

Consulta delle Elette del Piemonte

ELECTA-e

**Manuale
di coerenza
delle politiche
pubbliche
agli obiettivi
di Pari
Opportunità
fra uomini
e donne**



Unione Europea
Fondo Sociale Europeo



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*
Ufficio Centrale OPL



Consulta delle Elette del Piemonte

ELECTA-e

**Manuale
di coerenza
delle politiche
pubbliche
agli obiettivi
di Pari
Opportunità
fra uomini
e donne**

PROGETTO ELECTA-e
ELETTE DEL PIEMONTE IN RETE
www.consiglioregionale.piemonte.it/electae

Programma Operativo Regionale - Regione Piemonte
Fondo Sociale Europeo – Obiettivo 3 – Asse E – Misura E1

Soggetto Promotore
Consulta delle Elette del Piemonte
Via Alfieri, 15 – 10121 Torino
tel 011 575 75 60 – fax 011 575 73 65
e-mail: into.electae@consiglioregionale.piemonte.it

Soggetto Attuatore
S&T
Via Matteo Pescatore, 2 – 10124 Torino
tel 011 812 67 30 – fax 011 817 81 23
e-mail: set@setinweb.it

Redazione:
Monica Andriolo
Alberta Pasquero
Paola Perrone

È consentita la riproduzione anche parziale del manuale citandone la fonte

Realizzazione:
Abaco Editori s.r.l. – Torino

Sommario

Premessa	pag. 5
----------	--------

1. Mainstreaming di genere ed empowerment: due strumenti per il raggiungimento dell'uguaglianza di opportunità tra donne e uomini	« 6
1.1 L'azione dell'Unione Europea	« 6
1.2 L'azione dell'Italia	« 10
1.3 L'azione a livello regionale	« 15
1.4 Politiche di pari opportunità tra donne e uomini e mainstreaming di genere: il concetto di "buona prassi"	« 16

2. Dalla legislazione di parità e pari opportunità alla rappresentanza delle donne: le Istituzioni di Parità e la promozione della partecipazione politica delle donne	« 19
2.1 Gli Organismi di Parità in Italia	« 20
2.2 Un buon esempio di Istituzione di Parità territoriale: la Consulta delle Elette del Piemonte	« 25
2.3 Gli altri Organismi di Parità in Piemonte	« 27

3. L'attività condotta dalla Consulta delle Elette attraverso il progetto "Electa-e": un esempio di buone prassi trasferibili	« 31
3.1 Il progetto "Electa-e"	« 31
3.1.2 Buone prassi adottate dalla Consulta delle Elette con il progetto "Electa-e"	« 32
3.1.2.1 Buone prassi a favore delle elette nel campo della formazione	« 33
3.1.2.2 Buone prassi a favore delle elette utilizzando strumenti diversificati di comunicazione	« 36
3.1.2.3 Buone prassi a favore delle elette promuovendo il dialogo istituzionale di genere	« 38
3.1.2.4 Buone prassi a favore delle elette utilizzando gli strumenti della Società dell'Informazione	« 41
3.1.2.5 Buone prassi a favore delle elette utilizzando le provvidenze comunitarie	« 41
3.1.2.6 Buone prassi di coerenza agli obiettivi di pari opportunità da adottare negli Enti Locali	« 46

In conclusione	« 47
----------------	------

Premessa

Grazie all'assunzione di una metodologia fondata sul principio di "mainstreaming di genere", l'attenzione alle pari opportunità è divenuta progressivamente strategia che attraversa tutte le altre, orientamento globale applicabile in tutti i contesti, pur respingendo l'alternativa secondo la quale una simile impostazione renderebbe inutili e obsoleti gli interventi specifici a favore delle donne: al contrario, è necessario rendere la parità e l'uguaglianza di opportunità elemento trasversale delle politiche di intervento e contestualmente promuovere azioni specifiche in grado di incidere soprattutto sulle politiche e sulle metodologie da trasferire.

L'innovatività di molte buone pratiche orientate a favore delle donne non è certo esaurita e va ulteriormente alimentata: le azioni rivolte alle donne sono fondamentali anche per far comprendere e condividere appieno la cultura di genere da parte degli stessi attori chiave dello sviluppo dei singoli territori.

In questo contesto, la Consulta delle Elette del Piemonte ha ritenuto importante promuovere l'individuazione di processi e di soluzioni vincenti di mainstreaming di genere, considerando che tali percorsi hanno bisogno, per affermarsi, dell'impegno di tutte le istituzioni e di tutti gli attori che operano localmente: risulta infatti evidente che, in una prospettiva di promozione ad ampio spettro dalla parità e delle pari opportunità per le donne e in particolare per le elette, fattore determinante è l'attenzione che i soggetti che operano a livello politico, sociale ed economico possono e sono tenuti a dimostrare nei confronti delle potenzialità della componente femminile quale forza "culturale" nel senso più ampio del termine, essenziale per la realizzazione di un'azione amministrativa portatrice di una maggiore qualità della vita per l'intera cittadinanza.

Essenziale diviene allora realizzare il raccordo tra la progettualità locale e la programmazione regionale e comunitaria e in tal senso ha operato la Consulta attraverso il Programma Operativo Regionale del Piemonte, che fa del mainstreaming di genere elemento prioritario da diffondere attraverso il Fondo Sociale Europeo e, grazie ai suoi bandi di finanziamento sull'Asse E, Misura E.1, ha offerto la possibilità di realizzare azioni di sistema a favore della diffusione ed implementazione delle politiche di pari opportunità fra uomini e donne anche attraverso la promozione e progettazione di reti informative ed informatiche.

Il progetto **Electa-e** si è configurato dunque come azione di sistema non solo perché ha supportato le singole elette attraverso azioni di formazione, informazione, scambio e ha dato visibilità alla Consulta che le rappresenta, ma anche e soprattutto perché ha operato per diffondere la cultura del "lavorare in rete", che si configura ormai come indispensabile in una società fortemente caratterizzata dalla cultura dell'informazione e della conoscenza: di tutto ciò si dà conto in questo "Manuale di coerenza agli obiettivi di parità delle politiche pubbliche" che speriamo possa essere utile nel nostro territorio regionale e anche in altri contesti regionali e nazionali.

L'auspicio che la Consulta delle Elette desidera formulare è che questa pubblicazione possa essere efficace per rafforzare ulteriormente la presenza, la visibilità, l'incisività dell'azione delle elette a favore delle donne e più in generale delle comunità locali del Piemonte.

La Consulta delle Elette del Piemonte

1. Mainstreaming di genere ed empowerment: due strumenti per il raggiungimento dell'uguaglianza di opportunità tra donne e uomini

1.1 L'azione dell'Unione Europea

Il concetto della pari dignità, fra i più alti alla base di un'organizzazione sociale e politica, essenza della giustizia e punto di arrivo del rispetto dei diritti umani, è uno dei grandi principi su cui si fonda l'Unione Europea. Fin dalla sua creazione, la Comunità Europea ha infatti riconosciuto il principio della parità di retribuzione e, a partire da questo, ha elaborato un insieme sempre più ampio, ma in se stesso coerente ed omogeneo, di disposizioni giuridiche intese a garantire la parità.

Direttive, Raccomandazioni, Decisioni, Programmi d'Azione, iniziative delle Istituzioni comunitarie, sentenze della Corte di Giustizia, articoli dei Trattati sono gli strumenti con i quali l'Unione Europea da sempre opera per promuovere le pari opportunità di genere e per definire uguaglianza di diritti nell'accesso ai luoghi decisionali per donne e uomini.

La nozione di uguaglianza, limitata in origine alla sola questione economica (parità di retribuzione), si è progressivamente estesa per abbracciare altri aspetti non meno rilevanti, anche acquisendo e sviluppando sollecitazioni provenienti da livelli sovracomunitari, come la Conferenza delle Donne di Pechino del 1995, che ha indicato due parole chiave per accrescere il protagonismo delle donne:

➤ **mainstreaming**: portare il punto di vista delle donne nell'insieme delle azioni e delle politiche;

➤ **empowerment**: accrescere il potere e le responsabilità delle donne a tutti i livelli.

Appena due anni dopo, il Vertice di Lussemburgo sull'occupazione del 1997 indicava le politiche di pari opportunità tra donne e uomini come una delle quattro priorità della propria azione.

— — — — —
ACCRESCIERE L'OCCUPAZIONE FEMMINILE, SUPERARE LE DISCRIMINAZIONI, CONCILIARE VITA LAVORATIVA E VITA PRIVATA SONO DUNQUE IMPEGNI ASSUNTI DALL'UNIONE EUROPEA E RICHIESTI AGLI STATI MEMBRI E ALLE PARTI SOCIALI.

Dopo una serie di programmi comunitari specifici intesi ad integrare il principio della parità in tutti i settori della politica, il Trattato di Amsterdam ha dato all'Unione la base giuridica necessaria per perseguire questi obiettivi, promuovendo la nascita di un "modello sociale europeo" fondato sul confronto e sul dialogo e grazie a ciò condiviso tra i diversi Paesi, Istituzioni e soggetti.

Le differenze tra i sessi sono assai evidenti sul mercato del lavoro e si riflettono nella divisione delle donne e degli uomini in differenti tipi di lavoro e nella concentrazione delle donne negli impieghi a tempo parziale e in altre forme di occupazioni atipiche. La situazione varia

a seconda dei settori di occupazione, delle professioni e dello status professionale. Sempre più donne occupano ruoli di impiegate mentre poche (tranne che nell'agricoltura) sono dirigenti d'azienda o esercitano un'attività indipendente.

Gli studi e la formazione acquistano un'importanza crescente in tutti i Paesi, nella misura in cui si intensifica la concorrenza e l'attività economica si basa sempre di più sulla competitività dei singoli territori. L'acquisizione di competenze e di qualificazione rappresenta, per le donne, una base che apre prospettive di lavoro durevoli, più sicure, meglio retribuite e che offrono possibilità di promozione professionale. Al contrario, la mancanza di qualificazione contribuisce ad accentuare l'emarginazione delle donne. Nonostante il progresso dell'occupazione e il miglioramento delle loro competenze e qualificazioni, le donne continuano ad essere considerevolmente meno retribuite rispetto agli uomini. La discriminazione di cui ancora sono vittime nel mercato del lavoro, nonché la loro concentrazione negli impieghi poco retribuiti spiegano perché il divario tra i salari degli uomini e quelli delle donne abbia così a lungo resistito al cambiamento.

Un numero crescente di donne si rivolge verso l'attività economica indipendente e la creazione di un'impresa per migliorare la propria situazione. È questo uno dei settori che hanno contribuito a sviluppare l'occupazione in Europa. I programmi di iniziative locali per l'occupazione delle donne figurano tra le misure di incentivazione elaborate a livello europeo per consentire alle donne di contribuire alla creazione di imprese.

Poiché la responsabilità di allevare i figli e di curare gli anziani rimane essenzialmente attribuita alle donne, i problemi legati alle attività di cura costituiscono un ostacolo notevole per coloro che desiderano accedere al lavoro e alla carriera pubblica. Esistono differenze significative tra i diversi Stati membri per quanto riguarda l'attività economica delle donne, anche se la situazione tende a migliorare in ciascuno di essi. In alcuni paesi la presenza di figli influisce poco sulla partecipazione delle donne alla popolazione attiva; in altri, il tasso di partecipazione varia in funzione del numero dei figli. Anche per questo, le madri hanno più facilmente prospettive di lavoro a tempo parziale rispetto ai padri (in particolare nei paesi in cui il lavoro a tempo parziale per le donne è già relativamente diffuso).

Nonostante la loro crescente partecipazione alla categoria dei salariati, le donne continuano a dedicare molto tempo alle attività di cura ed hanno meno tempo libero degli uomini. Inoltre, la loro posizione economica e sociale è generalmente inferiore a quella degli uomini, subiscono più frequentemente la povertà e sono più spesso finanziariamente dipendenti dagli uomini e/o da forme di assistenza sociale.

Se la realizzazione di effettive condizioni di parità e pari opportunità passa attraverso la messa in atto di condizioni di uguaglianza reale nell'accesso e nella permanenza nel mondo del lavoro, è bene ricordare che le recenti linee di orientamento per le politiche dell'occupazione dettate dall'Unione Europea agli Stati membri invitano i singoli governi nazionali ad affrontare primariamente due questioni:

➤ l'integrazione delle pari opportunità tra donne e uomini in tutte le politiche per l'occupazione, garantendo alle donne il beneficio in materia di inserimento professionale in misura proporzionale al loro tasso di disoccupazione e, insieme, sviluppando la rappresentatività femminile nelle azioni volte alla creazione di impresa;

➤ l'utilizzo a favore delle pari opportunità del potenziale occupazionale della società dell'informazione nel campo delle nuove forme di organizzazione del lavoro.

Affrontare tali questioni diviene necessario affinché la realizzazione di una maggiore partecipazione delle donne al mondo del lavoro, ma anche all'impegno sociale e politico sia una realtà sempre più diffusa.

- - - - -

GLI STATI MEMBRI SONO QUINDI CHIAMATI A CREARE CONDIZIONI TALI DA CONSENTIRE ALL'ECONOMIA EUROPEA DI BENEFICIARE PIENAMENTE DELLE POTENZIALITÀ DI CUI LE DONNE SONO PORTATRICI.

A fronte degli impegni in materia di parità e di uguaglianza di opportunità da parte delle Istituzioni comunitarie e nazionali, nuove opportunità lavorative sono state create per le donne ed è aumentata la percentuale delle donne lavoratrici; tuttavia il tasso di occupazione femminile a livello comunitario resta inferiore di circa 20 punti percentuali rispetto a quello maschile e le donne restano le maggiori vittime della disoccupazione.

Il CNEL, in una indagine condotta nel 2002, sottolinea come le statistiche mostrino che le differenze tra i tassi di attività maschile e femminile diminuiscono con il crescere del livello di istruzione; tuttavia, se si considera il livello gerarchico, a parità di titolo di studio si riscontra che le donne occupano generalmente livelli di responsabilità inferiori rispetto agli uomini.

Sul versante delle retribuzioni, poi, permangono tuttora notevoli disparità, giacché le donne vengono pagate meno dei loro colleghi maschi in una misura che varia tra i 15 e i 35 punti percentuali, scarto che, nelle professioni manuali, raggiunge anche il 40%.

La posizione dell'Unione Europea sulla linea d'azione relativa alle pari opportunità non è comunque caratterizzata solo dall'esigenza di perseguire l'obiettivo di una maggiore diffusione della popolazione attiva nei singoli Paesi: esistono esigenze di protezione sociale e di equilibrio dei sistemi pensionistici, ma gli obiettivi dell'Unione riguardano soprattutto l'evoluzione delle mentalità e degli atteggiamenti nei confronti delle donne, insieme alla promozione dell'istruzione e della formazione professionale, alla possibilità di raggiungere una maggiore conciliazione tra vita professionale e vita privata, al sostegno dell'imprenditorialità femminile, al rafforzamento della rappresentanza nelle Istituzioni pubbliche e nei Governi locali.

È evidente che notevole è il contributo che l'Unione Europea può dare al miglioramento dell'inserimento delle donne nella realtà politica, sociale e lavorativa, ma è altrettanto evidente che l'intervento in materia di uguaglianza di opportunità non può essere promosso e coordinato solo dalle autorità comunitarie: devono essere i singoli Stati membri, le autorità regionali e locali, le Parti sociali, i diversi attori socioeconomici, le Istituzioni di parità a promuovere e sostenere, a livello capillare, le azioni necessarie al raggiungimento dell'obiettivo che dall'Unione Europea viene indicato. Da parte loro, le autorità comunitarie possono sostenere il ruolo fondamentale di sviluppo e coordinamento di azioni strategiche e di specifici strumenti capaci di stimolare l'iniziativa delle forze sociali.

In questa prospettiva, per gli anni 1996-2000, ha operato il IV Programma d'Azione per le Pari Opportunità tra uomini e donne della Commissione Europea – Direzione Generale Occupazione, Relazioni Industriali ed Affari Sociali, allo scopo di stimolare un partenariato che coinvolgesse i diversi livelli comunitario, nazionale, regionale, locale. Il Programma ha avuto il merito di ricercare la promozione, il sostegno, lo sviluppo di azioni

volte a stimolare la collaborazione e la messa in comune di risorse tra i vari soggetti coinvolti, con il fine ultimo di inserire la tematica della parità e delle pari opportunità nelle politiche generali comunitarie e nazionali.

Quanto attuato dal IV Programma viene assunto dal V Programma d'Azione per le Pari Opportunità tra uomini e donne, che, per il quinquennio 2001-2005, disegna la strategia globale della Comunità in materia di uguaglianza tra donne e uomini, composta dalla totalità delle politiche volte a raggiungere la parità tra i sessi, comprese quelle volte all'integrazione orizzontale della dimensione delle pari opportunità e le azioni mirate specificamente alle donne.

Il Programma coordina, sostiene e finanzia le attività orizzontali e coordinate nei settori di intervento della strategia comunitaria in materia di parità di genere: vita economica, parità di partecipazione e rappresentazione, diritti sociali, vita civile, ruoli e stereotipi legati al genere, parità nell'ambito dell'ampliamento dell'Unione Europea.

La realizzazione di condizioni di parità e di uguaglianza di opportunità tra donne e uomini attraverso interventi specifici è un obiettivo puntuale anche dell'azione attuata attraverso l'utilizzo dei Fondi Strutturali e, in particolare, del Fondo Sociale Europeo, che la Commissione considera la principale fonte di finanziamento delle azioni a favore delle pari opportunità, pur ricordando che anche altre tipologie di fondi devono contribuire significativamente a fornire interventi e strutture complementari.

Nella prospettiva di "mainstreaming", ovvero della priorità e trasversalità dell'uguaglianza delle opportunità nello sviluppo di tutte le politiche comunitarie, le donne stesse sono chiamate a partecipare più attivamente alla pianificazione e alla messa in opera di politiche di sviluppo, in particolare a livello regionale, impegnandosi primariamente nei propri ambienti locali, per promuovere in essi e grazie ad essi un respiro europeo.

