



Pari Opportunità
dall'Europa alla Provincia di Cuneo
Politiche europee a confronto

Cuneo, 31 maggio 2007

L'integrazione di genere in Belgio
politiche e buone prassi

Presentazione di
Marijke Weewauters
Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

Buongiorno, mi chiamo Marijke Weewauters e vorrei ringraziarvi per avermi invitato a questa conferenza. Prima di tutto vorrei presentarvi brevemente l'Istituto per l'uguaglianza tra donne e uomini e poi parlarvi dell'integrazione di genere e delle buone prassi in Belgio.

L'Istituto

L'Istituto per l'uguaglianza tra donne e uomini è stato creato con la legge del 16 dicembre 2002. La sua base era l'Unità per le Pari Opportunità del Servizio Pubblico Federale per l'Occupazione, il Lavoro e il Dialogo Sociale.

Il suo compito è quello di vegliare sul rispetto del principio di uguaglianza tra i generi e di combattere qualunque forma di discriminazione e ineguaglianza tra i generi. Un'altra delle sue missioni è lo sviluppo e la realizzazione degli strumenti, delle strutture e delle strategie adeguate basate su un approccio integrato alla dimensione di genere.

La sua struttura è quella di un'istituzione governativa autonoma con due livelli di gestione, ovvero il consiglio dei governatori e la squadra direttiva, ed è sotto la tutela del Ministro Federale per le Pari Opportunità.

La storia dell'integrazione di genere in Belgio

La legge del 6 marzo 1996 sul controllo dell'applicazione delle risoluzioni approvate dalla Conferenza Mondiale sulle Donne tenutasi a Pechino aveva obbligato il governo



a redigere un rapporto annuale sull'attuazione concreta della Piattaforma d'Azione di Pechino nel suo raggio di competenza.

Lo scopo di questo strumento era fare in modo che tutti gli enti governativi federali sviluppassero i loro progetti sulle pari opportunità, tuttavia i risultati si limitarono a riferire i progetti attuati invece di produrre una politica integrata e strutturata come l'integrazione di genere.

Per mantenere fede alla sua missione legale, all'Istituto venne affidato il compito di valutare costantemente il processo di integrazione della dimensione di genere nelle diverse politiche, provvedimenti e azioni governative con l'obiettivo di promuovere l'uguaglianza tra donne e uomini. Questo significa che l'Istituto ha il compito di raccogliere tutte le informazioni necessarie e di gestire il coordinamento dei rapporti al parlamento.

Progetti

Nel 2001 un certo numero di dipartimenti si impegnò a formulare un obiettivo strategico nell'ambito della loro sfera politica che incoraggiasse il progresso dell'uguaglianza tra i generi.

Ne conseguì la nomina formale da parte di ciascun ministro di una persona del proprio ufficio e di un'altra della propria amministrazione per sviluppare e seguire il progetto.

Per poter aiutare il governo in questo processo fu creata una "cellula d'integrazione" composta da esperti accademici.

Il progetto proseguì nel 2002 con l'inserimento di un progetto pilota sulla "politica di bilancio in base al genere".

Valutazione

La valutazione individuò una serie di pro e contro.

I contro:

- Troppo tematico, solo azioni straordinarie
- Azioni, nessuna politica strutturata
- I responsabili non hanno tempo e denaro
- Sottovalutazione del processo decisionale tra gli uffici ministeriali e le amministrazioni e lentezza del processo
- L'integrazione di genere è una forma di pianificazione a lungo termine
- L'impegno è limitato ad alcune persone nominate come responsabili dei progetti
- Mancanza di conoscenza effettiva all'interno dei dipartimenti



I pro:

- Aumento della consapevolezza e sensibilizzazione
- Formazione
- Coordinamento da parte dell'Istituto

Raccomandazione del progetto

In base ai risultati della valutazione sono state avanzate alcune raccomandazioni. Innanzitutto la necessità di istituzionalizzazione del processo che richiede parecchio tempo ed obiettivi chiari. Secondo, l'esigenza di spingersi oltre le singole azioni positive contro le discriminazioni e di rendere l'idea di equità tra i generi parte integrante delle politiche attuate (genere = buon governo = qualità).

