetto della traccia, ma non necessariamente rigido, anche in considerazione del target.

Per quanto riguarda le aree tematiche, i temi indagati sono in sintesi i seguenti:

- informazioni di tipo oggettivo relative all'Ente di appartenenza;
- la socializzazione alla politica;
- la ricostruzione del background istituzionale;
- la ricostruzione del background politico;
- il network associativo;
- il ruolo della donna nelle istituzioni;
- l'attività politico-istituzionale e l'agenda politica;
- la gestione del tempo;
- i fattori di supporto e quelli di disturbo;
- le opinioni ed atteggiamenti verso la politica;
- il significato del "fare politica" nella pratica quotidiana;
- il rapporto delle donne con la politica;
- le cause che impediscono la partecipazione delle donne;
- i possibili interventi in merito;
- il ruolo dei partiti;
- i meccanismi di selezione del personale politico con particolare riferimento alle donne;
- il sistema elettorale maggioritario;
- i dati socioanagrafici e il background familiare
- politica, vita affettiva e relazioni di coppia.

Inoltre, nell'ottica di garantire la massima sinergia all'intero impianto di ricerca, naturalmente nel rispetto dell'autonomia delle diverse fasi, sono stati tratti alcuni spunti

dall'indagine quantitativa rivolta alla popolazione maschile e proposti¹⁰⁴ quale stimolo alle intervistate.

L'elaborazione e l'analisi dei dati

I risultati sono stati analizzati in chiave narrativa, utilizzando tecniche adeguate (ad esempio l'analisi del linguaggio, le dimensioni sottostanti, ecc.).

Le consigliere coinvolte nell'indagine qualitativa

Interviste face to face

1. Arlati Daniela – Comune
2. Ardito Laura – Comune
3. Barbieri Dora Pia – Comune
4. Basile Maria Angela – Comune
5. Beacco Emanuela – Comune
6. Beretta Maria Laura – Provincia
7. Bernasconi Paola – Comune
8. Bertani Milena – Regione
9. Bordogna Raffaella – Comune
10. Borghi Ariella – Provincia
11. Brembilla Bruna – Comune
12. Carlino Laura – Comune
13. Danizzo Maria – Comune
14. Gazzoni Mara – Comune
15. Grecchi Ada – Provincia
16. Maggioni Rosanna – Comune
17. Martelossi Anna Maria – Provincia
18. Parlanti Maria Rosaria – Comune
19. Pezzi Giuliana – Provincia
20. Pizzinato Giovanna – Comune
21. Riva Irene – Provincia
22. Sanna Francesca – Provincia
23. Sosio Antonietta – Comune
24. Trevisan Maria Pia – Comune
25. Valmaggi Sara – Comune

¹⁰⁴ Dai risultati dell'indagine quantitativa rivolta ai maschi sono stati estratti alcuni temi fondamentali, proposti alle intervistate sotto forma di "cartellini".

Focus group

Al *focus group* hanno partecipato complessivamente sei consigliere e, precisamente:

1. Cagnoni Sonia – Comune
2. Carraro Giovanna - Comune
3. Ciabò Barbara – Comune
4. Fulvi Flavia – Provincia
5. Nebuloni Adriana – Comune
6. Zonta Silvana – Comune

Indagine monografica

<u>Obiettivi:</u>	analizzare in chiave comparata le modalità di inserimento e sostegno delle donne nelle Istituzioni dei Paesi europei.
<u>Destinatari:</u>	donne elette nelle istituzioni della Regione Lombardia (a vari livelli: Regione, Comune, Provincia)
<u>Tipo di indagine:</u>	desk, tramite reperimento ed analisi del materiale disponibile
<u>Target:</u>	sono stati presi in considerazione tre Paesi europei significativi rispetto ai temi di indagine: la Germania, la Francia e la Spagna. È stato inoltre naturalmente illustrato lo scenario nazionale e il quadro legislativo di riferimento