



REGIONE DEL VENETO



PARI OPPORTUNITÀ UGUALI LIBERTÀ

Politiche di genere nel Veneto RAPPORTO 2004/2010



Assessorato ai Diritti Umani e alle Politiche di Genere

Presentazioni

Introduzione

05 Un sistema in evoluzione

Attività e Progetti finanziati 2004/2010

08 Nascita e sostegno degli organismi di parità
10 Progetti nelle scuole
14 Servizi negli enti locali
16 Borse di studio e progetti di ricerca

Progetti Speciali

19 Qui Donna
20 Contrasto alla Violenza Domestica
22 Responsabilità Sociale di Genere
23 Essere genitori responsabili
24 Altri Progetti

La collaborazione con la Commissione Regionale Pari Opportunità

27 La violenza sulle donne - il Veneto si confronta
27 Percorso formativo sullo stalking
28 Stili di vita - Stato di salute psicofisica delle donne
28 Rapporto Donne&Politica
29 Percorso contro le discriminazioni sul lavoro

La partecipazione pubblica delle donne nei Comuni e negli Enti Locali

31 Indagine realizzata dal CIRSPG - Centro Interdipartimentale di Ricerca Studi sulle Politiche di Genere dell'Università degli Studi di Padova

Allegati

47 Espressioni e termini per un glossario di genere
55 Link utili





Il tema delle pari opportunità è rilevante nella politiche della Regione del Veneto. Sono molteplici i progetti realizzati, nell'ambito delle azioni previste con le specifiche norme di settore.

L'azione della Regione si è sviluppata da un lato nel sostenere la diffusione della cultura delle pari opportunità e accrescere l'informazione e la conoscenza, sensibilizzando l'opinione pubblica; dall'altro, nel sostenere la nascita e il funzionamento di reti e coordinamenti tra soggetti pubblici e privati impegnati sul territorio nell'attuazione delle politiche di genere.

Promuovere le pari opportunità non significa solo tutelare in maniera eguale i diritti di ogni individuo, quanto piuttosto considerare in termini di positività le differenze.

In questo modo, la promozione delle pari opportunità si connota come rispetto dei diritti fondamentali di ogni persona ma anche come possibilità per chiunque di poter sviluppare le proprie capacità a favore della comunità di cui è parte.

Qui si inserisce la questione del riequilibrio della rappresentanza maschile e femminile nelle istituzioni, vista non limitatamente ad una questione di politiche di genere ma come un più ampio problema di democrazia. E intendo democrazia in senso sostanziale.

L'effettiva partecipazione delle donne nei ruoli chiave della vita politica non può essere demandata esclusivamente a interventi legislativi o amministrativi. Deve essere il risultato di un reale e partecipato processo che parte dal basso, che sa valorizzare adeguatamente le esperienze, le capacità, le sensibilità, le aspirazioni delle donne.

Favorire questo processo in ogni campo è segno di crescita di una democrazia che dimostra di essere veramente paritaria.

Luca Zaia
Presidente della Regione del Veneto



L'uguaglianza delle donne e degli uomini è un diritto fondamentale di tutte e tutti e rappresenta un valore determinante per la nostra democrazia. Per essere compiuto pienamente, il diritto non deve essere solo riconosciuto per legge, ma deve essere effettivamente esercitato e riguardare tutti gli aspetti della nostra vita.

Nonostante i numerosi esempi di un riconoscimento formale e i progressi compiuti, persistono disparità politiche, economiche e culturali, che spesso rappresentano prassi consolidate derivanti dai numerosi stereotipi presenti nella famiglia, nell'educazione, nella cultura, nei mezzi di comunicazione, nel mondo del lavoro, nell'organizzazione della società. Tutti ambiti, però, nei quali è possibile intervenire adottando un approccio nuovo e operando cambiamenti strutturali.

Gli enti locali e regionali, che sono i luoghi di governo più vicini ai cittadini, rappresentano i livelli d'intervento più idonei per combattere il persistere e il riprodursi delle disparità e per promuovere una società veramente equa. Essi possono, nelle loro rispettive sfere di competenza e in cooperazione con l'insieme degli attori locali, intraprendere azioni concrete a favore della parità.

L'Assessorato Regionale alle Pari Opportunità, oggi Politiche di Genere, in un'ottica più moderna ed europea, da tempo persegue una strategia articolata e diversificata di promozione delle pari opportunità, fondata essenzialmente sulla valorizzazione delle competenze e delle sensibilità dei molti soggetti pubblici e privati del territorio e, soprattutto, sulla loro messa in rete.

Il contenuto della pubblicazione che vi apprestate a leggere rappresenta una tappa importante, nel segno dell'impegno assunto di rendicontare non solo i dati economici, ma anche gli impatti delle politiche intraprese, e il complesso delle iniziative derivanti dall'assunzione di chiari obiettivi di responsabilità legati all'affermazione della parità, come principio guida dell'operato svolto. Tutto questo nella certezza che anche il flusso informativo gioca un ruolo molto importante nel favorire il coinvolgimento della collettività su temi che riguardano i diritti inalienabili della persona.

Come leggerete attraverso i dati che seguono e che illustrano quanto abbiamo fatto in questi dieci anni, le azioni promosse hanno avuto una crescita costante, in termini quantitativi e di estensione dei partenariati, in molti e diversi ambiti. Questo significa che l'azione di stimolo e vivacizzazione del territorio veneto su queste tematiche ha prodotto risultati positivi.

In una fase assai complessa e difficile dal punto di vista economico, come quella che stiamo attraversando, credo sia quanto più necessario comprendere i cambiamenti in atto nella società per innovare e costruire le condizioni per migliorare il futuro di tutti noi.

Marialuisa Coppola
Assessore ai Diritti Umani e alle Politiche di Genere

Introduzione

Un sistema in evoluzione

Al fine di collocare la dimensione di genere in un quadro di coordinamento, di crescita e di sviluppo, l'azione regionale ha, da subito, inteso investire vari settori.

Per essere efficaci le politiche di promozione delle pari opportunità richiedono, innanzitutto, un "terreno fertile", costituito da cittadini sensibili ai temi dell'eguaglianza dei diritti, e ai principi legati alle pari opportunità in ogni aspetto della vita politica, economica e sociale della nostra società.

Ed è proprio principalmente al territorio che in questi anni l'azione regionale si è rivolta, alle Amministrazioni locali, alle Scuole, alle Associazioni e alle Organizzazioni di rappresentanza delle parti sociali, mettendo a disposizione risorse importanti per la realizzazione di iniziative concrete.

In questa sede è interessante riflettere su come si è sviluppata la strategia di interventi nel corso degli ultimi anni. Vanno anzitutto indicate le due principali direzioni nelle quali sono stati avviati gli interventi: le Commissioni Pari Opportunità degli Enti Locali e gli Sportelli Donna e Centri Risorse.

Nei primi tempi le iniziative a sostegno delle politiche di genere hanno privilegiato una logica di disseminazione: incoraggiando quanto di positivo emergeva nel Veneto con l'obiettivo di creare consapevolezza e sensibilità e valorizzando le proposte che spontaneamente nascevano sul territorio, in quanto essenziali a preparare un contesto che via via sarebbe maturato.

Tale approccio si è dimostrato vincente: il territorio ha risposto in maniera molto positiva e proficua, dimostrando sensibilità e attenzione, requisiti imprescindibili affinché queste tematiche potessero tradursi in azioni concrete e sostenibili nel tempo.

Questo passaggio ha infatti permesso che le iniziative crescessero non solo quantitativamente, ma anche qualitativamente, permettendo all'Ente Regionale di pensare ed elaborare strategie dedicate.

Con tale obiettivo è maturata l'opportunità di favorire il ruolo e le attività promosse dagli Enti Locali, piuttosto che il rapporto con le Associazioni, che presentavano sul territorio veneto una realtà piuttosto frammentata.

Il sostegno alle iniziative promosse dagli Enti Locali - volte soprattutto alla creazione di Commissioni Pari Opportunità - ha rappresentato una tappa fondamentale per la partecipazione delle donne in politica, consentendo negli anni il crearsi di una massa critica attenta alla dimensione di genere all'interno delle Amministrazioni venete. E se oggi il panorama istituzionale veneto è diverso, con il moltiplicarsi di Assessorati, Consigli e Commissioni dedicati alle Pari Opportunità è anche grazie a questa forte azione di stimolo al territorio.

L'altra linea di finanziamento ha inteso dare sostegno agli Sportelli Donna e Centri Risorse, sulla scorta di alcune esperienze che iniziavano ad operare a carattere spontaneo, in modo non ancora strutturato e continuativo sul territorio.

Infatti a partire dal 2004 viene aperta una prima linea di finanziamenti per la creazione di nuovi Sportelli Donna, servizi che dovevano fornire un punto di riferimento per le informazioni sulle pari opportunità a livello locale, ma



che necessariamente dovevano essere in rete con gli altri Sportelli già attivati.

In questa prima fase di interventi, durata circa 3 anni, non è ancora definita la distinzione fra Sportelli Donna e Centri Risorse trattandosi di strutture fra loro non molto dissimili in termini di servizi e assistenza effettivamente prestati.

Ma per la messa a punto di un'azione regionale strutturata e orientata alla realizzazione di una strategia coordinata, questa prima fase si è dimostrata non solo necessaria, ma molto utile poiché ha consentito, attraverso la verifica e la sperimentazione delle azioni che nel tempo si sono dimostrate più sostenibili ed efficaci, di stabilire delle "priorità".

Per tali motivi, mentre inizialmente venivano di volta in volta privilegiati e finanziati gli interventi per la realizzazione di azioni, piuttosto che di attività sistematiche, a partire dal 2008 fra i requisiti imprescindibili affinché le proposte progettuali possano essere finanziate, sono richieste almeno due caratteristiche:

- la necessità di coprire più territori comunali, rafforzando la logica di messa in rete;
- l'obbligatorietà di prestare servizi ad ampio raggio.

Ed è tutta in questa trasformazione la premessa indispensabile perché punti informativi, di ascolto e assistenza, disseminati su territorio, in modo inizialmente spontaneistico, siano potuti diventare nel tempo le "antenne" di un sistema organizzato.

Va comunque evidenziato che le politiche regionali volte alla realizzazione della parità di genere hanno interessato anche molti altri aspetti della condizione delle "donne" e "cittadine" del Veneto. Anticipando i contenuti della pubblicazione, l'azione dell'Ente Regionale nel corso degli anni considerati può essere sintetizzata come segue.

1. Incoraggiare la partecipazione delle donne in politica

La Regione Veneto contribuisce a finanziare la nascita e l'attività di Organismi di Parità per valorizzare il ruolo delle donne all'interno del proprio territorio di residenza e favorire gli enti locali nell'attività di promozione della partecipazione politica e amministrativa femminile.

2. Sostenere una cultura di genere, nel segno della parità

La Giunta Regionale ha sostenuto lo sviluppo nelle scuole di iniziative volte a diffondere la cultura della parità, tema approfondito dagli studenti attraverso iniziative di animazione teatrale, di disegno e creatività, di formazione di reti di relazioni allo scopo di insegnare il "valore della differenza" alle donne e agli uomini del futuro.

3. Costruire servizi per le donne

L'esperienza positiva sperimentata in numerosi comuni veneti di Sportelli Donna e di Centri Risorse, ha condotto la Giunta Regionale a sostenerne e a promuoverne la diffusione su tutto il territorio veneto, identificandoli attraverso il marchio Qui Donna.

4. Progettare un futuro di pari opportunità

La Regione Veneto finanzia la redazione di progetti e percorsi specialistici di approfondimento, premiando con borse di studio i più significativi risultati di ricerca di studentesse e studenti di Facoltà e Istituti universitari.

Attività e Progetti finanziati 2004/2010

Nascita e sostegno degli organismi di parità

Per promuovere ruoli di responsabilità delle donne e incoraggiare la presenza femminile nei centri decisionali della società e della politica, l’Ente Regionale ha promosso l’istituzione di moltissimi Organismi di Parità negli Enti Locali. Le Commissioni e i Comitati Comunali e Provinciali per le Pari Opportunità rappresentano oggi una realtà caratterizzante per tutto il territorio veneto.

Favorire la nascita di organismi di parità significa innanzitutto sensibilizzare e promuovere l’attuazione dei principi di pari opportunità e di uguaglianza in ogni ambito della nostra società, promuovendo l’attuazione e il rispetto della dimensione di genere già a partire dal complesso delle azioni di governo locale.

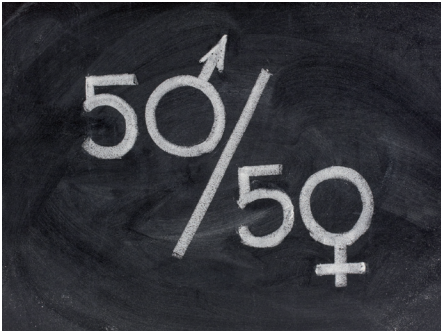
Per quanto attiene alle linee di finanziamento su tale versante, è stata prescelta una duplice strategia, volta da un lato a sostenere l’attivazione di nuovi Organismi, e attribuendo alla neo-costituzione degli stessi un punteggio premiale e dall’altro a finanziare l’attività di Organismi già costituiti, che attraverso il supporto regionale potessero garantire il loro funzionamento.

Partendo dall’affermazione dell’impegno femminile profuso nell’attività amministrativa, si è poi sviluppato negli anni il sostegno del “talento femminile” in ogni campo della vita sociale ed economica.

Le tematiche trattate, e le attività poste in essere dagli Organismi di parità si sono dimostrate negli anni molto varie. Se ne propone di seguito una sintesi:

- Informazione e sensibilizzazione sul valore della diversità al fine di diffondere la cultura delle Pari Opportunità. Tali momenti informativi e di approfondimento sono rivolti alla cittadinanza, al personale delle amministrazioni locali e sociosanitarie, con il coinvolgimento di donne di diverse etnie e degli studenti delle scuole.
- Partecipazione politica femminile, tematica che viene approfondita per sensibilizzare la cittadinanza sulla sua importanza e per incoraggiare le donne ad avvicinarsi alla politica attraverso seminari, convegni, altri eventi e momenti di incontro con le amministrazioni, le associazioni e i centri di ricerca del nostro territorio.
- Cittadinanza attiva, per favorire opportunità a chi è meno presente ai vertici decisionali del potere, anche secondo le prospettive illustrate nella Carta Europea.
- Promozione di interventi a sostegno della conciliazione fra tempi lavorativi e tempi dedicati alla famiglia e genitorialità.
- Violenza contro le donne: il problema viene affrontato attraverso la progettazione e la realizzazione di adeguati interventi, azioni, spazi di contrasto al fenomeno e tutela e sostegno alle vittime della violenza, anche con la costruzione di un sistema di rete di assistenza.
- Sostegno alla partecipazione femminile in campo culturale, economico e sociale.
- Attività formative e di informazione sul mondo del lavoro (dall’orientamento a corsi di aggiornamento su argomenti specifici rivolte alle lavoratrici e alle imprenditrici).

Negli ultimi anni soprattutto, la messa in rete delle varie Commissioni Pari Opportunità, ha rappresentato un importante strumento per lo scambio di buone prassi, veicolando e diffondendo modelli positivi di servizi rivolti a tutti, cittadine e cittadini.

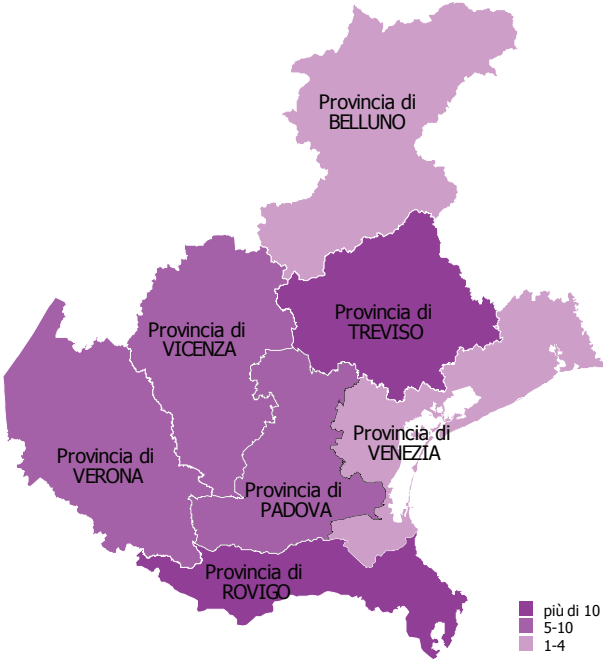


Organismi di parità finanziati

	Belluno	Padova	Rovigo	Treviso	Venezia	Verona	Vicenza	Totale
2004	1	1	5	3	1	3	1	15
2005			6	3		1	1	11
2006		5	5	4	4	4	2	24
2007		4	7	8		2	4	25
2008		5	6	8			4	23
2009		2	8	6		1	5	22
2010		4	9	6	3	1	5	28
Totale	1	21	46	38	8	12	22	148

Totale finanziamento € 903.781,70

Iniziative nei Comuni per favorire la nascita e l’implementazione delle attività degli organismi di parità



Fonte: Data Base Pari Opportunità - Regione del Veneto - Direzione Relazioni Internazionali

Progetti nelle scuole

Una linea di intervento molto importante ha investito le iniziative di formazione nelle scuole.