Una terza raccomandazione riguarda l'utilizzo dei piani d'azione nazionali con obiettivi strategici ed operativi. Oltre a ciò, bisogna anche considerare l'importanza delle informazioni e della sensibilizzazione relativamente alla politica sui generi rivolta, tra gli altri, all'alta gerarchia delle istituzioni governative e ai circoli politici. L'obiettivo dell'uguaglianza deve anche essere abbinato alla realtà strutturale del servizio pubblico. Ultimo, è necessario chiarire quali sono le competenze e il ruolo guida dell'Istituto. Gli impiegati statali non devono necessariamente essere degli esperti in questioni di genere.

Il nuovo atto sull'integrazione di genere

Il nuovo atto sull'integrazione di genere è stato "venduto" come un supplemento alla legge di Pechino, prendendo in considerazione le raccomandazioni del progetto. Erano state poste le condizioni per una semplificazione delle leggi senza obblighi amministrativi aggiuntivi. Le "statistiche" sono così diventate delle "statistiche rilevanti".

Il 12 gennaio 2007 l'atto sull'integrazione di genere è stato pubblicato nella gazzetta ufficiale del Belgio. Il progetto di legge è stato approvato all'unanimità da tutti i membri del parlamento.

Le disposizioni governative riguardano l'integrazione della dimensione dell'uguaglianza tra i generi in tutti i provvedimenti, azioni e procedure di bilancio (per prendere in considerazione le specificità e gli interessi di entrambi i sessi in modo da evitare o correggere le disuguaglianze tra uomini e donne) (articolo 2 §1). All'inizio della legislazione il governo deve stabilire gli obiettivi strategici con lo scopo di promuovere e/o realizzare l'uguaglianza tra uomini e donne (articolo 2 §1).



Per quanto riguarda il bilancio in base al genere, ciascuna proposta di spesa generale deve essere accompagnata da una nota di genere contenente i crediti specifici per le azioni riguardanti uomini e donne (Articolo 2§2).

Ogni ministro ha una serie di compiti prestabiliti. Ogni anno, in occasione della discussione dei documenti per la politica generale, ciascun ministro presenta le azioni, i provvedimenti e i progetti che contribuiscono alla realizzazione degli obiettivi strategici. Tutto ciò rientra nel cosiddetto piano d'azione (Articolo 2§3).

Per l'attuazione degli obiettivi strategici nei dipartimenti federali, la dimensione di genere dovrà essere integrata nei piani di gestione e nei contratti di gestione (Articolo 3 §1).

Inoltre dovranno essere approvati gli indicatori di genere rilevanti per misurare la realizzazione degli obiettivi strategici (Articolo 3 §1).

Pertanto sarà necessario produrre statistiche specifiche per i generi e stabilire indicatori di genere relativamente a tutti i settori di pertinenza (Articolo 4).

In aggiunta dovrà anche essere effettuato un test di genere o uno studio d'impatto, il che significa che ogni atto legislativo o normativo dovrà essere sottoposto ad uno screening di genere (Articolo 3 §2).

I ministri dovranno anche assicurarsi che il principio di uguaglianza venga integrato nel processo di appalti pubblici e nel sistema di aiuti governativi.

Alcuni provvedimenti riguardano le istituzioni federali pubbliche. Il primo è la realizzazione degli obiettivi strategici ed operativi definiti dai ministri e il loro inserimento nei piani di gestione e nei contratti di gestione. Per misurare i progressi raggiunti dovranno essere sviluppati degli indicatori di genere.

Inoltre sarà necessario elaborare il principio per una politica di bilancio in base al genere e introdurre questo principio di "pari opportunità tra uomini e donne" negli appalti pubblici. Una quarta condizione riguarda il rispetto di questo principio relativamente alla concessione di sussidi statali. Inoltre dovranno essere prodotte statistiche specifiche per i generi (produzione, gestione, raccolta), laddove rilevanti, e indicatori di genere, se necessari. Infine, c'è lo studio d'impatto: significa che ogni nuovo progetto legislativo e normativo dovrà essere valutato relativamente al suo impatto sulle rispettive situazioni di donne e uomini.

Istituzionalizzazione e valutazione

Per applicare la legge sarà istituita una commissione interdipartimentale con il compito di redigere la bozza del Piano d'Azione Nazionale. Questa commissione dovrà anche elaborare i rapporti da presentare alle Camere federali, ovvero un rapporto di follow-up dopo due anni e un rapporto completo al termine della legislatura.



