Approccio Leader
www.reterurale.it/leader
13 luglio 2012
Rete Rurale Nazionale 2007.2013
FOCUS

L'approccio Leader: un approccio di genere?

La stesura dell'articolo è stata curata da
Annalisa Del Prete
(Collaboratrice INEA),
con il supporto tecnico di
Anna Lapoli
(Collaboratrice INEA) per la raccolta e elaborazione dati

Secondo i dati citati all'interno della risoluzione del Parlamento Europeo del 5 Aprile 2011[1] sul ruolo delle donne in agricoltura le persone regolarmente impiegate nelle attività agricole e rurali in Europa sono 26.7 milioni, di cui il 42%, ovvero 11.2 milioni, sono donne: una categoria rilevante dal punto di vista numerico e dalle indubbie potenzialità.

Le politiche di sviluppo rurale negli ultimi anni hanno tentato di identificare gli ostacoli che impediscono la piena partecipazione femminile alla vita pubblica ed economica a livello locale e hanno lavorato allo sviluppo di iniziative specifiche a sostegno delle progettualità e del rafforzamento della posizione assunta dalle donne sul territorio.

Gli obiettivi delle politiche di genere si traducono essenzialmente in interventi volti a favorire l'accesso delle donne al mondo del lavoro, a promuoverne la formazione e la crescita professionale offrendo loro la possibilità di acquisire nuove competenze; a facilitare la conciliazione tra vita professionale e familiare e infine a consolidare la partecipazione femminile ai processi decisionali. Ciò che tuttavia è importante valutare è se gli obiettivi enunciati a livello programmatorio si traducono in interventi operativi.

Per quanto riguarda l'occupazione nel settore agricolo italiano, è da notare che le donne imprenditrici sono circa 355mila (ISTAT, 2010) e sono impegnate soprattutto sul fronte della tutela della biodiversità e della sicurezza alimentare o nella pratica di attività collaterali all'azienda agricola, come l'ospitalità turistica, servizi alle persone, ecc… Va evidenziato che l'aumento della presenza femminile tra gli imprenditori è influenzato dalla loro partecipazione alle associazioni di categoria, nonché al loro coinvolgimento nella programmazione degli interventi a livello locale. La partecipazione al processo decisionale, infatti, consente di responsabilizzare le autorità nazionali e locali (così come le organizzazioni socio-professionali) dal momento che solo un intervento diretto alla vita della comunità locale garantisce la qualità delle decisioni assunte e il sostegno ad attività mirate ad un miglioramento incrementale della situazione delle donne nelle aree rurali.

Fra gli strumenti messi in campo dalle politiche di sviluppo rurale negli ultimi decenni, l'approccio Leader, per le sue stesse caratteristiche, risulta essere congeniale al coinvolgimento delle donne alla vita pubblica ed economica sia per la tipologia di attività previste che per la composizione del partenariato. Relativamente al primo tipo di sostegno, nelle diverse edizioni del Leader sono stati molti gli interventi volti a potenziare la presenza femminile nel tessuto economico locale, così come molta attenzione è stata dedicata all'avvio e sostegno di servizi destinati ad "alleggerire" l'impegno delle donne sul fronte familiare (servizi di cura volti a bambini e anziani).

Il Leader si è occupato nel corso delle edizioni non solo di favorire le progettualità promosse dalle donne, ma anche di promuovere settori, quali quello del turismo o della manutenzione del patrimonio rurale verso cui le donne risultano particolarmente inclini. Il Leader ha infatti incoraggiato e sostenuto attività che consentivano alle donne di coniugare il lavoro domestico con attività economicamente redditizie: a partire dall'introduzione di attività didattiche e sociali in azienda, passando per l'organizzazione dell'ospitalità turistica fino alla promozione della cultura del mondo rurale attraverso interventi di artigianato e di restauro.

