

## PREMESSA

*Il Piano di Azione per le pari opportunità rappresenta per la Provincia di Arezzo uno strumento di assoluta rilevanza per l'affermazione dei diritti di cittadinanza in coerenza con quanto affermato a livello nazionale a partire dai principi contenuti nella Costituzione Italiana.*

*Uno degli obiettivi principali che l'ente Provincia ha inteso perseguire riguarda l'impegno per la promozione e l'inserimento della componente femminile nel mondo del lavoro. Il diritto alla realizzazione di sé a partire da una piena e soddisfacente occupazione è condizione essenziale per garantire un reale miglioramento della qualità della vita e una reale emancipazione delle donne. Per poter ottenere risultati concreti da questo punto di vista è necessario sviluppare, in maniera organica e concertata in tutto il territorio, una strategia integrata delle politiche di parità e di pari opportunità.*

*Con la consapevolezza che la sinergia tra settori e attori diversi sia il metodo migliore per una reale promozione delle pari opportunità per tutti, intendiamo attuare una strategia integrata e trasversale a tutti gli ambiti di azione e di intervento del nostro Ente e promuovere la stessa strategia nel territorio e presso altri enti.*

*L'attenzione al genere è l'elemento di "buona prassi" che vogliamo adottare come modalità innovativa, applicabile anche agli altri ambiti di disuguaglianza e di discriminazione coerentemente alle indicazioni dell'Unione Europea.*

*La metodologia che intendiamo assumere con il Piano, è infatti l'adozione della prospettiva di genere - mainstreaming - che inserirà le politiche di uguaglianza e di pari opportunità in un unico complessivo quadro, dando conto delle diverse caratteristiche ed esigenze degli uomini e delle donne che beneficiano e/o che sono coinvolti dall'azione politica.*

*Sarà così offerta la possibilità di una facile lettura delle caratteristiche e delle esigenze della popolazione femminile e maschile e del ruolo che l'Amministrazione svolge rispetto al soddisfacimento dei loro diversi bisogni.*

*Vincenzo Ceccarelli  
Presidente della Provincia*

*Alessandra Dori  
Assessora alle Pari Opportunità*



# INDICE

## ★ **PIANO D'AZIONE**

### INTRODUZIONE

RUOLO DELLA PROVINCIA ED IMPORTANZA DELL'ADOZIONE DELLA CARTA EUROPEA PER L'UGUAGLIANZA DI DONNE E UOMINI NELLA VITA LOCALE E REGIONALE.....	4
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---

### Capitolo Primo

PERCORSO "AMMINISTRATIVO-POLITICO" DELLA CARTA EUROPEA IN QUESTA AMMINISTRAZIONE

1.1. DALLA SOTTOSCRIZIONE DELLA CARTA EUROPEA AL PIANO DI AZIONE .....	5
------------------------------------------------------------------------	---

### Capitolo Secondo

L'IMPEGNO DELLA PROVINCIA SULLA CARTA EUROPEA E RETROSPETTIVA DELLE ATTIVITÀ REALIZZATE

2.1. ORGANISMI E SERVIZI.....	7
2.2. OBIETTIVI .....	10
2.3. PRIORITÀ.....	12
2.4. MISURE DA ADOTTARE .....	13
2.5. IMPEGNI ED INTERVENTI REALIZZATI.....	13
2.5.1. Donne vittime di violenza (art.10 Discriminazioni molteplici e ostacoli), Violenza Intrafamiliare (art.22 Abusi Sessuali) e Tratta (art.23 Tratta degli esseri umani).....	13
2.5.2. Formazione e Lavoro (art.13 Istruzione e Formazione continua e art.27 Sviluppo Economico) .....	15
2.5.3. Conciliazione Vita - Lavoro (art.16 Assistenza Infanzia, art.17 Cura dei familiari a carico e art.27 Sviluppo Economico).....	16
2.5.4. Stereotipi di genere (art.6 Neutralizzare gli stereotipi e art.30 Gemellaggio e Cooperazione internazionale).....	20
2.5.5. Donne migranti (art.14 La salute e art.18 Inclusione Sociale) .....	20

### Capitolo Terzo

LE AZIONI PROMOSSE DALLA PROVINCIA SULLA CARTA EUROPEA

3.1. GLI IMPEGNI FUTURI.....	21
------------------------------	----

### Capitolo Quarto

4.1. LA CONSIGLIERA DI PARITA'.....	22
-------------------------------------	----

## ★ **ALLEGATO N. 1**

DELIBERA DI GIUNTA PROVINCIALE N. 161 DEL 19/03/2009.....	25
-----------------------------------------------------------	----

## ★ **ALLEGATO N. 2**

CARTA EUROPEA PER L'UGUAGLIANZA DI DONNE E UOMINI NELLA VITA LOCALE E REGIONALE.....	27
--------------------------------------------------------------------------------------	----

## ★ **ALLEGATO N. 3**

DELIBERA DI GIUNTA PROVINCIALE N. 126 DEL 05/03/2007.....	54
-----------------------------------------------------------	----

## INTRODUZIONE

### **RUOLO DELLA PROVINCIA ED IMPORTANZA DELL'ADOZIONE DELLA CARTA EUROPEA PER L'UGUAGLIANZA DI DONNE E UOMINI NELLA VITA LOCALE E REGIONALE:**

Con le modifiche alla Legge 142 del 1990, apportate con la Legge 265 del 1999 e confluite nel T.U. 267/2000, alla Provincia viene espressamente riconosciuto un ruolo attivo nel coordinamento dello sviluppo locale, ruolo emerso man mano, dagli sviluppi di programmazione negoziata che hanno evidenziato il territorio provinciale, come ambito ottimale della concertazione tra soggetti pubblici e privati: Regioni, Enti Locali, amministrazioni nazionali, associazioni imprenditoriali, sindacati....

In virtù della Legge Regione Toscana n. 41 del 24 febbraio 2005, "*Sistema integrato di interventi e servizi per la tutela dei diritti di cittadinanza sociale*", le Province concorrono alla programmazione regionale, a quella di ambito zonale e curano il coordinamento con le politiche settoriali – integrazione con le politiche abitative, dei trasporti, dell'educazione, dell'istruzione, della formazione professionale e del lavoro, culturali, ambientali ed urbanistiche, dello sport e del tempo libero, della ricerca, nonché con tutti gli altri interventi finalizzati al benessere della persona ed alla prevenzione delle condizioni di disagio sociale.

Le Province in qualità di soggetti coordinatori e facilitatori di processi di "governance" del territorio favoriscono la costruzione di un "nuovo modello di governo", affrontando l'inclusione sociale con l'ottica di genere.

L'uguaglianza tra le persone, la parità tra donne e uomini ed il rispetto della dignità umana sono concetti centrali di questo nuovo modello che combina democrazia, sistemi di protezione sociale altamente sviluppati e libero mercato.

La legislazione, unita ad una efficace applicazione, costituisce uno degli strumenti più adeguati per promuovere la parità tra donne e uomini. Le leggi sono la spina dorsale della politica di parità tra i generi (dimostrato negli scorsi anni anzi, decenni se ci riferiamo all'Europa), determinante per influire sulla vita quotidiana delle persone, è dare attuazione pratica a questa politica.

La "Carta Europea per l'uguaglianza e le parità delle donne e degli uomini nella vita locale", è stato un utile stimolo per la Provincia di Arezzo che ha così cercato di individuare ed analizzare gli ostacoli ancora da superare, affinché nel territorio si possa realizzare la piena partecipazione oltre che l'uguaglianza sostanziale tra gli uomini e le donne.

La Provincia di Arezzo con il Piano di Azione della Carta Europea si impegna ad attuare il "mainstreaming" cioè la dimensione di genere quale parte integrante di tutti gli ambiti d'azione e di iniziativa di cui è competente. L'impegno non si limita però a progetti specifici indirizzati alle donne ma è trasversale ad ogni programmazione.

L'attuazione del mainstreaming di genere - strategia orizzontale, ha bisogno di azioni coordinate tra i diversi attori nell'ambito delle istituzioni pubbliche dove devono esistere forti meccanismi istituzionali. Pertanto il ruolo attivo che ha la Provincia nel coordinamento dello sviluppo locale, favorirà l'attuazione del mainstreaming nei e fra i soggetti del territorio, la valutazione sistematica della reale ricaduta che le attività dei diversi dipartimenti avranno sulla qualità della vita degli uomini e delle donne e ad utilizzare l'ottica di genere in tutte le politiche, i programmi e le azioni.

## CAPITOLO PRIMO

### PERCORSO "AMMINISTRATIVO-POLITICO" DELLA CARTA EUROPEA IN QUESTA AMMINISTRAZIONE:

#### **1.1. DALLA SOTTOSCRIZIONE DELLA CARTA EUROPEA AL PIANO DI AZIONE**

La Carta Europea è stata presentata ed approvata con atto della Giunta provinciale n. 126 il 5 marzo 2007.

Dopo la condivisione in seduta di Giunta degli obiettivi e delle finalità della Carta Europea, il Direttore Generale è stato incaricato di attivare azioni di coinvolgimento dei/le dirigenti dei servizi della Provincia di Arezzo per una concreta sensibilizzazione e collaborazione. I/le dirigenti, sempre su invito/incarico del Direttore Generale, hanno provveduto a nominare un/a dipendente, quale referente del tavolo **"per l'analisi di genere"**, coordinato, per l'assessora alle Pari Opportunità, dal Centro Pari Opportunità.

Il Tavolo si è occupato di:

- ✓ elaborare una scheda per la rilevazione dei servizi che rispondono alle pari opportunità;
- ✓ seguire la compilazione della scheda all'interno del proprio servizio e, successivamente, collaborare alla elaborazione dei dati;
- ✓ suddividere gli ambiti di applicazione della Carta Europea in:
  - prestazione di servizi ai/le cittadini/e o alle imprese
  - organizzazione interna all'Ente.

L'Assessorato alle Pari Opportunità ed il Centro Pari Opportunità hanno attuato due percorsi paralleli di diffusione e sensibilizzazione, rivolti sia all'esterno che all'interno dell'Ente.

Seguendo il principio del mainstreaming, il percorso esterno si è ricollegato ai vari progetti di pari opportunità già attuati dalla Provincia di Arezzo in proprio e in collaborazione con altri enti ed associazioni (in particolare: conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, prevenzione e lotta alla violenza di genere e alla tratta, multiculturalità ed empowerment delle donne immigrate, promozione dell'imprenditorialità femminile, valorizzazione del territorio in ottica di genere) ed ha quindi utilizzato tutte le occasioni pubbliche di incontro con la cittadinanza per presentare la Carta Europea.

Un'azione particolare di stimolo è stata esercitata nei confronti dei Comuni del territorio in tutte le occasioni di incontro e confronto che a vario titolo hanno visto un lavoro in comune con la Provincia di Arezzo; da questa azione sono derivati risultati importanti quali

l'adozione della Carta Europea da parte di alcuni Comuni del territorio provinciale che l'hanno sottoscritta avviando la procedura per la stesura del Piano d'Azione. Altri hanno già terminato il percorso e tra questi è da segnalare l'esperienza della Vallata del Casentino che, attraverso il Consiglio di Valle, ha stilato il Piano d'Azione ratificato con delibera della Comunità Montana del Casentino e che coinvolge tutti e 13 i Comuni che ne fanno parte. Altra esperienza da segnalare è quella del Comune di Arezzo che, a seguito della sottoscrizione della Carta, ha avviato un percorso formativo rivolto ad alcuni/e referenti delle Aree dell'Ente volto a costituire un gruppo di lavoro interno sul bilancio di genere - che verrà redatto a consuntivo per l'anno 2008 - in riferimento ad alcuni settori dell'Amministrazione e verrà incluso nel Piano di Azione.

Il percorso interno, coordinato dall'Assessorato alle Pari Opportunità e dal Centro Pari Opportunità ha previsto l'attivazione di un tavolo tecnico che ha come primo obiettivo l'analisi degli interventi effettuati da ogni Servizio della Provincia per la promozione delle pari opportunità, sia rivolti all'utenza che rivolti alle lavoratrici e lavoratori dell'Ente stesso, distinguendo tra interventi legati ai servizi istituzionali ed interventi legati ad attività progettuali o sperimentali.

A tale scopo è stata elaborata e distribuita ai/le referenti di ciascun servizio un'apposita scheda.

La situazione emersa dai risultati di questo lavoro d'indagine evidenzia sia criticità che punti di forza; la maggiore criticità è quella legata alla difficoltà di reperire dati numerici divisi per genere ed è collegata alla natura stessa delle attività dell'Ente Provinciale, che nella maggior parte dei casi non sono rivolte direttamente all'utenza ma passano attraverso l'intermediazione di attori ulteriori (associazioni, cooperative, altri enti e istituzioni). Il tavolo ha convenuto di riportare nella scheda solo i dati effettivamente disponibili, senza procedere a valutazioni non supportate da rilevazioni effettive.

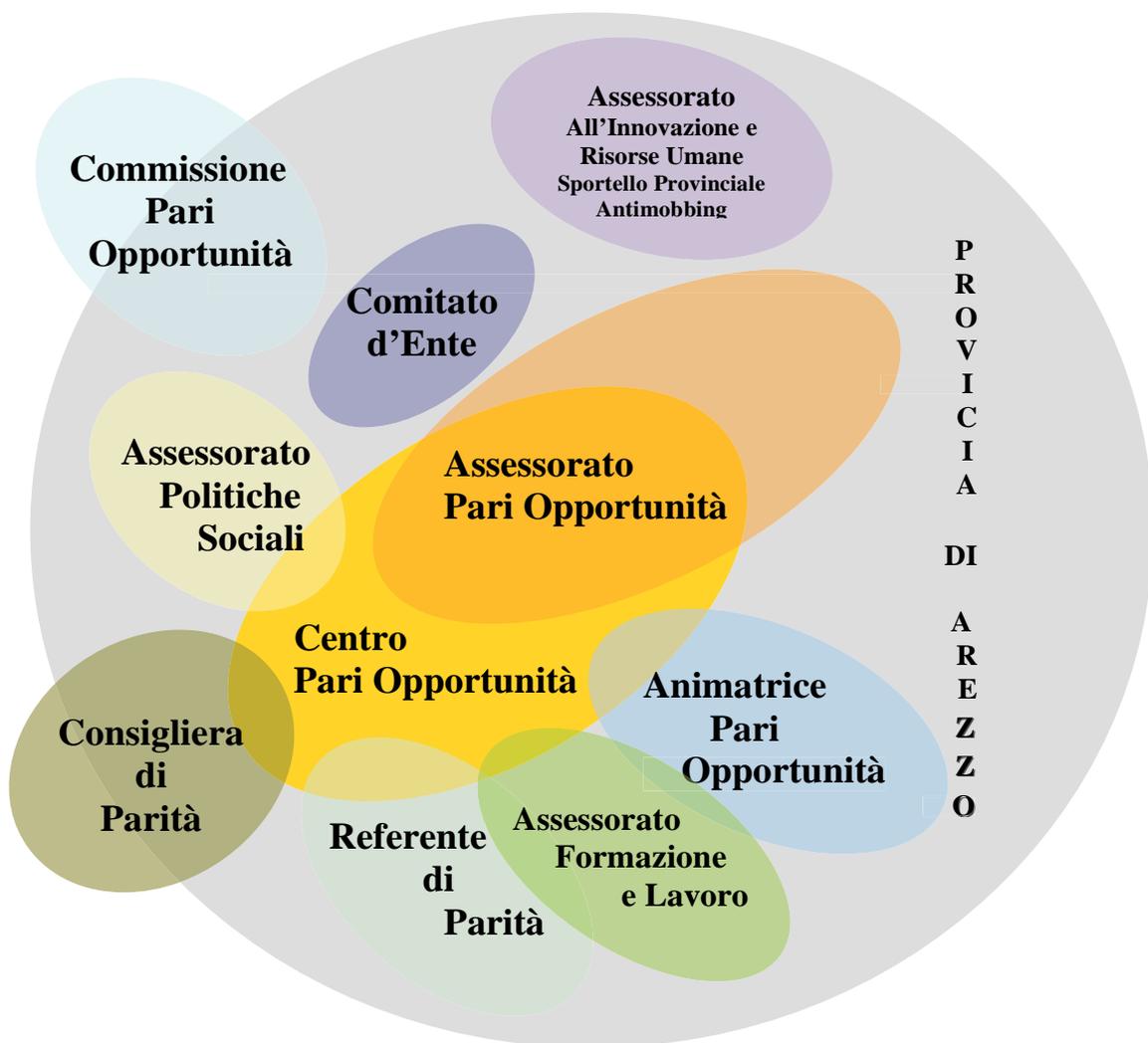
Il punto di forza principale è rappresentato dalla elaborazione del bilancio sociale che la Provincia di Arezzo già effettua e sulla scorta del quale tutti i Servizi si sono resi disponibili ad implementare quelle azioni necessarie per rendere in futuro possibile la raccolta dei dati relativi all'utenza divisi per genere.

