



IN PARI

**PIANO
TERRITORIALE
PLURIENNALE
PARI OPPORTUNITÀ
2006/2009**

**coordinato dall'Assessora alle Pari opportunità e Relazioni Internazionali,
Aurora Tesio**

Redazione a cura di:
Elena Apollonio
Enrico Chiais
Alessio Forgelli
Michele Fortunato
Laura Vinassa

Revisione a cura di:
Monica Andriolo

INDICE

PREMESSA	<i>pag. 1</i>
INTRODUZIONE	<i>pag. 3</i>
1. CONSIDERAZIONI METODOLOGICHE	<i>pag. 6</i>
1.1 La parità e le pari opportunità tra donne e uomini: una strategia da perseguire	<i>pag. 6</i>
1.2 Dall'uguaglianza tra donne e uomini alle pari opportunità per tutti	<i>pag. 8</i>
1.3 Lo sviluppo locale: una sede favorevole all'uguaglianza	<i>pag. 9</i>
2. LINEE PROGRAMMATICHE	<i>pag. 10</i>
2.1 Obiettivi strategici	<i>pag. 10</i>
2.2 Ambiti di intervento	<i>pag. 11</i>
3. CONTENUTI	<i>pag. 12</i>
3.1 Obiettivo generale	<i>pag. 12</i>
3.2 Finalità, obiettivi, azioni	<i>pag. 12</i>
4. PROGRAMMA DI GOVERNO	<i>pag. 17</i>
4.1 Sinergie	<i>pag. 17</i>
4.2 Risorse operative	<i>pag. 18</i>
4.2.1 Servizio Pari Opportunità e Politiche dei Tempi	<i>pag. 18</i>
4.2.2 Centro Risorse Servizi Pari Opportunità - Mercato del Lavoro	<i>pag. 19</i>
4.2.3 Gruppo di Lavoro Consultivo Interarea	<i>pag. 21</i>
4.2.4 Rete delle referenti di parità dei Centri per l'Impiego	<i>pag. 22</i>
4.2.2 Assessorati, Aree, Servizi	<i>pag. 22</i>
5. ITER DI ATTUAZIONE	<i>pag. 23</i>

PREMESSA

Il Piano Territoriale Pluriennale Pari Opportunità 2006-2009 rappresenta per la Provincia di Torino uno strumento di assoluta rilevanza per attuare, in modo organico e concertato sull'intero territorio provinciale, una strategia integrata delle politiche di parità e di pari opportunità.

La pianificazione strategica della Provincia intende realizzarsi in forma integrata e trasversale a tutti gli ambiti d'azione e di intervento dell'Ente, nella consapevolezza che la sinergia tra settori differenti e l'interazione tra attori diversi sia la metodologia più consona alla realizzazione di un reale riconoscimento della parità e delle pari opportunità per tutti, pur con una specifica attenzione alla componente femminile. In questo, la Provincia intende adottare una metodologia innovativa, facendo dell'attenzione al genere nelle politiche di parità e uguaglianza un elemento di "buona prassi" non esclusivo, ma applicabile anche agli altri possibili ambiti di disuguaglianza e di discriminazione, in coerenza con le indicazioni programmatiche dell'Unione Europea.

L'interesse specifico alla questione di genere non è comunque da considerarsi superato e per questo l'attenzione a promuovere condizioni di parità tra donne e uomini resta obiettivo primario del Piano, con un impegno particolare alla promozione della componente femminile nel mondo del lavoro, proprio perché questa è condizione essenziale per garantire un reale miglioramento della qualità della vita.

*La metodologia di base che viene assunta dalla Provincia di Torino consiste allora **nell'adottare una prospettiva di genere, ovvero una strategia di mainstreaming, che inserisca le politiche di parità e di uguaglianza di opportunità in un unico quadro complessivo, accrescendone la visibilità e stimolando una valutazione d'impatto attenta anche alle specificità femminile e maschile delle componenti sociali.***

Costruire una cultura del mainstreaming implicherà rifiutare ottiche settoriali e non comunicanti, superare l'idea di "specifico femminile" e indicare invece l'utilità di un'iniziativa trasversale a tutte le azioni di governo, ovvero di adozione di un modello di "governance di parità".

