



LOCAL EQUALITY AGENCIES DEVELOPMENT

AGENDA LOCALE DI PARITÀ' DEL COMUNE DI BARI

PREMESSA

Il presente lavoro si inquadra nell'ambito del progetto INTERREG III C –L.E.A.D. (Local Equality Agencies Development)- presentato dal Comune di Bari in qualità di partner capofila e approvato dall'Unione Europea nel maggio 2005.

La partnership progettuale vede coinvolti, oltre il Comune di Bari, i seguenti altri 4 territori:

- Provincia di Milano
- Provincia di Granada (Spagna)
- Comune di Zalaegerszeg (Ungheria)
- Hertfordshire Business Service Centre (Inghilterra).

Il progetto intende promuovere le **Agenzie Locali di Parità** come strumento per sperimentare un nuovo **approccio integrato del principio di Pari Opportunità all'interno dei processi di sviluppo locale**.

Obiettivo prioritario dell'Agenzia Locale di Parità è quello di promuovere e consolidare nei diversi contesti locali **una rete tra Istituti e Centri specializzati nelle Pari Opportunità**, Istituzioni locali pubbliche, Organismi dedicati alle politiche del lavoro per disegnare un modello di interazione condiviso da tutti i partners del progetto, che favorisca la partecipazione femminile ai processi decisionali.

Il progetto contiene interessanti elementi di innovazione: per la prima volta è realizzato un **Albo sulle Pari Opportunità in cui tutti i soggetti che operano in questo campo sul territorio comunale vengono censiti**, registrati e coinvolti in modo sistematico nelle attività del Comune.

Il progetto impegna per circa 31 mesi i partners italiani, inglesi, ungheresi e spagnoli ed il risultato finale sarà la **costituzione di una rete europea di Agenzie Locali di Parità**.

La fase propedeutica alla costituzione dell'Agenzia, è **l'Agenda Locale di Parità**, che vuole essere un documento che illustra la situazione del territorio in termini di dati di genere, relativi al lavoro, imprenditoria, presenze negli organi decisionali, servizi a supporto della popolazione femminile, progetti e strategie d'intervento locali riferite alle politiche di pari opportunità.

Analizzando i dati raccolti si delinea una chiara linea d'intervento in termini di bisogni soddisfatti e non, e di priorità attuative di cui le Pubbliche Amministrazioni dovranno tener conto per le future strategie di sviluppo locale collegate alle politiche di genere.

Il presente documento illustra la ricerca condotta sul territorio, presentandone metodologia e risultati raggiunti.





LOCAL EQUALITY AGENCIES DEVELOPMENT

METODOLOGIA

La messa a punto del presente documento è stata avviata a Luglio 2005, nel corso del primo meeting transnazionale del progetto LEAD.

Il partner responsabile della Component di progetto relativa all'Agenda Locale, è la Provincia di Granada, che nel corso dell'incontro, in cui si è costituito il gruppo di lavoro dedicato, ha presentato una prima bozza metodologica per arrivare ad una formulazione condivisa ed uniforme in tutti i territori partner.

La metodologia utilizzata per condurre la ricerca, è stata di due tipi:

- Desk:** raccolta di dati attraverso i siti degli Istituti Nazionali e regionali di Statistica, Piano Sociale di zona del Comune di Bari, ricerche condotte precedentemente sul territorio, siti di Enti istituzionali operanti nell'ambito delle Pari Opportunità.
- On field (sul campo):** incontri individuali e tavole rotonde organizzate con Enti Pubblici e Privati, organismi, associazioni, operanti nel campo delle Pari Opportunità.

La fase precedente la ricerca "on field" ha previsto la creazione di un database di organismi che in base alle caratteristiche ed ambiti operativi di riferimento, avessero i requisiti per essere inseriti nel roster degli esperti.

Una volta censiti gli organismi istituzionali (Commissioni e Comitati regionali, provinciali e comunali, Assessorati preposti, Consigliere di Parità, etc.) si è provveduto ad identificare le varie associazioni femminili operanti in ambiti diversi, oltre che Organismi privati che gestiscono o hanno gestito fondi pubblici su progetti di azioni positive o comunque inerenti alla tematica della Pari Opportunità.

E' stato dunque creato un database con circa 50 nominativi che sono stati coinvolti in un primo incontro tenutosi a marzo, in cui è stato presentato il progetto e la specifica attività delle AGENDE ed AGENZIE LOCALI DI PARITA'.

Nel corso dell'incontro sono stati distribuiti i moduli di registrazione che, oltre a contenere i dati di carattere generale, rilevavano:

- Ambito operativo
- Territorio di intervento
- Target utenti
- Punti di forza e debolezza

Attraverso i partecipanti all'incontro, sono stati raccolti spunti, riflessioni e suggerimenti utili alla puntuale presentazione del territorio della Provincia di Bari. Ciò ha inoltre permesso di attivare un coinvolgimento partecipativo che costituirà la base per un lavoro in rete con tutti gli attori locali per le azioni del progetto.

In tale occasione sono state rilevate le prime criticità del territorio che riassumendo, possiamo così presentare:



- Mancanza di continuità delle azioni messe in campo attraverso i progetti comunitari o nazionali per mancanza di fondi da parte delle Amministrazioni pubbliche;
- Poca visibilità e assenza di informazioni delle attività ed obiettivi perseguiti dagli Organismi Istituzionali Locali;
- Mancanza di coordinamento fra le Associazioni Femminili che causa sovrapposizione di ruoli ed attività;sovrappongono su attività
- Poca attenzione alla attuazione delle politiche di conciliazione;
- Mancanza di un database strutturato che raccolga progetti e buone prassi attivate nell'ambito delle politiche di PP.OO.
- Mancanza di un "Piano dei tempi e delle città" a livello comunale che faciliterebbe l'attuazione delle politiche di conciliazione;
- Necessità di creare una sinergia fra le Amministrazioni Regionali, Provinciali e Comunali per una migliore e più efficace implementazione delle politiche di genere.
- Assenza di dati suddivisi per genere che aiutino a definire il contesto territoriale, le esigenze della popolazione maschile e femminile e la programmazione territoriale che a causa della mancanza di un coordinamento centrale delle politiche di PP.OO. opera su basi improvvisate e non concertate;
- Necessità di attivare ed attuare la programmazione dei Piani di Zona, stabilendo indicatori di monitoraggio in linea con le direttrici di valutazione VISPO.
- Necessità di prevedere dei percorsi di empowerment femminile affinché le donne prendano coscienza e consapevolezza delle proprie capacità guadagnandosi gli spazi che competono;
- Importanza della diffusione delle politiche di PP.OO. nei centri di educazione (scuole) affinché nei giovani si possano trasmettere i concetti di superamento degli stereotipi che gravano alla base di una corretta impostazione sociale.
- Necessità di attivare corsi di formazione politica per le donne finalizzati ad un maggiore accesso ai processi decisionali;
- Necessità di stabilire delle precise linee di intervento settoriale nell'ambito delle Pari Opportunità per definire iniziative e strategie di attuazione.

Successivamente al primo incontro collettivo, sono stati stabiliti dei contatti di approfondimento con alcuni dei presenti alla tavola rotonda che hanno aiutato a meglio delineare i contorni di specifiche criticità quali:

- Necessità di attuare un percorso propositivo da parte delle Consigliere di Parità regionali e provinciali nei confronti delle P.A e del territorio in genere;
- La debolezza del sistema del welfare locale e la scarsa conoscenza delle politiche di conciliazione e conseguente basso o inesistente utilizzo delle normative collegate;
- La necessità di monitorare sul territorio le attività delle Associazioni Femminili e diffondere informazioni precise e puntuali sulle azioni evitando duplicazioni che generino confusioni rispetto a ruoli e competenze.

La ricerca che presentiamo analizza pertanto i vari comparti di pertinenza sia dal punto di vista quantitativo che qualitativo cercando di arrivare una definizione di "Agenzia di Parità" che rispecchi gli obiettivi del progetto LEAD ed al contempo attivi una strategia di intervento sui bisogni prioritari del territorio.

IL TERRITORIO



Bari è un comune di 328.458 abitanti capoluogo dell'omonima provincia e della Puglia. Seconda metropoli del Mezzogiorno d'Italia, è un'importante città portuale ed universitaria. L'agglomerazione si estende su 203,9 chilometri quadrati (2000), con una popolazione di 653.028 abitanti (2000). Viene stimata in circa 1,2 milioni di abitanti la popolazione dell'area metropolitana.

Situata sul Mar Adriatico, è al centro della provincia di Bari, a metà strada tra la provincia di Foggia e quella di Brindisi. Il territorio comunale è prevalentemente pianeggiante e si addensa in gran parte sulla costa lungo 42km, tra i comuni di Giovinazzo (nord) e Mola di Bari (sud). Solo nella porzione centrale si estende verso l'entroterra per alcuni chilometri, fino ai centri di Bitritto, Modugno e Bitonto, incontrando in taluni quartieri i primi pendii della Murgia barese.