Il numero e la qualità dei progetti e dei servizi, che in alcuni casi (come quello del nido interaziendale) rappresentano tipologie che non fanno parte della gamma consueta delle attività provinciali, testimoniano comunque l'impegno e l'attenzione espressi dalla Provincia di Arezzo nei confronti delle politiche di genere.

## CAPITOLO SECONDO

### L'IMPEGNO DELLA PROVINCIA SULLA CARTA EUROPEA E RETROSPETTIVA DELLE ATTIVITÀ REALIZZATE:

#### 2.1. ORGANISMI E SERVIZI PARI OPPORTUNITA' DELLA PROVINCIA DI AREZZO



- All'interno del cerchio principale, che rappresenta la **Provincia di Arezzo**, troviamo gli organismi che operano e collaborano per promuovere le tematiche riguardanti le Pari Opportunità.
- **L'Assessorato alle Pari Opportunità** ha la delega politica per la programmazione e l'attuazione di politiche di parità fra uomo e donna. Questo opera attraverso il Centro Provinciale Pari Opportunità che ne è lo strumento amministrativo e motore di sensibilizzazione per un'integrazione vera di tutte le politiche dell'Ente.
- **Il Centro Provinciale Pari Opportunità** è un servizio pubblico, innovativo e flessibile che si occupa della gestione dei progetti e dei servizi rivolti alle donne sostenendo il loro ruolo nella società, promuovendo azioni positive volte a rimuovere ostacoli che direttamente e indirettamente sono fonte di discriminazioni sociali. Le attività del Centro riguardano le azioni di informazione e accompagnamento nel mondo del lavoro, di formazione, di conciliazione dei tempi professionali e familiari, di prima accoglienza per donne che subiscono o che si trovano in situazioni di particolare disagio. Presso il Centro è anche attivo uno Sportello, gestito dalle volontarie dell'Associazione "Pronto Donna", che offre un sostegno a donne maltrattate e vittime di violenza. Il Centro rappresenta il punto di riferimento per le donne del territorio, che vi si rivolgono per avere informazioni, sostegno ed incentivi per realizzare speranze e desideri.
- **L'Animatrice di Pari Opportunità** è una figura di presidio e supporto tecnico per l'attuazione del mainstreaming di genere per gli aspetti gestionali, procedurali e di funzionamento all'interno dei Fondi strutturali, in maniera prevalente nell'ambito delle azioni sviluppate dal FSE. L'obiettivo è implementare l'ottica di genere per ogni intervento e scelta politica e amministrativa dell'ente pubblico. In particolare i suoi compiti riguardano la funzione di stimolo per l'Amministrazione ad adottare la VISPO (Valutazione d'Impatto Strategico di Pari Opportunità). Un tratto fortemente distintivo di tale figura è costituito dalla dimensione della trasversalità della propria mansione: l'Animatrice ha uno sguardo più ampio sugli obiettivi politici e sulle attività operative dell'Amministrazione, e svolge una funzione di coordinamento e raccordo tra i diversi settori.
- **La Referente di Parità** è una figura specialistica che è inserita nel contesto del Centro per l'Impiego ritagliando uno spazio specifico di attenzione alle problematiche occupazionali femminili. La referente ha un ruolo di sensore delle problematiche del territorio di competenza: un'interfaccia capace di favorire l'accesso della donna nel mondo del lavoro anche attraverso politiche di formazione, sostenendo la partecipazione e la creazione di attività socio - economiche.
- **L'Assessorato alla Formazione e Lavoro** ha strutturato il proprio "Servizio Lavoro" prevedendo l'articolazione in cinque "Centri Territoriali per l'Impiego" (uno per ogni vallata), un ufficio provinciale di direzione e raccordo, un ufficio Categorie Protette e un'area di autoconsultazione denominata "Pianeta Lavoro". Il Servizio Formazione Professionale è situato nella stessa sede dell'ufficio di Direzione e raccordo del Servizio Lavoro e si coordina con questo. La finalità specifica del Sistema Lavoro e Formazione Professionale è quindi l'erogazione di servizi finalizzati all'inserimento lavorativo, all'inclusione sociale e alla valorizzazione professionale delle cittadine e dei cittadini della Provincia di Arezzo.
- **L'Assessorato alle Politiche Sociali** e l'Assessorato delle Pari Opportunità collaborano, attraverso il Centro Pari Opportunità, per sostenere, elaborare e diffondere le politiche di genere e di integrazione sociale.
- **La Consigliera di Parità** della Provincia di Arezzo ha la sede operativa presso il Centro Pari Opportunità. La Consigliera di Parità riveste un ruolo di fondamentale importanza per la tutela del diritto all'uguaglianza sul posto di lavoro, ostacolando le discriminazioni di genere.
- **La Commissione Provinciale Pari Opportunità** fu istituita nel 1986, a soli due anni dalla costituzione di quella nazionale, un anno prima di quella della Regione Toscana ed ha il compito di promuovere l'uguaglianza tra i sessi ponendo in essere azioni di sensibilizzazione su tematiche di genere.

**Il Comitato d'Ente** ha la funzione di proporre interventi volti ad assicurare la reale parità di trattamento fra uomo e donna all'interno dell'Ente. È costituito da un componente designato da ognuna delle OO.SS. aziendali legittimate a partecipare alla contrattazione decentrata e da un pari numero di dipendenti dell'Amministrazione. Ne fanno parte, altresì, come invitate permanenti, quindi senza diritto di voto, la Consigliera di parità e due Consiglieri in rappresentanza del Consiglio Provinciale. Il Presidente del Comitato è nominato dal Presidente della Giunta Provinciale. Il Comitato dura in carica quanto il mandato del Presidente della Giunta ma comunque il Comitato uscente continua a svolgere le proprie funzioni fino al rinnovo dell'organismo.

**Lo Sportello Antimobbing** è una struttura promossa e finanziata dalla Provincia di Arezzo, Assessorato all'Innovazione e Risorse Umane.

Lo sportello, attivo dal novembre 2007 e destinato alla generalità dei lavoratori e delle lavoratrici dipendenti, pubblici e privati, è stato organizzato su tre livelli di intervento:

*L'ascolto:* è il *front-office* aperto con orario articolato, dove si raccoglie il caso esposto dal lavoratore/dalla lavoratrice, si forniscono le prime informazioni e si costruisce una scheda individuale;

*L'orientamento e il colloquio:* è il compito della "consigliera di fiducia", persona esperta in materia di disagio lavorativo e vertenze, a cui spetta il compito di valutare ed approfondire i profili del caso segnalato, attraverso colloqui personalizzati. Se ravvisa gli estremi del mobbing, attiva gli specialisti;

*La consulenza specialistica:* un medico, un avvocato, uno psicologo costituiscono il "collegio di consulenza" che, attraverso incontri e colloqui con il lavoratore, motivano gli aspetti giuridici, medici e psicologici del caso di mobbing.

Infine al lavoratore/alla lavoratrice viene consegnato un **fascicolo personale**, corredato dalle perizie e dalle valutazioni compiute sul suo caso. Sarà lui /lei a scegliere, liberamente, quale altra azione intraprendere a sua tutela.

***I servizi di sportello sono gratuiti e disponibili per i lavoratori e le lavoratrici dipendenti, sia dei settori pubblici, sia dei settori privati. Per ogni attività dello sportello è garantita agli utenti la massima riservatezza e tutela della privacy.***

Lo sportello antimobbing della Provincia di Arezzo costituisce una struttura unica in Toscana. E' convenzionato con gli uffici vertenze dei principali sindacati. Dalla data di inaugurazione (31 ottobre 2007) si sono rivolti allo sportello decine di dipendenti (con prevalenza di quelli provenienti dal settore privato) in situazione di grave difficoltà sul luogo di lavoro.

Il 18 luglio 2008, tra la Provincia di Arezzo e l'ASL 8, è stata sottoscritta una convenzione che agevola l'accesso e utilizzo dello sportello antimobbing, da parte dei/delle dipendenti dell'Azienda sanitaria.

**La convenzione non è stata né imposta né prevista da obblighi di legge**. L'iniziativa è partita da una proposta del Comitato antimobbing interno all'Azienda, in rappresentanza di tutti/e lavoratori/ci (sia medici e dirigenti, sia dipendenti di altre fasce professionali, tecniche ed amministrative). La proposta è stata accolta dalla Direzione generale ed approvata dalla RSU, poi trasferita alla Provincia di Arezzo, che ben volentieri ha cercato di adattare il funzionamento dello sportello provinciale antimobbing alle problematiche e alle necessità di un'azienda di grandi dimensioni, quale è l'ASL aretina.

## 2.2. OBIETTIVI

La Provincia di Arezzo, visti i principi che hanno ispirato la Carta Europea per l'uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale, condivide quanto esplicitato dalla Carta all'art.1 "riconosce che il diritto alla parità è un fondamentale requisito preliminare alla democrazia [...] ". Il Presidente, eletto democraticamente, nella sua qualità di responsabile del territorio e del benessere della popolazione, si impegna a promuovere e favorire l'applicazione concreta del diritto alla parità in tutti gli ambiti della sua attività istituzionale e ad adottare una prospettiva di genere sostenibile nella programmazione delle politiche provinciali.

Gli obiettivi generali individuati fanno riferimento agli orientamenti europei ed internazionali che evidenziano la necessità di adottare un approccio alla sostenibilità sociale, considerando le diverse ricadute e il diverso impatto che le politiche hanno sui cittadini e sulle cittadine.

La scelta degli obiettivi generali per lo sviluppo delle politiche provinciali in base ad una prospettiva di genere, è stata fatta partendo da una valutazione delle caratteristiche del contesto territoriale in cui si sono inserite gli interventi e le azioni.

L'analisi ha evidenziato l'importanza dell'occupazione femminile: la partecipazione attiva delle donne al mercato del lavoro, nonché l'eliminazione di tutti i divari di genere in tutti gli aspetti della vita, sono le condizioni fondamentali per raggiungere la piena occupazione femminile, la crescita economica di lungo termine, lo sviluppo sostenibile della nostra società e quindi una forte coesione sociale.

In questi ultimi anni il dato provinciale sull'occupazione femminile, rispetto alla media nazionale è andato progressivamente migliorando ma purtroppo nel 2008, a causa dell'evidente crisi a livello nazionale e mondiale, anche nella nostra provincia, l'occupazione femminile ha subito un forte calo (il dato non è ancora ufficiale).

Per diminuire il gap di genere nella partecipazione al mercato del lavoro, nell'accesso, nella permanenza, nei livelli di carriera e nella retribuzione, è necessario continuare il presidio degli obiettivi di equità di genere, diversificando ancora di più le strategie e le tipologie di azione.

Risulta sempre più opportuno l'approccio integrato e globale per favorire la realizzazione della conciliazione tra lavoro e vita privata che prevede la promozione di orari di lavoro più flessibili per donne e uomini, l'aumento di strutture educative e di cura per l'infanzia, per l'assistenza agli anziani e delle persone non autosufficienti.

I tradizionali equilibri tra generazioni si sono infatti modificati, le reti dei servizi d'aiuto informale hanno sempre più necessità di rispondere alla crescita dei bisogni. E' allora fondamentale il sostegno con le politiche nazionali che, localmente si devono esplicitare attraverso l'offerta di servizi e con la promozione di una cultura della cura che deve obbligatoriamente coinvolgere tutti, uomini e donne.

La Provincia è impegnata in maniera rilevante nel programmare e nell'attuare attività di promozione e di diffusione di una cultura attenta al rispetto dell'uguaglianza di genere ed al contrasto degli stereotipi sessisti, nell'educazione e nella cultura, nella comunicazione e nel mercato del lavoro.

Le attività formative sono progettate in maniera che le azioni favoriscano la politica di contrasto agli stereotipi di genere, credenza che porta a pensare che uomini e donne dovrebbero avere ruoli diversi all'interno della società.

Tale credenza limita le scelte individuali, con la conseguenza di disperdere i talenti e le potenzialità delle persone. In sintesi, gli stereotipi portano discriminazione. L'istruzione, la formazione e la cultura continuano ancora oggi a trasmettere stereotipi di genere. Le donne e gli uomini seguono spesso percorsi educativi e formativi tradizionali che portano le donne a ricoprire posti di lavoro meno considerati e remunerati.

La strategia dovrebbe quindi incentrarsi sulla lotta agli stereotipi di genere sin dai primi anni di età con l'organizzazione di azioni di sensibilizzazione per gli/le insegnanti e per gli/le alunni/alunne e con l'incoraggiamento delle giovani donne e dei giovani uomini a esplorare percorsi educativi non tradizionali.

Le donne continuano a far fronte alla segregazione verticale e orizzontale. La maggior parte di esse resta impiegata in settori tradizionalmente femminili e in genere occupano i gradini più bassi della scala gerarchica. Facilitare l'ingresso delle donne in settori non tradizionali è altrettanto importante quanto promuovere la presenza maschile in settori tradizionalmente occupati da donne.

La lotta agli stereotipi di genere, per avversare ogni forma di pregiudizio che genera il non riconoscimento di pari condizioni e pari opportunità fra donne e uomini deve essere connessa innanzitutto all'educazione ma essendo una questione trasversale, necessita anche di specifici interventi. La lotta agli stereotipi di genere può e deve essere fatta all'interno di ogni politica.

Un altro punto molto complesso è il fenomeno della violenza sulle donne. Per violenza si intende violenza fisica, psicologica, sessuale, economica e culturale. Tutte le forme di condotta violenta e prevaricatrice sulla donna concorrono a produrre conseguenze fisiche, psicologiche e sociali.

Contrastare ogni forma di abuso e violenza nei confronti delle donne è uno degli obiettivi perseguiti dalla Provincia di Arezzo che da oltre 15 anni ha avviato diverse misure ed azioni fra cui è possibile evidenziare la promozione di iniziative di informazione e di sensibilizzazione sul tema, con studenti e insegnanti; l'offerta di strutture di accoglienza abitativa e di sportelli di front-office; interventi nel territorio attraverso i servizi e le reti di soggetti pubblici, del privato sociale e dell'associazionismo.

Il raggiungimento di risultati sostenibili nella riduzione della povertà e dello sviluppo è strettamente legata all'emancipazione economica, politica e sociale delle donne.

La parità di genere è uno degli elementi fondamentali delle politiche di sviluppo dell'Unione Europea. La stessa Carta Europea impegna a coinvolgere in maniera equa uomini e donne nelle attività di gemellaggio e di cooperazione internazionale ed europea, pertanto queste attività dovranno essere utilizzate come piattaforma di scambio delle esperienze sul tema delle parità.

La politica della cooperazione decentrata dovrà permettere la messa in opera di progetti di sostegno all'empowerment delle donne promuovendone salute, istruzione, diritti, favorendo la partecipazione delle donne alla vita politica ed economica.

Il contrasto ai fenomeni di povertà e di marginalità sociale, è uno dei temi e delle politiche in cui l'Ente è intervenuto, con una particolare attenzione al genere femminile.

Gli eventi che espongono le donne alla povertà ed alla marginalità sociale sono tanti: essere donne sole anche con figli minori, essere donne straniere, migranti, essere donne straniere obbligate a prostituirsi, donne ridotte in schiavitù per sfruttamento lavorativo, donne private dei diritti fondamentali delle persone.....

Per affrontare i problemi relativi alla marginalità, la Provincia di Arezzo è intervenuta, tenendo conto anche del lavoro sommerso, attraverso azioni mirate sulle singole situazioni. Le politiche dell'Ente hanno favorito l'implementazione di servizi di cura, di aiuto alle famiglie di immigrati con particolare attenzione alle donne sole in situazioni di disagio e/o soggette alla violenza, a donne immigrate soggette a forme di discriminazione doppia o multipla basata sul genere, sull'origine, sull'età ....

Favorire ulteriormente lo sviluppo delle reti sociali che costituiscono il modo più efficace per rispondere alle situazioni di grande disagio è uno degli impegni con cui la Provincia di Arezzo intende mantenere alta l'attività politica contro la povertà, per combattere le discriminazioni e favorire l'inclusione sociale, l'alloggio, il lavoro..

Tra gli obiettivi della Carta Europea vi è anche quello di perseguire la pari partecipazione delle donne e degli uomini al processo decisionale.

Contribuire a migliorare lo sviluppo economico e la creazione di una realtà più produttiva e innovativa significa promuovere una partecipazione più equilibrata delle donne che valorizzi ed incoraggi il ruolo femminile e il loro apporto all'economia.

La Provincia di Arezzo ha aumentato in Giunta la presenza femminile, raggiungendo la parità numerica fra assessori e assessore. Questa scelta ha di molto favorito le politiche di pari opportunità e di genere che tendono a dare risposte sempre più adeguate ai diversi bisogni dei/delle cittadini/e ed vuole rappresentare un esempio di azione positiva per tutte le altre amministrazioni del territorio.

