

P.A. n. 230 del 13/10/2009: Programma triennale per le pari opportunità 2010/2012 ai sensi dell'art.34 della L.R. 26/2008 "Integrazione delle politiche di pari opportunità di genere in Regione Liguria.

RICHIAMATA la legge regionale n. 26 del 1° agosto 2008 “*Integrazione delle politiche di pari opportunità di genere in Regione Liguria*” ed in particolare:

- l'articolo 30 che definisce la costituzione e i compiti della Rete regionale di concertazione per le pari opportunità;
- l'articolo 34 che prevede la stesura del Programma triennale per le pari opportunità, in attuazione dei principi e delle finalità di integrazione della dimensione di genere sia nella normativa che nell'azione politica e programmatica regionale;

RICHIAMATA altresì la propria deliberazione n. 1342 del 31 ottobre 2009, con la quale è stata costituita la Rete regionale di concertazione per le pari opportunità e ne sono state definite le modalità di funzionamento;

DATO ATTO che in data 16 settembre 2009 la suddetta Rete regionale di concertazione ha espresso parere favorevole al Programma triennale per le pari opportunità, così come previsto dall'art. 34, comma 2, della sopracitata legge regionale;

SU PROPOSTA dell'Assessore alle Politiche Abitative, Edilizia, Lavori pubblici e Pari Opportunità;

PROPONE AL CONSIGLIO REGIONALE

di approvare il Programma triennale per le Pari Opportunità, in attuazione all'art. 34 della L.R. n. 26/2008, di cui all'allegato A—quale parte integrante e necessaria del presente atto.

INTRODUZIONE	3
IL QUADRO DI RIFERIMENTO	4
1 Lo scenario internazionale	4
2 La normativa nazionale	6
3 Il contesto regionale	8
3.1 La Politica integrata per le pari opportunità: la Legge Regionale 26/2008 “Integrazione delle Pari Opportunità nelle politiche della Regione Liguria”	9
3.2 Linee di azione	12
3.3 Gli organismi regionali per le pari opportunità	13
IL PROGRAMMA TRIENNALE: INTEGRAZIONE DELLE POLITICHE DI SETTORE.....	15
4 Le finalità e gli obiettivi del Programma Triennale	15
4.1 Obiettivi strategici	15
4.2 Obiettivi specifici	15
5 Le politiche per area di intervento	15
5.1 Area: Lavoro, occupabilità e conciliazione	16
5.2 Area: Vivibilità urbana e città inclusiva	17
5.3 Area: Cultura di genere nelle istituzioni e nelle scuole	18
5.4 Area: Lotta alla violenza contro le donne	20
5.5 Area: Rappresentanza nella vita politica e sul territorio	21
5.6 Area: Responsabilità sociale di genere negli Enti pubblici e strumenti di pari opportunità nelle Organizzazioni pubbliche	22
6 Strumenti.....	24
6.1 Strumenti tradizionali: bandi e intese.....	24
6.2 Strumenti innovativi specifici di pari opportunità	25
6.3 Strumenti innovativi di <i>governance</i> e comunicazione	25
LE RISORSE E IL MONITORAGGIO	25
7 Il sistema di finanziamento	25
8 Le modalità per la valutazione e per il monitoraggio	26
8.1 Le verifiche sulla realizzazione del Programma Triennale Pari Opportunità.....	26
9 Le modalità di aggiornamento del Programma.....	26
GLOSSARIO	27

INTRODUZIONE

Il concetto di pari opportunità nasce nella seconda metà del XX secolo in seguito alle lotte condotte negli Stati Uniti dai movimenti per i diritti civili. Sebbene oggi vengano spesso riferite a politiche di genere, le pari opportunità emergono inizialmente come risposta per combattere qualsiasi forma di discriminazione.

Sulla scorta di tale premessa, le pari opportunità possono essere definite come un principio che regola i giochi e la competizione tra gruppi e categorie, assicurando ai concorrenti uguali punti di partenza e condizioni di competizione indipendentemente dal sesso, dall'etnia e dalla religione¹.

L'interesse che l'Unione Europea mostra per le pari opportunità, emerge a partire dagli anni '90 attraverso una serie di Direttive e Trattati, che le fanno diventare un elemento fondamentale e imprescindibile dell'agenda politica comunitaria. Attraverso i Fondi Comunitari destinati agli stati membri dell'UE, le pari opportunità sono viste in modo trasversale e raggiungibili attraverso azioni di *mainstreaming* di genere.

Sia la nuova programmazione dei Fondi strutturali (2007-2013) quanto la vecchia (2000-2006), dedicano misure apposite al superamento della disparità di genere attraverso l'ottica del *dual approach* che permette di rappresentare la prospettiva femminile tanto quella maschile nelle singole azioni avviate dall'Ue.

A livello nazionale, il legislatore recepisce le disposizioni comunitarie che vengono riprese in primo luogo dalla Costituzione, fino ad arrivare ad un ricco corpus normativo che prende piede a partire dagli anni '90.

È proprio facendo riferimento a tale scenario che la Regione Liguria decide di intraprendere politiche mirate al perseguimento delle pari opportunità, tanto che a partire dal 2008 ha avviato un percorso di riflessione sugli interventi realizzati e sull'azione regionale che ha portato alla definizione delle strategie e degli obiettivi che sono stati accolti nella L.R. 26/2008 "*Integrazione delle pari opportunità nelle politiche della Regione Liguria*". Con questa legge la Regione Liguria ha costruito il sistema regionale delle politiche di pari opportunità di genere, che rappresenta una buona prassi anche a livello nazionale².

In tale contesto, il Programma triennale per le Pari Opportunità della Regione Liguria 2010-2012 rappresenta uno strumento di programmazione delle attività dell'Assessorato Pari Opportunità, per realizzare in modo organico e concertato una strategia integrata fondata sui principi di equità di genere, pari opportunità e inclusione sociale. L'Assessorato opera affinché si diffonda una cultura della parità, sostenendo il passaggio da un approccio di tipo emergenziale ad una politica di diffusione del benessere, in un'ottica trasversale alle diverse aree di policy. L'impianto concettuale del Programma assume il *mainstreaming* di genere quale principio cardine, sostenendo un modello di *governance* territoriale incentrato sull'applicazione di un metodo concertativo e di partecipazione dei diversi soggetti del territorio regionale.

¹ Il termine opportunità si riferisce a una potenzialità messa a disposizione, piuttosto che a un risultato da garantire.

² Attualmente se numerose sono le iniziative e gli atti programmatici e operativi promossi dalle istituzioni regionali, solo altre due regioni, Puglia e Piemonte, hanno promulgato una legge specifica in materia di Pari Opportunità.

Il Programma triennale assume, quindi, una triplice connotazione: documento di dichiarazione della strategia, luogo di definizione delle linee di indirizzo e atto programmatico dell'azione regionale e della *governance* territoriale.

IL QUADRO DI RIFERIMENTO

Lo scenario internazionale

Come detto le pari opportunità sono state oggetto di attenzione particolare nel processo di costruzione europea e hanno tuttora un ruolo fondamentale nell'ambito delle politiche comunitarie, volte a promuovere condizioni di uguaglianza e coesione economico-sociale tra gli Stati membri.

Nel corso degli anni, la visione delle Pari Opportunità ha subito un cambiamento: dall'approccio normativo, sanzionatorio e di protezione degli anni '70, si è passati a quello di diffusione del diritto attraverso azioni specifiche degli anni '80, fino ad arrivare agli anni '90 e al 2000 delle politiche integrate e di sistema.

L'attuale definizione di Pari Opportunità ha come principali riferimenti e indicazioni internazionali:

- Il Trattato di istituzione della Comunità Europea (Maastricht, 1993) che agli articoli 2 e 3, stabilisce per l'Unione Europea il dovere di combattere le ineguaglianze e di promuovere la parità tra uomini e donne in tutte le misure adottate, attribuendo una valenza trasversale alla dimensione di genere che deve essere tenuta in debita considerazione in ogni scelta e programmazione attuata dagli Stati membri. Tale strategia, definita *mainstreaming* di genere, affianca e completa le norme antidiscriminatorie che la Comunità Europea adotta quali linee guida comuni cui la legislazione degli Stati membri deve uniformarsi.
- La Quarta Conferenza Mondiale dell'Onu sulle donne (Pechino, 1995) che sostiene il passaggio dalle *politiche della parità* all'*eguaglianza dei diritti*, e l'importanza del punto di vista delle donne e della loro partecipazione alla vita sociale e politica, quale elemento di valorizzazione economica e sociale. A tal riguardo, la Conferenza, sottolinea *“la Parità di diritti, di opportunità e di accesso alle risorse, l'uguale condivisione di responsabilità nella famiglia tra uomini e donne e una armonica collaborazione tra sessi, quali elementi essenziali per il benessere loro e delle loro famiglie così come per il consolidamento della democrazia”* (art.15). La Conferenza di Pechino è ricordata come un vero spartiacque nella politica rivolta alle donne, tanto che i Governi partecipanti dichiarano di essere:
“Determinati a far progredire gli obiettivi di uguaglianza, sviluppo e pace per tutte le donne, in qualsiasi luogo e nell'interesse dell'intera comunità”, e la loro persuasione sul potenziale sociale ed economico del rafforzamento del potere di azione delle donne e la loro piena partecipazione su basi paritarie in tutti i settori della vita sociale, inclusa la partecipazione ai processi decisionali ed il loro accesso al potere, fondamentali per il raggiungimento dell'uguaglianza, dello sviluppo e della pace. Impegnandosi a raggiungere tali obiettivi, i Governi adottano il Programma di Azione presentato alla Conferenza, assicurando che *“il tema della parità tra i sessi sia riflesso in tutte le politiche e programmi”* (art. 38).
- Il Trattato di Amsterdam (1997) che determina le linee d'azione europee. La parità tra uomini e donne diviene uno dei compiti della Comunità Europea (art. 2), la quale

deve adoperarsi per sostenere l'eliminazione delle ineguaglianze e la promozione della parità (art. 3). In tal senso, *“le istituzioni comunitarie possono attuare provvedimenti opportuni contro le discriminazioni fondate sul sesso”* (art. 13). Il trattato, riprendendo le direttive già in essere, dispone una serie di norme per le pari opportunità nel mondo del lavoro, prestando particolare attenzione alla parità di retribuzione.

- Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea (Nizza, 2000) che ribadisce quanto dichiarato dagli atti precedenti e che sarà poi inserita all'interno della Costituzione Europea promulgata nel 2004. Due gli articoli di rilievo: l'art. 21 che definisce il divieto di qualsiasi forma di discriminazione fondata sul sesso, la razza, l'origine etnica e sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali. L'art. 23, invece, dichiara che la parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi (occupazione, lavoro, retribuzione).
- La Road map 2006-2010: tabella di marcia per la parità tra donne e uomini (Comunicazione della Commissione Europea del 1° marzo 2006) che definisce un percorso strategico per conseguire l'eguaglianza di genere su sei ambiti di intervento prioritari: realizzare un'uguale indipendenza economica tra uomini e donne; migliorare la conciliazione tra vita lavorativa, privata e familiare; promuovere l'uguale partecipazione di uomini e donne nei luoghi decisionali; combattere la violenza sessuale e la tratta di esseri umani; eliminare gli stereotipi di genere presenti nella società; promuovere l'uguaglianza di genere al di fuori dell'Unione europea.
- La Raccomandazione 84/635/CEE che introduce le azioni positive e afferma: *“La Comunità Europea punta alla promozione di azioni positive a favore delle donne, cioè di interventi appositamente studiati per realizzare uguaglianza di opportunità e scavalcare forme discriminatorie e pregiudiziali soprattutto in ambito lavorativo”*.
- La Direttiva 2006/54/CE del 5 luglio 2006 che riguarda l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego. La Direttiva europea, ribadendo la valenza dell'art. 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione, propone l'introduzione di *“azioni positive”* specifiche volte ad assicurare nella pratica la piena parità tra gli uomini e le donne nella vita lavorativa, puntualizzando ed esemplificando le situazioni discriminatorie e suggerendo adeguati correttivi.

La significatività del principio di pari opportunità e la necessità di una sua traduzione concreta nelle politiche messe in atto dai diversi livelli istituzionali, sono puntualmente definite, nei regolamenti comunitari che disciplinano la nuova programmazione 2007-2013, nella quale le pari opportunità costituiscono un principio trasversale, irrinunciabile, nella costruzione delle strategie da parte dei diversi soggetti che vi partecipano.

Di seguito sono riportati alcuni dei Regolamenti attuativi dei Fondi comunitari per la programmazione 2007/2013:

- Il Regolamento (CE) n. 1083/2006 del Consiglio d'Europa recante disposizioni generali sul Fondo europeo di sviluppo che sancisce per ogni stato membro, l'obbligo di individuare i propri partner a livello nazionale, regionale e locale tenendo conto della necessità di promuovere la parità tra donne e uomini; e ancora dedica un intero articolo (art. 16) alle pari opportunità il quale stabilisce che gli Stati membri

garantiscono il rispetto e la promozione della parità tra i sessi e l'integrazione della prospettiva di genere nella fase di implementazione dei Fondi. Infine, un ultimo accenno è rivolto alle azioni che i Paesi dovranno esercitare per prevenire situazioni di discriminazione basate, tra gli altri aspetti, sul sesso sia nelle fasi di implementazione che di accesso ai Fondi;

- Il Regolamento (CE) n. 1081/2006 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006 relativo al Fondo sociale europeo, il quale sostiene fermamente la necessità di adottare politiche di parità e di inclusione sociale e sottolinea la finalità specifica del Fondo: *“il Fondo dovrebbe fornire sostegno alle politiche degli Stati membri che si attengono strettamente alle raccomandazioni e agli orientamenti formulati nell’ambito della strategia europea per l’occupazione e ai pertinenti obiettivi della Comunità in materia di inclusione sociale, non discriminazione, promozione della parità [...] al fine di contribuire in modo più efficace al raggiungimento degli obiettivi concordati nel Consiglio europeo di Lisbona del 2000 e del Consiglio europeo di Göteborg del 2001”*.
- Il Regolamento (CE) n. 1080/2006 del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006 relativo al Fondo europeo di sviluppo regionale che prevede la possibilità di contribuire a promuovere le iniziative a favore della parità di genere e le pari opportunità.

La normativa nazionale

A livello nazionale, l'uguaglianza sostanziale tra uomo e donna è sancita a partire dalla Costituzione della Repubblica Italiana. Oltre ai riferimenti impliciti, tre sono gli articoli specificatamente indirizzati alla parità di genere e parità di trattamento nel lavoro e nella retribuzione (art. 37); libero accesso agli Uffici Pubblici in condizione di eguaglianza (art. 51); l'impegno delle istituzioni regionali ad eliminare gli ostacoli che impediscono la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica e a promozione della parità di accesso alle cariche elettive (art. 117).

Gli ultimi due articoli sopra citati, sono stati introdotti solo recentemente con Legge Costituzionale³.

L'attenzione per le politiche di genere in Italia è relativamente recente e la produzione normativa e di indirizzo ha seguito il trend di quella internazionale. Un'evoluzione normativa in ottica di genere si avverte a partire dagli anni '70, quando il legislatore inizia a disciplinare le politiche del lavoro e avvia una politica dei servizi a sostegno alla famiglia⁴.

A partire dagli anni '90 si hanno i riferimenti più significativi, in particolare, la nozione di pari opportunità nel lavoro viene introdotta dalla Legge 10 aprile 1991, n. 125 *“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”* che individua le *“azioni positive”* quali strumenti per rimuovere e prevenire le discriminazioni di genere e introduce la figura delle/dei Consigliere di parità.

Successivamente, il D.lgs. 23 maggio 2000, n. 196 *“Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”* ha previsto l'obbligo, per le Amministrazioni dello Stato, di predisporre Piani di Azioni Positive finalizzati alla

³ La legge costituzionale n. 3/2001 introduce l'art. 117, mentre, la legge costituzionale n. 1/2003 si riferisce all'art. 51.

⁴ Con la legge n. 1044/1971, in Italia vengono istituiti i primi asili nido comunali.

rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, individuandone contemporaneamente la relativa sanzione in caso di inadempimento.

Queste due norme sono recentemente confluite nel D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*", a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246, che ha ridisciplinato la materia abrogando gran parte della legislazione precedente.

L'articolo 42 del Codice disciplina nel dettaglio le finalità delle azioni positive, evidenziando gli ambiti precisi su cui tali azioni devono intervenire. In particolare, nella seconda parte del comma 2, individua alcuni punti chiave di specifico interesse:

d) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;

e) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;

f) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Il successivo articolo 48, al comma 1, traccia le modalità da seguire per l'adozione del Piano da parte delle pubbliche amministrazioni e l'eventuale sanzione in caso di inadempienza⁵.

Si evidenzia come questa norma integra e puntualizza la disciplina generale sull'ordinamento del pubblico impiego, nella fattispecie il D.lgs 30 marzo 2001, n. 165, che prevede che le amministrazioni pubbliche debbano garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro e per il trattamento sul lavoro.

Tuttavia, pur in presenza di un quadro normativo articolato, permangono nella Pubblica Amministrazione ostacoli al raggiungimento delle pari opportunità, mancando nella maggior parte dei casi una seria ed attenta applicazione delle norme vigenti. Sulla base di questa considerazione, il 23 maggio 2007 il Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e la Ministra per i Diritti e le Pari Opportunità, hanno congiuntamente emanato una direttiva recante "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*".

Il ricorso alla direttiva, quale strumento ad ampio raggio di azione sulla materia, mette in luce la volontà di incidere significativamente su più fronti, laddove la legislazione non ha ancora prodotto i dovuti risultati. Infatti, la direttiva, destinata ai vertici delle amministrazioni ed in particolare a coloro che dovranno orientare le politiche di gestione delle risorse umane e l'organizzazione interna del lavoro, ha come obiettivi prioritari la promozione e la diffusione della "*piena attuazione delle disposizioni vigenti in materia*". A tal fine, individua gli ambiti di intervento e le linee di azione che le amministrazioni pubbliche devono seguire avvalendosi anche della collaborazione attiva del Comitato Pari Opportunità, richiamando specificatamente le fonti normative di riferimento:

I. Eliminazione e prevenzione delle discriminazioni (D.lgs n. 165/2001 e D.lgs n. 198/2006)

II. Adozione del piano triennale di azioni positive (D.lgs n. 198/2006)

III. Organizzazione del lavoro (D.lgs n. 165/2001)

⁵ In caso di inadempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

IV. Politiche di reclutamento e gestione del personale (DPR n. 487/1994, D.lgs n. 165/2001 e D.lgs n. 198/2006)

V. Comitati pari opportunità (CCNL e Contratti decentrati)

VI. Formazione e cultura organizzativa (D.lgs n. 165/2001).

Sebbene la direttiva ministeriale non vincoli esplicitamente le Regioni, indirizzandosi ad esse solo per conoscenza, il richiamo puntuale ad adempimenti previsti dalle norme in materia di pubblico impiego e parità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro, nonché il coinvolgimento attivo di organi istituzionali e organismi interni riconoscibili in qualsivoglia contesto organizzativo pubblico, impongono un adeguamento anche a livello regionale.