La conformazione della città viene spesso descritta come un uccello con le ali spiegate, la cui testa è la penisola sulla quale pare sia nato il primo nucleo urbano, "Bari vecchia".

Il territorio della Provincia di Bari comprende 48 Comuni.



LOCAL EQUALITY AGENCIES DEVELOPMENT

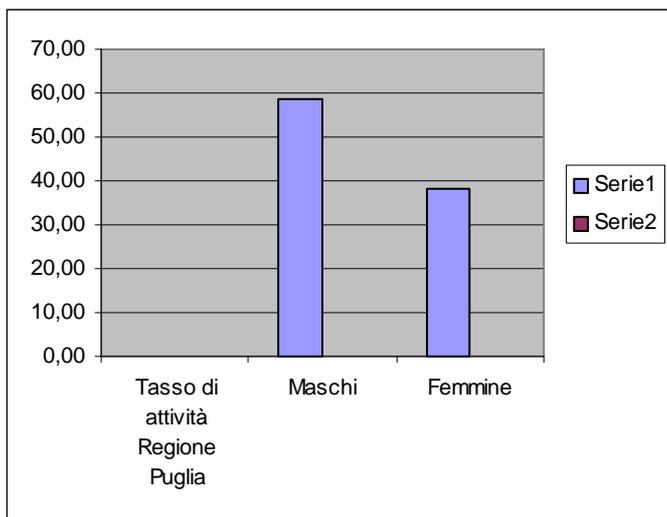
Suddivisione della popolazione per genere

<u>Regione</u>		<u>%</u>
Totale	4.100.735	100
Maschi	1.996.288	49
Femmine	2.104.447	51
<u>Provincia di Bari</u>		<u>%</u>
Totale	1.541.314	100
Maschi	754.112	49
Femmine	787.112	51



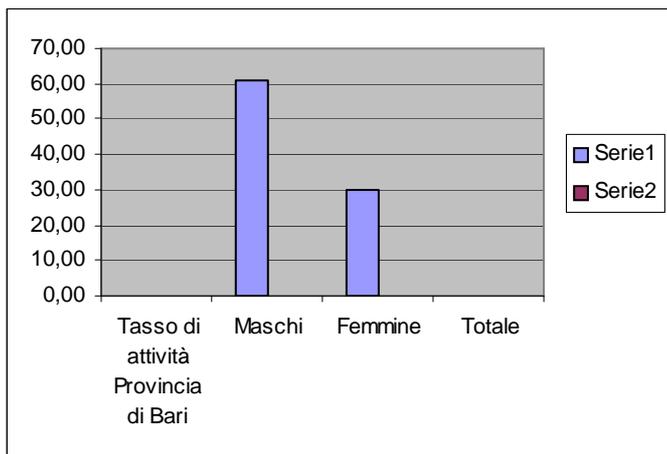
Donne e lavoro
Tassi di attività
Regione Puglia

Maschi 58.45
 Femmine 30.17



Provincia di Bari
Maschi 61.16

Femmine 29.74

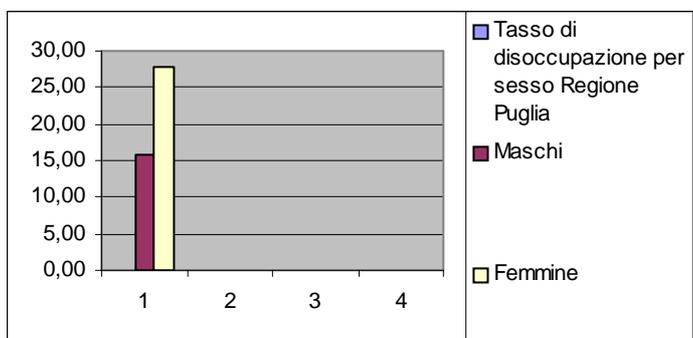


Tassi di disoccupazione

Regione Puglia

Maschi 15.70

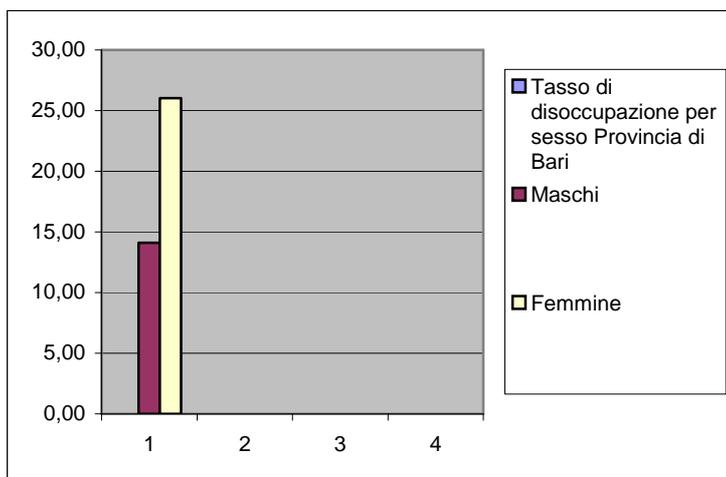
Femmine 27.85



Provincia di Bari

Maschi 14.11

Femmine 26.02

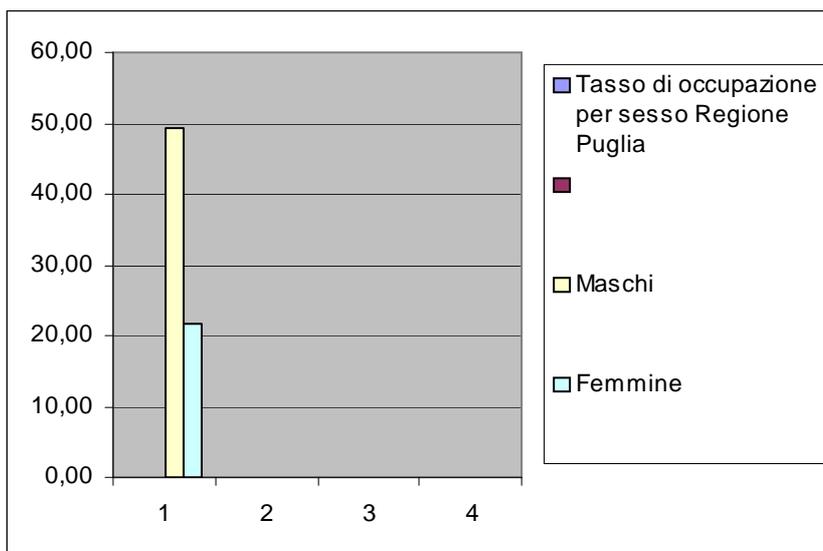


Tassi di occupazione

Regione Puglia

Maschi 49.28

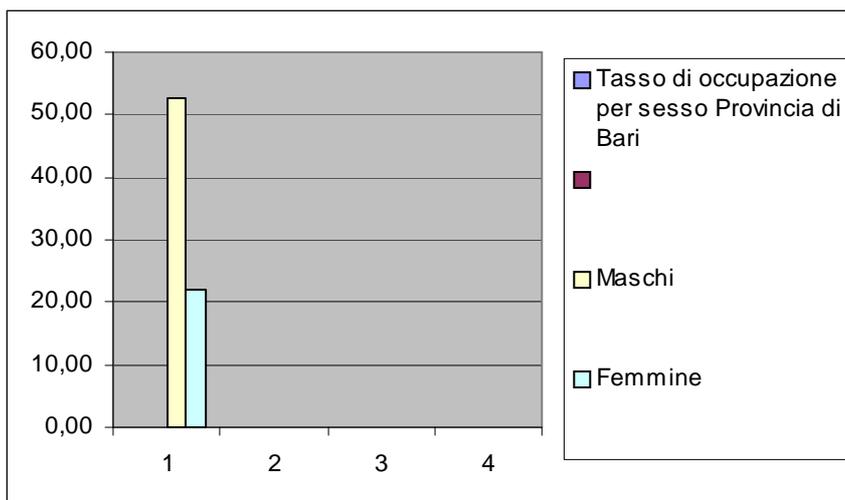
Femmine 21.77



Provincia di Bari

Maschi 52.53

Femmine 22.00



Dall'analisi dei grafici sopra riportati, si evince che, nonostante la situazione regionale sia sicuramente problematica, la Provincia di Bari, rispetto ai dati complessivi, rappresenta la realtà meno critica.

Infatti il dato riportato sia per il tasso di attività che di occupazione e disoccupazione, rispetto alla percentuale regionale, è migliore sia nella categoria maschi che femmine.