Da anni l'attività di programmazione e pianificazione regionale, si è contraddistinta per una particolare attenzione e sensibilità alle giovani generazioni e al mondo della scuola, in una evidente prospettiva strategica e con la consapevolezza che solo attraverso l'educazione è possibile infondere coscienza della propria dignità e rispetto per quella altrui.

Per promuovere una cultura fondata sulle pari opportunità fra le giovani generazioni sono state ritenute strategiche, quali iniziative da porre in essere, le attività di laboratorio teatrale e di arti creative e le iniziative finalizzate alla formazione di reti di relazioni e all'approfondimento su queste tematiche.

In molti casi questi progetti hanno riguardato classi di studenti molto giovani: bambine e bambini delle classi elementari sono stati coinvolti in attività laboratoriali e di drammatizzazione volte ad incoraggiare la loro capacità di riconoscimento e di analisi dell'altro e delle sue differenze, affrontando non solo la diversità di genere, ma anche di etnia e di diversa abilità.

Operando in tale prospettiva è stato possibile rendere gli studenti interpreti di una nuova modalità di relazionarsi e di essere, anche, protagonisti di iniziative teatrali, di laboratori di scenografia e coreografici, laboratori cinematografici, laboratori di grafica, supportati da interventi di esperti e testimoni nelle scuole.

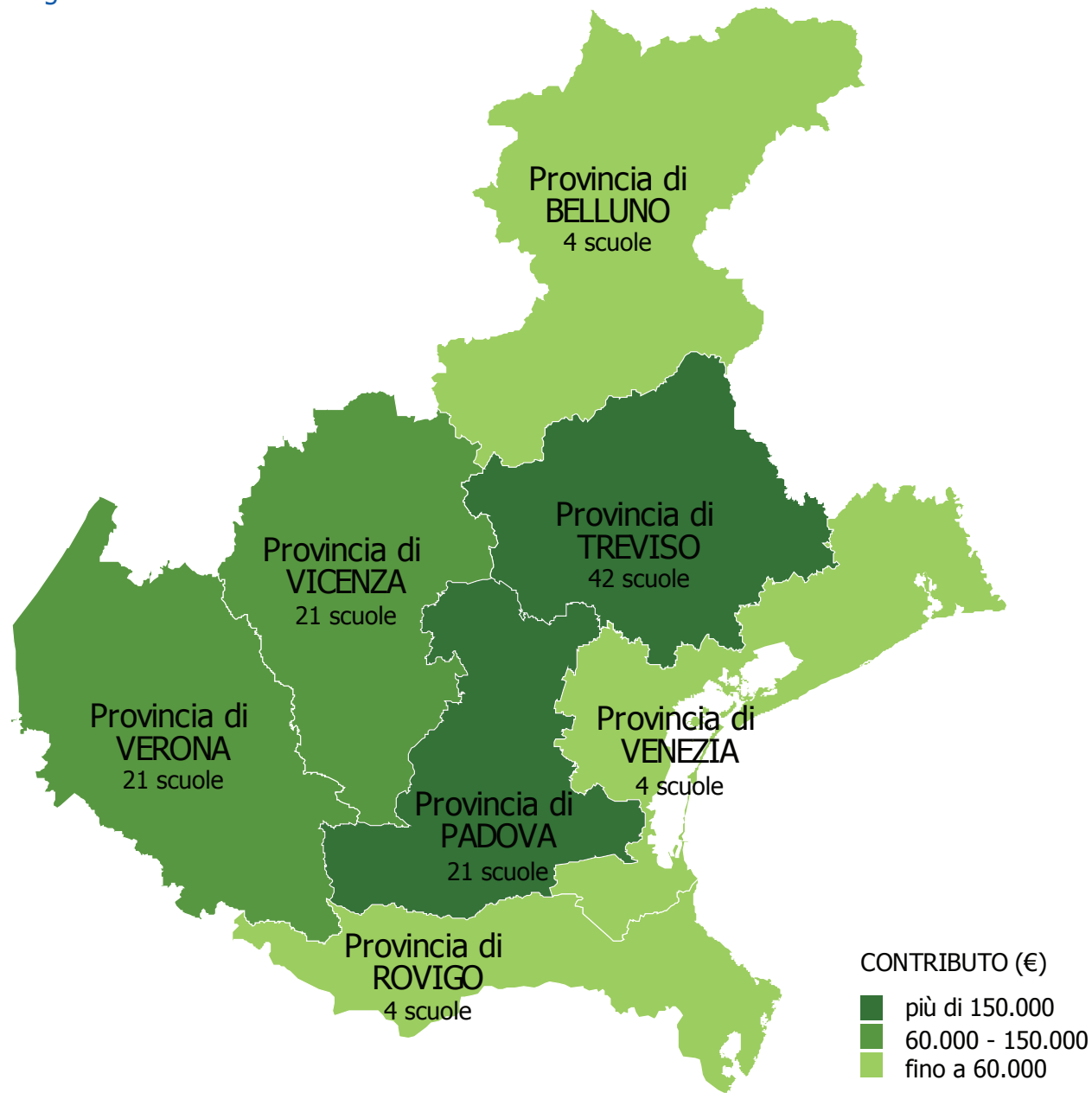
Le attività laboratoriali, infatti, si sono dimostrate particolarmente adatte non solo a sviluppare nei ragazzi una cultura in tema di diritti e parità, ma anche a incoraggiare la loro presenza consapevole e attiva nella società civile, nella prospettiva che la partecipazione alla vita sociale e politica non è solo un diritto, ma il dovere di ogni cittadino responsabile.

Le attività legate al mondo della scuola hanno visto non solo il coinvolgimento del corpo insegnante, ma anche dei genitori, di esperti su queste tematiche e in molti casi degli Enti Locali.

Questi interventi hanno riscosso un notevole successo fra gli studenti veneti, che in occasione di eventi pubblici e spazi fieristici espositivi dell'Ente Regionale hanno avuto l'opportunità di "rappresentare" di fronte ad altri loro colleghi e insegnanti quanto elaborato in classe.



Progetti realizzati nelle scuole



Fonte: Data Base Pari Opportunità - Regione del Veneto - Direzione Relazioni Internazionali

Progetti finanziati e realizzati nelle scuole

	Belluno	Padova	Rovigo	Treviso	Venezia	Verona	Vicenza	Totale
2004	€ 2.585,00 1	€ 40.223,00 8	€ 15.907,00 3	€ 34.010,00 6	€ 10.586,00 3	€ 13.810,00 3	€ 24.697,00 4	€ 141.818,00 28
2005	€ 5.241,00 2	€ 46.061,00 8	€ 2.430,00 1	€ 9.281,00 3	€ 4.513,09 1	€ 21.782,00 4	€ 16.387,04 5	€ 105.495,13 24
2006	€ 4.138,18 1	€ 31.159,91 5	€ 31.803,00 6	€ 46.000,26 7		€ 12.928,11 2	€ 23.970,02 4	€ 149.999,48 25
2007		€ 21.600,00 3	€ 6.000,00 1	€ 79.000,00 10	€ 8.000,00 1	€ 4.900,00 1	€ 19.568,00 3	€ 139.068,00 19
2008	€ 12.800,00 2	€ 22.810,00 3		€ 47.343,59 7		€ 35.949,50 5	€ 39.393,25 6	€ 158.296,34 23
2009	€ 15.020,80 2	€ 13.269,73 2	€ 2.430,00 1	€ 66.192,91 9	€ 15.420,80 2	€ 35.881,38 6	€ 15.959,35 3	€ 164.174,97 25
2010	€ 7.520,00 1	€ 8.000,00 1		€ 106.449,51 15	€ 16.800,00 3	€ 16.400,00 3	€ 5.280,00 1	€ 160.449,51 24
Contributo regionale totale	€ 47.304,98	€ 183.123,64	€ 58.570,00	€ 388.277,27	€ 55.319,89	€ 141.650,99	€ 145.254,66	€ 1.019.501,43
nr progetti per provincia totale	9	30	12	57	10	24	26	168



Servizi negli enti locali

Nei primi anni di attivazione delle linee di finanziamento, non appare ancora chiaramente la distinzione fra Sportelli Donna e Centri Risorse, trattandosi di strutture fra loro non molto dissimili in termini di servizi e assistenza effettivamente prestati. E’ indubbio che si tratti di un’espressione spontanea del territorio e per questo si è ritenuto opportuno in un primo momento incoraggiarne - semplicemente - la costituzione e il funzionamento. Nel tempo, è stato possibile definire i requisiti minimi di tali Servizi, finanziando il loro avvio e funzionamento in base a un modello di servizi standard da garantire.

Tale approccio ha condotto ad un’evoluzione decisiva, per cui gli Sportelli Donna e i Centri Risorse sono stati convertiti in Servizi Permanenti.

Infatti, per essere sostenibili e realmente efficienti nel tempo, tali Servizi hanno necessariamente dovuto consorziarsi fra loro, da un lato per migliorare le loro prestazioni, dall’altro per garantire l’accesso a consulenze specifiche.

I Servizi negli Enti Locali continuano ad offrire prestazioni di primo livello, (informazione di base) rappresentando il punto di riferimento più vicino e accessibile sul territorio, ma sono consorziati con altre realtà (come ad esempio le Camere di Commercio e le ULSS) per fornire consulenza di secondo livello e quindi specialistica in vari ambiti.

E’ questa d’altronde l’idea guida che ispira le politiche regionali: costruire un sistema di relazioni durature basate su una reciproca assunzione di ruoli e di responsabilità.

Presenti praticamente su tutto il territorio veneto, i Servizi Permanenti sono ora caratterizzati da un comune denominatore in termini di servizi e prestazioni fornite al cittadino e sono tutti coordinati a livello provinciale dai Centri Risorse Provinciali. Si tratta di strumenti con un forte impatto sul territorio veneto, che affrontano problemi legati alla condizione personale della donna nell’ambito della famiglia e del lavoro.

I Servizi Permanenti sono collegati ad altre Reti e Sportelli, forniti da altri Enti e Associazioni: Sportello Lavoro, servizi socio-sanitari dell’ULSS, Sportelli impresa e altri servizi istituzionali. Rappresentano un primo punto informativo e di accoglienza in ambito psicologico e sanitario, legale, occupazionale e di inserimento lavorativo, imprenditoriale, di conciliazione delle tematiche familiari e di lavoro, culturale.

Quali punti informativi di primo livello, i Servizi Permanenti danno la possibilità agli utenti di accedere a tutta una serie di informazioni e servizi, quali:

- ascolto e accoglienza nelle situazioni di disagio personale e relazionale che coinvolgono particolarmente le donne;
- informazione e assistenza di tipo legale in tematiche che spaziano dal diritto di famiglia al diritto del lavoro;
- informazione e assistenza di tipo sanitario;



- prima accoglienza individuale e orientamento su opportunità lavorative, corsi di formazione, stage e altre opportunità di qualificazione lavorativa e di accompagnamento al lavoro.
- agevolazioni per le imprese e lavoro autonomo, consulenza/assistenza per la redazione dell’eventuale domanda di finanziamento e di pianificazione economico-finanziaria;
- autorizzazioni necessarie per avviare un’attività in proprio e valutazione del rischio di impresa.

Presso questi punti informativi si è poi eventualmente indirizzati, per consulenze specifiche di secondo livello in campo legale, psicologico ed assistenziale, presso gli Enti e Organismi con i quali i Servizi Permanenti sono consorziati.

Da semplici punti informativi i servizi permanenti negli Enti Locali sono diventati una vera e propria rete di servizi, in grado di garantire degli standard preventivamente definiti dall’Ente Regionale e offrire non solo informazione ma un livello di sostegno e accompagnamento più qualificato. Il riconoscimento di questi “luoghi della rete” è stato realizzato grazie all’adozione del marchio Qui Donna.

Servizi permanenti finanziati sul territorio

	Belluno	Padova	Rovigo	Treviso	Venezia	Verona	Vicenza	Totale
2004		€ 14.771,00 1	€ 40.365,00 4	€ 48.236,00 4	€ 47.903,00 4	€ 21.615,00 2	€ 17.015,00 2	€ 189.905,00 17
2005	€ 3.912,00 1	€ 56.748,24 5	€ 65.634,60 7	€ 50.604,20 5	€ 65.247,50 6	€ 22.824,00 2	€ 47.435,00 4	€ 312.405,54 30
2006		€ 42.602,07 4	€ 40.597,99 5	€ 27.314,78 3	€ 38.180,82 4	€ 19.124,08 2	€ 14.967,00 2	€ 182.786,74 20
2007		€ 24.049,00 3	€ 33.752,00 4	€ 8.438,00 1	€ 8.438,00 1	€ 8.438,00 1	€ 16.876,00 2	€ 99.991,00 12
2008		€ 37.722,70 4	€ 21.593,39 2	€ 30.863,27 3	€ 23.192,90 3	€ 20.297,05 2	€ 16.329,54 2	€ 149.998,85 16
2009	€ 18.942,94 2	€ 47.030,20 3	€ 11.611,50 1	€ 56.122,25 5	€ 18.810,63 2	€ 11.611,50 1	€ 11.611,50 1	€ 175.740,52 15
2010		€ 27.140,00 3	€ 10.177,50 1	€ 57.915,06 6	€ 17.098,20 2	€ 17.301,75 2	€ 20.355,00 2	€ 149.987,51 16
Contributo regionale totale	€ 22.854,94	€ 250.063,21	€ 223.731,98	€ 279.493,27	€ 218.871,05	€ 121.211,38	€ 144.589,04	€ 1.260.815,17
nr progetti per provincia totale	3	23	24	27	22	12	15	126

Borse di Studio e Progetti di Ricerca

L’istituzione delle Borse di Studio e dei Premi di Ricerca sul tema delle Pari Opportunità ha rappresentato un importante momento di collegamento e confronto con il mondo universitario e l’ambiente della ricerca; i risultati sono stati particolarmente significativi in quanto gli elaborati vincitori (tesi di laurea o di Master post-universitari) hanno interessato moltissimi settori, a dimostrazione che le tematiche di genere si prestano ad essere approfondite in molti aspetti e declinazioni. Di seguito una breve sintesi di alcuni dei temi trattati:

- la conciliazione lavoro – famiglia e la genitorialità condivisa;
- donne in politica con particolare riferimento al Veneto anche in relazione al cospicuo patrimonio storico collegato;
- Pari Opportunità a scuola con particolare riferimento all’identità femminile nella storia ;
- la donna nella tradizione popolare del nostro territorio;
- percorsi di parità, di genere e media policy;
- le pari opportunità all’interno delle imprese venete, con case study in settori specifici, quali ad esempio quello meccanico del veneziano;
- l’evoluzione della questione di genere in ambito storico, artistico, iconografico;
- prospettiva di genere nei percorsi di emancipazione delle donne musulmane;
- Il principio delle pari opportunità tra uomini e donne nel diritto comunitario;
- pari opportunità e integrazione rispetto alle donne migranti.

Le linee di finanziamento per Borse di Studio e Premi di Ricerca sono state attivate dal 2004 al 2007.

Sul fronte della Ricerca, l’Assessorato ha sostenuto attività di perfezionamento post lauream, sostenendo un Dottorato in materia di imprese al femminile nel settore turistico e riconoscendo una Borsa di Studio in tema di cultura d’impresa e impegno professionale di giovani donne nell’area veneta, anche in linea con il forte impegno della Giunta regionale del Veneto, da anni attivamente impegnata per la promozione dell’imprenditoria femminile e a favore di modelli di conciliazione tra la vita privata e la vita professionale.

Nel 2010 è stato inoltre promosso, in collaborazione con l’Università di Padova, un Corso di Alta formazione per esperti ed esperte in Politiche di pari opportunità, cittadinanza di genere, integrazione sociale.

L’iniziativa intende formare personale qualificato, in grado di ricoprire le posizioni professionali per le quali si richiedano competenze di tipo multidisciplinare nel campo delle politiche di eguaglianza, di pari opportunità e gestione delle diversità. Il Master si rivolge a giovani neo laureati, a ricercatori, al personale che già opera in contesti pubblici e privati, offrendo strumenti di tipo teorico generale abbinati a competenze tecniche e a metodi applicati. Si tratta perciò sia di un intervento di formazione superiore per la creazione di una nuova figura professionale (esperto di politiche di pari opportunità), sia di un intervento di formazione permanente per chi già è inserito in un contesto lavorativo.