Per quanto riguarda il coinvolgimento delle donne nei processi decisionali, esso trova nella composizione del partenariato Leader un valido supporto. La presenza di un'aggregazione pubblico-privata nella *governance* del Leader, infatti, dovrebbe consentire di raccogliere le diverse rappresentanze che agiscono su un territorio comprese quelle femminili, facilitando l'accesso alla vita pubblica della comunità.

[1] http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2011-0122+0+DOC+XML+V0//IT

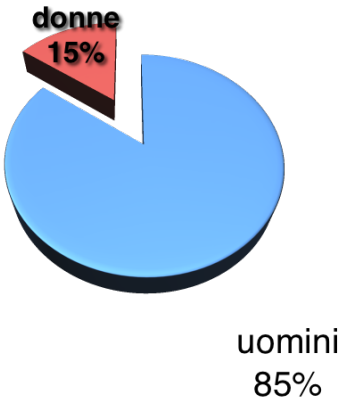
Ma quali cambiamenti ha effettivamente apportato l'approccio Leader alla femminilizzazione della vita pubblica nelle aree rurali? La seguente analisi ha lo scopo di indagare la presenza e il peso delle donne all'interno degli organi politici e tecnici del Gal attraverso la raccolta dei dati disponibili sulle cariche ricoperte da uomini e donne nei partenariati. Le fonti di informazione sono state:

- i siti internet dei Gal
- le postazioni regionali

Va evidenziato che le informazioni raccolte sono spesso incomplete, sia per l'assenza, sui siti esaminati, di spazi dedicati alla presentazione dei componenti del Gal, sia per lo scarso aggiornamento dei siti stessi.

Le donne nella *governance* dei processi di sviluppo locale: l'esperienza dei Gal

L'analisi effettuata sulla composizione degli organi di governo dei Gal in Italia é stata realizzata consultando i siti di tutti i 192 Gal selezionati nell'attuale fase di programmazione dello sviluppo rurale (marzo 2012): tuttavia è stato possibile raccogliere dati completi solo su 50 Gal. La ricognizione sulle posizioni occupate dalle donne ha riguardato i ruoli decisionali, cioè politico-istituzionali, in capo al Presidente, al Consiglio d'Amministrazione e al Collegio Sindacale e quelli esecutivo-gestionali affidati al Direttore e agli animatori che realizzano le attività di sviluppo locale. Le notizie relative a Presidenti e Direttori tecnici restituiscono il dato relativo all'intero universo dei Gal (192)[2], mentre quelle relative alle restanti posizioni è parziale.
Rispetto ai 50 Gal esaminati (campione con informazioni complete) risulta che le donne presenti – con diverse funzioni - all'interno dei Gal rappresentano il 15% del totale (250 contro 1268 uomini). Si tratta di una presenza ancora da potenziare e in diminuzione rispetto alla programmazione precedente[3], in cui le donne rappresentavano il 45%. La tendenza decrescente viene confermata dall'analisi delle cariche assunte all'interno della struttura partenariale.

