

Rendere l'uguaglianza tra donne ed uomini una realtà per tutti i cittadini europei e non, è la *vision* dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere.

A proposito dell'EIGE

L'EIGE è un'agenzia europea che supporta l'Unione europea e gli Stati membri nei loro sforzi per promuovere l'uguaglianza di genere, per combattere le discriminazioni basate sul sesso e per sensibilizzare tutti alle tematiche relative alla parità di genere.

I suoi compiti sono quelli di raccogliere ed analizzare i dati comparabili sulle tematiche di genere, di sviluppare gli strumenti metodologici, in particolare per favorire l'integrazione della dimensione di genere in tutti i settori della politica, di facilitare lo scambio di *best practice* ed il dialogo tra *stakeholders* nonché di sensibilizzare i cittadini europei.

Gli organismi dell'istituto includono un comitato direttivo (organo decisionale), un forum di esperti (con funzioni consultive) ed un direttore (organo esecutivo) con il suo staff. Il comitato direttivo adotta i programmi di lavoro annuali e quelli a medio termine così come il bilancio dell'istituto. Il forum di esperti supporta il direttore nell'assicurare l'eccellenza e l'indipendenza dell'istituto. Il direttore, in qualità di rappresentante legale, è responsabile della gestione giornaliera dell'istituto così come dell'attuazione del programma di lavoro.

Il bilancio dell'istituto per il periodo che va dal 2007 al 2013 ammonta a 52,5 milioni di euro. L'istituto ha assunto circa 30 unità di personale durante il 2010.



EIGE Istituto europeo per l'uguaglianza di genere

Švitrigailos 11M, LT-03228 Vilnius, LITHUANIA

Tel. +370 52394140

Fax +370 52392163

E-mail: eige.sec@eige.europa.eu

Internet: www.eige.europa.eu



MH-AA-11-001-IT-C



L'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere Relazione annuale 2010



Relazione annuale dell'EIGE **2010**

**«Europe Direct» è un servizio per aiutarti a trovare le risposte
ai quesiti sull'Unione europea.**

**Numero telefonico gratuito (*):
00 800 6 7 8 9 10 11**

(*) Alcuni operatori di telefonia cellulare non consentono l'accesso
ai numeri che iniziano per 00 800, oppure queste chiamate
potrebbero essere a pagamento.

Ulteriori informazioni sull'Unione europea sono disponibili sul sito di Internet (<http://europa.eu>)

I dati catalogati si trovano alla fine della presente pubblicazione.

Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, 2011

ISBN 978-92-9218-006-5
doi:10.2839/12944

© Unione europea, 2011
Riproduzione autorizzata con citazione della fonte.

Printed in Belgium

Relazione annuale dell'EIGE **2010**

«L'uguaglianza tra donne ed uomini risulta essere essenziale per vincere le sfide comuni che ci troviamo a fronteggiare nella crescita economica sostenibile a lungo-termine e nell'occupazione in Europa».

(Conclusioni dell'incontro di alto livello sul tema dell'Uguaglianza di genere e della crescita economica, svoltosi il 16 ottobre 2009) ⁽¹⁾

Traduzione in lingua italiana a cura di: Maria Grazia Barbieri e Irene Zancanaro
(Dipartimento per le Pari Opportunità, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Italia).

⁽¹⁾ http://www.se2009.eu/en/meetings_news/2009/10/16/long-term_growth_requires_greater_gender_equality.html

Índice

- 6 Introduzione** del presidente del consiglio di amministrazione
- 7 Introduzione** del direttore
- 9 Cos'è l'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE)?**
 - 9** La *vision* e la *mission* dell'EIGE
 - 9** Qual è l'ambito di attività dell'EIGE?
 - 10** Come può l'attività dell'EIGE avere un impatto diretto sulla vita di tutti i giorni dei cittadini europei?
- 11** Come è organizzato l'**EIGE**?
- 12** Introduzione
 - 12** Aree di attività dell'EIGE
- 13** La **Piattaforma d'azione di Pechino (BPfA)** e gli **indicatori di Pechino**
 - 13** Cos'è la BPfA?
 - 13** Qual è l'impegno della UE nei confronti della BPfA?
 - 14** Il mandato dell'EIGE in relazione alla BPfA
 - 14** Attività dell'EIGE nel 2010
- 16** Gender **mainstreaming**
 - 16** Cos'è il *gender mainstreaming*?
 - 16** L'attività dell'EIGE sul *gender mainstreaming* (strumenti, metodologie e buone pratiche)
- 18** Il Gender Equality **Index**
 - 18** Cos'è il Gender Equality Index?
 - 18** Le attività dell'EIGE nel 2010
- 19** L'attività di sensibilizzazione e di **rimozione degli stereotipi di genere** dell'EIGE
 - 19** Cosa sono gli stereotipi di genere?
 - 20** Le attività dell'EIGE sul coinvolgimento degli uomini sulla tematica dell'uguaglianza di genere
- 21** Combattere la **violenza di genere**
 - 21** Cos'è la violenza di genere?
- 22** **Centro risorse e documentazione** dell'EIGE (RDC)
 - 23** Approccio per la realizzazione
 - 23** Come si configurerà l'RDC?
 - 23** Cosa è stato fatto nel 2010?



24 Il «Women of Europe **resource pool**» **calendario** «Women inspiring Europe»

- 24** Il calendario «Women inspiring Europe» (WIE)
- 24** Risultati ottenuti

25 Dialogo e partnership, incluso il Network europeo sull'uguaglianza di genere

- 25** Il Seminario internazionale sul tema «Unire gli sforzi per un'uguaglianza di genere nell'Unione europea 2010-2015»
- 25** Il Network europeo sull'uguaglianza di genere
- 26** Network e partnership

27 La comunicazione dell'EIGE e **le pubbliche relazioni**

- 27** Apertura ufficiale dell'istituto
- 28** La gara per il logo dell'EIGE
- 28** Presenza sul web dell'istituto
- 29** Avviare partnership con media ed esperti di comunicazione

30 Management

- 30** Finanza, appalti e contabilità
- 30** Impegni e pagamenti
- 30** Relazione sulla contabilità
- 30** Appalti pubblici
- 31** Risorse umane
 - 31** Assunzioni
 - 31** Implementazione delle regole e delle decisioni
- 31** Tecnologie dell'informazione (IT) ed operazioni connesse
- 31** Audit e standard di controllo interno
- 32** Allegato 5 — 2010 commitments and payments credit C1 (*)
- 33** Allegato 6 — 2010 commitments and payments credit C8 (*)

Introduzione del presidente del consiglio di amministrazione

È con estremo piacere che ho visto l'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere divenire, nel 2010, un'agenzia di vitale interesse ed è con orgoglio che trasmetto questo messaggio in occasione della prima relazione annuale dell'EIGE (2010).

Durante il suo primo anno di operatività, l'EIGE ha iniziato a lavorare per realizzare i suoi compiti principali e lo ha fatto raggiungendo una velocità considerevole nella seconda metà del 2010. Tali compiti includono lo sviluppo e l'aggiornamento degli indicatori per il monitoraggio dei progressi compiuti nelle aree critiche della Piattaforma d'azione di Pechino, l'elaborazione di un quadro concettuale di riferimento per il «Gender Equality Index», raccogliendo un repertorio di buone pratiche delle politiche in materia di uguaglianza di genere (inclusi gli strumenti pratici e metodologie) e muovendo i primi passi verso la realizzazione di un centro di documentazione dove tutti abbiano accesso ad ogni tipo di informazione e di fonti d'informazione sulle politiche per la parità nell'Unione europea così come nei singoli Stati membri.

Anche per quanto concerne il comitato direttivo, il 2010 è stato un anno pieno di sfide. Sono orgogliosa di aver presieduto gli incontri durante i quali, grazie allo sforzo comune e ad una reale dedizione da parte dei membri del comitato stesso, così come del personale dell'EIGE, sono state prese numerose decisioni importanti volte a definire la struttura dell'istituto e la sua futura attività.

Oggi, possiamo dire con certezza che l'istituto ha iniziato con successo ad operare e che le prospettive per il futuro sono promettenti. È, dunque, per me una grande gioia affermarlo oggi.

L'anno 2011 anticipa, anche, numerosi compiti nuovi e importanti. Sarà un anno cruciale per lo sviluppo di un'autodeterminazione dell'istituto nonché del suo ruolo nel collaborare con gli altri importanti protagonisti. A questo scopo, l'EIGE avrà bisogno di focalizzare gli sforzi, dal momento che un piccolo istituto può essere forte solo con le idee chiare. L'EIGE continuerà ad impegnarsi a fondo per diventare il centro di competenza sulle tematiche relative all'uguaglianza di genere in ambito UE.

L'istituto si trova nel pieno del processo di costruzione di una solida panoramica dei dati esistenti e delle risorse per evitare di duplicare gli sforzi precedenti. I dati ed il materiale raccolto saranno organizzati e resi sistematicamente disponibili nell'ambito del centro di documentazione dell'EIGE. L'analisi e la diffusione rappresentano i prossimi passi importanti che consentiranno all'EIGE di dare un nuovo slancio alle politiche in materia di parità di genere.



L'EIGE non opera da solo nel panorama mondiale; accolgo, dunque, calorosamente la collaborazione con gli altri partner ed organizzazioni istituite l'anno scorso ed è con piacere ed apprezzamento che sottolineo il supporto offerto all'istituto da così tanti soggetti.

Naturalmente, il rapido sviluppo dell'istituto durante l'anno 2010, non sarebbe stato possibile senza il grande lavoro e gli sforzi incessanti dei principali protagonisti coinvolti. Desidero, dunque, ringraziare la direttrice Virginija Langbakk ed il personale dell'EIGE, che hanno lavorato in modo eccezionale per rendere operativo l'istituto in pochi mesi insieme, ovviamente, a tutti i membri del comitato direttivo che hanno contribuito e promosso questo sforzo.

Guardo con impazienza al futuro dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere e alla promettente attività che abbiamo iniziato insieme.

Eva M. Welskop-Deffaa

Presidente del consiglio di amministrazione

Introduzione del direttore

Questa prima relazione annuale dell'EIGE ripercorre i risultati raggiunti nel 2010 e mette in luce il contributo dell'istituto con riferimento alla realizzazione della sua *vision*, vale a dire «rendere l'uguaglianza fra donne ed uomini un realtà per tutti gli europei e non solo».

Quale attore nel raggiungimento della parità di genere a livello europeo, l'EIGE opera nel quadro delle politiche e delle iniziative europee. Il regolamento della sua istituzione costituisce la base per le sue attività e assegna un ruolo nell'affrontare le sfide e nel promuovere l'uguaglianza di genere in tutta l'Unione europea.

Il 2010 è stato un anno fondamentale per l'EIGE, sia dal punto di vista della sua crescita sia simbolicamente. Ci siamo, infatti, imbarcati in un viaggio strumentale a partire dalla creazione dei suoi primi edifici fino al suo divenire un'agenzia qualificata dell'Unione europea.

Durante il periodo che va dal 2009 al 2010, contrassegnato dagli sforzi per organizzare l'agenzia, l'EIGE ha creato le condizioni necessarie per la sua indipendenza economica ed amministrativa, riconosciuta nel giugno del 2010. Il grande evento della sua inaugurazione, avvenuta il 20 ed il 21 giugno 2010, ha rappresentato una pietra miliare ed ha offerto l'opportunità di presentare il mandato e gli obiettivi dell'istituto ad un gran numero di *stakeholders* ed al pubblico. In tale fase, molti sono stati i risultati raggiunti, che si trovano in dettaglio in questa relazione.

Nel 2010, l'EIGE si è spostato dagli uffici temporanei di Bruxelles alla sua sede permanente a Vilnius, in Lituania.

Il nostro personale amministrativo, tecnico e quello che opera nel settore finanziario, è entrato a regime con il trasloco, iniziando a lavorare nei nuovi uffici nel mese di marzo 2010, con la presenza di nuovi impiegati provenienti da tutta Europa. Nei mesi successivi e nel corso del raggiungimento della piena indipendenza finanziaria ed amministrativa (giugno 2010), sono state messe in atto procedure per il consolidamento dell'istituto. L'attività è proseguita ponendo in essere tutte le regole necessarie ed i documenti relativi alle procedure che riguardano gli affari interni, la contabilità e le risorse umane, volti ad assicurare un funzionamento fluido e trasparente dell'istituto. Il personale ammontava in quel periodo a non più di 15 unità. A partire dalla fine dell'anno, l'istituto ha registrato un rapido aumento dei dipendenti raggiungendo l'obiettivo di assumere 31 persone. Il nostro comitato direttivo ha iniziato il suo nuovo mandato con 9 membri provenienti dagli Stati membri. Il forum di esperti ci ha, inoltre, supportato durante il periodo iniziale relativamente alle prime aree di attività.

