



GOVERNANCE E POLITICHE DI GENERE: GLI ORGANISMI DI PARITÀ



Loretta Del Papa Consigliera regionale di Parità d'Abruzzo

cos'è la governace...



La **governance** indica un nuovo stile di governo basato sull'interazione di una molteplicità di soggetti pubblici e privati secondo una logica, tipicamente *bottom-up*, di governo dal basso dei processi di sviluppo.

Il tema della *governance* è particolarmente significativo in relazione alle problematiche **di genere** in quanto sempre di più le iniziative dirette a promuovere quello sviluppo economico che può favorire la partecipazione femminile, si basano sull'adozione di pratiche di *governance*, ovvero di strategie integrate sul territorio finalizzate a promuovere il lavoro, i servizi, il benessere e la qualità della vita dei cittadini, uomini e donne.

il genere



Con la parola "genere" - traduzione dell'inglese *gender* - non s'intende il sesso biologico, bensì il modo in cui questo viene elaborato e riconosciuto socialmente, storicamente e culturalmente.

Genere è un insieme dei processi, adattamenti, modalità di comportamento e di rapporti, con i quali ogni società trasforma la sessualità biologica in prodotti dell'attività umana e organizza la divisione dei compiti tra gli uomini e le donne, differenziandoli l'uno dall'altro e creando appunto il "genere".

la rete e le reti



In questa ottica diventa strategica l'azione di quelle **reti di alleanze** che le donne possono costruire, animare a partire dalle proprie istituzioni di **rappresentanza** per diffondere i propri obiettivi nei diversi ambiti, affinché si tenga conto e si valorizzi adeguatamente il contributo che le stesse donne possono dare allo sviluppo socioeconomico.

le parole chiave



Tutela



uguaglianza e differenza



parità sostanziale



pari opportunità



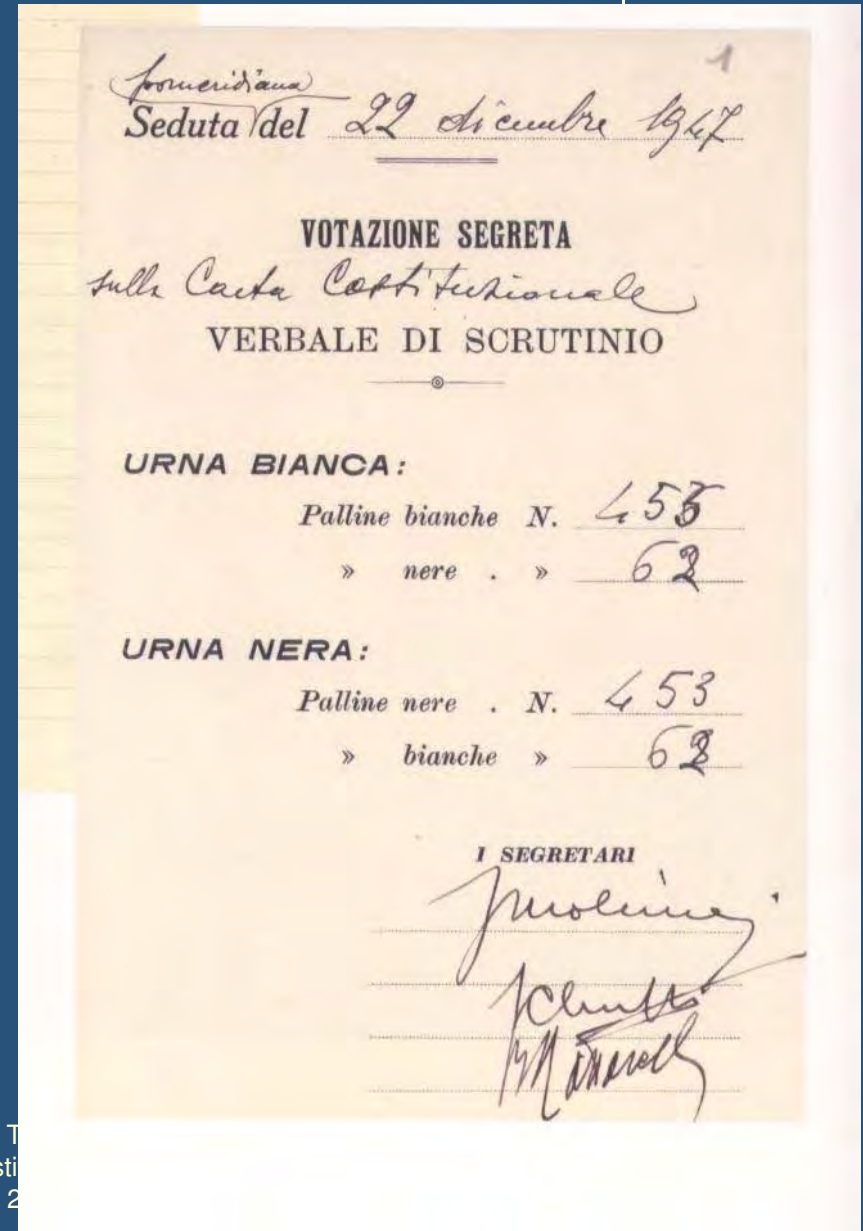
**azioni positive e
discriminazioni di genere**