La politica nazionale delle pari opportunità viene ampiamente ripresa nel QSN⁶ (Quadro Strategico Nazionale) che prosegue in linea di continuità con quanto espresso nel precedente periodo di programmazione dal QCS⁷ (Quadro Comunitario di Sostegno).

Nel QSN il tema della parità viene affrontato, così come indicato nella nuova programmazione, quale ambito che abbraccia la parità a 360 gradi e dunque non può riferirsi esclusivamente al rapporto tra donne e uomini ma anche nella prospettiva di una società multietnica e multiculturale, pronta ad accettare qualsiasi diversità correlata al sesso, all'etnia, alla religione, alla disabilità, ecc. Il tema delle pari opportunità viene sviluppato all'interno di un capitolo dedicato all'Inclusione Sociale quale strategia necessaria per il superamento delle condizioni di esclusione sociale di cui sono vittime donne, disabili, immigrati, ecc. Rispetto alle donne si sottolinea la necessità di adottare politiche di sostegno a favore della conciliazione tra la vita lavorativa e quella familiare, ad esempio attraverso la creazione di strutture e servizi per l'infanzia, inoltre, viene enfatizzata la necessità di contrastare la violenza sessuale che vede come principale vittima la popolazione femminile.

Per quanto riguarda le strategie attuative, si esprime la necessità di utilizzare strumenti integrati in modo da toccare tutti gli ambiti della vita sociale, economica e politica.

Il contesto regionale

L'impegno della Regione Liguria nelle Pari Opportunità

Nella consapevolezza del valore democratico e sociale insito nell'affermazione del principio di parità di genere, l'azione di governo della Regione Liguria si è caratterizzata nel corso dell'attuale legislatura per un impegno considerevole: la creazione dell'Assessorato alle Pari Opportunità e l'approvazione della Legge Regionale n. 26, del 01/08/2008 dedicata all'argomento rappresentano infatti i capisaldi di una strategia complessiva che nell'arco degli ultimi 3 anni si è progressivamente definita nei suoi ambiti di azione, modalità organizzative, scelte e indirizzi politici. La Legge Regionale sulle Pari Opportunità ha lo scopo di definire in un'ottica sistemica il quadro complessivo di tutte le azioni politiche e governative che possano avere una ricaduta di genere. In essa vengono ripresi i due obiettivi di parità, la lettura di genere trasversale a tutti gli ambiti di intervento pubblico (*gender mainstreaming*) e la promozione della presenza delle donne nelle cariche direttive

⁶ Il QSN è un documento di programmazione adottato dall'Italia per programmare in maniera organica la politica di coesione, nel rispetto di quanto previsto dall'UE per il periodo 2007/2013.

⁷ È il documento utilizzato nel ciclo di programmazione 2000/2006, approvato dalla Commissione Europea, d'intesa con lo Stato membro interessato, sulla base della valutazione del Piano presentato dallo stesso Stato.

e di potere (*gender empowerment*), già indicati nel 1995 dall'ONU e poi dalla UE quali 'strategie pilastro' delle politiche di pari opportunità.

La già citata Legge Regionale n. 26/2008 conferma quali strategie cardine dell'azione regionale il *gender mainstreaming* e il *gender empowerment* in analogia agli orientamenti europei, mentre la concertazione istituzionale è intesa come mezzo fondamentale per perseguire il principio di parità nel territorio regionale. Strumenti necessari per dare piena espressione alle indicazioni della legge prevedono l'introduzione della sezione di genere negli osservatori regionali, la creazione di statistiche di genere, il rapporto annuale sulla condizione femminile, il bilancio di genere, a livello regionale e locale nel territorio, la sensibilizzazione e la comunicazione istituzionale, la cultura della responsabilità sociale. Tra le politiche specifiche per rafforzare le Pari Opportunità nella vita economica, sociale e politica, sono previste le "Politiche dei tempi della città e per la vivibilità urbana", le Politiche regionali per l'occupabilità e per l'equa distribuzione del lavoro di cura tra sessi, le pari opportunità nei rapporti sociali, civili e politici. Anche l'organizzazione regionale viene coinvolta nel favorire l'introduzione delle Pari Opportunità: sono identificati diversi organismi per la tutela delle pari opportunità, nonché diversi strumenti di programmazione e al monitoraggio, tra i quali il programma triennale per le Pari Opportunità.

Importanti riferimenti alle politiche di genere si osservano infatti nella Legge sugli "Interventi di prevenzione della violenza di genere e misure a sostegno delle donne e dei minori vittime di violenza" (nr. 12/2007), nella Legge sulla "Promozione del sistema integrato di servizi sociali e sociosanitari" (nr. 12/2006), nella Legge "Norme regionali per la promozione del lavoro" (nr. 30/2008), nella Legge sulle "Norme per l'accoglienza e l'integrazione sociale delle cittadine e dei cittadini stranieri immigrati" (nr. 7/2007), nella Legge sulle "Norme sul sistema statistico regionale" (nr. 7/2008).

I Fondi Strutturali Europei

In tutti i settori interessati dai Fondi strutturali Europei, ad esempio, il principio di pari opportunità è sempre rilevato, non solo come riferimento valoriale, ma quale chiara e consapevole scelta strategica dell'azione regionale. In questi casi la forte influenza delle strategie dell'Unione Europea, fortemente orientate alle pari opportunità, ha contaminato l'azione programmatica e quindi di gestione dei settori coinvolti, con un impegno che in ottica temporale ha anticipato di diversi anni la nascita del primo Assessorato Regionale alle Pari Opportunità. Tematiche quali la conciliazione lavorativa e familiare, la promozione del lavoro femminile, il sostegno all'imprenditoria femminile, la tutela delle fasce sociali femminili a maggiore rischio di emarginazione sono ricorrenti e richiamate nei documenti di programmazione del FSE - Fondo Sociale Europeo, dedicato alla Formazione Professionale e alle Politiche per il Lavoro (POR Liguria Ob. 2), del Fondo Europeo di Sviluppo Regionale (FESR), dedicato allo Sviluppo Economico, del Piano di Sviluppo Rurale (PSR), dedicato alle politiche agricole.

1.1. La Politica integrata per le pari opportunità: la Legge Regionale 26/2008 "Integrazione delle Pari Opportunità nelle politiche della Regione Liguria"

La Regione Liguria e in particolare l'Assessorato per le Pari opportunità, con la legge n. 26/2008, perseguono l'universalità dell'esercizio dei diritti di cittadinanza e le pari opportunità

tra uomini e donne nella vita economica, sociale e politica, mediante l'integrazione della dimensione di genere nella normativa e nell'azione politica e programmatica regionale.

La Regione intende promuovere le identità e valorizzare le differenze di genere, culturali e religiose attraverso un'equa distribuzione delle risorse, dei poteri e delle responsabilità tra i generi. Si impegna altresì a superare ogni discriminazione diretta o indiretta nei confronti delle donne e delle persone in condizioni di debolezza favorendo la piena partecipazione e la rappresentanza paritaria dei generi alla vita politica, economica, sociale, culturale e civile della comunità regionale e delle comunità locali.

Con la Legge 26/2008, la Regione Liguria si dota di una normativa organica sulle politiche di genere e applica l'obiettivo più generale contenuto nello Statuto Regionale che all'art. 2 si esprime nei seguenti termini *"La Regione assicura, con azioni positive, le pari opportunità in ogni campo sulla base dei principi di pari diritti e pari trattamento tra le donne e gli uomini"*.

La legge richiama i propri obiettivi alle strategie di *"gender mainstreaming"* ed *"empowerment"* finalizzate alla mobilitazione e sensibilizzazione di tutte le politiche e misure, affinché si tenga conto del raggiungimento della parità tra donne e uomini all'atto della loro pianificazione e attuazione. Primo passo nella direzione delle future azioni di sistema, la L.R. 26/2008 cerca di trasferire e adeguare alla realtà ligure le potenzialità e gli effetti della legislazione nazionale, valorizzando ed integrando ciò che già oggi è disponibile.