Con la finalità di creare dei dati di base per la futura valutazione dell'impatto delle attività dell'istituto, l'EIGE, supportata dalla direzione generale per l'Occupazione, gli affari sociali e l'inclusione e dalla sua unità A3, ha sviluppato e lanciato, nel dicembre 2010, la «Seconda valutazione ex ante dell'EIGE, con un focus sugli obiettivi specifici e sulle operazioni dell'istituto». Questo fornirà una guida necessaria per il compimento del mandato dell'istituto e per la definizione dei suoi compiti specifici, in modo che possa contribuire con un lavoro di alta qualità al progresso dell'uguaglianza di genere in Europa.



Siamo stati anche di valido aiuto, durante il 2010, nel far vibrare le giuste corde delle organizzazioni il cui importante lavoro sarà complementare alla nostra attività futura. Allo scopo di assicurare le sinergie, di evitare duplicazioni e di garantire un uguale efficacia nelle nostre responsabilità verso i cittadini europei, l'EIGE ha avviato stretti rapporti di collaborazione ed accordi di cooperazione con quattro agenzie europee.

Sin dal momento dell'adozione del programma di lavoro, il 29 aprile 2010, (che stabiliva una base operativa per l'EIGE), e della mia nomina a direttrice (il 16 aprile 2009), molto è stato realizzato e sono cambiate tante cose. Il secondo semestre del 2010 si è dimostrato un periodo ricco di sfide dal momento che erano molteplici le aspettative da soddisfare fin dal primo giorno, dovendo allo stesso tempo consolidarci come organizzazione perfettamente funzionante. Sono orgogliosa nell'osservare che questo è il risultato diretto che nasce dal nominare un management affidabile anche per quel che riguarda tutte le unità amministrative ed operative. Questo rappresenta, inoltre, il risultato dell'entusiasmo e della dedizione delle persone coinvolte in tutte le attività dell'EIGE.

La strategia della Commissione europea per la parità tra donne ed uomini 2010-2015, adottata il 21 settembre 2010, fornisce il quadro politico di riferimento all'Istituto per la sua futura attività e delineerà il lavoro da compiere nella pianificazione dei prossimi tre anni.

Per supportare la Commissione europea e gli Stati membri, l'EIGE rafforzerà le proprie capacità in materia di statistiche di genere e relativi studi, finalizzerà lo sviluppo delle suo Centro per le risorse e la documentazione, trasformandolo in un solido e professionale bacino di informazioni utili, inoltre elaborerà un insieme di strumenti e di metodologie per la realizzazione dell'uguaglianza di genere e del *gender mainstreaming* da comunicare in modo efficace sia in Europa che fuori dall'Europa.

Per concludere, desidero esprimere il mio profondo apprezzamento per i membri del comitato direttivo, in particolare, per il presidente, la sig.ra Eva Welskop-Deffaa, per il vicepresidente, il sig. Michel Pasteel, i membri del forum di esperti, la Commissione europea, ed in particolare, la sig.ra Belinda Pyke e la sig.ra Daniela Bankier nonché il Comitato per i diritti delle donne e per l'uguaglianza di genere del Parlamento europeo ed il suo presidente, la sig.ra Eva-Britt Svensson.

Vorrei anche esprimere la mia gratitudine al personale dell'EIGE che ha dimostrato una grande professionalità e dedizione nell'affrontare le numerose sfide.

Virginija Langbakk

Direttore dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere, giugno 2011

Cos'è l'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE)?

L'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere è meglio noto come EIGE. Istituito dal regolamento CE n. 1922/2006⁽²⁾ del Parlamento europeo e del Consiglio ha iniziato ad operare nel 2010 e le sue attività sono riportate in questa relazione.

L'EIGE è un'agenzia di regolazione, che si riferisce all'ex primo pilastro dell'Unione europea, ed è regolata dalla normativa europea. Le agenzie europee sono caratterizzate dall'autonomia amministrativa e finanziaria. Nel caso dell'EIGE, l'autonomia amministrativa è garantita nel suo atto istitutivo e dalla nomina del comitato direttivo e del direttore dell'istituto stesso. Nella sua attività ordinaria, l'EIGE, si appoggia ad altri servizi comuni della Commissione europea allo scopo di svolgere compiti che non rientrano alla sua *mission* principale (quali il reclutamento del personale, la gestione finanziaria e del personale ed il servizio medico della Commissione).

All'EIGE sono stati affidati compiti specifici, illustrati nell'articolo 3 del regolamento istitutivo.

Gli obiettivi generali dell'EIGE sono: contribuire e rafforzare la promozione dell'uguaglianza di genere, incluso il *gender mainstreaming*, in tutte le politiche comunitarie e nelle politiche nazionali che ne derivano, nonché combattere la discriminazione basata sul sesso e sensibilizzare i cittadini europei sul concetto di parità di genere, fornendo assistenza tecnica alle istituzioni comunitarie, in particolare alla Commissione ed alle autorità degli Stati membri⁽³⁾.

La vision e la mission dell'EIGE

L'uguaglianza tra donne ed uomini è sia un diritto fondamentale sia un principio comune dell'Unione europea.

Rendere l'uguaglianza tra donne ed uomini una realtà per tutti i cittadini europei e non, è la *vision* dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere.

Con la finalità di diventare il centro di competenze in materia di parità di genere, l'EIGE ha iniziato a raccogliere conoscenze, esperienze, dati disponibili, strumenti e metodologie sulla tematica che contribuiranno ad accrescere l'uguaglianza di genere tra donne ed uomini nel futuro.

L'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere si impegnerà

a diventare il centro europeo di competenze in materia di parità di genere

Qual è l'ambito di attività dell'EIGE?

Come affermato nello studio di fattibilità, richiesto dal Parlamento europeo sul «Ruolo di un futuro Istituto europeo di genere»⁽⁴⁾, benché l'uguaglianza tra donne ed uomini sia stato uno dei principi fondamentali dell'Unione europea sin dall'inizio, esiste ancora un deficit democratico chiaro e dimostrato con riferimento al coinvolgimento delle donne nel processo decisionale politico dell'UE ed al rispetto dei loro diritti.

DISUGUAGLIANZA 10

Avere figli produce delle conseguenze sui tassi di occupazione di donne ed uomini in misura differente. La partecipazione femminile al mercato del lavoro diminuisce in media del 12% mentre quella maschile aumenta del 91,1%⁽⁵⁾.

Nonostante gli impegni stringenti presi dagli organismi europei, molti cittadini credono che le azioni pubbliche non tengano nella dovuta considerazione la questione delle donne intese come cittadine.

Nonostante un significativo miglioramento con riferimento agli obiettivi di Lisbona, le misure e le azioni finalizzate a garantire alle donne una piena partecipazione alla vita pubblica non sono ancora state realizzate in tutti gli Stati membri; circostanza questa che costringe molte donne altamente qualificate a lasciare il proprio lavoro a causa delle difficoltà nel conciliare la vita lavorativa e quella familiare.

Oggi l'Unione europea e gli Stati membri stanno affrontando molte nuove sfide, come il cambiamento demografico, l'allargamento, l'immigrazione e la recessione economica che influisce in modo differente su donne e uomini. La richiesta di affidabilità in relazione all'attuazione degli impegni presi spesso include la prospettiva di genere che non sempre si riflette su quanto viene fatto per le donne da parte dell'Unione europea.

⁽²⁾ Regolamento CE n. 1922/2006 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 dicembre 2006, relativo all'istituzione dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere.

⁽³⁾ Regolamento CE n. 1922/2006, articolo 2.

⁽⁴⁾ *Role of a future european Gender Institute, ID.* No: IPOL/C/IV/2003/16/03.

⁽⁵⁾ 100 disuguaglianze dell'EIGE per la 100ª Giornata internazionale della donna («f38» <http://www.eige.europa.eu/100-international-womens-day-100-inequalities-remain#f38>).

In qualità di organismo autonomo dell'Unione europea, l'EIGE svilupperà e metterà a disposizione dell'Unione europea e degli Stati membri dati ed informazioni, strumenti e metodologie, buone pratiche ed orientamenti per rendere i progressi nell'attuazione delle politiche e delle direttive che promuovono l'uguaglianza tra donne ed uomini più concreti e veloci.

Grazie alla sua consolidata esperienza ed alle conoscenze acquisite, fornirà a tutti gli utenti, un punto di riferimento solido ed oggettivo.

Come può l'attività dell'EIGE avere un impatto diretto sulla vita di tutti i giorni dei cittadini europei?

... un esempio ...

Andrea e Claudia studiavano economia insieme all'università.

Alcuni anni dopo la laurea, si sono incontrati nuovamente. Egli venne a sapere che lei si era sposata e aveva un figlio. Anch'egli si era sposato ed aveva una figlia. Dal momento che entrambi studiavano e lavoravano nello stesso settore, egli le suggerì di partecipare ad alcuni importanti corsi di formazione manageriale organizzati dalla sua società, ma Claudia rifiutò, perché doveva prendersi cura di suo figlio ⁽⁶⁾. Andrea realizzò allora quanto era stato fortunato avendo preso solamente un breve periodo di congedo parentale ⁽⁷⁾ e potendo

frequentare tutti i corsi di formazione che gli avrebbero consentito di fare rapidi avanzamenti di carriera ⁽⁸⁾.

Claudia disse che sentiva di aver bisogno di cambiare lavoro ⁽⁹⁾, iniziando eventualmente un'attività in proprio ⁽¹⁰⁾. Essi discussero delle loro rispettive vite professionali e familiari, realizzando che entrambi avevano sognato di raggiungere il massimo del potenziale personale e di carriera, avendo un altro figlio e passando più tempo in famiglia. Allo stesso tempo, sentivano un fastidioso senso di ingiustizia nell'aria.

L'impatto del divenire genitori è maggiore per le donne che continuano ad accollarsi un carico sproporzionato di responsabilità essendo coinvolte nella cura della famiglia. Nonostante la recente tendenza che vede un ruolo più attivo delle donne nel mercato del lavoro ed un maggiore impegno degli uomini nella condivisione della cura della casa e dei figli, viene tuttora attribuito un valore diverso al lavoro femminile e maschile. I modelli dominanti di divisione dei compiti tra donne ed uomini ed il diverso valore attribuito alle loro attività pongono maggiori ostacoli alla realizzazione dell'uguaglianza di genere e all'attuazione di politiche di riconciliazione bilanciate.

La durata dei congedi presi dagli uomini è in molti casi più breve, dunque, meno quantificabile in termini d'impatto sul mercato del lavoro. Le donne sono soggette ad un rischio maggiore di danneggiare i propri percorsi di carriera e

di perdere guadagno. Esse incontrano molti più problemi nella fase di reinserimento lavorativo. Alcune continuano a lavorare part-time al loro ritorno al lavoro, mentre altre restano fuori dal mercato lavorativo.

Le politiche di riconciliazione sono finalizzate a garantire che entrambi — donne ed uomini — possano conciliare la vita familiare con quella lavorativa. A lungo termine esse potrebbero aiutare ad assicurare un migliore equilibrio demografico ⁽¹¹⁾.

Tali politiche fanno parte dell'attività dell'EIGE a supporto della loro attuazione, così come delle buone prassi e delle metodologie di *gender mainstreaming*.

TUTTO SUI DIRITTI

Le differenze non contano, non dovrebbero esserci disuguaglianze ⁽¹²⁾, stesse aspettative, stessi diritti, valori comuni europei ⁽¹³⁾. Il tuo nome non ha importanza, tu hai il diritto di essere trattato equamente o di essere differente ⁽¹⁴⁾.

⁽⁶⁾ Disuguaglianza 16: le donne lavoratrici dedicano in media 39 ore a settimana alle attività di cura domestica contro le 26 degli uomini.

⁽⁷⁾ Disuguaglianza 15: l'84% degli uomini che hanno uno o più figli o la cui moglie/partner è in attesa di un bambino non hanno preso un congedo parentale, non considerandone nemmeno la possibilità. Quasi tutte le potenziali mamme utilizzano il proprio diritto al congedo parentale, aumentando ulteriormente il gap.

⁽⁸⁾ Nel 2010, c'era solo il 3% di donne presidenti di aziende private ed il 12% membri dei consigli direttivi.

⁽⁹⁾ Un numero maggiore di uomini rispetto alla donne afferma apertamente di preferire un lavoro autonomo: lo dichiara circa il 50% degli uomini contro circa il 40% delle donne.

⁽¹⁰⁾ Le imprenditrici donne ammontano solamente al 32% delle donne che lavorano in proprio.