Ciò non toglie che i problemi presenti nel contesto economico e sociale siano pesanti e permanenti e condizionino in maniera determinante l'accesso femminile al mercato del lavoro.

Dall'analisi qui di seguito, si evincono i punti critici e conseguente analisi dei punti di forza e debolezza del mercato del lavoro territoriale.

1. Criticità del mercato del lavoro

- ⇒ Persone in cerca di prima occupazione, in particolare le donne e i giovani
- ⇒ Disoccupati di lunga durata
- ⇒ Persone adulte escluse dai processi produttivi, con scarse tutele e garanzie
- ⇒ Vasta diffusione del lavoro irregolare e sommerso
- ⇒ Scarse opportunità di inserimento sociale e lavorativo delle persone svantaggiate
- ⇒ Basso tasso di attività della forza lavoro femminile
- ⇒ Elevata presenza delle donne nel lavoro sommerso e sottopagato
- ⇒ Difficile inserimento nel mercato del lavoro delle donne giovani con elevata scolarizzazione
- ⇒ Lavoratrici o disoccupate a basso livello di qualificazione, giovani nella transizione scuola-lavoro, adulte neo-madri, immigrate, donne adulte

2. Punti di forza

- ⇒ Opportunità di lavoro crescenti nell'ambito dell'economia sociale e della valorizzazione delle risorse naturali e culturali e di settori innovativi del terziario avanzato
- ⇒ Alti tassi di scolarità delle donne
- ⇒ Crescente presenza delle giovani donne in percorsi scolastici adeguati alle richieste del mercato
- ⇒ Crescente propensione delle donne al lavoro autonomo
- ⇒ Aumento della partecipazione delle donne alla vita associativa e culturale
- ⇒ Adattabilità delle competenze femminili (relazionali, comunicative, organizzative)
- ⇒ Attenzione delle donne agli aspetti connessi alla qualità

Punti di debolezza

Vincoli all'accesso delle donne al mercato del lavoro

Formazione scolastica non finalizzata all'inserimento nel mondo del lavoro

Vincoli per l'autoimpiego femminile

Vincoli di orario

scarsa diffusione delle modalità di lavoro flessibile

inadeguatezza del sistema della formazione e dell'orientamento

carenza di strutture di assistenza per l'infanzia e per gli anziani

bassa presenza negli organi di decisione.

DONNE E IMPRESA

Tra le normative sul lavoro è attiva una legge (n. 215 del 1992) che disciplina alcune agevolazioni all'imprenditorialità femminile. Questa legge è nata, oltre che per questo scopo, anche per cercare di armonizzare il mercato del lavoro, fino a poco tempo fa fortemente sbilanciato da una forte preponderanza maschile.

Comunemente nota come "pari opportunità", tale norma ha senz'altro avuto il merito nel tempo di ridurre il divario tra occupazione maschile e femminile e di diminuire i contrasti tra i sessi sul posto di lavoro.

L'analisi mostra come anche per le donne la situazione del 2003 non sia stata molto felice ed abbia seguito da presso l'evoluzione del mercato del lavoro nella sua totalità. Tutti i settori perdono forza lavoro, eccezion fatta per il Commercio (+2,2%).

Continua, comunque, la tendenza che vede le donne ricoprire ruoli di sempre maggiore responsabilità all'interno dell'organizzazione aziendale, soprattutto nei settori emergenti quale l'ICT.

Il decremento occupazionale ha interessato, perciò, ambo i sessi, anche se non con le medesime intensità. Sarebbe azzardato affermare che vi sia stata discriminazione nel fenomeno di espulsione di forza lavoro dal mercato, ma certamente tale dinamica ha penalizzato soprattutto la componente femminile.

La diminuzione di lavoro femminile avvenuta nell'ultimo anno è da imputare soprattutto all'occupazione atipica, che nel corso del biennio ha ridotto il proprio peso su quella fissa.

La situazione congiunturale del biennio 2003-2004 ha visto la nostra regione interessata in maniera sempre più grave dalla crisi che ha colpito il settore manifatturiero e ciò ha portato ad una vera e propria emergenza, nei settori a presenza tradizionalmente femminile (tessile-abbigliamento-calzaturiero).

A tale problema si va inoltre a sommare la crisi internazionale e la concorrenza derivante dai Paesi emergenti che sempre più rappresentano e rappresenteranno un forte vincolo alla ripresa e all'espansione dei nostri mercati.

Tab. 11 - Var. % dell'occupazione femminile per settori. Periodo 2001-2003

Settori	2001	2002	2003
Manifatturiero	2,9	3,5	-2,0
Costruzioni	2,5	3,9	-1,2
Terziario avanzato	7,9	2,0	-2,0
Turismo	-0,5	9,4	-0,4
Commercio	2,0	1,8	2,2
Artigianato produzione	-1,2	-3,9	-8,3
Artigianato servizi	-1,3	4,1	-0,3

Fonte: Osservatorio Banche Imprese

L'IMPRENDITORIA FEMMINILE NELLA PROVINCIA DI BARI¹

IMPRESE FEMMINILI NELLA REGIONE PUGLIA

<u>Totale imprese</u>	<u>Imprese femminili</u>	%	
339.500	81.774		24

IMPRESE FEMMINILI IN ITALIA

<u>Totale imprese</u>	<u>Imprese femminili</u>	%	
5.061.859	1.197.680		23,7

GLI INCENTIVI ALLE IMPRESE IN PUGLIA

Analisi bandi L. 215/92

Dati sulle proposte progettuali presentate nel V bando della Legge 215/92

<u>Settori</u>	<u>Progetti present.</u>	<u>Progetti approv.</u>	<u>Ammontare Totale</u>
Agricoltura	34	9	€. 518.420
Manifatturiero	260	105	€. 7.226.621
Commercio, Turismo e servizi	1.416	404	€. 19.063.992

Domande agevolate in Puglia in relazione ai primi quattro bandi

	I° bando	II° bando	III° Bando	IV° bando	TOTALE
Domande agevolate	75	178	207	463	923
% sul totale nazionale	14,4	19,5	15,8	8,5	14,5

Dall'esame dei dati relativi alla suddivisione delle domande agevolate per settore economico a livello provinciale, si evince che Bari risulta essere la provincia con il maggior numero di domande agevolate. In tutte e cinque le province il numero elevato di domande agevolate si riferisce al settore terziario.

¹ Fonte: Progetto IDEA Terra di Bari

Distribuzione domande per settore economico a livello provinciale – 4° bando -

Province	Agric.Manif. e assim.		Manifatturiero e assimilati		Commercio, turismo e servizi		TOTALE	
	Domande agevolate	% sul totale	Domande agevolate	% sul totale	Domande agevolate	% sul totale	Domande agevolate	% sul totale
BARI	6	1.3	42	9.1	135	29.2	183	39.5
LECCE	4	0.9	38	8.2	124	26.8	166	35.9
BRINDISI	1	0.2	5	1.8	51	11	57	12.3
FOGGIA	1	0.2	6	1.3	15	3.2	22	4.7
TARANTO	1	0.2	5	1.1	29	6.3	35	7.6
TOTALE	13	2.8	96	20.7	354	76.5	463	100

Con l'emanazione del V bando sono state agevolate in Puglia 518 domande, ossia il 30,3% delle domande ammesse – 55 in più rispetto al 4° bando.

Dal confronto con i dati del 4° bando si evidenzia una flessione sia del numero di progetti presentati (IV bando 3.461 progetti presentati; -9,2%) che delle domande ammesse (IV bando 2.797 domande ammesse: -39,8%).

Gli investimenti agevolati sono pari a circa 166 milioni di euro e l'agevolazione complessivamente concessa è stata di circa 27 mln. di euro, ossia il 16,3% degli investimenti agevolabili.

Il V° bando ha fatto registrare migliori performance rispetto al numero delle domande agevolate (incremento dell'11,9%) e all'ammontare delle agevolazioni concesse (+1,5%).

Il rapporto fra domande ammesse e domande presentate è salito dal 13,4% al 16,5% del V° bando ed anche il rapporto tra domande agevolate e domande ammesse passate dal 13,6% del IV° bando al 30,3 % del V°.

Da sottolineare nel 5° bando l'incremento di €. 5.758,92 dell'investimento medio per numero di domande ammesse.

Bandi Legge 215/92	Domande ammesse/domande presentate (%)	Domande agevolate/domande ammesse (%)	Domande agevolate/domande presentate (%)	Investimento medio per domande ammesse (Migliaia di €)
IV Bando	80.8	16.6	13.4	91.281,13
V Bando	54.4	30.3	16.5	97.040,05

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati dell'Assessorato Industria Regione Puglia – Settore Artigianato e PMI-

Dall'analisi dei dati relativi al V° bando secondo la classificazione dei macrosettori economici si rileva una forte preponderanza del macrosettore commercio, turismo e servizi, sia in termini di domande agevolate che di agevolazioni concesse.