Questo approccio dovrà assumere come fattore di realizzazione anche l'empowerment, ovvero la necessità e l'impegno di attribuire potere e responsabilità alle donne, nel senso non solo di promuovere la presenza femminile nei centri decisionali della vita sociale, politica,



economica, ma anche di sollecitare le donne stesse ad accrescere la propria autostima, autovalorizzarsi, aumentare le proprie abilità e competenze. Ciò significherà considerare che il “potere” delle donne, ovvero la possibilità per loro di avere autonomia e voce in qualsiasi ambito - nella famiglia, nella società, nella politica - costituisca un valore in sé stesso e, insieme, uno strumento indispensabile per realizzare uno sviluppo più equo della società.

Aurora Tesio

Antonio Saitta

INTRODUZIONE

La programmazione per il triennio 2006-2009 messa a punto all'interno del "Piano Territoriale delle Pari Opportunità" si inserisce in un più vasto quadro di rafforzamento della coesione sociale e di affermazione dei diritti di cittadinanza, in stretta coerenza sia con le indicazioni provenienti dall'Unione Europea relative alla parità e all'uguaglianza di opportunità, così come espresse in particolare nella "Strategia Europea per l'Occupazione", nella "Carta dei Diritti fondamentali dell'Unione Europea" (Trattato di Nizza 2000, art. 23), nella "Costituzione Europea" (art. 4), sia con quanto affermato a livello nazionale, a partire dai principi contenuti nella Costituzione italiana (art. 3 e art. 51).

In questa direzione, il Piano intende proporre un obiettivo condiviso: **migliorare la condizione di vita e di lavoro delle donne che vivono e operano sul territorio provinciale**, che vada a realizzarsi favorendo specifiche condizioni, quali, in particolare:

- ✧ la partecipazione attiva delle donne al mercato del lavoro,
- ✧ la conciliazione tra responsabilità professionali e impegni familiari,
- ✧ una sempre maggiore condivisione dei carichi familiari,
- ✧ la promozione di una effettiva capacità di rappresentanza,
- ✧ la valorizzazione e il sostegno a forme di associazionismo femminile,
- ✧ il raggiungimento e il mantenimento di condizioni di cittadinanza attiva e di qualità della vita soddisfacenti (in termini anche di benessere e di integrità fisica),
- ✧ il contrasto alle diverse forme di discriminazione,
- ✧ la lotta contro tutte le manifestazioni di violenza contro le donne.

Le attività previste saranno realizzate grazie alla relazione che verrà promossa con la programmazione degli Assessori Provinciali e attraverso la valorizzazione dell'esperienza della Provincia di Torino, che nel corso degli anni ha rafforzato il proprio ruolo di Istituzione di riferimento per il territorio nell'ambito delle pari opportunità, anche attraverso esperienze progettuali a valere sui finanziamenti comunitari di rilevanza strategica, coniugando positivamente tecnica amministrativa, cultura concertativa e progettualità a favore di uno sviluppo secondo criteri di pari opportunità, con effettiva applicazione di strategie di mainstreaming di genere.



Il Piano potrà allora costituire lo strumento programmatico per promuovere la **conoscenza**, la **diffusione** e l'**applicazione concreta** in ambito provinciale dei principi di pari opportunità fra gli attori del mondo del lavoro e dello sviluppo locale, in un'ottica di mainstreaming di genere e di empowerment, facendo crescere la visibilità e l'importanza delle politiche di genere come elemento costitutivo e qualificante dello sviluppo locale.