La legge persegue due obiettivi generali:

PRIMO OBIETTIVO GENERALE

Integrazione della differenza di genere, delle priorità e dei bisogni rispettivi delle donne e degli uomini affinché si raggiunga la parità tenendo conto degli effetti all'atto della pianificazione ed attuazione di tutte le politiche (*gender mainstreaming*)

OBIETTIVI SPECIFICI

Il miglioramento della conoscenza, al fine di:

- favorire la conoscenza di informazioni statistiche necessarie per impostare le politiche generali e di settore;
- migliorare l'elaborazione dei rapporti periodici sul mercato del lavoro e lo sviluppo dei contenuti delle relative banche dati;
- promuovere ricerche, studi e la raccolta sistematica di documentazione sulla condizione femminile e sulle discriminazioni;
- l'introduzione del bilancio di genere, al fine di:
 - favorire una migliore comprensione degli atti e documenti pubblici;
 - integrare la dimensione di genere nella programmazione, attuazione e valutazione delle strategie di sviluppo regionale;
 - perseguire un impiego equo delle risorse e una maggiore efficacia di genere nella spesa pubblica;

la promozione di iniziative di sensibilizzazione e comunicazione istituzionale, al fine di:

- favorire il cambiamento culturale verso una società con ruoli equilibrati e non discriminatori di genere;
- superare gli stereotipi di genere a partire dalle giovani generazioni;

la promozione di prassi socialmente responsabili nella Regione Liguria, al fine di:

- un impiego qualificato delle donne nell'amministrazione regionale, di favorirne la progressione di carriera e la presenza negli organi di direzione e di introdurre la dimensione di genere in tutti i settori della struttura regionale.

SECONDO OBIETTIVO GENERALE

Acquisizione di poteri, responsabilità e sviluppo delle capacità individuali attraverso l'eliminazione e la prevenzione di ogni discriminazione e la compensazione degli svantaggi derivanti da atteggiamenti, comportamenti e strutture esistenti per partecipare attivamente al mondo economico, sociale e politico (*empowerment*).

OBIETTIVI SPECIFICI

Il miglioramento della vivibilità urbana a vantaggio della popolazione residente, al fine di:

- favorire la riorganizzazione degli spazi urbani e dei tempi della città in una prospettiva di genere;
- favorire la qualità della vita attraverso la conciliazione dei tempi di lavoro, di relazione, di cura parentale, di formazione e del tempo per sé;

l'aumento dell'occupabilità e della buona occupazione, al fine di:

- favorire la condivisione delle responsabilità tra i genitori nei confronti dei figli attraverso il consolidamento di alleanze tra generi e generazioni;
- promuovere lo sviluppo e la diffusione della società dell'informazione favorendo l'uso delle nuove tecnologie della comunicazione anche attraverso l'incentivazione di forme organizzative che adottino il telelavoro;
- promuovere l'imprenditorialità femminile, attività di accompagnamento allo start-up di nuove imprese e azioni di formazione per le donne imprenditrici anche in collaborazione con le associazioni datoriali;

lo sviluppo delle pari opportunità nei rapporti sociali e politici, al fine di:

- promuovere la partecipazione paritaria di donne e uomini nei processi decisionali, attinenti le politiche pubbliche, e nei luoghi di decisione sia in ambito pubblico sia privato;
- promuovere interventi di prevenzione della violenza di genere, di diffusione della cultura della legalità e del rispetto dei diritti ed assicurare adeguato sostegno alle vittime di violenza;

- promuovere iniziative di sostegno per le donne migranti o appartenenti a minoranze etniche che ne favoriscano l'integrazione nella vita sociale, politica, culturale e civile.

1.2. Linee di azione

La L.R. 26/2008 focalizza la sua attenzione sulle seguenti aree di politica:

- conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e utilizzo del tempo per fini di *solidarietà sociale e impegno civile*;
- sostegno del valore sociale della maternità e della paternità e condivisione del lavoro di cura tra i sessi;
- sistema di *governance* regionale e territoriale delle politiche di genere;
- azioni positive per la rappresentanza e la partecipazione delle donne nella vita economica, sociale e politica.

L'Assessorato alle Pari Opportunità sin dal 2006 ha interpretato in senso operativo il proprio mandato, avviando attività e politiche specifiche che affrontano alcuni temi principali per le Pari Opportunità e che rispondano agli obiettivi di *mainstreaming* e di *empowerment*, senza tralasciare, inoltre, la questione della *governance* della politica di settore.

Dal 2007 sono state attuate le seguenti azioni prioritarie:

- organizzazione interna e *governance* di politica;
- vivibilità urbana e città inclusiva;
- cultura di genere, prevenzione e contrasto alla violenza.

Organizzazione interna e governance della policy

Un'azione di riflessione interna all'Amministrazione sulle Pari Opportunità, avviata con la definizione di una delega assessorile, non può che essere il punto di partenza dell'azione regionale. È stato così effettuato il primo Bilancio di Genere della Regione Liguria relativo all'anno 2008, quale fotografia analitica e stato dell'arte delle pari opportunità in Regione. Parallelamente a ciò è stato avviato un percorso di formazione-accompagnamento, con il supporto del Formez, relativo alla costituzione del Gruppo Interdipartimentale per le Pari Opportunità. L'attività svolta con il gruppo interdipartimentale costituisce la prima occasione in cui funzionari e dirigenti dei diversi dipartimenti si avvicinano e confrontano sui temi delle Pari Opportunità, sperimentando così il metodo di politica integrata proprio del *mainstreaming* di genere. La sperimentazione del gruppo, quale innovativa forma organizzativa di politica, ha trovato un consolidamento nella recente costituzione del Coordinamento Tecnico⁸. Il personale dell'Amministrazione regionale ha avuto altresì occasione di accrescere le proprie competenze e conoscenze sulle pari opportunità, grazie all'inserimento di specifici moduli formativi all'interno del programma di formazione del personale (in particolare sul Bilancio di Genere e sul *mainstreaming* di genere). Nel tema di *governance* della politica si inserisce la costituzione della Rete di Concertazione per le Pari Opportunità, quale sede interistituzionale di confronto finalizzato a promuovere l'integrazione e il coordinamento delle politiche per le pari opportunità.

Vivibilità urbana e città inclusiva

L'Assessorato alle Pari Opportunità ha avviato la riflessione sul fattore tempo in termini di vivibilità urbana e di conciliazione, sostenendo la definizione dei Piani territoriali degli orari e la nascita delle Banche del Tempo. Fino ad oggi, i principali risultati di tale riflessione sono

⁸ Istituito dall'art. 32 della Legge 26/2008.

individuabili nel percorso di formazione e accompagnamento avviato con gli enti locali per la definizione dei Piani territoriali dei tempi⁹ e le Banche del tempo, a cui è corrisposta l'assegnazione di contributi alle Amministrazioni comunali per la progettazione e definizione di piani che realizzino il coordinamento degli orari di esercizi pubblici e di servizio del territorio.

Cultura di genere, prevenzione e contrasto alla violenza

Numerose sono state le occasioni di informazione e sensibilizzazione del territorio, relative alla discussione e presentazione della nuova legge. Si sono organizzati anche convegni e seminari di approfondimento dedicati agli operatori del settore e non solo. Ai sensi della L.R. n. 12 del 6 marzo 2007 "*Interventi di prevenzione della violenza di genere e misure a sostegno delle donne e dei minori vittime di violenza*" sono stati istituiti quattro centri anti-violenza, uno in ogni provincia, in grado di fornire un servizio di ascolto e di sostegno alle vittime e per iniziative di prevenzione e sensibilizzazione della violenza di genere e case rifugio e strutture alloggiative temporanee. L'Assessorato considera la scuola il luogo principale in cui consolidare la cultura di genere, e ha centrato sulle istituzioni scolastiche la sua azione, promuovendo e sostenendo le attività realizzate dalle scuole con il supporto tecnico del Formez¹⁰.

1.3. Gli organismi regionali per le pari opportunità

Al momento dell'emanazione della legge n. 26/2008 il presidio istituzionale delle pari opportunità in Liguria era assegnato:

- alla Commissione Consiliare permanente VIII – Pari opportunità, organo consultivo dell'Amministrazione regionale in ambito normativo - disciplinare;
- alle Consigliere di parità regionali e provinciali, ai sensi del d. lgs. 198/2006, quale organismo di vigilanza sull'applicazione delle leggi in materia di uguaglianza e pari opportunità nel mondo del lavoro. La Consigliera di Parità partecipa alla Commissione regionale di concertazione, ai tavoli di partenariato locale ed è componente degli Organismi di Parità e Commissione Pari Opportunità, e svolge funzioni di collegamento e collaborazione con gli Assessorati al lavoro e con gli organismi di parità degli enti;
- al Sistema dei Comitati pari opportunità degli Enti Locali, nominati ai sensi del d.lgs. 198/2006 e previsti dagli accordi derivanti dal Contratto collettivo nazionale dei comparti del pubblico impiego per la dirigenza 1998/2001 e del Contratto collettivo nazionale per il personale non dirigente. I CPO hanno competenze di studio, ricerca e analisi della condizione lavorativa all'interno dell'organizzazione in cui operano; svolgono funzione di proposta

⁹ Di competenza comunale, ex lege 53/2000.

¹⁰ La Regione Liguria ha deciso di finanziare con fondi propri i progetti delle tre scuole liguri risultati idonei ma non vincitori nell'ambito del progetto "Concessione di finanziamenti a favore di istituti di istruzione superiore di secondo grado per la progettazione e realizzazione di moduli didattici sulle differenze di genere", promosso dalla Presidenza del Consiglio – Dipartimento per i diritti e le pari opportunità e attuato dal Formez. Attraverso i finanziamenti regionali, si è deciso di costituire in via sperimentale, una rete regionale di scuole per le pari opportunità.

in materia di formazione e sul Piano di Azione Positive dell'amministrazione di appartenenza.