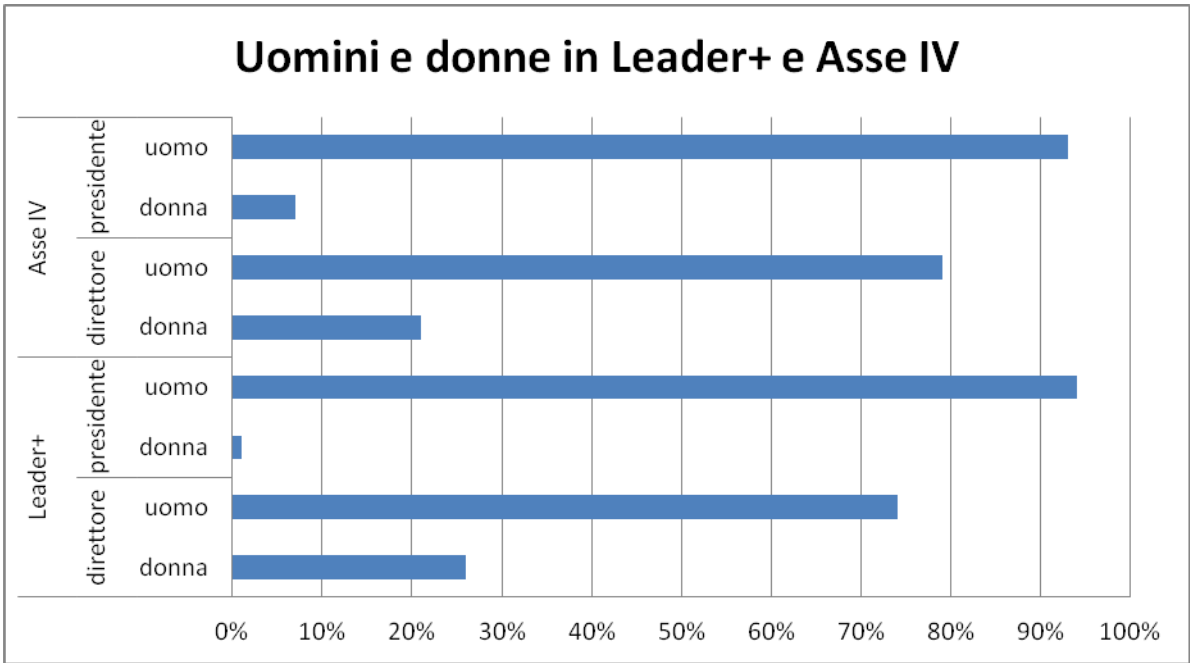


Fra i 192 Presidenti dei GAL sono soltanto 14 le donne. In percentuale la regione più "femminile" è la Regione Marche con 2 Presidenti donna, ovvero il 33% sul totale dei Presidenti dei Gal selezionati (6), seguita dalla P.A. di Bolzano (25%), Sardegna (15%) e Veneto (14%). Si tratta di un leggero aumento rispetto all'edizione precedente del Leader (5 Presidenti), che contrasta invece con la diminuzione di donne nel ruolo di Direttore. Sono 40, infatti, le donne che occupano questa posizione, cioè il 21% del totale, rispetto al 26% che aveva caratterizzato il Leader+. Il dato più interessante si riscontra in Lazio con una percentuale di Direttori donna del 63% (5), seguita dall'Umbria con il 40% (2) e il Veneto con il 36% (5). La situazione appare significativa al centro (33%), seguita dal nord con 27% al nord e, per ultimo, dal sud e isole con il 18%.

---

[2] Da tener presente che in alcuni GAL (4) non è prevista la figura del Direttore tecnico

[3] Per l'analisi sulla presenza femminile negli organi dei Gal della passata programmazione si rimanda a B. Zanetti, "*Le donne nel Leader+ in Italia: il loro contributo allo sviluppo rurale*", Rivista dello sviluppo rurale, n. 10, Rete Leader, 2007



Nei Consigli di Amministrazione (CdA), il rapporto donne-uomini è del 14% per le donne contro l'86% di uomini nei CdA, con una distribuzione del 13% al nord, del 10% al centro e del 17% al sud e isole; nei Collegi sindacali, invece, la percentuale di donne è pari al 19%, di cui 26% al nord, 23% al centro e 15% al sud e isole. Da segnalare il caso della Sardegna, la quale vanta in entrambe le posizioni una presenza femminile significativa (38% nei CdA e 53% nei colleghi sindacali). Seguono l'Emilia (17,5% nei CdA e 40% nei collegi sindacali) e la Campania (20% nei CdA e 17% nei collegi sindacali).
A mano a mano che diminuisce il potere decisionale, aumenta all'interno degli organi tecnici la presenza di donne. La presenza più massiccia di donne si registra tra gli animatori, con il 63% di donne, confermando la tendenza già positiva del Leader+. L'impiego di donne nel ruolo di animatrice sottolinea il loro carattere versatile e creativo e si distribuisce sulla Penisola nel modo seguente: il 72% al nord, l'80% al centro il 58% sud e isole. La regione più rappresentativa è il Veneto con l'88%, seguita dalla Toscana con il 78% e infine la Puglia con il 75% e la Campania con il 71%.