La Provincia di Torino, da parte sua, è un'Amministrazione non solo particolarmente sensibile alle tematiche di uguaglianza, ma anche ad esse significativamente coerente sia a livello politico che amministrativo. A livello politico è da rilevare la forte presenza femminile nell'Esecutivo, che si collega sul piano amministrativo alla attivazione di una serie di strumenti idonei a promuovere in modo coerente la cultura di pari opportunità come parte integrante e significativa della pianificazione strategica: si pensi alla presenza di un Assessore alle Pari Opportunità, alla nomina del Consulente di Fiducia sulle Pari Opportunità, alla istituzione sin dal 1988 del Comitato Pari Opportunità, all'attivazione dell'ufficio della Consigliera di Parità, all'istituzione di una Commissione Consiliare permanente composta da donne e uomini sulle pari opportunità, all'adozione del documento di indirizzo delle attività dell'ente "Parità in movimento", all'attivazione del coordinamento delle Banche del Tempo, all'adozione di Protocolli di sostenibilità ambientale, sociale e di genere nell'ambito di Agenda XXI.

È importante ricordare in modo specifico come la vocazione al governo dello sviluppo locale durevole sia stata declinata dalla Provincia di Torino in chiave di genere sia attivando all'interno degli 8 Patti Territoriali presenti sul territorio (del Canavese, del Pinerolese, del Po, del Sangone, della Stura, delle Valli di Susa, di Torino Sud, della Zona Ovest di Torino) dei Tavoli Tecnici di Parità, sia definendo una sede di coordinamento nella "Rete di Parità nello Sviluppo Locale", che opera per valorizzare il ruolo delle donne nello sviluppo economico, proponendosi come buona prassi riproducibile.

Le azioni rivolte al territorio sono specchio di una cultura già da tempo presente nell'Ente, ma che può ancora essere significativamente implementata attraverso l'adozione di una programmazione integrata, così come esplicitata all'interno del Piano Territoriale, con cui la Provincia di Torino intende dare nuovo stimolo e impulso al proprio impegno a favore delle pari opportunità, adottando in misura sempre maggiore il metodo della pianificazione



concertata su tutto il territorio e implementando i rapporti tra tutti gli organismi interni all'Ente stesso.

Per mettere in atto queste finalità e, insieme, perseguire il raggiungimento degli obiettivi di Lisbona, la Provincia intende adottare attraverso il Piano Territoriale un approccio di largo respiro, in cui si operi per favorire maggiore e migliore occupazione attraverso azioni che puntino all'inclusione di tutti quei soggetti che ancora restano ai margini del mercato o che si affacciano ad esso con difficoltà quali le donne migranti, anche tramite il potenziamento delle attività legate all'informazione e alla comunicazione, nonché il sostegno all'istruzione e alla formazione specie per le fasce giovani, migliorando i processi di apprendimento e creando un canale di collegamento capace di mettere a sistema le forme tradizionali dell'istruzione con la formazione professionale, la formazione regionale e le attività di collaborazione tra le imprese e le Parti sociali. Insieme, sarà necessario valutare in modo sistematico gli interventi effettuati, tenendo conto che la valutazione dell'impatto di genere delle politiche, della programmazione e delle singole progettazioni risulta essere un fattore essenziale per comprendere se e in quale misura la strategia promossa dall'Ente può significativamente operare a favore della componente femminile.

Molto si sta facendo e molto si potrà fare, guardando soprattutto all'Europa, nell'ottica di una strategia di implementazione delle capacità professionali, integrate con i saperi, dove le Università, le strutture dell'Istruzione, della Formazione Professionale e i Centri di Ricerca saranno i protagonisti dello sviluppo futuro dell'intero sistema educativo.

L'obiettivo è quello di lavorare sul territorio locale, ma nella prospettiva più ampia di contribuire a mettere in atto e rafforzare le politiche regionali, nazionali ed europee in una logica dinamica che tenga conto delle trasformazioni culturali, sociali ed economiche in atto nella società, al fine di tradurre in pratica un principio che da troppo tempo è rimasto mera enunciazione.