Borse di studio e premi di ricerca finanziati

		2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Totale
borsa di studio	finanziamento	€ 20.000,00	€ 20.000,00	€ 22.875,88	€ 82.876,00	€ 12.875,88	€ 18.600,00		€ 177.227,76
	nr progetti	8	8	5	6	1	1		29
premi di ricerca	finanziamento	€ 22.700,00	€ 29.998,78	€ 10.000,00	€ 125.840,00*	€ 15.000,00		€ 30.000,00	€ 233.538,78
	nr progetti	6	10	1	8	1		3	29
finanziamento totale		€ 42.700,00	€ 49.998,78	€ 32.875,88	€ 208.716,00	€ 27.875,88	€ 18.600,00	€ 30.000,00	€ 22.700,00
nr progetti totale		14	18	6	14	2	1	3	58

* L’importo comprende anche i finanziamenti speciali stanziati per le Province



Progetti speciali

Qui Donna

Nell'evoluzione del sistema delle Pari Opportunità della Regione del Veneto è stato dato conto dell'importanza del ruolo dei servizi forniti dagli Enti Locali per cui progressivamente gli Sportelli Donna e i Centri Risorse sono stati convertiti in "Servizi Permanenti".

Presenti praticamente su tutto il territorio veneto, i Servizi Permanenti sono ora caratterizzati da un comune denominatore in termini di servizi e prestazioni fornite al cittadino e sono coordinati a livello provinciale dai Centri Risorse Provinciali.

I Servizi continuano ad offrire servizi di primo livello (informativi), rappresentando il punto di riferimento più vicino e accessibile sul territorio, ma sono consorziati con altre realtà (come ad esempio le Camere di Commercio o le Aziende ULSS) per fornire servizi e consulenza di secondo livello (più specialistica).



La Regione del Veneto finanzia dunque i servizi con competenze specifiche (in grado di assistere direttamente o fornire consulenza e assistenza specializzata con professionisti convenzionati), in almeno 5 delle aree indicate:

- legale
- occupazionale e di inserimento lavorativo
- imprenditoriale
- culturale e formativa
- psicologica e sanitaria
- di conciliazione delle tematiche familiari e di lavoro.

La Regione fornisce inoltre un coordinamento istituzionale a questi servizi, certificando l'offerta a 360° (contrariamente a quanto avviene in altre realtà, dove i servizi sono necessariamente "settoriali"), sostenendone la qualità attraverso il finanziamento erogato e garantendola attraverso il marchio Qui Donna.

La Regione del Veneto riconosce dunque valore ad organismi che nel tempo si sono strutturati per fornire servizi di qualità che l'attribuzione del marchio Qui Donna attesta. Da ricordare che i servizi forniti alle donne, italiane e straniere, sono tutti gratuiti.

La Regione realizza periodicamente un monitoraggio sulle strutture esistenti per verificare l'offerta di servizi di informazione e consulenza e quindi per garantire gli standard assicurati dal marchio Qui Donna.

Contrasto alla Violenza Domestica

L'Assessorato alle Pari Opportunità della Regione del Veneto, ha inteso dare un segnale forte in termini di assistenza concreta al territorio, lanciando nel corso del 2009 un'importante iniziativa volta alla prevenzione e al contrasto del fenomeno della violenza contro le donne e in famiglia, questione estremamente grave e tema a cui le istituzioni e la società civile, a livello internazionale, comunitario e nazionale, stanno dedicando una crescente attenzione.

Si tratta di un fenomeno estremamente grave, purtroppo in costante aumento anche nelle sue forme più insidiose, quali la violenza tra le mura domestiche e la violenza contro i minori.

In partenariato con la Commissione Regionale per le Pari opportunità tra uomo e donna, con il supporto scientifico dell'Osservatorio Nazionale sulla Violenza Domestica di Verona e la collaborazione con l'Università degli Studi di Verona - Dipartimento di Medicina e Sanità Pubblica - è stato realizzato un Programma di prevenzione e contrasto al fenomeno della violenza contro le donne e in famiglia.

L'iniziativa ha inizialmente avviato un'azione informativa capillare (aprile 2009) attraverso la diffusione sul territorio regionale (ai Medici medicina generale, nei Pronto Soccorso della Regione, presso tutte le Farmacie e i Comuni) di materiale appositamente realizzato - 200.000 pieghevoli e 10.000 manifesti - rivolto direttamente alle donne e completo sia di consigli per la prevenzione e l'individuazione di situazioni di pericolo, sia di indicazioni concrete su "cosa fare" in caso di violenza, fornendo anche i riferimenti utili (indirizzo, telefono ecc.) delle strutture esistenti sul territorio a supporto delle vittime di violenza.

In seguito è stato realizzato un censimento delle strutture di accoglienza e dei centri di riferimento attivi sul territorio (caratteristiche, servizio offerto, modalità di accesso) su base provinciale e attraverso il supporto delle Prefetture. I dati raccolti sono stati inseriti in un database e sono disponibili sul sito istituzionale della Regione del Veneto e sul sito dell'Osservatorio Nazionale sulla Violenza Domestica (www.onvd.org).

Nella seconda fase del progetto (novembre 2009) è stato inoltre elaborato e stampato in oltre 4.000 copie il volume "Guardiamo avanti con sicurezza. Come individuare la violenza domestica. Manuale per operatori", rivolto agli addetti ai lavori: Carabinieri, Questure, Procure della Repubblica, Pronto Soccorso, Comuni, Prefetture, ULSS, Medici di Medicina Generale, Distretti Socio sanitari, Consulitori. Il manuale contiene indicazioni e suggerimenti comportamentali e operativi per gli operatori al fine di intercettare episodi di violenza in famiglia, per seguire e valutare adeguatamente ogni singolo fenomeno e contribuire ad approcciare la violenza "dichiarata" o ad aiutare l'emersione dal silenzio di quella "negata e nascosta" dalla stessa vittima, ma percepita dall'operatore. Il manuale elenca, inoltre, il censimento delle 413 strutture territoriali censite.



Nella seconda annualità (2010) il Programma è proseguito e ha ampliato l'attività iniziata con interventi mirati, di seguito presentati.

- Coordinamento delle rete di soggetti/referenti: Prefetture, Procure della Repubblica e Tribunali del Veneto, Questure e Polizia, Carabinieri, Pronto Soccorso ospedalieri e Medici di famiglia di tutto il territorio veneto per valutare le iniziative già in essere e individuare nuove e/o diverse forme di coinvolgimento e intervento;
- completamento e ampliamento della diffusione capillare in ulteriori punti di aggregazione e/o di frequentazione (es. Diocesi, parrocchie, etc.) su tutto il territorio veneto con la riedizione e stampa in ulteriori 400.000 copie del pieghevole destinato alle vittime di violenza in ambito familiare;
- allargamento della base di coinvolgimento e distribuzione del manuale di consigli/suggerimenti per gli operatori interessati (esempio farmacie, ecc.) realizzato in ulteriori 13.000 copie;
- organizzazione e realizzazione di 13 incontri seminariali di informazione e formazione alle figure professionali più coinvolte nell'individuare e gestire il fenomeno, che hanno visto la partecipazione in media di 100 persone ad incontro (da un minimo di 50 a un massimo di 180);
- aggiornamento e verifica semestrale delle strutture/centri di riferimento sul territorio Veneto e pubblicazione online.

L'importante iniziativa ha naturalmente il compito di fornire informazioni alle donne vittime della violenza e agli operatori coinvolti, ma soprattutto di trasmettere il valore della sicurezza che deriva dalla cultura della legalità e la consapevolezza che la Regione è accanto a loro in modo concreto.



La valenza di sistema del Progetto Speciale è rappresentata da iniziative che sono state realizzate a seguito di queste fasi di indagine e monitoraggio delle problematiche di disagio.

Responsabilità Sociale di Genere

Il tema della Responsabilità Sociale d'Impresa (RSI) non solo è argomento di discussione sia a livello comunitario che nazionale, ma dopo il Consiglio di Lisbona del 2000 è diventato obiettivo strategico delle politiche dell'Unione Europea. Da allora l'Unione Europea è intervenuta più volte presso gli Stati membri con provvedimenti legislativi e linee d'indirizzo volte a migliorare le condizioni di vita delle donne, in termini di maggiori opportunità di accesso alla formazione e al lavoro e di migliori condizioni di lavoro e redistribuzione del lavoro di cura.

La scarsa partecipazione femminile al mercato del lavoro, i gap retributivi tra uomini e donne, il permanere del soffitto di cristallo che determina la quasi totale assenza delle donne nei ruoli apicali, sono solo alcuni esempi della disuguaglianza sostanziale ancor oggi fortemente presente tra donne e uomini.

Sviluppare la RSI di genere significa adottare azioni positive a favore delle donne all'interno dei contesti organizzativi, operando per eliminare le discriminazioni.

Per tali motivi, anche la Regione del Veneto ha inteso investire su questo tema, realizzando la pubblicazione "Responsabilità Sociale di genere. Linee Guida per la Certificazione delle Imprese" - presentata a Vicenza nel novembre 2008 - che rappresenta un esempio concreto di sviluppo progettuale da parte dell'Ente Regionale e in particolare dell'Assessorato alle Pari Opportunità, in un campo assai rilevante del nostro sistema socio economico.

Non a caso, il percorso di studio e analisi intrapreso, è stato finalizzato alla definizione di un modello di certificazione delle imprese secondo il rispetto delle pari opportunità, affinché possano essere definite "a responsabilità di genere".

Ne è risultata la possibilità di un modello reale e tangibile di certificazione, a disposizione delle imprese del nostro territorio che intendono impegnarsi in maniera fattiva per la realizzazione delle pari opportunità.

Tutto questo nella prospettiva che riconoscere pienamente le capacità femminili e garantire alle donne pari opportunità anche nel mondo del lavoro, sia non solo doveroso per un elementare principio di democrazia, ma corrisponda anche ad un ben preciso interesse delle imprese.

La ricerca di soluzioni che possano conciliare le esigenze di tutti e tutte, ma anche semplicemente il confronto e l'interazione tra diverse attitudini e caratteristiche delle persone, sono certamente di stimolo all'ideazione di modelli organizzativi e soluzioni innovative.

La diversità di genere deve dunque essere considerata un valore, produttivo di ricchezza materiale e immateriale per l'impresa e per la società nel suo complesso.

L'impegno è quello di proseguire in maniera convinta nelle attività di promozione della responsabilità di genere, sia con il sostegno a progetti innovativi, sia con attività di informazione, studio e ricerca sul tema.

Nello stesso anno (Venezia-Mestre, marzo/aprile 2008) viene realizzato dalla Commissione Regionale, in collaborazione con l'Assessorato, un percorso formativo strutturato in tre workshop, dedicato a "L'ottica di genere nella responsabilità sociale".



Essere genitori responsabili

Il filone della genitorialità risulta molto ricco di proposte, segno di una tematica nei confronti della quale gli Enti Locali e i Servizi Socio-Sanitari si sono dimostrati molto sensibili, proponendo interessanti progettualità che l'Ente Regionale ha - nei limiti previsti dal bilancio - finanziato.

Questo filone di progettualità si compone di due aspetti fondamentali: da un lato si è trattato di mettere a disposizione del personale qualificato di assistenza e accompagnamento, dall'altro di creare e sostenere reti informative per mettere in contatto donne, mamme e famiglie sulle possibili offerte formative, educative e ricreative, implementando servizi di valido supporto alla maternità e alla genitorialità.

Dopo la nascita del bambino, molte donne vivono questa esperienza in situazioni di insicurezza e difficoltà; con questo intervento viene riconosciuta la necessità di sostegno e di aiuto, specialmente quando le famiglie di origine vivono lontane o per altri motivi non sono in grado di dare supporto alla neo-mamma.

Tale problematica emerge con forza nell'esperienza dei Consultori familiari, a cui si rivolgono le donne che hanno bisogno di essere informate non solo sugli aspetti sanitari, ma anche su questioni giuridiche, psicologiche, contrattuali, collegate a situazioni di presunta discriminazione di genere in ambito lavorativo.

Questi elementi hanno condotto:

- alla messa a punto di strumenti di prevenzione che permettano ai servizi preposti di accompagnare madri e padri orientandoli e sostenendoli sia dal punto di vista medico-psicologico, che giuridico-sociale, formando in tal senso il personale dedicato;
- al potenziamento della rete dei servizi degli enti locali interessati, attraverso l'integrazione di quelli già esistenti nel territorio, quali i servizi ispettivi del Ministero del Lavoro, preposti alla tutela della salute e alla prevenzione delle discriminazioni di genere, attivando sul territorio interventi di sensibilizzazione, formazione e informazione.
- a forme di accompagnamento e sostegno in questo cruciale momento da parte di figure professionali, principalmente operatrici, alle quali fare riferimento, permettendo ai nuovi genitori di trovare ascolto e competenze specialistiche.



Per quanto riguarda le iniziative attivate in partenariato con gli Enti Locali è da segnalare il progetto "Info Mamma", promosso dal Comune di Vicenza nel 2008. L'iniziativa è stata un esempio concreto di buone prassi, in termini di servizi reali forniti alle mamme del territorio, soprattutto attraverso l'attivazione di un innovativo servizio web, il portale www.infomamma.vi.it, con specifiche sezioni dedicate alle mamme e ai bambini, fino all'età adolescenziale.

Considerata l'efficacia del progetto, questo è stato esteso in seguito a tutto il territorio provinciale, ampliando il portale per creare una rete informativa provinciale denominata "perlemamme" in cui è confluita felicemente l'esperienza precedente (www.perlemamme.it).

Altri Progetti

DONNE&POLITICA SUL TERRITORIO

Si tratta di un filone duplice interventi (sono state finanziate 3 iniziative dirette), promossi dal Consorzio per lo Sviluppo del Polesine e dalla Camera di Commercio di Padova, realizzati a partire dal 2005.

L'intervento del CONSVIPO di Rovigo, rivolto agli studenti degli Istituti Superiori, ha avuto come obiettivo la realizzazione di percorsi formativi, di sensibilizzazione e di conoscenza sui temi della partecipazione delle donne nelle Istituzioni, quale elemento chiave di concretizzazione del principio delle Pari Opportunità.

Per la realizzazione dell'iniziativa sono stati impiegati strumenti informatici e sono stati organizzati incontri e colloqui sul tema "Pari Opportunità e Presenza nelle Istituzioni" realizzati negli istituti scolastici con la partecipazione di donne impegnate nelle Istituzioni a livello regionale e locale.

La C.C.I.A.A. di Padova ha invece organizzato corsi di formazione politica per le donne articolati sia in moduli - con l'intervento didattico di docenti provenienti dal mondo accademico, economico e della comunicazione, integrati dalle testimonianze di donne impegnate da tempo nell'attività politica - che in momenti di sperimentazione di gruppo.

INTELLIGENZA EMOTIVA

Su questo innovativo approccio di consapevolezza delle proprie emozioni per dominare le reazioni è stata finanziata un'importante iniziativa, articolata in due fasi.



La prima, promossa dalla Provincia di Rovigo in collaborazione con la Questura di Rovigo, ha previsto un percorso di "educazione alla legalità", progetto pilota attuato nel 2009, che si è proposto di utilizzare lo strumento dell'intelligenza emotiva, per favorire rapporti interpersonali di qualità, basati sul rispetto reciproco e sulla non violenza e contro le discriminazioni. Il progetto ha visto il coinvolgimento sia del corpo docente degli Istituti interessati che degli studenti.

La seconda, promossa ancora dalla Provincia di Rovigo, è stata realizzata nel 2010 con un percorso di formazione nelle scuole finalizzato alla prevenzione e alla riduzione di comportamenti devianti e violenti, nell'ambito delle pari responsabilità e opportunità.

La collaborazione con la Commissione Regionale Pari Opportunità

Nella logica di sostegno ai progetti e nelle linee di intervento programmatico è stata fortemente promossa l'attivazione della rete, in una concezione a 360° del networking, e quindi rete dei servizi, rete degli organismi che si consorziano, rete dell'informazione gestita dal Servizio Pari Opportunità della Regione. Così anche le attività dell'Assessorato sono state fortemente permeate da un mainstreaming (le innovazioni sperimentate diventano sistema) orientato ad una collaborazione programmata con la Commissione Regionale per le Pari Opportunità Uomo Donna. In particolare con la Commissione nominata nel dicembre 2006, presieduta da Simonetta Tregnago, il percorso di approfondimento su alcuni temi ritenuti prioritari rispetto alle emergenze sociali del territorio è stato intenso e proficuo. La logica è stata quella dell'approfondimento orientato ad una migliore comprensione delle dinamiche sociali ovvero la realizzazione di studi affrontati in ottica di genere per meglio indagare le problematiche da risolvere, spesso, purtroppo associate al disagio e alla discriminazione. E' ferma convinzione dell'Assessorato che solo la creazione di una vera rete di dialogo, informazione e servizi adeguati può condurre all'elaborazione di politiche a misura di cittadine e cittadini, nel rispetto dei principi fondamentali dei diritti umani. Va ricordato inoltre come l'intensa collaborazione, il vicendevole scambio nel percorso di acquisizione delle buone prassi, ovvero di innovazioni in grado di produrre efficacia, abbiano prodotto dei risultati riconosciuti per la loro eccellenza, anche a livello nazionale. Si dà conto di seguito di alcuni di questi progetti, in una prospettiva di rendicontazione legata ai temi già presentati nei Progetti Speciali promossi dall'Assessorato, non vincolati ad una successione cronologica. Il report è parziale rispetto alla quantità di iniziative promosse e realizzate insieme e in collaborazione con la Commissione Regionale Pari Opportunità, oppure dalla stessa Commissione in modo autonomo.