Nonostante vi sia una netta flessione del settore agricolo (-30%) in termini di domande agevolate, quest'ultimo settore è caratterizzato da un notevole incremento in termini di agevolazioni concesse (+24,9%).

L'unico settore che ha usufruito di minori agevolazioni rispetto al precedente bando è risultato invece il macrosettore manifatturiero ed assimilati (-2,2%).

IMPRESE FEMMINILI CLASSIFICATE PER CATEGORIA (Provincia di Bari)	Posizioni varie	Ammin .			
			Membro	Titolare	TOTALE
Settore					
A Agricoltura, caccia e silvicoltura	97	296	283	8,98	9,656
B Pesca, piscicoltura e servizi	3	22	47	10	82
C Industria estrattiva	13	12	14	6	45
D Manifatturiero	388	1,183	1,038	2,981	5,59
E Produzione e distribuzione di luce, gas e acqua	8	11	0	2	21
F Costruzioni	686	852	544	269	2,351
G Commercio all'ingrosso e dettaglio	257	2,028	2,218	7,484	11,987
H Alberghi e ristoranti	48	384	426	722	1,58
I Trasporti, immagazzinaggio e comunicazioni.	164	294	236	327	1,021
J Intermediazione finanziaria	41	120	149	429	739
K Tecnologie informatiche e ricerca	452	1,183	635	915	3,185
L Pubblica Amministrazione e Difesa, Assistenza sociale	2	4	0	0	6
M Istruzione	65	191	64	102	422
N Sanità	259	397	60	32	748
O Altri servizi pubblici, sociali e personali	180	475	181	1,923	2,759
X Imprese non classificate	121	352	276	76	825
TOTALE	2,784	7,804	6,171	24,258	41,017

I SERVIZI SOCIALI DEL TERRITORIO

Servizi all'infanzia

⇒	Popolazione residente a Bari 0/5 anni(F)	8.018
⇒	Popolazione residente a Bari 0/5 anni (M)	8.614
⇒	Totale popolazione residente 0/5 anni	16.632
⇒	Asili pubblici	4
⇒	Asili Privati	111
⇒	Centri Gioco	4

Servizi agli anziani

Popolazione di anziani residenti a Bari

	65/74 anni	75/84	85 +	Totale
⇒	M= 14.117	6.936	1.542	22.595
⇒	F= 17.561	10.126	3.156	30.483
⇒	Tot= 31.678	17.062	4.698	53.438

Servizi gestiti da cooperative sociali

	<i>Utenti</i>
⇒ Assistenza domiciliare	125
⇒ Telesoccorso e telecontrollo	50
⇒ Centri diurni per anziani autosufficienti	100
⇒ Residenze sanitarie protette (a pagamento)	230
⇒ Ospizi (a pagamento)	105

Servizi gestiti dall'Ufficio Servizi Sociali Comunale

- ⇒ Assistenza domiciliare integrata
- ⇒ Centri diurni per anziani non autosufficienti
- ⇒ Trasporto Sociale Anziani
- ⇒ Centri ricreativi e culturali
- ⇒ Servizio civico di anziani autosufficienti
- ⇒ Residenze sanitarie assistenziali (a pagamento)

Servizi alle donne

Servizi gestiti dall'Ufficio Servizi Sociali Comunale

- ⇒ Inserimento lavorativo
- ⇒ Sportello imprenditoria femminile
- ⇒ Servizi residenziali per ragazze madri

Servizi gestiti da altre strutture

- ⇒ Supporto psicologico
- ⇒ Consulenza e mediazione familiare
- ⇒ Banche del Tempo
- ⇒ Centri di pronto intervento per donne abusate e maltrattate
- ⇒ Case rifugio per donne vittime di violenza

Alcuni aspetti del lavoro autonomo in relazione al sistema di welfare locale²

Le condizioni e i ritmi del mercato del lavoro incidono sia sulla vita lavorativa delle donne, sia sulle loro scelte familiari: molte donne, infatti, pianificano la loro presenza nel mondo del lavoro in base alle proprie preferenze, di carriera o familiari, che spesso si tramutano in scelte definitive.

Questa scelta investe in particolar modo le donne che si accingono ad intraprendere una libera professione od un lavoro autonomo: queste tipologie di attività lavorative, infatti, implicano spesso una disponibilità di tempo che mal si concilia con le responsabilità familiari. Se, infatti, vi possono essere modalità lavorative che lasciano maggiori possibilità

di conciliazione tra vita lavorativa e responsabilità familiari, come il lavoro dipendente nelle forme del part-time, del lavoro a tempo determinato o del lavoro interinale, il lavoro autonomo pone dinanzi a ritmi che possono facilmente complicare ed ostacolare le responsabilità connesse alla conduzione di una normale vita familiare.

Da queste considerazioni, emerge l'importanza delle misure che i Governi europei, nazionali, regionali o locali possono e devono mettere in atto per incentivare la presenza femminile nel mondo del lavoro autonomo: tali misure devono riguardare non solo gli incentivi all'imprenditorialità femminile, ma anche incentivi per la creazione di strutture che facilitino l'entrata delle donne nel mondo del lavoro e, soprattutto, nel mondo del lavoro autonomo, come l'apertura di asili nido con maggiore flessibilità rispetto alle diverse esigenze e peculiarità del mondo del lavoro femminile.

Risultato di questa breve analisi è che, a livello regionale, si è registrata una importante inversione di tendenza, cioè un incremento della componente femminile nel settore delle libere professioni, soprattutto quelle indirizzate al settore terziario, frutto di una crescente e qualificata competenza femminile nel campo, dovuta soprattutto ad un alto tasso di scolarizzazione delle donne pugliesi e, quindi, al buon livello di specializzazione raggiunto.

La famiglia rappresenta un valore primario nella tradizione culturale del Mezzogiorno: in essa, il ruolo principale è ancora svolto dalla donna, che ha il compito fondamentale di accudire i figli, la casa e le persone anziane. Tale ruolo, ancora fortemente radicato nella cultura meridionale, impedisce spesso l'entrata della donna nella forza lavoro, ed in particolar modo impedisce la scelta del lavoro autonomo, che richiede tempo ed impegno nettamente superiori rispetto al lavoro dipendente.

In Puglia, così come nel Mezzogiorno, il numero medio dei componenti di un nucleo familiare è pari a 3,0 rispetto al 2,7 dell'Italia; tale dato evidenzia la maggiore propensione pugliese e meridionale a creare un nucleo familiare con figli.

In Puglia, le famiglie con un nucleo rappresentano l'82,3% del totale delle famiglie, rispetto al 79,7% del Mezzogiorno e al 75,2% dell'Italia.

² Il caso Puglia in Italia e in Europa –Ipres Bari-



LOCAL EQUALITY AGENCIES DEVELOPMENT

A livello regionale, la maggior parte delle coppie con figli risulta costituita da un nucleo familiare di 4 persone, avendo il 48,0% di esse un numero di figli pari a 2 tale percentuale è maggiore rispetto a quella meridionale, pari al 47,5%, e a quella italiana, pari al 42,7%. Anche le coppie con tre figli sono numerose in Puglia: 19,4%, rispetto al 12,1% della percentuale nazionale.

La maggior parte dei figli delle coppie appartiene alla fascia d'età 0-5 anni (29,5% della popolazione compresa tra 0 e 18 anni) e tale fascia d'età rappresenta sicuramente quella più bisognosa di attenzioni e di cure da parte dei genitori e, in particolar modo, delle madri.

Nel caso in cui entrambi i genitori lavorino, la custodia dei figli, in particolare di quelli molto piccoli, viene spesso affidata a persone esterne al nucleo familiare, soprattutto in orari diversi da quelli dell'asilo nido o della scuola materna.

Il 45,7% dei bambini viene affidato a persone esterne al nucleo familiare almeno qualche volta a settimana, rispetto al 53,0% del Nord Italia e al 49,6% del dato nazionale. Le persone a cui vengono maggiormente affidati sono soprattutto i nonni non conviventi, che rappresentano il 32,2% del totale nel Mezzogiorno, rispetto al 38,2% del Nord Italia e al 35,3% dell'Italia.

Il ricorso ad altre persone retribuite, ad esempio baby sitter, risulta molto basso per il Mezzogiorno, pari solo al 2,7% del totale, rispetto al 5,1% del Nord Italia e al 3,9% del dato nazionale.

In molti casi, comunque, la scuola materna rappresenta l'unica struttura nella quale i genitori hanno la possibilità di affidare a persone esperte la cura dei propri figli, soprattutto i più piccoli, compresi nella fascia d'età 3-5 anni, nelle ore in cui essi sono al lavoro.