⁽¹¹⁾ La ricerca «La Conciliazione tra lavoro, vita privata e familiare nell'Unione europea, Eurostat, 2009» ha mostrato che esiste un legame diretto tra il tasso d'occupazione delle donne ed il numero di figli.

⁽¹²⁾ Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, articolo 23.

⁽¹³⁾ Trattato sull'Unione europea, articolo 2.

⁽¹⁴⁾ «Ognuno ha il diritto di apprezzare la propria banalità», Costituzione della Repubblica di Užupis, Vilnius, Lituania, articolo 21.

Come è organizzato l'**EIGE**?

A giugno 2010, l'EIGE ha dato inizio de facto alle sue attività. Nello stesso mese, ha ottenuto la propria indipendenza amministrativa e finanziaria come agenzia europea autonoma, aprendo ufficialmente il 20 ed il 21 giugno, con una serie di eventi nella città ospitante di Vilnius in Lituania.

La struttura dell'istituto si basa sul mandato e sui compiti definiti nel regolamento istitutivo dell'agenzia e sugli obiettivi approvati dal comitato direttivo dell'istituto, nel programma di lavoro annuale. Tutti i compiti e le attività relative all'uguaglianza di genere sono portate avanti nelle singole unità operative, dove specifici gruppi sono responsabili dei vari settori di attività, così come illustrato nel grafico riportato in basso.

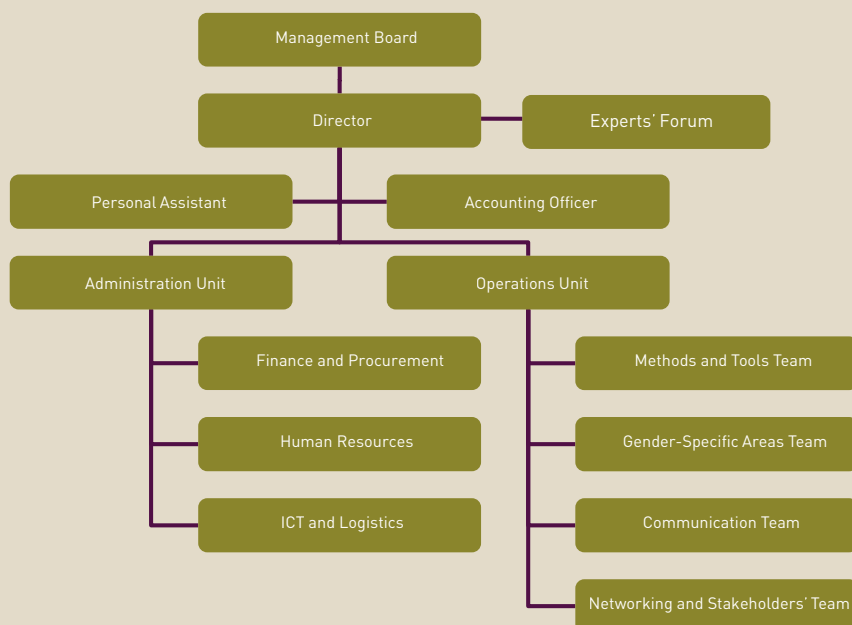
Il 31 dicembre 2010, l'EIGE ha assunto 23 funzionari temporanei e 6 funzionari

a contratto. È previsto che entro la fine della fase di insediamento, l'istituto rinforzerà il proprio personale, assumendo un numero aggiuntivo di unità e di esperti nazionali comandati, raggiungendo un totale di 45 persone a partire dal 2012.

La gestione dell'istituto è nelle mani del direttore, che lavora in stretta collaborazione con il **comitato direttivo**. Esso è composto da 18 rappresentanti degli Stati membri e da un rappresentante della Commissione europea. Mentre i rappresentanti degli Stati membri sono nominati dal Consiglio dell'Unione europea sulla base di una proposta che proviene dagli Stati membri interessati, la Commissione nomina direttamente il suo membro del comitato direttivo. I membri del comitato direttivo, sono nominati in questo modo per assicurare i più alti livelli di competenze

ed una vasta gamma di importanti expertise multidisciplinari nel campo dell'uguaglianza di genere. Essi hanno un mandato di tre anni e si alternano nello stesso ordine delle presidenze del Consiglio della UE.

Oltre al comitato direttivo, l'EIGE ha anche un **forum di esperti**, che comprende rappresentanti provenienti dai rispettivi organismi specializzati competenti nelle tematiche di uguaglianza di genere di ogni Stato membro dell'Unione europea, le parti sociali a livello europeo e le organizzazioni non governative comunitarie. Il forum di esperti costituisce un meccanismo per lo scambio di informazioni relative ai temi di parità di genere e per la condivisione di conoscenze. Esso assicurerà anche una stretta collaborazione tra l'istituto e gli organismi competenti degli Stati membri.



Introduzione

Durante i primi 6 mesi dell'anno (dal 1° gennaio al 15 giugno 2010), la responsabilità della gestione finanziaria è stata affidata alla direzione generale «madre» dell'EIGE, ovvero la DG Occupazione, affari sociali ed inclusione, per conto dell'istituto stesso, con particolare riferimento alle spese amministrative e del personale. In questo periodo, la DG Occupazione, affari sociali ed inclusione ha fatto pagamenti per un ammontare totale di 846 876,91 euro. Particolare attenzione va prestata al fatto che il 1° marzo 2010, il personale dell'EIGE ha traslocato dalla sua sede temporanea a Bruxelles nella sede permanente di Vilnius in Lituania.

Aree di attività dell'EIGE

Come indicato nel regolamento istitutivo, l'EIGE ha definito le sue priorità ed attività concrete nell'ambito delle competenze dell'Unione europea ed alla luce degli obiettivi adottati e delle aree prioritarie identificate nel programma annuale. Ci si aspettava che il programma di lavoro dell'istituto fosse in linea con le priorità dell'Unione europea nel campo dell'uguaglianza di genere e con il programma di lavoro della Commissione, inclusa la sua attività di statistiche e di ricerca.

Durante l'anno, l'istituto si è particolarmente impegnato per assicurare il rapido completamento della fase d'insediamento dell'agenzia. In attesa dell'autonomia finanziaria ed amministrativa, l'istituto si è preparato all'adeguata e corretta implementazione del

programma annuale di lavoro del 2010. Per iniziare a lavorare sull'uguaglianza di genere e a realizzare compiti concreti, il programma di lavoro annuale del 2010 è stato gestito in modo tale da concentrarsi su poche aree chiave.

Il supporto all'attività delle istituzioni dell'Unione europea e degli Stati membri di definizione delle policy si è concentrato sul lavoro con gli **indicatori di Pechino** e fornendo assistenza alle presidenze del Consiglio dell'Unione europea nello sviluppo di ulteriori indicatori nelle restanti aree. È stato avviato un lavoro con metodologie e strumenti per il **gender mainstreaming**.

Lo sviluppo di un **Gender Equality Index** europeo ha costituito un'altra area di attività, un'**area tematica**, che si riferisce alla definizione di un approccio di valutazione più ampio e più complesso del processo di attuazione della parità tra donne ed uomini.

L'attività di sensibilizzazione, di *networking* e di comunicazione si è occupata dell'esigenza iniziale di stimolare la consapevolezza nell'opinione pubblica del concetto di uguaglianza di genere e la conoscenza dell'istituto a vari livelli. Il **dialogo** e la **partnership** si sono concentrate sulla creazione del Network europeo per l'uguaglianza di genere e sull'identificazione di *stakeholders* interessati ad unire gli sforzi per una migliore attuazione del principio di parità in tutta Europa.

Dopo l'adozione (29 aprile 2010) del Programma annuale di lavoro 2010, ed in

DISUGUAGLIANZA 16

Le donne lavoratrici dedicano in media 39 ore a settimana alle attività di cura domestica contro le 26 degli uomini ⁽¹⁵⁾.

particolare, durante il terzo e quarto trimestre del 2010, il personale dell'istituto si è considerevolmente impegnato per velocizzare le attività dell'istituto stesso.

Con la finalità di iniziare a raccogliere i primi dati e le relative informazioni a partire da giugno 2010, l'istituto ha concentrato i propri sforzi sullo sviluppo di parametri e specifiche tecniche per l'elaborazione degli studi in programma nonché di futuri accordi quadro, incrementando in modo radicale il numero delle ricerche avviate. Nell'ambito di un limitato periodo di 6 mesi dopo l'adozione del programma annuale di lavoro del 2010 e con il raggiungimento dell'indipendenza amministrativa e finanziaria, l'istituto ha impegnato il 65% e pagato il 26% dell'intero stanziamento disponibile (risorse).

Inoltre, l'EIGE ha posto le basi per un ulteriore settore pilota di attività sulla tematica del contrasto della violenza di genere, da sviluppare nel 2011.

L'istituto ha iniziato a sviluppare metodologie finalizzate ad accrescere la visibilità del contributo fornito dalle donne alla crescita economica ed allo stesso tempo a rendere visibile quello maschile nel migliorare la parità di genere.

⁽¹⁵⁾ Roadmap: «Riconciliazione fra lavoro, famiglia e vita privata (2011)», DG Occupazione, affari sociali ed inclusione, unità G.2, tipo di iniziativa CWP (http://ec.europa.eu/governance/impact/planned_ja/docs/2011_empl_016_work_family_private_life_en.pdf)

La **Piattaforma d'azione di Pechino** (BPfA) e gli **indicatori di Pechino**

Cos'è la BPfA?

La quarta conferenza mondiale sulle donne, svoltasi nel 1995 a Pechino (Cina), ha adottato la «Dichiarazione di Pechino e la Piattaforma d'azione per l'uguaglianza, lo sviluppo e la pace», anche conosciuta come «Piattaforma d'azione di Pechino» (BPfA). La piattaforma stabilisce obiettivi strategici e azioni che la comunità internazionale, i governi nazionali e la società civile devono realizzare per l'avanzamento e l'*empowerment* femminile e per il raggiungimento dell'uguaglianza tra donne ed uomini ⁽¹⁶⁾. Gli obiettivi e le azioni sono organizzati in 12 «aree critiche», che mettono in risalto l'*empowerment* delle donne in ciascuna di esse: povertà, istruzione e formazione, salute, violenza contro le donne, conflitti armati, economia, potere e processi decisionali, meccanismi istituzionali per il progresso delle donne, diritti umani, media, ambiente e bambine.

La BPfA considera tali obiettivi come «appartenenti alla sfera dei diritti umani nonché condizione necessaria per la giustizia sociale», e che «non dovrebbero essere considerati come tematiche che riguardano in via esclusiva le donne». Tutti i 27 Stati membri, hanno firmato il documento e, dunque, hanno riconosciuto le proprie responsabilità nell'implementazione della BPfA.

Le aree critiche della Piattaforma d'azione di Pechino:

- Donne e povertà (A) (3 indicatori)
- Istruzione e formazione femminile (B) (3 indicatori)
- Donne e salute (C) (3 indicatori)
- Violenza contro le donne (D) (3 indicatori)
- Donne e conflitti armati (E) (4 indicatori)
- Donne ed economia (F) (18 indicatori)
- Donne e potere e processi decisionali (G) (18 indicatori)
- Meccanismi istituzionali per il progresso delle donne (H) (3 indicatori)
- Le bambine (L) (3 indicatori).

Aree critiche nelle quali non sono stati ancora elaborati indicatori:

- Diritti umani delle donne (I)
- Donne e media (J)
- Donne e ambiente (K)

Qual è l'impegno della UE nei confronti della BPfA?

Sebbene la responsabilità primaria del progresso delle donne appartenga ai governi nazionali, l'Unione europea è stata coinvolta nella formulazione della

Dichiarazione di Pechino e supporta gli Stati membri nell'intraprendere le relative azioni. Nel dicembre del 1995, il Consiglio europeo ha ribadito l'impegno relativo alla Piattaforma di Pechino nonché ad effettuare un monitoraggio annuale della BPfA ⁽¹⁷⁾. Nel 1998, il Consiglio ha concordato sul fatto che la valutazione annuale sullo stato di implementazione della BPfA avrebbe incluso una proposta per stabilire un insieme di indicatori qualitativi e quantitativi e di *benchmark*. Fino al 2010, sono stati definiti indicatori in 9 delle 12 aree critiche della BPfA ⁽¹⁸⁾.

DESIGUALDADE 13

Cerca de 30% das mulheres em idade activa com responsabilidades de cuidados encontram-se economicamente inactivas ou trabalham a tempo parcial, devido à inexistência de serviços de cuidados a crianças e a outras pessoas dependentes ⁽¹⁹⁾.