La violenza sulle donne - Il Veneto si confronta

L'iniziativa regionale realizzata all'indomani della presentazione dei dati nazionali Istat sulla violenza nei confronti delle donne, ha voluto indagare la situazione veneta, dimostrando la sua utilità non solo a livello locale ma anche nazionale, perché è stata l'unica iniziativa in Italia a far emergere dei dati regionali.

La presentazione dei dati ha rappresentato un importante punto di partenza per l'identificazione e la lotta a queste forme di disagio, una sorta di spin off di tutta la successiva progettualità legata al contrasto alla violenza domestica.

In seguito alla presentazione dei dati, l'Assessorato ha promosso da subito, con la partecipazione della Commissione, una campagna per rompere il muro di silenzio e di paura delle donne che subiscono violenza e per fornire strumenti utili a prevenire il fenomeno. Il progetto ha inteso informare e sensibilizzare sul tema offrendo suggerimenti volti a mantenere alta l'attenzione verso situazioni di pericolo e insieme indicazioni concrete nei casi di violenza subita tra le mura domestiche, affinché la vittima possa prender coscienza dei soprusi e denunciarli, anche con l'aiuto della rete di servizi di sostegno disponibili sul territorio.

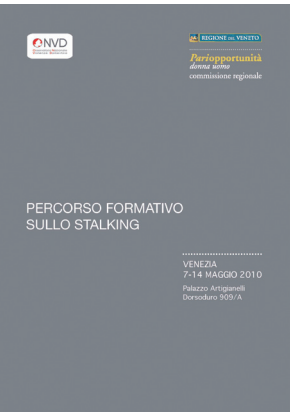
A seguire anche tutte le iniziative riportate nel capitolo precedente.



Percorso formativo sullo stalking

Per fare un primo bilancio dall'entrata in vigore del decreto legge che ha dichiarato lo stalking reato nel nostro Paese, la Commissione regionale ha proposto un momento di aggiornamento e di confronto sul tema. Due i seminari di formazione rivolti ai soggetti impegnati nell'ambito della prevenzione e del contrasto allo stalking.

A confermare l'interesse per il tema la numerosa e varia partecipazione: oltre 300 i partecipanti, avvocati, magistrati, operatori dei servizi e delle forze dell'ordine, psicologi, assistenti sociali, componenti della Commissione e degli organismi di parità locali.



Stili di vita - Stato di salute psicofisica delle donne

Promossa dalla Commissione Pari Opportunità e realizzata dal Dipartimento di Medicina e Sanità Pubblica, Sezione di Farmacologia dell’Università degli Studi di Verona, la ricerca ha coinvolto farmacisti e donne del Veneto con obiettivi da un lato epidemiologici, per quel che riguarda la salute delle donne venete, dall’altro educativi rispetto ai farmacisti coinvolti.



Dallo studio, condotto tra maggio e ottobre 2008 che ha visto il coinvolgimento di 11.357 donne venete di diverse fasce di età ed estrazione sociale e 249 farmacisti, è emersa l’importanza del ruolo del farmacista come professionista della salute, in grado di fornire informazione, ascolto e consigli. L’indagine ha inteso inoltre offrire riflessioni e spunti importanti ai legislatori, per sollecitarli a una maggiore attenzione al benessere psicofisico delle donne.

La salute della donna è infatti un paradigma sul livello di civiltà, benessere e sviluppo della nostra comunità. In questa prospettiva, la conoscenza dei fatti e l’utilizzo di adeguati strumenti di analisi della realtà sono presupposti necessari per agire in maniera efficace e incidere sui problemi, nel caso specifico cercando di indagare se l’uso di determinate categorie di farmaci sia sempre necessario e non sia, piuttosto, una facile risposta a istanze molto complesse e quindi capire, se ci sia un’alternativa da offrire a chi si trova in queste situazioni.

Rapporto Donne&Politica

La scarsa rappresentanza femminile nelle assemblee elettive degli enti locali e nazionali è purtroppo ancora un nodo critico e irrisolto. Per sollecitare una seria riflessione su questo tema è stato realizzato il rapporto “Donne&Politica”, in collaborazione con l’Università degli Studi di Padova. Un dvd conclusivo, diffuso anche in numerose scuole della Regione, ha riunito insieme dati assai significativi sulla rappresentanza femminile in Italia e in Europa, una sintesi delle principali norme di legge che hanno caratterizzato il riconoscimento delle pari opportunità negli anni, alcune interviste a donne appartenenti a diversi fronti politici che ricoprono incarichi a livello politico e istituzionale. Obiettivo del progetto, la promozione delle pari opportunità e della cultura di genere nei centri decisionali, nonché la sensibilizzazione dell’opinione pubblica nel tentativo di colmare il vuoto di presenza femminile.



Percorso contro le discriminazioni sul lavoro

La Commissione Pari opportunità, in collaborazione con la Consigliera regionale di Parità, in stretta connessione con l’Assessorato, ha organizzato il “Percorso contro le discriminazioni sul lavoro”, strutturato in tre workshop rivolti agli addetti ai lavori in materia di pari opportunità (consulenti della Consigliera e avvocati



operanti nell’avvocatura regionale), in qualità di soggetti che esercitano un ruolo importante nella prevenzione e nel contrasto alle discriminazioni in ambito lavorativo, discriminazioni che colpiscono prevalentemente le donne. Accanto all’approfondimento delle implicazioni giuridiche, è stato fornito ai partecipanti, professionisti chiamati a dare attuazione alla normativa antidiscriminatoria, un supporto tecnico.

Mentre la pubblicazione viene data alla stampa (maggio 2011), è in corso il rinnovo della Commissione Regionale per le Pari Opportunità.

La partecipazione pubblica delle donne nei Comuni e negli Enti Locali

Premessa

Per analizzare le modificazioni quantitative intervenute nella partecipazione femminile nello spazio pubblico, in particolare nei Comuni del Veneto titolari di progetti finanziati dalla Regione, sono stati utilizzati i dati dell'Osservatorio delle donne elette nel Veneto dal 1946 ai giorni nostri. I dati elettorali storici divisi per sesso sono ancora di difficile reperibilità, sia presso le normali fonti di elaborazione statistica che presso il Ministero degli Interni; e anche gli archivi degli enti locali non sono sempre di facile accesso. L'Osservatorio in questione¹, ha costituito la premessa non solo dello sviluppo di un *data base* quantitativo (fondamentale per l'analisi in corso) ma anche di progetti di ricerca di tipo più qualitativo, come la ricostruzione di alcuni profili biografici arricchiti da interviste fatte a sindache o assessori, che evidenziano sfide importanti ai ruoli più tradizionali attribuiti alle donne nella Regione, oppure il cambiamento dell'appartenenza politica delle elette, in cui si vedono sfumare le ideologie tradizionalmente forti verso forme aggregative diverse dai partiti e solo apparentemente più anonime, che nascondono non l'assenza della politica, ma piuttosto una concezione di essa molto diversa dal passato, slegata del tutto dai valori e dagli ideali che hanno caratterizzato il nostro Paese per sessant'anni, forse più moderna, sicuramente più pragmatica². Chiedersi oggi se c'è stata un'implementazione della presenza femminile e soprattutto se c'è una correlazione diretta tra le iniziative verso il territorio poste in essere dalla Regione specificamente su questi temi e l'eventuale aumento del numero di donne elette, o meglio ancora se c'è un trend positivo tra i due eventi e in quali dimensioni si sviluppa questa tendenza, è un tema di ampia rilevanza politica, che ha a che fare con la verifica delle ricadute degli interventi regionali, ed è quindi una fondamentale innovazione nella pratica politica, anche se nel caso specifico presenta alcune difficoltà di interpretazione.

Nessuna rilevazione statistica di lungo periodo ha mai tentato di "contare" le donne in politica in un dato territorio. Con l'Osservatorio, le ricercatrici del CIRSPG³ si sono trovate nella necessità quindi di *ricostruire* quei dati estrapolandoli manualmente dagli archivi del Ministero degli Interni e dagli archivi locali dei singoli comuni, organizzando manualmente una tabella che, legislatura dopo legislatura dal 1946 ad oggi e Comune dopo Comune (per il Veneto sono 581), distinguesse - nome per nome - le donne elette nei Consigli e nelle Giunte. I dati dell'Osservatorio mostrano come, in una Regione con una tradizione contadina radicata specialmente in alcune aree, profondamente cattolica e dominata politicamente dalla Democrazia Cristiana dal 1946 all'inizio degli anni Novanta, le donne abbiano sempre e comunque partecipato attivamente alla vita politica locale e non in posizioni e ruoli "scontati". Nonostante ciò, resta comunque confermata la pochezza di quei numeri e i percorsi accidentati, spesso interrotti e poi ripresi, che contraddistinguono le carriere politiche femminili rendendole assai differenti da quelle maschili. Elemento positivo che fino ad ora sembra emergere invece è l'aumento anche in Veneto del numero delle donne Sindaco dall'inizio degli anni novanta, in conseguenza di macro-fenomeni avvenuti a livello nazionale come la vicenda di tangentopoli e dell'introduzione dell'elezione diretta del sindaco (1993)⁴. Di questo - modesto ma sensibile - aumento delle presenze femminili ai vertici



¹ I dati dell'Osservatorio, ancora in fase di implementazione soprattutto per quanto riguarda lo storico, sono reperibili al pubblico nel sito : <http://cirspg.cab.unipd.it>

² Alcune annotazioni, con dati aggiornati, sono tratte da: L. Perini – I. Foletto, (2010) *Le donne elette nei comuni del Veneto dal 1946 ad oggi: una ricerca in corso. Domande aperte e primi risultati*, in *Ricominciare. Le ragazze del secondo dopoguerra*, a cura di L. Gazzetta, "Memoria/memorie. Materiali di storia", rivista del Centro Studi Ettore Luccini di Padova, febbraio 2010.

³ CIRSPG: Centro Interdipartimentale di Ricerca Studi sulle Politiche di Genere dell'Università di Padova, diretto dalla prof. Alisa Del Re

⁴ Colloca C., *Una bibliografia sul sindaco italiano* (1865-2001), in G. Bettin, A. Magnier, E. Recchi (a cura di), *Il primo cittadino. Sociologia del sindaco italiano*, Padova Cedam 2001.

delle amministrazioni locali il Veneto beneficia in buona misura e - soprattutto - il trend positivo iniziato sembra perdurare nel tempo, tanto che ancora oggi in alcune aree della Regione si riscontrano “filieri” femminili a capo dell’Amministrazione Comunale.

Il Veneto e le donne

Nel corso di alcuni decenni a partire dal dopoguerra si è consolidato nel Veneto quel “sistema famiglia”, che ha costituito - e continua a costituire - la vera unità base di sviluppo e produzione della Regione, e che in sé congloba diverse funzioni - di assicurazione, cassa integrazione, infermeria, mensa, il tutto senza orario, senza proteste e sempre in funzione. Un meccanismo all’interno del quale le donne sono state immediatamente risucchiate, annientate nel ruolo di lavoratrici instancabili da un lato e di esseri invisibili dall’altro. Invisibili la cura della casa, della famiglia e il lavoro a domicilio, invisibili le durissime giornate trascorse nei campi.

In una Regione che politicamente, come si è detto, dal dopoguerra diventa praticamente cuore della cultura “bianca” e che è considerata espressione di un solo orientamento politico dal 1946 al 1986, le donne, fino almeno agli Anni Sessanta, sembrano scomparire dalla scena, considerate quell’*elemento stabile* sul quale non vale nemmeno la pena di indagare, così scontato da poter essere tranquillamente ignorato. Lontane dai luoghi di esercizio del potere, il loro pensiero su questioni sociali e politiche viene quindi ignorato, la loro scarsa partecipazione viene letta come un’adesione pressoché unanime ai valori dominanti. Interessante quanto rileva a questo proposito il sociologo Ilvo Diamanti rispetto ad alcune ricerche svolte all’inizio degli Anni cinquanta in territorio vicentino circa l’orientamento della popolazione locale sui temi del lavoro, della Chiesa e della politica⁵. Ebbene, nei questionari distribuiti alla popolazione in quell’occasione, non vi era alcun riferimento al sesso femminile, le donne erano escluse sia dal campione degli intervistati sia da qualsiasi domanda del questionario. Non comparivano neppure come madri, mogli o sorelle. La loro opinione non aveva in quel momento alcun interesse sociale. Per ritrovare il nesso tra pressione cattolica e condizione di inferiorità sociale ed economica delle donne e tradurlo in presa di coscienza e azione concreta bisognerà attendere la fine degli Anni Sessanta e la nascita dei tanti femminismi che segnano l’inizio di una nuova storia.

Il cosiddetto *modello veneto* di sviluppo, conosciuto a partire dagli Anni Novanta grazie all’apporto dei media che ne fanno un vero e proprio caso, ha radici profonde in un substrato culturale ed economico complesso, caratterizzato da uno sviluppo che, se da un lato pone il Veneto fin dai primi Anni Cinquanta tra le prime Regioni industriali della penisola⁶, dall’altro vede ancora sacche di fortissima povertà - materiale e culturale - in vaste aree della regione, caratterizzate da movimenti migratori rilevanti verso il triangolo industriale e verso l’estero. Solo tra gli Anni Ottanta e gli Anni Novanta la Regione ha visto il proprio modo di produzione assurgere a *modello di sviluppo*. Un *nuovo miracolo economico* si diffonde, ispirato da un capitalismo diverso da quello del nord ovest (fordista e legato alla grande industria pesante) in cui, in un abitare diffuso e policentrico cresce e prolifera la piccola azienda, consolidata attorno a strategie familiari con radicate relazioni gerarchiche tra i sessi e le generazioni, particolarmente adatte alla gestione di questo tipo di impresa. Tuttavia, nonostante un quadro estremamente conservatore dal punto di vista dei rapporti sociali, le donne hanno attivamente partecipato alla costruzione di questa ricchezza ed è proprio il *modello veneto* - se si prova a darne una lettura non del tutto maschile - che lo afferma. In una Regione che in pochi decenni si è trasformata, e da comunità ideologico-religiosa è diventata comunità di interessi, agguerrita nel difendere il benessere acquisito e timorosa di veder perdere le sicurezze economiche raggiunte, inevitabilmente cambiato è anche il panorama della distribuzione del benessere, cambiato è il mondo del lavoro e trasformata è la vita delle donne entrate

massicciamente nella sfera pubblica lavorativa con il modificarsi del modello veneto produttivo. Ma non necessariamente in meglio: i cambiamenti del mercato del lavoro degli Anni Ottanta e Novanta hanno portato le donne a trascorrere buona parte del tempo fuori casa, sul posto di lavoro, ma di pari passo non si è trasformata in questo senso la famiglia, all’interno della quale non si è verificata alcuna divisione sessuata del lavoro. Le donne continuano ad essere chiamate ad interpretare una condizione di *doppia presenza*, viene chiesto loro di sdoppiarsi, di essere a casa e al lavoro nel momento in cui il lavoro c’è e l’impresa familiare è il fulcro dello sviluppo. Una doppia presenza che si è tramutata immediatamente in un doppio fardello, che però non c’è ancora modo - pare - di condividere con gli uomini.

La politica come impegno concreto per le donne si inserisce quindi nella vita quotidiana come un’aggiunta e, allo stesso tempo, una *prosecuzione* del binomio lavoro-famiglia, con tutti i problemi che la continua spartizione del tempo (che resta sempre e solo *tempo delle donne*) ha sempre comportato e comporta. Se infatti la presenza femminile nei commerci sociali si afferma sempre più, la partecipazione delle donne alla decisione politica resta costantemente e decisamente minoritaria. Pur tuttavia, entrando nel merito dei numeri, è possibile constatare come la Regione contribuisca oggi ad arricchire il panorama delle Giunte e Consigli locali di presenze femminili, con percentuali talvolta superiori alla media italiana, con la buona eccezione dei sindaci donna: in particolare nel 2010 i Sindaci donna nel Veneto rappresentano il 12,79% (media nazionale 9,8%); gli Assessori donna il 18,20% (media nazionale 18,6%) le consigliere il 21,18% (media nazionale 18,1%). Si tratta comunque di percentuali modeste rispetto alle richieste di parità di genere che vengono dalle donne.