Tale scuola rappresenta il primo grado di scuola pubblica esistente in Italia ed è un servizio a domanda individuale.

Alla carenza di strutture pubbliche, si aggiunge anche un altro problema e cioè che spesso i bambini possono restare a scuola solo mezza giornata, soprattutto nel Mezzogiorno: infatti, nel Mezzogiorno l'entrata della donna nel mondo del lavoro è ostacolata, spesso, oltre che dalla carenza della domanda del mercato del lavoro, dalla carenza di strutture e servizi di supporto alla donna nella cura dei figli, come scuole materne ed asili nido, in grado di aiutare a conciliare responsabilità familiari e responsabilità lavorative.

Tale problematica riguarda in particolar modo le donne che decidono di intraprendere un lavoro autonomo, in quanto, spesso, gli orari di apertura degli asili nido e delle scuole materne non sono idonei a coprire il tempo del lavoro.



DONNE E POLITICA

	<i>Totale membri</i>	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>
Consiglio Comunale³	995	869	86
Giunta Comunale	374	337	37
Consiglio Provinciale	45	41	4
Giunta Provinciale	15	12	3
Consiglio Regionale	70	68	2
Giunta Regionale	15	11	4

Il presidente della Regione Puglia Nichi Vendola, al fine di introdurre il principio di PP.OO. nelle consultazioni elettorali in ambito regionale, ha pubblicato il decreto che multa i partiti che non hanno rispettato la rappresentanza femminile nelle liste delle elezioni del 3 e 4 aprile scorsi. La verifica fatta in base alla legge regionale 2/2005 ha dimostrato una "sproporzione nelle presenze, in ciascun gruppo di liste, a svantaggio del sesso femminile".

I partiti dovranno quindi versare alla giunta regionale un importo pari a **mille euro per ogni candidata in meno** rispetto al minimo previsto.

La Regione Puglia ha comunque pubblicato un comunicato con tutti i dati: **Ds**: numero candidate inferiore di 1 unità rispetto al minimo previsto : 1.000 euro; **Prc**: 6 unità: 6.000 euro; **Pdci**: 4 unità, 4.000 euro; **DI - La Margherita**: 8 unità, 8.000 euro; **La Primavera Pugliese**: 5 unità, 5.000 euro; **IdV - Di Pietro**: 8 unità. 8.000 euro; **Socialisti autonomisti, Psdi, Rep. Eur.**: 6 unità, 6.000 euro; **Udeur Popolari**: 9 unità, 9.000 euro; **Sdi**: 5 unità, 5.000 euro; **Forza Italia**: 10 unità, 10.000 euro; **Puglia prima di tutto**: 10 unità, 10.000 euro; **Udc**: 10 unità, 10.000 euro; **Nuovo Psi, Pri**: 12 unità, 12.000 euro; **An**: 5 unità, 5.000 euro.

I dati riportati in tabella, riportano quanto emerge a livello provinciale, ma vale la pena inquadrare l'ambito europeo e nazionale per contestualizzare i dati.

La presenza tuttora limitata di donne nella politica è analizzato dal "Rapporto Italia 2005" dell'EURISPES, che, pubblicando i dati relativi all'anno 2003, sottolinea il ritardo dell'Italia rispetto al "potere" al femminile, nonostante i progressi compiuti dalla società.

La resistenza culturale ad accettare la presenza femminile anche al di fuori dei ruoli abitualmente attribuiti alle donne è particolarmente forte rispetto al mondo della politica: nel Parlamento Europeo su 78 parlamentari italiani le donne sono 15 per una percentuale pari al 19,2%, mentre gli altri Paesi europei si attestano su una media intorno al 31%: la Svezia, con 11 donne su un totale di 19 deputati, risulta l'unica nazione con un numero di donne superiore a quello degli uomini; seguono il Lussemburgo (50%), l'Olanda (44,4%), la Francia (43,6%); al di sotto della media si posizionano la Grecia (29,2%), il Belgio (29,2%), il Portogallo (25%) e l'Inghilterra (24,4%). L'Italia è seguita soltanto dalla Polonia (13%), dalla Repubblica di Malta e da Cipro che non hanno nessuna donna fra le fila dei propri deputati europei.

³ I dati relativi ai Consigli Comunali sono riferiti ai 48 Comuni ricadenti nell'ambito della Provincia di Bari



LOCAL EQUALITY AGENCIES DEVELOPMENT

A livello nazionale, dopo le ultime consultazioni elettorali, alla Camera dei Deputati le donne rappresentano il 14% contro l'11,6% della precedente legislatura, mentre al Senato sono passate dal 7,5% all'attuale 13%.

Procediamo dunque ancora con forte ritardo nei confronti degli altri Paesi europei, dove il primato della presenza femminile spetta ai Paesi scandinavi, in particolare a Svezia (45,3%), Danimarca (38%) e Finlandia (37,5%), mentre la situazione meno favorevole si presenta in Grecia (8,7%).

Per quanto riguarda la rappresentanza femminile ai vertici dell'attuale governo, la rappresentanza femminile è costituita come segue:

4 ministri donna e 3 sottosegretarie –senza portafoglio-

2 ministri donna e 10 sottosegretarie -con portafoglio-.

In totale le Ministre rappresentano il 24% e le sottosegretarie il 18%.

Un'indagine condotta a livello nazionale, ma che riteniamo valida anche per il nostro territorio, ha cercato di verificare il perché della bassa presenza delle donne in politica.

I risultati prodotti sono i seguenti:

⇒	Assenza di finanziatori	43%
⇒	Rifiuto femminile della politica considerata corrotta e disonesta	24%
⇒	Minor interesse femminile	18%
⇒	Sono le donne che delegano agli uomini i ruoli politici	10%
⇒	Meno capacità da parte delle donne	5%

PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA del territorio nell'attuazione delle politiche di Pari Opportunità.

I dati della ricerca condotta a sviluppo locale, collegati con gli spunti e riflessioni emerse dai gruppi di lavoro, delinea il percorso da compiere nella fase successiva del progetto, l'**Agenzia Locale di Parità**. La fotografia del territorio rilevata dalla ricerca, ci restituisce un'immagine della Provincia di Bari, con le seguenti criticità, carenze strutturali e, se pur limitati, punti di forza:

Punti di forza	Punti di debolezza
<ul style="list-style-type: none"> ❑ Presenza dal 2004 di una strategia precisa e di strumenti per le Pari Opportunità; ❑ Crescente presenza di giovani donne con alti livelli di scolarità in discipline tecnico scientifiche; ❑ Incremento dei settori nei quali la competenza femminile è un valore (es. turismo); ❑ Quadro normativo e tecnologico (progressiva diffusione della banda larga anche nelle zone interne) favorevole alla conciliazione, trasformazione del telelavoro in e-work. 	<ul style="list-style-type: none"> ❑ Assenza di dati specifici sulla situazione socio economica delle donne che rende complessa la programmazione degli interventi per lo sviluppo equilibrato del territorio; ❑ Assenza di servizi family friendly nelle aree di insediamento produttivo e scarsa diffusione degli strumenti di conciliazione vita - lavoro; ❑ Assenza di una rete adeguata di trasporti e infrastrutture sociali; ❑ Insufficiente partecipazione delle imprese regionali ai programmi che finanziano azioni positive e/o misure di conciliazione; ❑ Insufficienti livelli di spesa pubblica per il raggiungimento dell'obiettivo del miglioramento della qualità della vita delle donne (strutture per la cura come asili o case per anziani, assistenza domiciliare, tempi della città, trasporti, ecc) ❑ Sostanziale fragilità e precarietà del complesso delle istituzioni di parità intese in senso ampio (assessorati, deleghe, commissioni, consigliere, etc.) che nonostante recenti segnali di miglioramento in alcuni casi sono ancora poco dotati economicamente e professionalmente oltre che ad avere un sistema di relazioni con i luoghi decisionali poco adeguato. ❑ Mancanza di un sistema incontro tra domanda e offerta di mainstreaming che, a partire dalle istituzioni portatrici di progetti o autorità di gestione dei programmi, faciliti e recepisca il risultato delle sperimentazioni messe in atto nelle attività cofinanziate. ❑ Assenza dei Piani Triennali di azioni positive



LOCAL EQUALITY AGENCIES DEVELOPMENT

Le tematiche indicate nel progetto L.E.A.D. su cui concentrare la sperimentazione delle Agenzie, sono essenzialmente le seguenti:

- ⇒ Servizi di conciliazione
- ⇒ Imprenditoria femminile
- ⇒ Network territoriali sulle tematiche di genere
- ⇒ Donne e Pubbliche Amministrazioni

Dai punti sopra indicati, emerge che la maggior parte delle carenze è collegata e collegabile alla scarsità di servizi a supporto delle donne e della famiglia e che pertanto porta ad incidere sul sistema complessivo, in termini di problemi ingenerati e che impediscono la messa in atto di una reale politica di genere.