Per verificare i progressi nell'implementazione della BPfA a livello europeo, sono stati realizzati due rapporti che offrono una panoramica completa: «Pechino + 10 — Progressi raggiunti nell'Unione europea», presidenza lussemburghese del Consiglio dell'Unione europea (2005), e «Pechino + 15: la Piattaforma d'azione e l'Unione europea», presidenza svedese (2010) ⁽²⁰⁾.

⁽¹⁶⁾ Mission Statement (<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/plat1.htm#concern>).

⁽¹⁷⁾ Conclusioni del Consiglio, 5 ottobre 1995 (http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lsa/017a0003.htm).

⁽¹⁸⁾ Una sintesi di questi rapporti può essere trovata al link (<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=765&langId=en>).

⁽¹⁹⁾ Rapporto sull'uguaglianza fra donne ed uomini 2010, Commissione europea, direzione generale Occupazione, affari sociali ed inclusione, unità G.2, (testo completato a dicembre 2009).

⁽²⁰⁾ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=765&langId=en>

Il mandato dell'EIGE in relazione alla BPfA

Uno dei compiti principali dell'EIGE è quello di raccogliere, analizzare e diffondere informazioni e dati relativi alla parità di genere che siano oggettivi, affidabili e comparabili. La strategia della Commissione europea per l'uguaglianza tra donne ed uomini 2010-2015 delinea il ruolo dell'EIGE quale supporto alla Commissione ed agli Stati membri nell'attività di report sugli indicatori, a livello europeo, stabiliti dalla BPfA con riferimento alle aree particolarmente critiche nonché nella definizione di ulteriori indicatori, ove richiesto. L'EIGE ha anche il ruolo di fornire assistenza tecnica ad ogni paese che presiede il Consiglio dell'Unione europea, nell'elaborare i rapporti che si riferiscono alle aree critiche della BPfA selezionate di volta in volta.

Sulla base di tale mandato, l'EIGE è divenuto un nuovo attore istituzionale coinvolto nel processo di revisione degli sviluppi nei vari settori della BPfA in ambito UE, di aggiornamento e miglioramento degli indicatori esistenti e di sviluppo dei nuovi. Tuttavia, in numerose aree critiche gli indicatori concordati in ambito UE non coprono tutti gli obiettivi strategici della BPfA e non sempre sono disponibili i dati statistici a livello europeo o nazionale.

Attività dell'EIGE nel 2010

Priorità per il 2010

- Avviare la raccolta di informazioni sugli indicatori e sulle statistiche esistenti in materia di uguaglianza di genere nella UE, così come di buone pratiche sulle metodologie di lavoro per l'implementazione con gli indicatori di Pechino.
- Sviluppare la procedura di supporto tecnico alle future presidenze del Consiglio della UE ed avviare contatti con i principali stakeholders del settore.

Al fine di creare le condizioni necessarie per lavorare con dati affidabili e per avere informazioni di background sugli indicatori esistenti e sulle buone pratiche che riguardano le metodologie di implementazione della BPfA, nel corso del 2010 l'EIGE ha avviato numerosi studi.

Uno di tali studi si è occupato dell'ottimizzazione e dell'armonizzazione degli indicatori e delle statistiche esistenti sull'uguaglianza di genere nell'Unione europea. Un altro studio è stato finalizzato ad identificare e a raccogliere le buone pratiche e le metodologie di implementazione degli indicatori della BPfA nella UE. I primi risultati degli studi hanno mostrato differenze considerevoli nella disponibilità di dati tra le varie

DISUGUAGLIANZA 36

Solo il 13% delle istituzioni di formazione superiore sono guidate da donne e solo il 9% delle università sono a guida femminile ⁽²¹⁾.

DISUGUAGLIANZA 52

Nel processo decisionale, le donne ricoprono attualmente solo il 35% delle posizioni più alte all'interno dei ministeri governativi ⁽²²⁾.

DISUGUAGLIANZA 57

Nel 2010, c'era solo il 3% di donne presidenti d'azienda ed il 12% membri dei comitati direttivi ⁽²³⁾.

aree critiche della BPfA. Un report esauritivo sulla disponibilità, qualità e comparabilità dei dati nonché la revisione dei vari indicatori esistenti in materia di parità di genere sarà disponibile al pubblico nel corso del 2011.

Nel corso del 2010, l'EIGE ha stabilito una collaborazione con i partner principali nel campo degli indicatori e dei dati sull'uguaglianza di genere. La Commissione europea ha guidato la squadra di ricercatori dell'istituto nell'attività di

⁽²¹⁾ «She figures 2009» — Statistiche ed indicatori sull'uguaglianza di genere nella scienza, Commissione europea, direzione generale Ricerca, unità per la Comunicazione (EUR 23856 EN).

⁽²²⁾ Bancadati: Donne e uomini nel processo decisionale: highlights (quarto quadrimestre 2010) (<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=965&furtherNews=yes>).

⁽²³⁾ Azende e finanza — Le più grandi compagnie quotate in borsa, Commissione europea, dati DG Occupazione, affari sociali ed inclusione (<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=777&langId=en&intPageId=675>).

supporto alle presidenze del Consiglio dell'Unione europea e nello sviluppo del Gender Equality Index europeo (EU GEI). L'EIGE ha inoltre comparato il lavoro di monitoraggio dei progressi in materia di uguaglianza di genere utilizzando i relativi indicatori insieme alla Commissione economica per l'Europa delle Nazioni Unite (UNECE) ed è diventato membro della task force sugli indicatori di parità di genere, istituita dall'UNECE.

L'attività dell'EIGE di revisione, aggiornamento e miglioramento degli indicatori di Pechino è stata discussa in occasione di numerose riunioni di esperti. Nell'ambito dell'incarico affidatogli di supportare le presidenze del Consiglio, l'EIGE ha avviato contatti ed ha discusso strategie di assistenza tecnica con le future presidenze polacca (da luglio a dicembre 2011) e danese (da gennaio a giugno 2012).

Il comitato direttivo dell'EIGE, a giugno 2010, ha istituito un primo gruppo di lavoro del forum di esperti, con il compito di supportare l'istituto nell'elaborazione di informazioni affidabili, armonizzate e di qualità, necessarie per fornire un'adeguata assistenza.



Donne e ambiente sarà la tematica chiave della Presidenza danese da gennaio a giugno 2012.

Gender **mainstreaming**

Cos'è il *gender mainstreaming*?

Il *gender mainstreaming* (GM) è una strategia usata per integrare la prospettiva di genere in tutte le politiche e in tutti i programmi delle istituzioni dell'Unione europea e degli Stati membri. Nell'ambito dell'Unione europea, sulla base della definizione usata dal Consiglio d'Europa, il GM è stato definito come la «(ri)organizzazione, il miglioramento, lo sviluppo e la valutazione dei processi politici che integrano una prospettiva di uguaglianza di genere in tutti i livelli ed a tutti gli stadi, da parte dei principali protagonisti che sono normalmente coinvolti nei processi politici decisionali» ⁽²⁴⁾.

Il Consiglio per l'Occupazione, la politica sociale, la salute e gli affari dei consumatori (EPSCO) ⁽²⁵⁾ promuove un approccio sistematico di *gender mainstreaming* che include, in particolare, un'applicazione efficace della valutazione delle politiche in base all'impatto di genere, uno sviluppo di statistiche classificabili per sesso, l'uso di indicatori per misurare i progressi e programmi di formazione per sviluppare competenze di genere.

Priorità per il 2010:

- Iniziare il lavoro sugli strumenti e le buone pratiche di *gender mainstreaming*

L'EIGE ha iniziato ad attuare i suoi compiti per «sviluppare, analizzare, valutare e diffondere gli strumenti metodologici

allo scopo di supportare l'integrazione dell'uguaglianza di genere in tutte le politiche comunitarie e nelle restanti politiche nazionali, oltre a supportare il *mainstreaming* di genere all'interno delle istituzioni e degli organismi comunitari» ⁽²⁶⁾ tramite l'avvio di un'attività mirata che gestisce un certo numero di strumenti e di metodi sul *mainstreaming* di genere.

Gli esempi di **metodologie e strumenti** per sviluppare ed attuare il *mainstreaming* di genere ⁽²⁷⁾ includono: le migliori/buone prassi, i testi e le relazioni, le comunità di pratiche, le consulenze, i corsi, le lezioni ed i seminari, le banche dati, le linee guida, i manuali, gli strumenti di monitoraggio e di valutazione, le reti e l'attività di network, gli osservatori, i servizi a richiesta, la ricerca e la raccolta dei dati, parametri minimi di riferimento, la formazione, la formazione dei formatori (ToT) ed i materiali per la formazione, gli spazi di discussione sul sito e i siti tematici, gli approcci sensibili all'uguaglianza di diritti e ai diritti delle donne, l'analisi di genere, il bilancio

di genere, l'analisi d'impatto e la valutazione di genere, l'integrazione del genere in un ciclo progettuale, l'approccio interiezionale, il monitoraggio e la valutazione, l'approccio multiplo degli *stakeholders*.

Nella relazione, preparata su richiesta della Commissione europea ⁽²⁸⁾, la **buona prassi** viene definita come: «qualsiasi azione, strumento o metodo teso ad integrare le disposizioni dell'articolo 16 (implicitamente o esplicitamente) nel [programma operativo] e/o qualsiasi stadio della sua attuazione». Lo studio dimostra che esiste un certo modello di *mainstreaming* di genere che potrebbe essere descritto come una buona prassi, in contrapposizione a soluzioni parziali o esclusivamente formali.

L'attività dell'EIGE sul *gender mainstreaming* (strumenti, metodologie e buone pratiche)

Nel 2010, l'EIGE ha iniziato un processo di consultazioni con gli *stakeholders* coin-

La sistematica considerazione delle differenze tra le condizioni, le situazioni ed i bisogni delle donne e degli uomini in tutte le politiche e le azioni comunitarie: questo è il concetto alla base del principio di «mainstreaming» adottato dalla Commissione. Ciò non significa solo rendere i programmi o le risorse comunitarie più accessibili per le donne, ma piuttosto la mobilitazione simultanea di strumenti legali, risorse finanziarie e capacità analitiche e organizzative comunitarie, con la finalità di introdurre in tutti i campi il desiderio di costruire relazioni equilibrate tra donne e uomini ⁽²⁹⁾.

⁽²⁴⁾ *Gender mainstreaming — Quadro concettuale, metodologie e presentazione di buone pratiche, Report conclusivo di attività del gruppo di esperti sul mainstreaming, Consiglio d'Europa, Strasburgo, 1998.*

⁽²⁵⁾ *Conclusioni del Consiglio sull'uguaglianza di genere: rafforzare la crescita e l'occupazione — Input per la strategia di Lisbona post-2010, 2 980° incontro del Consiglio Occupazione, politica sociale, salute e consumatori, Bruxelles, 30 novembre 2009.*

⁽²⁶⁾ *Regolamento (CE) n. 1922/2006 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 dicembre 2006, sull'istituzione di un Istituto europeo per l'uguaglianza di genere, articolo 3(1)(b).*

⁽²⁷⁾ *La lista è stata creata in relazione al programma Prages «Linee guida per programmi di parità di genere nella scienza», 2009.*

⁽²⁸⁾ *Studio sulla traduzione dell'articolo 16 del regolamento (CE) n. 1083/2006 relativo alla promozione dell'uguaglianza di genere, della non discriminazione e dell'accessibilità per le persone disabili, nei Programmi di coesione 2007-2013 cofinanziati dal FESR e dal Fondo di coesione», 2009.*

⁽²⁹⁾ *COM(96) 67 def.*

volti ⁽³⁰⁾ e ha commissionato un certo numero di documenti di base ⁽³¹⁾ allo scopo di stabilire le priorità in merito agli strumenti e ai metodi di lavoro. I documenti hanno dimostrato che, in una prospettiva di lungo termine, il lavoro su strumenti e metodi per l'uguaglianza di genere e il mainstreaming di genere dovrebbero includere i seguenti punti.

Raccogliere strumenti e metodologie (T&M): in particolare, quegli strumenti e metodi usati dalle istituzioni europee e dagli Stati membri; creare un sistema ed aggiornare costantemente i dati raccolti, la ricerca e l'accesso alle informazioni sul *mainstreaming* di genere (banca dati GM); costruire legami e scambiare continuamente informazioni con chi elabora gli strumenti ed i metodi e gli utenti, oltre a consolidare le banche dati.

Rielaborare le informazioni: sviluppare una meta-metodologia per catalogare e valutare gli strumenti e le metodologie; analizzare l'uso e l'efficacia delle metodologie scelte; portare avanti studi comparativi basati sulla ricerca qualitativa e quantitativa; apportare modifiche, trovare soluzioni su misura e nuovi modelli e monitorare i processi di *mainstreaming* di genere.