Tutti gli Stati membri, tra cui l'Italia, si sono impegnati già negli anni passati a promuovere azioni ed eventi volti ad attuare il duplice approccio del mainstreaming e della azione positiva, che sono le direttrici maestre individuate a livello comunitario per una concreta promozione dell'uguaglianza di opportunità: questa trova luogo privilegiato all'interno dell'attuazione dei Fondi Strutturali, che sono principale strumento comunitario per promuovere la coesione, migliorare l'occupazione e l'integrazione e raggiungere uno sviluppo sostenibile anche da un punto di vista di genere.

Infatti, il Regolamento generale per i Fondi Strutturali 2000-2006 ha fatto del mainstreaming di genere un obbligo e delle pari opportunità una tematica trasversale integrata in tutti i programmi e in tutte le azioni, in tutte le fasi, compresa quella relativa al monitoraggio e alla valutazione e in riferimento alla composizione dei Comitati di Sorveglianza.

La novità rispetto alle precedenti programmazioni non è stato il riconoscimento della parità, ma lo status più forte da essa acquisito nella riconfigurazione del quadro giuridico dei Fondi: la dimensione di parità è stata inclusa in tutte le proposte di Iniziativa Comunitaria presentate dalla Commissione, anche tesauroizzando le buone prassi in materia di parità degli ultimi anni e inserendo l'esperienza acquisita nel contesto delle politiche generali.

Dunque, l'impegno comunitario per la promozione e la realizzazione di pari opportunità è al centro delle strategie per l'occupazione: tale impegno è letto dalla stessa Commissione Europea come **il migliore e più chiaro esempio di mainstreaming**, le cui

strategie e modalità di attuazione sono finalizzate al miglioramento della qualità delle politiche e alla esclusione di conseguenze negative non desiderate.

A tale scopo, la Commissione auspica il monitoraggio in una prospettiva di genere di tutte le politiche comunitarie, nella consapevolezza che l'applicazione di un approccio sensibile al mainstreaming di genere richiede una mobilitazione di forze che stimoli la riflessione e vigili per l'integrazione della dimensione della parità in tutte le attività comunitarie con modalità coerenti e sistematiche.

Tra le azioni individuate come prioritarie e che richiedono l'adozione di misure specifiche per raggiungere pienamente l'obiettivo di realizzazione delle pari opportunità nell'Unione vi sono provvedimenti quali: il congedo parentale come diritto individuale, non trasferibile, per donne e uomini e il coinvolgimento degli uomini alle politiche di pari opportunità, affinché comprendano meglio i provvedimenti di azione positiva.

Inoltre è da ricordare che le strategie a favore della parità tra donne e uomini devono tenere conto che le differenze non riguardano solo le disparità tra i due sessi, ma anche le diversità che caratterizzano i gruppi di donne e le situazioni in cui le donne vivono, fattore, questo, di particolare rilevanza.

In particolare, se la posizione delle donne è migliorata negli ultimi decenni, la femminilizzazione è ancora molto lontana dai luoghi di decisione: di fatto, uomini e donne non solo accedono in misura differente alle diverse professioni, ma hanno anche non uguali possibilità di carriera, di accedere alle posizioni di maggiore rilievo, retribuzione e prestigio.

Dinanzi a tale situazione, l'Unione Europea ha costituito, nell'ambito del III Programma di Azione a Medio Termine (1991-1995) le rete **Donne e decision making**, finalizzata a reperire informazioni (carenti in tutti gli Stati membri) sulla posizione femminile nei luoghi decisionali ai vari livelli e nei diversi ambiti della politica, dell'economia, della vita sociale.

1.2 L'azione dell'Italia

Il principio di uguaglianza di opportunità è sancito dalla stessa Costituzione Italiana: uomini e donne, in particolare nel mondo del lavoro, hanno diritto al medesimo trattamento.

Negli anni, gli impegni della legislazione italiana a favore delle pari opportunità tra donne e uomini risultano piuttosto variegati, toccando diversi settori:

- parità di retribuzione;
- parità di diritti sul lavoro;
- azioni di promozione della parità di opportunità;
- miglioramento delle opportunità di lavoro;
- azioni di formazione e promozione professionale;
- misure a sostegno della maternità e delle famiglie;
- delega ammortizzatori sociali;
- misure per il rafforzamento degli organismi e dei soggetti istituzionali di parità;
- generalizzazione delle statistiche di genere;
- congedi parentali;
- promozione dell'imprenditorialità femminile.

Dal punto di vista contrattuale, il panorama italiano – tratteggiato dall’analisi sopra richiamata condotta dal CNEL “Il lavoro delle donne tra tutela legislativa e previsioni contrattuali” del febbraio 2002 – è molto variegato in relazione alla tutela e alla disciplina delle pari opportunità tra donne e uomini: diversi sono gli strumenti possibili e molteplici le iniziative dirette a dare concretezza ai principi di uguaglianza di opportunità nell’accesso al lavoro, nelle condizioni di impiego, nella formazione professionale e nella progressione di carriera.

Quasi ogni contratto contiene dichiarazioni di principio sulla rilevanza che il tema della parità e dell’uguaglianza di opportunità riveste dal punto di vista sociale ed economico e non mancano indicazioni sulla necessità di rafforzare le condizioni per una sempre più significativa presenza femminile nel mondo del lavoro.

Le strategie indicate per il raggiungimento di tale obiettivo sono assai diversificate: si passa dal semplice richiamo alla normativa in materia, all’impegno direttamente assunto dalle parti contraenti, senza che siano però contemplati strumenti specifici, alla previsione di Gruppi di Lavoro, Comitati, Commissioni con disposizioni circa loro compiti, finalità, funzionamento.

In riferimento a questi organismi di parità, talvolta non vi è alcuna indicazione sui loro compiti; altre volte l’indicazione è presente, ma in forma tanto generica che essi appaiono privi di un reale potere. Infine, accade che essi non vengano chiamati a dare conto dell’attività svolta, anche se, nella maggior parte dei casi questo è previsto, ma esclusivamente sotto forma di un rapporto a scadenza periodica.

Altre questioni non considerate in maniera soddisfacente sono quelle relative alla messa a disposizione di risorse, strumenti, materiali e supporti operativi da destinare alla realizzazione di **azioni positive**, ovvero misure temporanee speciali intraprese per accelerare il processo di instaurazione di fatto dell’uguaglianza e per combattere le forme di discriminazione dirette e indirette nei confronti delle lavoratrici: esse si affiancano efficacemente alla legislazione e si traducono in interventi concreti da parte delle organizzazioni del lavoro, nella assegnazione del posto, nelle promozioni, nei percorsi di carriera, nella formazione, in base a un programma che si adatti alle esigenze, alle dimensioni e alle possibilità dell’organizzazione stessa che si impegna in questa direzione.

Nella maggior parte dei contratti, non esistono previsioni al riguardo e, laddove vi sono indicazioni in tal senso, si fa un generico riferimento alla possibilità di “ricorrere a risorse dei vari enti pubblici” o di “utilizzare le risorse messe a disposizione dal Fondo Sociale Europeo”. Rarissimi sono invece i casi in cui il contratto esplicita un impegno diretto dell’impresa a mettere a disposizione risorse, strumenti e materiali per la realizzazione di iniziative in tema di pari opportunità.

Infine, è interessante la valutazione data dal CNEL in relazione alle disposizioni in tema di pari opportunità contenute nei contratti aventi per oggetto il rapporto di lavoro del personale dirigente. Molti contratti non contemplano alcuna disposizione al riguardo e quelli che fanno riferimento all’obiettivo delle pari opportunità si limitano a rinviare alle disposizioni legislative in materia e/o contengono affermazioni di principio o dichiarazioni di intenti.

In conclusione, il CNEL riconosce come filo conduttore dell’analisi condotta sulle forme contrattuali nelle diverse realtà lavorative la modesta incisività delle disposizioni in materia di pari opportunità. Notevole spazio e forte rilevanza sono attribuiti alle attività di studio e ricerca per individuare gli ostacoli alla effettiva parità e alla promozione di misure utili al loro

superamento; tuttavia, nella maggior parte dei casi, non sono indicati né strumenti operativi, né risorse, né progetti concreti con cui si prevede il raggiungimento di obiettivi di parità e uguaglianza di opportunità. Ciò troverebbe conferma nel fatto che, fatta eccezione per gli Enti Locali, i contratti relativi al personale dirigente non vanno al di là di un richiamo alla normativa in materia di pari opportunità o a generiche dichiarazioni di intenti.

Proprio la presenza femminile nei luoghi di direzione e di decisione richiama al secondo grande tema affrontato per la prima volta a Pechino nel 1995 insieme al *mainstreaming*: si tratta dell'empowerment, termine che indica la necessità e l'impegno di attribuire potere e responsabilità alle donne, primariamente – ma non solo – nel senso di promozione della presenza femminile nei centri decisionali della vita sociale, politica, economica. In seconda istanza, infatti, la promozione di potere e responsabilità propone una sollecitazione alle donne stesse ad accrescere la propria autostima, ad autovalorizzarsi, ad accrescere le proprie abilità e competenze. Empowerment significa, allora, considerazione del fatto che il potere delle donne, la loro capacità e possibilità di decidere, di essere autonome, di avere voce in capitolo nella famiglia, nella società e nella politica sono un bene in sé e, insieme, uno strumento per realizzare uno sviluppo più equo della società.

Per condurre la riflessione connessa al tema dell'empowerment, è utile fare riferimento alla pubblicazione di Graziella Fornengo e Marila Guadagnini **Un soffitto di cristallo? Le donne nelle posizioni decisionali in Europa**, Fondazione Adriano Olivetti, 1999 che offre una ricognizione delle riflessioni, degli studi e delle ricerche condotti nei Paesi europei sul problema della presenza delle donne ai vertici delle organizzazioni politiche ed economiche. Tali studi, viene rilevato, riguardano in genere l'assunzione, la promozione e il mantenimento delle donne nelle posizioni decisionali all'interno delle organizzazioni: in altre parole, essi riguardano la segregazione orizzontale e verticale piuttosto che il potere.

Solo recentemente si è focalizzata l'attenzione sulla natura di genere delle norme, dei valori e delle pratiche delle culture organizzative, al fine di meglio comprendere le rigidità che caratterizzano la struttura di genere della forza lavoro nelle organizzazioni.

In sintesi, gli studi esistenti, dichiarano le autrici, si basano su tre differenti fattori individuati come causa prima del ruolo delle donne nelle organizzazioni:

- il **genere**, in quanto influenza delle differenze di genere
- la **struttura organizzativa**, in quanto influenza del ruolo femminile nella società
- l'insieme **genere-organizzazione-sistema** sociale

Biografie

Suggeriscono che le donne si trovano a dover superare ostacoli assai maggiori degli uomini per raggiungere posizioni simili.

Percorsi di carriera

Sottolineano il fatto che le donne permangono a lungo come specialiste in una funzione, spesso di supporto e non centrale nel business e si muovono poco verso posizioni generali: dunque, dovrebbero poter uscire dalla spirale che le vede nella stessa posizione specialistica, cambiare occupazione e funzione per muoversi verso percorsi di carriera che portano al **general management**.

Promozione

I maggiori ostacoli si incontrano a livello di **middle management**, ovvero quando si tratta di passare ai livelli superiori: le selezioni svantaggiano le donne ai primi gradini della carriera attraverso sistemi di promozione chiusi e mancanza di informazioni sulle posizioni disponibili, che non consentono alle donne di parteciparvi.

Stile di management

Le difficoltà di promozione alle posizioni elevate nascerebbero da differenti stili di management da parte delle donne (maggiore attenzione ai rapporti interpersonali e attribuzione di una forte importanza alla collaborazione), i quali non sarebbero riconosciuti dalle organizzazioni dove i criteri manageriali sono maschili (valorizzazione degli aspetti di dominio assertivi e decisionali).

Metodi di selezione e di valutazione

Viene rilevata una progressiva scarsa trasparenza dei criteri di selezione salendo nella scala gerarchica, quando i criteri valutativi diventano più complessi ma anche più oscuri, potendo divenire discriminatori nei confronti delle donne.

Impatto della vita familiare

La vita privata ha un'influenza negativa specie sulle carriere interrotte e sull'abbandono delle posizioni dirigenziali, spesso dovuto non tanto alla cura dei figli, quanto ai condizionamenti conseguenti alla carriera e alla mobilità del compagno. Viene ritardata l'età in cui le donne possono raggiungere il loro potenziale, ma donne e uomini si trovano spesso, sia pure con proporzioni diverse, a dover ritardare il loro accesso a posizioni di potere a causa di responsabilità familiari.

Stress

Esisterebbe un maggior grado di stress per le donne manager piuttosto che per i loro colleghi maschi di pari livello, sia a casa, sia sul lavoro, dove i pregiudizi e le discriminazioni riguardano anche l'esclusione da eventi sociali, interessando non solo le donne ai livelli più elevati, ma anche le dirigenti agli stadi iniziali. Le donne si sentono in genere più tese, sotto continuo esame e, in un ambiente tarato sulle caratteristiche maschili, costrette ad alterare i propri tratti distintivi, soffrendone in termini di autostima, percezione della propria femminilità e identità di genere, quando non in termini di salute.

Infine, l'analisi comparata delle principali variabili solitamente richiamate per spiegare le differenze esistenti nella posizione delle donne nei vari Paesi europei e le similitudini che si riscontrano nel mancato raggiungimento delle posizioni di vertice, consente di chiarire i limiti di alcuni stereotipi esistenti sui modelli dei diversi Paesi. Emerge in particolare lo scarso ruolo che ai fini della carriera svolgono politiche familiari e sociali, che pure influenzano la partecipazione delle donne alla vita attiva e anche la scarsa relazione che esiste tra la presenza delle donne alla base della piramide e ai vertici della stessa.

La presenza femminile nei luoghi di decisione economica, politica e sociale è dunque limitata, tuttavia esiste oggi una più diffusa consapevolezza dell'esigenza di assicurare una

presenza equilibrata di donne e uomini nel processo decisionale politico: d'altra parte, una scarsa presenza femminile nei luoghi di decisione politica non è meramente assimilabile alla questione della limitata presenza delle donne ai vertici della carriera. Il problema è più generale, perché riguarda la questione della rappresentatività e della legittimità degli stessi sistemi democratici, ma è anche un problema specifico, poiché l'attività e la carriera in politica costituiscono un tipo di impegno e di professione relativamente peculiari nel campo della divisione del lavoro.

Sebbene l'accesso alle cariche elettive sia formalmente aperto a tutti, di fatto esso è, nella maggior parte dei casi, vincolato non solo alla disponibilità di determinati requisiti e risorse, ma anche a veri e propri **itinerari** di carriera le cui tappe, benché non formalizzate, sono visibili e operanti.

La maggiore visibilità e rilevanza pubblica e politica del problema spiega probabilmente perché il tema dell'assenza delle donne all'apice della piramide politica sia stato maggiore oggetto di studi rispetto al tema della presenza femminile nei luoghi di decisione economica e sociale e sia stato al centro non solo di un'ampia mobilitazione da parte delle donne stesse, ma anche di numerosi programmi adottati a livello nazionale e sovranazionale.

L'asimmetria di potere che si verifica a livello politico costituisce l'indicatore **simbolico** più evidente di come non sia realizzata di fatto l'uguaglianza di genere, pur essendo questa stessa sancita come diritto in tutte le legislazioni dei Paesi europei e della stessa Unione Europea.

A sostegno della partecipazione equilibrata di donne e uomini nelle posizioni di vertice della politica, un'argomentazione della letteratura in merito fa riferimento al fatto che i sistemi politici a bassa rappresentanza femminile sono sistemi democratici incompiuti. A tale argomentazione si riferiscono tutti coloro che rivendicano il riconoscimento dei diritti delle donne alla piena cittadinanza politica e che sostengono che questi diritti si devono riflettere in una partecipazione effettiva delle donne a tutti i livelli del processo decisionale.

La disparità di rappresentanza tra i generi negli organismi decisionali non deve essere, però, considerata come una **questione femminile** che riguarda esclusivamente i diritti delle donne: piuttosto, essa deve interessare chiunque abbia a cuore una reale democraticità dei sistemi di governo. In altre parole, la promozione di una più consistente presenza delle donne nei luoghi di decisione costituisce una opportunità per riaffermare la credibilità della democrazia, specie alla luce della crescente disaffezione dei cittadini e delle cittadine nei confronti della politica, fenomeno testimoniato dall'aumento dell'astensionismo elettorale e dal calo di iscrizioni ai partiti politici, criticità che si riscontrano nella maggior parte dei Paesi europei.

Un altro tipo di argomentazione fa riferimento al fatto che la sottorappresentanza femminile priva il processo decisionale di un contributo essenziale: la Piattaforma d'Azione adottata a Pechino nel 1995 afferma, ad esempio, che un impiego paritario delle risorse umane e una partecipazione più equilibrata delle donne al processo decisionale è di cruciale importanza per affrontare le sfide del mondo di domani. In quest'ottica, una scarsa presenza di donne nel processo decisionale politico costituisce uno spreco di risorse, poiché comporta un sottoutilizzo delle risorse umane: le donne rappresentano la metà dei talenti e delle capacità potenziali del genere umano, ma queste loro capacità non vengono utilizzate e questo va a danno di tutti, uomini e donne.

1.3 L'azione a livello regionale

La legislazione in materia di parità e pari opportunità adottata dalle Regioni risulta diversificata nel tempo, legata all'evolversi continuo del contesto sociale ed economico nazionale e locale, a seguito dei cambiamenti del mercato del lavoro, ai processi demografici e ai cambiamenti sociali, con evoluzioni spesso di tipo differente nei diversi ambiti regionali.

In sintesi, gli interventi legislativi in materia di pari opportunità in ambito regionale possono essere definiti: rari fino alla metà degli anni Settanta, pur essendo state emanate norme di applicazione della legislazione nazionale su importanti settori; rilevanti e di particolare importanza per il riconoscimento del diritto alla salute e dei servizi sociali; specifici e di grande interesse dalla seconda metà degli anni Ottanta, con l'approvazione di leggi regionali per interventi mirati a favore delle donne; qualificanti e innovativi a partire dagli anni Novanta, grazie alla emanazione di norme a favore dell'occupazione, dell'imprenditoria femminile e della famiglia.