Negli Anni Duemila perdurano dunque in tutto il Paese le condizioni di una politica che respinge le donne ne strumentalizza la disponibilità e, quand’anche riescano ad arrivare ai vertici, le spinge a omologazioni maschili. Inoltre, nei discorsi politici, sembra *passare* un tipo di considerazione secondo cui - a parole - nessuno osa mai dirsi “contro le donne in politica”, anzi il favore teorico è massimo, perché ormai molte questioni relative alle pari opportunità sono passate nell’opinione pubblica, ma ciò resta vero solo in teoria, poiché di fatto le donne continuano ad esserci in maniera decisamente esigua e le parole vengono contraddette da un’oggettiva continua *monosessuazione* di tutti i luoghi della politica.

Per questa ragione gli interventi della Regione per promuovere una reattività positiva delle istituzioni nei confronti della parità di genere, per attivare strumenti utili alla conquista dell’autonomia femminile nel territorio e per trovare i canali più consoni all’implementazione del numero delle elette, sono importanti e perseguono una politica orientata in modo pragmatico. Si tratta di vedere se le strade scelte sono state in grado di funzionare, se le sollecitazioni costituite dal finanziamento di progetti hanno fatto fiorire nuove capacità e nuovi impulsi verso la parità di genere. L’analisi dei progetti e la verifica dei risultati della loro attuazione può portare ad alcune risposte. È comunque evidente che andare a verificare i risultati è il metodo più efficace per valutare la congruità delle politiche poste in essere dalle istituzioni.

Metodologia

Per individuare un rapporto tra i progetti di pari opportunità presentati dai Comuni veneti e finanziati dalla Regione e un incremento della presenza nello spazio pubblico delle donne nel territorio e nelle istituzioni amministrative sono stati elaborati i seguenti criteri metodologici.

- In primo luogo la definizione della dimensione temporale: sono stati utilizzati i dati raccolti dall’Osservatorio sulle Elette nel Veneto delle ultime due tornate elettorali per ciascun Comune preso in esame. Data la disomogeneità delle annate elettorali, si è reso necessario, per poter procedere al confronto, considerare anche i casi in cui la penultima elezione si sia tenuta precedentemente all’attivazione dei progetti in esame, prima dunque del 2004.

- Il lavoro si è sviluppato alla luce dei dati forniti dalla Regione che riguardano i finanziamenti dei progetti legati all’attivazione e all’implementazione di iniziative volte alla promozione delle pari opportunità sia per quanto riguarda i Servizi permanenti che per quanto concerne gli Organismi locali di parità sostenuti economicamente dai fondi regionali tra il 2004 e il 2009.

⁵ Diamanti, Donne e politica, cit.

⁶ Roverato G., *Il lungo processo dell’industrializzazione*, in *Il “modello veneto” fra storia e futuro*, a cura di O.Longo, F. Favotto e G. Roverato, Padova, Il Poligrafo, 2008.

- Sono stati esaminati 213 progetti: di questi la quasi totalità riguarda iniziative promosse a livello comunale e solo alcuni dei progetti sono stati promossi da Enti locali non comunali, in particolare dalle Province, dalle Aziende Sanitarie, dalle Comunità montane e dai Consorzi locali⁷. Per quanto riguarda queste ultime iniziative, non sono state prese in esame in quanto l’aumento del numero delle elette non può essere che indiretto.
- Successivamente sono stati analizzati i bandi emessi dalla Regione, evidenziando gli elementi cui veniva dato valore aggiunto ai fini del finanziamento del progetto. Per ogni annualità viene prevista una triplice linea di finanziamento: per gli Organismi, per le Scuole, per i Servizi Permanenti, con alcune differenze nel corso dell’evoluzione del sistema. In particolare, tra il 2004 e il 2007 sono stati considerati rilevanti ai fini del finanziamento i progetti inquadrabili come premi di ricerca o iniziative dirette regionali (borse di studio, dottorati, ricerche, buone prassi e comunicazione). Dal 2008 questa voce non compare più come elemento distinto all’interno dei bandi regionali.
- Un ulteriore elemento che è stato preso in considerazione per verificare quali Province si sono dimostrate maggiormente *women friendly* è la distribuzione quantitativa di questi progetti sul territorio.
- Per proseguire il lavoro di analisi dei dati, sono stati stilati due prospetti, uno sui Servizi permanenti e l’altro sugli Organismi di parità, che mettono a confronto le informazioni sui progetti finanziati e i dati sulla partecipazione femminile alle ultime due tornate elettorali amministrative in Veneto. Le informazioni raccolte permettono di individuare i Comuni che hanno presentato, nell’arco temporale considerato, un maggior numero di progetti verificando se e in quale misura l’attivazione di percorsi di sensibilizzazione e supporto alle pari opportunità nel locale abbia avuto riscontri nella maggior partecipazione femminile alla vita attiva nei territori.
- Accanto a questi dati, sono stati inseriti anche il colore politico delle Giunte Comunali interessate per ognuno degli 83 Comuni esaminati, utilizzando le informazioni riguardanti i Sindaci, le Giunte comunali e i Consigli comunali suddivisi per anno e poi messi a confronto per ricavarne una variazione percentuale.
- Procedendo all’esame dei progetti comunali, si è scelto di procedere inizialmente esaminando due Comuni per Provincia⁸ utilizzandoli come campione per la verifica della metodologia di indagine. Si è poi proceduto ad estendere l’analisi a tutti gli altri Comuni interessati. Ai fini di una maggiore articolazione e visibilità dei risultati è stata mantenuta la suddivisione nei progetti tra l’attivazione di Servizi permanenti e di Organismi di parità alla luce delle diversità di intervento che questi progetti hanno sulla popolazione femminile.
- Nell’ambito dei progetti presentati sono state inoltre suddivise, evidenziandole, le iniziative svolte dai diversi Comuni attraverso forme di collaborazione o partnership con Comuni limitrofi dalle iniziative che riguardano le collaborazioni sviluppate con le Associazioni presenti nel territorio.
- Un ulteriore elemento di valutazione dell’efficacia progetti è stato quello della continuità nel tempo, in particolare nella relazione con la firma della Carta europea per la parità delle donne e degli uomini.

7 Per quanto riguarda gli Organismi i progetti non comunali sono così suddivisi: per quanto riguarda le Province: 1 da Belluno, 2 da Rovigo, 2 da Verona, 1 da Vicenza 3 da Aziende sanitarie, 3 della Comunità Montana del Grappa, 1 dal Consorzio per lo sviluppo del Polesine; per quanto riguarda i Servizi: dalle Province: 1 Padova, 3 Rovigo, 1 Treviso, 1 Venezia, 3 Verona, 1 Vicenza. A cui si aggiungono 2 progetti delle Aziende sanitarie, 1 della Camera di Commercio di Belluno, 2 della Comunità montana del Grappa, 2 del Consorzio per lo sviluppo del Polesine, 1 dall’Esu dell’Università di Padova.

8 Fa eccezione la Provincia di Belluno per la quale è stato possibile prendere in esame solo il Comune di Ponte nelle Alpi per il progetto realizzato nel 2009 dal titolo *Pari.rete*.

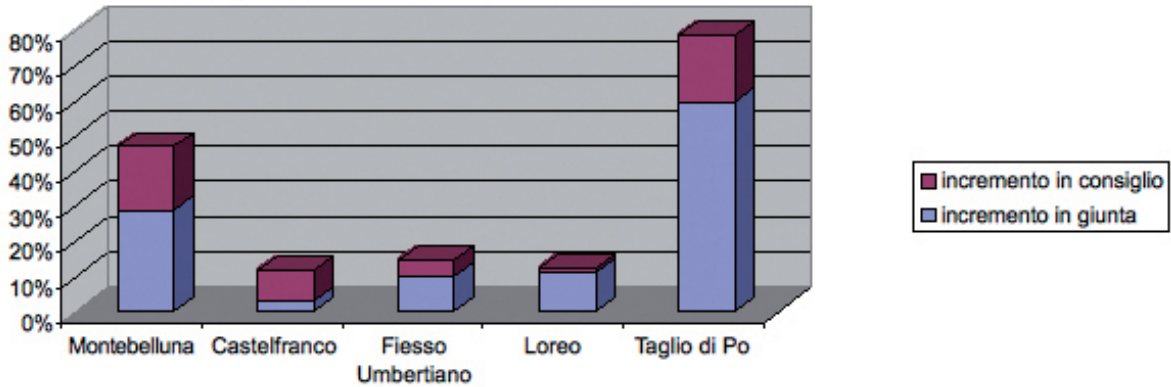
- A seguito delle considerazioni basate sui dati, sono state inoltrate ad alcune Amministrazioni comunali le richieste di informazioni aggiuntive e di loro valutazioni sull’andamento delle attività dei progetti.

I risultati dell’indagine

L’analisi utilizza l’elaborazione dei dati effettuata nella prima fase della ricerca per ricavare degli elementi concreti sulla base dei quali trarre le conclusioni rispetto agli obiettivi iniziali.

- Degli 83 Comuni considerati, solo 12 (il 14,45% del totale) sono stati guidati da una donna⁹. Valutando il colore politico delle elette nei diversi Comuni, si nota come ci siano differenze rilevanti nelle diverse Province interessate, probabilmente derivanti dalle scelte effettuate a livello locale dalle formazioni politiche presenti. Si è proceduto, dunque, ad individuare i Comuni che hanno registrato un incremento di partecipazione femminile a partire da quelli che sono stati guidati almeno in una delle ultime due legislature da un Sindaco donna. Valutando il colore politico delle elette nei diversi Comuni, si nota come ci siano differenze rilevanti nelle diverse Province interessate, probabilmente derivanti dalle scelte effettuate a livello locale dalle formazioni politiche presenti.

Incremento delle elette nelle Giunte e nei Consigli comunali guidati da una donna



- In primo luogo si nota come i cinque Comuni con le caratteristiche sopra indicate siano divisi tra la Provincia di Treviso e quella di Rovigo. Altro elemento è la ripartizione dei progetti tra Servizi permanenti ed Organismi di parità. Ad esclusione

9 Si tratta di: Comune di Campodarsego (PD), sia nelle elezioni del 2001 sia in quelle del 2006 è stata eletta la capolista della Lista civica di Centrodestra; Comune di Villadose (RO), nella tornata del 2005 è stata eletta la capolista di una Lista civica di Centro e nel 2010 come capolista di una Lista civica; nel Comune di Occhiobello (RO) è stata eletta una Sindaca nel 2004 (da una Lista civica di Sinistra), non riconfermata nel 2009; dal 2007 Gazzo Padovano (PD) è guidato da una Sindaca della Lista civica di Centrodestra; Comune di Fiesco Umberto (RO), dal 2009 è guidato da una Sindaca eletta in una Lista civica; sia nel 2004 che nel 2009 nel Comune di Polesella (RO) è stata eletta una Sindaca, nel primo caso di una Lista civica di Centrosinistra e, nel secondo, di una Lista civica di Centrodestra; a partire dal 2004 anche il Comune di Taglio di Po è stato guidato da una Sindaca (Centrosinistra), poi non rieletta nel 2009; per quanto riguarda la Provincia di Treviso, nel Comune di Castelfranco Veneto è stata eletta una Sindaca nel 2005, poi non riconfermata nel 2010, per una Lista civica di Centro e, nel Comune di Montebelluna, prima con una Lista civica di Centro e poi nella lista “L’Ulivo”, è stata eletta una Sindaca sia nel 2002 che nel 2007; Comune di Fiesco d’Artico (VE), è stata eletta una Sindaca dalle Liste di Centrosinistra sia nel 2002 che nel 2007; nella Provincia di Vicenza è stata eletta nel 2009 la Sindaca (Lista civica di Centrodestra) di Montebelluna Maggiore; nel Comune di Zevio (VR) è stata eletta una Sindaca nel 2002, non riconfermata nel 2007.

del progetto *Donne al centro* del 2005, tutti i progetti del Comune di Castelfranco Veneto riguardano Organismi di parità; dei 7 progetti realizzati dal Comune di Montebelluna *Sportello donna* (2008) e *Rete donna* (2009) sono classificabili tra gli Organismi di parità, mentre gli altri progetti riguardano i Servizi permanenti. Il caso di Montebelluna è particolarmente significativo ed esemplare di Comune guidato per le ultime due legislature dal Sindaco Laura Puppato, nel 2002 con una Lista civica di Centro e nel 2007 con *L’Ulivo*¹⁰. Esaminando i progetti svolti a partire dal 2004, il primo è *Reciprocamente donne e uomini in parità 2* del 2004 a cui ha fatto seguito la terza edizione nel 2005. Questa iniziativa svolge un’attività di sostegno per le donne presenti sul territorio venendo incontro alle esigenze pratiche, attraverso personale qualificato che possa subentrare alle donne nel lavoro di cura domestico facilitando l’accesso delle donne alla vita politica e sociale, e alle esigenze formative per la riqualificazione in accesso al mondo del lavoro. Per quanto riguarda l’investimento comunale dedicato alle donne che intendono attivarsi politicamente, anche nel 2007 è stato attivato un progetto, *Res-pubblica: femminile-plurale*, volto ad avvicinare le donne, in particolare le più giovani, alla politica attraverso corsi di formazione. Nel 2008 le attività del Tavolo rosa si sono concentrate sull’introduzione a livello locale delle normative previste con la Carta europea per la parità, mentre nel 2009 maggiore attenzione è stata data alla tematica della violenza sulle donne e a quella degli stereotipi di genere come elemento da superare per migliorare la parità tra uomini e donne¹¹.

- Nella quasi totalità dei Comuni finanziati dalla Regione, si riscontra che ad un aumento delle elette in Consiglio comunale corrisponde un aumento anche in Giunta. Per quanto riguarda i casi che si discostano dalla tendenza generale di omogeneità dei risultati, si osserva un incremento nella partecipazione femminile all’interno dei Consigli Comunali anche nei Comuni in cui, nello stesso anno, si riscontra una riduzione di presenza femminile nelle Giunte e pur essendoci, evidentemente, dei casi in controtendenza, possiamo dire che sono sensibilmente meno frequenti.
- Alcuni Comuni hanno fatto registrare nell’arco delle ultime due legislature un incremento di partecipazione femminile superiore al 50% (in Consiglio o in Giunta).
- Questa tabella permette di individuare, pur nella parzialità dei Comuni considerati, una tendenza generale indice di un lento ma progressivo aumento della partecipazione femminile nelle Amministrazioni comunali. La valutazione del colore politico delle elette può indicare una tendenza di alcune formazioni politiche ad investire o meno sulla partecipazione femminile. Due riscontri sono particolarmente evidenti; il primo riguarda una sostanziale omogeneità tra il colore politico delle elette ad eccezion fatta, e si tratta del secondo riscontro, una forte presenza di donne candidate nelle Liste civiche e poi elette nei Consigli o nominate nelle Giunte. Pur essendo rilevante il dato generale di un grande ruolo nel sistema politico veneto delle Liste civiche, esso si conferma ulteriormente considerando la componente femminile degli organi politici locali. In quasi tutti i Comuni esaminati, tra quelli in cui si registra l’elezione di almeno una donna, si riscontra l’elezione di una rappresentante delle Liste civiche.

10 Laura Puppato è stata eletta nel 2002 e riconfermata nelle successive amministrative del 2007. La stessa Puppato è oggi Consigliera regionale per il Partito Democratico. Nel 2002, oltre alla Sindaca, non erano presenti altre donne nella Giunta, mentre le elette in Consiglio sono state 5 su 20 posti da Consigliere (provenienti dalla Lista civica e dalla Lega nord). Nel 2007 le Consigliere elette sono state 9 su 21 (elette nelle liste dell’Ulivo, di Forza Italia e nelle Liste civiche) e anche in Giunta si è registrato un aumento con la nomina ad Assessore di due donne (entrambe dell’Ulivo).

11 Oltre a questi Comuni con un’alta partecipazione femminile nella gestione locale nei tre organi comunali, se ne individuano altri 22 che, pur non essendo contraddistinti dalla presenza di Sindaci donna, hanno fatto registrare un incremento per quanto riguarda la presenza femminile sia nelle Giunte che nei Consigli. La valutazione del colore politico di questi Comuni mostra una sostanziale eterogeneità con la prevalenza, così come nel dato generale dei Comuni considerati, delle elette nelle Liste civiche.