Principio di uguaglianza formale



Art. 3, 1° comma

Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinione politiche, di condizioni personali e sociali



Principio di uguaglianza sostanziale



Art. 3, 2° comma

È compito della Repubblica rimuovere tutti gli ostacoli di ordine economico e sociale che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza tra i cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di **tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese**

Art. 37 Cost.

La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione.

Art. 51 Cost.

Tutti i cittadini dell'uno e dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge. [A tal fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini].



anni '70

Non esiste nell'intero '900 un periodo favorevole alle donne come gli anni '70. Il femminismo esce dai gruppi ristretti e diventa un fenomeno sociale diffuso, una bussola per un'intera generazione di donne. È anche grazie alla pressione del movimento femminista che le donne raccolgono, sul piano legislativo, i frutti di tante lotte precedenti...

1976 G
ROMA
Negli anni
per i grandi
costume.

novità legislative degli anni '70



- ❑ **Divorzio** (legge n. 898 del 1970 e succ. modific.)
- ❑ **Asili nido** (legge n. 1044 del 1971)
- ❑ **Diritto di famiglia** (legge n. 151 del 1975)
- ❑ **Consultori familiari** (legge n. 405 del 1975)
- ❑ **Aborto** (legge n. 194 del 1978)



Novità in materia di lavoro:

1970 = Statuto dei lavoratori

1971 = legge sulle lavoratrici-madri

1977 = legge sulla parità tra uomo e donna



anni '70



Legge n. 903 del 9 dicembre 1977

- ⊗ dall'eguaglianza formale all'eguaglianza sostanziale
- ⊗ dall'eguale trattamento di fronte alla legge alla rimozione degli ostacoli che provocano disuguaglianze
- ⊗ ma le norme più innovative di questa legge (per es., l'art. 7) troveranno scarsissima applicazione

Tina Anselmi

Con la legge del 1977, tuttavia, si fa strada la "cultura della parità e delle pari opportunità"!



Una cultura che fa leva sul concetto di *genere*: non è sufficiente - si dirà - tutelare la donna accordandole pari diritti per renderla uguale all'uomo; si deve, invece, affermare e valorizzare la

differenza di genere

Le donne non sono uguali all'uomo, sono diverse e, consapevoli della loro diversa identità, vogliono tuttavia contare quanto l'uomo, vogliono che la loro differenza sia rispettata e che sia riconosciuto il loro equal valore, vogliono essere messe in grado di dimostrarlo, e non facendo il doppio della fatica di un uomo.

differenza di genere



L'ipotesi della differenza di genere nasce dagli "studi delle donne" e fa riferimento al fatto che:

le donne e gli uomini hanno elaborato nel tempo tratti culturali e competenze sociali differenti e possono concorrere ad un processo di sessuazione della società che ne costituirebbe un arricchimento in termini sia culturali che morali

alcuni fattori determinanti



- La struttura produttiva
- Le spinte egualitariste ed il ruolo dei movimenti, in particolare di quello femminista (anni '70)
- La scuola di massa
- La cultura
- La legislazione come strumento di sostegno
- Le esperienze e gli orientamenti degli altri Paesi

pari opportunità



- In molti luoghi, in molte situazioni si parla oggi di pari opportunità. Ma cosa sono? A chi e a cosa servono? Perché sono state inventate? Sono proprio necessarie?
- "sono quelle che riguardano la parità politica e sociale tra donna e uomo? ah sì ma allora a noi non riguardano! E poi la parità è cosa vecchia, raggiunta ormai da tempo"

pari opportunità: a cosa servono?



- *Ma perché? Che bisogno c'era? È presto detto: in Italia ci sono troppe poche cittadine elette a rappresentarci in Parlamento.*
- *Le cose non vanno molto meglio nel mondo del lavoro, nei luoghi dove 'si decide', dove si guadagna davvero, dove 'si conta'.*

che cosa sono le Pari Opportunità?



tutti quegli interventi che a diversi livelli, in diversi ambiti e con diversi strumenti, si propongono di riequilibrare le condizioni reali di svantaggio rispetto agli uomini in cui, nella nostra società, si trovano tuttora a dover operare le donne, sotto il profilo delle opportunità loro offerte dall'attuale cultura ed organizzazione politica, civile e socio-economica.

obiettivo della pari rappresentazione



Questo obiettivo non è redistributivo, non va confuso con gli obiettivi della lotta contro le disuguaglianze sociali condotta in nome della solidarietà, ma è un obiettivo di partecipazione del genere femminile in condizione di pari dignità alla vita dell'organizzazione.