Sostegno

L'Istituto dovrà sviluppare manuali specifici e generali e gli strumenti riguardanti l'integrazione di genere. Con questo scopo è stata effettuata un'analisi dei diversi strumenti esistenti negli altri paesi membri. Il primo progetto è già stato sperimentato nei dipartimenti federali e adesso è in fase di revisione.

In aggiunta, l'Istituto dovrà provvedere all'organizzazione della formazione generale e specifica. Saranno sviluppati diversi database per informare i servizi federali pubblici sugli ultimi studi e le ricerche relativi al genere e gli esperti in materia di uguaglianza tra i generi

Ogni anno l'Istituto pubblicherà le statistiche e gli indicatori relativi al genere. Ogni anno oppure ogni due anni l'Istituto pubblicherà i dati statistici riguardanti un certo numero di settori di ineguaglianza tra uomini e donne. In questo modo verranno messi in evidenza sia lo sviluppo e i progressi raggiunti che un eventuale peggioramento della situazione. Queste statistiche dovranno consistere in una selezione delle informazioni statistiche esistenti abbinate agli indicatori longitudinali.



Esempio di buone prassi

Dal febbraio 2007 tutte le decisioni politiche importanti vengono sottoposte ad un test di sostenibilità. Questo significa che tutte le proposte all'ordine del giorno del Consiglio dei Ministri devono passare un test di sostenibilità. Questo test viene effettuato dalle amministrazioni federali o dagli uffici ministeriali. Lo scopo è verificare l'impatto economico, sociale ed ecologico del provvedimento proposto, considerando anche l'inserimento della dimensione di genere.

I dossier senza conseguenze importanti sullo sviluppo sostenibile o le pari opportunità vengono sottoposti ad un esame veloce e riferiti ad una serie di indicatori. In base ai fatti conosciuti, ad una valutazione esterna oppure dopo aver consultato l'Istituto per l'uguaglianza tra donne e uomini, i responsabili dei dossier dovranno valutare se un determinato provvedimento avrà degli effetti sui generi a breve o lungo termine. Questo tipo di esame ha una funzione di allarme perché se l'esito dovesse portare alla conclusione che ci saranno degli effetti per i generi, allora dovrà essere condotta un'analisi accurata in collaborazione con gli esperti. L'esame veloce ha la forma di una matrice d'impatto. I dieci concetti chiave sono stati selezionati in relazione agli effetti sociali. L'uguaglianza rappresenta un indicatore trasversale, il che significa che quando vengono valutati gli indicatori sociali l'impatto sull'uguaglianza deve essere considerato ad ogni fase.

Un esempio di uno di questi indicatori è il tasso di mortalità per decesso. In questo caso dovranno essere prese in considerazione le malattie legate al genere, unitamente alle differenze di genere nelle cause di decesso: malattie fisiche (ad es. cardiovascolari) e mentali (depressione...), abuso di stupefacenti e alcool, tabacco e medicinali, suicidio, omicidio, incidenti (traffico, lavoro), particolari infezioni, patologie contagiose, sostanze cancerogene, fattori di rischio e prevenzione come il peso, l'esercizio fisico, le abitudini alimentari e lo stile di vita, comportamenti ad alto rischio relativamente a STD, salute mentale e sessuale, uso di metodi contraccettivi, ecc.

Esempio di pari opportunità negli appalti pubblici

La legge prevede l'obbligo di integrare il "genere" negli appalti pubblici. Esistono diversi modi per farlo. Le opportunità di uguaglianza svolgono un ruolo importante nelle diverse fasi del processo.

Pari opportunità nella fase di selezione

Le organizzazioni che non rispettano il principio delle pari opportunità possono essere escluse dal processo di selezione. Indicare negli avvisi o nei capitolati d'appalto che le aziende trovate a violare la legislazione sociale e, più nello specifico, i provvedimenti riguardanti l'uguaglianza tra i generi sono considerate come aziende che hanno



commesso un grave errore e che quindi potrebbero essere escluse dal processo è un modo importante di promuovere la sensibilizzazione.

Le pari opportunità possono anche essere integrate nella fase esecutiva

L'atto sugli appalti pubblici in Belgio consente di obbligare le imprese ad attuare azioni positive contro le discriminazioni nelle fasi esecutive del progetto.

Pari opportunità nelle politiche di ricerca

Il servizio federale pubblico per la politica scientifica ha sviluppato una regola sulla priorità relativamente alle pari opportunità.