Nel complesso, la normativa a livello regionale ha mirato, nel corso degli anni, a costruire una griglia di prescrizioni minime a favore delle donne, in molti settori della vita sociale, con la finalità di:

- favorire la compatibilità tra lavoro e famiglia, attraverso interventi sociali mirati a conciliare vita professionale e vita familiare;
- realizzare le pari opportunità nel mercato del lavoro, per migliorare il tasso di occupazione femminile e ridurre il disequilibrio della rappresentanza delle donne e degli uomini in alcuni settori e professioni;
- adottare una serie di iniziative volte a riconoscere il valore della famiglia e del lavoro delle donne nell'ambito familiare;
- tutelare la salute delle donne, la maternità e l'infanzia;
- creare un sistema integrato di servizi di protezione sociale.

Secondo tali principi, la Regione Piemonte, a partire dalla metà degli Anni Settanta, ha emanato i seguenti provvedimenti normativi:

- ✓ Delibera del Consiglio Regionale 05 febbraio 1976, n. 59/81 ISTITUZIONE DELLA CONSULTA FEMMINILE;
- ✓ Legge regionale 25 febbraio 1980, n. 8 DISCIPLINA DELLE ATTIVITÀ DI FORMAZIONE PROFESSIONALE, volta a realizzare la piena occupazione mediante l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro e la rimozione delle cause che impediscono la parità di diritti ed opportunità sociali e lavorative;
- ✓ Legge regionale 12 novembre 1986, n. 46 ISTITUZIONE DELLA COMMISSIONE REGIONALE PER LA REALIZZAZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ FRA UOMO E DONNA;
- ✓ Legge regionale 17 aprile 1990, n. 31 INTERVENTI REGIONALI PER LA COOPERAZIONE, LA PACE E LO SVILUPPO, in cui, insieme all'impegno per la pace, la solidarietà, la salvaguardia della vita umana, l'autosufficienza alimentare, la valorizzazione delle risorse umane, la Regione assume quello di migliorare la condizione femminile e dell'infanzia, sostenendo la promozione delle donne;
- ✓ Legge regionale 29 ottobre 1992, n. 43 INFORMAZIONE, PROMOZIONE, DIVULGAZIONE DI AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE DI PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA;
- ✓ Legge regionale 14 giugno 1993, n. 28 MISURE STRAORDINARIE PER INCENTIVARE L'OCCUPAZIONE

MEDIANTE LA PROMOZIONE E IL SOSTEGNO DI NUOVE INIZIATIVE IMPRENDITORIALI E PER L'INSERIMENTO IN NUOVI POSTI DI LAVORO RIVOLTI A SOGGETTI SVANTAGGIATI;

- ✓ Legge regionale 25 luglio 1994, n. 26 NORME SULLE COMMISSIONI GIUDICATRICI DEI CONCORSI PER L'ACCESSO ALLE QUALIFICHE FUNZIONALI REGIONALI, finalizzata a determinare la composizione delle Commissioni in conformità con i principi di pari opportunità;
- ✓ Legge regionale 21 dicembre 1994, n. 67 INTERVENTI PER L'INSERIMENTO QUALIFICATO DI GIOVANI DISOCCUPATI E DI LAVORATORI IN CASSA INTEGRAZIONE STRAORDINARIA O EX DIPENDENTI DA AZIENDE IN CRISI IN COOPERATIVE GIÀ COSTITUITE O DI NUOVA COSTITUZIONE, in cui la Regione si impegna a sostenere, tra l'altro, cooperative a dirigenza femminile;
- ✓ Legge regionale 06 aprile 1995, n. 52 NORME PER LA FORMULAZIONE E L'ADOZIONE DEI PIANI COMUNALI DI COORDINAMENTO DEGLI ORARI;
- ✓ Legge regionale 13 aprile 1995, n. 63 NORME PER LA FORMULAZIONE E L'ADOZIONE DEI PIANI COMUNALI DI COORDINAMENTO DEGLI ORARI;
- ✓ Legge regionale 13 aprile 1995, n. 63 DISCIPLINA DELLE ATTIVITÀ DI FORMAZIONE E ORIENTAMENTO PROFESSIONALE, che disciplina gli interventi di formazione e orientamento professionale secondo criteri di flessibilità, organicità e progettualità, con particolare riferimento alla rimozione degli ostacoli che impediscono la parità e le pari opportunità nell'accesso al mercato del lavoro;
- ✓ Legge regionale 09 luglio 1996, n. 44 ISTITUZIONE DELLA CONSULTA DELLE ELETTE DEL PIEMONTE;
- ✓ Legge regionale 09 maggio 1997, n. 22 MODIFICHE ALLA LEGGE REGIONALE 14 GIUGNO 1993, N. 28, che favorisce iniziative imprenditoriali, con particolare riferimento ai soggetti svantaggiati, comprese le donne.

Si può dunque affermare senza tema di smentita che l'attività legislativa del Piemonte a favore dell'applicazione degli obiettivi di parità e uguaglianza di opportunità tra donne e uomini è assai ricca e si configura nel panorama nazionale come esempio di buona prassi.

L'impegno principale rimane però ancora oggi quello di far sì che tutti questi provvedimenti siano conosciuti, condizione essenziale perché siano anche diffusamente applicati.

1.4 Politiche di pari opportunità tra donne e uomini e mainstreaming di genere: il concetto di "buona prassi"

L'effettiva permeabilità operativa al mainstreaming di genere nell'applicazione concreta dei principi di parità e pari opportunità e nella capacità di progettare in una prospettiva di genere è un problema che tuttora permane, nonostante la diffusa enunciazione del principio di uguaglianza di opportunità e del suo valore universale.

Ne consegue che, per applicare il mainstreaming di genere a un contesto, è indispensabile adottare un **pregiudizio di genere**, poiché è questo che consentirà di individuare la misura di mainstreaming da applicare, le azioni da mettere in pratica.

Adottare il pregiudizio di genere diviene peraltro indispensabile per contrastarne un altro, quello che sostiene che il problema delle pari opportunità fra uomini e donne non si pone, è superato, perché **tutti sono uguali** davanti alla legge, alle misure di intervento, ai luoghi di decisione. Ugualmente, esso è necessario per dimostrare l'anacronismo di qual-

siasi argomentazione che si limiti al riconoscimento formale del principio di parità, senza fare del mainstreaming di genere uno strumento strategico per la realizzazione di una reale uguaglianza di opportunità indirizzata all'empowerment, ossia volta a valorizzare l'attuale posizione delle donne nella società, a promuoverne il ruolo in tutti gli stadi della carriera professionale e nei processi decisionali.

Non è sufficiente affermare buoni principi o fare dichiarazioni che esaltino l'investimento sulle donne come chiave della modernità e dell'equità di un processo di crescita del territorio e delle sue potenzialità di sviluppo: per passare dall'uguaglianza formale a quella sostanziale occorre intervenire in forma assai più radicale su una serie di stereotipi che si sono consolidati sulle donne e sulle pari opportunità, promuovendo soluzioni e azioni che aumentino la partecipazione femminile nei luoghi di decisione, incrementino il tasso di partecipazione femminile al mercato del lavoro, creino un sistema **gender friendly**, diano prestigio e visibilità alle azioni positive fatte nei confronti delle donne, usino ogni strumento – e in via privilegiata le reti di governance e quelle della società dell'informazione – per far conoscere e trasferire le buone prassi.

Individuare percorsi concreti e praticabili che propongano il mainstreaming di genere come elemento costitutivo e non aggiuntivo di quell'insieme di fattori che, se metodicamente e coerentemente organizzati, possono dar luogo ad una nuova fase di valorizzazione delle pari opportunità diviene allora una metodologia capace di proporsi come **buona prassi** di desegregazione orizzontale e verticale, di valorizzazione professionale e, in generale, di promozione occupazionale, sociale, politica della componente femminile.

In questo quadro, una **buona prassi** si configura come costruzione empirica delle modalità di sviluppo di esperienze che per l'efficacia dei risultati, per le caratteristiche di qualità interna, per il contributo offerto dalla soluzione di particolari problemi, per la sua trasferibilità soddisfa il complesso sistema di aspettative della programmazione finalizzata ad un obiettivo determinato.

Per **pratica** si intende il complesso delle attività svolte nell'esercizio continuo e prolungato, sintesi dell'esperienza, molto simile alla performance: una pratica è il modo attraverso cui si sviluppa un'esperienza legata a una strategia, una formula collaborativa, un'azione o un'attività.

Un progetto, un intervento, un'azione, proprio per le caratteristiche che presentano, tra cui la definizione di un gruppo di lavoro e delle procedure finalizzate al raggiungimento di un obiettivo, con una scadenza temporale, richiede modelli e schemi di riferimento. Occorre infatti garantire gli standard di qualità, senza appesantire le forme di controllo organizzativo che il sistema della qualità totale, a cui ci si può riferire utilmente, comporta: ecco allora che si sviluppa la cultura delle **best practices** e delle **good practices**.

Nessuna esperienza, nessun modello, nessuna pratica può essere considerata perfettamente rispondente alla varietà e complessità dei bisogni, delle aspettative e dei contesti, nonché soddisfare l'insieme dei principi di qualità organizzativa e gestionale. Tuttavia, è possibile individuare aspetti positivi che presentano un alto livello di condivisione e possono essere assunti convenzionalmente come **buone prassi**.

Una buona pratica costituisce dunque un volano moltiplicatore di comportamenti e procedure capaci di produrre, se opportunamente socializzate, effetti culturali e processi innovativi che si riflettono positivamente sull'innalzamento degli standard di qualità della

progettazione e conduzione di attività e sugli orientamenti delle Pubbliche Amministrazioni, generando una spirale virtuosa di qualificazione crescente.

Pertanto, l'azione divulgativa delle buone pratiche genera, di fatto, un sistema di comunicazione aperto grazie al quale l'esperienza accumulata, le soluzioni efficaci e innovative possono divenire patrimonio comune di tutti gli agenti della programmazione e possono rappresentare un punto di partenza per le nuove iniziative e, insieme, una pre-condizione necessaria per favorire il confronto, la formazione, l'integrazione e l'evoluzione dei modelli e delle strategie di intervento, per meglio adattare e renderle funzionali alla mutevolezza delle situazioni ambientali, organizzative e alla natura dei problemi.

2. Dalla legislazione di parità e pari opportunità alla rappresentanza delle donne: le Istituzioni di Parità e la promozione della partecipazione politica delle donne

La presenza delle donne nelle posizioni decisionali e amministrative rimane molto bassa: nel 2000 (considerando che in Italia gli elettori sono circa 20.000.000 e le elettrici 22.500.000), la **percentuale femminile** sul totale degli eletti è stata:

- ✓ nel **Parlamento Europeo**: **11,5 %** (l'Italia è all'ultimo posto della classifica per rappresentanza femminile dei 15 Stati membri, preceduta dalla Grecia con il 16,0 %, mentre la percentuale complessiva delle donne parlamentari europee è il 31,1 %, soprattutto grazie alla Finlandia col 75,0 %, alla Svezia col 50,0 % e all'Olanda col 45,2 %);
- ✓ nel **Parlamento Italiano**: **11,4 %** Deputati e **8,3 %** Senatori;
- ✓ nel **Governo Italiano** (Amato): **16,6 %** Ministri e **12,7 %** Sottosegretari;
- ✓ nelle **Regioni**: **10,0 %** Presidenti, **10,8 %** Assessori, **8,3 %** Consiglieri;
- ✓ nelle **Province**: **6,1 %** Presidenti, **13,7 %** Assessori, **10,4 %** Consiglieri;
- ✓ nei **Comuni capoluogo**: 6,3 % Sindaci, 13,6 % Assessori, 11,2 % Consiglieri;
- ✓ nei **Comuni superiori a 15.000 abitanti**: **4,8 %** Sindaci, **14,5 %** Assessori, **10,9 %** Consiglieri;
- ✓ nei **Comuni inferiori a 15.000 abitanti**: **6,8 %** Sindaci, **1,6 %** Assessori, **18,0 %** Consiglieri.

In particolare, tra le donne elette nella **I Circoscrizione Nord-Ovest** si contano:

- ✓ **2 Parlamentari europee** su 26 (7,7 % contro l'11,5 % della presenza femminile italiana);
- ✓ **8 Parlamentari nazionali** (5 Deputate e 3 Senatrici) su 69 (46 Deputati e 23 Senatori) pari al 10,9 % dei Deputati e al 13,0 % dei Senatori (contro la media nazionale dell'11,5 % alla Camera e del 7,9 % al Senato);
- ✓ **7 Consigliere regionali** (di cui 2 Assessori) su 60 (più un Assessore esterno) pari all'11,7 % contro la media nazionale del 9,2 %;
- ✓ **3.591 donne negli Enti locali** su circa 16.000 Amministratori Comunali e 500 Provinciali (pari al 21,8 %).

La presenza delle donne si riduce ulteriormente quando cresce l'importanza e il peso politico del ruolo di potere o di governo e la rappresentatività dell'ente o dell'organizzazione da dirigere. Se nessuna donna è presidente di Gruppo al Parlamento Europeo e in quello Italiano, negli Organismi e nelle Istituzioni nazionali, come Corte Costituzionale, CNEL, Consiglio Superiore della Magistratura, Consiglio Generale degli Italiani all'Estero, Consiglio della Magistratura Militare, ecc. la presenza delle donne non supera il 10-13 %.

Emerge dunque, come esigenza forte, la realizzazione di azioni di empowerment che realizzino una parità tra donne e uomini di tipo non solo qualitativo, ma anche quantitativo, a cominciare dalla presenza nelle Istituzioni.

Anche per rispondere a tale esigenza, accanto alla normativa, a partire dalla seconda metà

degli anni Settanta, la Comunità Europea e, successivamente, i singoli Stati membri hanno creato organismi istituzionali rivolti al superamento delle discriminazioni di qualsiasi tipo tra donne e uomini.

In sintesi, le Istituzioni di Parità fanno riferimento ad alcuni specifici principi:

- integrazione orizzontale delle questioni di genere;
- coinvolgimento di diversi settori e istituzioni per la promozione della parità;
- promozione della parità sul lavoro in tutti i settori;
- promozione dell'imprenditorialità femminile;
- equilibrata rappresentanza dei sessi nel processo decisionale;
- esercizio dei diritti di parità;
- promozione dell'uguaglianza come riconoscimento delle differenze di genere;
- azioni di diffusione e divulgazione;
- analisi dell'impatto di genere delle politiche di sviluppo locale;
- aumento della visibilità delle azioni comunitarie, nazionali e locali nel settore della parità tra donne e uomini.

Le Istituzioni di Parità e di Pari Opportunità sono soggetti istituzionali competenti per l'attuazione delle politiche di genere. In tale prospettiva, gli Organismi di Parità svolgono una funzione prevalentemente consultiva, anche se, nel corso degli anni, hanno assunto ruoli di controllo sugli atti amministrativi e di proposta di adozione di leggi regionali e delibere degli Enti Locali.

Importante è stato negli ultimi decenni l'impegno della Regione Piemonte, che vanta una particolare ricchezza di associazionismo femminile in generale, di rappresentanza femminile e di Organismi di Parità istituzionalizzati all'interno delle istituzioni regionali: la Consulta delle Elette del Piemonte, la Consulta Regionale Femminile, la Commissione Regionale per la realizzazione delle Pari Opportunità Uomo-Donna, il Comitato Pari Opportunità Regionale, la Consigliera Regionale di Parità.

Inoltre, a partire dal 1997, la Regione Piemonte ha nominato, all'interno del Comitato di Sorveglianza per l'applicazione dei Fondi Strutturali, l'Autorità di Uguaglianza di Opportunità, figura che oggi è presente nel Comitato di Sorveglianza dell'Obiettivo 2, dell'Obiettivo 3, del FEOGA, di INTERREG: un caso di buona prassi del tutto peculiare nel panorama nazionale.

2.1 Gli Organismi di Parità in Italia

Con Decreto del 12 luglio 1996 e successivo Decreto del 10 novembre 1998, il Presidente del Consiglio dei Ministri ha affidato al Ministero per le Pari Opportunità alcune competenze in tema di parità, che si affiancano a quelle della Commissione Nazionale Pari Opportunità: in particolare, nel 1998 sono state rinnovate le deleghe al **Ministro per le Pari Opportunità**, in relazione all'esercizio delle funzioni di indirizzo, proposta e coordinamento dell'iniziativa normativa in tutte le materie attinenti alla progettazione e alla attuazione delle politiche in materia di pari opportunità, cultura delle differenze, equità e qualità sociale per donne e uomini.

Il Decreto Legislativo 303 del 30 luglio 1999 ha, poi, pienamente incardinato tra le

funzioni del **Presidente del Consiglio** “la promozione e il coordinamento delle politiche di pari opportunità e delle azioni di Governo volte a prevenire e rimuovere le discriminazioni” (art. 2). In particolare, viene stabilito che: “il Presidente promuove e coordina le azioni di Governo volte ad assicurare pari opportunità, a prevenire e rimuovere le discriminazioni, nonché a consentire l’indirizzo, coordinamento e monitoraggio dell’utilizzazione dei relativi fondi europei” (art. 5).

Nel Provvedimento non viene fatto cenno alla permanenza o meno del Dipartimento, che rientra tra quelle strutture che dovranno essere individuate con successivi Decreti del Presidente del Consiglio (art. 7).

La **Commissione Nazionale per la Parità e le Pari Opportunità tra uomo e donna presso il Governo** è stata istituita per legge nel 1990, ma già dal 1984 operava in forza di un Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, emanato in applicazione delle Raccomandazioni contenute nel Programma d’Azione adottato a Copenaghen dalla 11^a Conferenza Mondiale delle Nazioni Unite sulle donne. La Legge 164 del 22 giugno 1990 (“Norme sulla composizione e i compiti della Commissione di cui al comma 2 dell’art. 21 della Legge 23 agosto 1988, n. 400) definisce ruoli competenze, composizione, durata, disponibilità finanziaria della Commissione.

La Commissione, composta da donne rappresentative delle forze politiche, del sindacato, dell’imprenditoria, delle associazioni, della cultura, delle migranti e native, delle religiose, lavora per promuovere l’integrazione della prospettiva di genere in tutte le politiche e per la valorizzazione della risorsa femminile nei luoghi istituzionali e decisionali.

Secondo quanto contenuto nella Legge 164/90 (e successive modifiche apportate dal Decreto Legge 542 del 23 ottobre 1996), la Commissione Nazionale per la Parità e le Pari Opportunità tra uomo e donna è nata “nell’intento di assicurare la piena realizzazione del precetto di cui all’art. 3 della Costituzione” e “con il compito di promuovere l’uguaglianza tra i sessi rimuovendo ogni discriminazione diretta e indiretta nei confronti delle donne e ogni ostacolo di fatto limitativo della parità”.