Il premio nobel per l'economia Amartya Sen, nel sottolineare l'importanza della valorizzazione del ruolo attivo delle donne per lo sviluppo ha affermato: *"...oggi verosimilmente nell'economia politica dello sviluppo niente ha un'importanza pari a quella di un riconoscimento adeguato della partecipazione e della funzione direttiva politica economica e sociale delle donne. Si tratta di un aspetto davvero cruciale dello sviluppo come libertà."*

### **2.3. PRIORITÀ**

Le priorità di azioni fanno riferimento agli articoli della Carta Europea e non possono prescindere dall'impegno politico che la Provincia di Arezzo ha assunto ed avviato nel corso degli anni in alcuni temi e settori particolari:

art. 2	Rappresentanza politica
art. 4	L'impegno pubblico per la parità
art. 6	Neutralizzare gli stereotipi
art. 10	Discriminazioni molteplici o ostacoli
art. 11	Il ruolo del datore di lavoro
art. 13	Educazione e formazione continua
art. 18	Inclusione sociale
art. 21	Sicurezza e protezione
art. 22	Abusi sessuali (intra ed extra familiari)
art. 23	Tratta degli esseri umani (a scopo di sfruttamento sessuale e lavorativo)
art. 24	Sviluppo sostenibile
art. 27	Sviluppo economico
art. 30	Gemellaggio e cooperazione internazionale

La decisione di prendere in considerazione queste priorità è conseguente alla presa di coscienza che questi temi e questi settori hanno un impatto diretto con tutte le questioni di genere.

La consapevolezza che per realizzare una sostanziale uguaglianza fra i due generi non sono sufficienti azioni positive mirate ma è necessario operare in maniera trasversale in tutte le politiche che l'Ente attua a partire da quelle che favoriscono l'inclusione anche attraverso la partecipazione. L'azione della Provincia di Arezzo è mossa dalla consapevolezza politica scavra dei tradizionali stereotipi di genere che ancora condizionano molti dei comportamenti e delle scelte di vita fatte da uomini e donne sia in ambito familiare, lavorativo, sociale, culturale.....

## **2.4. MISURE DA ADOTTARE**

La Giunta Provinciale per l'attuazione della Carta Europea, l'elaborazione e la stesura del Piano di Azione ha approvato e definito un percorso:

- 0 Istituzione del tavolo (Gruppo di Lavoro);
- 0 Analisi della CARTA EUROPEA PER L'UGUAGLIANZA E LA PARITA' DELLE DONNE E DEGLI UOMINI NELLA VITA LOCALI;
- 0 Analisi delle leggi di riferimento;
- 0 Stesura della scheda da sottoporre ai singoli servizi;
- 0 Monitoraggio dei dati emersi dai singoli servizi al fine di organizzare il piano d'intervento (entro marzo 2009).

A seguito dell'approvazione in Giunta Provinciale e dopo la presentazione ufficiale al Consiglio Provinciale sarà divulgato alla cittadinanza il Piano di Azione attraverso una giornata appositamente dedicata alle tematiche delle Pari Opportunità esplicitate all'interno degli articoli descritti nella Carta Europea ("*art.4 Impegno pubblico per la Parità*").

## **2.5. IMPEGNI ED INTERVENTI REALIZZATI**

### **2.5.1. Donne vittime di violenza (art.10 Discriminazioni molteplici e ostacoli), Violenza intrafamiliare (art.22 Abusi Sessuali) e Tratta (art.23 Tratta degli esseri umani)**

La Provincia da anni si adopera per prevenire, contrastare e curare i danni della violenza subita dalle donne nelle sue diverse forme. Ha avviato importanti progetti con l'istituzione di presidi di prima accoglienza e protezione a favore delle donne che vogliono uscire dalle violenze o che vogliono sottrarsi al "mercato" della prostituzione coatta.

In Italia la tratta e lo sfruttamento della prostituzione delle donne straniere sono fattori che contribuiscono a incrementare le cifre delle violenze sessuali che stanno aumentando in misura rilevante.

Sappiamo che il ricatto, le condizioni di soggezione o vera e propria schiavitù nella quale queste donne sono costrette a vivere non agevolano la volontà di ribellarsi per ritrovare le giuste condizioni di vita e di dignità.

Le forze dell'ordine, le istituzioni, il privato sociale e l'associazionismo in questi ultimi anni, anche con un lavoro coordinato e congiunto, hanno intensificato il loro impegno per combattere questi gravissimi fenomeni.

La Giunta Provinciale già nel 1996 approvò "il progetto contro la violenza, gli abusi, i maltrattamenti intra ed extra familiari di donne e minori".

L'aumento di casi di maltrattamenti, il conseguente incremento di situazioni di forte disagio psicologico, il continuo flusso di immigrazione femminile negli anni hanno fatto emergere la necessità di accoglienze particolari, più vicine ad una vera ospitalità residenziale. La maggior parte dei gravi disagi femminili sono infatti causati dalla mancanza di una abitazione, di una sicurezza economica (se pur momentanea) o dall'arrivo in terra straniera senza trovarvi i legami parentali o amicali.

Sono stati attivati servizi specifici per prevenire e curare i danni della violenza subita dalle donne nelle sue diverse forme, sia nella vita affettivo-familiare che nella vita sociale e lavorativa:

- ✓ campagne di informazione;
- ✓ interventi di sensibilizzazione e di promozione della cultura della non violenza nelle scuole del territorio;
- ✓ l'apertura di una casa di accoglienza per donne (anche con minori) in situazioni di disagio;
- ✓ casa rifugio come luogo di accoglienza e di residenza per donne (con o senza figli minori) che si trovano nella necessità di sottrarsi a situazioni di violenza e di abusi, che garantisce la massima riservatezza;
- ✓ l'apertura di uno sportello "Punto di Ascolto e Centro di Informazione" presso il Centro Pari Opportunità (grazie al contributo della Zona Socio Sanitaria Aretina), avviato per rispondere alla necessità di una rete funzionante di servizi volti a garantire una sempre maggiore integrazione.

Lo sportello ha assunto una funzione di referenza territoriale che risponde, con coerenza ed efficacia, alle eterogeneità delle domande.

Il progetto in questi anni di attività ha:

- facilitato la richiesta di aiuto da parte delle donne vittime di maltrattamento;
- ha agevolato il loro accesso ai servizi;
- ha promosso un lavoro integrato di rete tra Pubblico e Privato Sociale nella costruzione di programmi di assistenza individualizzati;
- ha promosso reti informali di sostegno a livello locale;
- ha promosso una cultura della non violenza.

Da sottolineare è la totale condivisione delle finalità e del percorso previsto dal progetto che tutti gli Enti, le Istituzioni (comprese le forze dell'ordine), le Associazioni di volontariato, il privato sociale nel loro operare hanno dimostrato di condividere totalmente le finalità e gli obiettivi del progetto provinciale. Gli stessi soggetti già dal 2001 hanno aderito al "**protocollo di intesa**" formalizzando la rete di intervento che sarà ampliata ed estesa a tutte le zone del territorio provinciale in virtù di quanto previsto dalla Legge Regionale n.59 del 16 novembre 2007 "Norme contro la violenza di genere".

L'impegno della Provincia di Arezzo ha teso ad unificare in maniera trasversale sia gli interventi che le azioni di prevenzione sui fenomeni della violenza e degli abusi tanto che ogni intervento è stato progettato tenendo conto delle peculiarità di ogni Zona Socio Sanitaria, delle problematiche insorte anche in rapporto ai servizi esistenti.

Uno degli obiettivi primari è quello di fornire la conoscenza dei comportamenti abusanti e violenti a tutti i livelli (anche psicologici), dei loro effetti e dei possibili rimedi, riuscire a stabilire forme di prevenzione e contrasto delle azioni di abuso e maltrattamento e di ogni altra forma di violenza familiare ed extrafamiliare e, ridurre gli effetti immediati.

L'esperienza di questi anni mostra che la fuoriuscita da situazioni di violenza, familiare o extrafamiliare, di disagio fisico o psicologico apre nuovi bisogni da non sottovalutare, primo fra tutti quello della garanzia di autonomia che significa, in ultima analisi, lavoro e casa che comporta l'avvio di una riflessione attorno a nuovi strumenti e nuovi servizi.

Da perseguire e non trascurare mai sono gli interventi informativi e formativi, che comprendano in particolare il recupero delle esperienze di questi anni: del personale pubblico, delle operatrici dell'associazione di volontariato.

## **2.5.2. Formazione e Lavoro (art.13 Educazione e Formazione continua, art.24 Sviluppo sostenibile e art.27 Sviluppo Economico)**

La partecipazione delle donne al lavoro nel nostro territorio presenta un quadro fatto di luci e di ombre: il territorio aretino è storicamente caratterizzato da un buon accesso al lavoro da parte delle donne che raggiungono mediamente profili accademici di studio più elevati (diploma di scuola superiore, laurea) e sono più disponibili ad intraprendere percorsi di formazione, ma sono ancora molti gli elementi di criticità da superare: valori percentuali più bassi rispetto all'occupazione maschile, elementi d'instabilità e discontinuità connessi alle esigenze di conciliazione tra vita familiare e professionale, maggiore flessibilità/precarità dei percorsi lavorativi, segregazione verticale ("tetto di cristallo" ovvero la difficoltà ad accedere ai livelli più alti di carriera) ed orizzontale (forte concentrazione in alcuni settori formativi e lavorativi).

La crisi di settori manifatturieri tradizionali colpisce in maniera specifica la parte più debole della manodopera, coincidente spesso con lavoratrici di età avanzata e bassi livelli di istruzione/formazione rendendo più complicato anche il percorso di reinserimento.

La Provincia di Arezzo, consapevole che i Paesi con minore differenziale di genere, cioè con minori disparità tra i sessi, hanno migliori performances economiche e maggiori capacità competitive, prevede priorità trasversali per le donne in tutte le attività finanziate dal Fondo Sociale Europeo.

Inoltre realizza iniziative specializzate a favorire l'occupazione femminile :

- 1- *Orientamento* : ascolto e indirizzo per la costruzione della migliore carriera formativa e professionale anche attraverso la figura istituzionale dell'Animatrice e della Referente di Parità;
- 2- *Consulenza professionale* sia sottoforma di counseling sia finalizzata alla creazione di impresa femminile (progetto net-work);
- 3- la *formazione* (Carta ILA – Individual Learning Account, voucher per acquistare servizi di cura per minori, anziani e disabili che consentano alle donne la permanenza nel mercato del lavoro o la frequenza di corsi di formazione);
- 4- *incentivi economici* (incentivi per l'assunzione di donne ultra 35enni, voucher per creazione d'impresa e tutoraggio post-impresa, incentivi per azioni di comunicazione ed innovazione tecnologica per imprese femminili, programma PARI per l'inserimento/reinserimento nel mercato del lavoro di soggetti svantaggiati);
- 5- *Progetti speciali*: Progetto IDEM- Interactive DEMocracy, Centro di ascolto telematico delle idee e dei bisogni delle donne che frequentano i Centri per l'Impiego, Progetto europeo AWARDS – Ageing Women Workers Aimed at Renewing Development Towards a Sustainable Life, un progetto per la gestione della situazione lavorativa delle lavoratrici over 45enni nel contesto di uno sviluppo sostenibile della società nel suo complesso).

La Provincia di Arezzo insieme alle altre Province toscane e alla Regione partecipa al "Patto per l'occupazione femminile", strumento che intende superare l'emergenza della situazione femminile sul lavoro per consolidare una rete di iniziative a supporto del miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro delle donne toscane.

### 2.5.3. Conciliazione Vita - Lavoro (art.27 Sviluppo Economico – art.16 Assistenza Infanzia – art.17 Cura dei familiari a carico).



La Regione Toscana ha approvato, nella linea di intervento Toscana Sociale – Settore Armonizzazione dei tempi delle città - la proposta presentata dalla Provincia di Arezzo con la quale si è impegnata, fin dai primi mesi seguenti l'approvazione della Legge 53/2000, ad attuare numerosi interventi per diffonderne la conoscenza e l'attuazione .

Il “**Progetto per la conoscenza, la diffusione, l'applicazione della Legge 53/2000**”, per il quale la Provincia di Arezzo si è avvalsa della consulenza di una esperta e sociologa, si è sviluppato intorno all'art.9 della Legge 53/2000, grazie al quale le aziende che intendono adottare misure di conciliazione fra lavoro professionale e lavoro familiare possano presentare progetti finanziabili tramite un Fondo ministeriale.

E' sempre più condiviso il pensiero che la conciliazione tra lavoro professionale e vita privata non sia solo un “affare” individuale delle donne (e talvolta degli uomini), ma un problema all'ordine del giorno per le aziende e per il territorio, con il complesso dei servizi erogati dal pubblico, dal privato e dal no profit, con i trasporti per la mobilità, ecc.

Il territorio può e deve diventare un ambiente favorevole per offrire opportunità e modalità di conciliazione, coordinando le azioni necessarie per delineare una strategia complessiva con modalità di concertazione tra i diversi attori coinvolti.

Per questa ragione, la Provincia di Arezzo ha investito energie e lavoro per mettere a punto un piano complessivo di coordinamento tra i comuni e le aziende del territorio con l'obiettivo di monitorare le esperienze che si stanno facendo, di implementarle e di dar vita a nuovi accordi.

#### **Le iniziative sul territorio**

L'esperienza della costruzione di un piano di concertazione è stata preparata da quattro seminari tenuti da esperti/e destinati ai/alle dirigenti e funzionari della Provincia di Arezzo, con l'obiettivo di creare i presupposti per una cultura condivisa della conciliazione.

Il primo atto è stato la costituzione di un **gruppo tecnico** (formato da operatori/ci della Provincia di Arezzo, associazioni sindacali e datoriali, Camera di Commercio , Consiglieria di parità) che ha:

- 1) valutato e testato un manuale predisposto per le aziende;
- 2) partecipato, sollecitando il coinvolgimento delle aziende ad una giornata formativa per imparare a fare progetti sull'art.9 della legge 53/2000 che si è svolta presso la sede dell'Associazione degli Industriali il 21 gennaio 2004 e che ha visto un'alta partecipazione di rappresentanti delle associazioni di categoria e di aziende private;
- 3) concordato la predisposizione di un Protocollo di intesa fra la Provincia di Arezzo e tutte le associazioni di categoria e sindacali per incentivare misure di conciliazione sul territorio.

**Il protocollo di intesa** di cui al p.3 è stato successivamente approvato (18 marzo 2004) dalla Commissione Tripartita e dalla Giunta Provinciale e costituisce elemento di priorità per i progetti presentati. Inoltre il gruppo di lavoro dell'Amministrazione Provinciale ha messo in atto varie modalità per far crescere la cultura di contesto, relativamente ai contenuti della Legge, organizzando incontri nelle Zone, nei Comuni, nelle aziende, con le Commissioni Pari Opportunità, il convegno nazionale "Il Plusdatore " e la campagna di sensibilizzazione per la condivisione del lavoro di cura "Chi lavora in casa tua?"

La fase successiva delle azioni di conciliazione decise dal gruppo tecnico sul fronte delle aziende ha previsto la somministrazione di un questionario sui fabbisogni formativi delle aziende in tema di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, in vista di ulteriori momenti formativi sull'art.9 della L.53/2000 o della possibile creazione di uno sportello apposito di consulenza, in collaborazione con l'Ufficio della Consigliera di Parità provinciale, e lo svolgimento di un incontro di informazione sui congedi parentali specificamente dedicato ai rappresentanti sindacali.

### **Le iniziative interne**

#### **Il progetto Liberatempo**

Il gruppo di lavoro della Provincia ha anche avanzato la proposta per l'avvio di un'azione conciliativa all'interno dell'Ente.

Si è partiti dalla somministrazione di un questionario ai/alle dipendenti teso a fare un'analisi dei loro bisogni relativamente ai servizi alla persona e alle famiglie maggiormente richiesti. Sono emerse esigenze differenziate che hanno portato alla sperimentazione del "**Progetto Liberatempo**", gestito dall'Associazione Donne Insieme, che eroga servizi di stiratura e aggiustature degli abiti. Le operatrici sono donne, italiane o straniere, in situazione di difficoltà che possono quindi usufruire di occasioni di lavoro; durante la sperimentazione il servizio è stato svolto con ritiro e consegna presso gli uffici provinciali ed ha previsto tariffe agevolate per le/i dipendenti della Provincia; attualmente viene erogato direttamente presso un unico punto di accesso presso la sede dell'Associazione.

#### **Il Nido interaziendale Bucaneve**

Il progetto del Nido Interaziendale Bucaneve è nato dalla collaborazione tra Provincia di Arezzo, Azienda USL 8 di Arezzo, Cooperativa Koine' (partners promotori) e F.I.S.M..