Elette in Veneto tra il 2006 e il 2010

	Incarico	2006			2010			Variazione
		Donne	Totale	%	Donne	Totale	%	
Belluno	Sindaco	3	69	4,30 %	8	69	11,59 %	0,07 %
	Consigliere	149	903	16,50 %	191	929	20,55 %	0,04 %
	Assessore	34	198	17,20 %	47	272	17,27 %	0,00 %
	Totale	186	1170	15,90 %	246	1270	19,37 %	3,47 %
Padova	Sindaco	15	104	14,40 %	17	104	16,35 %	0,02 %
	Consigliere	299	1607	18,60 %	371	1561	23,77 %	0,05 %
	Assessore	93	461	20,20 %	105	715	14,68 %	-0,06 %
	Totale	407	2172	18,74 %	493	2380	20,71 %	1,97 %
Rovigo	Sindaco	9	50	18,00 %	5	50	10,00 %	-0,08 %
	Consigliere	144	722	19,90 %	180	711	25,32 %	0,05 %
	Assessore	38	170	22,40 %	64	203	31,53 %	0,09 %
	Totale	191	942	20,28 %	249	964	25,83 %	5,55 %
Treviso	Sindaco	20	95	21,10 %	16	95	16,84 %	-0,04 %
	Consigliere	248	1456	17,00 %	318	1581	20,11 %	0,03 %
	Assessore	62	373	16,60 %	79	480	16,45 %	0,00 %
	Totale	330	1924	17,15 %	413	2156	19,16 %	2,00 %
Venezia	Sindaco	5	44	11,40 %	5	44	11,36 %	0,00 %
	Consigliere	116	770	15,10 %	158	855	18,48 %	0,03 %
	Assessore	28	211	13,30 %	54	263	20,53 %	0,07 %
	Totale	149	1025	14,54 %	217	1162	18,67 %	4,14 %
Verona	Sindaco	6	97	6,20 %	8	98	8,16 %	0,02 %
	Consigliere	191	1325	14,40 %	258	1326	19,46 %	0,05 %
	Assessore	49	355	13,80 %	73	514	14,20 %	0,00 %
	Totale	246	1777	13,84 %	339	1938	17,49 %	3,65 %
Vicenza	Sindaco	12	121	9,90 %	16	121	13,22 %	0,03 %
	Consigliere	335	1858	18,00 %	454	1868	24,30 %	0,06 %
	Assessore	82	483	17,00 %	125	531	23,54 %	0,07 %
	Totale	429	2462	17,42 %	595	2520	23,61 %	6,19 %
Veneto	Sindaco	70	580	12,10 %	75	581	12,91 %	12,79 %
	Consigliere	1482	8641	17,20 %	1930	8831	21,85 %	21,68 %
	Assessore	386	2251	17,10 %	547	2978	18,37 %	18,20 %
	Totale	1938	11472	16,89 %	2552	12390	20,60 %	3,70 %

- Analizzando i dati in tabella si vede come la partecipazione femminile sia aumentata in misura più rilevante per quanto riguarda le elette nei Consigli Comunali. Il dato complessivo regionale mostra che la percentuale di Consigliere è del 21,68%, molto più alto dunque di quello degli Assessori donna (18,20%) e ancora di più rispetto a quello dei Sindaci donna (12,79%).

Elette nei Comuni proponenti e colore politico

	Centrodestra	Centrosinistra	Lega Nord	Lista civica	Altro	Totale	Totale eletti	% donne
Totale Sindaci 2004	1	1	0	7	0	9	82	10,98 %
Totale Sindaci 2010	2	0	0	6	0	8	83	9,64 %
Totale Giunta 2004	10	13	1	72	13	109	500	21,80 %
Totale Giunta 2010	6	15	9	79	6	115	471	24,42 %
Totale Consiglio 2004	20	27	13	191	29	280	1758	15,93 %
Totale Consiglio 2010	14	45	22	213	6	300	1698	17,67 %
Totale 2004	31	41	14	270	42	398	2340	17,01 %
Totale 2010	22	60	31	298	12	423	2252	18,78 %

- Questa tabella riguarda invece la partecipazione femminile negli organi amministrativi dei Comuni interessati dai finanziamenti regionali. La suddivisione delle elette in base al colore politico denota una prevalenza di elette nelle Liste civiche¹². Si noti come questo dato è omogeneo in tutte le Province venete e rimane costante sia nella prima tornata elettorale che nella seconda considerata. Ulteriore elemento da segnalare è il costante aumento percentuale delle donne nelle amministrazioni comunali. Per quanto riguarda gli 83 Comuni considerati, l’unico dato in controtendenza con l’incremento di partecipazione femminile è quello che riguarda l’elezione delle Sindache passate, tra il 2004 e il 2010, da 9 a 8 (-1,34%). La Provincia di Belluno indica un aumento del 9,42%, ma va sottolineato lo scarso valore statistico di questo dato perché riguarda unicamente il Comune di Ponte nelle Alpi. In termini più allargati si individua un importante incremento della partecipazione femminile nella Provincia di Treviso (16 Comuni considerati) in cui le donne elette fino al 2004 sono state 31 e nel 2010 sono diventate 60.
- Mettendo a confronto i risultati nei Comuni che hanno svolto progetti di Pari Opportunità con i dati riguardanti le Province venete tra il 2006¹³ e il 2010, si individua da subito la differenza tra il dato del 2010 che riguarda il Veneto in generale e il gruppo dei Comuni interessato da questa ricerca: il dato assoluto indica un aumento del 20,60%, mentre quello sui Comuni si attesta al 18,78%. Confrontando questo elemento con quello riguardante i rispettivi primi anni di paragone, il 2004 e il 2006, si vede che la divaricazione è molto più contenuta: nel 2004 i Comuni registravano il 17,01% di partecipazione femminile e nel 2006, nel Veneto, le donne elette erano il 16, 89%. Alla luce di questi elementi statistici e delle modalità di nomina ed elezione dei membri delle amministrazioni locali, si possono fare alcune considerazioni più generali. In primo luogo, valutando le differenze registrate tra i Comuni finanziati dalla Regione per la realizzazione di progetti di Pari Opportunità e i dati assoluti sugli Enti Locali veneti, bisogna considerare che i progetti presentati da questi 83 Comuni non esauriscono le iniziative delle comunità locali in materia di parità. Come segnalato nell’analisi dei

12 Nelle Liste civiche sono state fatte rientrare anche le Civiche connotate politicamente come Centrodestra, Centrosinistra o Centro per individuare le donne elette sulla base di liste di partito o meno.

13 Eurispes Veneto, *La rappresentanza femminile negli organi istituzionali*, a cura di P. Masia, ottobre 2006

progetti, sono molte le Associazioni attive sul territorio in quest’ambito, così come non per tutti i progetti finalizzati alla promozione di Pari Opportunità e all’incremento della partecipazione politica delle donne, vengono richiesti contributi regionali. Esistono, come già indicato, alcuni criteri specifici richiesti dai bandi regionali che fissano alcuni elementi guida attraverso cui la Regione opera una scelta di finanziamento. Complessivamente possiamo dire che si è verificato un aumento della partecipazione politica femminile in tutta la Regione con valori che superano il dato nazionale. Come rilevato nella seconda edizione del rapporto *Le donne e la rappresentanza* del luglio 2010¹⁴, il dato nazionale sulle donne attive nell’attività politica a livello comunale indica una media nazionale complessiva che si attesta al 18,2%, dato in crescita rispetto al 17,6% calcolato nella precedente edizione del rapporto svolta nel 2009. Come si può vedere dalle tabelle precedenti, la rappresentanza femminile in Veneto si attesta al 20,6%, dunque quasi due punti e mezzo sopra la media nazionale. Anche per quanto riguarda i Sindaci donna e le Consigliere si registra un valore per il Veneto che supera la media nazionale: del 2,3% per quanto riguarda i Sindaci donna e addirittura del 3,15% per le Consigliere. Unico dato in controtendenza è quello che riguarda gli Assessori: qui la presenza femminile registra un valore più basso rispetto alla media nazionale di più di un punto percentuale. Si può dunque dire che non solo il numero di donne venete che hanno scelto di attivarsi in ambito politico locale è in crescita per quanto riguarda tutte le figure istituzionali, ma che il dato complessivo regionale si attesta sopra la media nazionale.

Una valutazione del lavoro svolto dai Servizi permanenti e dagli Organismi di parità contribuisce ad arricchire il quadro delle iniziative svolte dagli Enti locali veneti per incentivare una cultura delle pari opportunità. Come già individuato, le diverse funzioni dei Servizi permanenti e degli Organismi di parità permettono di poter aggiungere alcuni dati riguardanti le specificità di entrambi.

- Per quanto riguarda i Servizi permanenti e i progetti ad essi connessi, i dati presi in esame indicano che sono stati finanziati, tra il 2004 e il 2009, 100 progetti di cui 18 presentati da Enti non Comunali. Tra i rimanenti 82 progetti, interessante è verificare come ci sia una sostanziale parità in termini di progetti realizzati, tra le diverse Province venete. Anche per quanto riguarda la quantità di progetti finanziati dalla Regione per ognuno degli anni considerati, si nota una sostanziale continuità seppure non siano coinvolti sempre gli stessi Comuni¹⁵.
- Tenendo conto del fatto che la continuità nella distribuzione del servizio è fondamentale per la realizzazione di buone pratiche in direzione del raggiungimento delle pari opportunità, si concentra l’attenzione sui progetti che hanno sviluppato un percorso nell’arco temporale preso in esame¹⁶. Nella valutazione dei diversi progetti esaminati, bisogna tenere presente che, accanto ai lavori finanziati dalla Regione in quanto Servizi permanenti (e loro incremento), molti dei Comuni interessati hanno presentato anche altre tipologie di iniziative, da progetti singoli a percorsi tesi all’istituzione di Organismi di pari opportunità. La compresenza nei territori di più piani di lavoro sulle tematiche connesse al genere permette un’attività di sensibilizzazione più incisiva e che, dunque, può portare risultati migliori ed una sedimentazione nella cultura locale con effetti a lungo termine.
- Con le stesse modalità, si possono esaminare i progetti connessi alla costituzione o all’attivazione degli Organismi locali di pari opportunità. Si individuano complessivamente 119 progetti finanziati tra il 2004 e il 2009 con la denominazione in

14 Cittalia, *Le donne e la rappresentanza. Una lettura di genere nelle amministrazioni comunali*, ComuniCare, seconda edizione, luglio 2010 (http://www.cittalia.com/images/file/Donne_e_rappresentanza_2ed.pdf)

15 Nel 2004 sono stati realizzati 10 progetti; nel 2005 ne sono stati realizzati 17, questo caso i Comuni coinvolti sono 16 perché il Comune di Adria ha realizzato due progetti; nel 2006 16 progetti; nel 2007 8 progetti; nel 2008 16 progetti e nel 2009 14 progetti.

16 Si sottolinea che per queste valutazioni, ci basiamo unicamente sui dati riferiti al periodo considerato, quindi non si tiene conto dei progetti realizzati precedentemente, spesso all’origine dei lavori finanziati attraverso i bandi regionali.

esame. Tredici di questi sono stati presentati da Enti Locali non comunali¹⁷ ed i restanti 106. A differenza di quanto segnalato per i Servizi permanenti, non vi è un equilibrio quantitativo di progetti presentati nelle diverse Province. Si nota come i Comuni della Provincia di Rovigo e di quella di Treviso contino il maggior numero di progetti presentati, rispettivamente 30 e 28, a fronte dei 5 progetti presentati nella Provincia di Venezia, dei 9 di Vicenza e dei 15 e 17 rispettivamente nelle Province di Verona e Padova. A questi dati si affianca il numero di Comuni proponenti¹⁸.

- Risulta evidente come la Provincia di Rovigo sia la più interessata da questi progetti con il 34% di Comuni coinvolti nella progettazione e realizzazione di Organismi di Pari Opportunità. Per quanto riguarda le altre Province, il dato percentuale rimane tra il 5,8 e l'11,5%¹⁹. Come già detto, è importante la realizzazione di iniziative che offrano un servizio o individuino un settore in cui promuovere le Pari Opportunità con costanza.
- Come rilevato in precedenza, si ribadisce l'importanza di considerare le attività promosse dagli enti locali in tema di Pari Opportunità nel loro complesso, considerando, anche nel momento in cui si entra nel merito dell'analisi dei progetti finalizzati all'attivazione di Organismi che questa progettualità "diffusa" può raggiungere una maggiore efficacia solo attraverso una rete di iniziative istituzionali, tese a incentivare una cultura delle Pari Opportunità di più ampio respiro.

Considerazioni

Al termine dell'analisi dei dati riguardanti la partecipazione femminile nelle Amministrazioni Comunali, si possono trarre alcune considerazioni generali sul ruolo dei progetti di pari opportunità attivati sul territorio.

- In primo luogo, l'analisi dei bandi emessi dalla Regione ha permesso di rilevare che nel corso degli anni la scelta dei progetti da finanziare ha modificato le proprie priorità. È stato comunque possibile individuare alcuni elementi comuni per ogni anno. Non tutti i progetti presentati sono stati approvati, perché non conformi ai criteri disposti dal bando annuale, cosa che segnala la cura e l'attenzione dedicati alle finalità dei bandi stessi. Nei primi anni del periodo preso in considerazione, i finanziamenti maggiori sono stati conferiti ai progetti riguardanti i Servizi Permanenti, ma dal 2006 si nota un cambiamento di direzione degli investimenti, destinati in misura crescente ai progetti realizzati con le scuole. Si tratta di un elemento particolarmente importante per promuovere le pari opportunità: le attività promosse nelle scuole sensibilizzano le giovani generazioni su questa delicata tematica, riducendo i rischi di discriminazione e violenza di genere.
- In quasi tutte le Province venete si sono svolte attività in collaborazione con Istituti Scolastici, in modo particolare nella Provincia di Treviso in cui nell'arco di due anni sono stati sviluppati sei percorsi che hanno investito il mondo della formazione nei Comuni di Asolo, Castelfranco Veneto, Cornuda e Resana. Ribadendo l'importanza della progettualità con uno sguardo rivolto al futuro, portiamo il significativo esempio di Bassano del Grappa.

Il Comune di Bassano del Grappa nel 2007 ha ricevuto il finanziamento dalla Regione Veneto per il progetto *Convegno internazionale Verso un futuro di Pari Opportunità* con un contributo di 8.000 euro. Quest'iniziativa ha visto il coinvolgimento delle scuole medie e superiori del Comune. Il progetto, che guarda al futuro investendo sulle scuole e dunque sui giovani del territorio comunale e dei comuni limitrofi e ad un'attività a partecipazione internazionale, ha permesso un incontro sulle tematiche delle pari opportunità fra studenti di diversi Paesi europei. A seguito del Convegno è stato poi pubblicato un cofanetto che, attraverso un supporto cartaceo ed uno multimediale, ha raccolto le ricerche preparatorie fatte dagli studenti in vista del Convegno, i questionari preparati e somministrati e i risultati di queste ricerche. L'analisi dei risultati elettorali per quanto riguarda il Comune di Bassano del Grappa a partire dall'anno 1946, indica un aumento sensibile, rispetto alla serie storica, delle elette in Consiglio Comunale nell'anno 2009. I dati fino ai primi Anni Novanta indicano la presenza di una percentuale sempre inferiore al 10% di donne all'interno dell'organo in questione. Tra il 1995 e il 2004 la presenza di elette si è attestata tra il 14, 7% e il 17,6% (in valore assoluto 5-6 elette su un numero complessivo di 34-35 posti disponibili). Rilevante è l'aumento percentuale e assoluto dei dati del 2009: 9 donne elette su un totale di 30 (30,0%). Anche nella Giunta Comunale il dato del 2009 è indicativo di una maggiore attenzione alla presenza femminile negli organi di rappresentanza cittadini: nel 1995 e nel 2004 una sola donna rientrava nella Giunta Comunale (nel 1995, 1 su 6 - 17%; e nel 2004, 1 su 8 - 13%). Nel 2009 le donne nella Giunta Comunale di Bassano erano 3 su 8 posti disponibili con una percentuale del 37,5%. Importante elemento da segnalare è la partecipazione al Convegno e alla sua preparazione di classi miste ed anche esclusivamente maschili. Possiamo ritenere che questo lavoro svolto in occasione dell'Anno Europeo delle Pari Opportunità, proprio per il valore aggiunto dell'intervento in ambito scolastico, sia stato significativamente rilevante per quanto riguarda le variazioni al rialzo sopra segnalate della composizione di Consiglio e Giunta comunali. In particolare si segnala l'elezione di una studentessa (Cavalli Elisa, PD) tra le 9 elette su 30 in Consiglio comunale nella tornata elettorale amministrativa del 2009.