Diffondere le informazioni: promuovere ed elaborare informazioni sugli strumenti esistenti accessibili agli utenti tramite il sito, la rete di professionisti, gli incontri e le pubblicazioni; diffondere nuovi strumenti su misura e coordinare la comunità di rete dei professionisti del GM.

Nel 2010, l'EIGE ha iniziato a lavorare sugli obiettivi sopra menzionati attraverso: a) lo sviluppo di un concetto/sistema di raccolta, di rielaborazione e di diffusione delle informazioni sugli strumenti, sulle metodologie e sulle buone pratiche come parte integrale dell'attività del Centro per le risorse e la documentazione dell'EIGE; b) la preparazione di una raccolta di informazioni sui metodi e sugli strumenti e buone prassi in materia di *mainstreaming* di genere e uguaglianza di genere; c) l'inizio di un lavoro sugli strumenti, sui metodi e sulle buone prassi in pochi settori prioritari mirati.

L'identificazione degli strumenti di *mainstreaming* di genere sviluppati da e per le istituzioni comunitarie e gli Stati membri, (manuali, guide pratiche agli strumenti, linee guida sul GM) è stata avviata dal personale dell'EIGE che ha raccolto delle informazioni importanti attraverso un secondo studio di valutazione ex ante. I risultati di questo studio saranno ulteriormente elaborati nel 2011. Allo stesso scopo, i documenti di base sono stati preparati in tre settori (formazione di genere, genere e intersezionalità e *mainstreaming* di genere nei fondi strutturali europei).

Basandosi sui documenti e sulle consultazioni con un gruppo di esperti internazionali proposti dal forum di esperti dell'EIGE, è stato deciso di concentrarsi sulla formazione di genere (come strumento per il *gender mainstreaming*) e sul fissare criteri di base per la futura attività in materia di buone pratiche

(GP). È stato commissionato uno «Studio sull'uso delle buone pratiche, inteso come strumento di *gender mainstreaming* nelle politiche e nei programmi delle istituzioni comunitarie e degli Stati membri ⁽³²⁾. I risultati di questo studio supporteranno il processo di sviluppo della metodologia da realizzare nel corso del 2011 e da presentare agli stakeholders dell'EIGE in occasione di un seminario informativo che si terrà a Bruxelles nel mese di novembre 2011, rivolto alla Commissione europea, agli Stati membri, al Parlamento europeo e alle altre organizzazioni interessate.

Inoltre, sono state scelte tre aree tematiche pilota al fine di raccogliere informazioni sul T & M e sulle GP.

1. Il settore della «Riconciliazione tra lavoro e vita familiare» per supportare la ricerca svolta come follow up degli indicatori di Pechino, nell'ambito dell'area selezionata dalla presidenza polacca.
2. «La violenza di genere», con un focus particolare su uno strumento finalizzato a raccogliere e monitorare le informazioni utilizzando gli osservatori.
3. La raccolta di informazioni sugli attori e sulle buone pratiche sulla tematica «uomini e mascolinità», intesa come tematica trasversale, a complemento dell'attività futura dell'EIGE.

⁽³⁰⁾ Il processo è stato attuato attraverso consultazioni con i membri del forum di esperti dell'EIGE e tramite l'organizzazione del meeting di esperti in materia di *gender mainstreaming* a Vilnius.

⁽³¹⁾ Sono stati prodotti tre documenti: «Genere e Intersezionalità», «Genere e formazione» e «Gender mainstreaming nei fondi strutturali europei».

⁽³²⁾ Studio sull'uso della «buona pratica» come strumento per il *mainstreaming* di genere nelle politiche e nei programmi delle istituzioni comunitarie e degli Stati membri.

Il Gender Equality Index

Cos'è il Gender Equality Index?

Un monitoraggio efficace dell'uguaglianza di genere basato su un insieme comune di indicatori, risulta essere essenziale per chi prende decisioni a livello europeo, così come è utile per sensibilizzare i cittadini europei. Gli indicatori possono aiutare ad identificare le tendenze nel campo della parità di genere, i punti di forza e di debolezza di una situazione a livello nazionale e così facilitare le comparazioni tra paesi. Con l'obiettivo di delineare una panoramica completa di una tematica complessa e multi-dimensionale, quale l'uguaglianza di genere, indicatori differenti possono anche essere combinati in un'unica cifra, un *Gender Equality Index*.

La Commissione ha introdotto l'idea di un *Gender Equality Index*, per la prima volta, nel suo documento politico «Una roadmap per la parità tra donne

ed uomini 2006-2010»⁽³⁴⁾. La Commissione monitora attivamente i progressi e valuta lo stato dell'arte dell'uguaglianza di genere.

Lo sviluppo di un indice di genere ed il compito attribuito all'EIGE è stato incluso nel piano d'azione della strategia della Commissione europea per l'uguaglianza tra donne ed uomini 2010-2015.

Le attività dell'EIGE nel 2010

Priorità per il 2010:

- Creare una struttura di base del *Gender Equality Index*.
- Avviare contatti con i principali *stakeholders* del settore.

Nella seconda metà del 2010, l'istituto ha avviato una ricerca iniziale per lo sviluppo del quadro concettuale e della struttura di base dell'indice⁽³⁵⁾. I primi risultati di questa ricerca hanno consentito una discussione sulla metodologia, sulle tematiche e sulle caratteristiche fondamentali da tenere in considerazione nella costruzione di un indicatore composito sull'uguaglianza di genere:

- scelta delle dimensioni;
- incidenza delle dimensioni;
- disponibilità di dati armonizzati.

Lo studio fornisce una panoramica di altri indici di uguaglianza di genere [come l'indice di disuguaglianza dell'UNDP⁽³⁶⁾, l'indice del Gender Gap del World Economic Forum, l'indice di equità di genere di Social Watch, l'indice d'uguaglianza di genere proposto nel 2003], concentrandosi sulla definizione (implicita) di parità di genere, sulle dimensioni della selezione e gli indicatori, sulla metodologia usata ed i risultati finali (punteggi).

Per una comprensione comune di come misurare l'uguaglianza di genere c'è bisogno di un vasto consenso. L'istituto ha, dunque, stabilito contatti con gli Stati membri come previsto nei programmi di lavoro dell'EIGE⁽³⁷⁾, ed ha organizzato due incontri di esperti. Particolare attenzione è stata rivolta alle precedenti ricerche globali sugli indici di uguaglianza di genere. Un'importante parte del lavoro è stata dedicata a discutere di un quadro concettuale del *Gender Equality Index*, in particolare delle sue dimensioni e delle sue componenti, così come delle relative procedure mirate a definire un quadro per l'attività futura sull'indice stesso.

DISUGUAGLIANZA 97

I salari medi orari in 24 Stati membri dell'Unione europea sono pari a 8,58 euro per le donne e a 10,43 euro per gli uomini⁽³³⁾.

⁽³³⁾ Studio sulla struttura dei salari, 2006.

⁽³⁴⁾ COM(2006) 92 def.

⁽³⁵⁾ La ricerca è in parte basata sullo studio di fattibilità e sulla nota d'analisi «Verso un Gender dell'Unione europea», che sono stati elaborati dalla Commissione europea nel 2003. Confronta Plantenga e al., Verso un Gender Equality Index europeo — Studio di fattibilità commissionato e presentato alla Commissione europea, School of Economics di Utrecht/UMIST, 2003.

⁽³⁶⁾ United Nations Development Programme (<http://www.undp.org/>).

⁽³⁷⁾ Programmi annuali e di medio termine, e i compiti definiti nella strategia della Commissione per la parità fra donne ed uomini 2010-2015.

L'attività di sensibilizzazione e di **rimozione** degli stereotipi di genere dell'EIGE

Cosa sono gli stereotipi di genere?

Occuparsi degli stereotipi di genere è difficile, ma necessario, dal momento che essi sono una delle cause più persistenti di disuguaglianza tra donne ed uomini. Sfidare i ruoli stereotipati di genere può portare a risultati positivi solo se essi vengono trattati a vari livelli e da differenti attori. Esiste la necessità di esplorare con regolarità le attitudini della gente, identificando i possibili «stimoli» al cambiamento e gli ostacoli potenziali ad un mutamento sostanziale. Tali informazioni risultano essere di cruciale importanza per sviluppare metodi efficaci ed approcci in grado di superare le nozioni veramente limitative dei concetti tradizionali di «femminilità» e di «mascolinità».

INVITO AL CAMBIAMENTO

(...) è importante che il Gender Equality Index condivida quest'ampia prospettiva sull'uguaglianza di genere e si riferisca a settori differenti (economici e non). La parità di genere implica un cambiamento nelle vite di donne ed uomini attraverso la promozione di una maggiore uguaglianza nella distribuzione del lavoro retribuito e non retribuito. È anche chiaro che un'uguale distribuzione del lavoro retribuito e non, non è sufficiente. Un concetto esaustivo di uguaglianza di genere dovrebbe tenere in considerazione la dimensione politica e l'integrità fisica ⁽³⁸⁾

Priorità per il 2010:

- Raccogliere le informazioni di base sugli stereotipi di genere in Europa mettendo insieme le storie reali della gente.
- Fare la mappatura delle organizzazioni maschili impegnate in attività sulla parità di genere.

Inizialmente era stato pianificato, nel programma di lavoro di medio termine 2010-2012, di occuparsi degli stereotipi di genere tra i giovani e della loro sensibilizzazione, coinvolgendoli in moduli di formazione negli Stati membri selezionati. A causa della maggiore concentrazione sulle aree chiave e delle risorse umane limitate, quest'attività è stata in seguito utilizzata a supporto del lavoro di ricerca relativo all'implementazione della Piattaforma d'azione di Pechino. L'attività sugli stereotipi di genere, sugli uomini e sulla mascolinità è stata inclusa nel lavoro dell'EIGE come tematica orizzontale.

Al fine di fare una mappatura della persistenza dell'attitudine agli stereotipi di genere ed alle percezioni, nel 2010, l'EIGE ha avviato uno studio per raccogliere storie di vita vissuta di cittadini degli Stati membri. Queste storie saranno d'aiuto all'EIGE per analizzare come le percezioni stereotipate di genere hanno un'influenza sulla vita delle persone. I ricercatori compiranno uno sforzo per identificare le credenze, i modelli e le norme di comportamento che rafforzano gli stereotipi di genere, incluse le differenze tra Paesi e l'evoluzione nel corso del tempo. Lo studio si concentrerà in modo specifico, sugli «stimoli al cambiamento» nelle attitudini delle persone in materia di genere

STEREOTIPI DI GENERE

(...) gli stereotipi di genere sono presenti in ogni stadio della nostra vita. Essi improntano i nostri comportamenti e le nostre scelte. Cominciano dalla prima infanzia. Vengono tramandati dalle aspettative dei genitori, dalla letteratura, dalla televisione, dalla scuola. Predeterminano e costituiscono il fondamento dei ruoli che ragazze e ragazzi ricopriranno. Stereotipi successivi condizioneranno le giovani ragazze — ma anche i giovani ragazzi — nella scelta degli studi e delle proprie carriere.

Questi stereotipi hanno un effetto sull'intera vita, un ciclo di vita, di rafforzare in positivo o in negativo, intrappolando ragazze e ragazzi, uomini e donne, in ruoli, compiti ed identità che potrebbero non permettere loro di realizzare il proprio potenziale, le proprie aspirazioni ed ambizioni.

Gli stereotipi di genere non limitano solo le scelte di vita individuali: influenzano anche le decisioni prese da attori economici, per esempio, con riferimento alla capacità delle donne di ricoprire posizioni di alta responsabilità, di essere imprenditrici, di essere ingegneri. Belinda Pyke, ex direttore per l'uguaglianza fra uomini/donne, azioni contro le discriminazioni, società civile, Commissione europea ⁽³⁹⁾.

e proverà ad identificare i fattori chiave che hanno contribuito a distruggere i modelli di stereotipi di genere. La relazione finale dello studio sarà resa disponibile dall'EIGE nell'autunno del 2011.

⁽³⁸⁾ Plantenga et al., «Studio per lo sviluppo della struttura di base di un Gender Equality dell'Unione europea», 2011 (di prossima pubblicazione).

⁽³⁹⁾ Report della conferenza «Eliminazione degli stereotipi di genere missione (im)possibile?» 2008: (http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/Gender-Stereotypes_conference_report.pdf).

L'EIGE nello sviluppare la strategia di lavoro sugli stereotipi di genere si è avvalsa, in varie occasioni, dell'aiuto del suo forum di esperti (esperti europei) riunitisi a Vilnius. Tutti hanno sottolineato l'importanza del lavoro sugli stereotipi di genere ed il ruolo dell'istituto come efficace fonte di informazioni nel campo. L'incontro ha avviato una nuova rete tematica di esperti nel settore degli stereotipi di genere destinata a divenire parte del futuro Network europeo sull'uguaglianza di genere.