Il Nido inter - aziendale Bucaneve è concepito per sostenere lo sviluppo dei/le bambini/e e permettere alle madri occupate di conciliare nel miglior modo possibile le esigenze professionali con i doveri di cura dei figli e, quindi, ha un regime di apertura molto innovativo, che è annualmente configurato sui bisogni espressi dalla utenza. Il regime di apertura prevede pacchetti orari differenziati, la possibilità di usufruire di pacchetti anche pomeridiani; il Nido è chiuso unicamente ad agosto e nei giorni festivi (non segue quindi il classico orario scolastico) e il funzionamento è assicurato dallo stesso personale, garantendo quindi una maggiore continuità educativa e relazionale per i bambini/e. Dietro richiesta di un congruo numero di famiglie l'orario può essere ampliato anche con l'apertura nelle giornate di sabato, domenicali e festive, per sostenere le famiglie con figli piccoli con genitori che operano in strutture sanitarie ed assistenziali a ciclo continuo.

In virtù della natura interaziendale del Nido Bucaneve, hanno priorità per la ammissione ai servizi i figli di dipendenti a tempo indeterminato, determinato o collaboratori a progetto della Provincia di Arezzo, della Usl 8 e della Cooperativa sociale Koinè, ma il Nido risponde comunque in maniera importante anche ai bisogni del territorio in quanto una quota dei posti è oggetto di una convenzione con il Comune di Arezzo.

### **Progetto “buoni servizio a donne occupate – Mary Poppins”**

La Provincia di Arezzo, in collaborazione con le Zone Socio-Sanitarie ed i Comuni, ha sviluppato un progetto di intervento (“*buoni servizio a donne occupate – Mary Poppins*”) per aiutare concretamente le mamme lavoratrici con bambini/e fino a 13 anni di età, al fine di consentire loro la conciliazione degli impegni di accudimento con le esigenze di lavoro.

Per una donna lavoratrice la possibilità di ottenere un aiuto per la gestione dei figli rappresenta una grande opportunità, sia in termini di miglioramento della propria qualità di vita, sia in termini di maggiori possibilità di realizzazione professionale. Purtroppo le molteplici esigenze del mondo del lavoro non possono trovare tutte una risposta nei servizi tradizionali che, sia per motivi di orario o di localizzazione geografica, sia per motivi organizzativi legati alla gestione del personale spesso sono difficilmente fruibili da parte delle donne che svolgono una attività lavorativa.

Il progetto “Mary Poppins” finanziato con il Fondo Sociale Europeo, cerca di aiutare concretamente le mamme lavoratrici per cui i tradizionali servizi educativi del territorio non sono sufficienti, concedendo loro dei *buoni servizio* utilizzabili per acquistare servizi erogati da operatori/ci inseriti in appositi elenchi istituiti dalle zone socio-sanitarie, per lo svolgimento di prestazioni professionali semplici ma molto utili a chi lavora, come portare i bambini a scuola, andarli a prendere, portarli a fare sport o dai nonni, accudirli in caso di brevi malattie, ecc.

La finalità del progetto è quindi quella di offrire alle donne con bambini/e da 0 a 13 anni da accudire, un aiuto di carattere assistenziale per affrontare le difficoltà derivanti dalla necessità di coniugare impegni familiari e lavorativi, allontanando il rischio di impedimenti all'attività lavorativa (intendendo per impedimento, ogni ostacolo che possa portare all'uscita totale o parziale come part-time, dal mercato del lavoro o alla mancata progressione di carriera). Il progetto contemporaneamente offre la possibilità a donne e uomini disoccupati, che possiedono i requisiti formativi ed esperienziali necessari, di avere un lavoro in regola, svolgendo servizi per le famiglie che percepiscono il buono.

### **Equal – un nuovo servizio per il work life balance**

L'obiettivo del progetto è di ridurre il divario tra i generi e sostenere la disgregazione professionale, contrastare i meccanismi di segregazione verticale e orizzontale, promuovere nuove politiche dei tempi.

È stata costituita una PS geografica: oltre alla Provincia di Pisa (soggetto referente), i partner del progetto sono Polo Navacchio SpA, CNR, Associazione culturale Le dieci lune, Consorzio Polis, Provincia di Arezzo e di Lucca.

La finalità del progetto è costituire un'Agenzia di conciliazione, collocata presso il Polo Tecnologico di Navacchio, quale strumento di informazione e orientamento per i lavoratori sui servizi esistenti a favore della conciliazione lavoro-famiglia e per dare prestazioni di consulenza e progettazione alle aziende del territorio (supporto tecnico finalizzato alla conoscenza e all'implementazione degli strumenti normativi che consentono l'organizzazione del lavoro in termini di flessibilità come ad es., la normativa Biagi, per il settore privato, l'art.9 della Legge 53/2000).

La Provincia di Arezzo, in qualità di partner, ha svolto un ruolo di conduzione delle attività di disseminazione del progetto stesso attraverso l'organizzazione di eventi informativi e azioni di sensibilizzazione. Per dare un giusto risalto alle tematiche elencate sopra, ha individuato il 21 Giugno 2007 per promuovere l'iniziativa intitolata “**Donne tra lavoro e vita privata**”.

## **Anno Europeo delle Pari Opportunità per Tutti**

Il 2007 è stato l'anno europeo delle Pari Opportunità per tutti con l'obiettivo di sensibilizzare la popolazione in merito ai vantaggi di una società giusta e solidale. Sono state promosse iniziative di sensibilizzazione contro gli atteggiamenti e i comportamenti discriminatori e di informazione su diritti e doveri di natura giuridica. L'Anno Europeo rientra in un approccio trasversale della non discriminazione che dovrebbe consentire di garantire un'applicazione corretta e uniforme del quadro legislativo comunitario in tutta Europa, mettendone in luce i principi essenziali e riscuotendo il sostegno attivo del pubblico nei confronti della legislazione in materia di non discriminazione e di uguaglianza. Per l'occasione la Provincia di Arezzo ha organizzato momenti di sensibilizzazione rispetto a tematiche di genere e a problematiche ad esse legate. Sono stati affrontati temi riguardanti l'immigrazione, la violenza alle donne e ai minori, la tratta, il lavoro e la conciliazione dei tempi, la rappresentazione e i diritti.

Le iniziative programmate (quattro, nell'arco dell'anno) prevedevano, oltre che ad informare gli intervenuti rispetto ai servizi offerti dal territorio, anche alla diffusione di materiale pubblicitario relativo a decisioni, iniziative e leggi comunitarie, nazionali e regionali. In ogni incontro veniva proiettato un film il cui tema centrale, ogni volta diverso, fosse di stimolo ad una successiva discussione moderata da specialisti del settore.

L'analisi dei bisogni che di volta in volta sono venuti alla luce da parte della cittadinanza sono legati soprattutto alla difficoltà di conciliare tempi di vita e tempi di lavoro. Una prima mappatura del territorio ha immediatamente palesato, non una situazione stagnante, ma un brulicare di attività per la maggior parte sconosciute e che avrebbero permesso una maggiore conciliazione e una migliore qualità della vita.

I quattro incontri hanno portato la Provincia di Arezzo a realizzare uno strumento di diffusione immediata e facilmente accessibile dei servizi offerti dal territorio, un canale comunicativo efficace quale può essere un sito internet (TempOra).

### **TempOra**

La Provincia di Arezzo ha messo in opera l'attuazione di processi e indirizzi in materia di e-governement e amministrazione digitale, in particolare l'aggiornamento e manutenzione del portale web della Provincia stessa ([www.provincia.arezzo.it](http://www.provincia.arezzo.it))

Inoltre è stato realizzato un sito web ("TempOra") all'interno del sito ufficiale della Provincia di Arezzo, ove sono riportanti i servizi presenti nel territorio provinciale atti alla conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, quali ad esempio: accoglienza prima infanzia, accoglienza bambini e adolescenti, baby-parking, ludoteche, parchi attrezzati, servizi per anziani (sia domiciliari che in strutture), ecc.

L'obiettivo è anche il sostegno all'innovazione attraverso le reti telematiche sia per migliorare l'efficienza e la qualità dei propri servizi in favore dei cittadini sia ritenendo l'innovazione un fattore di sviluppo socio-economico (art. 27 della carta europea).

#### **2.5.4. Stereotipi di genere (art.6 Neutralizzare gli stereotipi e art.30 Gemellaggio e Cooperazione internazionale)**

La Provincia di Arezzo ha partecipato al Progetto europeo “ T.A.G.S (Transnational Actions Against Gender Stereotypes). Lo scopo di questo progetto è il superamento degli stereotipi di genere (nei campi dei media, del lavoro, dell'educazione) attraverso un approccio globale ed integrato. Il progetto si è sviluppato tramite un lavoro di supporto alla capacità delle organizzazioni di promuovere concretamente l'uguaglianza tra donne e uomini, attraverso lo scambio di informazioni e buone prassi ed il lavoro di rete a livello di comunità locale per avere un impatto sul sistema istituzionale in particolare nelle aree del lavoro, dell'informazione, dei media, della famiglia e dell'educazione.

La Provincia di Arezzo, considerando molto importante la sensibilizzazione delle giovani generazioni sui temi delle pari opportunità, lavora da diversi anni in collaborazione con le scuole di ogni ordine e grado.

Le scuole secondarie rappresentano naturalmente il target che maggiormente si collega con le altre attività provinciali legate all'istruzione, alla formazione e al lavoro ed è agli studenti e alle studentesse delle scuole superiori che si rivolgono alle attività di orientamento specificamente dedicate alle pari opportunità (moduli di sensibilizzazione sulle pari opportunità inseriti già da anni nei progetti di orientamento; sessioni speciali all'interno della Fiera dell'Orientamento “Orientarezzo”; progetto di ricerca-azione “Di pari passo”, realizzato nel 2008 a cura dell'Associazione Baobab nelle scuole secondarie e finalizzato alla definizione di una metodologia per la sensibilizzazione alle pari opportunità declinata in tre diversi percorsi tematici (famiglia, scuola/lavoro, sociale) che ha prodotto un Manuale d'uso per insegnanti completo di DVD da utilizzare in modo personalizzato.

La Provincia di Arezzo, nell'ambito del progetto sulla Legge 53/2000, ha condotto inoltre azioni significative anche con i nidi e le scuole dell'infanzia del territorio, lavorando sulla sensibilizzazione sia delle famiglie che degli insegnanti tramite la sperimentazione di attività in classe e la formazione svolta da esperti ed esperte di pari opportunità.

#### **2.5.5. Donne migranti (art.14 La salute e art.18 Inclusione Sociale)**

La Provincia di Arezzo collabora con altri enti e con il mondo della cooperazione e del volontariato per promuovere l'inclusione sociale e la tutela della salute delle donne migranti, tramite l'attivazione di *servizi* (Centri per l'Integrazione), di *progetti* (Emergenza e Reinserimento Donne in Situazione di disagio, progetti di formazione per l'apprendimento dell'italiano come seconda lingua) e la partecipazione ad *iniziative specifiche* (ad esempio sulle tematiche delle mutilazioni genitali, del lavoro di cura, dell'empowerment delle donne migranti e dedicando un'edizione dell'Agenda delle donne interamente alle donne migranti).

## CAPITOLO TERZO

### LE AZIONI PROMOSSE DALLA PROVINCIA SULLA CARTA EUROPEA

#### **3.1. GLI IMPEGNI FUTURI**

Adottare e prima ancora costruire un approccio realmente trasversale, finalizzato all'adozione di un'ottica di genere fin dalla programmazione delle politiche dell'Ente, significa costruire tassello dietro tassello, una *comune* sensibilità che, a prescindere dalle specifiche competenze di settore, sia attenta a valutare esiti diretti ed indiretti delle azioni intraprese, rispetto alla ricaduta sulle donne.

Per questi motivi la Provincia di Arezzo per la stesura del Piano di Azione ha avviato un percorso di lavoro partecipato, sviluppatosi attraverso una serie di tappe ed incontri che hanno coinvolto e interessato tutti i settori dell'amministrazione.

Il Piano di Azione rappresenta uno strumento di prima lettura delle politiche che la Provincia di Arezzo sviluppa e intende sviluppare per promuovere le pari opportunità di genere. Si configura come un Piano interno all'amministrazione e ha lo scopo di rafforzare il processo di integrazione tra le diverse attività che l'Ente realizza per pari opportunità di genere.

In questa fase è privilegiata l'esigenza di mettere a sistema ciò che si sta realizzando per consentire di acquisire una omogeneità di intervento, un linguaggio comune, una sensibilizzazione diffusa su tali tematiche.

Il Piano pertanto nasce da una consapevolezza politica di fondo: il miglioramento delle condizioni di vita delle donne nel nostro territorio, ma anche dal dare visibilità e valorizzare l'apporto economico delle donne allo sviluppo, mettere al centro dell'agenda le questioni del lavoro, la dimensione pubblica della politica e la questione della distribuzione delle risorse.

Con il Piano di Azione la Provincia di Arezzo si propone di costruire anche un primo strumento attraverso cui, in modo strutturato e permanente, sviluppa un'attenzione specifica rispetto all'attuazione di percorsi di valutazione dell'impatto delle singole politiche rispetto alla prospettiva di genere. Ciò implica anche l'introduzione di strumenti di lettura, di monitoraggio e di valutazione di efficacia delle stesse al fine di favorire un approccio attento all'aspetto dell'equità di genere.

Il percorso avviato segue due direzioni: una interna volta ad alzare gli interventi delle donne all'interno di tutti i servizi del territorio ed una esterna volta alla maggior promozione e diffusione delle tematiche sulle pari opportunità attraverso azioni di sensibilizzazione ma soprattutto con l'organizzazione di iniziative specifiche.

Tale percorso è sicuramente complesso ma le competenze e le sensibilità incontrate sono la migliore garanzia per la serietà e la "tenuta" dell'impegno assunto.

### 4.1. LA CONSIGLIERA DI PARITÀ PROVINCIALE

*Ruolo della Consigliera di Parità (Riferimenti Normativi Legge 125/1991 – D. Legislativo 196/2000 – D. Legislativo n. 198/2006)*

La Consigliera di Parità è una figura istituzionale che riveste un ruolo di fondamentale importanza al fine della promozione e il controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza, pari opportunità e non discriminazione per donne e uomini nel lavoro, in particolare modo per quanto riguarda l'accesso e la formazione, l'avanzamento di carriera, la retribuzione. Il principio di non discriminazione è uno dei principi fondanti dell'Unione Europea, sancito dall'articolo 13 del trattato istitutivo.

Per mezzo dei suoi compiti e con la stesura del Piano d'Azione si vuole rafforzare e concretizzare la parità delle donne e degli uomini quale diritto fondamentale.

Ruolo della Consigliera è anche quello di stimolo dei soggetti istituzionali ad approfondire la conoscenza degli strumenti legislativi disponibili e a mettersi in rete tra loro, per condividere, potenziare e diffondere le buone pratiche di inclusione e integrazione sociale che già si vanno realizzando, e rilanciare così un modello di società che preveda – per tutti e tutte – uguali trattamenti e la più ampia libertà di vita e di espressione.

La Consigliera di Parità nell'esercizio delle sue funzioni e delle sue competenze in virtù delle normative nazionali ed internazionali ed in base alle funzioni ad essa attribuite dalle leggi nazionali ha svolto ad oggi politiche attive nell'attività antidiscriminatoria in ambito lavorativo, di promozione e sensibilizzazione di progetti di azioni positive impegnandosi in progetti propri e collaborando con altri soggetti istituzionali e non.

Ha elaborato obiettivi condivisi in sinergia non solo con la Provincia di Arezzo, ma con altri enti, istituzioni, soggetti pubblici e privati presenti nel proprio territorio provinciale e regionale. Il suo impegno nell'attuazione dei principi attribuiti al proprio ruolo e alle proprie funzioni è sempre più attivo, negli anni attraverso la stretta collaborazione tra l'Ufficio e il Centro Pari Opportunità (Assessorato P.O.) e con altri Enti si sono potuti realizzare importanti progetti o comunque sono stati condivisi.

La Consigliera è impegnata, su questo fronte, in una riflessione supplementare sulle ragioni dei comportamenti discriminatori, sugli stereotipi e pregiudizi che di fatto ostacolano l'ingresso e le possibilità di affermazione personale delle donne sul lavoro.

Nella maggioranza dei casi di discriminazione trattati dall'ufficio, si è rilevato inoltre che le/gli utenti non conoscono i propri diritti come pure la possibilità di farli valere, quasi sempre la presa di coscienza e la consapevolezza di essere, in quanto lavoratrici, portatrici di diritti e non solo di bisogni soggettivi ha consentito alle donne di migliorare autonomamente la propria posizione lavorativa rivendicando e ottenendo il rispetto della normativa.

**Il mobbing** si è appurato quale fenomeno in crescita, azione subdola e sottile a volte molto difficile da individuare, spesso anche dagli stessi mobber (coloro che fanno/esercitano il mobbing). La Consigliera di Parità ha organizzato e promosso un Convegno "Rischio mobbing" al fine di creare sensibilità attorno a questo fenomeno, che spesso si percepisce come estraneo alla propria vita ed al proprio luogo di lavoro e che invece si manifesta in forme e modi diversi e sempre più frequentemente. L'obiettivo è stato quello di offrire strumenti concreti anche alle Amministrazioni Pubbliche che vanno costituendo al loro interno i Comitati Antimobbing, come previsto dal Contratto Nazionale di Lavoro della Pubblica Amministrazione. Questo ha permesso di inquadrare e mettere a fuoco una materia che ha origini lontane – quella delle molestie e degli abusi nei luoghi di

lavoro, che nella nostra società moderna è anche imputabile alle trasformazioni dei contratti di lavoro che rendono precarie le condizioni di lavoro che, confermato da ricerche, fanno sì che questi comportamenti si attivino oltre che dal datore di lavoro al lavoratore/lavoratrice (mobbing verticale) da colleghi pari grado (mobbing orizzontale).