In particolare, la Commissione non ha competenze riguardo la materia della parità tra i sessi nell’accesso al lavoro e sul lavoro, ma opera in relazione all’attività degli organismi, anche internazionali, ma si occupa dei problemi della parità ed esplica alcune funzioni esplicitamente indicate dalla legge:

- ✓ fornisce al Presidente del Consiglio dei Ministri il supporto necessario per l’espletamento dell’attività volta a realizzare la parità fra i sessi e ad assicurare pari opportunità tra uomo e donna;
- ✓ cura lo studio e la elaborazione delle modifiche necessarie a conformare la legislazione al fine della uguaglianza tra i sessi, suggerisce le iniziative necessarie per assicurare pari opportunità tra uomo e donna, assiste il Presidente del Consiglio dei Ministri nel coordinamento delle Amministrazioni statali e locali chiamate a realizzare iniziative e progetti, nazionali e locali, ispirate alle medesime finalità;
- ✓ formula proposte per il coordinamento delle politiche sociali, economiche e culturali, al fine di realizzare la parità di diritti e di opportunità fra uomo e donna;
- ✓ formula proposte per il coordinamento delle iniziative riguardanti la parità adottate dalle Amministrazioni statali e dagli enti pubblici, nonché per il coordinamento delle iniziative delle Regioni e dei Comuni, nel rispetto della loro autonomia;
- ✓ promuove e svolge indagini, studi, ricerche sullo stato di attuazione della parità tra i sessi, anche in relazione alle norme costituzionali e di legge ordinaria, nonché alle norme comunitarie e internazionali;

- ✓ segnala al Presidente del Consiglio dei Ministri le eventuali iniziative da assumere nel quadro dell'attuazione del programma di governo e della politica istituzionale dello stesso, per disciplinare normativamente la materia attinente all'uguaglianza tra i sessi, ovvero per conformare l'ordinamento a tale principio;
- ✓ fornisce all'Ufficio centrale per il coordinamento dell'iniziativa legislativa e dell'attività normativa del Governo, istituito presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, elementi informativi, documentali e tecnici utili alla elaborazione degli schemi di atti normativi volti a realizzare la parità tra i sessi, nel quadro dell'attuazione del programma di governo e della politica istituzionale dello stesso;
- ✓ indica, in rapporti periodici al Presidente del Consiglio dei Ministri, in relazione ai diversi settori legislativi, le incongruenze normative registrate con riferimento all'attuazione del principio di parità fra i sessi, suggerendo le modifiche ritenute opportune;
- ✓ segnala al Presidente del Consiglio dei Ministri le iniziative ritenute necessarie per conformare l'organizzazione della Pubblica Amministrazione alla parità tra i sessi e in genere per realizzare l'effettiva parità nell'Amministrazione;
- ✓ indica, in rapporti periodici al Presidente del Consiglio dei Ministri, lo stato di attuazione della parità tra i sessi nei vari settori di intervento, segnalando, per ciascuno di essi, le iniziative ritenute opportune;
- ✓ promuove, cura e sollecita la realizzazione di iniziative volte a favorire la partecipazione attiva delle donne alla vita politica, sociale ed economica;
- ✓ cura la raccolta e la diffusione delle informazioni concernenti lo stato di attuazione della parità tra i sessi e la legislazione di particolare interesse per le donne, anche avvalendosi dei mezzi di comunicazione, di stampa e radiotelevisivi, nonché promuovendo il migliore utilizzo delle fonti sia pubbliche sia private;
- ✓ dove venga richiesta una rappresentanza della Commissione, indica al Presidente del Consiglio dei Ministri i nominativi per la partecipazione in organismi internazionali, nazionali e locali riguardanti la parità dei sessi.

La Commissione dura in carica tre anni ed è composta da 30 donne, nominate con Decreto dal Presidente del Consiglio dei Ministri, su designazione del Ministro per le Pari Opportunità, scelte secondo precisi criteri: 7 nell'ambito delle associazioni e dei movimenti delle donne maggiormente rappresentativi sul piano nazionale; 11 nell'ambito delle componenti femminili dei partiti politici; 4 nell'ambito delle organizzazioni sindacali dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale; 4 nell'ambito delle organizzazioni imprenditoriali e della cooperazione femminile maggiormente rappresentative sul piano nazionale; 4 fra donne che si siano distinte in attività scientifiche, letterarie e sociali.

La Commissione Nazionale Pari Opportunità ha individuato delle linee di azione privilegiate, che vogliono interpretare e dare voce alle esigenze delle donne, e si identificano essenzialmente nell'impegno a creare una reale integrazione del punto di vista delle donne in tutti gli ambiti della politica del governo e delle istituzioni e in azioni volte a promuovere e rafforzare le reti delle donne presenti nelle realtà sociali, nelle autonomie locali, negli Organismi di Parità e nei luoghi dove esprimono forme di cittadinanza consapevole e attiva, ritenendo che l'empowerment non possa venire separato dalla valorizzazione delle esperienze delle donne dove esse vivono e partecipano.

Per la realizzazione di questi obiettivi, l'attività della Commissione ha condotto a:

➤ rafforzare i coordinamenti, i "tavoli" allargati alle donne delle associazioni e delle professioni (Tavolo per il Patto Sociale, Tavolo sulla Pubblica Amministrazione, Tavolo per

la salute delle donne, Tavolo delle immigrate), promuove le informazioni e le iniziative decentrate e gestite in collaborazione con le Commissioni Regionali e Provinciali;

➤ promuovere un impegno concreto sia a livello nazionale in relazione alla riforma dello stato sociale, ai decreti di decentramento amministrativo, alle riforme costituzionali, sia a livello sovranazionale in relazione alla riforma della cooperazione, la valorizzazione della emigrazione italiana, le politiche di integrazione per le donne immigrate, il rafforzamento della presenza femminile nei processi decisionali, le politiche culturali, la salute.

Il Comitato Nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento e di uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici presso il Ministero del Lavoro, istituito con DM 96/83, detiene la competenza in materia di lavoro in relazione alla parità di trattamento nella formazione professionale, nell'accesso al lavoro, nella retribuzione e nella carriera, e agisce con lo scopo di garantire la rimozione delle discriminazioni fondate sul sesso e di promuovere l'accesso al lavoro e la progressione professionale e di carriera per le donne.

Il Comitato ha durata triennale ed è composto da: 5 componenti nominati dagli organismi sindacali dei lavoratori diffusi più capillarmente sul territorio nazionale, 5 componenti nominati dagli organismi sindacali dei datori di lavoro dei diversi settori economici maggiormente rappresentativi in Italia, 5 componenti nominati da associazioni e organizzazioni femminili, il Consigliere nazionale di Parità presso la Commissione Centrale per l'Impiego e il Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale.

In particolare, il Comitato:

- ✓ formula proposte sulle questioni generali per l'attuazione degli obiettivi della parità e delle pari opportunità, anche rispetto alla legislazione vigente;
- ✓ informa e sensibilizza l'opinione pubblica sulla necessità di promuovere le pari opportunità per le donne nella formazione e nella vita lavorativa;
- ✓ promuove l'adozione di azioni positive da parte di istituzioni pubbliche e/o private;
- ✓ esprime parere sul finanziamento dei progetti di azioni positive ed opera il controllo sui progetti già in atto;
- ✓ elabora codici di comportamento diretti a specificare le regole di condotta conformi alla parità e a individuare le manifestazioni anche indirette delle discriminazioni;
- ✓ verifica l'applicazione della legislazione vigente in materia di parità;
- ✓ promuove soluzioni alle controversie collettive, anche indirizzando gli interessati alla adozione di piani di azioni positive;
- ✓ può richiedere all'Ispettorato del Lavoro di ottenere presso i luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale;
- ✓ promuove un'adeguata rappresentanza femminile all'interno degli organismi pubblici nazionali e locali competenti in materia di lavoro e formazione professionale;
- ✓ redige il rapporto al Parlamento in relazione a:
 - attribuzioni, mansioni, partecipazione a corsi di formazione e di aggiornamento;
 - nuovi ingressi nel mondo del lavoro;
 - rispetto dell'applicazione della normativa per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali;
 - promozione di misure idonee a tutelare la salute in relazione alle peculiarità psicologiche e alla prevedibilità dei rischi specifici per le donne, con particolare attenzione

alle situazioni di lavoro che possano rappresentare rischi per la salute riproduttiva.

Il Comitato per le Pari Opportunità presso il Ministero della Pubblica Istruzione, in funzione dal 1989, indirizza il suo operato alla diffusione della cultura della parità, ad iniziare dal sistema scolastico.

In particolare, il Comitato, promuovendo una immagine paritaria della donna nella società, persegue la finalità di garantire l'uguaglianza di opportunità tra giovani donne e uomini in materia di istruzione, contrastando la tendenza da parte femminile di escludere dalle possibili scelte scolastiche percorsi che sono a partecipazione prevalentemente maschile.

I Comitati per le Pari Opportunità all'interno delle strutture universitarie sono stati istituiti nel 1987, con DPR 567, art. 17 del 28 settembre, che ne decreta la costituzione sia a livello centrale, sia di singolo ateneo, con la presenza delle rappresentanze sindacali.

La **Sezione per la Parità presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri**, istituita nel 1988 con Decreto Ministeriale, mira a realizzare le pari opportunità in relazione all'accesso e alla carriera negli impieghi pubblici.

I/Le **Consiglieri/Consigliere di Parità** sono esperti/e con il rango di pubblici funzionari con esperienza tecnica e professionale specifica almeno triennale, nominati prima dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale e oggi dalle Regioni e dalle Province, operanti a livello nazionale e locale (regionale e provinciale) e componenti a tutti gli effetti delle rispettive Commissioni per l'Impiego.

La figura è stata introdotta dal Decreto Legge 726 del 30 ottobre 1984 MISURE URGENTI A SOSTEGNO E AD INCREMENTO DEI LIVELLI OCCUPAZIONALI, convertito in legge (Legge 863 del 18 dicembre 1984). Successivamente, i poteri del/della Consigliere/a sono aumentati dalla Legge 125/91, che introduce anche il/la Consigliere/a di Parità provinciale, al fine di realizzare una rete di controllo per attuare effettivamente i principi di parità in materia di lavoro e rafforzati con il Decreto Legge 196/2000, che attribuisce maggiori certezze sull'operato, nonché su strutture e risorse economiche.

Essi, operando come pubblici ufficiali, vigilano sull'attuazione della legge sulla parità, hanno l'obbligo di fare rapporto all'autorità giudiziaria per eventuali reati dei quali vengano a conoscenza.

I/Le Consiglieri/e:

► svolgono iniziative di carattere promozionale nei confronti delle donne, allo scopo di realizzare appieno gli obiettivi posti dalla Legge 125 e, quindi, promuovere l'occupazione femminile, favorire e concretizzare l'attuazione dei principi di parità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro;

► esaminano e verificano i casi di discriminazione diretta e indiretta subita dalle donne sul lavoro;

► possono richiedere all'Ispettorato del Lavoro di ottenere presso i luoghi di lavoro ogni informazione sulla situazione dell'occupazione maschile e femminile;

► agiscono in giudizio sia in procedimenti promossi davanti al pretore in funzione di giudice del lavoro, sia davanti al tribunale amministrativo regionale su delega della lavoratrice, o di intervenire nei giudizi promossi dalla lavoratrice;

► ricevono comunicazioni sugli indirizzi del Comitato di parità, al quale fanno relazione della propria attività.

Il/La Consigliere/a Nazionale di Parità è componente della Commissione Centrale per l'Impiego, nominato/a dal Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale e situato/a presso una Direzione Generale del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale e coordina la **Rete Nazionale dei Consiglieri di Parità**, istituita allo scopo di rafforzare le funzioni dei Consiglieri di Parità, di accrescere l'efficacia della loro azione, di consentire lo scambio di informazioni, esperienze e buone prassi. Per lo svolgimento dei suoi compiti, la Rete può avvalersi del Collegio Istruttorio di cui alla Legge 125/91 e anche di esperti di particolare e comprovata qualificazione professionale.

La Rete si riunisce almeno due volte all'anno su convocazione e sotto la presidenza del Consigliere Nazionale e con la partecipazione del Vice Presidente del Comitato Nazionale di Parità e di un rappresentante del Ministro per le Pari Opportunità.

Le attività svolte dalla Rete devono essere comunicate al Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale e al Ministro per le Pari Opportunità con una relazione annuale, elaborata a cura del Consigliere Nazionale di Parità entro il 31 marzo.

A sua volta, il Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale, d'intesa con il Ministro per le Pari Opportunità, sulla base del rapporto sulle attività della Rete Nazionale dei Consiglieri di Parità e delle indicazioni fornite dal Comitato Nazionale di Parità, presenta al Parlamento, almeno biennialmente, una relazione contenente i risultati del monitoraggio sulla applicazione della legislazione in materia di parità e pari opportunità nel lavoro e sulla valutazione degli effetti delle disposizioni normative.

I Comitati per l'Imprenditoria Femminile sono stati costituiti dalla Legge 215/92 e operano presso il Ministero dell'Industria e presso le Camere di Commercio, Industria, Artigianato, Agricoltura delle singole Province con il compito di dare atto ai principi contenuti nella Legge 215 stessa, attraverso la gestione e l'amministrazione del Fondo Nazionale istituito nel 1993 con Decreto Ministeriale.

2.2 Un buon esempio di Istituzione di Parità territoriale: la Consulta delle Elette del Piemonte

La Consulta delle Elette del Piemonte, istituita con Legge Regionale 44 del 9 luglio 1996, è composta da tutte le Consigliere designate nelle Assemblee elettive di primo grado (Regione, Province, Comuni, Circoscrizioni, Parlamento Nazionale, Parlamento Europeo), dalle Presidenti delle Consulte Femminili, delle Commissioni e dei Comitati di Pari Opportunità, dai/dalle Consiglieri/e di Parità.

Attualmente, le donne amministratrici che la Consulta delle Elette raccoglie e rappresenta sono più di 3.000.

Accanto alle **7 Consigliere Regionali**, le rappresentanti a livello delle Amministrazioni locali (Province e Comuni) sono così suddivise:

PROVINCE	CONSIGLIERE PROVINCIALI	CONSIGLIERE COMUNALI RESIDENTI	CONSIGLIERE COMUNALI NON RESIDENTI	SINDACI	VICE SINDACI	ASSESSORI	ASSESSORI ESTERNI
Torino	14	862	86	32	17	190	15
Alessandria	2	509	31	19	8	80	7
Asti	4	284	12	10	8	37	0
Biella	1	250	13	8	6	51	1
Cuneo	2	537	58	13	11	99	7
Novara	6	262	13	8	9	44	2
Vercelli	6	269	17	10	6	44	2
VCO	2	189	14	6	3	34	4
TOTALI	37	3162	244	106	68	579	38

La Consulta delle Elette del Piemonte persegue primariamente lo scopo di promuovere e accrescere la presenza delle donne nella politica e nelle istituzioni e di utilizzarla a favore della comunità, collegando e valorizzando le esperienze politiche e amministrative compiute dalle donne e concorrendo a rendere le donne elette punti di riferimento per il mondo femminile.

In specifico, essa si pone i seguenti obiettivi:

- rendere le elette nelle Assemblee e negli Organismi locali, nazionali ed europei punti di riferimento per tutte le donne;
- aumentare il numero delle elette ed accrescere e consolidare il contributo delle donne nella definizione degli strumenti giuridici che regolano la società;
- offrire informazione e collaborazione all'interno e all'esterno della Consulta stessa;
- creare occasioni permanenti di formazione e di aggiornamento sull'amministrazione della Cosa Pubblica, rivolte a tutte le donne, elette e non, per promuovere la preparazione e la presenza femminile nella amministrazione e nella vita politica;
- determinare il coinvolgimento delle elette in tutte le iniziative comunali, provinciali, regionali, nazionali ed europee che si svolgono nella regione;
- promuovere la presenza femminile negli Organismi in cui le nomine sono determinate dalle Assemblee elettive;
- agevolare i contatti con le Istituzioni;
- valorizzare ruolo ed iniziative delle elette;
- sviluppare sempre di più in tutte le donne il senso della loro responsabilità verso il loro Paese e verso la Società attraverso una partecipazione attiva alla vita politica e amministrativa.

Per il raggiungimento dei suoi obiettivi, la Consulta offre alle donne elette o nomine azioni di informazione, collaborazione, formazione e, insieme, promuove iniziative di sensibilizzazione dell'opinione pubblica sulle responsabilità sociali, politiche, amministrative ed economiche delle donne.

Inoltre, persegue come prioritario l'obiettivo di dare visibilità alla presenza femminile

nelle assemblee elettive locali e valorizzarne l'incisività sul territorio, offrendo strumenti di informazione, occasioni di incontro e formazione per riflettere insieme su esperienze amministrative diverse, su strategie di governo del territorio e della comunità locale e promuovendo iniziative di sensibilizzazione dell'opinione pubblica, decisive per rendere saldo il legame con la cittadinanza e autorevole l'organismo, sulle responsabilità sociali, politiche, amministrative ed economiche delle donne.

L'azione della Consulta si concretizza quindi nel favorire lo scambio di informazioni fra le elette attraverso una sorta di **rete orizzontale**, agevolare il contatto con le istituzioni regionali, dare visibilità alle donne elette attraverso interventi di comunicazione, intervenire con momenti seminariali sui temi più importanti che costituiscono la vita delle amministrazioni locali, favorire il coinvolgimento delle elette in tutte le iniziative che si svolgono in Piemonte, favorire lo scambio con esperienze significative a livello nazionale ed europee.

2.3 Gli altri Organismi di Parità in Piemonte

Le Istituzioni di Parità e di Pari Opportunità sono soggetti istituzionali competenti per l'attuazione delle politiche di genere: in tale prospettiva, gli Organismi di Parità svolgono una funzione prevalentemente consultiva, anche se, nel corso degli anni, hanno assunto ruoli di controllo sugli atti amministrativi e di proposta d'adozione di leggi regionali e delibere degli Enti Locali.

Il Piemonte conta una particolare ricchezza di associazionismo femminile in generale e anche di presenza di donne e di loro sedi istituzionalizzate all'interno delle istituzioni: la Consulta delle Elette, la Consulta Femminile, la Commissione Pari Opportunità.