1. CONSIDERAZIONI METODOLOGICHE

1.1 La parità e le pari opportunità tra donne e uomini: una strategia da perseguire

Gli attori delle istituzioni, della politica, del sindacato, dell'associazionismo, dello sviluppo hanno ormai da un decennio – grazie alla Conferenza delle Donne di Pechino (1995) – la possibilità e la responsabilità di lavorare su due concetti chiave, che riassumono il senso di un'intera politica di uguaglianza di opportunità: “mainstreaming” ed “empowerment”.

L'impostazione metodologica che ne deriva ha consentito negli anni di andare a promuovere concretamente la presenza femminile in ogni posizione della scala professionale e rappresentativa (**empowerment**) e di rendere l'impegno a favore della parità e delle pari opportunità strategia politica specifica e, insieme, trasversale a ogni altra, orientamento globale che va applicato in tutti i contesti (**mainstreaming**).

Ciò non significa, comunque, respingere l'alternativa secondo la quale il principio del mainstreaming di genere renderebbe inutili e obsoleti gli interventi specifici a favore delle donne (**azioni positive**): al contrario, se è necessario rendere la parità e l'uguaglianza di opportunità elemento trasversale delle politiche di intervento, proprio per poter realizzare il mainstreaming di genere e l'empowerment occorre proseguire nella realizzazione di azioni specifiche e mirate a favore delle donne, migliorandone la qualità e la trasferibilità. D'altra parte, l'innovatività di alcune buone pratiche di programmazione e di progettazione orientata alle donne non è assolutamente esaurita e sarebbe un arretramento interrompere questo elemento di valore aggiunto; inoltre, le azioni rivolte alle donne sono fondamentali anche per far comprendere e condividere appieno la cultura di genere da parte degli stessi attori chiave dello sviluppo dei singoli territori locali.

L'impegno è quello di valorizzare l'ampia gamma di strategie, iniziative, progetti, attività che sono in atto a favore della parità tra donne e uomini, garantirne la coerenza generale, ottimizzarne l'efficienza, darne visibilità e, insieme, migliorare il controllo e la valutazione dei risultati. A questo scopo, è del tutto evidente che devono essere le autorità locali, le parti sociali e i diversi attori socioeconomici a promuovere e sostenere, a livello capillare, le azioni necessarie al raggiungimento di quegli obiettivi che sono indicati dall'Unione Europea, ma che necessitano, per realizzarsi, dell'iniziativa delle forze locali.



Grazie a questa strategia, l'azione politica e programmatica relativa alla parità e alle pari opportunità tra donne e uomini ha conosciuto negli anni una progressione, che (concentrandosi - in particolare, ma non solo - sul miglioramento quali-quantitativo della presenza nel mondo del lavoro delle donne) ha visto negli anni un graduale passaggio dalla "tutela", alla "parità", alle "pari opportunità", fino al "mainstreaming di genere" e all'"empowerment", ovvero alla definizione, su basi normate, di strategie di azione e intervento capaci di trasformare la "questione femminile" da "problema da affrontare" a **"prospettiva di genere da assumere"** per programmare e operare all'interno di ogni specifico contesto tenendo conto delle aspettative e delle necessità di tutte le componenti, tanto femminili quanto maschili.

Diviene allora indispensabile leggere quel contesto e le finalità dichiarate con un **"pregiudizio di genere"**, poiché è questo che consentirà di individuare le azioni da mettere in pratica e le misure di mainstreaming da applicare.

Adottare il pregiudizio di genere è indispensabile per contrastarne un altro, quello che sostiene che il problema delle pari opportunità fra uomini e donne non si pone, è superato, perché "tutti sono uguali" davanti alla legge, alle misure di intervento, ai luoghi di decisione. Ugualmente, esso è necessario per dimostrare l'anacronismo di qualsiasi argomentazione che si limiti al riconoscimento del principio di parità, senza fare del mainstreaming di genere uno strumento strategico per la realizzazione di una reale uguaglianza di opportunità indirizzata all'empowerment, ossia volta a valorizzare l'attuale posizione delle donne nella società, a promuoverne il ruolo nei processi decisionali e in tutti gli stadi della carriera professionale.