Da qui l'importanza di prevedere una attenta riflessione verso quelle che possono essere delle azioni che meglio incidano a conciliare le responsabilità familiari e professionali nell'ottica di un accrescimento delle qualità della vita.

Il ruolo possibile dell'Agenzia di Parità nell'ambito della conciliazione territoriale

L'attività dell'**Agenzia Locale di Parità** nel settore della conciliazione dovrebbe presupporre, conformemente a quanto indicato nel progetto, una stretta interrelazione con le Agenzie di Sviluppo Locale con cui lavorare in collaborazione sino a diventarne un vero e proprio dipartimento.

Il ruolo dell'Agenzia di Parità potrebbe essere strategico, in quanto la conciliazione si gioca all'interno di un complesso intreccio di fattori:

- i tempi e i modelli dell'organizzazione del lavoro;
- i tempi e i modelli del lavoro di cura;
- i tempi e i modelli della vita sociale allargata;
- i tempi, gli spazi e i servizi delle città;
- il tempo libero, il tempo di studio, il tempo per sé.

Tali fattori, profondamente interconnessi e soggetti a mutamenti ed evoluzioni continue, interagiscono tra loro talvolta in modo sinergico, talaltra in modo oppositivo. Ne consegue che nella definizione di un sistema di misure di conciliazione efficace non si può prescindere dal prendere in considerazione l'insieme complesso di questi fattori e le trasformazioni sociali ed economiche ad essi connessi.

L'individuazione di una gamma di indicatori in grado di rilevare in modo accurato i bisogni di un territorio costituisce la base indispensabile per la successiva azione di monitoraggio e verifica dei risultati.

Si configura quindi l'opportunità di alcune azioni di mainstreaming verticale negli interventi del per:

- realizzare elaborazioni statistiche personalizzate a partire da dati disaggregati a livello locale;





LOCAL EQUALITY AGENCIES DEVELOPMENT

- attivare un monitoraggio specifico a livello regionale di fonti statistiche territoriali a partire dagli elementi di conoscenza in possesso delle reti territoriali esistenti;
- rilevare e definire i bisogni attraverso anche la rilettura del "Piano Sociale di Zona"
- avviare una efficace azione di concertazione a livello locale tra tutti i partner istituzionali e sociali coinvolti, per evitare frammentazioni degli interventi e la dispersione delle risorse.
- Monitorare e coordinare le iniziative di animazione territoriale nell'ambito della conciliazione

La domanda di conciliazione viene raccolta in modo separato: nel caso del **sistema lavoro** come esigenza di limitare la disponibilità di tempo per il lavoro, mentre nell'ambito dei **servizi alla persona** come esigenza di ampliare il tempo di utilizzo delle prestazioni fornite. In questo modo restando separati i bisogni, restano separate le risposte.

Anche l'attività di programmazione avviene generalmente mediante una valutazione delle opportunità e dei vincoli separata tra il sistema lavoro e quello dei servizi alla persona, con scarsi momenti di comunicazione e confronto istituzionale.

Permangono dunque una cultura e una pratica settoriali, per cui anche quando si riconosce che il problema della conciliazione è rilevante si verifica che:

- chi si occupa localmente di lavoro (Assessorati provinciali al Lavoro, formazione, Imprese, Sindacati di categoria, ecc.) si ferma di fronte alla necessità di intervento nei servizi alla persona, a meno che non si tratti di asili aziendali e, nel migliore dei casi si limita ad una **sollecitazione** al "sistema dei servizi";
- chi si occupa di servizi alla persona (Assessorati ai servizi sociali, Piani di zona, servizi socio-educativi, ecc.) raccoglie le richieste di avere orari diversi o di poter accedere al servizio anche se si cerca lavoro, perché non le considera come problema sociale con effetti sul livello occupazionale e sulla qualità della vita delle famiglie, bensì come problema familiare e personale, riguardante la sfera lavorativa, che non è di sua competenza.

Il risultato di questa situazione è che spesso a livello di programmazione territoriale si sottovaluta quanto le trasformazioni in atto nel mercato del lavoro abbiano una pesante ricaduta sulla dimensione e sulle caratteristiche della domanda di servizi, così come non si riesce a cogliere il peso che le politiche sociali (politiche dei servizi dei tempi dei trasporti) possono avere sulla occupabilità della popolazione femminile.

A livello locale il Piano di zona, individuato quale strumento strategico per governare le politiche sociali e organizzare soggetti diversi che intervengono sui bisogni e sulla domanda sociale per la costituzione di una politica integrata di "comunità" e di pari opportunità, può svolgere un'importante funzione di stimolo per un più generale ripensamento di tutta l'azione di programmazione territoriale.

Prestare attenzione al tema della conciliazione nell'azione di programmazione del sistema integrato degli interventi del sistema integrato di interventi e servizi sociali può dunque aiutare a cogliere meglio la complessità dei bisogni sociali, e la pluralità di esigenze cui i diversi servizi sono chiamati a rispondere.





LE BUONE PRASSI

Qui di seguito abbiamo inteso presentare alcune "buone prassi", già attuate in alcune parti del nostro territorio. Ciò a riprova di quanto a volte alcune azioni siano in realtà assai semplici da realizzare ma di grande impatto sulle organizzazioni pubbliche e private sia in termini di ritorni di visibilità sia per il livello di soddisfazione che ciò genera ad ogni livello.

A volte pensare ad un modello positivo, sapere che qualcun altro prima di noi ha sperimentato un percorso, ci sprona ad affrontare un nuovo traguardo.

Il nostro augurio è che questi piccoli ma significativi esempi che qui riportiamo, inducano la nostra classe politica ad essere in linea con le direttive nazionali e comunitarie di tema di attuazione di politiche di genere, diventando sempre più competente e competitiva.

1. IL CONSIGLIO DELLE DONNE

A Barletta, caso più unico che raro in Italia, nasce nel 2001, il consiglio comunale delle donne. Lo statuto dice che è un organismo di partecipazione femminile alla vita politico amministrativa. Le finalità: valorizzare la presenza delle donne nella società, sostenere le pari opportunità nel mondo del lavoro, promuovere gli interventi contro forme di esclusione o violenza. La presentazione con una tavola rotonda in cui sono state spiegate le funzioni del nuovo organo, la durata, gli incarichi e i compiti. Partiamo proprio dalle funzioni: il consiglio delle donne esprime un parere consultivo sul bilancio di previsione tanto per fare un esempio, sui piani urbanistici, sugli indirizzi generali. Il consiglio delle donne può chiedere l'iscrizione all'ordine del giorno nella massima assise cittadina di comunicazioni, interrogazioni, interpellanze e mozioni; può proporre e organizzare convegni. La durata in carica è per un periodo pari al mandato del consiglio comunale, c'è un comitato esecutivo e un presidente. Possono partecipare, manco a dirlo, solo le donne. Quelle elette nel consiglio comunale, nei consigli di quartiere, e dalle rappresentanti delle associazioni del territorio. Principio ispiratore il disegno di legge costituzionale che prevede l'introduzione del principio delle pari opportunità nella costituzione, articolo 51.

2. L'ESPERIENZA DELL'ASSOCIAZIONE NAZIONALE DONNE ELETTRICI di Bari

La sezione di Bari dell'A.N.D.E. si costituì originariamente nel 1946 ad opera di Maria Romanizzi, ma acquistò vitalità nuova nel 1979 quando la Segretaria Nazionale, Beatrice Rangoni Machiavelli la vivificò di un impegno nuovo e forte, rivolto a dare maggiore forza e dimensione politica a tutte coloro che non trovavano spazio per dare il proprio contributo alla vita pubblica.

Da allora un importante percorso è stato compiuto, ed ha visto le associate baresi impegnarsi in varie battaglie: dai referendum elettorali, alla lotta all'inquinamento, all'impegno per creare un movimento di idee intorno a Punta Perotti, alla diffusione delle normative europee, ai vari problemi via via emergenti.

Nel 2003 l'A.N.D.E. di Bari diviene promotrice di un Coordinamento tra Associazioni femminili al quale aderiscono:

AGI, AIDDA, AMMI, ANDE, CIF, CONVENZIONE DELLE DONNE DI BARI, FEDERAZIONE CASALINGHE DI BARI, FIDAPA, SOROPTIMIST CLUB di Bari e ZONTA Club di Bari.

Aderiscono successivamente al Coordinamento delle Associazioni Femminili, la Commissione PP.OO. della Regione Puglia, la Consulta Regionale Femminile, l'Ufficio Provinciale di Parità e la Commissione PP.OO. del Comune di Bari.