La **Consulta Regionale Femminile**, istituita nel 1976 con Delibera del Consiglio Regionale, è organo permanente di consultazione, che si insedia all'inizio di ogni legislatura, restando in carica quanto il Consiglio e che raccoglie le forze femminili organizzate nei partiti o nelle associazioni operanti da almeno due anni che, in base allo Statuto e alle attività che svolgono, abbiano quale scopo preminente il pieno inserimento della donna nella società.

Le componenti della Consulta, nominate dal Presidente del Consiglio regionale su designazione delle rispettive organizzazioni di appartenenza, sono:

►una rappresentante di ognuna delle Commissioni o dei Movimenti femminili dei partiti democratici antifascisti presenti in Consiglio regionale e delle rispettive organizzazioni giovanili;

►le Consigliere regionali in carica;

►una rappresentante per ognuna delle Confederazioni sindacali unitarie regionali e una rappresentante per ognuna delle organizzazioni regionali di categoria (agricoltori, artigiani, commercianti);

►una rappresentante per ognuna delle singole associazioni coordinate nel CAFT all'atto della prima costituzione della Consulta.

Sono **obiettivi della Consulta Regionale Femminile**:

►contribuire attivamente all'elaborazione della programmazione, pianificazione e legislazione nazionale, con particolare riferimento alla condizione di vita e di lavoro della donna;

➔ favorire l'effettiva partecipazione di tutte le donne all'attività politica, economica e sociale della comunità regionale;

➔ promuovere indagini conoscitive e ricerche sui problemi relativi alla condizione femminile in vista di un pieno inserimento della donna in posizione di effettiva parità nella società,

➔ indire dibattiti pubblici di informazione ed elaborazione e incontri con le Consulte di altre Regioni o di Enti locali piemontesi.

Per il raggiungimento delle finalità indicate, la Consulta istituisce gruppi di studio temporanei, nominando per ciascuno una coordinatrice fra le proprie componenti della Consulta.

In particolare, al fine di curare la raccolta e la diffusione di materiale bibliografico e di documentazione sulla condizione femminile, la Consulta ha istituito un Centro di documentazione e di informazione femminile (Ce.D.I.F.).

La Commissione Regionale Pari Opportunità Uomo-Donna

La Commissione Regionale per la realizzazione delle Pari Opportunità tra Uomo e Donna in Piemonte, istituita presso la Giunta Regionale nel 1986 con Legge Regionale n. 46, promuove la parità e l'uguaglianza di opportunità in campo economico, sociale e culturale, favorendo la rimozione degli elementi di discriminazione diretta e indiretta, nonché l'effettiva attuazione dei principi di uguaglianza e parità sanciti a livello istituzionale.

La Commissione è composta da 15 componenti nominate dal Consiglio Regionale, scelte tra donne che abbiano riconosciuta esperienza di carattere scientifico, culturale, professionale, economico e politico sulla condizione femminile nei suoi vari aspetti.

Fanno parte della Commissione anche 3 rappresentanti designate dalle Confederazioni Sindacali Regionali.

Finalità della Commissione sono:

➔ operare nel contesto regionale promuovendo il dialogo con i governi locali;

➔ avanzare proposte per la valorizzazione delle competenze femminili;

➔ promuovere azioni positive per il pieno inserimento delle donne nella società, sempre più spesso in sinergia con altre iniziative locali e nazionali.

In particolare, la Commissione:

➔ svolge e promuove indagini conoscitive sulla situazione della donna e ricerche relative alla condizione femminile in Piemonte;

➔ formula pareri e suggerimenti sulle iniziative legislative e normative inerenti la condizione delle donne;

➔ elabora eventuali modifiche alla disciplina legislativa regionale al fine di conformarla all'obiettivo di uguaglianza sostanziale tra i sessi, in particolare in materia di formazione, lavoro, sanità, assistenza, servizi sociali;

➔ valuta lo stato di attuazione delle leggi statali e regionali in relazione alla condizione femminile;

➔ riferisce sull'applicazione delle leggi relative alla parità tra uomo e donna, con particolare riferimento alla parità in materia di lavoro e sulle condizioni d'impiego delle donne;

➔ promuove progetti ed interventi intesi a incrementare l'accesso delle donne al lavoro ed alla formazione e progressione professionale, in ottemperanza alla normativa nazionale di parità;

- promuove occasioni di confronto culturale sulla condizione femminile e sull'immagine della donna, con l'elaborazione di componenti conformi agli obiettivi di parità e pari opportunità, individuando manifestazioni, dirette o indirette di discriminazione;
- promuove iniziative che consentano alle donne di rendere compatibili la vita familiare con l'impegno pubblico, sociale, professionale;
- favorisce l'informazione e la conoscenza relativa alle iniziative riguardanti la condizione femminile promosse dalla Regione Piemonte o dagli Enti Locali, da soggetti pubblici e privati, dal Parlamento Nazionale o Europeo;
- promuove iniziative affinché vengano superati i casi di discriminazione illegittima o violazione alle leggi di parità o attinenti alla condizione femminile;
- promuove iniziative per favorire lo sviluppo dell'imprenditorialità femminile individuale e collettiva;
- favorisce l'attuazione di azioni positive, anche a carattere di sperimentazione, definite con specifici programmi di interventi da organismi o Enti pubblici e privati.

I Comitati per le Pari Opportunità

Sono stati istituiti, all'interno delle Pubbliche Amministrazioni, con DPR 266 dell'8 maggio 1987, nell'intento di dare attuazione a misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità tra donne e uomini.

I Comitati sono istituiti tramite contrattazione tra sindacati e categorie lavorative, sono presieduti da un rappresentante dell'Amministrazione e contano al loro interno un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del CCNL e da un pari numero di funzionari in rappresentanza dell'Amministrazione.

I Comitati hanno il compito di favorire l'occupazione femminile, promuovere la parità tra donne e uomini rimuovendo gli ostacoli e i comportamenti discriminatori legati al sesso, ovvero:

- raccogliere i dati relativi alle materie di propria competenza che l'amministrazione è tenuta a fornire;
- promuovere iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e finalizzate a realizzare azioni positive, ai sensi della Legge 125/91;
- in sede di negoziazione decentrata, formulare proposte per concordare misure atte a favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di crescita professionale;
- relazionare, almeno una volta all'anno, sulle condizioni oggettive delle donne occupate.

Esistono diverse tipologie di Comitati Pari Opportunità: negli Enti Locali, nelle associazioni industriali locali, nelle aziende private con un minimo di 200 dipendenti, su richiesta dei rappresentanti sindacali, ecc.

Comitati Paritetici per le pari opportunità

Operano nel settore pubblico all'interno dei diversi comparti della Pubblica Amministrazione a favore della effettiva realizzazione delle politiche di parità e di pari opportunità.

Il/La Consigliere/Consigliera di Parità

È figura attiva anche a livello locale (regionale e provinciale) con le medesime funzioni del Consigliere Nazionale di promozione e controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza

di opportunità e non discriminazione per donne e uomini nel lavoro, svolgendo in particolare, con il supporto tecnico delle strutture regionali di assistenza tecnica e monitoraggio:

- rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere, a scopo di promozione e garanzia contro le discriminazioni;
- promozione di progetti di azioni positive, anche attraverso l'individuazione di risorse comunitarie, nazionali e locali;
- promozione della coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale rispetto agli indirizzi comunitari, nazionali e regionali in materia di pari opportunità;
- sostegno alle politiche attive del lavoro, comprese quelle formative, sotto il profilo della promozione e realizzazione di pari opportunità;
- promozione dell'attuazione delle politiche di pari opportunità da parte dei soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro;
- collaborazione con le Direzioni Regionali e Provinciali del Lavoro, al fine di individuare procedure efficaci di rilevazione delle violazioni alla normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni, anche mediante la progettazione di appositi pacchetti formativi;
- diffusione e conoscenza dello scambio di buone prassi e attività di informazione e formazione culturale sui problemi delle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazioni;
- verifica della realizzazione dei progetti di azioni positive previste dalla Legge 125/91;
- collegamento e collaborazione con gli Assessorati al Lavoro degli Enti Locali e con Organismi di Parità degli Enti Locali.

La disciplina normativa dell'attività del/della Consigliere/a di Parità è stata recentemente aggiornata con Decreto Legislativo emanato nel maggio 2000 su proposta del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale e del Ministro per le Pari Opportunità, di concerto con i Ministri del Tesoro, del Bilancio e della Programmazione Economica, della Giustizia, per la Funzione Pubblica e per gli Affari Regionali, in attuazione della Legge 144/99, art. 47, comma 1, che prevedeva il rafforzamento del ruolo del Consigliere di Parità, mediante: l'incremento delle dotazioni; la valorizzazione delle competenze ed esperienze acquisite; l'istituzione di un Fondo per le attività dei Consiglieri a tutti i livelli territoriali; la previsione di meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei risultati; revisione della disciplina di finanziamento delle azioni positive; la previsione di strumenti e misure volti a favorire il rispetto e l'adeguamento alle normative in materia di parità e di non discriminazione tra i sessi.

Il/La Consigliere/a di Parità Regionale è nominato dal Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale, di concerto con il Ministro per le Pari Opportunità, su designazione degli organi individuati dalle Regioni, dopo aver sentito le Commissioni, con mandato quadriennale rinnovabile una sola volta. Deve possedere requisiti di specifica competenza e comprovata esperienza pluriennale in materia di lavoro femminile, di normative sulla parità e pari opportunità e di mercato del lavoro ed è componente della Commissione Regionale tripartita; partecipa ai tavoli di partenariato locale e ai Comitati di Sorveglianza; fa parte della Commissione Regionale Pari Opportunità.

Annualmente, il/la Consigliere/a è tenuto, pena decadenza, alla redazione di un rapporto sulle attività svolte, da presentare agli organi che hanno provveduto alla sua designazione.

3. L'attività condotta dalla Consulta delle Elette attraverso il progetto "Electa-e": un esempio di buone prassi trasferibili

3.1 Il progetto "Electa-e"

Prioritaria per la Consulta delle Elette del Piemonte è la costituzione di una **rete** forte, attiva e visibile delle elette piemontesi: è un percorso complesso, che richiede iniziative ed impegni costanti, ma che diviene essenziale per la valorizzazione della Consulta stessa, dal momento che le più di 3.000 donne elette in Piemonte costituiscono uno straordinario gruppo di pressione a favore della cittadinanza femminile, a condizione che esse acquisiscano quelle conoscenze e competenze e quella sicurezza che favoriscono il loro riconoscimento e la possibilità di darsi reciproco valore.

Per questo, la Consulta delle Elette ha deciso di cogliere l'opportunità offerta dalla Regione Piemonte, che, sul Fondo Sociale Europeo, con l'Asse E, dedicato alla componente femminile, ha messo a disposizione delle Istituzioni di Parità una **dote** per la promozione e progettazione di reti informative e informatiche volte a diffondere la cultura di parità e valorizzare le donne. L'occasione è stata propizia per dare forma a quello che è uno degli obiettivi della Consulta: valorizzare le elette e aiutare l'incremento del loro numero negli organi di governo degli enti locali e più in generale di rappresentanza istituzionale.

Sono così state definite una serie di azioni finalizzate a creare una rete tra le donne elette e così rendere possibile il mainstreaming di genere che, per realizzarsi pienamente, ha bisogno di donne consapevoli del proprio ruolo e capaci di farsi portatrici della **prospettiva di genere** in tutte le azioni di governo e di sviluppo del territorio.

L'intera azione progettuale condotta può allora essere considerata una buona prassi, avendo costituito un mezzo di diffusione della cultura di parità, dove le politiche di pari opportunità sono state proposte quale indicatore primario di buona amministrazione.

Principalmente, il progetto ha fornito informazione e assistenza a distanza alle amministratrici e alle donne attive nei diversi settori della Pubblica Amministrazione.

Questa attività si è realizzata attraverso un **Forum di discussione** attivato all'interno di una pagina web dedicata al progetto all'interno del sito internet del Consiglio Regionale, che è stato animato da un gruppo di donne e uomini che, grazie alla loro esperienza in settori differenti, hanno costituito un supporto che ha cercato di fornire risposte operative ad esigenze concrete. Il servizio ha arricchito lo spazio web di presentazione del progetto con il quale si sono promossi la diffusione, il confronto e lo scambio di informazioni ed esperienze, la conoscenza delle attività delle Elette e della Consulta e la visibilità di entrambe.

I medesimi scopi di collegamento in rete e di diffusione sono stati perseguiti attraverso azioni di discussione ed approfondimento che sono stati attivati in incontri seminariali e convegnistici e attraverso strumenti di informazione quali la newsletter periodica inviata a tutte le elette del Piemonte.

Infine, poiché scopo primario del progetto **Electa-e** è stato quello di individuare, attraverso le specifiche azioni, metodologie di applicazione del mainstreaming di genere alle politiche degli Enti Locali, ovvero di fare della prospettiva di genere un fattore di riferimento per le donne e gli uomini che operano all'interno della Pubblica Amministrazione, l'iniziativa si è conclusa con un momento di diffusione e divulgazione dei risultati, destinato a tutti e tutte coloro che sono interessati e interessate a fare del mainstreaming di genere un criterio di valutazione delle azioni di governo.

3.1.2 Buone prassi adottate dalla Consulta delle Elette con il progetto "Electa-e"

La capacità del progetto **Electa-e** di costituire una buona pratica trasferibile è stata ricercata durante l'intera attuazione intendendolo primariamente quale strumento atto a rafforzare il radicamento territoriale della Consulta delle Elette del Piemonte e, in seconda istanza, ma con uguale valenza, quale metodologia di informazione e diffusione delle finalità e delle capacità operative a favore delle donne impegnate quotidianamente nell'attività amministrativa e di governo.

La buona prassi per eccellenza costruita grazie al progetto è stata la capacità, appresa da parte delle donne elette piemontesi, di lavorare in rete, di riconoscersi e darsi reciprocamente valore: a questo ha teso il progetto nel complesso e, in specifico, nelle singole azioni, nel senso di **piegare** ciascun intervento a questa finalità.

Promuovendo un'azione di rete, il progetto si è posto in coerenza con le indicazioni comunitarie - contenute nella definizione della "Strategia Quadro per la Parità tra donne e uomini" - che, tra l'altro, nelle azioni che fanno capo all'obiettivo di "migliorare l'equilibrio tra uomini e donne nel processo decisionale politico", incoraggia proprio la creazione di reti tra donne elette a più livelli, da quello europeo a quello nazionale, fino a scendere a livello regionale e locale. Facendo suo questo obiettivo, il progetto ha sperimentato il valore strategico della metodologia del lavoro in rete, proponendolo come strumento atto a superare il limite di una visione falsamente paritaria che vede l'uguaglianza di genere in ambito decisionale esclusivamente nella parità quantitativa, senza considerare che la capacità delle donne elette di farsi portavoce unitaria delle esigenze della componente femminile della cittadinanza è elemento assolutamente rilevante nella realtà istituzionale, oltretutto fattore centrale delle priorità comunitarie.

Per questo, è possibile leggere come **buone prassi** non solo il progetto nel suo complesso, ma le singole azioni del progetto stesso, che, durante l'intero arco progettuale, si sono sempre poste in stretta relazione con le strategie e le metodologie di lavoro della Consulta e che quindi sono descrivibili all'interno di alcune possibili **classificazioni**, che di seguito proponiamo allo scopo di fornire esempi di impegno istituzionale a favore dell'uguaglianza di opportunità.

Va inoltre considerato come quella della Consulta delle Elette del Piemonte possa diventare un'esperienza-buona prassi trasferibile in altri contesti provinciali e regionali: questo potrebbe portare alla messa in atto di una rete di organismi di rappresentanza delle elette che, se diffusa a livello nazionale, avrebbe senza dubbio la capacità di rappresentare in modo più forte e visibile l'intera comunità delle elette, contribuendo in modo significativo ad avvicinare un maggior numero di donne all'esperienza politica ed amministrativa ed aumentare così il numero delle donne elette.

Con questa finalità, riportiamo di seguito la descrizione delle singole attività che si configurano come buone prassi trasferibili.

3.1.2.1 Buone prassi a favore delle elette nel campo della formazione

Le elette del Piemonte nelle sedi decisionali dell'Unione Europea

Il finanziamento comunitario dell'iniziativa "Electa-e" ha costituito un elemento di forza e fattore importante di valore aggiunto delle azioni progettuali, nel senso di promuovere una prospettiva europea alla funzione di donna amministratrice, di porre in evidenza il legame esistente tra le Istituzioni di Parità e le politiche comunitarie, sottolineando in modo particolare il ruolo delle istituzioni stesse in relazione ai Fondi Strutturali e ai Programmi di iniziativa comunitaria, i quali propongono il mainstreaming di genere quale fattore trasversale a tutti gli interventi e si collocano nell'impegno sancito dall'Unione Europea a favore dell'uguaglianza di opportunità a livello politico e a livello programmatico.

In tale prospettiva, il progetto ha inteso valorizzare il dialogo con le Istituzioni comunitarie ampliando a livello europeo il respiro dell'azione di approfondimento prevista nelle attività progettuali. Ciò è stato ricercato attraverso la realizzazione delle azioni seminariali previste dall'agenda del progetto, svolgendole in parte al di fuori dell'ambito territoriale del Piemonte, a Strasburgo e a Bruxelles, dove, nel mese di luglio 2002, una delegazione della Consulta costituita da quaranta elette del Piemonte ha condotto tre diversi incontri, relazionandosi con rappresentanti dell'Istituzione parlamentare comunitaria e della Commissione Europea, con l'intento primario di rafforzare la propria capacità di operare in rete tra loro stesse e con i soggetti che istituzionalmente rappresentano l'intera cittadinanza europea.

Gli incontri svoltisi a Strasburgo e a Bruxelles costituiscono esempi di buone prassi seminariali di formazione in quanto sono stati momenti che le elette piemontesi hanno avuto per condividere spunti di riflessione che, opportunamente ripensati e condivisi, possono divenire occasioni di approfondimento di conoscenze e miglioramento di approccio nelle attività amministrative.

Al tempo stesso, gli incontri hanno rappresentato un momento di presentazione e di visibilità della Consulta delle Elette alle Istituzioni comunitarie.