Non è allora sufficiente affermare buoni principi o dichiarazioni che esaltino l'investimento sulle donne come chiave di modernità ed equità: per evitare il rischio del "mainstreaming di carta" e per perseguire un'uguaglianza sostanziale, occorre procedere verso azioni che:

- ✧ aumentino la partecipazione femminile nei luoghi di decisione,
- ✧ incrementino il tasso di presenza delle donne al mercato del lavoro,
- ✧ creino un sistema "gender friendly",
- ✧ diano prestigio e visibilità alle azioni positive condotte nei confronti delle donne,
- ✧ usino ogni strumento - e in via privilegiata le reti di governance e quelle della Società dell'Informazione - per consentire la conoscenza e il trasferimento delle buone prassi.

1.2 Dall'uguaglianza tra donne e uomini alle pari opportunità per tutti

La strategia che si è andata strutturando negli anni a favore della parità e dell'uguaglianza di opportunità sulla componente femminile ha ottenuto la produzione di una prassi metodologica che, consolidata da attuazioni pratiche in programmi, pianificazioni, progetti differenziati, costituisce un'esperienza acquisita di estremo valore a livello di **applicabilità** e di **trasferibilità** anche ad altri ambiti.

La possibilità e la necessità di ampliare l'orizzonte della parità e dell'uguaglianza di opportunità sta sempre più trovando voce nell'interpretazione invalsa a partire dalla metà degli Anni Novanta nei confronti del concetto di "pari opportunità": infatti, se è vero che questo è nato e si è sviluppato per un trentennio come legato al genere, pure - proprio a partire dall'esperienza acquisita nella lotta alla discriminazione sessuale - è ormai opinione diffusa che **l'impegno debba andare verso il contrasto anche ad altre forme di discriminazione, fondate su motivi diversi, quali razza o origine etnica, religione o convinzioni personali, età, handicap, tendenze sessuali.**

Pur riconoscendo le sfide specifiche che si pongono ai vari gruppi, questo approccio riconosce come la parità di trattamento e il rispetto della diversità interessino la società tutta nel suo insieme e consente di adottare impostazioni comuni in relazione ai diversi aspetti, comprese definizioni comuni del concetto stesso di discriminazione.

Il punto di vista specifico della questione di genere non viene comunque superato, ma permane sempre come impegno essenziale, oltre a costituire un ambito di esperienza che è in grado di fornire importanti suggerimenti strategici e metodologici a tutti gli attori.

In questa prospettiva e con l'intento di promuovere un approccio più positivo nei confronti dell'uguaglianza, il 2007 sarà "Anno europeo delle pari opportunità per tutti", che proporrà ai diversi attori alcuni obiettivi prioritari: i diritti, il riconoscimento, la rappresentanza, il rispetto e - in coerenza con la nuova prospettiva - si porrà in complementarietà e in preparazione al 2008 "Anno europeo del dialogo interculturale".



1.3 Lo sviluppo locale: una sede favorevole all'uguaglianza

Il sistema dello sviluppo locale rappresenta il contesto operativo di particolare efficacia per la realizzazione di condizioni favorevoli alle pari opportunità, in quanto luogo caratterizzato da un elevato grado di coinvolgimento e di valorizzazione di tutte le risorse e quindi particolarmente favorevole per includere anche la componente femminile come “attore sociale” di uguale rilevanza rispetto a tutti gli altri nei processi di discussione e di decisione delle politiche.

Lo sviluppo locale rappresenta inoltre la sede più adeguata per stringere alleanze, creare effettiva sensibilizzazione, individuare modelli concreti di intervento.

Promuovere un'attenzione specifica alle pari opportunità tra donne e uomini nei meccanismi dello sviluppo locale viene allora a porre alcuni specifici quesiti:

- ✧ come far diventare le politiche di uguaglianza di opportunità uno degli elementi che concorrono a definire la strategia di sviluppo di un determinato territorio?
- ✧ come rendere “politicamente non corretto” un programma di sviluppo che non richiami esplicitamente l'obiettivo della parità e delle pari opportunità?
- ✧ come rendere il mainstreaming di genere chiave di lettura privilegiata di qualsiasi iniziativa che miri a promuovere lo sviluppo?
- ✧ come garantire che i finanziamenti vengano erogati nel rispetto delle norme in materia di uguaglianza di opportunità fra uomini e donne?