- Pur essendoci differenze nelle richieste di finanziamenti, quasi tutte le Province, con l'eccezione di Belluno, mostrano un'omogeneità nella quantità di progetti presentati nell'ambito dei Servizi permanenti. Per quanto riguarda gli Organismi di Parità, si rileva una maggiore attività nelle Province di Padova, Rovigo e Treviso²⁰ in cui vi è non solo un buon numero di Comuni coinvolti, ma anche una continuità dei progetti nel tempo. In particolare si segnala il caso del Comune di Preganziol che ha realizzato quattro progetti, i primi immaginati come iniziative da far rientrare nei Servizi Permanenti, ma che hanno prodotto la realizzazione di un Organismo di parità. Dunque si presentano, in questo caso, entrambe le caratteristiche positive indicate: da una parte la collaborazione con i Comuni limitrofi e dall'altra la capacità di proporre alla cittadinanza diversi progetti, dando una continuità temporale all'attenzione sulle pari opportunità²¹.

Centro Donna del Comune di Preganziol²². Il finanziamento regionale viene richiesto inizialmente per aprire uno Sportello che sia spazio di informazione, orientamento e incontro che permetta un migliore accesso alle informazioni sul mondo del lavoro, alla messa in rete delle rispettive esperienze e all'accesso telematico ai servizi esistenti nel territorio²³. Negli anni successivi si intende incrementare le azioni attivate precedentemente per rafforzare il processo di cambiamento culturale avviato nel territorio locale su parità e differenze di genere. Accanto a queste iniziative, prende avvio il Comitato Intercomunale in collaborazione con i Comuni di Casier, Casale sul Sile, e Quinto di Treviso per promuovere azioni

17 Due da Aziende sanitarie (n° 19 nel 2006 e n° 17 nel 2007), tre dalla Comunità montana del Grappa (2005, 2006 e 2007), dal Consorzio per lo Sviluppo del Polesine (2005), dal Comitato Pari Opportunità dell'Alto Vicentino nel 2004 e dalle Province di Belluno (2004), Rovigo (2005 e 2006), Verona (2006 e 2007), Vicenza (2004)

18 I Comuni interessati sono 4 nella Provincia di Venezia, 7 nella Provincia di Vicenza, 9 in quella di Verona, 10 in quella di Treviso, 12 nel padovano e 17 a Rovigo.

19 Si sottolinea comunque l'importanza di affiancare sempre al dato percentuale, i dati assoluti vista la rilevante differenza tra il numero di Comuni presenti nelle diverse Province venete.

20 In Provincia di Padova i 12 Comuni coinvolti hanno presentato, tra il 2004 e il 2009, 15 progetti; i Comuni della Provincia di Rovigo coinvolti sono stati 17 con 32 progetti complessivi nello stesso arco temporale; in Provincia di Treviso su 10 Comuni coinvolti, i progetti presentati sono stati 28.

21 Il titolo del progetto può risultare fuorviante rispetto alla sua continuità che può essere riscontrata esaminandone scopi e partnership.

22 Progetti finanziati nel 2004, 2006, 2008 e 2009. Le partnership sono segnalate esplicitamente solo per quanto riguarda il 2004 e il 2008.

23 Per svolgere al meglio queste attività, il Comune di Preganziol ha collaborato con diversi enti e associazioni tra cui i Comuni di Casier e di Casale sul Sile, l'ULSS 9 - Area Politiche Giovanili, il Centro Risorse Donne della Provincia di Venezia, il Centro Marca Banca - Credito Cooperativo di Preganziol e Quinto di Treviso e la Soc. Coop. Sociale a.r.l. - Onlus Servire.

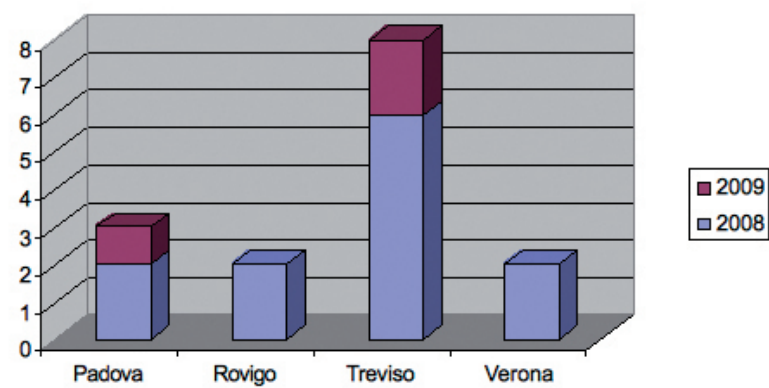
positive tese alla riduzione delle discriminazioni di genere e delle limitazioni all’eguaglianza in tutti gli ambiti, dal mondo del lavoro alla vita politica. Quest’attività è proseguita poi tra il 2006 e il 2009 spaziando tra diversi ambiti. In particolare si sottolinea il lavoro fatto per l’introduzione nella normativa locale delle direttive contenute nella Carta Europea per la Parità, l’investimento in iniziative volte a decostruire gli stereotipi di genere individuati come ostacoli nella progressione verso la parità e una ricerca sul rapporto tra le donne e il mondo del lavoro.

A livello elettorale si sottolinea che nel 2004 il Sindaco di Preganziol è stato eletto nella Lista civica di Centro e ha nominato un’Assessore donna della stessa lista così come appartengono allo stesso schieramento le 3 Consigliere elette su 20 posti disponibili. Nel 2009 il Sindaco è stato eletto dalle liste del Popolo della Libertà e della Lega nord e, in questo caso, non ha nominato un Assessore donna. In Consiglio comunale, invece, nello stesso turno, sono state elette 4 donne su 20 posti a disposizione (provenienti dal Popolo della Libertà, dalla Lega nord e da Liste civiche). I valori percentuali indicano un aumento del 5% della presenza femminile in Consiglio ed un calo superiore al 14% nella Giunta.

L’esempio esposto ribadisce un elemento già riscontrato: indica chiaramente che l’attivazione concomitante di iniziative diverse sulle tematiche connesse al genere, permette un’attività di sensibilizzazione più incisiva e produce risultati culturali, sociali - e dunque politici - con effetti più duraturi, che vantano una sedimentazione maggiore nell’orizzonte culturale della popolazione locale.

- Anche il coordinamento territoriale delle iniziative svolte dai diversi Comuni attraverso forme di collaborazione e partnership tra Enti locali limitrofi, è sembrato particolarmente produttivo per la costruzione di un terreno culturale e sociale favorevole allo sviluppo delle pari opportunità nel territorio veneto e, in generale, all’introduzione della parità in ambito politico, lavorativo e sociale.
- Altro elemento importante nell’analisi svolta riguarda le collaborazioni sviluppate con le Associazioni presenti nel territorio dei Comuni che hanno attivato i progetti in esame. Inoltre sono sembrate particolarmente rilevanti le iniziative che hanno coinvolto, a vario titolo, le scuole e gli istituti scolastici presenti nei territori considerati in rapporto con le Università del Veneto. La sinergia che si è venuta a creare attraverso l’intrecciarsi di queste relazioni ha permesso, in generale, una migliore capacità di intervento ed una maggiore incisività rispetto ai progetti che hanno visto attivarsi i singoli Enti Locali.
- Per quanto riguarda la continuità degli interventi, è evidente come questo elemento sia indicativo delle trasformazioni in atto nel territorio veneto, nella prospettiva di incrementare e rafforzare le pari opportunità, sollecitato dalla spinta che si registra tra le donne a voler essere parte della gestione della cosa pubblica locale. Non è da sottovalutare l’impulso dato dalle iniziative a livello europeo (per esempio la Carta Europea per la Parità delle Donne e degli Uomini) che si sono moltiplicate negli ultimi anni. Proprio la Carta europea è un elemento indice di questa volontà istituzionale di introdurre la tematica della parità negli Enti locali, e i Piani d’azione, una formula che rientra nelle direttive europee applicative della Carta, diventano la risposta puntuale da parte del territorio veneto. La volontà di applicare queste normative europee ha portato gli Enti locali, in molti territori, a dotarsi di strumenti quali gli Organismi di parità per avere un elemento di stabilità che permetta la costruzione progressiva di progetti coordinati per la realizzazione di una cultura di genere.

Progetti locali e Carta Europea



Sono 14 i Comuni²⁴ che hanno scelto di utilizzare i finanziamenti regionali per supportare anche economicamente l’introduzione della Carta europea. In particolare i progetti presentati si rivelano come un primo passaggio per l’attivazione di Organismi locali di parità finalizzati all’introduzione dei principi della Carta. Quasi tutti i progetti riportati in tabella prevedono la realizzazione di momenti informativi sulla normativa europea in generale e sulla Carta in particolare. Questo requisito, introdotto già nelle procedure di attuazione, è indice di una necessità di diffusione della cultura delle pari opportunità non solo a livello normativo, ma anche come elemento trasversale in ambito pubblico. Si sottolinea che alcuni Comuni hanno attivato un percorso di divulgazione e di formazione sui principi della Carta anche nella fase precedente alla sua adozione effettiva. Possiamo utilizzare, a titolo esemplificativo, i due progetti realizzati dal Comune di Cornuda. In questo caso, non è possibile rintracciare effetti dell’applicazione della Carta sul piano della partecipazione femminile alla successiva tornata elettorale a causa del ridotto lasso temporale intercorso tra l’attivazione dei progetti e la data delle elezioni.

Con il progetto “Diamoci un’opportunità 2”, prosecuzione di un percorso iniziato nel 2007, il Comune di Cornuda (TV) ha introdotto un Organismo di pari opportunità con lo scopo di fungere da coordinamento delle azioni positive intraprese nei Comuni limitrofi²⁵ attraverso la realizzazione in prima istanza di un Tavolo di coordinamento da cui far nascere l’esperienza di una Commissione di Pari Opportunità. La volontà che esprime questa iniziativa è sicuramente tesa ad una diffusione territoriale della parità come elemento culturale generale. Nel 2009 il progetto “Costruire opportunità” implementa il lavoro dell’anno precedente adottando, attraverso la Commissione, la Carta Europea per l’uguaglianza e la parità tra uomini e donne. Il progetto è stato realizzato attraverso incontri di sensibilizzazione, formazione e conoscenza dei principi della Carta. In quest’ultimo anno esaminato, il tentativo è stato quello di sistematizzare queste iniziative attuando un Piano d’azione più lineare ed articolato con riferimento alle direttive comunitarie. I tre elementi su cui questa procedura si è imperniata sono: l’adozione e l’attuazione della Carta, la sensibilizzazione dei Consigli Comunali dei tre Comuni interessati allo scopo di promuovere ulteriormente la sua adozione e l’attuazione del Piano d’azione attraverso interventi specifici alla popolazione.

24 Due Carrare (PD), Lozzo Atestino (PD), Pernumia (PD), Fratta Polesine (RO), Occhiobello (RO), Asolo (TV), Castelfranco Veneto (TV), Cornuda (TV), Montebelluna (TV), Paese (TV), Preganziol (TV), Resana (TV), Villafranca (VR), Verona.

25 In particolare dal Comune di Crocetta del Montello e Pederobba.

Altri progetti che hanno mostrato l'intenzione di introdurre a livello locale nei Comuni veneti la Carta europea, si sono rivolti ad un suo paragrafo specifico, quello sulla parità in ambito lavorativo. Il Comune di Fratta Polesine (Rovigo) ad esempio ha realizzato nel 2008 il progetto "Carta europea: diritto al lavoro e discriminazioni" per sostenere le attività promosse dalla Commissione Comunale per le pari opportunità, evidenziando gli elementi che caratterizzano la relazione tra le donne e il mondo del lavoro. Le azioni intraprese sono state concepite per agire in maniera specifica sulle difficoltà di conciliazione tra vita familiare, attività di cura e lavoro, attraverso la diffusione delle direttive riportate nella Carta.

Va inoltre segnalato, per quanto riguarda i progetti realizzati grazie ai finanziamenti regionali, che nel 2008 tutti i Comuni della Provincia di Rovigo, unico caso a livello nazionale, hanno adottato, nei loro Consigli comunali, la Carta Europea per le Pari Opportunità. Sicuramente, un piccolo passo di un grande percorso.

La realizzazione di questa indagine realizzata dal CIRSPG ha permesso di verificare il ruolo attivo dei progetti nell'ambito delle Pari Opportunità presentati dai Comuni e finanziati dalla Regione del Veneto tra il 2004 e il 2009.

Questo tipo di analisi è un elemento importante per individuare le strategie e le azioni positive più efficaci, non solo per accrescere la partecipazione delle donne alla vita politica locale ma anche per modificare la cultura dominante, spesso intrisa da stereotipi di genere e da una tendenziale misoginia.

La ricerca ha permesso inoltre di focalizzare i contesti in cui la partecipazione delle donne può essere favorita in modo più incisivo, attraverso un maggior rilievo attribuito agli ambiti d'intervento individuati e alle collaborazioni tra Enti Locali, Associazioni ed altre Istituzioni, elementi che si sono rivelati davvero costruttivi nella diffusione di una cultura delle Pari Opportunità tra le cittadine ed i cittadini del Veneto.

Nota
L'indagine è stata realizzata dal CIRSPG - Centro Interdipartimentale di Ricerca Studi sulle Politiche di Genere dell'Università degli Studi di Padova (febbraio 2011).
Le foto di pagina 31 e 46 sono di Federico Patellani.



Espressioni e termini per un glossario di genere

Analisi comparativa di genere

Lo studio delle differenze in materia di condizioni, bisogni, tassi di partecipazione, accesso alle risorse e allo sviluppo, gestione del patrimonio, poteri decisionali e di immagine, tra donne e uomini nei ruoli tradizionalmente assegnati loro in base al genere.

Azione positiva

Misure indirizzate ad un gruppo particolare al fine di eliminare e prevenire la discriminazione o di compensare gli svantaggi derivanti dagli atteggiamenti, dai comportamenti e dalle strutture esistenti (talvolta è detta anche discriminazione positiva).

Centro d'accoglienza

Un rifugio per le donne e i bambini vittime di violenza domestica (ricovero, centro d'emergenza).

Coadiuvanti

I coniugi di persone che espletano un'attività lavorativa, di solito in qualità di lavoratori autonomi o altre attività di natura indipendente, laddove il coniuge reca un importante contributo all'attività lavorativa, ma non riceve necessariamente una remunerazione diretta per il suo lavoro e spesso non ha titolo alle prestazioni della protezione sociale.

Commercio del sesso

Il commercio di esseri umani, essenzialmente donne e bambini, a fini di sfruttamento sessuale.

Conciliazione di vita professionale e vita familiare

L'introduzione di sistemi che prendono in considerazione le esigenze della famiglia, di congedi parentali, di soluzioni per la cura dei bambini e degli anziani, e lo sviluppo di un contesto e di un'organizzazione lavorativi tali da agevolare la conciliazione delle responsabilità lavorative e di quelle familiari per le donne e gli uomini.

Congedo di maternità

Congedo cui una donna ha diritto per un periodo continuativo concesso prima e/o dopo il parto conformemente alla legislazione e alle prassi nazionali (direttiva del Consiglio 92/85/CEE del 19/10/92, GU L 348/1).

Congedo di paternità

Congedo limitato nel tempo di cui può fruire il padre di un bambino al momento della nascita oppure periodi di congedo di cui si può avvalere un padre alla cura dei figli su base annuale o pluriennale.

Congedo parentale

Il diritto individuale, in linea di principio su base non trasferibile, a fruire di un congedo per tutti i lavoratori e le lavoratrici dopo la nascita o l'adozione di un bambino per consentire loro di prendersene cura (direttiva del Consiglio 96/34/CEE, del 19/06/96, GU L 145).

Congedo per motivi familiari

Il diritto a fruire di un congedo per motivi familiari e che può essere o non essere spartito tra i genitori.

Considerazione della specificità di genere

La considerazione e l'attenzione per le differenze legate al genere in qualsiasi ambito/attività politici.

Dati disaggregati in base al sesso

La raccolta e la classificazione di dati e di informazioni statistiche per genere al fine di consentire un’analisi comparativa/ un’analisi di genere.

Dati statistici disaggregati per sesso

La raccolta e la classificazione di dati e informazioni statistiche in base al sesso per consentire un’analisi comparativa, può essere denominata anche statistiche disaggregate per genere.

Deficit democratico

Effetto dell’inadeguato equilibrio tra i sessi che delegittima il sistema democratico.

Democrazia fondata sulla parità

Il concetto per cui la società è composta pariteticamente di donne e uomini, ragion per cui il loro pieno e equo godimento della cittadinanza è legato alla loro equa rappresentanza ai livelli decisionali in ambito politico. La partecipazione bilanciata o equivalente delle donne e degli uomini con una loro rappresentazione che vada dal 40 al 60% costituisce un principio della democrazia in un contesto democratico pieno.

Disaggregazione del mercato del lavoro

Politiche volte a ridurre o a eliminare la segregazione (verticale/orizzontale) dei generi sul mercato del lavoro.

Differenziale retributivo fra i sessi

La differenza tra la retribuzione media degli uomini e quella delle donne a seguito di segregazione delle mansioni e di discriminazione diretta (detto anche Divario retributivo).