L'impegno del Parlamento Europeo nei confronti della tematica femminile, ad approfondimento di quelli che sono gli impegni forti in tal senso già adottati dalle istituzioni comunitarie e attualmente in fase di approfondimento, specie in relazione a quelli che sono gli stimoli di discussione emergenti dai lavori sulla Convenzione Europea, è stato oggetto di riflessione nel corso della giornata trascorsa alla sede del Parlamento Europeo.

La visita ha reso possibile una riflessione sull'importanza e sull'esigenza di raggiungere un equilibrio reale tra presenza femminile e presenza maschile all'interno delle istituzioni, a livello non solo europeo, ma anche nazionale e locale: in tal senso potrà rendersi possibile un'evoluzione concreta dell'attenzione nei confronti delle donne (cosa che già sta avvenendo a livello di discussione politica e programmatica, ma con una ricaduta concreta ancora relativa) che vada dall'attenzione alla presenza, alla valorizzazione della presenza femminile nel mondo del lavoro, per giungere alla reale partecipazione e integrazione della componente femminile nei luoghi decisionali. Il cammino da compiere è ancora lungo e il ruolo delle donne elette diviene fondamentale, anche nel senso di ricercare un rapporto continuativo e costruttivo con il Parlamento Europeo e con tutte le istituzioni comunitarie.

L'importanza di un rapporto diretto con le istituzioni, che parte essenzialmente dalla loro conoscenza, è stato ribadito grazie alla riflessione sulle funzioni delle istituzioni comu-

nitarie, tra cui ruolo fondamentale ricopre il Parlamento, in quanto espressione democratica della volontà politica dei popoli dell'Unione Europea, insieme alle funzioni della Commissione che, per le proprie responsabilità – proporre testi legislativi, garantire l'esecuzione delle leggi e l'integrità del mercato unico, negoziare accordi internazionali, vigilare sull'applicazione del diritto comunitario – si colloca al centro del potere di decisione politica dell'Unione Europea.

L'importanza del fatto che le elette, che sono chiamate ad amministrare la cosa pubblica e a progettare interventi sul territorio mirati alle esigenze dell'intera cittadinanza, intrattengano rapporti di dialogo e scambio con la Commissione Europea nelle persone dei loro funzionari, nonché con le istituzioni locali e sovralocali rappresentate presso l'Unione Europea dal Comitato delle Regioni, è stata messa in evidenza nel corso dell'incontro seminariale svoltosi a Bruxelles, che ha avuto luogo presso la sede della Regione Piemonte, dove è emerso come fattore importante per aumentare la presenza femminile nei luoghi decisionali sia la capacità delle donne di saper organizzare le proprie attività e rendere visibile la propria capacità rappresentativa.

Tali argomentazioni sono essenziali ripensando a come l'intervento dell'Unione Europea in relazione al tema delle pari opportunità tra donne e uomini si espliciti essenzialmente a tre livelli: legislativo, di mainstreaming di genere, di sostegno ad azioni specifiche. Per quanto riguarda il primo livello, attualmente la Commissione sta lavorando per estendere la protezione delle donne anche al di fuori del mondo del lavoro, dimostrando un impegno forte perché estremamente delicato. Il secondo livello è relativamente recente, nel senso che accoglie una strategia che è iniziata alla seconda metà degli anni Novanta, ma che sta procedendo per passi successivi, sottoposti ad un continuo monitoraggio da parte di Commissari e funzionari scelti allo scopo. Infine, il terzo livello fa capo ad uno specifico programma di finanziamento che, scegliendo ogni anno una linea di intervento, dimostra l'attenzione verso la ricerca di una concreta rispondenza alle esigenze attuali delle donne europee.

A tale strategia complessiva, si accompagnano poi impegni concreti della Commissione, quali la raccolta di dati e statistiche suddivise per genere o la ricerca di una rappresentanza quantitativamente equilibrata tra componente maschile e componente femminile della Commissione stessa o, ancora, l'azione di stimolo in ambito istituzionale comunitario per la valorizzazione della prospettiva di genere.

L'acquisizione della prospettiva di genere anche nella progettazione di interventi finanziati attraverso le provvidenze comunitarie è particolarmente rilevante in relazione ai Fondi Strutturali, che, a disposizione dei diversi Stati membri in misura delle loro specifiche caratteristiche ed esigenze di crescita, mirano essenzialmente allo sviluppo economico del territorio in cui vanno ad agire: ne deriva che l'aspetto delle pari opportunità tra donne e uomini, in quanto obiettivo, deve divenire in essi elemento trasversale, ovvero reale espressione di quel mainstreaming che, per esprimersi appieno, necessita di un ruolo forte e condiviso da parte delle donne in quanto attrici dello sviluppo e non solo destinatarie di azioni e politiche.

In tal senso, fondamentale è il ruolo che possono ricoprire le donne elette impegnate nell'amministrazione locale, le quali devono saper farsi interpreti delle esigenze delle donne che abitano i loro territori.

La condivisione di specificità territoriali, nel senso di partecipazione responsabile alla vita amministrativa e politica, è elemento fondante della politica comunitaria nel suo complesso e questo è dimostrato dall'azione che sta compiendo la Commissione Europea al-

l'interno del "Libro Bianco sulla Governance": il dibattito in corso, che è uno degli obiettivi fondamentali della Commissione in carica presieduta da Romano Prodi, è nato dalla presa d'atto delle grandissime attese dei cittadini e delle cittadine nei confronti dell'Unione Europea, che viene sentita sempre più presente nella vita quotidiana e che, da parte sua, ricerca un dialogo forte con la cittadinanza, in particolare attraverso l'azione delle Istituzioni.

D'altra parte, l'esplicitazione di principi favorevoli alla parità spesso non si accompagna ad un'effettiva valorizzazione della componente femminile, specie nelle posizioni decisionali e questo può rappresentare un elemento di stimolo per le elette, le quali devono poter divenire sempre di più protagoniste convinte della vita pubblica, facendosi tramite delle esigenze e delle aspettative dei loro territori, facendo assumere alle politiche locali un vero respiro europeo.

"Sapere per governare": una dote formativa per le elette piemontesi

Le azioni seminariali realizzate dal progetto **Electa-e** hanno trovato fondamento nell'impegno che la Consulta delle Elette del Piemonte istituzionalmente pone da tempo nel definire e organizzare iniziative di formazione e di accompagnamento nei confronti delle proprie componenti.

Le donne elette non hanno una maggiore necessità di formazione amministrativa dei loro colleghi maschi, tuttavia riconoscono che ben amministrare e ben governare nell'interesse dei cittadini e delle cittadine costituisce un impegno importante che trova fondamento e sostegno nell'insieme di conoscenze e di competenze che si possiedono e che devono essere continuamente arricchite ad aggiornate.

In più, è evidente che la realizzazione di condizioni di parità e di uguaglianza di opportunità grazie ad un approccio all'amministrazione fondato sul mainstreaming di genere passa attraverso la capacità di **assumere una prospettiva di genere**, ovvero di leggere situazioni, eventi, strategie politiche e di sviluppo tenendo in considerazione il fatto che la cittadinanza rappresenta specificità, necessità, bisogni differenti perché facenti capo a donne e uomini.

Su tali presupposti, nel biennio 2000-2001 e 2001-2002, dando continuità ad un'esperienza già avviata negli anni precedenti in tal senso, la Consulta ha realizzato il percorso **Sapere per governare**, destinato a rispondere alla richiesta di conoscenza e di approfondimento espressa dalle amministratrici e dal management femminile degli Enti Locali.

Sono quindi stati proposti due percorsi: il primo, articolato in 69 incontri in 23 città del Piemonte, ha toccato tre tematiche: "Il bilancio e le attività gestionali del Comune", "Inquadramento generale sulle Politiche Comunitarie", "Assetto istituzionale del Comune e Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali"; il successivo, realizzato in 23 città per 54 incontri, ha riguardato: "La pianificazione strategica come collegamento tra programma di governo e documenti di programmazione economica e finanziaria", "Le politiche comunitarie", "La programmazione delle opere pubbliche e dei servizi", "La gestione dei servizi in forma associata".

L'iniziativa non ha costituito solo un percorso formativo, ma parte di un sistema di azioni fra loro integrate che la Consulta ha voluto porre in atto con l'obiettivo di accelerare i fattori che danno valore e visibilità alle donne elette sull'intero territorio piemontese, nei Comuni, nelle Province, nella Regione.

Sapere per governare è stata dunque soprattutto una strategia: **sapere**, ovvero

possedere informazioni e strumenti capaci di dare sostegno ad idee e progetti di cui le elette possono essere artefici su un territorio che sono state chiamate a **governare**, ovvero di cui sono state scelte come protagoniste in rappresentanza di tutti e di tutte coloro che sul quel medesimo territorio vivono e lavorano.

Complessivamente, fra la prima e la seconda edizione, hanno partecipato circa 1500 elette del Piemonte.

3.1.2.2 Buone prassi a favore delle elette utilizzando strumenti diversificati di comunicazione

La partecipazione della Consulta delle Elette al Salone sulla Pubblica Amministrazione Locale

Il ruolo attivo della Consulta delle Elette nel più ampio panorama delle istituzioni locali, ovvero la sua capacità di essere soggetto di dialogo con le altre istituzioni e strumento di concreto mainstreaming di genere, è stato posto in evidenza grazie alla partecipazione del progetto **Electa-e** al II meeting della Pubblica Amministrazione Locale, svoltosi ad Ivrea ed organizzato dal Consorzio per il Distretto Tecnologico del Canavese in collaborazione con la Città di Ivrea nei giorni 2 e 3 ottobre 2002.

Il meeting, incentrato sull'innovazione degli Enti Locali e volto a condurre una analisi e un confronto tra i protagonisti del cambiamento in atto a livello amministrativo, ha costituito occasione estremamente favorevole per le elette piemontesi per incontrarsi, dibattere, acquisire visibilità, nonché per valorizzare lo stesso progetto **Electa-e**, che ha fondato le sue attività sui cambiamenti in atto nella Pubblica Amministrazione e sull'innovazione tecnologica in particolare in quanto strumento che può facilmente supportare la costruzione di una **rete**.

La Consulta delle Elette ha partecipato attivamente al meeting, allestendo un proprio stand espositivo e organizzando un incontro seminariale, "Democrazia paritaria: modifiche dell'articolo 51 della Costituzione ed elaborazione degli Statuti regionali", in cui è stata proposta una riflessione volta a coniugare la questione dell'innovazione della Pubblica Amministrazione con il tema delle politiche di pari opportunità tra donne e uomini, presentando un dibattito sul tema delle modifiche costituzionali.

Il seminario è stato un proficuo momento di riflessione sulla legislazione di parità e in particolare sul tema delle quote elettorali e ha proposto un percorso che ha toccato il percorso legislativo sulla parità di genere tra uguaglianza formale ed uguaglianza sostanziale, le specificità delle azioni positive negli Stati Uniti, in Europa e in Italia e, infine, il tema delle quote elettorali in Francia, in Italia e in altri Paesi Europei.

L'evento ha rappresentato la prima partecipazione della Consulta delle Elette del Piemonte al Salone annuale dedicato all'innovazione degli Enti Locali ed ha registrato notevole partecipazione: fra gli 82 espositori presenti presso i padiglioni fieristici del Centro Espositivo Olivetti, lo stand dedicato al progetto **Electa-e** ha rappresentato l'unico esempio di spazio destinato a dare visibilità ad un'azione sostenuta dai fondi comunitari e specificamente volta a promuovere la parità e le pari opportunità tra donne e uomini che operano nell'Amministrazione pubblica.

La promozione e la visibilità della Consulta e delle elette sono state sicuramente raggiunte, come dimostrano alcuni numeri della manifestazione: oltre 2500 fra partecipanti e visitatori, in rappresentanza di 900 Enti Locali (Regioni, Province e soprattutto Comuni provenienti soprattutto da Piemonte, Liguria e Valle d'Aosta ma anche Lombardia e Nord-Est).

Presso lo stand allestito ha fatto il suo esordio pubblico il video dedicato alla Consulta delle Elette e costruito a seguito dell'esperienza del viaggio realizzato a Strasburgo e a Bruxelles da un gruppo di elette e che, attraverso la voce della Presidente Giuliana Manica e della Vice-Presidente Rosa Anna Costa, nonché della referente per il soggetto attuatore del progetto **Electa-e** Paola Perrone, racconta la Consulta e i contenuti del progetto, proponendosi come strumento di diffusione di quelle che sono non solo le attività, ma anche gli impegni concreti e le strategie proprie della Consulta.

La decisione di promuovere un "Salone sulle pari opportunità"

Poiché la costituzione di una rete tra le donne elette piemontesi tanto consolidata e forte da affermarsi autonomamente nel tempo è un percorso da alimentare con sempre nuove iniziative, la Consulta delle Elette ha deciso di promuovere, nell'anno 2003, un **Salone** dedicato all'uguaglianza di opportunità e volto a realizzare iniziative di forte efficacia sul piano della comunicazione esterna e della visibilità, allo scopo di rafforzare e valorizzare l'esperienza assolutamente originale della Consulta delle Elette Piemonte ampliandone gli orizzonti a livello nazionale e internazionale, proponendo la trasferibilità di una buona prassi.

L'evento sarà articolato in tre giornate, nel corso delle quali potranno essere presentate con ampia risonanza le buone prassi in materia di parità e di pari opportunità che già esistono a livello regionale, nazionale e internazionale, ma che per lo più sono ancora poco conosciute e non sufficientemente condivise.

L'evento sarà caratterizzato da una composizione in più sezioni di lavoro parallele e strettamente connesse fra di loro:

- una sezione tecnica composta da seminari e work-shop e da un convegno finale;
- una sezione espositiva composta da una serie di stand ospitanti sia Enti Pubblici nazionali con le proprie Istituzioni di Parità, sia Istituzioni europee;
- una sezione documentazione composta da libri, pubblicazioni e testi di letteratura grigia sulle pari opportunità;
- una sezione per incontri bilaterali dedicato ai contatti, allo scambio di buone prassi e alla creazione di reti di collaborazione in particolare fra elette di differenti Regioni e Paesi.

Il rilievo strategico del Salone potrà essere rappresentato dalla visibilità che l'istituzione regionale della Consulta delle Elette potrà ottenere, dalle sinergie che si potranno creare tra le diverse Istituzioni di Parità, unite nello sforzo di esporsi ed **apparire** significativamente all'esterno.

Inoltre, ogni singola donna eletta avrà l'opportunità di portare il proprio contributo partecipando ai dibattiti e, insieme, di trarre nuove conoscenze e nuova forza dal rapporto di rete che andrà evolvendosi, rafforzando il proprio ruolo in politica, nell'amministrazione e nella società.

L'insieme di azioni da attuare per l'allestimento del Salone si configureranno esse stesse come buona prassi da diffondere quale promozione di una rete più ampia di elette, anche a livello nazionale ed europeo, in coerenza con la Strategia Quadro sulle Pari Opportunità e con il V° Programma a Medio Termine sulle Pari Opportunità.

Infatti, la campagna di comunicazione per la promozione dell'evento e le attività preparatorie necessarie per consentire lo svolgimento del Salone favoriranno non solo la diffusione delle politiche di pari opportunità, ma stimoleranno anche l'applicazione di buone prassi e di azioni di mainstreaming di genere.

Date le caratteristiche sia dell'iniziativa progettata, sia dello stesso progetto **Electa-e** e delle diverse azioni di cui la Consulta delle Elette è promotrice sul territorio, la realizzazione del Salone è stata candidata al finanziamento dell'Asse E – Misura E.1 del Fondo Sociale Europeo sul bando pubblicato nel 2002 dalla Regione Piemonte.

La candidatura, infatti, si è fondata sulla ricerca di una continuità di azione con il progetto **Electa-e**, oltretutto sulla coerenza interna dell'idea del Salone con gli obiettivi dell'Asse E del Fondo Sociale Europeo e in specifico con la Linea d'Azione 4.2.1, che prevede, tra l'altro, il sostegno ad iniziative di sensibilizzazione.

Inoltre, l'idea progettuale è coerente anche con gli obiettivi di mainstreaming di genere, poiché è finalità del progetto la mobilitazione di una vasta opinione pubblica a favore delle pari opportunità e dunque anche del partenariato sociale, che ricopre un ruolo chiave nella attuazione delle politiche dei Fondi Strutturali e del Fondo Sociale Europeo in particolare.

La realizzazione del video Electa-e

Volendo dare maggiore visibilità ad attività realizzate nel campo delle pari opportunità, è essenziale utilizzare tutti gli strumenti di comunicazione, sia quelli più avanzati, sia quelli di uso più tradizionale e potenzialmente utilizzabili da un pubblico più vasto.

Per questi motivi è stato realizzato il video **Electa-e** della durata di circa 20 minuti, che, duplicato in circa 1000 copie, potrà essere diffuso a livello regionale e nazionale.

Il video **Electa-e** potrà essere utilizzato dai media locali con la finalità di dare ampia visibilità ad un pubblico meno informato delle attività delle elette e della Consulta delle Elette del Piemonte che le rappresenta.

3.1.2.3 Buone prassi a favore delle elette promuovendo il dialogo istituzionale di genere

L'invito a esplicitare obiettivi di pari opportunità nello Statuto Regionale e nelle politiche degli Enti Locali del Piemonte

La Consulta delle Elette del Piemonte è fortemente impegnata in relazione alle riforme istituzionali in corso a livello locale, nazionale e comunitario, consapevole del fatto che si fanno sempre più urgenti la discussione e l'elaborazione di proposte che rendano maggiormente visibile ed incisivo il punto di vista delle donne nei processi decisionali in atto, in termini tanto di presenza quanto di contenuti.

Sul piano nazionale è, infatti, in atto la discussione sulla legge di modifica del Titolo V della seconda parte della Costituzione (Legge Costituzionale n. 3 del 18.10.2001), che, nel nuovo testo dell'articolo 117, comma 7, stabilisce che, per quanto concerne le leggi elettorali regionali, si introduca l'obbligo di favorire le azioni positive. Inoltre, si è in attesa dell'approvazione di una modifica dell'articolo 51 della Costituzione, che affida al legislatore il potere di intervento per l'adozione di misure idonee a promuovere le pari opportunità a garanzia

dell'equilibrio della rappresentanza e che quindi costituisce la premessa necessaria per poter modificare le leggi elettorali attualmente vigenti. Infine, è aperta la discussione anche sulla legge di revisione degli Statuti delle Regioni a Statuto speciale, che affida all'intervento del legislatore regionale l'adozione di misure idonee a promuovere l'equilibrio della rappresentanza elettiva tra i sessi.