La legge 26/2008 introduce due organi di *governance* della *policy*:

- a) La Rete regionale di concertazione per le pari opportunità, quale sede del confronto interistituzionale territoriale, finalizzato a promuovere l'integrazione e il coordinamento delle politiche per le pari opportunità a livello regionale e locale. Alla Rete prendono parte principalmente i rappresentanti di tutti gli organi politici competenti per materia: l'Assessore con delega alle pari opportunità della Regione, i rappresentanti di Province e Comuni, la Consigliera di parità regionale, un rappresentante della rete regionale delle Consigliere di Parità e un membro della Commissione consiliare competente in materia di pari opportunità. Alla rete possono intervenire, su base volontaria o in caso di competenza specifica, altri soggetti interessati per materia quali: rappresentanze sindacali e del terzo settore (Associazionismo femminile), Aziende Sanitarie, Forze dell'ordine e del Sistema giudiziario. La Rete, in quanto luogo di confronto e concertazione, è sede privilegiata per l'elaborazione di accordi ed intese a livello istituzionale, con compiti di indirizzo per la programmazione delle politiche delle pari opportunità e di parere sugli strumenti programmatori, in particolare del Programma Triennale delle Pari Opportunità.
- b) Il Coordinamento tecnico regionale per le pari opportunità, organo dell'Assessorato per le pari opportunità a cui partecipa almeno un dirigente rappresentante dei diversi dipartimenti dell'Amministrazione regionale. Il Coordinamento è il luogo di realizzazione del *mainstreaming* di genere interno, ed è finalizzato al raccordo delle azioni e delle misure attuative negli ambiti di intervento previsti dalla L.R.26/2008. Inoltre, sostiene e facilita la circolazione delle informazioni all'interno dell'ente. In tale veste, spettano al Coordinamento l'organizzazione e la gestione del Sistema regionale di monitoraggio della dimensione di genere, e la predisposizione del Rapporto Annuale sulla condizione femminile.

Ai due organi di *governance* della politica, si affianca l'azione conoscitiva e di scambio e confronto territoriale promossa dal Tavolo di consultazione per le pari opportunità a cui partecipano i soggetti territoriali interessati per materia quali: sindacati e terzo settore (Associazionismo femminile), Aziende Sanitarie, Forze dell'ordine e del Sistema giudiziario.

IL PROGRAMMA TRIENNALE: INTEGRAZIONE DELLE POLITICHE DI SETTORE

Le finalità e gli obiettivi del Programma Triennale

Il Presente Programma Triennale per le pari opportunità persegue finalità di organizzazione e di indirizzo della programmazione dell'azione regionale in materia di pari opportunità, sostenendo e armonizzando il circolo di informazioni, il confronto interistituzionale e territoriale, proponendo un piano di azioni e interventi regionali che rispondano ai bisogni del territorio, in attuazione ed in risposta ai bisogni espressi dalla L.R. 26/2008.

1.4. Obiettivi strategici

Alla luce di quanto affermato dalla L.R. 26/2008, gli obiettivi generali d'azione del Programma Triennale sono:

- 1) Programmare azioni ed interventi di *gender mainstreaming*, atte al miglioramento e all'integrazione dell'ottica di genere per l'integrazione della parità e delle pari opportunità;
- 2) Programmare azioni ed interventi di *empowerment* di genere, orientate al miglioramento della partecipazione attiva al mondo economico, sociale e politico, attraverso l'eliminazione e la prevenzione di ogni discriminazione e la compensazione degli svantaggi derivanti da atteggiamenti, comportamenti e strutture esistenti per partecipare attivamente al mondo del lavoro e alla vita di relazione.

1.5. Obiettivi specifici

Le aree di intervento (proposte nel successivo capitolo 5) costituiscono oggetto di attività nel triennio di validità del presente documento di pianificazione.

Le aree di intervento sono:

- Lavoro, occupabilità e conciliazione;
- Vivibilità urbana e città inclusiva;
- Cultura di genere nelle istituzioni e nelle scuole;
- Lotta alla violenza contro le donne;
- Rappresentanza nella vita politica e sul territorio;
- Responsabilità sociale di genere negli Enti pubblici e strumenti di pari opportunità nelle organizzazioni pubbliche.

Le politiche per area di intervento

Questa sezione è dedicata alle specifiche aree di intervento, suddivise in singole schede di programmazione, in cui vengono definiti gli obiettivi specifici d'area come declinati dalla L.R. 26/2008, gli obiettivi operativi che si vogliono perseguire e gli interventi che si intendono programmare e sostenere.

1.6. Area: Lavoro, occupabilità e conciliazione

Obiettivi specifici

In base all'art. 21 della L.R. 26/2008, le politiche attive del lavoro promosse dalla Regione e dalle Province, tenuto conto delle strategie complessive di sviluppo economico e di coesione sociale, sono orientate a favorire:

- a) la condivisione dei tempi di cura, al fine di sostenere la condivisione delle responsabilità familiari tra uomo e donna, superando il problema derivante dall'esclusivo carico sulle donne e riaffermando il valore sociale di maternità e paternità;
- b) la conciliazione tra tempi di lavoro e di cura, al fine di permettere a donne e uomini di armonizzare il lavoro con gli impegni e le responsabilità familiari e di prevenire le discriminazioni e i processi di esclusione, rappresentando, al tempo stesso, un elemento di innovazione nella gestione delle risorse umane, volto a migliorare la qualità della vita, il clima aziendale e l'immagine interna ed esterna dell'impresa stessa;
- c) la promozione e la realizzazione di azioni di sistema a favore della conciliazione, previste dalla normativa di settore;
- d) la promozione di una presenza qualificata nel mondo del lavoro e della vita economica;
- e) l'abbattimento delle strutture pregiudiziali e le barriere sociali e culturali che ostacolano la presenza e lo sviluppo dell'occupazione femminile sul territorio.

Obiettivi operativi

- a) promuovere l'impiego dei Programmi integrati di genere quali strumenti di promozione, supporto ed attuazione di pratiche di conciliazione vita - lavoro;
- b) sostenere l'accesso, la permanenza di qualità e la progressione professionale delle donne nel mondo del lavoro.

Azioni ed interventi

Promozione di azioni di sistema a favore della conciliazione	
Azioni ed interventi	Supporto alla progettazione di interventi e azioni nelle imprese che favoriscono la conciliazione di vita e lavoro, <i>ex lege</i> 53/2000. Finanziamento, attraverso bandi, rivolti alle imprese che decidono di sperimentare percorsi di responsabilità sociale in ottica di genere.
Sviluppo e consolidamento dei Patti territoriali di genere	
Azioni ed interventi	Approvazione e stipula dei Patti territoriali di genere.

Sviluppo e consolidamento di interventi a favore dell'imprenditoria femminile e dell'auto impiego	
Azioni ed interventi	Sostegno ad azioni di imprenditoria femminile in collaborazione con la struttura regionale competente. Promozione di azioni per l'auto impiego, in collaborazione con la struttura regionale competente.
Modalità	Le azioni individuate potranno essere sviluppate con la collaborazione e la integrazione di attività che fanno capo ai Dipartimenti di competenza, alla Rete di concertazione e alle Amministrazioni locali, che sono titolari di alcune policy di settore.

1.7. Area: Vivibilità urbana e città inclusiva

Obiettivi specifici

La Regione Liguria, in base a quanto stabilito dall'art. 15 della L.R. 26/2008:

- a) promuove la realizzazione delle pari opportunità tra le persone che risiedono sul territorio regionale, anche temporaneamente, e il miglioramento della vivibilità urbana;
- b) promuove il coordinamento dei tempi e degli orari al fine di rispondere a nuovi profili temporali della domanda di servizi;
- c) promuove l'ottimizzazione dell'uso del tempo per favorire il benessere delle persone mediante la solidarietà sociale ed il mutuo aiuto;
- d) promuove l'inserimento dell'ottica di genere negli strumenti di pianificazione e progettazione urbanistici e territoriali.

Obiettivi operativi

- a) promozione dei Piani territoriali degli orari, dei tempi e degli spazi e delle Banche del tempo, dei piani per l'accessibilità urbana, quali strumenti di miglioramento della fruibilità del territorio e della qualità della vita dei singoli cittadini;
- b) promozione dell'ottica di genere nella pianificazione urbanistica del territorio.

Azioni ed interventi

Sostegno e consolidamento dei Piani territoriali degli orari, dei tempi e degli spazi e Banche del tempo	
Azioni ed interventi	<ul style="list-style-type: none"> • Consolidamento dell'adesione al coordinamento nazionale degli Enti Locali per il sostegno e la promozione delle Banche del Tempo.

	<ul style="list-style-type: none"> • Sviluppo di un'analisi dei progetti di Piani territoriali dei tempi già avviati e finanziati sui bandi PTO, al fine di produrre nuove indicazioni di indirizzo per il miglioramento delle esperienze in corso e per il sostegno e la promozione di nuove esperienze. • Sviluppo di una rete dei Comuni dotati di un PTO, in base a quanto stabilito dall'art.18 L.R. 26/2008. • Assegnazione di contributi ai Comuni per aderire alla rete PTO, e predisposizione di un PTO del loro territorio in base alla normativa e alle linee guida di indirizzo regionale vigente.
Azioni ed interventi	<ul style="list-style-type: none"> • Divulgazione e approvazione di linee guida che in un'ottica di genere, tengano conto dei sempre più evidenti problemi di sicurezza urbana e delle esigenze delle persone diversamente abili. • Predisposizione di analisi urbanistiche in ottica di genere e di percorsi di progettazione partecipata orientati al miglioramento della fruibilità del territorio da parte dei diversi soggetti portatori di esigenze di genere o diversamente abili, ai sensi della D.G.R. n. 1297 del 17/10/2008 "Approvazione del bando per la promozione di progetti a favore dell'accessibilità urbana (art. 23 bis e 24 bis della legge regionale n. 15/1989) e delle linee di indirizzo per l'accessibilità urbana (art. 20 legge regionale n. 26/08).
Modalità	<ul style="list-style-type: none"> • Le azioni individuate potranno essere sviluppate con la collaborazione e l'integrazione di attività che fanno capo ai Dipartimenti di competenza, alla Rete di concertazione e alle Amministrazioni locali, che sono titolari di alcune policy di settore.