DISUGUAGLIANZA 86

Le donne sono molto più spesso valutate per il loro aspetto esteriore, venendo per lo più raffigurate nell'età giovanile; il 79% delle donne raffigurate nei media non hanno più di 34 anni ⁽⁴⁰⁾.

Le attività dell'EIGE sul coinvolgimento degli uomini sulla tematica dell'uguaglianza di genere

Nel programma di medio termine 2010-2012, l'istituto ha stabilito di enfatizzare il ruolo degli uomini nella promozione dell'uguaglianza di genere, integrandoli in questa tematica come tematica orizzontale in tutti i settori di attività nei quali opera l'istituto.

I partecipanti all'incontro degli esperti sugli uomini e sulla mascolinità, organizzato a Vilnius a novembre del 2010, ha messo in luce l'importanza del ruolo dell'EIGE nel promuovere il coinvolgimento maschile, raccogliendo e diffondendo le informazioni sulla tematica e fornendo una piattaforma per lo scambio di informazioni, di metodologie, di pratiche e di contatti.

A novembre 2010, l'EIGE ha lanciato uno «Studio di background sul coinvolgimento degli uomini nell'uguaglianza di genere nell'ambito dei settori di attività dell'EIGE», con un focus sulla mappatura degli attori principali, la cui attività può

contribuire ad un coinvolgimento più efficace degli uomini nella promozione della parità di genere. Lo studio ha anche analizzato gli specifici approcci utilizzati nonché i materiali prodotti da tali attori in tutti i 27 Stati membri. Questi includono le autorità pubbliche, i centri di ricerca, i ricercatori, le organizzazioni della società civile, i loro network, le parti sociali ed i relativi organismi, gli esperti, i formatori ed i giornalisti che sono attivi a livello europeo e nazionale.



⁽⁴⁰⁾ Comitato consultivo per le pari opportunità fra donne ed uomini della Commissione europea; parere su «Distruggere gli stereotipi di genere nei media», gennaio 2011.

Combattere la **violenza di genere**

Cos'è la violenza di genere?

Per lungo tempo la violenza contro le donne (potenzialmente quella che affligge tutti i cittadini, ad esempio le donne e le ragazze), non era stata ancora percepita come un problema importante e le donne erano lasciate sole ad affrontarlo. Tale violenza era anche supportata e giustificata da regole sociali e culturali.

DISUGUAGLIANZA 64

Migliaia di donne in Europa ogni anno vengono uccise da partner o ex partner⁽⁴¹⁾.

Basandosi sul principio, confermato nella Carta delle donne dell'Unione europea (marzo 2010), secondo il quale la violenza contro le donne è una delle violazioni dei diritti umani più diffuse, l'EIGE considera che lo sradicamento di tale fenomeno debba essere uno dei suoi compiti cruciali a favore della comunità europea e mondiale.

Priorità per il 2010

- Iniziare la raccolta dei primi dati sulla violenza di genere

Il contesto politico per tale attività è rappresentato dalla Strategia per l'uguaglianza tra donne ed uomini 2010-2015 della Commissione europea. Una delle quattro aree di riferimento di cui la strategia si occupa è quella della dignità, dell'integrità e della violenza di genere. In questo contesto, l'istituto ha iniziato a prepararsi al fine di contribuire all'implementazione di questa parte della strategia.

VIVIANE REDING

«Parallelamente alla nostra attività nel campo della giustizia penale, ci saranno azioni che si concentreranno in modo particolare sull'empowerment femminile, sulla sensibilizzazione e sulla raccolta ed analisi delle statistiche sulla violenza (...) durante la mia visita a Vilnius, ho chiesto espressamente all'Istituto di genere di fornirci dati affidabili su tale tematica»⁽⁴²⁾.

Il progresso fatto da molti Stati membri nel campo dell'uguaglianza di genere, non minimizza necessariamente la portata della violenza contro le donne ed il rischio di diffusione di alcune forme di violenza (come le mutilazioni genitali femminili, lo stalking ecc.). Sulla scia di un'iniziativa della Spagna, supportata dalle conclusioni del Consiglio dell'Unione europea che auspicano la creazione di un Osservatorio europeo sulla violenza contro le donne⁽⁴³⁾, l'EIGE ha manifestato la propria disponibilità ad ospitare tale Osservatorio.

Tra le aree pilota per la raccolta delle migliori pratiche sul tema, delle informazioni sulle risorse esistenti e dei dati disponibili, il lavoro sulla violenza di genere (GBV) è stato iniziato, allo scopo di rafforzare l'area critica secondo gli indicatori di Pechino. È stato avviato uno studio sulla mappatura delle risorse esistenti in materia di violenza contro le donne nell'Unione europea, al fine di raccogliere le risorse disponibili e di renderle accessibili attraverso il Centro per le risorse e la documentazione dell'EIGE. Lo studio offrirà una raccolta delle risorse esistenti, degli strumenti, delle metodo-

logie e degli attori che si occupano del tema della violenza sessuale sotto il profilo della prevenzione e della protezione. I risultati dello studio saranno pubblicati nella seconda metà del 2011.

Nel mese di novembre, un gruppo di esperti provenienti da alcuni di Stati membri ha discusso del ruolo dell'EIGE nel quadro della Strategia per l'uguaglianza tra donne ed uomini 2010-2015 della Commissione, e del supporto agli Stati membri nella lotta al fenomeno della violenza contro le donne. In tale contesto è stata evidenziata l'esigenza di lavorare con dati armonizzati a livello europeo e di linee guida metodologiche per la raccolta di tali dati e delle relative informazioni.

Come concordato in un accordo formale di cooperazione, firmato dal direttore dell'Agenzia per i diritti fondamentali (FRA) dell'Unione europea e dal direttore dell'EIGE, a novembre 2010, l'EIGE ha iniziato a supportare il FRA nella realizzazione di uno studio a livello europeo sul tema della violenza contro le donne provvedendo a fornire le proprie competenze specifiche sul genere nonché un input. Nel 2010, l'EIGE si è unita al FRA per il lancio di un accordo quadro comune per la raccolta dei dati e degli altri servizi, che faciliterà la ricerca sia nei tempi che nei costi nonché la raccolta stessa dei dati in futuro.

VIOLENZA CONTRO LE DONNE

La Piattaforma d'azione di Pechino (1995), sottoscritta da tutti gli Stati membri, stabilisce che «la violenza contro le donne è una manifestazione dei rapporti di potere storicamente disuguali fra uomini e donne, che hanno portato al dominio ed alla discriminazione nei confronti delle donne da parte degli uomini nonché ad impedimento di un pieno avanzamento della condizione femminile».

⁽⁴¹⁾ Comitato consultivo per le pari opportunità fra donne ed uomini, «Parere su una strategia europea sulla violenza contro le donne e le fanciulle», 7 dicembre 2010.

⁽⁴²⁾ Discorso della sig.ra Viviane Reding, vicepresidente della Commissione europea, in occasione della Conferenza della Commissione europea sulla violenza contro le donne, Bruxelles, 25 novembre 2010.

⁽⁴³⁾ Conclusioni del Consiglio sull'eliminazione della violenza contro le donne nell'Unione europea, CL 10-048EN.

Centro risorse e documentazione dell'EIGE (RDC)

Attualmente, in Europa e nel mondo, vengono diffuse molte informazioni su vari temi relativi all'uguaglianza di genere che potrebbero essere riunite in modo efficace presso l'RDC dell'istituto. Tutto ciò verrà attuato attraverso un RDC dell'EIGE che consiste di una biblioteca fisica unita ad un centro di ricerca telematico e ad un network elettronico, facilitando così la comunicazione attraverso un'attiva comunità di buone pratiche. L'RDC dell'EIGE fungerà da piattaforma aperta che permette l'accesso agli utenti ad un vasto ammontare di informazioni e di risorse sull'uguaglianza di genere in un unico posto.

Per evitare la duplicazione del lavoro delle risorse esistenti e delle reti e per favorire effettivi futuri scambi di informazioni, di esperienze e di buone pratiche, l'EIGE, nel 2010, ha iniziato a cercare una stretta collaborazione con le organizzazioni che si occupano di uguaglianza di genere ed ha stabilito i centri di ricerca e di documentazione, come Aletta e Women Information Network Europe (WINE).



Una biblioteca fisica è unita ad un centro di ricerca telematico e ad un network elettronico (stock photo).



Approccio per la realizzazione

Il Centro risorse e documentazione dell'Istituto giocherà un ruolo centrale nell'ospitare e diffondere tutte le informazioni raccolte. Lo staff che si occupa degli *stakeholders* e delle comunicazioni contribuirà al raggiungimento dei risultati sviluppando una strategia di comunicazione esterna e modificando

le forme ed i canali di diffusione delle informazioni ai vari *stakeholders* e cittadini europei.

Gli sforzi dell'EIGE nell'azione di sensibilizzazione, di *networking* e di comunicazione creeranno una piattaforma per lo scambio di informazioni e per la promozione dell'uguaglianza tra donne ed uomini.

Priorità per il 2010

- Sviluppare il quadro concettuale e le condizioni tecniche per l'RDC.
- Sviluppare il «Women of Europe resource pool» ed il calendario 2011 «Women inspiring Europe».

Come si configurerà l'RDC?

L'acquisizione delle **raccolte di pubblicazioni dell'EIGE** è iniziata procurandosi risorse primarie quali libri, periodici, materiali di riferimento, articoli, letteratura giuridica e specialistica (di solito relazioni scientifiche di agenzie e di organismi governativi che sono difficili da reperire da altre parti) su numerose tematiche relative all'uguaglianza di genere. L'obiettivo è quello di rendere reperibile e disponibile al pubblico l'intera raccolta, attraverso il catalogo globale online che si trova sul sito dell'EIGE. Quest'ultimo farà parte del Centro risorse e documentazione online.

|| Centro risorse e documentazione

online si occuperà di molti argomenti aggiuntivi, come una banca dati di esperti (donne ed uomini), materiali formativi metodologie/strumenti/linee guida, casi di studio, buone pratiche ed una banca dati di contatti di collaboratori del progetto. Farà parte del Centro risorse e documentazione online anche una raccolta di risorse in formato elettronico quali riferimenti statistici e bibliografici con sottoscrizioni pagate; le relative gare potrebbero essere lanciate durante il 2010.

Oltre alle tipologie di informazioni sopra citate, l'EIGE ha iniziato a sviluppare le proprie raccolte ed i risultati del lavoro futuro dell'istituto sull'analisi dei dati che verrà integrata nell'RDC.

Cosa è stato fatto nel 2010?

Nel 2010, è stato sviluppato il quadro concettuale di base del Centro risorse e documentazione. Ciò è stato realizzato attraverso uno studio commissionato, che ha tracciato una mappatura delle esigenze concrete e delle aspettative degli *stakeholders* nei confronti dell'istituto. Lo studio identificherà anche gli organismi nazionali di riferimento, quali i centri accademici e di ricerca, le organizzazioni della società civile ed altre istituzioni competenti che utilizzano e producono dati statistici ed altri materiali in materia di uguaglianza di genere.



Il «Women of Europe **resource pool**» **calendario** «Women inspiring Europe»

Le donne contribuiscono in modo significativo allo sviluppo della nostra società, ma questo ruolo non è sempre molto visibile. Allo scopo di promuovere ruoli femminili positivi e non legati agli stereotipi di genere in ogni stadio della propria vita e dando visibilità ai successi ed ai risultati ottenuti da donne che possano ispirare altre persone, l'EIGE ha dato avvio alla creazione del suo «Women of Europe resource pool».

Sulla scorta del compito affidato all'EIGE di diffondere le informazioni su esempi positivi di ruoli femminili e maschili non stereotipati in ogni fase della vita e di presentare in occasione della Giornata internazionale della donna le proprie iniziative, volte a pubblicizzare e valorizzare tali storie di successo, l'istituto ha iniziato a raccogliere elementi per «Women of Europe resource pool». Tale strumento conterrà informazioni sulle donne, di tutta Europa, che possono fungere da modello ed ispirare gli *stakeholders* ed i partner nelle occasioni nelle quali vengono richiesti reali evidenze di successi quali testimonianze o interventi di esperti o relatori. Nel corso del tempo, dal momento che questo tipo di attività ha ottenuto stimoli e slancio, il «Women of Europe resource pool» diverrà parte integrante del Centro risorse e documentazione dell'istituto, basandosi su storie di vita vissuta e portando un riconoscimento ai risultati ottenuti dalle donne europee.