Dignità sul lavoro

Il diritto al rispetto ed in particolare alla protezione contro le molestie sessuali e altre forme di molestie sul posto di lavoro (risoluzione del Consiglio 90/C 157/02 del 29/05/90, GU C 157).

Dimensione di parità

Il modo in cui si configurano le questioni pertinenti alla parità.

Direttive sulla parità di trattamento

Direttive che estendono la portata del principio di pari trattamento per gli uomini e le donne (che inizialmente, nel Trattato di Roma, riguardava esclusivamente la retribuzione). Il principio è stato esteso ad ambiti quali l’accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro (direttiva del Consiglio 76/207 del 09/02/76, GU L 39), ai regimi obbligatori di sicurezza sociale (direttiva del Consiglio 79/7 del 19/12/78, GU L 6), ai regimi professionali di sicurezza sociale (direttiva del Consiglio 86/378/CEE del 24/07/86, GU L 225), a coloro che esercitano un’attività autonoma, ivi comprese le attività nel settore agricolo (direttiva del Consiglio 86/613/CEE dell’11/12/86, GU L 359), alle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento (direttiva del Consiglio 92/85/CEE del 19/10/92, GU L 348) e a coloro che fruiscono di un congedo parentale (direttiva del Consiglio 96/34/CEE del 19/06/96, GU L 145).

Diritti derivati

Diritti, segnatamente prestazioni della sicurezza sociale o diritti in materia di residenza, che un individuo matura in funzione del rapporto con un’altra persona, di solito di parentela, matrimonio o coabitazione.

Diritti individuali

Diritti maturati direttamente da un individuo (in contrapposizione ai diritti derivati).

Diritti umani delle donne

I diritti umani delle donne e delle bambine intesi quali parte inalienabile, integrale e indivisibile dei diritti umani universali comprendenti anche il concetto di diritti in materia di procreazione.

Discriminazione (di genere)

Quando una persona è trattata meno favorevolmente in ragione del suo sesso.

Discriminazione – indiretta

Quando una legge, un regolamento, una politica o una prassi, apparentemente neutri, hanno un impatto sproporzionatamente avverso sui rappresentanti di un unico sesso a meno che la differenza di trattamento possa essere giustificata da fattori oggettivi (direttiva del Consiglio 76/207 del 09/02/76, GU L 39).

Discriminazione positiva

Vedi Azione positiva

Disparità tra i generi

Le disparità riscontrabili in qualsiasi ambito tra le donne e gli uomini per quanto concerne i loro livelli di partecipazione, accesso, diritti, retribuzione o prestazioni d’altro genere.

Divario retributivo fra i sessi

Vedi Differenziale retributivo tra i sessi..

Diversità

Le differenze in materia di valori, atteggiamenti, prospettive culturali, credenze, radici etniche, orientamento sessuale, abilità, conoscenze ed esperienze di vita di ciascun individuo riscontrabili in un gruppo di persone.

Divisione del lavoro (per sesso)

La divisione del lavoro retribuito e non retribuito tra le donne e gli uomini nella vita privata e in quella pubblica.

Economia sommersa/lavoro sommerso

Attività economiche non retribuite che vanno a diretto vantaggio del nucleo familiare o di nuclei familiari di amici e parenti su base reciproca, compreso il lavoro domestico quotidiano e tutta una serie di attività di auto-sostentamento e/o attività professionali quale occupazione unica o secondaria, esercitate a fini di lucro e in forma non occasionale, ai limiti o al di fuori degli obblighi legali, normativi o contrattuali, ad esclusione delle attività informali che rientrano nell’economia del crimine.

Empowerment

Letteralmente “accrescere in potere”, consiste essenzialmente nella crescita costante, progressiva e consapevole delle potenzialità degli esseri umani, accompagnata da una corrispondente crescita di autonomia ed assunzione di responsabilità. I programmi centrati sull’empowerment tendono ad aumentare il senso del potere personale del soggetto, ma anche la sua capacità di leggere la realtà che lo circonda, individuando condizionamenti e minacce, ma anche occasioni favorevoli ed opportunità. Il termine empowerment pone l’accento sulla necessità della piena partecipazione delle donne al potere economico, politico e sociale nei rispettivi paesi.

Flessibilità dell’orario

Formule d’orario che offrono diverse possibilità in relazione al numero di ore lavorate e soluzioni quali rotazioni, turni o organizzazioni del lavoro in base alla giornata, alla settimana, al mese o all’anno.

Genere

Un concetto che esprime le differenze sociali tra le donne e gli uomini che sono state apprese. Esse cambiano col tempo e variano all’interno delle singole culture e culture.

Soffitto di cristallo, soffitto di vetro

La barriera invisibile derivante da una complessa interazione di strutture nell’ambito di organizzazioni a dominanza maschile che impediscono alle donne di accedere a posizioni di responsabilità.

Identificazione e valutazione del lavoro non retribuito

Misurazione, in termini quantitativi, tenendo anche conto del suo valore in conti complementari, del lavoro non retribuito che esula dalla portata dei conti nazionali (sistema di conti nazionali delle Nazioni Unite) come ad esempio il lavoro domestico, la cura dei figli e di altre persone non autonome, preparazione dei pasti per la famiglia, lavoro per la comunità e altre attività di volontariato.

Mainstreaming (integrazione della dimensione) di genere

Letteralmente “stare in mezzo alla corrente principale”. L’integrazione sistematica delle situazioni, delle priorità e dei bisogni rispettivi delle donne e degli uomini in tutte le politiche al fine di promuovere la parità tra le donne e gli uomini e mobilitare tutte le politiche e le misure d’ordine generale sensibilizzandole alle necessità di raggiungere la parità tenendo attivamente e apertamente conto, nella fase di pianificazione, dei loro effetti sulle rispettive situazioni delle donne e degli uomini all’atto della loro attuazione, del loro monitoraggio e della loro valutazione (comunicazione della Commissione COM (96) 67 def. del 21/02/96).

Mentoring

Un trasferimento di conoscenze e competenze da un esperto (Mentor) a un apprendista. Nell’ambito delle pari opportunità viene visto come l’instaurazione di azioni positive tese a preparare le donne ad avvalersi delle tecniche e degli strumenti migliori per incidere sulla società.

Molestie sessuali

Comportamento indesiderato di natura sessuale o altro comportamento basato sul sesso che reca pregiudizio alla dignità delle donne e degli uomini sul lavoro; in ciò rientrano anche i comportamenti dei superiori e dei colleghi (risoluzione del Consiglio 90/C 157/02 del 29/05/90, GU C 157).

Networking

Letteralmente “mettersi in rete”. Lo scambiare informazioni, intraprendere iniziative comuni nella promozione, sostegno e valorizzazione della cultura delle donne e della presenza femminile. Networking – inteso come la creazione di una rete di contatti che unisca le Donne italiane ovunque risiedano - diventa la parola chiave negli anni ’80 dopo la Seconda Conferenza Mondiale della Donna a Copenhagen e rimane uno dei principi insieme a mainstreaming, mentoring, empowerment.

Neutro rispetto al genere/sesso

Privo di un impatto differenziale, sia positivo che negativo, sul rapporto di genere o sulla parità tra gli uomini e le donne.

Onere della prova

La persona che intenta un’azione legale è tenuta, in linea di principio, a dimostrare di essere stata vittima di una discriminazione. Nel contesto della parità di trattamento tra gli uomini e le donne una direttiva, basata sulla giurisprudenza della Corte di giustizia europea, sposta l’onere della prova tra le parti (parte convenuta e parte attrice). Laddove una persona si ritenga lesa dalla mancata applicazione del principio di pari trattamento e laddove vi sia una fondata presunzione di discriminazione spetta alla parte convenuta provare l’insussistenza della violazione di tale principio (sentenza del 17.10.89, causa C 109/88, Danfoss, _1989_ Raccolta della giurisprudenza della Corte 3199, paragrafo 16; direttiva del Consiglio del 15.12.97 riguardante l’onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso).

Ostacoli invisibili

Insieme di atteggiamenti con il loro tradizionale corredo di pregiudizi, norme e valori che impediscono il conferimento di responsabilità/la piena partecipazione alla società (per le donne).

Pari opportunità per donne e uomini

L’assenza di ostacoli alla partecipazione economica, politica e sociale a motivo del sesso.

Parità di retribuzione per lavoro di pari valore

Una pari retribuzione per un lavoro di pari valore è attribuita senza discriminazione a motivo del sesso o dello stato civile in relazione a tutti gli aspetti salariali e a tutte le condizioni retributive (Art. 141 (ex 119) del Trattato).

Parità di trattamento per donne e uomini

Consiste nell’assicurare l’assenza di discriminazioni, dirette o indirette, a motivo del sesso (Discriminazione sessuale).

Parità tra donne e uomini

Il principio di pari diritti e di pari trattamento tra le donne e gli uomini (vedi anche Uguaglianza tra i sessi).

Partecipazione equilibrata di donne e uomini

La spartizione del potere e delle posizioni decisionali (rappresentanza di entrambi i sessi al 40-60%) tra gli uomini e le donne in ogni ambito della vita e che costituisce un’importante condizione per la parità tra gli uomini e le donne (raccomandazione del Consiglio 96/694/CE del 02/12/96, GU L 319).

Popolazione attiva

Tutte le persone di entrambi i sessi che forniscono manodopera per la produzione di beni e servizi secondo la definizione del sistema dei conti nazionali delle Nazioni Unite durante un determinato periodo di tempo (Nazioni Unite).

Programmazione secondo la specificità di genere

Un approccio attivo alla programmazione che considera il genere quale variabile o criterio fondamentali e che si adopera per integrare una dimensione esplicita di genere nella dimensione politica o in quella dell’azione.

Quota

Una proporzione o quota definita di posti o risorse riservati a un gruppo specifici, generalmente sulla base di determinate regole o criteri, volte a correggere un precedente squilibrio, di solito per quanto concerne i posti decisionali o l’accesso alla formazione o a posti di lavoro.

Rapporto di genere

La relazione e la diseguale distribuzione dei poteri tra le donne e gli uomini che caratterizza un determinato sistema di genere.

Ruoli di genere

Un insieme di modelli d’azione e di comportamento inculcati rispettivamente alle donne e agli uomini e che si perpetuano secondo i meccanismi descritti alla voce Contratto sociale in base al sesso.

Segregazione occupazionale

La concentrazione di donne e uomini in diversi tipi e livelli di attività e occupazione che vede le donne confinate in una gamma più ristretta di occupazioni (segregazione orizzontale) rispetto agli uomini e ai livelli più bassi (segregazione verticale).

Segregazione orizzontale

La concentrazione di donne e uomini in diversi settori e occupazioni (vedi Segregazione occupazionale).

Segregazione verticale

La concentrazione delle donne e degli uomini in diversi gradi, livelli di responsabilità o posizioni (vedi Segregazione occupazionale).

Studi sulla donne/studi di genere

Un approccio accademico, di solito interdisciplinare, all’analisi della situazione delle donne e dei rapporti di genere come anche della specificità di genere delle diverse discipline.

Tassi di partecipazione

Il tasso di partecipazione di un gruppo determinato – ad esempio donne, uomini, genitori in famiglie monoparentali, ecc. - in percentuale della partecipazione complessiva, di solito in relazione all’occupazione.

Tratta di esseri umani/donne e bambini

La tratta di persone, essenzialmente donne e bambini, per adibirli a nuove forme di schiavitù o usarli quale manodopera a basso costo o a fini di sfruttamento sessuale (vedi Commercio del sesso).

Trattamento preferenziale

Il trattamento di un individuo o di un gruppo di individui in modo da determinare un miglioramento sul piano dei benefici, dell’accesso, dei diritti, delle opportunità o dello status rispetto ad altri individui o gruppi. Esso può essere usato in modo positivo se implica un’azione positiva volta a eliminare una precedente prassi discriminatoria o può avere valenza negativa se intende mantenere differenziali o vantaggi di un individuo/gruppo di individui rispetto ad altri.

Uguaglianza dei sessi

Il concetto implica che tutti gli esseri umani sono liberi di sviluppare le loro abilità personali e di compiere scelte senza le limitazioni imposte da rigidi ruoli di genere e che i diversi comportamenti, aspirazioni e bisogni delle donne e degli uomini sono considerati, valutati e incoraggiati in misura eguale.

Uguaglianza di genere

Equità di trattamento tra i generi che può esprimersi sia in una parità di trattamento sia in un trattamento diverso ma considerato equivalente in termini di diritti, vantaggi, obblighi e opportunità.

Valutazione d’impatto rispetto al sesso

La valutazione delle proposte politiche onde accertarne l’eventuale impatto differenziale sulle donne e sugli uomini al fine di adattare tali proposte così da neutralizzare gli effetti discriminatori e promuovere l’uguaglianza dei sessi.

Verifica dell’integrazione della dimensione di genere

L’analisi e la valutazione delle politiche, dei programmi e delle istituzioni in considerazione del modo in cui essi applicano criteri legati al genere.

Verifica in base al genere

Una verifica delle proposte politiche per assicurare che siano stati evitati eventuali effetti discriminatori in base al genere a seguito di tale politica e che sia promossa l’uguaglianza dei sessi.

Violenza connessa al sesso

Qualsiasi forma di violenza derivante dall’uso o dalla minaccia di coercizione fisica o emotiva, compresi lo stupro, i maltrattamenti al coniuge e extra coniugali, le molestie sessuali, l’incesto e la pedofilia.

Violenza in ambito domestico/familiare

Qualsiasi forma di violenza fisica, sessuale o psicologica che mette in pericolo la sicurezza o il benessere di un membro della famiglia e/o l’uso di violenza fisica o emozionale o la minaccia di violenza fisica, tra cui la violenza sessuale, all’interno della famiglia o del nucleo familiare. In questa definizione rientrano la violenza sui bambini, l’incesto, la violenza coniugale nei confronti delle donne, la violenza sessuale o altre forme di maltrattamento di qualsiasi membro del nucleo familiare.

Link utili

NAZIONI UNITE

Divisione Pari Opportunità

<http://www.unwomen.org/>

Osservatorio sulle donne

<http://www.un.org/womenwatch/>

Comitato per l'eliminazione della discriminazione contro le donne – istituito presso l'UNHCR

<http://www.unhchr.ch/html/menu2/6/cedw.htm>

UNIONE EUROPEA

Parlamento europeo Commissione per i diritti delle donne e le pari opportunità

http://www.europarl.eu.int/committees/femm_home.htm

Commissione Europea Direzione Generale Occupazione affari sociali / Area pari opportunità

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/index_it.html

Politiche europee in atto

<http://www.europa.eu.int/scadplus/leg/it/s02310.htm>

CONSIGLIO D'EUROPA

Area pari opportunità tra uomo e donna

http://www.coe.int/t/e/Human_Rights/Equality/

http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/default_en.asp

LINK DI INTERESSE NAZIONALE

Ministero per le Pari Opportunità

<http://www.pariopportunita.gov.it/>

Il portale italiano delle donne

<http://www.women.it/>

Lilith - Rete dei Centri italiani di Documentazione delle Donne

<http://www.retelilith.it/>

Centro di Orientamento per i Diritti delle Donne e Contro la violenza

http://www.mandragola.com/tel_rosa/homepage.htm

Aidos-Diritti umani delle donne

<http://www.dirittiumani.donne.aidos.it/>

Centro Italiano femminile

<http://www.cifnazionale.it/>

Università delle donne

<http://www.universitadelledonne.it/>

CGIL Pari Opportunità

<http://www.cgil.it/pariopportunita/>

CISL Pari Opportunità

<http://www.cisl.it/SitoCisl.nsf?OpenDatabase&CN=Le%20Donne;CNt=DONNE;PT=HomePageCanale2;SCm=MenuDonne;DB=SitoCisl-Donne;>

UIL Pari Opportunità

http://www.uil.it/pari_opportunita/default.htm

UGL Unione del lavoro coordinamento donne

<http://www.ugl.it/ugl/donne/>

REGIONE DEL VENETO

Area dedicata alle pari opportunità e politiche di genere

<http://www.regione.veneto.it/Temi+Istituzionali/Organi+di+Garanzia/PariOpportunita/>

LINK DI INTERESSE LOCALE

Università di Padova Comitato Pari Opportunità

<http://www.unipd-org.iperv.it/pariopportunita/index.htm>

Università di Verona Comitato Pari Opportunità

<http://centri.univr.it/cpo/>

Università di Venezia Comitato Pari Opportunità

<http://venus.unive.it/cpo/>



Assessorato ai Diritti Umani e alle Politiche di Genere

Palazzo Balbi
Dorsoduro 3901
30123 Venezia
tel. 041 2792827
assessore.coppola@regione.veneto.it

Direzione Relazioni Internazionali

Servizio Cooperazione internazionale, Diritti umani e Pari opportunità

Fondamenta S. Lucia
Cannaregio 23
30121 Venezia
tel. 041 2794329 / 2794341
relint@regione.veneto.it