Siamo di fronte ad una vera e propria misura diseguale, attributiva di specifici vantaggi a favore del sesso sottorappresentato come è detto nell'art. 23 della carta di Nizza.

pari opportunità



- **Uguaglianza sostanziale** tra uomini e donne, da raggiungere utilizzando **misure** finalizzate alla realizzazione di **condizioni di eguale possibilità di riuscita o di pari occasioni favorevoli**.
- L'intento è di garantire uguali condizioni e prospettive di vita a tutti i cittadini, attraverso la definizione di politiche ed iniziative finalizzate alla rimozione degli ostacoli che impediscono un'effettiva parità.
- **In ambito comunitario** il termine è utilizzato in riferimento ad interventi a favore di gruppi svantaggiati e, principalmente, alle azioni volte a ridurre le disparità tra uomini e donne.

Europa e pari opportunità



Le pari opportunità rappresentano, inoltre, uno dei quattro pilastri della **Strategia europea per l'occupazione**. Tale pilastro fa infatti riferimento alla promozione di politiche che, in ciascuno Stato membro, consentano la riduzione della disparità tra tassi di occupazione maschili e femminili e l'introduzione di misure per la **conciliazione** della dimensione lavorativa con quella familiare.

Nella programmazione dei **Fondi strutturali 2000-2006**, le pari opportunità hanno costituito un obiettivo trasversale da perseguire in tutti gli ambiti di intervento ed anche un obiettivo specifico da raggiungere attraverso azioni mirate.

Europa e pari opportunità



A conferma dello spazio riservato anche nell'ambito della strategia della nuova programmazione 2007-2013 alle tematiche di genere, è necessario precisare che il Terzo rapporto sulla coesione economica e sociale, ribadendo che “l'impegno dell'Unione in favore della parità tra uomini e donne deve tradursi in un approccio di *mainstreaming* completo che assicuri che tutte le politiche tengano conto del loro impatto in termini di genere in fase di pianificazione ed attuazione (COM(2004)107 Commissione europea, *Terzo rapporto sulla coesione economica e sociale*, febbraio 2004, pag. 11.)

Europa e pari opportunità



Trattato Istitutivo della Comunità Europea (Roma, 1957)

stabilisce il principio della parità di retribuzione

Trattato Istitutivo della Unione Europea (Maastricht, 1993)

ribadisce il principio della parità di retribuzione e prevede l'adozione di misure concrete anche sotto forma di vantaggi specifici diretti per facilitarne l'attuazione

Trattato di Amsterdam (1999)

fornisce base giuridica alla parità tra uomini e donne inserendo la promozione dell'eguaglianza tra uomini e donne nell'elenco delle finalità perseguite dalla Comunità

garantisce l'applicazione del principio di parità in materia di occupazione e trattamento sul lavoro e prevede l'adozione di misure concrete anche sotto forma di vantaggi specifici diretti a favore del sesso sottorappresentato e per prevenire o compensare svantaggi nelle carriere professionali

Europa e pari opportunità



Consigli europei tenutisi a Lisbona e a Nizza nel 2000

Consiglio di Lisbona (2000)

definita strategia che ha individuato la **promozione delle pari opportunità** finalizzata **all'aumento dell'occupazione femminile** tra le finalità fondamentali da sostenere e sviluppare.

Trattato di Nizza (2000): Carta dei Diritti Fondamentali della UE

stabilisce il principio fondamentale di parità di diritti e di opportunità tra uomini e donne: "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 di parità non osta al mantenimento o alla adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato"

Europa e pari opportunità



A cinque anni dal vertice di Lisbona, il Consiglio europeo di Bruxelles (22-23 marzo 2005): gli obiettivi fissati sono stati raggiunti solo in parte e necessario un rilancio della Strategia di Lisbona.

La Commissione ha proposto di riorientare l'agenda di Lisbona, focalizzando l'attenzione su iniziative che promuovano la crescita e l'occupazione in modo del tutto coerente con l'obiettivo dello sviluppo sostenibile.

Anche la nuova Agenda sociale 2006-2010 indica l'occupazione, le pari opportunità e l'inserimento sociale quali priorità al fine di orientare l'azione dell'Unione Europea verso lo sviluppo del modello sociale europeo.