1.8. Area: Cultura di genere nelle istituzioni e nelle scuole

Obiettivi specifici

La Regione Liguria, sulla base di quanto stabilito all'art.10 della L.R. 26/08, individua per la promozione della cultura di genere:

- La scuola, quale primo luogo di azione per:

- a) *“favorire l'educazione orientata alla differenza di genere ed al rispetto reciproco dei ruoli;*
- b) *favorire il superamento degli stereotipi nelle scelte formative, nei mestieri e nelle professioni;*
- c) *favorire l'accesso all'obbligo formativo attraverso l'offerta di corsi che soddisfino in eguale misura le richieste formative di ragazzi e ragazze”.*

- Le Amministrazioni pubbliche, quale luogo di promozione e comunicazione di *gender mainstreaming* istituzionale al fine di:

- a) *“favorire l'informazione e la comunicazione tra gli stessi enti e gli altri soggetti impegnati nella promozione delle pari opportunità;*
- b) *promuovere il coordinamento, a livello regionale, delle politiche di gender mainstreaming rivolte alle scuole;*

- c) sensibilizzare le amministrazioni competenti in ambito scolastico, a favorire l'introduzione delle pari opportunità nella programmazione educativa delle scuole di ogni ordine e grado, anche coinvolgendo i soggetti del territorio che hanno competenze specifiche sui temi trattati¹¹.

Obiettivi operativi

- a) sostenere lo sviluppo di una rete di scuole per le PO sul territorio ligure, quale luogo di confronto, partecipazione, condivisione e coprogettazione verticale e orizzontale¹¹;
- b) sostenere lo sviluppo di scelte scolastiche e professionali, libere dagli stereotipi di genere, grazie alla valorizzazione delle proprie potenzialità individuali;
- c) sostenere la valorizzazione della comunicazione e lo scambio di informazioni ed esperienze tra i soggetti territoriali, quale strumento di *mainstreaming*.

Azioni ed interventi

Consolidamento della rete ligure delle scuole per le Pari Opportunità	
Azioni ed interventi	<p>Promuovere e valorizzare le esperienze attive sul territorio, con particolare attenzione ai progetti di educazione di genere nelle scuole primarie.</p> <p>Allargare la rete delle scuole di Istruzione secondaria di II grado, per creare una rete territoriale e una strategia congiunta di cultura di genere.</p> <p>Formalizzare la rete delle scuole liguri per le Pari Opportunità in collaborazione con l'Ufficio Scolastico Regionale.</p> <p>Realizzare un concorso tra scuole in cui si premia per originalità, metodo.</p> <p>Iniziative aperte alle famiglie e alla cittadinanza.</p> <p>Strutturare il finanziamento su progetti biennali e/o triennali, in maniera tale da verificare e concretizzare il cambiamento degli atteggiamenti e la sedimentazione della cultura di genere.</p> <p>Strutturare metodi e strumenti sperimentali comuni di analisi e rilevazione nelle scuole, al fine di raccogliere dati comparabili pre e post intervento.</p> <p>Valorizzare la specificità degli ambiti di intervento delle scuole professionali e dei licei.</p>
Sviluppo di un sistema di orientamento ai percorsi scolastici che superi gli stereotipi di genere	
Azioni ed interventi	<p>Sostenere l'inserimento, nelle scuole dell'obbligo, di momenti di informazione, formazione e orientamento, predisposti in un'ottica di pari opportunità</p> <p>Sviluppare e sostenere l'incremento di azioni di scambio e confronto di</p>

¹¹ Il livello orizzontale è determinato dalla relazione tra scuole dello stesso grado di istruzione, mentre, quello verticale dalla messa in rete di scuole di ordini differenti.

	esperienze tra scuole e studenti, in cui le esperienze individuali diventano luogo di riflessione e di valorizzazione delle potenzialità inespresse di mestieri e professioni perché chiuse dentro lo stereotipo di genere.
Sviluppo di un sistema di informazione e comunicazione sulle pari opportunità del territorio ligure	
Azioni ed interventi	Sviluppare uno spazio web sulle pari opportunità in Liguria, avente finalità di comunicazione e condivisione tra i soggetti territoriali interessati (Pubbliche Amministrazioni, rete delle scuole, etc.), ma anche verso i singoli cittadini. Lo spazio web diviene luogo di condivisione delle esperienze per la rete delle scuole, per la rete di concertazione per le PO e per il tavolo di consultazione delle PO.
Modalità	Concordare con la Sovrintendenza scolastica regionale una modalità di lavoro continuativa nel tempo che impegni tutte le scuole del territorio ad una maggiore attenzione alle problematiche di genere, ottimizzando i risultati dei progetti che già hanno ottenuto finanziamenti.

1.9. Area: Lotta alla violenza contro le donne

Obiettivi specifici e operativi

La Regione, all'art 28 L.R. 26/2008, riprende quanto enunciato dalla normativa vigente (L.R. 12/2007 *"Interventi di prevenzione della violenza di genere e misure a sostegno delle donne e dei minori vittime di violenza"* e L.R. 12/2006 *"Promozione del sistema integrato di servizi sociali e socio-sanitari"*) stabilendo che :

- a) *"Si individuano gli strumenti ed i programmi per assicurare il sostegno alle donne e ai minori vittime di violenza e per promuovere interventi di prevenzione della violenza di genere, di diffusione della cultura della legalità e del rispetto dei diritti, anche con il coinvolgimento e la partecipazione delle istituzioni territoriali e dell'associazionismo di settore".*
- b) *"Viene assegnata alla Regione la competenza di attivare e contribuire a mantenere la realizzazione dei Centri antiviolenza e dei programmi antiviolenza, come definiti dalla L.R.12/2007 a favore delle donne sole o con minori, vittime di violenza ovvero a sostenere altresì i centri già esistenti sul territorio regionale".*

Azioni ed interventi

Costruzione di un sistema informativo regionale per la raccolta dei dati sul fenomeno della violenza di genere	
Azioni ed interventi	Definizione di un kit di indicatori e di un set di dati da raccogliere sulla violenza di genere in Liguria. Sostenere l'applicazione del kit di indicatori e la raccolta dei dati definitivi.
Sviluppare e supportare studi e analisi sul fenomeno della violenza di genere	

Azioni ed interventi	Realizzare l'Osservatorio regionale sulla violenza di genere e monitorare i dati provenienti dai Centri antiviolenza attivi sul territorio, al fine di effettuare analisi sulla dimensione del fenomeno.
Sostenere la messa a regime dei centri antiviolenza e dei progetti avviati per contrastare la violenza sulle donne	
Azioni ed interventi	Promozione e sostegno delle attività svolte dai centri antiviolenza. Sostegno di progetti finalizzati al contrasto della violenza sulle donne.
Modalità	Sostenere i progetti e le attività in sinergia con le altre realtà presenti sul territorio nazionale.

1.10. Area: Rappresentanza nella vita politica e sul territorio

Obiettivi specifici

La Regione agli art. 26 e 27 della L.R. 26/20008:

- a) promuove il principio della rappresentanza paritaria di donne e uomini nelle istituzioni e nell'assunzione di tutte le decisioni pubbliche, nonché la parità di diritto per le donne e per gli uomini a partecipare alla formulazione e all'attuazione delle politiche, ad esercitare mandati pubblici e ad avere cariche a tutti i livelli dell'esecutivo;
- b) sostiene l'attuazione del principio di pari opportunità all'interno degli organi politici dell'Amministrazione regionale, applicando i criteri generali in materia di nomine definiti dalla normativa vigente secondo canoni interpretativi volti a favorire, pur tenuto conto del quadro complessivo degli incarichi da attribuire e compatibilmente con le candidature effettivamente pervenute, un accesso paritario per uomini e donne alle nomine di competenza del Consiglio regionale;
- c) promuove la realizzazione di iniziative di comunicazione, volte a sollecitare le candidature femminili nelle liste elettorali e le proposte di professionalità idonee per ricoprire incarichi e nomine, con l'obiettivo di garantire una distribuzione equilibrata tra uomini e donne.

Obiettivi operativi

- a) sostenere e promuovere la rappresentatività femminile negli organi politici e dirigenziali degli enti pubblici e delle imprese private.

Azioni ed interventi

Sostegno della rappresentatività femminile nei partiti politici e negli Organi di governo politici del territorio	
Azioni ed interventi	Promozione della Rete regionale delle elette quale organismo di valorizzazione della presenza delle donne nelle istituzioni elettive e nella vita politica.