Altro percorso di sensibilizzazione e momento di confronto e approfondimento su leggi e politiche di lotta alle discriminazioni in Italia e in Europa è stato il convegno "Il nuovo diritto antidiscriminatorio. **Prospettive nazionali ed europee per la tutela dei diritti e la promozione delle pari opportunità per tutti**". Promuovere e sensibilizzare concrete prospettive di pari opportunità per tutti, ovunque sussistano "motivi" di distinzione, esclusione, restrizione o preferenza dovuti al genere, alla razza, alla propria origine etnica, nazionalità, colore, religione, handicap, età, orientamento sessuale, convinzioni personali è una delle priorità che la Consigliera di parità ha nel suo ruolo.

La Consigliera di Parità con l'Assessorato alle Pari Opportunità da anni si stanno impegnando proficuamente in un attività di **sensibilizzazione sul tema della conciliazione vita-lavoro**, riconosciuto a livello europeo e nazionale come un importante fattore di sviluppo economico e sociale. A tale proposito Provincia di Arezzo e Consigliera di parità, in sinergia con gli attori chiave del territorio, hanno realizzato vari strumenti che possono promuovere e sensibilizzare l'equilibrio tra la vita familiare e privata e la vita lavorativa attraverso il progetto provinciale "Azioni a sostegno della conciliazione dei tempi. Promozione, diffusione e sensibilizzazione Legge 53/2000" del cui Tavolo di Concertazione permanente formato da operatori ed esperti della Provincia, da rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali, di Categoria e della Camera di Commercio, fa parte.

Attraverso questo progetto si è predisposto un manuale per le aziende che è stato pubblicato e diffuso, si è organizzato e partecipato ad una giornata formativa svolta presso la sede dell'Associazione degli Industriali per acquisire strumenti di progettazione sull'art. 9 legge 53/2000, si è predisposto un protocollo d'intesa tra la Provincia di Arezzo, le Associazioni di Categoria e le Associazioni Sindacali per incentivare misure di conciliazione sul territorio, si sono programmati incontri rivolti ai Sindacati dei lavoratori e alle Aziende per monitorare le esperienze, implementarle e dare vita a nuovi e più proficui accordi; hanno individuato le linee guida del convegno "Il Plusdatore. Azioni a sostegno della conciliazione dei tempi", a conclusione della prima fase del progetto.

Il progetto ha previsto numerose e continue azioni di sensibilizzazione, consulenza e sostegno verso aziende pubbliche e private e verso le lavoratrici e i lavoratori, affinché conoscano e utilizzino gli strumenti messi a disposizione dalla legge, sia per quel che riguarda i congedi parentali che l'uso di contratti e forme di lavoro flessibile, per armonizzare la conciliazione vita-lavoro e ottimizzare la produttività.

Per mezzo del gioco si possono ottenere risultati concreti sulle generazioni future, a questo scopo e al fine di promuovere e realizzare le pari opportunità tra uomini e donne e sradicare gli stereotipi di genere sono stati ideati 2 "giochi di società" dal titolo "Gioca la differenza, scegli l'opportunità".

Le Consigliera di Parità delle province di Lucca e Arezzo e le rispettive Province, in collaborazione con l'Istituto Tecnico "Giorgi" e il "Centro donna" di Lucca hanno voluto dare alle scuole del territorio la possibilità agli/alle alunni/alunne degli strumenti mirati al genere.

I giochi sono rivolti a due distinte fasce di età: quella dai 5 ai 7 anni e quella dagli 8 agli 11 anni. Per 'imparare a giocare' è stato previsto un percorso formativo che coinvolge educatori, orientatori e insegnanti interessati ad approfondire il tema delle differenze: per loro, così come per bambini e bambine, sono state predisposte delle 'guide' pratiche contenute nel kit "Gioca la differenza", che raccoglie i due giochi da tavolo e una

valigetta-laboratorio per attività sperimentali da utilizzare negli incontri di orientamento con le studentesse delle scuole secondarie di primo grado.

Per la prima fascia di età, quella dei bambini più piccoli, è previsto un approccio essenzialmente ludico, fidando nella valenza educativa del gioco come strumento per apprendere abilità e competenze; per i ragazzi e le ragazze più grandi il progetto punta invece a un orientamento scolastico mirato sul genere, rivolto alle alunne della seconda e terza classe dell'istruzione secondaria di primo grado, con il coinvolgimento di docenti e studenti.

Uno degli obiettivi specifici della consigliera è quello di favorire l'integrazione lavorativa delle donne per questo da circa 5 annualità è partner istituzionale del progetto "Un'altra strada" (volto all'organizzazione dei programmi di assistenza e di integrazione sociale previsti dall'articolo 18 del T.U. n° 286 del 25/07/98) che l'Assessorato Provinciale alle Politiche Sociali e alle Pari Opportunità dal 2001 porta avanti. L'inserimento della Consigliera di Parità nel progetto vuole essere di sostegno nella parte relativa alla progettazione del reinserimento lavorativo delle donne che beneficiano dei percorsi di protezione e recupero. E' questo un aspetto fondamentale del progetto, sia per le donne stesse che per tutte quelle altre strutture che, a livello nazionale, sono impegnate attorno agli stessi temi.

Le Consigliere di Parità della Provincia di Arezzo hanno realizzato il vademecum "Prenditi il Tempo", nel quale sono contenuti, in modo chiaro e semplice, risposte alle domande più frequenti e ai piccoli-grandi dilemmi che accompagnano la nascita di un/a figlio/a nel rapporto con il lavoro, indicazioni su come e quando è possibile usufruire dei congedi, o su tutti quegli adempimenti ai quali le madri e i padri devono fare fronte, dopo la nascita di un/a bambino/a, verso il datore di lavoro. Soprattutto, il libretto contiene informazioni sui diritti legati alla maternità e alla genitorialità, primo fra tutti quello che nessuna donna può essere licenziata dal proprio posto di lavoro solo perché aspetta un/a figlio/a. Per ogni tipologia contrattuale vengono esaminati diritti e possibilità di congedo.

Al fine dell'espletamento delle loro funzioni istituzionali le Consigliere vogliono porre in essere ogni iniziativa utile a favorire la piena applicazione della normativa in materia di parità e di pari opportunità tra uomo e donna e a prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione fondata sul sesso portando avanti le collaborazioni già attivate e avviandone di nuove, anche attraverso lo scambio reciproco di informazioni e la partecipazione a specifici incontri di studio e di approfondimento.

LA PROVINCIA DI AREZZO IL 19/03/2009 HA APPROVATO IL PIANO DI AZIONE DELLA CARTA EUROPEA PER L'UGUAGLIANZA E LA PARITA' DELLE DONNE E DEGLI UOMINI NELLA VITA LOCALE E REGIONALE CON ATTO DI GIUNTA N. 161.

## Allegato n. 1

 <p><b>PROVINCIA DI AREZZO</b> <small>Medaglia d'Onore al Valor Militare per attività partigiana</small></p>	<b>Deliberazione della Giunta Provinciale</b>	
	<b>n° 161</b>	<b>del 19.03.2009</b>

Prot. n. 63727/02-01-00-06

**OGGETTO:** Carta Europea – Approvazione Piano di Azione per l'uguaglianza di donne e uomini.

PRESIDENTE: Vincenzo Ceccarelli

Segretario Generale: G.Chianucci

Dei Componenti:

1. CECCARELLI VINCENZO
2. RICCI MIRELLA
3. CARDONE ANGELO MARIA
4. CAROTI EMANUELA
5. CECCHI GABRIELLA
6. CUTINI ANDREA
7. DORI ALESSANDRA
8. PELLEGRINI SIMONE
9. VASAI ROBERTO

Sono assenti:

Relatore: Ass. Alessandra Dori

Servizio: Pari Opportunità

Riscontro di Bilancio: no

Invio Capigruppo: Si

Allegati: Si

Invio Prefetto: No

Coi Poteri: No

Immediatamente eseguibile: Si

Uffici interessati: Servizio PO – SA



## Deliberazione della Giunta Provinciale

n° 161

del 19.03.2009

pagina n.2

### LA GIUNTA PROVINCIALE

**VISTA** la Delibera di Giunta n. 126 del 5 marzo 2007 con la quale la Provincia aderiva alla sottoscrizione della Carta Europea per l'uguaglianza di donne e uomini nella vita locale e regionale, elaborata e promossa dal Consiglio dei Comuni e delle Regioni d'Europa e dai suoi partners;

**CONSIDERATO** che entro due anni dalla sottoscrizione della Carta, gli Enti locali devono "rispondere" degli impegni presi, programmare un Piano d'azione per riequilibrare la rappresentanza di genere, assumere il principio di parità quale base di ogni iniziativa politica e legislativa, collaborare con tutte le Istituzioni e Organizzazioni del territorio per promuovere concretamente l'instaurarsi di una vera uguaglianza;

**CONSIDERATO** che la Provincia di Arezzo ha avviato il percorso per la stesura del Piano d'Azione e che questo è stato un ulteriore stimolo per l'individuazione e l'analisi degli ostacoli che limitano, nel nostro territorio, la realizzazione della piena partecipazione e dell'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne;

**CONSIDERATO** che a tale proposito il Direttore Generale ha attivato una serie di azioni di coinvolgimento dei Dirigenti dei Servizi della Provincia per effettuare anche una concreta sensibilizzazione sul tema dell'uguaglianza fra uomini e donne, attraverso la costituzione di un tavolo tecnico per l'analisi di genere;

**VISTO** l'elaborato prodotto dal tavolo tecnico per l'analisi di genere - contenente le attività istituzionali e progettuali svolte nei singoli servizi delle aree - in cui sono indicate le ricadute dei servizi e/o progetti sui cittadini e le cittadine della nostra provincia;

**VISTO** il Piano di Azione della Carta Europea redatto dalla Provincia di Arezzo e allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale;

**VISTO** il parere favorevole del Responsabile dell'ufficio proponente in ordine alla regolarità tecnica, ai sensi dell'art. 49 comma 1 del D.lgs 18.08.2000 n. 267;

**VISTO** il parere favorevole del Segretario Generale, ai sensi del decreto del Presidente della Provincia n. 171 del 21.05.1997;

### CON VOTI UNANIMI DELIBERA

**DI APPROVARE** il Piano di Azione della Carta Europea per l'uguaglianza di donne e uomini Redatto da questa Amministrazione Provinciale a cura dell'Assessorato alle Pari Opportunità – Centro P.O., allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale;

**DI DARE ATTO** che la presente deliberazione è comunicata ai Capi Gruppo consiliari, ai sensi dell'art. 125 del Decreto Legislativo 267 del 18.8.2000.

**DI DICHIARARE** la presente deliberazione, a voti unanimi, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.lgs 18.08.2000 n. 267.

Letto, approvato e sottoscritto e in originale firmato.

# **LA CARTA EUROPEA PER L'UGUAGLIANZA E LE PARITA' DELLE DONNE E DEGLI UOMINI NELLA VITA LOCALE**

**Una Carta che invita gli enti territoriali a utilizzare i  
loro poteri e i loro partenariati a favore di una  
maggiore uguaglianza delle donne e degli uomini**

**Elaborata e promossa dal  
Consiglio dei Comuni e delle Regioni d'Europa e dai suoi partners**



## INTRODUZIONE

La Carta europea per la parità fra donne e uomini nella vita locale é destinata agli enti locali e regionali d'Europa che sono invitati a firmarla, a prendere pubblicamente posizione sul principio della parità fra donne e uomini e ad attuare, sul proprio territorio, gli impegni definiti nella Carta.

Per assicurare la messa in atto degli impegni, ogni firmatario deve redigere un Piano d'azione per la parità che fissi le priorità, le azioni e le risorse necessarie alla sua realizzazione.

Inoltre, ogni autorità firmataria s'impegna a collaborare con tutte le Istituzioni e Organizzazioni del territorio per promuovere concretamente l'instaurarsi di una vera uguaglianza.

La Carta è stata redatta nell'ambito del progetto (2005-2006) realizzato dal Consiglio dei Comuni e delle Regioni d'Europa in collaborazione con i numerosi partners la cui lista figura di seguito. Il progetto è stato sostenuto dalla Commissione europea nell'ambito del 5° Programma d'azione comunitario per la parità tra donne e uomini.

\*\*\*\*\*

L'uguaglianza delle donne e degli uomini é un diritto fondamentale per tutte e per tutti e, rappresenta un valore determinante per la 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 vita: politico, economico, sociale e culturale.

Malgrado i numerosi esempi di un riconoscimento formale e dei progressi compiuti, la parità fra donne e uomini nella vita quotidiana non è ancora una realtà. Nella pratica donne e uomini non godono degli stessi diritti. Persistono disparità politiche, economiche e culturali, - per esempio le disparità salariali e la bassa rappresentanza in politica.

Queste disparità sono prassi consolidate che derivano da numerosi stereotipi presenti nella famiglia, nell'educazione, nella cultura, nei mezzi di comunicazione, nel mondo del lavoro, nell'organizzazione della società..... Tutti ambiti nei quali è possibile agire adottando un approccio nuovo e operando cambiamenti strutturali.

Gli enti locali e regionali, che sono gli ambiti 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 sfere di competenza ed in cooperazione con l'insieme degli attori locali, intraprendere azioni concrete a favore della parità.

Inoltre, il principio di sussidiarietà, che si applica a tutti i livelli di governo – europeo, nazionale, regionale e locale - ha un ruolo particolarmente importante per quanto riguarda l'attuazione del diritto alla parità. Gli enti locali e regionali d'Europa, pur esercitando responsabilità di diversa portata, possono e devono avere un ruolo positivo nella promozione della parità con azioni che producano un impatto sulla vita quotidiana dei cittadini.

I principi dell'autonomia locale e regionale sono strettamente legati al principio di sussidiarietà. La Carta dell'autonomia locale del Consiglio d'Europa del 1985, firmata e ratificata da una grande maggioranza di Stati europei, sottolinea *"il diritto e la capacità effettiva per gli enti locali di regolamentare e gestire, nell'ambito della legge, sotto la propria responsabilità e a vantaggio del loro popolo, una parte importante degli affari pubblici"*.

L'attuazione e la promozione del diritto alla parità deve essere al centro del concetto dell'autonomia locale.

La democrazia locale e regionale deve permettere che siano effettuate le scelte più appropriate per quanto riguarda gli aspetti più concreti della vita quotidiana quali la casa, la sicurezza, i trasporti pubblici, il mondo del lavoro o la sanità.

Inoltre, il pieno coinvolgimento delle donne nello sviluppo e nell'attuazione di politiche locali e regionali permette di prendere in considerazione la loro esperienza vissuta, il loro modo di fare e la loro creatività.

Per giungere all'instaurarsi di una società fondata sulla parità, è fondamentale che gli enti locali e regionali integrino completamente la dimensione di genere nelle proprie politiche, nella propria organizzazione e nelle relative procedure. Nel mondo di oggi e di domani, una effettiva parità tra donne e uomini rappresenta inoltre la chiave del successo economico e sociale - non soltanto a livello europeo o nazionale ma anche nelle nostre Regioni, nelle nostre Città e nei nostri Comuni.

\*\*\*\*\*

Il Consiglio dei Comuni e delle Regioni d'Europa e la sua Commissione delle elette locali e regionali opera, da molti anni, attivamente per la promozione della parità tra donne e uomini a livello locale e regionale. Nel 2005, il CCRE ha creato uno strumento destinato ad essere utilizzato concretamente dalle autorità locali e regionali europee: "la città per l'uguaglianza". Identificando le buone procedure di un certo numero di Città e di Comuni europei, "La città per l'uguaglianza" propone una metodologia per l'attuazione di politiche di parità a livello locale e regionale. La Carta è la razionalizzazione di tale strumento.

Il ruolo degli enti locali e regionali per la promozione della parità dei sessi è stato affermato nella Dichiarazione mondiale della IULA (Unione Internazionale delle città e dei poteri locali) intitolata "Le donne nel governo locale" e adottata nel 1998. La nuova organizzazione mondiale, Città e Governi Locali Uniti, ha ugualmente fatto della parità uno dei suoi principali obiettivi.