Dunque, non è sufficiente che l'uguaglianza di opportunità sia ricordata come assunto teorico; piuttosto, essa deve essere esplicitamente considerata una strategia e un obiettivo di lavoro da assumere da parte di tutti gli attori del territorio, in modo particolare coloro che si propongono come leader. Insieme, occorre individuare percorsi concreti e condivisibili di applicazione, adottare mirate strategie di informazione e comunicazione, ragionare in modo approfondito di volta in volta su quali siano le alleanze più utili da costruire.

Un'influenza positiva di assoluta rilevanza può e deve essere esercitata dalle **Autorità Locali**, quando adottino forme adeguate di accompagnamento, che possono consistere in misure specifiche, nonché nella capacità di affrontare in modo innovativo compiti che esse tradizionalmente svolgono per competenza amministrativa.

2. LINEE PROGRAMMATICHE

*La Provincia di Torino intende costruire un **percorso integrato** in cui il **mainstreaming** di genere costituisca fattore essenziale per determinare strategie di crescita e di empowerment, nella prospettiva di favorire le migliori opportunità e condizioni di vita e di lavoro per tutti su basi di uguaglianza reale, riducendo i divari e la segregazione fondati sul sesso e rafforzando le politiche di parità e uguaglianza di opportunità per le donne e gli uomini.*

2.1 *Obiettivi strategici*

- ✧ Favorire la concreta **rimozione degli ostacoli** per la sostanziale realizzazione della parità tra donne e uomini in attuazione del principio d'eguaglianza sostanziale.
- ✧ Favorire, tutelare, promuovere la **cultura del mutuo rispetto** e la **valorizzazione delle differenze** per una cultura della diversità in tutti gli ambiti sociali e istituzionali.
- ✧ Favorire, tutelare e promuovere i **diritti di cittadinanza**.
- ✧ Sviluppare una sensibilità sociale nei confronti dei **diritti d'integrità e di libertà personale** e promuovere azioni concrete di prevenzione e liberazione.
- ✧ Promuovere e favorire politiche d'**inclusione di tutti i cittadini**, senza distinzione, come lotta ad ogni forma di discriminazione basata sul sesso, la razza, l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza, il patrimonio, la nascita, gli handicap l'età o le tendenze sessuali.
- ✧ Favorire la **cooperazione decentrata** con i Paesi Europei, del Mediterraneo e i Paesi in via di sviluppo, per la promozione della **pace**, dell'**uguaglianza sostanziale e formale** e della **coesione territoriale**.
- ✧ Attuare il **mainstreaming** delle politiche di genere.

2.2 Ambiti di intervento

- LAVORO** ✓ Tutelare la parità delle opportunità nel concreto lavorativo, anche oltre la dimensione di genere
- TEMPI** ✓ Promuovere la condivisione delle responsabilità familiari, anche attraverso le politiche dei tempi
- RAPPRESENTANZA** ✓ Sostenere, dare visibilità e opportunità alla rappresentanza delle donne, con particolare attenzione ai luoghi decisionali
- DIRITTI** ✓ Sviluppare una sensibilità sociale sui diritti d'integrità e di libertà personale
✓ Promuovere azioni concrete di prevenzione e liberazione
- BENESSERE** ✓ Promuovere progetti a favore del benessere e dell'integrità fisica anche il sostegno alla prevenzione sanitaria
- COOPERAZIONE** ✓ Favorire protocolli o progetti di pari opportunità nella cooperazione internazionale decentrata
- RETI** ✓ Promuovere la cultura e l'organizzazione delle reti di genere
✓ Rafforzare la presenza di obiettivi di pari opportunità nelle reti già operanti
- TRASPARENZA** ✓ Produrre strumenti di trasparenza ed efficacia delle Politiche di Pari Opportunità
- COERENZA** ✓ Sviluppare politiche di parità di opportunità all'interno dell'Ente