In un dialogo aperto sempre trasversale e costruttivo, nel rispetto delle differenti opinioni, il Coordinamento si pone come obiettivo primario, quello di sostenere il riequilibrio della rappresentanza di genere, e a tal fine intraprende le seguenti iniziative:





LOCAL EQUALITY AGENCIES DEVELOPMENT

- ❑ Presentazione della proposta di modifica dell'art.6 della Bozza di Statuto Regionale al Presidente della Commissione Riforme Istituzionali Regione Puglia;
- ❑ Elaborazione di una proposta per un'azione comune con le donne impegnate in politica;
- ❑ Iniziative di sensibilizzazione con le Segreterie di Partito, coordinamenti regionali, provinciali e comunali;
- ❑ Confronti di opinioni ed esperienze e programmazione di campagna di comunicazione a sostegno delle donne candidate.

In questo lavoro il Coordinamento si è avvalso sempre della competenza di un Comitato giuridico costituitosi all'interno delle Associazioni.

Tale costante impegno se pur non ha prodotto un immediato riscontro in termini elettorali, ha però sensibilizzato la pubblica opinione e gli stessi partiti circa la necessità della presenza femminile nel governo delle Istituzioni, tanto che oggi nella Giunta Comunale vi sono 5 Assessori, 4 nella Giunta Regionale e 3 in quella Provinciale.

Uno degli ultimi progetti, in fase di elaborazione, riguarda il recupero della memoria storica delle donne impegnatesi a Bari dal 1946 agli anni 60.

3. IL CENTRO RISORSE DONNE DEL COMUNE DI BARLETTA

Il Centro Risorse è stato avviato nel Giugno del 2000 grazie al Progetto di cooperazione transnazionale E.N.RE.C. (European Network of Resource Centre for Women) finalizzato all'inserimento delle donne nella vita economica, professionale, sociale e politica.

Il Centro Risorse, al termine di tale Progetto, è stato finanziato in toto dall'Amministrazione del Comune di Barletta che ha fatto proprio il servizio, attualmente inserito nel Settore Politiche Attive di Sviluppo

GLI UTENTI DEL CENTRO RISORSE

- Donne occupate e disoccupate
- Donne adulte che desiderano inserirsi o reinserirsi nel mercato del lavoro;
- Donne imprenditrici;
- Aspiranti imprenditrici/tori con un progetto di impresa;
- Servizi per l'impiego;
- Organismi locali che si occupano di sviluppo locale, occupazione e pari opportunità;
- Imprese;
- Enti pubblici e privati.

LE ATTIVITA' DEL CENTRO RISORSE

Il Centro Risorse intende raccogliere i bisogni, i desideri e le ambizioni delle donne con riguardo a tutti gli aspetti della quotidianità femminile: esso rappresenta, quindi, un punto di riferimento per le donne in cerca di affermazione professionale e personale, promuovendo iniziative per lo sviluppo di:

Occupazione: redazione di curriculum vitae e lettere di candidatura, tecnica di ricerca attiva del lavoro e di opportunità formative, analisi inserzioni, simulazione colloqui di lavoro, orientamento professionale;

Imprenditorialità: ricerca fonti di finanziamento a favore della creazione di impresa, accompagnamento ed assistenza nella progettazione di idee imprenditoriali

OBIETTIVI DEL CENTRO RISORSE

- Innovare e accrescere la cultura delle pari opportunità sul territorio;
- Sviluppare e migliorare le iniziative sociali ed economiche delle donne;
- Aumentare la conoscenza delle opportunità e delle risorse disponibili;





LOCAL EQUALITY AGENCIES DEVELOPMENT

- Promuovere nuove opportunità di occupazione per le donne;
- Incentivare e sostenere le iniziative imprenditoriali delle donne;
- Sviluppare la capacità di lavoro in rete, la cooperazione e lo scambio tra i diversi attori locali;
- Migliorare la capacità di progettazione e di utilizzo delle risorse;
- Sviluppare una rete con altri Centri Risorse a livello nazionale ed europeo per lo scambio ed il trasferimento di esperienze e buone prassi nel campo delle politiche per l'uguaglianza di genere e lo sviluppo locale.



I PROGETTI DI COOPERAZIONE

Titolo del progetto	ADONAT
Territorio pugliese coinvolto	MOLFETTA (Ba)

1. INFORMAZIONI GENERALI

Programma comunitario <i>RECITE II</i>
Periodo di riferimento 1998-2001
Ambito di intervento Pari Opportunità – Imprenditoria femminile
Budget <i>Comune di Molfetta €. 700.000</i>
Fonte di finanziamento FESR
Beneficiari Donne imprenditrici
Soggetto attuatore Comune di Viladecans (Spagna)
Persona di contatto: Anna Allegretta – Piazza Municipio, 1 – Molfetta Tel+39 080 5045000 e-mail: centrorisorse@comune.molfetta.ba.it
Altri Paesi coinvolti nel progetto: Viladecans (Spagna) Belfort (Francia), Faro (Portugal), Grado(Spagna)
Pubblicazioni e bibliografia relativa Guida "I lavori del futuro" dedicato all'auto imprenditorialità

2. DESCRIZIONE

<p>Principale obiettivo del progetto Il Centro Risorse di Molfetta è stato istituito nel 2000 con i fondi del progetto "Adonat". Il principale obiettivo è stato quello di creare un network che creasse servizi dedicate alle donne del territorio quali: informazione, promozione e supporto alle aspiranti imprenditrici. Il target principale è stato composto da donne imprenditrici.</p> <p>Sintesi del progetto Il Centro Risorse di Molfetta ha istituito i seguenti servizi: 1) Servizio di accoglienza e informazioni sulle principali leggi di</p>



LOCAL EQUALITY AGENCIES DEVELOPMENT

- finanziamento e accompagnamento nella redazione della proposta progettuale;
- 2) Workshop finalizzati alla creazione di nuove opportunità professionali nel settore artigianato (es. laboratori di ceramica, stampa di tessuti, lavorazione delle pietre);
 - 3) Coordinamento generale delle attività del Comune e indirizzate al target femminile della popolazione.

Metodologia: Coordinamento con tutte le strutture comunali e le Associazioni Femminili – Incontri con i funzionari comunali – Sperimentazione di attività legate al turismo e artigianato attraverso l'attivazione di piccoli laboratori nella parte vecchia della città.

3. VALUTAZIONE

Punti di forza del progetto

Coinvolgimento del territorio ad ogni livello (sindacati, organizzazioni, organismi pubblici e privati) nell'ambito dello scambio di buone prassi con i partner europei di progetto.

Promozione dell'imprenditoria femminile.

Punti di debolezza del progetto

Fondi insufficienti per assicurare la sostenibilità delle azioni dopo il termine del progetto.

4. RISULTATI

Risultati attesi

Promozione del concetto imprenditoriale

Auto sostenibilità del progetto

Risultati raggiunti

- Creazione del "Club delle imprenditrici"
- Avvio di attività imprenditoriali
- Creazione di eventi a supporto dell'imprenditoria femminile

Alla fine del progetto "Adonat" il CR ha continuato ad operare all'interno del Comune grazie ad un accordo con il Consulta Femminile (organismo del Comune che raggruppa tutte le associazioni femminili operanti sul territorio)

Titolo del progetto	E.N.RE.C. (European Network of Women Resource Centres)
Territorio pugliese coinvolto	Comune di Bari, Barletta, Gravina, Taranto, Manduria.

1. INFORMAZIONI GENERALI

Programma comunitario RECITE II
Periodo di riferimento 1998-2001
Ambito di intervento Network Europeo di Centri Risorse Donne
Budget EURO 3.775.248 (totale)
Fonte di finanziamento FESR
Beneficiari ⇒ donne in cerca di occupazione ⇒ donne imprenditrici e aspiranti imprenditrici ⇒ donne in politica ⇒ donne coinvolte nel sociale
Soggetto attuatore BIC PUGLIA SPRIND srl – NOCI (Bari)
Persona di contatto Centro Risorse Donne BARLETTA C.so Garibaldi, 206 Tel. 0039 0882 337374 Fax 0039 0883 332482 Mail: centrorisorse@comune.barlatta.ba.it
Altri Paesi coinvolti nel progetto Svezia (2 regioni), Finalndia, Grecia ed Emilia Romagna.
Pubblicazioni e bibliografia relativa Linee Guida Europee per la costituzione dei Centri Risorse per le donne

2. DESCRIZIONE

Principale obiettivo del progetto Favorire l’inserimento delle donne nei contesti economici e sociali. L’obiettivo è perseguito attraverso l’attivazione dei CR Donne all’interno dei Comuni coinvolti.
Sintesi del progetto Le attività progettuali sono state condotte essenzialmente nell’ambito dei CR attivati che hanno costituito il cuore dell’iniziativa. I CR sono luoghi di incontro per donne che hanno necessità dal punto di vista lavorativo o professionale, o più semplicemente desiderano interagire con altre donne per comparare le differenti esperienze. Ma non sono solo questo, infatti la popolazione femminile dei Comuni in cui sono stati attivati I CR ha potuto partecipare a corsi di formazione, seminari ed incontri tematici. I CR Donne hanno avuto i seguenti principali obiettivi:



LOCAL EQUALITY AGENCIES DEVELOPMENT

- ⇒ Coprire gli aspetti quotidiani della vita delle donne
- ⇒ Aiutare le donne nei processi di auto affermazione economica e sociale
- ⇒ Diventare uno strumento di sviluppo locale per i territori coinvolti.