Europa e pari opportunità



L'esecutivo dell'Unione europea ha pubblicato nel marzo 2006 la Road Map per l'uguaglianza tra uomini e le donne 2006 - 2010

La comunicazione individua sei ambiti di azione prioritari tesi ad ottenere lo stesso grado di indipendenza economica per uomini e donne.

La Comunicazione punta anche l'attenzione sulla necessità di migliorare la *governance* ai diversi livelli: istituzioni comunitarie, Stati membri, parlamenti, partenariati sociali e società civile; sottolinea a tale proposito l'importanza dell'azione dei Ministri preposti alle pari opportunità nei diversi Paesi membri e riafferma la necessità di rafforzare l'adozione di opportune metodologie per la valutazione di impatto rispetto al sesso delle politiche e dei programmi e l'adozione della prassi del *gender budget* nelle procedure di bilancio.

ITALIA ANNI OTTANTA



L'evoluzione politico - normativa è stata accompagnata dall'istituzione di opportuni organismi di governo delle pari opportunità.

D.M. 2 dicembre 1983: Comitato Nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento e uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici presso il Ministero del Lavoro



Governo Italiano



Presidenza del Consiglio dei Ministri

Nel 1984 viene istituita, presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, la "Commissione nazionale per la parità e le pari opportunità tra uomo e donna", che subito produce:

✿ il "Codice Donna"

✿ interessanti ricerche, (1987) come quella sul "maschilismo" dei libri di testo per le scuole e quella di Alma Sabatini sul sessismo nella lingua italiana



Governo Italiano

Presidenza del Consiglio dei Ministri



la Commissione nazionale per la parità viene disciplinata con la Legge n. 164 del 22 giugno 1990

Con Decreto Legislativo n. 226 del 31 luglio 2003 la Commissione viene trasformata in **Commissione per le pari opportunità tra uomo e donna** presso il Dipartimento per le pari opportunità.

A cominciare dal 1987, tutti i CCNL prevedono l'istituzione nei luoghi di lavoro, pubblici e privati, di appositi Comitati per le Pari Opportunità che dovevano ...



- 1) proporre misure adatte a creare effettive condizioni di pari opportunità
- 2) relazionare «almeno una volta l'anno, sulle condizioni oggettive in cui si trovavano le lavoratrici rispetto alle attribuzioni, alle mansioni, agli orari di servizio, alla partecipazione ai corsi di formazione ed aggiornamento, ai nuovi ingressi».



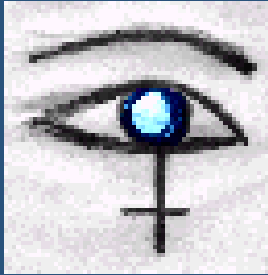
contraddizione tra legge e realtà



Sono previsti "sulla carta" **organismi istituzionali** e figure di riferimento con compiti di verifica e controllo delle politiche di pari opportunità, ma...

...sono poi istituiti ovunque?

sono messi realmente in grado di funzionare?



L. 125/1991

AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE DELLA

PARITÀ UOMO-DONNA NEL LAVORO

Finalità

- favorire l'occupazione femminile
- realizzare l'uguaglianza sostanziale



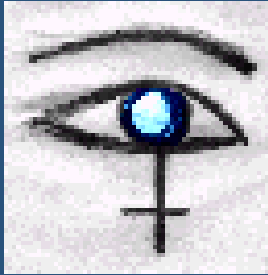
Azioni Positive

azioni positive



Sono misure di riequilibrio indirizzate ad un gruppo particolare di soggetti che si trova, di fatto, in una condizione di svantaggio o di asimmetria; mirano alla rimozione o al superamento degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, così da consentire l'attuazione dell'eguaglianza sostanziale.

Potremmo definirle *discriminazioni all'incontrario*, consistenti nell'adozione di trattamenti preferenziali per correggere disuguaglianze di fatto o per rimuovere discriminazioni.



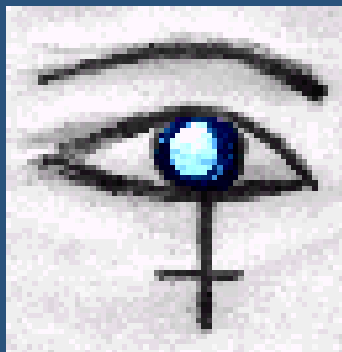
L. 125/1991

AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE DELLA PARITÀ UOMO-DONNA NEL LAVORO



definisce la figura e i rispettivi ambiti di azione della Consigliera di parità nazionale, regionale e provinciale, chiamata a presidiare la condizione femminile nel mercato del lavoro (Art. 8)

istituisce il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici. (Art.5)