3. CONTENUTI

*Il programma adottato dalla Provincia di Torino per il periodo 2006-2009 in materia di pari opportunità si fonda su un **OBIETTIVO GENERALE**, modulato secondo **9 FINALITÀ**, che rispondono a **OBIETTIVI** qualificanti e si sviluppano in **AZIONI** specifiche e puntuali.*

3.1 Obiettivo generale

Obiettivo generale su cui trova fondamento il Piano Territoriale Pluriennale Pari Opportunità 2006-2009 della Provincia di Torino è quello di:

contribuire alla concreta rimozione degli ostacoli per la sostanziale realizzazione della parità.

3.2 Finalità, obiettivi, azioni

FINALITÀ

1. LAVORO: Tutelare la parità delle opportunità, anche oltre la dimensione di genere, nello specifico lavorativo

OBIETTIVI

1.1 Creare le condizioni per superare le discriminazioni dirette e indirette presenti nel mercato del lavoro, anche in relazione all'applicazione della direttiva europea per le donne italiane e straniere

AZIONI

1.1.1 Promozione di una indagine - in collaborazione con la Commissione Provinciale per l'Emersione del Lavoro Sommerso e la Direzione Provinciale del Lavoro Settore Ispezione del Lavoro - sulla consistenza a livello provinciale del fenomeno del lavoro sommerso, che coinvolge donne sia italiane che straniere

1.1.2 Promozione del superamento degli stereotipi di genere nell'accesso di donne e uomini a specifiche competenze

1.1.3 Collaborazione allo sviluppo di nuove metodologie per favorire l'incontro domanda-offerta dei servizi per l'impiego, pubblici e privati

1.1.4 Supporto all'accesso dell'imprenditoria femminile all'utilizzo dei fondi regionali, nazionali ed europei

1.1.5 Individuazione delle figure professionali femminili emergenti e inserimento delle donne in progetti di formazione volti a facilitarne l'inserimento nel mercato del lavoro, anche favorendo l'avvio di nuovi modelli contrattuali, nel rispetto della normativa europea

	<p>1.1.6 Sostegno al rientro nel mercato del lavoro delle disoccupate di lunga durata utilizzando le opportunità messe a disposizione dall'Unione Europea e dalla Regione Piemonte (programma operativo Provinciale per la realizzazione di interventi di politica attiva del lavoro POR 2000-2006 OB.3 mis. A2, linee 3,4 e misura b1, linee 2,4,5)</p>
<p>1.2 Promuovere azioni di sollecitazione per la costituzione di Comitati Pari Opportunità in tutte le aziende pubbliche e private</p>	<p>1.2.1 Realizzazione di azioni di coordinamento dei Comitati Pari Opportunità (CPO)</p> <p>1.2.2 Predisposizione di programmi d'intervento e servizi finalizzati alla realizzazione di Piani di Azioni Positive e cura della loro diffusione sul territorio (sportelli di coordinamento e informazione)</p>
<p>1.3 Sostenere iniziative di formazione professionale indirizzate a donne italiane e straniere, cogliendo le novità legate allo sviluppo produttivo</p>	<p>1.3.1. Analisi delle scelte scolastiche e raccolta-elaborazione dei dati relativi a diplomi e lauree "deboli" finalizzata all'individuazione delle possibili linee d'intervento per adeguare meglio l'offerta formativa, maschile e femminile, al mercato del lavoro</p> <p>1.3.2. Promozione di azioni formative nell'ambito delle organizzazioni non lucrative di utilità sociale di attività per: la qualità della vita, lo sviluppo sociale, la cura della persona, l'interculturalità, la tutela e lo sviluppo dei beni ambientali (naturali e urbani) e culturali, il turismo</p>