	<p>Sviluppo di azioni di supporto (consulenza agli Organi regionali e ai Dipartimenti competenti per materia), riguardo l'attuazione del principio di pari opportunità all'interno degli organi politici dell'Amministrazione regionale.</p> <p>Realizzazione di iniziative di comunicazione volte a sollecitare le candidature femminili nelle liste elettorali e le proposte di professionalità idonee per ricoprire incarichi e nomine con l'obiettivo di garantire una distribuzione equilibrata tra uomini e donne.</p>
Modalità	Creare una lista delle elette del territorio e verificarne la disponibilità per l'attivazione di un breve percorso informativo sulle tematiche di genere.

1.11. Area: Responsabilità sociale di genere negli Enti pubblici e strumenti di pari opportunità nelle Organizzazioni pubbliche

Obiettivi specifici

La Regione Liguria agli art. 13 e 14 della L.R. 26/08:

- a) promuove prassi socialmente responsabili all'interno della propria organizzazione, azioni di informazione per la diffusione della cultura dell'uguaglianza e della lotta alle discriminazioni di genere a favore di tutto il personale;
- b) promuove corsi di qualificazione mirati all'acquisizione di conoscenze specifiche in materia di pari opportunità, al fine di formare personale qualificato ed introdurre la dimensione di genere in tutte le politiche di settore.

Obiettivi operativi

- a) Implementare l'uso dell'ottica di genere nel processo di governo delle politiche regionali;
- b) Supportare l'inserimento della statistica di genere all'interno dei Sistemi informativi regionali;
- c) Promuovere azioni di Responsabilità Sociale nella Regione Liguria e nelle Amministrazioni locali liguri.

Azioni ed interventi

Formazione del personale dell'Amministrazione regionale	
Azioni ed interventi	<p>Consolidare la presenza di moduli formativi specifici nel piano di formazione del personale sia nella programmazione di aggiornamento dei lavoratori, sia nella programmazione per i neo assunti.</p> <p>Definire moduli ad hoc per i dirigenti che devono curare la pianificazione triennale delle azioni positive ed i codici e regolamenti di comportamento del personale.</p>
Il Bilancio di genere quale strumento di rendicontazione sociale e di programmazione dell'Amministrazione regionale	
Azioni ed interventi	Favorire la diffusione dello strumento del bilancio di genere tra tutte le amministrazioni pubbliche locali, anche attraverso specifiche attività di formazione

	ed aggiornamento ai fini della preparazione del personale delle amministrazioni pubbliche per la realizzazione del bilancio di genere.
Aggiornamento dei Piani di Azioni Positive presso le Amministrazioni locali	
Azioni ed interventi	Sostenere un'azione di accompagnamento-formazione, per la predisposizione e l'aggiornamento dei Piani di Azioni Positive delle Amministrazioni.
Sviluppo e consolidamento di un sistema di Analisi organizzativa della Regione Liguria	
Azioni ed interventi	Promuovere un'indagine rivolta a tutti i dipendenti dell'Ente, volta a raccogliere opinioni ed esperienze rispetto al tema delle pari opportunità
Inserimento dell'ottica di genere nei Sistemi informativi della Regione Liguria	
Azioni ed interventi	Sviluppo di un'analisi e monitoraggio sulla presenza di indicatori di genere nei sistemi informativi in uso nella Regione Liguria. Costruzione di un set di indicatori tesi a misurare il grado di equità di genere delle organizzazioni.
Sviluppare un servizio di sostegno alla conciliazione dei tempi per i dipendenti regionali	
Azioni ed interventi	Promuovere l'attivazione di uno sportello per la conciliazione lavoro - famiglia per i dipendenti

La rete come strumento di *mainstreaming*, di programmazione e di *governance* del territorio

Obiettivi specifici e operativi

La Regione in base agli art. 29, 30,31 e 32 della L.R. 26/2008:

a) promuove un nuovo sistema di *governance* delle pari opportunità, individuando nuove strutture di concertazione, confronto e co-progettazione da affiancare agli organismi e alle figure di pari opportunità già esistenti sul territorio. Nello specifico: il Coordinamento tecnico, la Rete di concertazione per le pari opportunità e il Tavolo di consultazione delle pari opportunità;

b) promuove lo sviluppo di una programmazione coordinata, integrata e di sistema tra i diversi settori di politiche, sostenendo l'applicazione dell'approccio di *mainstreaming*.

Azioni ed interventi

Coordinamento Tecnico Regionale per le pari opportunità: attuazione degli adempimenti previsti dalla l.r. n. 26/2008	
Azioni ed	Sviluppo di un percorso formativo per i membri del Coordinamento tecnico e

interventi	<p>di accompagnamento al coordinamento tecnico stesso, al fine di consolidare e migliorare le competenze interne sulle pari opportunità e sulle strategie di <i>mainstreaming</i>.</p> <p>Predisposizione del rapporto annuale sulla condizione femminile in Liguria.</p> <p>Sviluppo di incontri di confronto tematici di sostegno alla programmazione delle politiche dei singoli settori.</p>
Sviluppo e consolidamento del sistema di <i>governance</i> territoriale per le pari opportunità	
Azioni ed interventi	<p>Predisposizione del Regolamento della Rete di concertazione per le Pari opportunità. Il Regolamento deve contenere: scopo del soggetto istituzionale, compiti, le norme di convocazione e le altre procedure di riunione.</p> <p>Predisposizione del Regolamento del tavolo di consultazione per le pari opportunità. Il Regolamento deve contenere: lo scopo del soggetto istituzionale, i compiti, le norme di convocazione e le altre procedure di riunione.</p>

Strumenti

In applicazione del presente Programma triennale, la Regione Liguria utilizzerà diverse tipologie di strumenti, da quelli più tradizionali, come i bandi e le intese, a quelli più innovativi e di *governance*, come i Patti territoriali di genere, fino ad arrivare a quelli specificamente indirizzati alla comunicazione e all'informazione condivisa.

Questa sezione mette in evidenza gli strumenti che andranno ad essere impiegati, definendo le principali aree di intervento in cui verranno utilizzati.

1.12. Strumenti tradizionali: bandi e intese

I bandi e le intese rientrano tra gli strumenti tradizionalmente utilizzati nelle politiche pubbliche: se i bandi saranno orientati al finanziamento di specifiche politiche e azioni di settore, le intese, determinando collaborazioni territoriali tra diversi soggetti, saranno uno degli strumenti di governo della politica e della programmazione.

Bandi	
Aree di intervento	
Vivibilità urbana e città	Piani territoriali dei tempi delle città
Cultura di genere	Bandi per progetti nelle scuole
Lavoro e occupabilità	<p>Progetti di imprenditoria femminile</p> <p>Sostegno alle imprese che sviluppano azioni di responsabilità sociale</p>
Lotta alla violenza	Contributi per le attività dei centri antiviolenza

Intese

Aree di intervento	
Vivibilità urbana e città	Piani territoriali dei tempi
Cultura di genere	Rete delle scuole liguri per le PO
Lotta alla violenza	Rete dei centri antiviolenza
Rappresentatività nella vita politica e sociale	Rete delle elette

1.13. Strumenti innovativi specifici di pari opportunità

Il presente programma prevede l'impiego di due strumenti specificamente indirizzati alle pari opportunità:

- il Piano di Azioni Positive, quale strumento di lotta alla discriminazione lavorativa e occupazionale all'interno delle Amministrazioni pubbliche. Si tratta di un documento di indirizzo di tipo programmatico di cui le Amministrazioni devono dotarsi in base a quanto stabilito dal D.Lgs 196/2000, riguardante l'organizzazione interna delle risorse umane;
- le Azioni specifiche a rilevanza regionale, quali strumenti di sostegno alla capacità di risposta ai bisogni particolarmente evidenti e rilevanti sul territorio regionale. La rilevanza dei bisogni può essere dettata dalla particolare intensità del fenomeno o dall'esistenza di specifiche caratteristiche territoriali liguri.

1.14. Strumenti innovativi di governance e comunicazione

I Patti territoriali sono un utile strumento per la programmazione negoziata dello sviluppo locale caratterizzati da una "orizzontalità" (prendono l'avvio "dal basso", al livello delle comunità locali), che permette di coinvolgere, attraverso modalità concertativo-negoziali, un elevato numero di attori pubblici e privati. Lo strumento risponde appieno alla logica della promozione dello sviluppo *bottom-up*, poiché prevede la raccolta e selezione di progetti e si concretizza attraverso una serie di accordi formali tra soggetti pubblici e privati.

La creazione di una rete orizzontale diviene possibile grazie alla presenza di una comunicazione efficace utilizzata dalla Regione per l'attuazione di tutte le politiche di pari opportunità di genere.

La stipula di un protocollo di intesa tra la Regione Liguria e l'Ufficio Scolastico regionale per la promozione e la realizzazione di iniziative per la diffusione della cultura di genere e per l'introduzione delle pari opportunità nella didattica, ai sensi della L.R. n. 26/2008.

La Regione, inoltre, potrà sfruttare le potenzialità offerte dalle nuove tecnologie per creare un'apposita sezione dedicata alle pari opportunità sul portale istituzionale (web).

LE RISORSE E IL MONITORAGGIO

Il sistema di finanziamento

La copertura finanziaria del Programma triennale avviene secondo le modalità previste dall'art. 36 della LR. 26/2008.