L. 125/1991

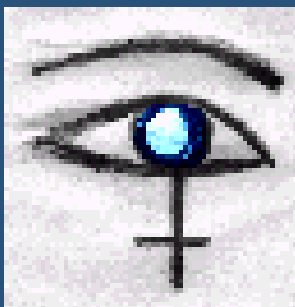
**AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE DELLA
PARITÀ UOMO-DONNA NEL LAVORO**



Azioni Positive

Modalità d'attuazione

- ❑ **Progetti predisposti da imprese, cooperative, consorzi, enti pubblici, associazioni sindacali e centri di formazione professionale (entro il 30/11)**
- ❑ **Rimborso totale o parziale per coprire gli oneri finanziari connessi all'attuazione di progetti presentati in base al programma-obiettivo (formulato dal Ministero del Lavoro entro il 31/5)**



L. 125/1991

PROGRAMMA OBIETTIVO



Il Comitato nazionale di parità e pari opportunità nel lavoro formula ogni anno il **programma-obiettivo** "Per la promozione dell'occupazione femminile, per il superamento delle disparità salariali e nei percorsi di carriera, per il consolidamento di imprese femminili, per la creazione di progetti integrati di rete".

Si tratta di azioni positive che hanno l'obiettivo di...

Le domande di finanziamento possono essere presentate a partire dal 1° ottobre e fino al 30 novembre p.v. e devono corrispondere alle finalità contenute nel citato programma obiettivo, a pena di improcedibilità.

Le modalità di presentazione, valutazione e finanziamento dei progetti sono regolati dal decreto interministeriale 15 marzo 2001, pubblicato sulla G. U. n. 139 del 9 giugno 2001.

COMITATO IMPRENDITORIA FEMMINILE



La legge 215/92

diretta a promuovere
l'uguaglianza sostanziale e le pari
opportunità per uomini e donne
nell'attività economica ed
imprenditoriale

IV Conferenza mondiale dell'ONU - 1995



Programma di Azione sottoscritto
da tutti i Paesi partecipanti

Empowerment

Mainstreaming

Empowerment

Acquisizione di poteri e responsabilità, non attraverso un processo dall'alto ma mediante la valorizzazione delle esperienze e competenze che le donne stesse costruiscono - Partecipazione significativa delle donne ai processi decisionali

Mainstreaming

Letteralmente: **nuotare al centro della corrente**

Collocazione centrale del punto di vista della differenza di genere nell'azione di governo.

Integrazione sistematica di esigenze femminili e maschili nelle diverse situazioni per ottenere la piena uguaglianza, tenendo conto del diverso impatto e approccio che donne e uomini hanno nell'ambiente lavorativo.



il governo italiano vara una serie di provvedimenti attuativi della Piattaforma di Pechino



- ❖ nel 1996 viene istituito l'Ufficio del Ministro per le Pari Opportunità presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri
- ❖ il 27 marzo 1997 viene emanata la c.d. Direttiva Prodi-Finocchiaro che assume gli obiettivi strategici della Conferenza di Pechino
- ❖ il 12 luglio 1997, con DPCM, vengono fissate le funzioni del Ministro per le pari opportunità
- ❖ il *Dipartimento per le Pari Opportunità* viene istituito con il DPCM n. 405 del 28 ottobre 1997, modificato con successivi DPCM del 30 novembre 2000 e del 30 settembre 2004

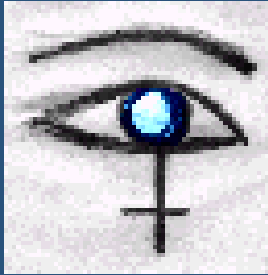


Dipartimento pari opportunità



Il **Dipartimento per le pari opportunità** (DPO) è la struttura di supporto che opera nell'area funzionale inerente alla promozione ed al coordinamento delle politiche di pari opportunità e delle azioni di Governo volte a prevenire e rimuovere le discriminazioni.

Il Dipartimento per le pari opportunità pone quindi attenzione, in tutte le sedi di definizione delle politiche e tipologie di intervento, all'assunzione di un "approccio di genere" per valutarne impatti differenziali significativi per i generi.