A livello comunitario è invece in atto un processo di riforma dei Trattati, di cui si prevede la conclusione entro il 2004, che propone un dibattito ampio ed approfondito sul futuro dell'Unione Europea, al fine di definire strutture istituzionali e un quadro complessivo comunitario che siano adatti alle evoluzioni del mondo, alle esigenze dei cittadini e delle cittadine dell'Europa e al futuro sviluppo dell'Unione stessa.

Tale processo è oggetto della Convenzione Europea, che è nata a questo scopo a conclusione del Consiglio di Laeken nel dicembre 2001, riunendo rappresentanti di diverse istituzioni: i Governi e i Parlamenti nazionali, il Parlamento Europeo, la Commissione Europea. In particolare, ai Parlamenti nazionali è dedicato uno specifico gruppo di lavoro, che si sta facendo propulsore di un ruolo forte delle istituzioni parlamentari locali in relazione al rafforzamento complessivo della legittimità dell'Unione Europea.

L'elemento innovativo della Convenzione consiste essenzialmente nell'estensione ad altri soggetti istituzionali oltre ai governi, della responsabilità di mettere a punto le necessarie riforme nell'ambito dell'Unione Europea.

In questo quadro di discussioni, dibattiti e modifiche, la Consulta delle Elette del Piemonte è inserita attivamente, fatto che ne sottolinea la forte volontà di dare segni concreti alla presenza attiva delle donne sulla scena politica e decisionale, sottolineando quello che può e deve essere il ruolo delle Istituzioni per favorire un pieno riconoscimento ed una effettiva promozione della loro presenza.

Un passo molto importante in questa direzione è stata l'azione condotta durante il seminario internazionale "Modifiche istituzionali e rappresentanza femminile. Strategie a confronto per il riequilibrio della rappresentanza in Italia, Europa e negli Stati Uniti", promosso dalla Consulta stessa ad Orta San Giulio nei giorni 22 e 23 novembre 2002 per discutere le novità introdotte con le modifiche istituzionali e per approfondire il tema del mainstreaming di genere nel processo di riorganizzazione in atto nel mondo occidentale.

In quella sede sono stati approvati all'unanimità di due documenti - rivolti l'uno al Consiglio Regionale del Piemonte in vista della redazione del nuovo Statuto della Regione, l'altro alla Conferenza e al Congresso delle Regioni e alla Conferenza dei Presidenti delle Regioni in merito alla Convenzione Europea - che sottolineano la volontà della Consulta di dare dei segni concreti della presenza attiva delle donne sulla scena politica e decisionale, sottolineando in particolare quello che può e deve essere il ruolo delle istituzioni per favorire un pieno riconoscimento ed una effettiva promozione di tale presenza.

In particolare, l'Ordine del Giorno rivolto al Consiglio Regionale del Piemonte costituisce il risultato della bozza di documento già stilato dalla Consulta delle Elette a conclusione del seminario organizzato dal progetto **Electa-e** nell'ottobre 2002 all'interno del II meeting della Pubblica Amministrazione Locale di Ivrea.

ORDINE DEL GIORNO rivolto al Consiglio Regionale del Piemonte

Facendo seguito a quanto deciso nella riunione della Consulta delle Elette svoltasi a Ivrea il giorno 2 ottobre 2002 nell'ambito delle iniziative del progetto "Electa-e", allorché le amministratrici presenti hanno assunto la decisione di promuovere nei consigli comunali e provinciali del Piemonte l'adozione di un ordine del giorno da indirizzare alla Presidenza della Consulta delle Elette e al Consiglio Regionale del Piemonte al fine di caratterizzare agli obiettivi di pari opportunità il nuovo Statuto del Consiglio Regionale nonché le politiche degli enti locali del Piemonte.

Preso atto che sono già stati adottati ordini del giorno di tale tenore da parte di Consigli degli enti locali

La Consulta delle Elette del Piemonte

riunita ad Orta il 23 novembre 2002

premessato che

- la Costituzione Repubblicana riconosce l'uguaglianza degli uomini e delle donne in tutti i campi a norma dell'art. 3 che vieta qualsiasi discriminazione basata, tra l'altro, sul sesso e che impegna la Repubblica a rimuovere gli ostacoli che si frappongono ad una uguaglianza di fatto

- la Costituzione Repubblicana all'art. 51 afferma che "tutti i cittadini dell'uno e dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di uguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge"

- alla vigilia dell'8 marzo, la Camera ha approvato in prima lettura una riforma dell'art. 51 della Costituzione, con l'aggiunta di questa formulazione: "A tal fine la repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini"

- prima ancora di riformare l'art. 51 la legge costituzionale 18/10/2001 n.º3 di revisione del titolo V della Costituzione ha introdotto nel nuovo art. 117 un comma così formulato "Le leggi regionali rimuovono ogni ostacolo che impedisce la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica e promuovono la parità di accesso tra uomini e donne alle cariche elettive"

- che la presenza femminile nelle assemblee elettive della nostra regione è ancora fortemente sottorappresentata

premessato inoltre che

- la riforma della rappresentanza elettorale a livello regionale sembra porsi come l'anticipazione di una più generale riforma volta a garantire la parità di accesso a uomini e donne a tutti i livelli anche in forza di un favorevole quadro normativo a livello europeo e dell'art. 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea che stabilisce la parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi ("La parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione. Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato")

- le nuove disposizioni costituzionali riferite alle Regioni, unite alla normativa e alla giurisprudenza comunitaria, offrono una copertura costituzionale per interventi di promozione della rappresentanza femminile più incisivi che in passato anche prima che si concluda il procedimento di revisione dell'art. 51 della Costituzione

invita

il Consiglio Regionale del Piemonte a inserire i principi di pari opportunità nella redazione del nuovo Statuto del Consiglio Regionale del Piemonte e nella formulazione della legge elettorale regionale e ad attivarsi per sollecitare una rapida approvazione della modifica dell'articolo 51 della Costituzione.

DOCUMENTO relativo alla CONVENZIONE EUROPEA

La Consulta delle Elette del Piemonte

Riunita ad Orta il 22 e 23 novembre 2002 in occasione del Seminario "Modifiche istituzionali e rappresentanza femminile. Strategie a confronto per il riequilibrio della rappresentanza in Italia, Europa e negli Stati Uniti"

rilevando che la bozza di trattato costituzionale per la nuova Europa non contiene alcun riferimento ai principi di uguaglianza tra donne e uomini né a quelli del mainstreaming di genere, che devono essere inseriti tra i principi generali e non solo recepiti attraverso la "carta dei diritti fondamentali"

ritiene un gravissimo ed inaccettabile passo indietro questa omissione che pregiudica il concetto stesso di democrazia paritaria, premessa imprescindibile a una democrazia compiuta

chiede alla Conferenza dei Presidenti dell'Assemblea, dei Consigli regionali e delle Province autonome di promuovere ogni iniziativa rivolta al Presidente della Convenzione ed ai componenti italiani delle stessa affinché siano solennemente sanciti nel nuovo trattato i principi di uguaglianza di opportunità tra donne e uomini

dà mandato al Presidente del Consiglio regionale del Piemonte Roberto Cota e alla Presidente del Consiglio provinciale di Bolzano Alessandra Zendron, presente al seminario nella sua qualità di Coordinatrice del Gruppo Pari Opportunità della Conferenza, di portare tale istanza alla prossima riunione della Conferenza e del Congresso delle Regioni ed al Presidente della Giunta regionale Enzo Ghigo di trasmetterla, nella sua qualità di Presidente della Conferenza dei Presidenti delle Regioni, alla delegazione italiana alla Convenzione Europea.

Orta, 23 novembre 2002

3.1.2.4 Buone prassi a favore delle elette utilizzando gli strumenti della Società dell'Informazione

Le azioni del progetto Electa-e on line: la pagina web e il Forum di discussione

Obiettivo primario del progetto **Electa-e** è stato quello di costituire la "rete delle Elette del Piemonte", rafforzarne le conoscenze, fornire a ciascuna gli elementi per favorire la diffusione del mainstreaming di genere all'interno delle politiche degli Enti Locali, alla luce delle sempre nuove e più incisive competenze che questi stanno assumendo nel determinare gli orientamenti dello sviluppo economico, sociale e culturale del territorio regionale.

Strumento prioritario per la realizzazione di tale obiettivo è stata l'attivazione di un sistema di informazione, scambio ed assistenza quale supporto operativo alle attività delle Elette piemontesi e strumento capace di evidenziare le potenzialità e i vantaggi di un lavoro in rete prestando particolare attenzione alla diffusione degli strumenti della Società dell'Informazione e alla promozione della cultura di pari opportunità negli Enti Locali.

In tale ottica, è stata attivata la pagina web **www.consiglioregionale.piemonte.it/electae** dedicata al progetto **Electa-e** all'interno del sito istituzionale del Consiglio Regionale: essa ha inteso proporsi quale strumento di diffusione, confronto e scambio di informazioni ed esperienze, catalogo delle iniziative, promozione delle attività delle Elette e della Consulta delle Elette e della loro visibilità in un contesto regionale e sovragregionale.

All'interno del sito, grazie alla collaborazione di un gruppo di esperte ed esperti di provata esperienza e competenza, è stato attivato il Forum di discussione **Electa-e on line**, per fornire alle elette assistenza in tempo reale, in base alle loro specifiche esigenze e richieste e si è proposto quale strumento di diffusione della cultura di parità nel governo e nelle politiche degli Enti Locali offrendo una lettura di mainstreaming di genere delle informazioni, delle norme e degli eventi.

La rispondenza da parte delle elette al Forum di discussione non è stata molto alta, cosa che dimostra come esista ancora una scarsa conoscenza degli strumenti della Società dell'Informazione e una scarsa propensione ad un loro specifico utilizzo.

Ne deriva la necessità di forti azioni di sensibilizzazione a tale scopo, come lo stesso Forum del progetto **Electa-e** ha voluto essere, nella prospettiva di realizzare quella Società della Conoscenza fondata sull'utilizzo delle nuove tecnologie che è fortemente auspicata dall'Unione Europea come strumento di promozione delle potenzialità di sviluppo socio-economico già esistenti e potenzialmente valorizzabili a livello comunitario di cui le donne fruiscono in misura ancora ridotta.

3.1.2.5 Buone prassi a favore delle elette utilizzando le provvidenze comunitarie

L'azione avviata fra le elette piemontesi grazie al progetto **Electa-e** ha costituito un'ottima risorsa per lavorare in rete promuovendo e costruendo un legame operativo fra sviluppo locale, mainstreaming di genere, pari opportunità, provvidenze comunitarie, dimostrando che è possibile lavorare per difendere e diffondere gli interessi delle donne a partire dalle proprie Istituzioni di rappresentanza.

Essenziale per le donne elette è stata l'individuazione, attraverso i diversi strumenti di

informazione e di formazione proposti, di quelle che sono le possibili fonti finanziarie e programmatiche che l'Unione Europea offre ai propri Stati membri e alle comunità regionali e locali come sostegno a favore della realizzazione di azioni che possano contribuire allo sviluppo delle potenzialità economiche, sociali umane dei singoli territori, nelle loro specificità e, insieme, nella loro peculiarità di essere parte di una più ampia realtà europea.

In questa prospettiva, non solo la promozione di singole azioni, ma la creazione di **reti** tra attori socioeconomici ed istituzionali, a livello locale, nazionale o comunitario, sono obiettivi realizzabili attraverso i Fondi Strutturali (FESR, FSE, FEOGA, SFOP), i Programmi di Iniziativa Comunitaria (Interreg III, Urban II, Leader +, Equal), nonché altre specifiche fonti di finanziamento, quale, tra gli altri, il programma di **Gemellaggio fra città**, che costituisce uno strumento di particolare valore per le Amministrazioni, essendo nato allo scopo di consolidare i legami esistenti fra città dell'Unione Europea e incoraggiare iniziative di cooperazione, con priorità a progetti presentati da piccoli Comuni o che coinvolgono in particolare le donne.

In particolare, grazie alla programmazione 2000-2006 dei Fondi Strutturali e dei Programmi di Iniziativa Comunitaria, è possibile non solo evocare, ma praticare il mainstreaming di genere, poiché il principio di uguaglianza di opportunità fra uomini e donne, attraverso la programmazione comunitaria, attraverso le diverse annualità del Programma a Medio Termine sulle Pari Opportunità e attraverso la determinazione di chi ha vigilato sul principio di eguaglianza di opportunità, ha ormai conquistato una nuova dignità che ha valorizzato non solo l'obiettivo, ma anche chi se ne fa interprete: le Istituzioni di Parità in primo luogo, insieme a tutti e tutte coloro che hanno saputo guardare alle donne come ad alleate, colleghe, persone competenti e utili.

I finanziamenti messi a disposizione dall'Unione Europea rappresentano per le donne e per le Istituzioni che le rappresentano uno strumento essenziale di **project financing** del mainstreaming di genere nelle iniziative di sviluppo ed è per questo che è importante concentrarsi su come poter utilizzare tali risorse anche al fine di promuovere iniziative che rafforzino la visibilità delle donne elette del Piemonte e del loro ruolo decisionale nelle politiche di sviluppo.

Infatti, all'interno di iniziative finanziate, l'impegno delle Istituzioni di Parità e, insieme, la presenza femminile nel management dell'iniziativa stessa possono costituire un elemento innovativo di validazione, nel senso di definire i principi di pari opportunità e il mainstreaming di genere come criteri dai quali deriva la qualità dei progetti che ricorrono ad un cofinanziamento pubblico.

Indispensabile si rivela allora la rete di alleanze che deve essere costruita intorno a questo obiettivo per farlo diventare fortemente condiviso, ovvero un obiettivo di interesse generale del territorio, del suo sviluppo, della sua competitività, dando un ulteriore prestigio al mainstreaming di genere ed ai principi di pari opportunità e confermando come questi diano valore a quella specifica iniziativa.

La possibilità per le donne di avere le stesse opportunità degli uomini, di essere protagoniste dirette di un'economia in mutamento dipende dunque dalla qualità della progettazione e dell'applicazione del mainstreaming di genere, dalla visibilità delle buone prassi, dalla valorizzazione delle esperienze vincenti, dalla messa al bando delle iniziative che vedono nel mainstreaming di genere un'occasione di business per far diventare modello le buone prassi, rendendole trasferibili e applicandole.

A partire da queste considerazioni, è utile mettere a disposizione una serie di informazioni sul quadro delle provvidenze comunitarie, affinché queste possano costituire **suggerimenti** metodologiche, strumenti e risorse a cui poter far riferimento per accedere a finanziamenti comunitari.

Strategie a favore della competitività regionale: i Fondi Strutturali

I Fondi Strutturali costituiscono lo strumento finanziario che l'Unione Europea mette a disposizione dei Paesi membri con la finalità di riequilibrare i divari esistenti – a livello di sviluppo economico e di tenore di vita – tra le diverse regioni o categorie sociali dell'Unione.

Il **Regolamento dei Fondi Strutturali per il periodo 2000-2006** (Reg. U.E. 1260/99 pubblicato sulla G.U.C.E. L. 161 del 26 giugno 1999) conferma e fa propri i principi fissati nell'Agenda 2000:

- ridurre a tre il numero degli obiettivi prioritari;
- concentrarsi su una popolazione ridotta ed attuare parallelamente un sostegno transitorio alle regioni non più ammissibili;
- limitare il numero delle iniziative comunitarie;
- semplificare la programmazione e l'attuazione degli interventi;
- definire le funzioni in materia di valutazione e di controllo;
- snellire la gestione finanziaria degli interventi attraverso l'istituzione di un sistema di impegni annuali automatici e di pagamenti a rimborso delle spese effettive;
- rafforzare i meccanismi di controllo finanziario ed accantonare una riserva da attribuire alle regioni che abbiano dato prova di maggiore efficienza.

Gli orientamenti per l'utilizzo dei Fondi nel periodo 2000-2006 sono state elaborate dalla Commissione sulla base delle esperienze maturate e si articolano intorno a tre assi principali:

- migliorare la competitività regionale;
- promuovere l'occupazione, priorità assoluta dell'Unione;
- integrare sviluppo urbano e sviluppo rurale.

Su queste basi, i Fondi Strutturali si articolano in:

FESR (Fondo Europeo di Sviluppo Regionale): interviene per finanziare investimenti produttivi, infrastrutture, sviluppo delle piccole e medie imprese nelle Regioni svantaggiate (Obiettivo 2);

FSE (Fondo Sociale Europeo): finanzia interventi per l'adeguamento e l'ammmodernamento delle politiche e dei sistemi di istruzione, formazione professionale, occupazione;

FEOGA (Fondo Europeo Agricolo di Orientamento e Garanzia): finanzia azioni di sviluppo rurale e di adeguamento delle strutture agrarie;

SFOP (Strumento Finanziario di Orientamento per la Pesca): sostiene l'adeguamento delle strutture per la pesca.

Per il periodo 2000-2006, i quattro Fondi dispongono di un budget europeo di 195 miliardi di Euro.

Per accrescere l'efficacia delle strategie di sviluppo, la Commissione sostiene la sperimentazione a livello locale di **Azioni innovative**, consentendo alle Regioni di affrontare la sfida della Società dell'Informazione e di aumentare la loro competitività economica.

A questo scopo ha indicato tre temi come quadro di riferimento per gli interventi del FESR:

- l'economia regionale fondata sulla conoscenza e sull'innovazione tecnologica;
- *eEuropa-Regio*: le nuove tecnologie dell'informazione al servizio dello sviluppo regionale;
- l'identità regionale e lo sviluppo sostenibile.