Il calendario «Women inspiring Europe» (WIE)

Con la finalità di evidenziare i risultati e la visibilità delle donne europee, l'EIGE ha lanciato un invito a inviare proposte di nominativi di personalità per il suo *resource pool* e per il suo primo calendario: «Women inspiring Europe, 2011».

Dal numero totale delle donne nominate per partecipare al *pool* ne sono state selezionate 12 da ritrarre nel calendario «Women inspiring Europe, 2011», successivamente ampiamente distribuito in tutta Europa. Questa iniziativa risulta anche visibile sull'*homepage* del sito dell'EIGE ed è stata ricordata in occasione dell'evento per «la Giornata internazionale delle donne».

Per accrescere la visibilità dei contributi delle donne allo sviluppo della società in generale ed allo scopo di presentare i modelli di ruolo ispiratori del calendario WIE, si è tenuto un seminario a Bruxelles nel mese di dicembre 2010.

Risultati ottenuti

Cinque procedure di appalto sono state completate, relative all'acquisto del mobilio per la biblioteca, al catalogo globale online, alle sottoscrizioni elettroniche ai titoli accademici su tematiche di genere, all'accesso ai testi ed alla letteratura specialistica sulla tematica di genere.

È stato lanciato anche uno studio di fattibilità sulle forme efficaci di network telematici.

Il vicepresidente della Commissione Viviane Reding ed il presidente del comitato direttivo dell'EIGE Eva-Maria Welskop-Deffaa



Due donne del calendario, Cristina Gallach dalla Spagna e Stanimira Hadjimirtova dalla Bulgaria



Dialogo e partnership, incluso il Network europeo sull'uguaglianza di genere

Priorità per il 2010

- Mappatura degli *stakeholders*.
- Sviluppo dell'impianto concettuale e delle condizioni tecniche per il Network europeo sull'uguaglianza di genere.
- Networking e partnership.

La condivisione degli sforzi e delle conoscenze per la promozione dell'uguaglianza tra donne ed uomini risulta cruciale per l'EIGE. L'avvio di una collaborazione e di una partnership effettiva con gli *stakeholders* a vari livelli e la creazione delle condizioni necessarie a costruire un network per la condivisione di competenze ed esperienze, sono stati compiti di primaria importanza nel 2010.

A questo scopo, la **mappatura degli stakeholders** che l'istituto ha effettuato è iniziata con il lancio dello «Studio per una rilevazione degli *stakeholders* e degli operatori a livello europeo nonché dei futuri attori dei paesi terzi in materia di uguaglianza di genere: una mappatura dei rispettivi interessi ed esigenze, così come quelli inerenti i singoli *stakeholders*».

Il Seminario internazionale sul tema
«Unire gli sforzi per un'uguaglianza di genere
nell'Unione europea 2010-2015»

Con la finalità di discutere con gli Stati membri sull'attuazione della nuova strategia della Commissione per l'uguaglianza tra donne ed uomini 2010-2015 e sul contributo dell'EIGE al relativo piano di implementazione, l'istituto ha organizzato, il 22 novembre 2010, un seminario tecnico sul tema «Unire gli sforzi per un'uguaglianza di genere nell'Unione europea 2010-2015». Gli organismi nazionali, specialmente quelli competenti in materia di uguaglianza di genere, e gli uffici nazionali di statistica, oltre alle relative agenzie europee, hanno discusso degli approcci più appropriati per far progredire la parità di genere.

Viviane Reding, il vicepresidente della Commissione, responsabile per la Giustizia, i diritti fondamentali e la cittadinanza, ha aperto il seminario, presentando le sfide ed i settori prioritari della strategia. La partecipazione al seminario del Cedefop, di Eurofound, del FRA, dell'Eurostat e dell'OCSE hanno avviato una stretta collaborazione in numerosi settori.

Il Network europeo sull'uguaglianza di genere

Il Network europeo sull'uguaglianza di genere, «una comunità di buone pratiche in crescita», è stato creato per favorire uno scambio di informazioni e di relativi dati in materia di uguaglianza di genere fra gli *stakeholders* dell'istituto.



????????



V. Langbakk (direttore), V. Reding (vicepresidente della Commissione) E. M. Welskop-Deffaa (presidente)

Con tale finalità, l'EIGE ha iniziato a lavorare sulla definizione delle condizioni per un network telematico che permetta la condivisione delle competenze e delle esperienze, al fine di fornire una piattaforma ai vari *stakeholders* per comunicare, identificare e condividere le informazioni sul tema, le metodologie, le *best practice* e le pubblicazioni nonché per trovare dei possibili partner per collaborare.

Allo scopo di acquisire informazioni provate dall'esperienza concreta relative al buon funzionamento delle reti, è stato lanciato alla fine del 2010 uno «Studio di fattibilità sulle forme efficaci di reti telematiche». Questo studio fornirà un'analisi di numerose reti europee e dei rispettivi fattori di successo.

Questi network tematici saranno virtuali e riuniranno le *expertise* di questi professionisti ed organizzazioni che lavorano

nel campo dell'uguaglianza di genere. I network aiuteranno a raggiungere un più ampio numero di membri in ciascun gruppo tematico, facilitando la discussione e lo scambio di informazioni. Inoltre, i partecipanti a tali reti tematiche virtuali potranno condividere le informazioni tra le proprie reti in maniera più efficace.

Network e partnership

Durante il 2010, sono stati avviati i primi contatti con l'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO), con l'OCSE e con le Nazioni Unite (UNECE). L'istituto ha ospitato le visite di rappresentanti dei parlamenti nazionali di molti Stati membri, fra i quali la Svezia, la Germania e la Lituania e delle organizzazioni delle donne europee. Il mandato dell'istituto è stato presentato a tutti gli ambasciatori dell'Unione europea nel paese ospitante. Anche i primi visitatori provenienti da paesi extra-europei (ad esempio l'Ucraina), hanno trovato la loro strada presso il nuovo istituto. Personale rappresentativo dell'EIGE ha partecipato a numerosi seminari a livello europeo e a conferenze sul tema della parità di genere.

Due accordi di cooperazione sono stati firmati a novembre 2010, a Vilnius; uno con la Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (Eurofound) e l'altro con l'Agenzia per i diritti fondamentali dell'Unione europea (FRA). Un altro accordo quadro di cooperazione con l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro (EU-OSHA) è stato siglato nel 2010 tramite uno scambio di lettere.

NEL 2010 SONO CREATI NETWORK TEMATICI SU:

- violenza di genere,
- *gender mainstreaming*,
- uomini e mascolinità,
- stereotipi di genere,
- Indicatori di Pechino,
- il Gender Equality Index europeo,
- task force di giornalisti, e
- il network sull'utilità e l'efficacia del network stesso.

La comunicazione dell'EIGE e le pubbliche relazioni

L'azione di sensibilizzazione generalmente mira a diffondere i risultati e le buone prassi nonché a modificare le attitudini sociali, distruggendo gli stereotipi di genere, dando visibilità al *gender gap*. Per un'agenzia di nuova istituzione questo significa affrontare un processo lungo, che richiede tempo e che si trova a fronteggiare sfide culturali, di contesto e di linguaggio negli Stati membri.

Per iniziare tale attività, l'istituto ha dato il via al processo di sviluppo di una strategia di comunicazione e, parallelamente, ha investito moltissime energie nel sensibilizzare gli *stakeholders* principali sull'esistenza e sul suo ruolo dell'EIGE.

Priorità per il 2010

- Sensibilizzare i cittadini europei sulla mission e sul lavoro svolto dall'istituto tramite le pubbliche relazioni, gli eventi, il suo sito e lo sviluppo di una strategia di comunicazione.
- Avviare partnership con i media e con gli esperti di comunicazione.

Dopo l'adozione del programma di lavoro annuale per il 2010, l'attività sulla comunicazione ha dato i suoi primi risultati con l'evento di apertura dell'istituto, la gara a livello europeo per il logo dell'EIGE, un'iniziale presenza sul web, gli incontri di consultazione con i giornalisti, le pubbliche relazioni nel paese ospitante e l'avvio dello sviluppo di una strategia di comunicazione. Per analizzare le condizioni e sviluppare un buon impianto concettuale di una strategia di comunicazione esterna ed interna, è stata lanciata una gara alla fine del 2010 sulla «Fornitura di supporto allo sviluppo di una strategia di comunicazione per l'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere».

Apertura ufficiale dell'istituto

Il 20 e 21 giugno 2010, nel cuore di Vilnius, circa 3 000 residenti ed ospiti provenienti da tutta Europa hanno assistito all'apertura ufficiale dell'istituto, che si è articolata in un concerto all'aperto e in una conferenza, i cui lavori sono stati aperti dal presidente della Repubblica di Lituania, sig.ra Dalia Grybauskaitė.

Durante il concerto, è stata lanciata una gara per l'ideazione del logo principale dell'istituto.

Durante l'evento è stato presentato al pubblico l'istituto con la sua attività futura, attraverso video proiettati sui maxi schermo, quiz e giochi interattivi. I rappresentanti del Parlamento europeo, della Commissione europea, degli Stati membri, delle agenzie europee competenti e delle organizzazioni della società civile sono stati invitati ad una conferenza in occasione della quale è stato illustrato il ruolo dell'EIGE nella promozione della parità fra donne ed uomini.



I direttori dell'EIGE e del FRA mentre firmano accordi di collaborazione.



I direttori dell'EIGE e di Eurofound mentre firmano accordi di collaborazione.

L'inaugurazione dell'EIGE è iniziata sotto forma di una campagna promozionale locale un mese prima dell'evento. Il tema «Uguale non significa identico» è stato sviluppato come uno slogan visivo per introdurre il concetto di uguaglianza di genere presso un pubblico locale che non ha familiarità con il lavoro dell'istituto. Le attività durante la fase di apertura dell'istituto sono state accompagnate da una serie di interviste radiofoniche e televisive.

La gara per il logo dell'EIGE

Durante il primo trimestre del 2010, l'istituto ha pianificato ed attuato una campagna in tutta Europa, «sfidando» gli studenti di disegno grafico e visivo a sviluppare il proprio logo ufficiale. Sono state individuate facoltà e scuole dei 27 Stati membri; manifesti e fogli informativi sono stati inviati a disegnatori e ad organizzazioni della società civile.

«Il logo rispecchia sia il tema della parità di genere, ritraendo due persone, sia, attraverso l'uso delle stelle, il fatto che l'EIGE è parte dell'Unione europea. Cercando di affermare le stelle si potrebbe affermare che il nuovo istituto sta provando ad ottenere il meglio», dice Guillaume Danjou, l'insegnante della scuola francese che ha disegnato il logo.

La televisione Euronews ha assicurato la copertura dell'evento e la stampa locale ed europea ha diffuso i principi ed il mandato dell'istituto. La campagna è stata rappresentata nel modo più semplice ed inequivocabile possibile: «Abbiamo bisogno di un logo». Ad essa è stato dato un ulteriore slancio attraverso la campagna presso la società fatta dai media su Facebook e su numerosi blog con sede a Bruxelles che si occupano di sostenere la causa dell'uguaglianza di genere.

Il logo ha attirato migliaia di candidature e, dalla scadenza del 1° settembre, l'EIGE aveva moltissime proposte di logo degne di nota fra le quali scegliere. Dopo una preselezione, che ha coinvolto tutto il personale dell'EIGE, una piccola giuria di esperti selezionati composta da esperti in disegno, di uguaglianza di genere e di *brand management* si è riunita a Vilnius a metà settembre. Dopo una lunga e difficile valutazione, Guillaume Danjou, insegnante di scuola elementare dei Pirenei francesi, è stato decretato vincitore della gara.

Il logo vincente è stato presentato con una cerimonia a Vilnius, il 22 novembre 2010, in occasione del seminario internazionale dell'EIGE inaugurato dal vicepresidente della Commissione europea, sig.ra Viviane Reding, ed al vincitore e ai concorrenti sono stati consegnati i premi davanti ad una folla entusiasta di spettatori e giornalisti locali. È possibile vedere il video su: www.youtube.com/eurogender.

Presenza sul web dell'istituto

La presenza sul web dell'istituto è stata una delle piattaforme più importanti per presentare l'EIGE all'Europa e al mondo intero. Ancor prima dell'adozione del programma di lavoro annuale del 2010, l'istituto, per la prima fase, aveva predisposto un sito temporaneo (Versione 1.0) da presentare prima dell'inaugurazione. Durante i mesi seguenti, è stata sviluppata una nuova versione interna (Versione 1.1) che ha preceduto i ser-



Il 20 giugno, nel cuore di Vilnius, circa 3 000 cittadini locali ed ospiti da tutta l'Europa hanno assistito alla apertura ufficiale dell'istituto.

vizi per lo sviluppo della Versione 2.0, da ultimare prima della fine del 2010.