Le modalità per la valutazione e per il monitoraggio

1.15. Le verifiche sulla realizzazione del Programma Triennale Pari Opportunità

Le verifiche e il monitoraggio di attuazione del presente programma saranno effettuati in conformità con quanto espresso all' art. 35 LR 26/2008:

“La Regione, in collaborazione con il sistema delle autonomie locali e con il supporto degli organismi per la pari opportunità previsti dalla presente legge, nel rispetto delle reciproche competenze, effettua il monitoraggio delle attività e dei progetti realizzati in attuazione della medesima”.

Le modalità di aggiornamento del Programma

Il Presente programma potrà avere aggiornamenti annuali da parte della Giunta regionale che non ne stravolgano però l'impianto complessivo.

GLOSSARIO

Le parole chiave delle Pari Opportunità

Di seguito presentiamo una raccolta ragionata dei termini più comuni in materia di pari opportunità¹².

Analisi comparativa

La definizione di un criterio, di uno standard o di un riferimento in base al quale fissare obiettivi e misurare i progressi compiuti.

Analisi comparativa di genere

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).

Buona prassi (pratiche = *best practice*)

Esempi di efficacia per la realizzazione delle politiche di integrazione reale della dimensione di *mainstreaming* all'interno delle politiche del lavoro, della formazione, dello sviluppo.

Conciliazione di vita professionale e vita familiare

¹² Principali fonti: Commissione Europea, "100 parole per la parità. Glossario dei termini sulla parità tra le donne e gli uomini" a cura della Direzione Generale "Occupazionale, Relazioni Industriali e Affari Sociali"; Ministero Pari Opportunità "Glossario dei termini relativi alle politiche comunitarie dei fondi strutturali (FSE, FESR)", a cura di ISFOL – Unità Pari Opportunità per conto del Dipartimento per le Pari Opportunità, 2002, reperibile sul sito web del Ministero; ISFOL, "Glossario per la spiegazione rapida ai termini e alle sigle più frequentemente utilizzati nell'ambito dell'attività di valutazione, in particolare riferita al Fondo Sociale europeo", reperibile sul sito web dell'ISFOL; "Glossario del Fondo Sociale Europeo", reperibile in lingua italiana sul sito web del Ministero dell'Istruzione.

Introduzione, nel contesto lavorativo, di azioni sistemiche volte ad agevolare la conciliazione delle responsabilità professionali e familiari (es. cura di bambini ed anziani) per le donne e gli uomini.

Congedi 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, G.U. L.348/1); art. 3 Legge 53/2000; articoli 16 e 20 D.Lgs. 26/03/2001 n. 151 Testo Unico sulla maternità.

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 per la cura dei figli su base annuale o pluriennale (art. 13 Legge 53/2000; articolo 28 D.Lgs 26/03/2001 n. 151 Testo Unico sulla maternità).

Congedi parentali

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); art. 32 del D.Lgs 26/03/2001 n. 151 Testo Unico sulla maternità).

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 (di norma regolato dai Contratti di lavoro).

Contratto sociale in base al sesso

Un insieme di regole implicite ed esplicite che disciplinano le relazioni donne - uomini e che attribuiscono diverso lavoro e valore, diverse responsabilità e obblighi agli uomini ed alle donne. Esso interviene su tre livelli: la sovrastruttura culturale (le norme ed i valori della società), le istituzioni (la famiglia, il sistema sociale, quello educativo e quello lavorativo) ed i processi di socializzazione soprattutto nell'ambito familiare.

Dati statistici disaggregati per sesso (o per genere)

La raccolta e la classificazione di dati e di informazioni statistiche in base al sesso per consentire un'analisi comparativa.

Desegregazione del mercato del lavoro

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

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.

Differenziali retributivi

La differenza tra la retribuzione media degli uomini e quella delle donne a parità di lavoro, mansione, anzianità, titolo di studio, etc.

Discriminazione diretta

Trattamento sfavorevole nei confronti di una persona rispetto ad un'altra in ragione dell'appartenenza ad un sesso.

Discriminazione indiretta

Impatto marcatamente penalizzante che una legge, un regolamento, una politica o una prassi apparentemente neutri, esercitano sulle persone di un determinato sesso, ad esclusione dei casi in cui la differenza di trattamento possa essere giustificata da fattori oggettivi (Direttiva del Consiglio 76/207 del 09/02/76, GUL 39).

Discriminazione positiva

Qualsiasi misura rivolta ad un gruppo particolare e finalizzata ad eliminare o prevenire la discriminazione o compensare gli svantaggi derivanti da atteggiamenti, comportamenti e strutture esistenti. Vedi anche "Azione positiva".

Disuguaglianze di genere / 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 di altro genere.

Empowerment

Letteralmente "accrescere in potere". Il termine pone l'accento sulla necessità di promuovere la presenza femminile nelle sedi decisionali e di potere, attraverso la valorizzazione delle competenze espresse dalle donne. Una parola d'ordine, non solo per Pechino, ma per il movimento internazionale delle donne in generale. Ne sono state tentate le più varie traduzioni: da responsabilizzazione (che francamente è tutta un'altra cosa), a rafforzamento, ad acquisizione di potere e/o di forza e/o di autorità. Capire il senso di questo termine è più semplice se si parte dal verbo *to empower*, cioè dare, o darsi e quindi acquisire potere. Il sostantivo caratterizza quindi tutte le azioni da cui le donne, e soprattutto le organizzazioni, traggono un aumento della propria forza, del proprio potere, della forza contrattuale in un determinato contesto o nella società in generale. L'*empowerment* è quindi considerato un obiettivo in sé, una caratteristica che deve accompagnare tutte le rivendicazioni e iniziative, uno strumento per meglio perseguire altri obiettivi. È un concetto elaborato inizialmente da donne femministe del sud del Mondo che significa "attribuire potere" (e responsabilità) alle donne. Potere e responsabilità sono qui intesi non solo nel senso della promozione delle donne nei centri decisionali della società, della politica e dell'economia. Potere e responsabilità propongono prima di tutto un sollecito alle donne ad accrescere la propria autostima, ad autovalorizzarsi, ad accrescere le proprie abilità e competenze. Il potere delle donne, la loro capacità e possibilità di decidere, di essere autonome, di avere voce in capitolo nella famiglia, nella società e nella politica sono un bene in sé e anche uno strumento per realizzare uno sviluppo più equo, una politica più democratica, una società più libera e solidale.

Gender Budgeting

Letture dei bilanci sotto una prospettiva di genere con l'intento di produrre strumenti atti a misurare l'impatto delle scelte economiche in materia di ripartizione delle risorse. L'obiettivo è quello di ristrutturare le entrate e le uscite per raggiungere la massima equità, efficienza e trasparenza tramite l'assunzione di una nuova ottica, quella di analizzare gli esiti e gli impatti che le scelte economiche generano su uomini e donne.

Genere

Si riferisce ai ruoli, costituiti socialmente, ascrivibili ai maschi e alle femmine. Ruoli che, pur basati su differenze biologiche, sono appresi e si modificano continuamente con il tempo e in relazioni alle singole culture. Le questioni di genere, quindi, hanno a che fare

con le differenze fra ciò che gli uomini e le donne fanno, e con il modo in cui i loro ruoli definiti socialmente li avvantaggiano o li danneggiano. Concernono anche l'accesso alle risorse, all'autonomia ed al controllo che risultano da specifici diritti, ruoli, potere o relazioni, responsabilità e aspettative assegnati agli uomini e alle donne.

Mainstreaming (integrazione della dimensione delle pari opportunità o di genere)

Letteralmente "stare in mezzo alla corrente principale". Il *mainstreaming* di genere è l'assunzione di una prospettiva di genere come parte integrante di ogni azione ed ogni scelta politica, economica e sociale; la prospettiva di genere non è più il fine, ma un principio di riferimento dell'azione dei governi. Mettere in atto politiche di *mainstreaming* implica l'integrazione sistematica delle situazioni, delle priorità e dei bisogni rispettivi delle donne e degli uomini in tutte le politiche. A tal fine è necessario riorganizzare, sviluppare, implementare e valutare i processi politici, tenendo conto in ciascuna fase delle differenze tra uomini e donne. La finalità è quella di mobilitare e sensibilizzare tutte le politiche e le misure d'ordine generale affinché si raggiunga la parità tenendo conto degli effetti all'atto della loro pianificazione ed attuazione.

Mobbing e molestia morale

Terrorismo psicologico sul posto di lavoro. Nella traduzione letterale può significare, assalire, accerchiare, avvilire, rattristare. Si riferisce al meccanismo per cui un individuo viene espulso dal gruppo di appartenenza. Espulsione di un non simile con comportamenti lesivi che in alcuni casi portano fino alla distruzione dell'individuo ritenuto diverso/inadeguato. Costituisce molestia morale e persecuzione psicologica ogni atto, patto o comportamento che produce anche in via indiretta, un effetto pregiudizievole alla dignità della/del dipendente nell'ambito dell'attività lavorativa.

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.

Parità di retribuzione

A parità di lavoro o di lavoro di equal valore occorre eliminare qualsiasi discriminazione basata sul sesso in tutti gli elementi e le condizioni delle retribuzioni.

Parità di trattamento

Principio che vieta qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro, le iniziative in materia di orientamento, la formazione, il perfezionamento e l'aggiornamento professionale, l'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e la progressione di carriera. (Legge 903/1977).

Ruoli di genere

Un insieme di modelli d'azione e di comportamento inculcati rispettivamente alle donne e agli uomini che si perpetuano.