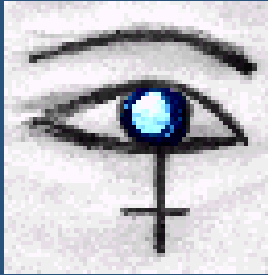
2000

Decreto Legislativo 196



Le Consigliere / i Consiglieri di parità:

- rilevano squilibri di genere, promuovono azioni positive e verificano i risultati della realizzazione di azioni positive
- promuovono la coerenza delle politiche sulle pari opportunità a livello territoriale
- sostengono la predisposizione di politiche attive del lavoro e ne promuovono l'attuazione
- collaborano con le direzioni provinciali e regionali del lavoro e con gli organi politici locali preposti allo sviluppo del mdl
- sostengono la diffusione e lo scambio di prassi



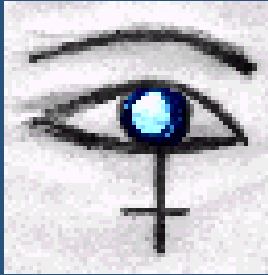
2000

Decreto Legislativo 196



Le Consigliere / i Consiglieri di parità

- sono organizzate/i in una rete nazionale
- vedono riconosciuto un monte ore mensile retribuito per la loro attività e un'indennità per le eventuali ore di impegno in eccedenza
- attingono, per le attività svolte, ad un Fondo nazionale ripartito tra le regioni in base ad indicatori oggetti



2000

Decreto Legislativo 196



apporta anche altre modifiche alla L. n. 125/91 la estendendo ai datori di lavoro pubblici, che potranno quindi accedere al finanziamento, totale o parziale, dei progetti di Azioni positive.

art. 7 comma 5 *Azioni positive*

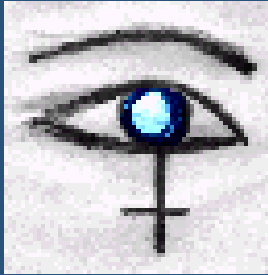
..... le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le regioni, le province, i comuni e tutti gli enti pubblici non economici, nazionali, regionali e locali, sentiti [...], **predispongono piani di azioni positive** tendenti ad assicurare, nel loro ambito **rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.**

Detti piani, fra l'altro, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile e' accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale.

In sede di prima applicazione essi sono predisposti entro il 30 giugno 2001.

In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29.



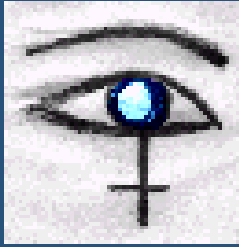
2001

Decreto Legislativo 165

art. 7 *Gestione delle risorse umane*



- 1.** Le amministrazioni pubbliche garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro. *(omissis)*
- 3.** Le amministrazioni pubbliche individuano criteri certi di priorità nell'impiego flessibile del personale, purché compatibile con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore dei dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 266.
- 4.** Le amministrazioni pubbliche curano la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l'adeguamento dei programmi formativi. al fine di contribuire allo sviluppo della **cultura di genere** della pubblica amministrazione.



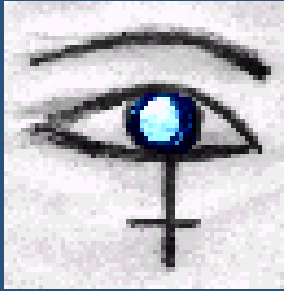
2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"

D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198



coordina le norme di promozione delle pari opportunità attraverso un'operazione di combinazione e razionalizzazione dei testi normativi vigenti;

sotto il profilo sanzionatorio, si limita a raccogliere le sanzioni introdotte dalla legge n. 903/1977 e dalla n. 125/1991, confermando le tre distinte tipologie punitive e repressive di carattere penale, amministrativo e civile;

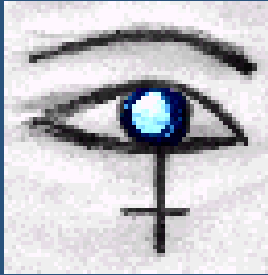


23 maggio 2007 la Direttiva "Nicolais-Pollastrini"



indica alle **amministrazioni pubbliche** le linee di azione cui devono attenersi:

- eliminazione e prevenzione delle discriminazioni
- adozione dei piani triennali di azioni positive
- organizzazione del lavoro intesa ad agevolare la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro
- politiche di reclutamento e gestione del personale
- Comitati Pari Opportunità
- formazione e cultura organizzativa



tuttavia... la Direttiva "Nicolais-Pollastrini"



- è pur sempre una "direttiva", priva di valore cogente
- finisce per rendere esplicito lo stato di poca conoscenza e inattuazione della normativa in materia di pari opportunità

gli organismi regionali di Parità



Commissione regionale per le pari opportunità tra uomini e donne solitamente insediata presso la Giunta (come in Abruzzo), in alcuni casi (come ad esempio per la regione Marche) presso il Consiglio regionale, ha il compito di rimuovere ogni forma di discriminazione di cui le donne sono direttamente o indirettamente vittime e di promuovere le pari opportunità.