## PREAMBOLO

**Il Consiglio dei Comuni e delle Regioni d'Europa, che rappresenta gli enti locali e regionali, in cooperazione con i seguenti partners:**

Associazione delle Città austriache

Associazione Nazionale delle Municipalità della Repubblica bulgara

Unione delle Municipalità cipriote

Unione delle Città e dei Comuni della Repubblica Ceca

Associazione dei Poteri Locali e Regionali finlandesi

Associazione francese del CCRE (AFCCRE)

Sezione tedesca del CCRE (RGRE)

Unione Centrale delle Città e dei Comuni della Grecia (KEDKE)

Associazione Nazionale ungherese dei Poteri Locali (TÖOSZ)

Associazione italiana del CCRE (AICCRE)

Federazione Toscana dell'AICCRE

Sindacato delle Città e Comuni lussemburghesi (SYVICOL)

Associazione delle Città polacche

Federazione spagnola delle Municipalità e Province (FEMP)

Associazione basca delle Municipalità (EUDEL)

Federazione delle Municipalità e Province di Extremadura (FEMPEX)

Città di Burguillos del Cerro (Spagna)

Città di Carthagène (Spagna)

Città di Francoforte sul Meno (Germania)

Città di Saint Jean de la Ruelle (Francia)

Città di Siviglia (Spagna)

Città di Valencia (Spagna)

Città di Vienna (Austria)

Comitato permanente per il Partenariato Euro-mediterraneo dei Poteri Locali e Regionali (COPPEM)

Agenzia del tempo e della mobilità Belfort-Montbéliard (Francia)

**Ricordando** che la Comunità europea e l'Unione sono fondate sul rispetto delle libertà e dei diritti fondamentali – ivi compresa la promozione della parità tra donne e uomini - e che la legislazione europea ha rappresentato la base dei progressi compiuti in quest'ambito in Europa;

**Ricordando** il quadro giuridico internazionale dei diritti umani delle Nazioni Unite ed in particolare la Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo e la Convenzione sull'Eliminazione di ogni forma di Discriminazione contro le Donne, adottata nel 1979;

**Sottolineando** il contributo fondamentale del Consiglio d'Europa per la promozione della parità tra donne e uomini e per l'autonomia locale;

**Considerando** che la parità tra donne e uomini implica la volontà di agire sui tre aspetti complementari della sua realizzazione e cioè sull'eliminazione delle disparità dirette, l'estirpazione delle disparità indirette e l'elaborazione di un ambiente politico, giuridico e sociale favorevole allo sviluppo di una democrazia paritaria;

**Condannando** il divario persistente fra il riconoscimento *de jure* del diritto alla parità e la sua applicazione reale ed effettiva;

**Considerando** che in Europa gli enti locali e regionali hanno e devono avere un ruolo cruciale per gli abitanti ed i cittadini nell'attuazione del diritto alla parità, in particolare quello fra donne e uomini, in tutti gli ambiti che sono di loro competenza;

**Considerando** che la partecipazione e la rappresentanza equilibrata delle donne e degli uomini nelle prese di decisione e nei posti di direzione è fondamentale per la democrazia;

**Ispirandoci** per la nostra azione alla Convenzione sull'Eliminazione di ogni forma di discriminazione contro le donne del 1979, alla Dichiarazione di Pechino e alla Piattaforma per l'azione delle Nazioni Unite del 1995, alle Risoluzioni della 23° Sessione Speciale dell'Assemblea generale del 2000 (Pechino + 5), alla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, alla Raccomandazione del Consiglio di dicembre 1996 riguardante la partecipazione equilibrata di donne e uomini nelle prese di decisione, e alla Dichiarazione mondiale dell'Unione internazionale delle città e dei poteri locali del 1998 sulle donne nel governo locale;

**Desiderando** evidenziare il 25° anniversario dell'entrata in vigore - settembre 1981 - della Convenzione sull'eliminazione di tutte le discriminazioni contro le donne delle Nazioni Unite;

**ha redatto questa Carta europea per la parità tra donne e uomini nella vita locale e invita gli enti locali e regionali d'Europa a firmarla e a metterla in pratica.**

## PRIMA PARTE

### PRINCIPI

Noi, firmatari della Carta per la parità fra donne e uomini nella vita locale, riconosciamo come base delle nostre azioni i seguenti principi fondamentali:

#### **1. La parità delle donne e degli uomini rappresenta un diritto fondamentale**

Questo diritto deve essere attuato dagli esecutivi locali e regionali in tutti gli ambiti dove essi esercitano le proprie responsabilità, ciò include l'obbligo di eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta.

#### **2. Per assicurare la parità tra donne e uomini, occorre tenere conto delle discriminazioni multiple e degli ostacoli**

Per affrontare la parità tra donne e uomini devono essere prese in considerazione le discriminazioni multiple e i pregiudizi, oltre a quelli in base al sesso, fondati sulla razza, il colore, le origini etniche e sociali, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o altre convinzioni, le opinioni politiche e ogni altro genere di opinioni, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, l'handicap, l'età, l'orientamento sessuale o lo stato economico e sociale.

#### **3. La partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini alle decisioni è una "condicio sine qua non" della società democratica**

Il diritto alla parità tra donne e uomini richiede alle autorità locali e regionali di prendere tutte le misure e adottare tutte le strategie appropriate per promuovere una rappresentanza e una partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini in tutti gli ambiti delle decisioni.

#### **4. L'eliminazione degli stereotipi sessuali è indispensabile per l'avvio della parità tra donne e uomini**

Le autorità locali e regionali devono eliminare gli stereotipi e gli ostacoli sui quali si basano le disparità di *status* e di condizione delle donne, e che conducono alla valutazione impari dei ruoli delle donne e degli uomini in campo politico, economico, sociale e culturale.

#### **5. Per far progredire la parità tra donne e uomini, è indispensabile integrare la dimensione di genere in tutte le attività degli enti locali e regionali**

La dimensione di genere deve essere presa in considerazione nell'elaborazione delle politiche, dei metodi e degli strumenti che riguardano la vita quotidiana della popolazione locale - per esempio attraverso tecniche d'integrazione di genere in tutte le politiche (mainstreaming)<sup>1</sup> e l'assunzione del parametro di genere nell'elaborazione e nell'analisi dei bilanci (gender budgeting)<sup>2</sup>. A tal fine, deve essere analizzata e presa in considerazione l'esperienza di vita delle donne in ambito locale, comprese le loro condizioni di esistenza e di lavoro.

## **6. Piani d'azione e programmi adeguatamente finanziati come strumenti necessari per far progredire la parità fra donne e uomini**

Gli esecutivi locali e regionali devono elaborare piani d'azione e programmi dotati di risorse, sia finanziarie che umane, necessari alla loro messa in pratica.

Questi principi sono le fondamenta sulle quali vertono gli Articoli nella Terza Parte della Carta.

-----  
1

**Mainstreaming** : Nel mese di luglio 1997, il Consiglio Economico e Sociale delle Nazioni Unite (ECOSOC) definiva il concetto dell'integrazione di genere come segue: "L'integrazione delle questioni di genere consiste nel valutare le implicazioni delle donne e degli uomini in ogni azione pianificata che comprende la legislazione, le procedure o i programmi in tutti gli ambiti e a tutti i livelli. Questa strategia permette d'integrare i pregiudizi e le esperienze delle donne e degli uomini al concetto, all'attuazione, al controllo e alla valutazione delle procedure e dei programmi in tutti gli ambiti politici, economici e societari affinché ne possano beneficiare in maniera paritaria e affinché la disparità attuale non sia perpetrata"

2

**Gender budgeting** : L'integrazione di una prospettiva di genere nel processo finanziario è un'applicazione dell'approccio integrato della parità fra le donne e gli uomini nel processo finanziario. Ciò implica la valutazione in una prospettiva di genere dei bilanci esistenti a tutti i livelli del processo finanziario nonché una risistemazione delle entrate e delle spese per promuovere la parità fra le donne e gli uomini.

## **SECONDA PARTE**

### **LA MESSA IN PRATICA DELLA CARTA E DEI SUOI IMPEGNI**

Il firmatario si impegna a prendere le seguenti misure specifiche per mettere in pratica le disposizioni della Carta:

1. In un lasso di tempo ragionevole (che non può superare i due anni) a seguire dalla data della firma, il firmatario della Carta si impegna ad elaborare ed adottare il proprio Piano d'azione per la parità e, in seguito, ad attuarlo.
2. Il Piano d'azione per la parità presenterà gli obiettivi e le priorità del firmatario, le misure che intende adottare e le risorse destinate a rendere effettiva la Carta e i rispettivi impegni. Il Piano presenterà anche il calendario proposto per la sua messa in pratica. Se il firmatario dispone già di un Piano d'azione per la parità, dovrà rivederlo per assicurarsi che siano contemplati tutti gli argomenti contenuti nella Carta.
3. Ciascun firmatario farà ampie consultazioni prima di adottare il Piano d'azione per la parità e lo diffonderà ampiamente dopo la sua adozione. Dovrà anche, con regolarità, rendere conto pubblicamente dei progressi realizzati nell'attuazione del Piano.
4. Ciascun firmatario correggerà, se le circostanze lo esigono, il proprio Piano d'azione per la parità, e produrrà un piano supplementare per ogni periodo successivo.
5. Ciascun firmatario s'impegna, per principio, a partecipare al sistema di valutazione che sarà stabilito per seguire i progressi nell'applicazione della Carta, e a favorire gli scambi tra gli esecutivi locali e regionali europei delle rispettive esperienze sui mezzi più efficaci per realizzare progressivamente la parità tra donne e uomini. A tale scopo dovranno essere accessibili i differenti Piani d'azione per la parità e altri documenti pubblici pertinenti.
6. Ciascun firmatario informerà per iscritto il Consiglio dei Comuni e delle Regioni d'Europa dell'adozione della Carta, della data di ratifica e della persona incaricata ad assicurare la collaborazione futura relativa alla Carta.

## **TERZA PARTE**

### **RESPONSABILITA' DEMOCRATICA**

#### **Articolo 1**

1. Il firmatario riconosce che il diritto alla parità è un preliminare fondamentale della democrazia, e che la società democratica non può permettersi di ignorare le capacità, le conoscenze, l'esperienza e la creatività delle donne. A tale scopo deve assicurare, sulla base della parità, l'inserimento, la rappresentanza e la partecipazione delle donne di estrazione culturale e di generazioni differenti in ogni ambito delle decisioni politiche e pubbliche.
2. Il firmatario, nella sua qualità di responsabile, democraticamente eletto, del territorio e del benessere della popolazione s'impegna quindi a promuovere e a favorire l'applicazione concreta del diritto sopra citato in tutti gli ambiti della sua attività - proprio in quanto rappresentante democratico della comunità locale, gestore diretto o indiretto di servizi, pianificatore e controllore nonché datore di lavoro -.

### **IL RUOLO POLITICO**

#### **Articolo 2 - Rappresentanza politica**

1. Il firmatario riconosce parità di diritto per le donne e per gli uomini a votare, a essere candidate/i, ad essere elette/i.
2. Il firmatario riconosce la parità di diritto delle donne e degli uomini a partecipare alla formulazione e all'attuazione delle politiche, ad esercitare mandati pubblici e ad avere cariche a tutti i livelli dell'esecutivo.
3. Il firmatario riconosce il principio della rappresentanza equilibrata di donne e uomini in tutte le istituzioni elette che assumano decisioni pubbliche.
4. Il firmatario s'impegna a prendere tutte le misure appropriate per difendere e sostenere i diritti e i principi di cui sopra, inclusi:
  - Incoraggiare le donne ad iscriversi nelle liste elettorali, a esercitare il loro diritto di suffragio individuale e a candidarsi a mandati e funzioni elettive
  - Incoraggiare i partiti e i gruppi politici ad adottare e mettere in pratica il principio della rappresentanza equilibrata delle donne e degli uomini

- A tal fine, incoraggiare i partiti e i gruppi politici a prendere tutte le misure legali, compresa l'adozione di quote se ritenute necessarie, per aumentare il numero delle donne candidate e poi elette.
  - Fissare le regole delle procedure e i codici di condotta affinché le candidate e le elette non siano scoraggiate da forme stereotipate di comportamento e di linguaggio, o da qualsiasi forma di molestia.
  - Adottare le misure per consentire alle/agli elette/i di conciliare la vita privata, la vita professionale e la vita pubblica, per esempio assicurandosi che orari e metodi di lavoro nonché la custodia dei bambini e delle persone a carico permettano a tutte/i le/gli elette/i una partecipazione attiva alle loro funzioni.
5. Il firmatario s'impegna a promuovere e a mettere in pratica il principio della rappresentanza equilibrata nei propri organismi decisionali o consultivi e nelle nomine da operare in qualsiasi organo esterno.

Qualora l'autorità non avesse, fino a quel momento, raggiunto una rappresentanza equilibrata di donne e uomini, s'impegnerà ad attuare il principio di cui sopra in modo che le condizioni non siano meno favorevoli al sesso minoritario che nella situazione vigente.

6. Il firmatario s'impegna inoltre ad assicurarsi che nessun posto pubblico o politico dove si debba nominare o eleggere un rappresentante non sia, per principio o nella pratica, riservato a, o considerato come riservato, in quanto normalmente attribuito ad un sesso a causa di attitudini stereotipate.

### **Articolo 3 - Partecipazione alla vita politica e civica**

1. Il firmatario riconosce che il diritto dei/delle cittadini/e a partecipare alla conduzione degli affari pubblici è un principio democratico fondamentale e che le donne e gli uomini hanno il diritto di partecipare in modo paritario al governo e alla vita pubblica della propria Regione e del proprio Comune.
2. Per quanto riguarda le diverse forme di partecipazione pubblica ai propri affari, per esempio tramite comitati consultivi, consigli di quartiere, di e-participation o di pianificazione partecipata, il firmatario s'impegna a fare in modo che donne e uomini abbiano la possibilità di parteciparvi, in pratica, in modo paritario. Laddove gli strumenti che permettono questa partecipazione non attuino la parità, egli si incarica di sviluppare e di provare nuovi metodi per raggiungere tale fine.
3. Il firmatario intraprende la promozione della partecipazione attiva alla vita politica e civica di donne e uomini appartenenti a qualsiasi gruppo della comunità, in particolare donne e uomini facenti parte di gruppi minoritari che, altrimenti, ne potrebbero essere esclusi.

## **Articolo 4 - L'impegno pubblico per la parità**

1. Il firmatario dovrà, nella sua qualità di rappresentante democratico del comune o del territorio di appartenenza, impegnarsi pubblicamente e formalmente ad applicare il principio della parità fra donne e uomini nella vita pubblica, inclusi:
  - L'annuncio della firma della Carta da parte del firmatario dopo un ampio dibattito e la ratifica di quest'ultima da parte dell'istituzione rappresentativa di livello più alto;
  - L'impegno a mettere in pratica gli obblighi contenuti nella Carta e a rendere conto pubblicamente e regolarmente dei progressi fatti nel corso dell'attuazione del Piano d'azione per la parità;
  - La promessa che il firmatario e i rappresentanti eletti dell'ente in questione adotteranno e si conformeranno ad una buona condotta in materia di parità dei sessi;
2. Il firmatario utilizzerà il proprio mandato democratico per indurre le altre istituzioni pubbliche e politiche, nonché le organizzazioni private e quelle della società civile, a prendere misure che mettano in pratica il diritto alla parità tra donne e uomini.

## **Articolo 5 - Lavorare con i partners per promuovere la parità**

1. Il firmatario si incarica di collaborare con tutti i partners del settore pubblico e privato nonché con i partner della società civile per promuovere una maggiore parità in tutti gli aspetti della vita sul proprio territorio. A tal fine cercherà in particolare di cooperare con i partner sociali.
2. Il firmatario consulterà le istituzioni e le organizzazioni partner, compresi quelli sociali, per la puntualizzazione e la revisione del Piano per la parità e di altri aspetti importanti relativi alla parità.

## **Articolo 6 - Neutralizzare gli stereotipi**

1. Il firmatario s'impegna a neutralizzare e a prevenire, per quanto possibile, pregiudizi, azioni, utilizzo di espressioni verbali e di immagini basate sull'idea della superiorità o dell'inferiorità dell'uno o dell'altro sesso, e/o il perpetuarsi di ruoli femminili e maschili stereotipati.
2. A tal fine, il firmatario dovrà accertarsi che la comunicazione, sia interna all'ente che verso il pubblico, sia conforme all'impegno assunto, promuovendo immagini sessuate positive o esempi ugualmente positivi.
3. Il firmatario aiuterà i collaboratori e le collaboratrici, attraverso la formazione o con altri mezzi, ad identificare e ad eliminare le attitudini e i comportamenti stereotipati, adottando codici di comportamento al riguardo.

4. Il firmatario realizzerà attività e campagne di comunicazione volte a favorire la presa di coscienza sul ruolo controproducente degli stereotipi di genere nei confronti della realizzazione della parità tra donne e uomini.