Durante l'anno, il sito è stato continuamente aggiornato con informazioni sulle attività dell'istituto, notizie, eventi, multimedia, le opportunità di carriera e le procedure per il conferimento di appalti.

Parallelamente al proprio sito, che ha reso possibile soprattutto la comunicazione unidirezionale, l'istituto ha immediatamente stabilito una presenza dinamica nell'ambito dei social network, che facilitasse il dialogo diretto con i cittadini. Attraverso i social network, l'istituto ha comunicato in modo entusiastico i suoi messaggi chiave ed ha interagito con i suoi sostenitori quotidianamente. L'EIGE si è, inoltre, impegnato attivamente su Facebook (<http://www.facebook.com/eige.europa.eu>), su Twitter (<http://twitter.com/eurogender>), su Youtube (<http://www.youtube.com/euro-gender>) e su LinkedIn (<http://www.linkedin.com/company/european-institute-for-gender-equality>) ed ha condiviso una rilevante quantità di contenuti multimediali e di informazioni. Benché sia ancora giovane e relativamente poco conosciuto, l'istituto ha sperimentato un crescente numero di sostenitori e un elevato tasso di feedback.

Avviare partnership con media ed esperti di comunicazione

Con la finalità di comunicare in modo efficace le informazioni ed i fatti relativi all'uguaglianza di genere tra donne ed uomini con l'aiuto di «moltiplicatori», è stata creata una banca dati relativa ai media che mira a raggiungere dalle 4 000 alle 5 000 persone operanti nel settore.

Per poter utilizzare i «moltiplicatori» per diffondere i messaggi in materia di parità di genere, è stata creata una task force EIGE di giornalisti (JFT), che si è incontrata a Vilnius e a Bruxelles durante il 2010. Inoltre, sono stati pianificati quattro incontri regionali al fine di ottenere validi input dai media e dagli operatori della comunicazione, per comprendere le esigenze e dare l'avvio alla futura strategia comunicativa.

L'EIGE ha iniziato il monitoraggio dei media attraverso «Google Analytics» nonché il dialogo con il Centro di ricerca congiunta (JRC) per monitorare il lavoro in prospettiva. Supportate dall'esterno, le attività iniziali dell'istituto sono state monitorate mostrando che l'EIGE ha ricevuto una buona copertura dei media nel 2010. La conoscenza dell'EIGE da parte dei media è risultata naturalmente più marcata in Lituania, paese ospitante dell'istituto.



Management

Durante i primi sei mesi di attività, la direzione dell'istituto ha lavorato con le seguenti priorità:

- creare un quadro amministrativo e finanziario adeguato per il futuro sviluppo dell'istituto;
- stabilirsi nel paese ospitante;
- sviluppare la *ownership* e le necessarie capacità all'interno del personale dell'istituto per attuare il programma di lavoro.

Le sfide principali per la gestione nel periodo recente sono state: i) creare un ambiente lavorativo adeguato per l'istituto ovvero consolidare le risorse umane in una squadra efficiente, sviluppando la padronanza dei programmi di lavoro sia annuali che a medio termine all'interno del personale, oltre a sviluppare strutture di lavoro funzionanti, stabilire i compiti e le descrizioni degli incarichi di lavoro per ciascun dipendente; ii) sviluppare una struttura amministrativa efficiente che stabilisca norme interne (su missioni, formazione, politiche di tirocinio, informazioni iniziali sui livelli di controllo interno e di gestione del rischio, catalogando ed archiviando il sistema ecc.); iii) sviluppare procedure finanziarie e contabili (circuiti finanziari, procedure di pagamento e degli impegni ecc.); iv) gestione delle risorse umane (sviluppo dei provvedimenti di attuazione necessari per porre in essere il regolamento del personale, un piano pluriennale di politiche sul personale, pianificazione ed attuazione dell'assunzione di personale, una politica sul linguaggio e altri tipi di formazione ecc.).

Finanza, appalti e contabilità

Tra il 15 giugno ed il 31 dicembre 2010, il responsabile del settore finanza, appalti e contabilità ha affrontato le seguenti priorità:

- sviluppare le procedure ed i procedimenti (missioni, telecomunicazioni, gestione dei reclami, appalti, quadro di registrazione, IVA, controllo di qualità, conciliazioni con le banche, stato dei pagamenti, impegni e pagamenti);
- sviluppare un sistema di calcoli per le missioni, gli esperti ed il rimborso per i candidati;
- implementare la decisione del consiglio di amministrazione (1° ottobre 2010) sui fondi congelati;
- facilitare la missione della Corte dei conti (membro dell'ECA) e la visita da parte dell'OLAF.

Dopo aver revisionato la bozza di bilancio per il 2010, il consiglio di amministrazione ha messo in luce due squilibri di bilancio e precisamente uno nell'ambito del titolo II della somma di 195 000 euro e l'altro nell'ambito del titolo III della somma di 220 000 euro per un totale di 415 000 euro. Nell'ottobre del 2010, il consiglio di amministrazione ha concordato all'unanimità di non allocare i fondi congelati all'istituto.

Impegni e pagamenti

Durante il periodo che va da giugno a dicembre 2010, l'EIGE ha preso 102 impegni, in parte trasferiti dalla direzione generale per l'Occupazione, gli

affari sociali e l'inclusione alla data ultima del 15 giugno 2010 e in parte creati dall'EIGE dopo aver ottenuto l'indipendenza amministrativa e finanziaria. L'istituto ha concluso 390 pagamenti, inclusa la regolarizzazione dei pagamenti ⁽⁴⁴⁾.

Relazione sulla contabilità

Il bilancio bancario alla fine del periodo riportato (31 dicembre 2010) era:

3 661 233,90 euro in ING; 1 527 941,47 LTL e 499 998,39 euro in SEB.

L'EIGE ha ricevuto tre trasferimenti finanziari da parte della Commissione europea per un totale di 5 678 123,09 euro (rispettivamente 2 593 123,09 euro relativi al primo trasferimento, 2 000 000,00 euro con il secondo trasferimento e 1 085 000,00 euro con il terzo trasferimento).

Appalti pubblici

Gli appalti pubblici da parte dell'EIGE sono basati sul principio dell'attuazione più economica, efficace ed efficiente.

Nell'ambito del periodo riportato, sono state eseguite 63 procedure relative ad appalti e una serie di contratti sottoscritti relativamente agli appalti di servizi. Il totale della somma relativa ai contratti era 1 974 626 euro (cfr. allegato IV).

La maggior parte (85%) dei contratti (1 628 122 euro) è relativa ai servizi in supporto alle attività operative dell'istituto. La parte restante di 292 504 euro (15%) era destinata a beni e servizi in supporto delle attività amministrative.

⁽⁴⁴⁾ Cfr. allegato 5: Budget execution.

Risorse umane

Nel 2010, le priorità, per quel che concerne le risorse umane dell'istituto, si sono concentrate su:

- sviluppo e svolgimento di una corretta procedura di assunzione;
- gestione delle risorse umane;
- sviluppo e adozione delle disposizioni pianificate che pongono in essere il regolamento del personale;
- sviluppo delle relative politiche interne.

Assunzioni

A partire dalla fine dell'anno, oltre ai sei funzionari assunti per contratto, l'EIGE ha garantito l'assunzione di 23 funzionari temporanei, un notevole 92% del suo piano di costituzione ⁽⁴⁵⁾ e ha elaborato regole dettagliate per il distacco dei primi esperti nazionali.

Implementazione delle regole e delle decisioni

Le seguenti norme di attuazione sono state approvate dal consiglio di amministrazione durante il 2010, in linea con gli impegni previsti nell'articolo 110 del regolamento del personale

- a) l'assunzione e l'impiego dei funzionari temporanei;
- b) l'assunzione e l'impiego dei funzionari a contratto;
- c) la valutazione dell'operato del direttore dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere;

d) personale dei quadri intermedi all'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere;

e) provvedimenti di attuazione generali per il regolamento del personale, che comprendono aspetti riguardanti trasferimenti per i diritti pensionistici, le indennità di alloggio, i figli a carico, il luogo di origine, le indennità d'istruzione, i congedi parentali, i congedi familiari, l'assenza dovuta a malattia o infortunio, rimborso delle spese mediche, congedi per ferie, attività esterne ed incarichi, congedi per motivi personali, criteri applicabili alla classificazione per categoria e livello per nomina o per assunzione e per lavoro a tempo parziale;

f) attuazione delle norme sulla valutazione del personale secondo l'articolo 43; e

g) decisione su come si crea un comitato del personale. Inoltre, è stato introdotto un certo numero di decisioni e di politiche interne, in particolare:

h) le norme sull'assunzione e l'uso degli esperti nazionali distaccati e degli esperti nazionali nella formazione professionale presso l'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere;

i) la politica sui tirocini per l'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere; e

j) tempo flessibile nel contesto delle politiche sull'orario di lavoro presso l'istituto.

Tecnologie dell'informazione (IT) ed operazioni connesse

Durante il 2010, l'EIGE si è concentrato sulle seguenti priorità:

- attuazione delle infrastrutture IT;
- attuazione della connessione S-TESTA con la Commissione europea;
- attrezzature per le videoconferenze;
- costruzione del centro dati dell'EIGE (stadio iniziale).

Prima e durante lo spostamento alla sede di Vilnius, l'istituto ha acquisito una nuova infrastruttura di IT che comprende l'installazione e la configurazione delle rete e dei «server» e ha preparato le postazioni di lavoro per ciascun impiegato, oltre ad installare strutture adeguate (stampanti, fotocopiatrici, telefoni ecc.).

Audit e standard di controllo interno

Il 9 ed il 10 novembre 2010, i rappresentanti dell'OLAF hanno fatto visita all'EIGE ed hanno tenuto una prima sessione di formazione per il personale. Un accordo di cooperazione tra l'OLAF e l'EIGE è in fase di preparazione. L'adozione da parte del consiglio di amministrazione dell'EIGE è stata programmata durante il primo trimestre del 2011.

La prima ispezione da parte della Corte dei conti ha avuto luogo dal 6 al 10 dicembre 2010. La revisione contabile si è concentrata soprattutto sul settore degli appalti, della finanza e delle risorse umane.

⁽⁴⁵⁾ Cfr. allegato 6: Establishment plan.

Allegato 5 — 2010 commitments and payments credit C1 (*)

Official Budget Title	Commitment					Payment			
	Fund source	Credit available com. amount (EUR)	Commitment accepted amount (EUR)	Commitment workflow amount (EUR)	% commit	Credit pay available amount (EUR)	Payment request accepted amount (EUR)	Pay workflow amount (EUR)	% payment
A-1	C1	2 033 935,01	1 117 446,14	54,94	2 033 935,01	1 000 393,01	0,00	49,19	49,19%
		2 033 935,01	1 117 446,14	54,94	2 033 935,01	1 000 393,01	0,00	49,19	49,19%
A-2	C1	584 884,15	503 223,38	86,04	584 884,15	169 544,05	0,00	28,99	28,99%
		584 884,15	503 223,38	86,04	584 884,15	169 544,05	0,00	28,99	28,99%
BO-3	C1	3 280 000,00	2 184 420,54	66,60	3 280 000,00	355 505,34	0,00	10,84	10,84%
		3 280 000,00	2 184 420,54	66,60	3 280 000,00	355 505,34	0,00	10,84	10,84%
Totale		5 898 819,16	3 805 090,06	0,00	64,51	5 898 819,16	1 525 442,40	0,00	25,86

(*) C1 — Final appropriation of the exercise — credits 2010.

Fonte: ABAC Data warehouse.

**Allegato 6 — 2010 commitments and payments credit C8 (*)**

Official Budget Title	Fund source	Commitment				Payment			
		Credit available com. amount (EUR)	Commitment accepted amount (EUR)	Commitment workflow amount (EUR)	% commit	Credit payable amount (EUR)	Payment request accepted amount (EUR)	Pay workflow amount (EUR)	% payment
A-1	C8	2 027 698,67	0,00		0,00	2 027 698,67			
		2 027 698,67	0,00	0,00	0,00	2 027 698,67			
A-2	C8	658 709,02	395 139,44		59,99	658 709,02	31 763,49	0,00	4,82
		658 709,02	395 139,44	0,00	59,99	658 709,02	31 763,49	0,00	4,82
Totale		2 686 407,69	395 139,44	0,00	14,71	2 686 407,69	31 763,49	0,00	1,18

(*) C8: Automatic carry-forward — credits 2009.

Fonte: ABAC Data warehouse.

Commissione europea

Relazione annuale dell'ElGE 2010

Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea

2011 — 33 pagg. — 21 x 29,7 cm

ISBN 978-92-9218-006-5

doi:10.2839/12944