Le provvidenze comunitarie strutturali a disposizione in Italia e in Piemonte

FSE - regolato in Piemonte dal Piano Operativo Regionale

AREA DI INTERVENTO	TUTTO IL TERRITORIO PIEMONTESE
BENEFICIARI	AGENZIE FORMATIVE - IMPRESE - CONSORZI DI IMPRESA - ENTI PUBBLICI CENTRI SERVIZI PER L'IMPIEGO
ARTICOLAZIONE FINANZIARIA	QUOTA COMUNITARIA: CIRCA 447.000.000 DI EURO QUOTA NAZIONALE (STATALE E REGIONALE): CIRCA 447.000.000 DI EURO
ASSI DI INTERVENTO	Asse A: SVILUPPO E PROMOZIONE DEL MERCATO DEL LAVORO PER COMBATTERE E PREVENIRE LA DISOCCUPAZIONE Asse B: PROMOZIONE DI PARI OPPORTUNITÀ PER TUTTI NELL'ACCESSO AL MERCATO DEL LAVORO, CON PARTICOLARE RIGUARDO AI SOGGETTI ESPOSTI A RISCHIO DI ESCLUSIONE SOCIALE Asse C: PROMOZIONE E MIGLIORAMENTO DELLA FORMAZIONE, DELL'ISTRUZIONE E DELLA CONSULENZA NELL'AMBITO DI UNA POLITICA DI APPRENDIMENTO NELL'INTERO ARCO DELLA VITA Asse D: PROMOZIONE DI UNA FORZA LAVORO COMPETENTE, QUALIFICATA E ADATTABILE, DELL'INNOVAZIONE E DELL'ADATTABILITÀ Asse E: MISURE SPECIFICHE INTENSE A MIGLIORARE L'ACCESSO E LA PARTECIPAZIONE DELLE DONNE AL MERCATO DEL LAVORO

FESR - regolato in Piemonte dal Documento Unico di Programmazione

AREA DI INTERVENTO	COMUNI IN OBIETTIVO 2 - COMUNI IN PHASING OUT
BENEFICIARI	ENTI LOCALI - IMPRESE- SOCIETÀ MISTE PUBBLICO/PRIVATE - SETTORE NO PROFIT
ARTICOLAZIONE FINANZIARIA	912.749.583 DI EURO PER L'OBIETTIVO 2 182.933.648 DI EURO PER PHASING OUT
ASSI DI INTERVENTO	Asse 1: INTERNAZIONALIZZAZIONE Asse 2: QUALIFICAZIONE E SOSTEGNO DEL SISTEMA Asse 3: SVILUPPO LOCALI E VALORIZZAZIONE DEL TERRITORIO Asse 4: COESIONE SOCIALE

FEOGA - regolato in Piemonte dal Programma Regionale di Sviluppo Rurale

AMBITI DI INTERVENTO	ORIENTAMENTO: SVILUPPO AZIENDALE GARANZIA: REGOLAMENTAZIONE DEL MERCATO
AREA DI INTERVENTO	TUTTO IL TERRITORIO PIEMONTESE
ARTICOLAZIONE FINANZIARIA	QUOTA COMUNITARIA: CIRCA 325.000.000 DI EURO QUOTA STATALE: CIRCA 488.000.000 DI EURO
ASSI DI INTERVENTO	Asse 1: SOSTEGNO DELL'AMMODERNAMENTO ED EFFICIENZA DELLE IMPRESE AGRICOLE E DELLE IMPRESE DI TRASFORMAZIONE DEI PRODOTTI Asse 2: SOSTEGNO ALLO SVILUPPO INTEGRATO DELLE AREE RURALI E AL MIGLIORAMENTO DELLE CONDIZIONI DI VITA E DI LAVORO DELLE COMUNITÀ RURALI Asse 3: SOSTEGNO ALLA TUTELA DELL'AMBIENTE E DEL TERRITORIO RURALE

I Programmi di Iniziativa Comunitaria

INTERREG III

AMBITI DI INTERVENTO	COOPERAZIONE TRANSFRONTALIERA - COOPERAZIONE TRANSNAZIONALE - COOPERAZIONE INTERREGIONALE
AREA DI INTERVENTO	TUTTE LE ZONE ENTRO I CONFINI TERRESTRI INTERNI ED ESTERNI DELLA COMUNITÀ E ALCUNE REGIONI MARITTIME (COOPERAZIONE TRANSFRONTALIERA) ALCUNI RAGGRUPPAMENTI DI REGIONI DEFINITI (COOPERAZIONE TRANSNAZIONALE) L'INTERO TERRITORIALE DELLA COMUNITÀ (COOPERAZIONE INTERREGIONALE)
ARTICOLAZIONE FINANZIARIA	426.000.000 DI EURO PER L'ITALIA
ASSI DI INTERVENTO	PROMOZIONE DELLO SVILUPPO REGIONALE INTEGRATO TRA REGIONI DI FRONTIERA CONTIGUE CONTRIBUTO ALL'INTEGRAZIONE TERRITORIALE ARMONIOSA NELLA COMUNITÀ EUROPEA MIGLIORAMENTO DELLE TECNICHE E DELLE POLITICHE DI COESIONE E SVILUPPO REGIONALE MEDIANTE LA COOPERAZIONE

URBAN II

AMBITI DI INTERVENTO	RIVITALIZZAZIONE ECONOMICA E SOCIALE DELLE CITTÀ E DELLE ZONE ADIACENTI IN CRISI MIGLIORAMENTO DELLE CONDIZIONI DI VITA DELLE CITTÀ E DEI QUARTIERI CON CONDIZIONI DI DISAGIO
AREA DI INTERVENTO	ZONE URBANE CON ALMENO 20.000 ABITANTI (10.000 IN CASI ECCEZIONALI) INDIVIDUATI SECONDO CRITERI E INDICATORI NAZIONALI

**ARTICOLAZIONE FINANZIARIA
ASSI DI INTERVENTO/PRIORITÀ**

371.000.000 DI EURO PER L'ITALIA
RIORGANIZZAZIONE PLURIFUNZIONALE E COMPATIBILE CON L'AMBIENTE
IMPRENDITORIALITÀ E PATTI PER L'OCCUPAZIONE
STRATEGIE DI LOTTA CONTRO L'ESCLUSIONE E LA DISCRIMINAZIONE
RIDUZIONE E SMALTIMENTO DEI RIFIUTI
SVILUPPO DELLE POTENZIALITÀ TECNOLOGICHE DELLA SOCIETÀ DELL'INFORMAZIONE

**LEADER +
AMBITI DI INTERVENTO**

COOPERAZIONE PER LO SVILUPPO INTEGRATO E SOSTENIBILE DELLE ZONE RURALI PER ELABORARE E SPERIMENTARE NUOVE IMPOSTAZIONI DI SVILUPPO INTEGRATE E SOSTENIBILI

**MODALITÀ DI INTERVENTO
BENEFICIARI**

PARTNERSHIP DI QUALITÀ TRA TERRITORI DI UNO STATO MEMBRO/DIVERSI STATI MEMBRI/PESI TERZI
GRUPPI DI AZIONE LOCALE (GAL) QUALE ESPRESSIONE EQUILIBRATA E RAPPRESENTATIVA DEI PARTNER
DEI DIVERSI AMBIENTI SOCIO-ECONOMICI DEL TERRITORIO

**AREA DI INTERVENTO
ARTICOLAZIONE FINANZIARIA
ASSI DI INTERVENTO**

267.000.000 DI EURO PER L'ITALIA
SEZIONE 1: STRATEGIE PILOTA DI SVILUPPO RURALE A CARATTERE TERRITORIALE INTEGRATO
SEZIONE 2: SOSTEGNO ALLA COOPERAZIONE TRA TERRITORI RURALI
SEZIONE 3: CREAZIONE DI UNA RETE PER L'INSIEME DEI TERRITORI RURALI E TUTTI GLI ORGANISMI E LE AMMINISTRAZIONI PARTECIPANTI ALLE AZIONI TERRITORIALI

EQUAL

AMBITI DI INTERVENTO

COOPERAZIONE TRANSNAZIONALE PER PROMUOVERE NUOVE PRATICHE DI LOTTA ALLE DISCRIMINAZIONI E ALLE DISUGUAGLIANZE DI OGNI TIPO IN RELAZIONE AL MERCATO DEL LAVORO

**MODALITÀ DI INTERVENTO
ARTICOLAZIONE FINANZIARIA
ASSI DI INTERVENTO**

PARTNERSHIP DI SVILUPPO STABILITE SU BASE GEOGRAFICA O SETTORIALE
108.000.000 DI EURO PER L'ITALIA
AZIONE 1: ISTITUZIONE DI PARTNERSHIP DI SVILUPPO E COOPERAZIONE TRANSNAZIONALE
AZIONE 2: ATTUAZIONE DEI PROGRAMMI DI LAVORO DELLE PARTNERSHIP DI SVILUPPO
AZIONE 3: REALIZZAZIONE DI RETI TELEMATICHE, DIFFUSIONE DI BUONE PRASSI E IMPATTO SULLE POLITICHE NAZIONALI
AZIONE 4: ASSISTENZA TECNICA

Il V Programma a Medio Termine sulle Pari Opportunità tra uomini e donne

PER IL QUINQUENNIO 2001-2005, IL PROGRAMMA A MEDIO TERMINE SULLE PARI OPPORTUNITÀ DISEGNA LA STRATEGIA GLOBALE DELLA COMUNITÀ IN MATERIA DI UGUAGLIANZA TRA DONNE E UOMINI, COMPOSTA DALLA TOTALITÀ DELLE POLITICHE VOLTE A RAGGIUNGERE LA PARITÀ TRA I SESSI, COMPRESSE QUELLE VOLTE ALL'INTEGRAZIONE ORIZZONTALE DELLA DIMENSIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ E LE AZIONI MIRATE SPECIFICAMENTE ALLE DONNE.

IL PROGRAMMA COORDINA, SOSTIENE E FINANZIA LE ATTIVITÀ ORIZZONTALI E COORDINATE NEI SETTORI DI INTERVENTO DELLA STRATEGIA COMUNITARIA IN MATERIA DI PARITÀ DI GENERE: VITA ECONOMICA, PARITÀ DI PARTECIPAZIONE E RAPPRESENTAZIONE, DIRITTI SOCIALI, VITA CIVILE, RUOLI E STEREOTIPI LEGATI AL GENERE, PARITÀ NELL'AMBITO DELL'AMPLIAMENTO DELL'UNIONE EUROPEA.

OBIETTIVI

PROMUOVERE E DIFFONDERE LE PRATICHE ALLA BASE DELLA PARITÀ DI GENERE;
PROMUOVERE LA COMPrensIONE DEI TEMI CONNESSI ALLA DISCRIMINAZIONE TRA I SESSI DIRETTA E INDIRETTA;
AFFINARE LE POTENZIALITÀ DI SOGGETTI CHIAVE (PARTI SOCIALI, ONG, ORGANI INDIPENDENTI RESPONSABILI DELLA PROMOZIONE DELLA PARITÀ TRA I SESSI) AFFINCHÉ SIANO CAPACI DI PROMUOVERE EFFICACEMENTE LA PARITÀ, IN PARTICOLARE ATTRAVERSO LO SCAMBIO DI INFORMAZIONI E BUONE PRATICHE E L'ISTITUZIONE DI RETI A LIVELLO COMUNITARIO.

AZIONI

INSIEME AL CONTROLLO DELL'ATTUAZIONE E DELL'APPLICAZIONE DELLA LEGISLAZIONE COMUNITARIA SULLA PARITÀ, ANCHE PER ACCERTARNE L'IMPATTO E L'EFFICACIA, SI PREVEDE DI EFFETTUARE, A LIVELLO TRANSNAZIONALE DIVERSE TIPOLOGIE DI AZIONI:

AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE, CHE DIANO RILIEVO ALLA DIMENSIONE COMUNITARIA DELLA PROMOZIONE DELLA PARITÀ E GARANTISCANO LA DIFFUSIONE E LA PUBBLICIZZAZIONE DEI RISULTATI DEL PROGRAMMA ATTRAVERSO PUBBLICAZIONI, CAMPAGNE INFORMATIVE, MANIFESTAZIONI

AZIONI DI ANALISI E VALUTAZIONE, CHE SI CONCENTRINO SUI FATTORI E SULLE POLITICHE CONNESSE ALLA PARITÀ DI GENERE

AZIONI DI SOSTEGNO ALLA COOPERAZIONE, CHE PROMUOVANO PARTENARIATI TRANSNAZIONALI TRA SOGGETTI CHIAVE.

3.1.2.6 Buone prassi di coerenza agli obiettivi di pari opportunità da adottare negli Enti Locali

La promozione della partecipazione femminile può essere migliorata anche attraverso l'adozione di alcuni **accorgimenti** che rendano l'azione dell'autorità pubblica più amichevole nei confronti delle donne.

A tal fine si propone un set di indicatori di coerenza che possono essere adottati da parte degli Enti Locali e più in generale da tutte le Istituzioni pubbliche.

Si tratta di suggerimenti che vengono rivolti alle elette per dare maggiore visibilità ai contenuti di pari opportunità nell'esercizio dei propri compiti.

- ① Prevedere che ogni comunicazione rivolta alla cittadinanza si rivolga esplicitamente a uomini e donne;
- ② Prevedere il rispetto degli obiettivi di uguaglianza di opportunità in modo esplicito in tutti i bandi pubblici, nonché la presenza di almeno una donna in tutte le Commissioni giudicanti;
- ③ Promuovere la diffusione i documenti sulle pari opportunità all'interno degli Enti Locali;
- ④ Prevedere che nelle deleghe sia presente quella alle pari opportunità;
- ⑤ Laddove l'Ente Locale (o più in generale l'Istituzione Pubblica) ha facoltà di nominare propri rappresentanti, prevedere che vi sia una significativa attenzione a rafforzare la presenza femminile;
- ⑥ Prevedere che in ogni Commissione Consiliare sia presente almeno una donna;
- ⑦ Quando si compongono le delegazioni che rappresentano l'Ente Locale, prevedere che vi sia sempre una presenza femminile significativa;
- ⑧ Far adottare Piani di Azione Positiva in tutti gli Enti Locali, così come prescritto dal DL 196/2000;
- ⑨ Promuovere l'adozione di una lettura di genere del bilancio dell'Ente;
- ⑩ Promuovere le carriere femminili all'interno della struttura dell'Ente;
- ⑪ Promuovere azioni che favoriscano concretamente la conciliazione fra responsabilità di lavoro/rappresentanza e responsabilità familiari;
- ⑫ Promuovere la partecipazione femminile all'interno degli Enti a percorsi di formazione professionalizzanti, a corsi di aggiornamento e ad ogni iniziativa che possa implementare il miglioramento di carriera delle donne;
- ⑬ Promuovere momenti di sensibilizzazione rivolti a uomini e donne sull'utilità di applicare i principi di pari opportunità nella vita quotidiana (ad esempio in occasione della Giornata Internazionale della donna);
- ⑭ Promuovere iniziative di sensibilizzazione della cittadinanza contro i comportamenti violenti e lesivi della dignità delle donne;
- ⑮ Promuovere iniziative di sensibilizzazione alle pari opportunità in collaborazione con le Istituzioni scolastiche e formative.

Quelli che vengono elencati sono suggerimenti che possono essere adottati come indicatori di performance positiva dell'azione pubblica e come tali potrebbero costituire, in parte o globalmente, il contenuto di un **Codice di comportamento** da adottare, su iniziativa delle singole elette, negli Enti Locali e nelle altre Istituzioni pubbliche.

La Consulta delle Elette, per il suo ruolo di rappresentanza dell'intera comunità delle elette, potrà dare ampia visibilità alle iniziative adottate in tal senso.

In conclusione

Con questo Manuale di buone prassi si è voluto illustrare il percorso del progetto **Electa-e** e soprattutto mettere in evidenza le buone prassi adottate e trasferibili complessivamente come spunti per altre iniziative che possono essere assunte direttamente da parte delle elette nei contesti in cui operano: lavorare in rete, cercare di dare visibilità e quindi valore alle azioni che si conducono, agire sulla cultura politica degli Enti, promuovere la formazione a favore delle pari opportunità, utilizzare sempre di più tutti gli strumenti della Società dell'Informazione, individuare fonti di finanziamento per la progettualità a favore delle comunità locali utilizzando i Fondi Strutturali e i Programmi di Iniziativa Comunitaria.

Tuttavia, è utile richiamare l'attenzione sul fatto che tutto ciò è più difficile da realizzare da parte delle donne elette se esse non si sentono parte integrante di una realtà istituzionale che interpreti un ruolo di sostegno concreto a coloro che ne fanno parte ed è proprio questa l'importanza del sentirsi parte e al tempo stesso responsabili dell'efficacia dell'azione della Consulta delle Elette.

Ciò che si propone con il Manuale è dunque leggere l'intero progetto **Electa-e** come buona prassi, nel senso che esso ha costituito un prezioso strumento utilizzato dalla Consulta delle Elette del Piemonte per realizzare azioni di formazione, informazione, accompagnamento alle donne elette, creando una rete intesa sia come costruzione di rapporti, scambio di esperienze, collaborazione a livello progettuale e operativo, sia come costruzione di supporti di comunicazione e informazione.

Attraverso la presentazione di questa esperienza, la Consulta delle Elette del Piemonte intende rendere disponibili materiali di lavoro e promuovere un invito per le Istituzioni di Parità, le donne elette, tutte le donne interessate affinché operino per la creazione e l'implementazione di azioni a favore della parità e dell'uguaglianza di opportunità, anche utilizzando strumenti e provvidenze comunitarie, nella consapevolezza che il mainstreaming di genere rappresenta una metodologia concretamente realizzabile e che la creazione di reti costituisce uno strumento privilegiato d'azione perché consente azioni sinergiche, condivise, consapevoli da parte di tutti i soggetti che operano per una stessa finalità e più efficacemente trasferibili.

Questo progetto non sarebbe stato possibile realizzarlo senza il contributo delle risorse dell'Asse E del Fondo Sociale Europeo, ma va altresì sottolineato che tutto ciò che è stato fatto sarebbe vanificato nella sua efficacia nel tempo se la Consulta delle Elette non si fosse già impegnata a dare continuità alle azioni intraprese.

Le attività realizzate, la loro continuità, ma anche il loro arricchimento saranno parte integrante del Piano di Attività della Consulta delle Elette nel 2003 e negli anni a seguire.

Con ciò si è ritenuto di interpretare in modo coerente le indicazioni del Regolamento dei Fondi Strutturali, che incoraggia l'utilizzo dei medesimi per promuovere azioni che siano in grado di continuare nel tempo con risorse proprie.

Anche in questo modo si è voluto adottare una buona prassi comunitaria che può essere trasferita in altri contesti.

Dicembre 2002

ELLECO
CTA
TAE
TAE