Questa regola stabilisce che le istituzioni che integrano la dimensione di genere nelle loro ricerche ricevono la priorità nel processo di selezione. L'Istituto è rappresentato in ogni comitato direttivo per la supervisione di ciascun progetto di ricerca approvato.

Carte per l'integrazione di genere

In Belgio sono state firmate diverse carte riguardanti l'integrazione di genere.

Alcuni esempi:

La carta che è stata firmata nel marzo 2007 da tutti i presidenti dei partiti politici democratici con la quale si impegnano ad applicare il concetto di integrazione di genere all'interno dei loro partiti e delle relative politiche.

La Carta dell'Esercito con cui l'esercito si impegna ad applicare il concetto di integrazione di genere nella gestione delle risorse umane e nelle sue politiche (ad esempio: più donne nelle missioni all'estero).

Il rapporto sul divario retributivo

Nel 2007 l'Istituto, insieme ad una serie di servizi pubblici federali, ha elaborato il rapporto sul divario retributivo.

Grazie a questo rapporto il popolo belga adesso dispone di uno strumento affidabile per l'analisi del divario retributivo nel settore industriale e in quello dei servizi. Il rapporto verrà aggiornato ogni anno e consentirà di fare un confronto con gli altri stati membri europei.

Integrazione di genere relativamente a donne e pensioni

Formazione rivolta a chi lavora negli uffici ministeriali

Nel 2005 il ministro per le pensioni ha offerto a tutti i dipendenti del suo ufficio un corso di formazione sul genere di due giorni per assicurarsi che fossero tutti a conoscenza del concetto di genere. In questo modo sarebbero stati attenti ad eventuali differenze in base al genere nelle politiche di cui si occupano.



Integrazione di genere nelle fasi decisionali delle politiche

In seguito all'individuazione delle differenze tra le pensioni maschili e femminili, il ministro ha ordinato un nuovo progetto di ricerca scientifica con lo scopo di integrare i risultati nella politica pensionistica per realizzare misure pensionistiche specifiche e fattibili per le donne di oggi e di domani.

Aumento della sensibilizzazione

Sono stati sviluppati e distribuiti degli opuscoli specifici e un prontuario speciale per informare le donne in merito alle conseguenze delle scelte di carriera sulle loro pensioni.

Enti per il genere e la consulenza

L'Istituto per l'uguaglianza tra donne e uomini ha assunto del personale a tempo pieno con lo scopo di valutare l'equa rappresentazione di uomini e donne negli enti di consulenza. Dal 20 luglio 1990 esiste una regola obbligatoria di 1/3 che impone un massimo di 2/3 dei membri dello stesso sesso. Gli enti che non rispettano questa regola non sono in grado di fornire una consulenza valida. Nonostante gli obblighi legali, le donne non sono ancora rappresentate adeguatamente in diversi enti di consulenza, funzioni diplomatiche o mandati governativi. Soltanto 6 addetti allo sviluppo su 53 sono donne; soltanto 53 diplomatici su 393 e solo un terzo dei cancellieri sono donne.

Genere e sviluppo

La Cooperazione per lo Sviluppo del Belgio (BDC) ha assunto un'esperta in materia di genere. Questa persona si occuperà della sensibilizzazione e della gestione di progetti concreti, in collaborazione con "l'Unità di valutazione", ed ha già istituito una "rete di genere". Grazie a questa rete suddetta esperta verrà coinvolta nello sviluppo di una griglia di analisi con lo scopo di promuovere la cooperazione. Questa persona sarà inoltre incaricata della formazione interna ed esterna dei propri partner.

Inoltre la BDC ha istituito una Commissione indipendente per le Donne e lo Sviluppo, composta da esperti in materia di genere provenienti da associazioni, fondazioni e università. La sua missione è quella di:

- fornire consulenza al ministro per l'elaborazione e la realizzazione di politiche di sviluppo a favore dell'uguaglianza tra i generi;
- sovrintendere all'attuazione delle dichiarazioni e dei trattati internazionali con lo scopo di porre fine a tutte le forme di discriminazione contro le donne;
- stimolare l'attenzione degli esperti locali sulle questioni relative al genere (...)
- integrare gli esperti di genere nelle squadre impegnate nelle missioni all'estero (...).
- condurre un'analisi di bilancio relativamente al genere.



Ci sono domande?

Grazie per la vostra attenzione.

Tutte le pubblicazioni delle istituzioni possono essere scaricate o richieste gratuitamente attraverso il nostro sito web www.igvm.be.