### **Articolo 7 - Amministrazione e consulenza valide**

1. Il firmatario riconosce il diritto per le donne e gli uomini di veder trattati i loro interessi con uguaglianza, imparzialità e giustizia e in un lasso di tempo appropriato, inclusi:
  - Il diritto di essere ascoltate/i prima che venga presa qualsiasi decisione che li riguardi e che possa avere un'incidenza negativa;
  - Il dovere per l'autorità di motivare la propria decisione;
  - Il diritto ad essere informate/i su argomenti che le/li riguardano.
2. Il firmatario riconosce che, nell'ambito delle proprie competenze, la qualità delle politiche e delle decisioni migliorerà se le persone coinvolte possono essere consultate; è fondamentale che donne e uomini abbiano, in pratica, uguale accesso all'informazione e uguale possibilità di reazione.
3. Il firmatario s'impegna quindi a considerare appropriati i seguenti provvedimenti:
  - Accertarsi che le modalità di comunicazione e di informazione tengano conto delle necessità delle donne e degli uomini, compreso l'accesso personale alle tecnologie dell'informazione e della comunicazione;
  - Accertarsi che, nel contesto delle consultazioni, i punti di vista normalmente meno ascoltati vengano presi in considerazione, e che vengano promosse azioni positive legali per assicurare questa partecipazione;
  - Quando occorre, fare consultazioni separate per le donne.

## **QUADRO GENERALE PER LA PARITA'**

### **Articolo 8 - Impegno generale**

1. Per la durata del mandato, il firmatario riconosce, rispetta e promuove i diritti e i principi riguardanti la parità tra donne e uomini e combatte gli ostacoli e la discriminazione legati al genere.
2. Gli impegni definiti nella Carta sono responsabilità del firmatario laddove, nella totalità o in parte, dipendano dal suo potere legale

### **Articolo 9 – Analisi di genere**

1. Il firmatario, nel corso del suo mandato, s'impegna ad effettuare un'analisi di genere, come definito in questo articolo.
2. A tal fine, il firmatario, in accordo con priorità, risorse e decisioni, precedentemente assunti, si impegna a stabilire un programma per l'attuazione delle analisi di genere, includendolo nel piano d'azione per la parità.
3. Le analisi di genere riguarderanno i seguenti provvedimenti:
  - La revisione di politiche, procedure, prassi e modelli vigenti per valutarne eventuali discriminazioni, e per verificare se si basano su stereotipi sessuali e se rispondono, in modo appropriato, alle necessità specifiche di donne e uomini.
  - La revisione dell'assegnazione delle risorse finanziarie o altre, per gli scopi sopra descritti.
  - L'identificazione di priorità ed obiettivi che permettano di trattare in maniera adeguata le questioni sollevate dalle revisioni sopra esposte e volti a migliorare la fornitura dei servizi.
  - La messa in pratica, all'inizio della procedura complessiva, dell'analisi di ogni proposta significativa relativa a politiche nuove o modificate in base alla carta e delle variazioni nell'assegnazione delle risorse, al fine di identificarne il potenziale impatto sulle donne e sugli uomini, e di assumere le decisioni finali alla luce di tale analisi.
  - Il riconoscimento delle necessità o degli interessi di coloro che subiscono discriminazioni o difficoltà molteplici.

## **Articolo 10 - Discriminazioni molteplici o ostacoli**

1. Il firmatario riconosce che la discriminazione basata su motivazioni quali: il sesso, la razza, l'origine sociale o etnica, i caratteri genetici, la lingua, la religione o le credenze, le opinioni politiche o altre, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, l'handicap, l'età o l'orientamento sessuale, è vietata.
2. Inoltre, il firmatario riconosce che, malgrado il divieto espresso al punto 1 dell'articolo 10, numerose donne e uomini sono sottoposti a discriminazioni molteplici e incontrano ostacoli, che includono svantaggi socio economici con impatto diretto sulla loro capacità di esercitare gli altri diritti definiti e specificati nella Carta.
3. Il firmatario s'impegna, per quanto di sua competenza, ad intraprendere ogni azione appropriata nel combattere gli effetti delle discriminazioni molteplici o degli ostacoli, compreso:
  - Accertarsi che le discriminazioni molteplici e gli ostacoli siano affrontati nel Piano d'azione per la parità e nelle relative analisi di genere,
  - Accertarsi che le questioni sollevate dalle discriminazioni molteplici e dagli ostacoli siano prese in considerazione nella messa in pratica di azioni o di misure previste negli altri articoli della Carta.
  - Prendere misure specifiche per affrontare le necessità particolari delle immigrate e degli immigrati.

## **IL RUOLO DEL DATORE DI LAVORO**

### **Articolo 11**

1. Il firmatario, nel suo ruolo di datore di lavoro, riconosce il diritto alla parità fra donne e uomini in tutti gli aspetti dell'occupazione, ivi comprese l'organizzazione e le condizioni del lavoro.
2. Il firmatario riconosce il diritto a conciliare la vita professionale, sociale e privata, nonché il diritto alla dignità e alla sicurezza sul posto di lavoro.
3. Il firmatario s'impegna a prendere qualsiasi provvedimento, comprese azioni positive, nell'ambito dei poteri conferitigli, per concretizzare i diritti sopra citati.

I provvedimenti citati al punto 3. comprendono quanto segue:

- (a) La revisione di politiche e procedure relative all'occupazione in seno alla propria organizzazione, nonché lo sviluppo e l'attuazione del capitolo "occupazione" del corrispondente Piano per la parità al fine di esaminare le disparità in un lasso di tempo appropriato, e che comprenda soprattutto:
- La parità delle retribuzioni, cioè salario uguale per un lavoro di valore equivalente
  - Disposizioni per la revisione dei salari, dei metodi di pagamento e delle pensioni
  - Provvedimenti volti ad assicurare in maniera equa e trasparente la promozione e le opportunità di sviluppo della carriera
  - Provvedimenti volti ad assicurare una rappresentanza equilibrata di donne e uomini a tutti i livelli, soprattutto per correggere ogni disparità nei livelli superiori di inquadramento
  - Provvedimenti volti a sopprimere qualsiasi segregazione professionale basata sul sesso, e ad incoraggiare il personale a richiedere e occupare posti non tradizionali
  - Misure volte ad assicurare un equo reclutamento
  - Misure volte ad assicurare condizioni di lavoro idonee, senza pericolo per la salute e in piena sicurezza
  - Procedure di consultazione degli impiegati e dei loro sindacati, assicurando una partecipazione equilibrata di donne e di uomini in ogni organismo consultivo o di negoziato.
- (b) Il divieto alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro, attraverso una dichiarazione pubblica sulla inaccettabilità di un simile comportamento alla quale si devono aggiungere: un appropriato sostegno alle vittime, la messa in opera di politiche trasparenti sul trattamento dei colpevoli, e interventi finalizzati a risvegliare le coscienze su questo tema.
- (c) La ricerca della composizione del personale a tutti i livelli, tenendo conto della diversità sociale, economica e culturale della popolazione locale.
- (d) L'aiuto a conciliare la vita professionale, sociale e privata con:
- L'introduzione di politiche che permettano, se del caso, l'ottimizzazione del tempo di lavoro e provvedimenti per l'aiuto ai familiari dipendenti dai lavoratori;
  - Formazione degli uomini tesa a incoraggiare l'utilizzo del loro diritto all'assenza dal lavoro per assistere familiari a carico.

## **FORNITURA DI BENI E SERVIZI**

### **Articolo 12**

1. Il firmatario riconosce che, nell'esecuzione dei compiti e obblighi riguardanti le forniture di beni e servizi, compresi i contratti d'acquisto di prodotti, l'utilizzo di servizi e la realizzazione di lavori, è sua responsabilità promuovere la parità delle donne e degli uomini.
2. Il firmatario riconosce che tale responsabilità assume un significato particolare quando viene proposto di concedere ad altra entità giuridica la fornitura di un importante servizio pubblico, di cui il firmatario è responsabile per legge. In questi casi, il firmatario dovrà accertarsi che il soggetto che ottiene il contratto (qualunque sia il suo statuto giuridico) assicuri la promozione della parità tra donne e uomini, esattamente come l'avrebbe assicurata il firmatario se avesse fornito il servizio richiesto.
3. Inoltre, il firmatario s'incarica di mettere in pratica, ogni volta che lo ritenga necessario, i seguenti provvedimenti:
  - (a) Prendere in considerazione – per ogni contratto significativo che intende sottoscrivere - le conseguenze di genere e le opportunità offerte dal contratto per la promozione della parità in maniera legale
  - (b) Accertarsi che le clausole del contratto tengano conto degli obiettivi di parità dei sessi
  - (c) Accertarsi che gli altri termini e condizioni del contratto in questione tengano conto e rispecchino gli obiettivi di cui al punto (b)
  - (d) Utilizzare il potere conferito dalla legislazione europea sugli appalti pubblici per precisare le condizioni di prestazione che abbiano ricadute sulle valutazioni sociali
  - (e) Sensibilizzare il personale o i consiglieri, responsabili delle gare degli appalti pubblici e dei contratti di locazione, alla consapevolezza, nelle loro funzioni, del rispetto dell' uguaglianza di genere, anche attraverso corsi di formazione allo scopo
  - (f) Accertarsi che i termini di un contratto principale diano la sicurezza che i subappaltatori rispettino gli obblighi volti a promuovere la parità dei sessi

## **IL RUOLO DI PRESTATORE DI SERVIZI**

### **Articolo 13 - Educazione e formazione continua**

1. Il firmatario riconosce il diritto all'educazione per ciascuno oltre al diritto di accedere alla formazione professionale e continua. Il firmatario riconosce che il diritto all'educazione riveste una funzione vitale in tutte le tappe dell'esistenza, affinché vengano assicurate reali pari opportunità, si formino attitudini essenziali per la vita e per l'occupazione e vengano così aperte nuove possibilità allo sviluppo professionale.
2. Il firmatario si incarica, negli ambiti di propria competenza, di assicurare o promuovere pari accesso all'educazione, alla formazione professionale e continua per le donne e gli uomini, le ragazze e i ragazzi.
3. Il firmatario riconosce la necessità di eliminare ogni stereotipo dei ruoli delle donne e degli uomini in ogni forma di educazione. A tal fine si incarica di prendere o promuovere i seguenti provvedimenti:
  - La revisione dei materiali educativi, dei programmi scolastici e di altri programmi educativi e dei metodi d'insegnamento per garantire che vengano contrastate attitudini e pratiche stereotipate.
  - La messa in pratica di azioni specifiche per incoraggiare le scelte di carriera non convenzionali
  - L'inclusione, nei corsi di educazione civica e di educazione alla cittadinanza, di nozioni e informazioni che sottolineino l'importanza della pari partecipazione delle donne e degli uomini nel processo democratico
4. Il firmatario riconosce che le modalità in cui le scuole e altri istituti educativi sono diretti rappresentano un modello importante per i bambini e i giovani. Il firmatario s'impegna quindi a promuovere una rappresentanza equilibrata di donne e uomini a tutti i livelli degli istituti scolastici, a cominciare dalle direzioni.

### **Articolo 14 - La salute**

1. Il firmatario riconosce il diritto per ognuna/o di beneficiare di un buono stato di salute fisica e mentale e afferma che l'accesso delle donne e degli uomini a cure mediche e a trattamenti di qualità nonché alla prevenzione è fondamentale per la realizzazione di questo diritto.
2. Il firmatario riconosce che in base alla parità fra donne e uomini e affinché ambedue i generi godano di buona salute, i servizi medici e sanitari devono tenere conto delle diverse necessità. Riconosce inoltre che tali necessità non provengono soltanto dalle differenze biologiche ma anche da condizioni di vita e di lavoro differenti nonché da attitudini e presupposti stereotipati.
3. Il firmatario s'impegna a prendere, laddove di sua competenza, ogni azione appropriata nel promuovere ed assicurare ai suoi amministrati/e il più alto livello di sanità. A tal fine, si impegna a concludere positivamente o a promuovere le seguenti misure:

- Includere l'ottica di genere nella pianificazione nella destinazione delle risorse e nella fornitura di servizi medici e sanitari
- Garantire che le attività volte a promuovere la sanità, comprese quelle tendenti ad incoraggiare una sana alimentazione e l'importante esercizio fisico, tengano conto delle attitudini e delle necessità diverse delle donne e degli uomini.
- Garantire che il personale specializzato, ivi compreso il personale che lavora per la promozione della salute, conosca le modalità con le quali il genere influisce sulle cure mediche e sanitarie, e tenga conto dell'esperienza diversa di donne e uomini nelle rispettive cure
- Garantire che donne e uomini abbiano accesso ad un'informazione adeguata sui problemi della sanità.

### **Articolo 15 - Assistenza e servizi sociali**

1. Il firmatario riconosce che ognuno/a ha diritto a disporre dei servizi sociali necessari e di beneficiare dell'assistenza di un particolare servizio, in caso di bisogno.
2. Il firmatario riconosce che le donne e gli uomini hanno necessità diverse provenienti da condizioni economiche e sociali differenti e da altri fattori. Di conseguenza, per assicurare alle donne e agli uomini un uguale accesso all'assistenza sociale e ai servizi sociali, l'organizzazione firmataria prenderà tutte le misure necessarie per:
  - Includere l'approccio di genere nella pianificazione il finanziamento e la fornitura dell'assistenza sociale e dei servizi sociali
  - Garantire che il personale coinvolto nell'erogazione dell' assistenza sociale e dei servizi sociali riconosca le modalità con cui il genere influisce su questi servizi e tenga conto dell'esperienza diversa che le donne e gli uomini hanno di questi servizi.

## **Articolo 16 – Assistenza all’infanzia**

1. Il firmatario riconosce il ruolo essenziale della buona qualità dei sistemi di assistenza all’infanzia - finanziariamente abbordabili, accessibili a tutti i genitori e alle altre persone che si occupano di bambini qualunque sia la loro situazione finanziaria - nella promozione di una reale parità tra donne e uomini, e nella loro esigenza di conciliare la vita: professionale, pubblica e privata. Il firmatario riconosce inoltre il contributo che tale assistenza all’infanzia apporta alla vita economica e sociale, e al tessuto della comunità locale e all’intera società
2. Il firmatario s’impegna ad assegnare priorità alla realizzazione e alla promozione di tali sistemi di assistenza, gestiti direttamente o indirettamente (pubblico/privato). S’impegna inoltre ad incoraggiare tali sistemi attraverso altri fornitori, compreso l’aiuto che possono dare i datori di lavoro locali.
3. Il firmatario riconosce inoltre che l’educazione dei bambini richiede la divisione delle responsabilità fra donne, uomini e l’insieme della società, e s’incarica di combattere gli stereotipi di genere secondo i quali la cura dei bambini è considerata principalmente compito o responsabilità delle donne.

## **Articolo 17 - Cura dei familiari a carico**

1. Il firmatario riconosce che le donne e gli uomini hanno la responsabilità di occuparsi dei familiari a carico, oltre che dei bambini, e che tale responsabilità può ostacolare la loro possibilità ad avere un ruolo nella società.
2. Il firmatario riconosce inoltre che tale responsabilità è affidata in maniera sproporzionata alle donne e rappresenta un ostacolo alla parità tra donne e uomini.
3. Il firmatario s’impegna a eliminare questa disparità come segue:
  - Inserendo nelle sue priorità la fornitura e la promozione di sistemi di assistenza gestiti direttamente o indirettamente, che siano di alta qualità e finanziariamente accessibili.
  - Fornendo il sostegno e promuovendo opportunità per coloro (donne e uomini) che soffrono di isolamento sociale a causa dell’assistenza a un familiare ammalato
  - Promovendo una campagna contro gli stereotipi secondo i quali si presume che l’assistenza dei familiari sia quasi esclusivamente responsabilità delle donne

## **Articolo 18 - Inclusione sociale**

1. Il firmatario riconosce che ognuna/o ha il diritto di essere salvaguardato contro la povertà e l'esclusione sociale e che, inoltre, le donne sono generalmente più soggette a subire l'esclusione sociale, poiché accedono in misura minore alle risorse, ai beni, ai servizi e alle opportunità rispetto agli uomini.
2. Il firmatario s'impegna quindi, all'interno dei servizi e delle proprie responsabilità e lavorando con i partners sociali, ad assumere, in un quadro globalmente coordinato, provvedimenti per:
  - Promuovere, per le donne e gli uomini che sono o che rischiano l'esclusione sociale o la povertà, l'accesso effettivo all'occupazione, alla casa, alla formazione, all'educazione, alla cultura, all'informazione, alle tecnologie della comunicazione e all'assistenza sociale e medica;
  - Riconoscere le necessità personali e la situazione delle donne escluse socialmente;
  - Promuovere l'integrazione delle donne e degli uomini, prendendo in considerazione le loro necessità specifiche

## **Articolo 19 - Alloggio**

1. Il firmatario riconosce il diritto alla casa e afferma che l'accesso ad un alloggio di qualità è una delle necessità umane fondamentali e vitale per il benessere dell'individuo e della sua famiglia.
2. Il firmatario riconosce inoltre che le donne e gli uomini hanno spesso necessità specifiche e distinte riguardo alla casa, di cui bisogna tenere conto anche perché:
  - (a) Le donne, mediamente, dispongono di reddito e di risorse finanziarie minori rispetto agli uomini ed hanno quindi necessità di alloggi confacenti ai loro mezzi;
  - (b) Le famiglie monoparentali, nella maggior parte dei casi, hanno come capofamiglia una donna e hanno necessità di accedere agli alloggi popolari;
  - (c) Gli uomini in stato di bisogno sono spesso maggioranza fra i senza fissa dimora.
3. Il firmatario s'impegna quindi a:
  - (a) fornire o promuovere per tutti il diritto a un alloggio di livello e dimensioni adeguate in un ambiente decente, dove siano accessibili i servizi indispensabili.
  - (b) prendere misure tendenti a evitare i senza fissa dimora, in particolare fornendo loro assistenza basandosi su criteri di necessità, di vulnerabilità e di non discriminazione;

(c) intervenire, in base al suo potere, sul prezzo degli alloggi rendendoli accessibili a coloro i quali non dispongono di risorse sufficienti.