L'obiettivo finale è stato quello di creare un modello di Centro Risorse attraverso la raccolta e comparazione di strumenti e metodologie di successo in altri contesti europei.

Metodologia:

- ⇒ empowerment – importante strumento per la creazione del processo di attivazione dei CR
- ⇒ nuove tecnologie: utilizzo delle tecnologie informatiche nei processi di cooperazione al fine di trasferire una migliore conoscenza alle donne e migliorare il flusso di informazioni tra la partnership ed all'esterno.
- ⇒ Seminari, corsi di formazione, fiere e visite di scambio.
- ⇒ Corsi di mentorship al fine di creare nuove metodologie che possano influenzare le donne sia in politica che nell'ambito sociale in generale.
- ⇒

3. VALUTAZIONE

Punti di forza del progetto

Apporto della grande esperienza dei partner provenienti dai Paesi del Nord Europa.

Punti di debolezza del progetto

Nella fase di avvio è risultato difficile armonizzare le diverse esperienze e metodologie di lavoro che hanno rallentato l'adozione delle "buone prassi".
Poca disponibilità da parte delle Amministrazioni Pubbliche a mantenere i CR al termine del finanziamento comunitario.

4. RISULTATI

Risultati attesi (in ambito regionale)

Creazione dei CR

Risultati raggiunti

Creazione dei CR territoriali

Creazione di una Associazione Europea dei CR

Nel territorio pugliese, al termine del progetto 2 CR su 6 (Barletta e Taranto) hanno proseguito la loro attività reperendo fondi finanziari dai bilanci comunali.



Titolo del progetto	RETE PUGLIESE DEI CENTRI RISORSE
Territori pugliesi coinvolti	Bari, Ruvo, Molfetta, Taranto (Provincia e Comune), Manduria, Gioia del Colle, Barletta, Statte

1. INFORMAZIONI GENERALI

Programma comunitario PON IT 161
Periodo di riferimento 2002-2004
Ambito di intervento Pari Opportunità
Budget €. 500.000,00
Fonte di finanziamento Fondo Sociale Europeo
Beneficiari Pubbliche Amministrazioni
Soggetto attuatore Università di Bari – Commissione Pari Opportunità
Persona di contatto: prof.ssa Antonia Paradiso – Università of Bari, Mail centri.risorse.donne@pariopportunita.uniba.it paradiso@filosofia.uniba.it Tel 080 5714492 Fax 080 5714470
Pubblicazioni e bibliografia relativa Guida alla creazione di un CR Guida al Business Plan CD ROM con tutta la documentazione prodotta nel corso del progetto

2. DESCRIZIONE

Principale obiettivo del progetto
<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Realizzare un network regionale di CR da istituire nei territory coinvolti ⇒ Creare un collegamento fra le risorse e competenze nazionali, regionali e locali al fine di promuovere l'impiego femminile ⇒ Migliorare l'accesso alle informazioni e alle risorse. ⇒ Promuovere la creazione di network di cooperazione pubblici e privati ⇒ Promuovere l'indipendenza economica e sociale e l'imprenditoria femminile ⇒ Incrementare lo scambio di buone prassi e informazioni fra le organizzazioni del territorio che operano nell'ambito delle politiche di PP.OO.
Sintesi del progetto
Il progetto ha previsto il trasferimento sul territorio di una buona prassi sviluppata e sperimentata nell'ambito del progetto RECIFE (Recite femmes), finanziato dal FESR e promosso



LOCAL EQUALITY AGENCIES DEVELOPMENT

dall'U.E. per migliorare la capacità operative e di programmazione delle P.A. nella gestione e definizione di politiche di sviluppo locale e PP.OO.

3. VALUTAZIONE

Punti di forza del progetto

Coinvolgimento di 9 P.A.

Punti di debolezza del progetto

Difficoltà degli Enti Pubblici a reperire fonti di finanziamento dopo la fine del

4. RISULTATI:

Risultati attesi

Rafforzamento e sviluppo del mainstreaming di genere
Aumento delle competenze professionali degli operatori dei CR
Accrescere l'utilizzo di strumenti tecnologici fra gli operatori
Creazione di un network locale di CR attraverso la ricerca di fondi regionali
Migliorare i processi di condivisione delle donne
Sensibilizzare circa le politiche di conciliazione lavoro-famiglia

Risultati raggiunti

Creazione di un network regionale
Formazione al personale delle P.A. e conseguente aumento delle competenze
Sensibilizzazione territoriale sulle politiche di PP.OO.
Aumento dei processi di condivisione attraverso le visite di scambio in altri CR Europei





LOCAL EQUALITY AGENCIES DEVELOPMENT

Titolo del progetto	WINNET
Territori pugliesi coinvolti	Barletta, Molfetta

1. INFORMAZIONI GENERALI

Programma comunitario INTERREG III C NORTH
Periodo di riferimento 2003-2005
Ambito di intervento Centri Risorse per le Donne
Budget € 1.346.950,00
Fonte di finanziamento FSE
Beneficiari Iniziali: le P.A. coinvolte nel progetto Finali: Donne a rischio di esclusione sociale Donne imprenditrici Donne impegnate nell'ambito delle tecnologie informatiche
Soggetto attuatore Contea di Gavleborg (Svezia)
Persona di contatto: MARZIA REZZIN Segreteria di progetto W.IN.NET 8, Avenue Milcamps B—1030 Brussels Tel. +32 (0) 25028215 Fax +32 (0) 27438491 secretariat@women.eu.com
Pubblicazioni e bibliografia relativa Disponibile sul sito : www.women.eu.com

2. DESCRIZIONE

Principale obiettivo del progetto ⇒ Promuovere il riconoscimento dei CR come strumento specifico di sviluppo locale ⇒ Dotare i CR in ambito Europeo e nei paesi in adesione, di un'organizzazione stabile offrendo loro servizi che permettano una crescita in termini qualitativi e quantitativi ⇒ Rinforzare e aumentare l'efficacia della cooperazione con le istituzioni europee ⇒ Aumentare le possibilità di uso trasparente dei fondi strutturali attraverso un monitoraggio progettuale nelle aree coinvolte ⇒ Aumentare le competenze di coloro che operano in tale ambito ⇒ Supportare l'imprenditoria femminile e l'accesso delle donne al mondo del lavoro e migliorare la qualità dei servizi dei Centri che si occupano di lavoro ed



imprenditoria
 ⇒ Promuovere lo scambio di esperienze fra i partner favorendo la diffusione delle buone prassi a livello Europeo.

Sintesi del progetto

Il principale obiettivo è stato di creare un network Europeo che attraverso una cooperazione interregionale potesse migliorare l'efficacia e la trasparenza delle organizzazioni e quindi delle politiche e strumenti che intervengono per l'applicazione del principio di PP.OO

3. VALUTAZIONE

Punti di forza del progetto

Quantità e qualità degli strumenti di comunicazione utilizzati per la diffusione delle attività e dei risultati
 Coinvolgimento di Paesi in adesione (Lituania) che hanno beneficiato fortemente delle buone prassi attuate negli altri Paesi dell'Unione
 Forte interattività del sito di progetto che ha permesso un costante flusso di informazioni tra i partner
 Omogeneità del partenariato

Punti di debolezza del progetto

Il network creato dal progetto rappresenta uno dei punti di debolezza, in quanto è difficile possa andare avanti senza un riconoscimento ufficiale. A tal fine durante il progetto è stato costituito un gruppo che ha lavorato sulle possibilità di sostenibilità future della Rete.

4. RISULTATI

Risultati attesi

- Creazione di un modello Europeo di network di CR
- Definizione di criteri di qualità che certifichino i servizi dei CR
- Creazione di servizi di consulenza, gestione e marketing per CR
- Creazione di un Network Europeo

Risultati raggiunti

- Creazione del portale WINNET
- Attività di formazione per l'implementazione del sito
- Seminari e conferenze per i 5 subnetwork tematici
- Visite di scambio
- Costituzione di gruppi di lavoro interni
- Newsletter di progetto
- Piano di sostenibilità del Network Europeo