Alla Commissione pari opportunità si è affiancata in alcune Regioni, tra cui il Piemonte, quale ulteriore organo di parità, la **Consulta delle elette** costituita dalle donne elette e nominate negli organismi istituzionali a livello comunale, provinciale, regionale, nazionale ed europeo, dalle Presidenti delle Consulte femminili e delle Commissioni di parità e dalle Consigliere di parità regionali e provinciali. Le leggi regionali istitutive assegnano a tale organismo l'obiettivo istituzionale di sviluppare, in tutte le donne, il senso della loro responsabilità verso la società attraverso la partecipazione attiva alla vita politica ed amministrativa.

gli organismi regionali di Parità



Altre Regioni, tra cui il Lazio e la Valle d'Aosta, hanno costituito la **Consulta regionale femminile**, quale organo composto essenzialmente dalle associazioni e dai gruppi femminili maggiormente rappresentativi a livello regionale e nazionale e dalle commissioni femminili delle organizzazioni sindacali più rappresentative.

Tra le diverse finalità che tale organismo persegue, vi è l'attività di indagine, ricerca ed analisi della condizione e del lavoro femminile nei diversi settori produttivi, di proposta al Consiglio regionale dei provvedimenti per migliorare l'occupazione e la qualificazione delle lavoratrici, di realizzazione sul territorio di una rete di servizi a carattere anche sociale che permettano alla donna di svolgere compiutamente il suo ruolo nella società e nella famiglia.

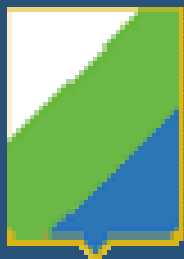
gli organismi regionali di Parità



In molte Regioni sono stati istituiti:

Assessorati con delega alle pari opportunità quali organi politico territoriali che forniscono indirizzi relativi alle politiche di pari opportunità (es. Regione Campania e Regione Marche);

Strutture amministrative regionali con competenze in materia di pari opportunità tra donne e uomini (Servizio politiche di pari opportunità, ad es. della Regione Campania e della Regione Marche, Autorità per le politiche di genere della Regione Sardegna, ecc.).

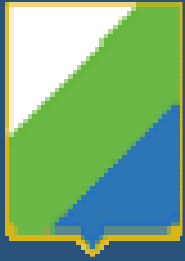


Commissione Regionale per la Realizzazione delle Pari Opportunità Uomo - donna



Istituita con la Legge regionale n. 41 del 14 aprile 1988 ed operativa dal 1990, la **Commissione regionale per le pari opportunità tra uomo e donna** ha visto definire in maniera specifica compiti, finalità e composizione con la Legge regionale del 18 maggio 2000 n. 88 (che ha di fatto abrogato la n. 41).

Composta da 21 rappresentanti, resta in carica per la durata della legislatura e il suo funzionamento è disciplinato da un apposito regolamento. Per lo svolgimento delle sue attività vengono eletti una presidente e due vicepresidenti che formano l'ufficio di presidenza. Può operare attraverso gruppi di lavoro tematici e viene supportata nello svolgimento delle sue funzioni da una struttura operativa che le fornisce assistenza tecnica.



Statuto Regione Abruzzo



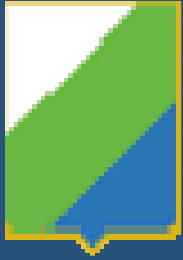
Titolo I

LE DISPOSIZIONI DI PRINCIPIO

Art. 6

L'uguaglianza tra uomini e donne

La Regione riconosce e valorizza le differenze di genere e promuove l'uguaglianza di tutti i diritti, garantisce le pari opportunità tra uomini e donne in ogni campo assicurando l'effettiva parità di accesso alle cariche pubbliche ed elettive; adotta programmi, leggi, azioni positive e iniziative atte a garantire e promuovere la presenza equilibrata delle donne e degli uomini nel lavoro, nello svolgimento delle attività di cura, nella rappresentanza e nella partecipazione alla vita sociale, culturale e politica.



Statuto Regione Abruzzo

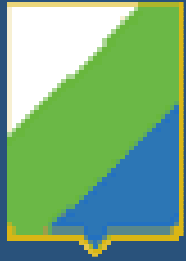


Titolo VIII

GLI STRUMENTI DI GARANZIA Art. 81

La Commissione regionale per le pari opportunità

1. Il Consiglio regionale istituisce la Commissione regionale per la realizzazione delle pari opportunità e della parità giuridica e sostanziale tra donne e uomini.
2. La Commissione opera per la valorizzazione delle differenze di genere e per il superamento di ogni discriminazione; esercita le funzioni consultive e di proposta in relazione all'attività del Consiglio e della Giunta nelle materie di competenza; è preposta alla valutazione dell'impatto equitativo di genere sulle politiche regionali.
3. La Commissione esprime un parere consultivo obbligatorio sui provvedimenti riguardanti l'attuazione delle materie di competenza della stessa, e comunque ogni qualvolta occorra attuare i principi di parità e di non discriminazione.