Alcune riflessioni

A seguito di quanto finora esposto, quali cambiamenti ha effettivamente apportato l'approccio Leader alla femminilizzazione della vita pubblica nelle aree rurali? La discrepanza emersa dall'analisi condotta tra la presenza femminile in ruoli gestionali rispetto a quelli amministrativi e operativi dimostra quanto ancora sia lunga la strada per rafforzare la presenza delle donne nelle due sfere di *governance* dei processi di sviluppo locale. Nonostante nel corso degli anni il numero di Presidenti donna risulti aumentato rispetto alla leggera diminuzione che ha interessato il ruolo di Direttore tecnico è evidente che il peso politico delle donne appare ancora marginale rispetto al riconoscimento delle loro professionalità in ambito tecnico, in cui le donne sembrano guadagnare terreno rispetto al Leader+. A dispetto della flessibilità che contraddistingue il Leader molto ancora resta da fare per favorire la partecipazione attiva delle donne alla formulazione delle politiche di sviluppo rurale.. A tale scopo risulta di fondamentale importanza intervenire anche sul miglioramento dei servizi per agevolare sì la partecipazione delle donne ai processi decisionali, ma anche e soprattutto l'accesso delle donne al mercato del lavoro, nonché la loro competitività attraverso azioni di capacity building. La creazione di servizi in grado di liberare il tempo delle donne e il supporto alla formazione di network al femminile garantirebbe,

infatti, una partecipazione più agevole alla vita pubblica ed economica del territorio e un effetto moltiplicatore dell’impatto delle politiche di genere.

Rete Rurale Nazionale
2007.2013

RETE RURALE NAZIONALE 2007-2013

Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali

Dipartimento delle politiche competitive del mondo rurale e della qualità

Direzione generale della competitività per lo sviluppo rurale Via XX Settembre, 20 - 00187 Roma
email reterurale@politicheagricole.gov.it

www.reterurale.it

La Rete Rurale Nazionale è il programma con cui l'Italia partecipa al più ampio progetto europeo (Rete Rurale Europea) che accompagna e integra tutte le attività legate allo Sviluppo delle aree rurali per il periodo 2007-2013

Il programma della Rete Rurale Nazionale prevede la realizzazione di 16 azioni finalizzate a:

- **favorire lo scambio di esperienze conoscenze e know-how fra tutti gli attori dello sviluppo rurale in Italia;**
- **promuovere la cooperazione tra territori e soggetti impegnati nella realizzazione di azioni per lo sviluppo delle zone rurali;**
- **diffondere e trasferire esperienze, buone prassi e azioni innovative nei territori rurali;**
- **rafforzare il collegamento tra attori istituzionali e non, impegnati nell'attuazione delle politiche di sviluppo rurale e nel loro coordinamento con altre politiche;**
- **migliorare la circolazione delle informazioni sulle opportunità e sui risultati delle politiche di sviluppo rurale.**

Attraverso le sue Task Force, la Rete Rurale Nazionale: organizza e partecipa ad eventi, convegni e seminari di carattere regionale, nazionale e Internazionale; svolge attività di studio e ricerca; pubblica documenti tecnici e di approfondimento; realizza e implementa strumenti di supporto per la diffusione di informazioni e la comunicazione (portale, video, campagne Stampa, ecc.).

Questo documento è stato curato dalla Task Force Leader della Rete Rurale Nazionale

Il documento è curato da:
Raffaella Di Napoli, Massimo Di Rienzo

Per maggiori informazioni sull'approccio Leader della Rete Rurale Nazionale: www.reterurale.it/leader

contatti: taskforceleader@inea.it