4. Il firmatario s'incarica ugualmente di assicurare o di promuovere la parità di diritto delle donne e degli uomini a diventare locatari, proprietari, o detentori di un titolo di proprietà di qualunque forma, del loro alloggio. A tal fine s'impegna ad utilizzare il suo potere o la sua influenza per assicurare alle donne la stessa possibilità ad accedere al prestito e ad altre forme di assistenza finanziaria e di credito per acquistare un alloggio.

### **Articolo 20 - Cultura, sport e tempo libero**

1. Il firmatario riconosce il diritto per tutte/i di prendere parte alla vita culturale e di usufruire della vita artistica.
2. Il firmatario riconosce inoltre il ruolo dello sport nell'arricchimento della vita della comunità e nella garanzia del diritto alla salute, così come definito nell'articolo 14. Riconosce che le donne e gli uomini hanno diritto al pari accesso alle attività e agli impianti culturali, sportivi e del tempo libero.
3. Riconosce che le donne e gli uomini hanno esperienza ed interessi diversi in materia di cultura, sport e tempo libero e che possono verificarsi azioni stereotipate di genere. S'impegna quindi ad attuare o a promuovere, come è giusto, misure che permettano di:
  - Assicurare che le donne e gli uomini, i ragazzi e le ragazze possano beneficiare e accedere equamente agli impianti e alle attività sportive, culturali e del tempo libero
  - Incoraggiare le donne e gli uomini, i ragazzi e le ragazze a partecipare in maniera equa a tutti gli sport e le attività culturali, compresi quelli considerati tradizionalmente "femminili" o "maschili"
  - Incoraggiare le associazioni artistiche, culturali e sportive a promuovere attività culturali e sportive che mettano in discussione una visione stereotipata delle donne e degli uomini
  - Incoraggiare le biblioteche pubbliche a contestare gli stereotipi di genere attraverso la scelta dei libri e di altri documenti e con le loro attività promozionali.

## **Articolo 21 - Sicurezza e protezione**

1. Il firmatario riconosce il diritto di ogni donna e ogni uomo alla propria incolumità e alla libertà di movimento e che tali diritti non possono essere esercitati liberamente o equamente, sia nell'ambito pubblico che in quello privato, se le donne e gli uomini sono vittime dell'insicurezza generale o se pensano di essere minacciati a causa di quest'ultima.
2. Il firmatario riconosce inoltre che le donne e gli uomini, in parte a causa degli obblighi e dei modelli di vita diversi, devono spesso fronteggiare problemi diversi inerenti la sicurezza e l'incolumità e tali differenze devono essere trattate di conseguenza.
3. Il firmatario s'impegna quindi a:
  - (a) analizzare, tenendo in considerazione il genere, le statistiche che si riferiscono al numero e ai tipi di incidenti (compresi i crimini gravi commessi contro la persona) che colpiscono l'incolumità e la sicurezza delle donne e degli uomini e, all'occorrenza, a controllare il livello e la natura della paura della criminalità o di altre forme di mancanza di sicurezza;
  - (b) sviluppare ed attuare strategie, politiche ed azioni, compresi miglioramenti specifici allo stato o alla configurazione dell'ambiente (ad esempio i vari sistemi di collegamento dei trasporti, i parcheggi, l'illuminazione pubblica); assicurare la sorveglianza da parte della polizia o altri servizi di sicurezza; aumentare concretamente la sicurezza e la garanzia delle donne e degli uomini e cercare di ridurre la loro percezione di insicurezza.

## **Articolo 22 - Abusi sessuali**

1. Il firmatario riconosce che gli abusi sessuali, che colpiscono le donne in maniera sproporzionata, rappresentano la violazione di un diritto umano fondamentale, e sono un'offesa alla dignità e all'integrità fisica e morale degli esseri umani.
2. Il firmatario riconosce che l'abuso sessuale nasce dall'idea, nell'aggressore, della superiorità di un sesso sull'altro nel contesto di una relazione di abuso di potere.
3. Il firmatario s'impegna quindi ad attuare e rafforzare politiche ed azioni contro l'abuso sessuale, compreso:
  - Fornire o aiutare le strutture di assistenza e di soccorso alle vittime
  - Fornire l'informazione sui soccorsi disponibili nella regione in ogni lingua principalmente usata localmente
  - Assicurarci che adeguate equipe professionali siano state formate per identificare e soccorrere le vittime
  - Promuovere campagne di sensibilizzazione e programmi di educazione destinati alle vittime o a soggetti a rischio nonché agli aggressori.

## **Articolo 23 - Tratta degli esseri umani**

1. Il firmatario riconosce che il crimine della tratta di esseri umani, che colpisce le donne e le ragazze in maniera esagerata, rappresenta una violazione del diritto umano fondamentale ed è un'offesa alla dignità e all'integrità fisica e morale degli esseri umani.
2. Il firmatario s'impegna ad attuare e rafforzare le politiche e le azioni destinate a prevenire la tratta di essere umani come segue:
  - Attraverso l'informazione e campagne di sensibilizzazione
  - Attraverso programmi di formazione per le equipe professionali incaricate d'identificare e di soccorrere le vittime
  - Attraverso misure per eliminarne la richiesta
  - Attraverso misure appropriate per assistere le vittime, compreso l'accesso al trattamento medico, ad un alloggio adeguato e sicuro e a degli interpreti.

## **PIANIFICAZIONE E SVILUPPO SOSTENIBILE**

### **Articolo 24 - Sviluppo sostenibile**

1. Il firmatario riconosce che per quanto riguarda la pianificazione e lo sviluppo di strategie per la conservazione del territorio, debbono essere pienamente rispettati i principi dello sviluppo sostenibile. Tali principi devono comprendere un'integrazione equilibrata della dimensione economica, sociale, ambientale e culturale ed includere ugualmente la necessità di promuovere e realizzare la parità tra donne e uomini.
2. Il firmatario s'impegna quindi a tener conto del principio di parità in quanto dimensione fondamentale dell'insieme della pianificazione, e/o delle strategie per quanto riguarda lo sviluppo sostenibile del territorio.

### **Articolo 25 - Pianificazione urbana e locale**

1. Il firmatario riconosce l'importanza dello sviluppo dello spazio, dei trasporti, dell'economia nonché l'importanza delle politiche e dei piani di utilizzo del suolo per creare le condizioni nelle quali il diritto alla parità delle donne e degli uomini nella vita locale sia più facilmente attuabile.
2. Il firmatario s'impegna ad assicurare che nella concezione, l'elaborazione, l'adozione e l'attuazione di queste politiche e di questi piani siano presi in considerazione:
  - La necessità di promuovere la parità reale in tutti gli aspetti della vita locale
  - Le necessità specifiche delle donne e degli uomini in relazione all'occupazione, all'accesso ai servizi, alla vita culturale, all'educazione e all'esercizio delle responsabilità familiari e fondate su dati specifici locali o generali, comprese le analisi di genere realizzate dall'organizzazione firmataria,

- La realizzazione di strutture di qualità che tengano conto delle necessità delle donne e degli uomini.

## **Articolo 26 - Mobilità e Trasporti**

1. Il firmatario riconosce che la mobilità e l'accesso ai mezzi di trasporto sono condizioni indispensabili affinché le donne e gli uomini possano esercitare gran parte dei loro diritti, lavori, attività, compreso l'accesso all'occupazione, all'educazione, alla cultura e ai servizi essenziali. Riconosce ugualmente che lo sviluppo sostenibile e il successo di un Comune o di una Regione dipendono in larga misura dallo sviluppo delle infrastrutture e dal servizio pubblico dei trasporti efficaci e di buona qualità.
2. Il firmatario riconosce inoltre che le donne e gli uomini hanno spesso necessità e abitudini diverse per quanto riguarda gli spostamenti ed i trasporti, necessità e abitudini fondati su fattori quali il reddito, le responsabilità dei figli e dei familiari a carico e gli orari di lavoro. Di conseguenza, le donne utilizzano maggiormente i trasporti pubblici rispetto agli uomini.
3. Il firmatario s'impegna quindi:
  - (a) A tener conto delle necessità di spostamento e delle modalità di utilizzo dei trasporti delle donne e degli uomini, compresi quelli dei comuni urbani e rurali;
  - (b) A fare in modo che i servizi di trasporto offerti ai cittadini sul territorio siano idonei alle necessità specifiche e alle necessità comuni delle donne e degli uomini e alla realizzazione di una vera parità tra donne e uomini nella vita locale.
4. Il firmatario s'impegna inoltre a migliorare progressivamente i trasporti pubblici sul territorio, comprese le connessioni intermodali, per trattare le esigenze specifiche e comuni di donne e uomini in materia di trasporti che devono essere regolari, finanziariamente accessibili e sicuri e contribuire così allo sviluppo sostenibile.

## **Articolo 27 - Sviluppo economico**

1. Il firmatario riconosce che la realizzazione dello sviluppo economico equilibrato e sostenibile è componente vitale del successo di un Comune o di una Regione e che le attività e i servizi in quest'ambito possono incoraggiare in modo significativo l'avanzamento della parità delle donne e degli uomini.
2. Il firmatario riconosce la necessità di aumentare il livello e la qualità dell'occupazione delle donne e riconosce inoltre che il rischio di povertà legato alla disoccupazione di lunga durata e al lavoro non remunerato è particolarmente elevato per le donne.
3. Il firmatario si impegna, in base alle proprie attività e servizi nell'ambito dello sviluppo economico, a considerare le necessità e gli interessi delle donne e degli uomini nonché le opportunità che permettano di far crescere la parità e di attuare a tal fine gli interventi necessari. Le azioni possono comprendere:

- L'aiuto e l'incoraggiamento alle donne imprenditrici;
- L'assicurazione che il sostegno alle imprese, finanziario o di altra natura, promuova la parità tra i sessi;
- L'incoraggiamento delle donne in formazione ad acquisire le competenze e ottenere le qualifiche che conducano ad occupazioni generalmente considerate "maschili", offrendo loro posti equivalenti e vice versa.

### **Articolo 28 - L'ambiente**

1. Il firmatario riconosce la propria responsabilità nella realizzazione di un alto livello di protezione e di miglioramento dell'ambiente sul suo territorio, comprese le politiche locali riguardanti i rifiuti, l'inquinamento acustico, la qualità dell'aria, la biodiversità e l'impatto del cambiamento climatico. Riconosce il pari diritto alle donne e agli uomini di beneficiare dei servizi e delle politiche in materia di ambiente.
2. Il firmatario riconosce che in numerosi ambiti i modelli di vita delle donne e degli uomini sono diversi, che le donne e gli uomini tendono a distinguersi nell'uso che fanno dei servizi locali o degli spazi attrezzati, o ancora che sono confrontate/i a problemi ambientali diversi.
3. Di conseguenza, il firmatario s'impegna, per quanto riguarda lo sviluppo delle politiche e dei servizi ambientali, a tenere in pari considerazione le necessità specifiche legate ai rispettivi modelli di vita delle donne e degli uomini e al principio di solidarietà fra le generazioni.

## **IL RUOLO DI CONTROLLO**

### **Articolo 29 - Gli enti locali in qualità di controllori**

1. In esecuzione agli impegni e alle competenze relative ai controllori delle attività inerenti il suo territorio, il firmatario riconosce l'importanza che il ruolo di una regolamentazione effettiva e della protezione dei consumatori, riveste nel mantenimento della sicurezza e del benessere della popolazione locale e che le donne e gli uomini possono essere investiti in modo differente dalle attività di controllo.
2. Nell'esecuzione dei compiti di controllo, il firmatario s'impegna a considerare le esigenze, gli interessi e le condizioni di esistenza specifiche delle donne e degli uomini.

## **GEMELLAGGI E COOPERAZIONE INTERNAZIONALE**

### **Articolo 30**

1. Il firmatario riconosce il valore dei gemellaggi e della cooperazione europea ed internazionale degli enti locali e regionali per l'avvicinamento dei cittadini e per promuovere scambi di conoscenze e di comprensione reciproca al di là delle frontiere nazionali.
2. Il firmatario s'impegna, nelle attività di gemellaggio e di cooperazione europea ed internazionale, a:
  - coinvolgere in queste attività, in maniera equa, donne e uomini provenienti da ambienti diversi
  - utilizzare le relazioni di gemellaggio e i partenariati europei ed internazionali come piattaforma di scambio di esperienze e di conoscenze sulle tematiche di parità delle donne e degli uomini.
  - integrare la dimensione della parità tra i sessi nelle azioni di cooperazione decentrata.

LA PROVINCIA DI AREZZO IL 05/03/2007 HA SOTTOSCRITTO LA CARTA EUROPEA PER L'UGUAGLIANZA E LA PARITÀ DELLE DONNE E DEGLI UOMINI NELLA VITA LOCALE E REGIONALE CON ATTO DI GIUNTA N.126.

**Allegato n. 3**



Prot. 16600/02.01.0.06

**OGGETTO: Carta Europea per la parità delle donne e degli uomini: proposta dell'AICCRE Toscana. Adesione.**

PRESIDENTE: Vincenzo CECCARELLI

SEGRETARIO GENERALE: Gabriele CHIANUCCI

Dei componenti

- 1) CECCARELLI Vincenzo
- 2) RICCI Mirella
- 3) CARDONE Angelo Maria
- 4) CAROTI Emanuela
- 5) CECCHI Gabriella
- 6) CUTINI Andrea
- 7) DORI Alessandra
- 8) PELLEGRINI Simone
- 9) VASAI Roberto

Assenti: Cardone - Cecchi

Relatore: Presidente

Servizio: Affari Generali

Riscontro di Bilancio: no

Allegati: si

Immediatamente eseguibile: si

Invio Capigruppo: si

Uffici interessati: PRE



## Deliberazione della Giunta Provinciale

n° 126

del 05.03.2007

pagina n.2

### LA GIUNTA PROVINCIALE

**VISTA** la proposta presentata dall'AICCRE Toscana in merito alla Carta Europea per l'uguaglianza di donne e uomini nella vita locale e regionale;

**VISTO** che la stessa è stata elaborata e promossa dal Consiglio dei Comuni e delle Regioni d'Europa e dai suoi partners;

**CONSIDERATO** che con la Carta Europea si invitano gli enti territoriali a utilizzare i loro poteri e i loro partnariati a favore di una maggiore uguaglianza delle donne e degli uomini;

**CONSIDERATO** che la stessa è già stata sottoscritta dalla Regione Toscana, dalle Province di Firenze, Pisa, Massa, Livorno, Grosseto e da numerosi Comuni;

**CONSIDERATO** gli Enti Locali hanno un ruolo importante per i cittadini nell'attuazione del diritto all'uguaglianza, in particolare quello fra donne e uomini, in tutti gli ambiti che sono di loro competenza;

**RITENUTO OPPORTUNO** aderire alla sottoscrizione della proposta dell'AICCRE Toscana;

**VISTO** il parere favorevole del Responsabile dell'ufficio proponente in ordine alla regolarità tecnica, ai sensi dell'art. 49 comma 1 del D.lgs 18.08.2000 n. 267.

**VISTO** il parere favorevole del Segretario Generale, ai sensi del decreto del Presidente della Provincia n. 171 del 21.05.1997;

**A voti unanimi**

**DELIBERA**

**DI ADERIRE** alla sottoscrizione della Carta Europea per l'uguaglianza di donne e uomini nella vita locale e regionale proposta dall' AICCRE Toscana allegata al presenta atto come parte integrante e sostanziale.

**DI DARE ATTO** che la presente deliberazione è comunicata ai Capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 125 del D.lgs. 18.08.2000 n. 267.

**DI DICHIARARE** la presente deliberazione, a voti unanimi, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.lgs 18.08.2000 n. 267.

Letto, approvato e sottoscritto e in originale firmato.

Cura e sviluppo testi:  
Centro Pari Opportunità  
Piazzetta delle Logge del Grano  
52100 Arezzo - Tel. 0575 30181  
[www.provincia.aretzo.it/didonne](http://www.provincia.aretzo.it/didonne)  
[www.didonne.it](http://www.didonne.it)



Finito di stampare nel mese di aprile 2009  
da Tipografia Graphicomp - Arezzo