Commissione Regionale per la Realizzazione delle Pari Opportunità uomo - donna



Compiti:

- la realizzazione delle pari opportunità tra uomo e donna in campo economico, sociale e culturale;
- la rimozione degli ostacoli che di fatto costituiscono discriminazione diretta o indiretta nei confronti delle donne;
- l'effettiva attuazione dei principi di "uguaglianza e di parità" sanciti dalla costituzione e dallo statuto regionale.

gli organismi locali di Parità



anche nelle Amministrazioni Provinciali e Comunali molto spesso abbiamo:

- Commissioni per le pari opportunità
- Assessorati con delega alle pari opportunità
- Uffici per le politiche di genere

CIF **C**omitati per l'**i**mprenditoria **f**emminile



Istituiti a livello provinciale presso le camere di commercio, nascono da un protocollo di intesa del 1999 tra ministero delle attività produttive (map) e unioncamere nazionale con l'intento di riprodurre a livello provinciale il comitato previsto dalla legge 215/92 sull'imprenditoria femminile recepita dal Codice delle pari opportunità uomo donna.

Sono composti da rappresentanti delle associazioni di categoria presenti sul territorio e hanno il compito di promuovere e favorire lo sviluppo delle imprese femminili, qualificandole e personalizzando gli interventi sulla base delle esigenze e delle peculiarità dell'economia provinciale.

Promuovono corsi di formazione specifici per aspiranti imprenditrici e imprenditori, e convegni e iniziative legate a questo tema. Organizzano sportelli di primo orientamento e assistenza alle aspiranti imprenditrici sulle procedure per l'avvio di una nuova attività e forniscono informazioni sulle principali agevolazioni finanziarie regionali e nazionali a sostegno delle imprese giovanili e femminili.

ed ancora . . .



tutti i **maggiori sindacati italiani** posseggono un'area specificatamente dedicata alle pari opportunità e strutture di rappresentanza delle donne per stimolare e sostenere la contrattazione per l'uguaglianza di genere

le **associazioni di categoria** hanno sezioni "dedicate" che rappresentano gli interessi e le esigenze di informazione e assistenza a sostegno delle donne imprenditrici.

inoltre tra gli altri organismi interessati alla promozione di azioni positive per le donne bisogna segnalare



➤ **le associazioni femminili**

realità ampia e articolata che opera nei settori più diversi, dal campo della formazione e del lavoro, a quello della cultura, ecc

➤ **le università**

sviluppo della cultura di genere e diffusione delle pari opportunità (molti i Comitati pari opportunità istituiti nelle università italiane)

➤ **le organizzazioni non governative**

lo sviluppo delle iniziative umanitarie, sociali, scientifiche e politico-economiche soprattutto con in paesi in via di sviluppo, contribuisce alla diffusione della parità di diritti e dei principi di non discriminazione tra uomini e donne nelle diverse culture

Empowerment femminile



- un ruolo significativo per le donne il concetto e il processo di *empowerment* lo hanno assunto all'interno della Piattaforma di Pechino nel 1995.
- da quel momento *empowerment*, insieme ad altre, è diventata una parola d'ordine attraverso la quale promuovere ed implementare le politiche di parità e di pari opportunità tra donne e uomini.

empowerment femminile



In particolare, per le donne, si tratta di intervenire in favore di:

- accrescimento della propria autostima;
- valorizzazione delle proprie conoscenze, competenze ed abilità;
- sviluppo delle capacità e delle possibilità di decidere, di essere autonome, di avere voce in capitolo nella famiglia, nella società, nella politica;
- possibilità di accedere e di permanere nei centri decisionali della società, della politica, dell'economia

empowerment femminile



strumento per realizzare uno sviluppo più equo, una politica più democratica, una società più libera e solidale, se pensiamo, in particolare, che **“la maggiore attribuzione di poteri e di responsabilità”** alle donne deve avvenire non dall'alto, ma **attraverso la valorizzazione delle esperienze e delle competenze che le donne stesse costruiscono.**

conclusioni



Le donne hanno cessato di essere
beneficiarie passive di aiuti destinati a dar
loro sollievo,
ma sempre più vengono viste,
dagli uomini e da loro stesse,
come protagoniste attive del mutamento,
dinamiche promotrici di trasformazioni sociali
che possono modificare
sia la loro vita che quella degli uomini.

Amartya Sen, Nobel per l'economia, 1998