FINALITÀ

<p>2. TEMPI: Promuovere le politiche dei tempi e la condivisione delle responsabilità familiari</p>	
<p>OBIETTIVI</p>	<p>AZIONI</p>
<p>2.1 Costruire politiche attive per favorire il rinnovamento organizzativo dei tempi sociali e collettivi, a partire dalla conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa</p>	<p>2.1.1 Sostegno alla progettualità dei Comuni per la predisposizione dei Piani di Coordinamento degli Orari da realizzarsi ai sensi della legge 53/2000, anche attraverso l'analisi delle esigenze del territorio e lo studio comparato del Piano di Coordinamento Orari (PCO) e dei Piani di Zona (PDZ) integrato con l'elaborazione dei dati della ricerca statistica sull'uso del tempo TIME USE</p> <p>2.1.2 Sostegno e monitoraggio delle banche del tempo provinciali e supporto alla rete nazionale</p> <p>2.1.3 Aggiornamento periodico dei siti: - www.provincia.torino.it/tempi - www.templinea.it</p>

2.2 Promuovere azioni integrate per l'educazione alla reciprocità e alla condivisione delle responsabilità familiari	2.2.1 Promozione di un approccio critico e costruttivo riguardo al ruolo tradizionalmente attribuito alle donne all'interno della famiglia.
	2.2.2 Messa a punto di strumenti e metodologie educative utili a rimuovere stereotipi che tendono a relegare le donne nei ruoli tradizionali attraverso il coinvolgimento della popolazione scolastica, dei genitori e degli insegnanti.
	2.2.3 Supporto alle scuole per l'inserimento della prospettiva di genere nei piani di offerta formativa.

FINALITÀ

3. RAPPRESENTANZA: Sostenere, dare visibilità e opportunità alla rappresentanza delle donne, con particolare attenzione ai luoghi decisionali

OBIETTIVI

AZIONI

3.1 Favorire l'incontro e lo scambio di esperienze fra le Elette del territorio provinciale	3.1.1 Promozione/sostegno dello sviluppo delle attività della Consulta Provinciale delle Elette
	3.1.2 Realizzazione di iniziative per il sessantesimo anniversario del voto alle donne
3.2 Sostenere e supportare il Gruppo di Lavoro fra le Province Piemontesi e Nazionali sulle Tematiche di Parità	3.2.1 Collaborazione/inserimento nel gruppo di lavoro presso l'Unione delle Province Italiane per confrontare e coordinare le esperienze delle Province in materia di pari opportunità

FINALITÀ

4. DIRITTI: Implementare la sensibilità sociale sui diritti d'integrità e di libertà personale e promuovere azioni concrete di prevenzione e liberazione

OBIETTIVI

AZIONI

4.1 Partecipare alle iniziative internazionali di sensibilizzazione	4.1.1 Partecipazione alle iniziative previste per il 2007 "Anno della Parità di Opportunità"
4.2 Sostenere istituzionalmente le donne perseguitate politicamente e/o socialmente	4.2.1 Supporto al lavoro delle Associazioni che operano per la tutela dei diritti di libertà ed integrità, soprattutto con funzioni di coordinamento, confronto e relazione con altri Enti ed istituzioni
	4.2.2 Realizzazione degli interventi previsti dal "Protocollo Amnesty" contro la violenza nei confronti delle donne
	4.2.3 Predisposizione di interventi di prevenzione e contrasto alla violenza e agli abusi
	4.2.4 Partecipazione al "Coordinamento Cittadino Donne Vittime di violenza"
4.3 Contribuire alle azioni di contrasto alla tratta degli esseri umani a scopo di sfruttamento sessuale	4.3.1 Realizzazione e coordinamento di progetti - anche a livello nazionale e transnazionale - di inserimento sociale e lavorativo delle vittime della tratta

4.4 Promuovere la traduzione in pratica dei principi della tutela e della dignità personale negli ambienti di lavoro, con particolare attenzione alla lotta contro il mobbing e alle molestie sessuali	4.4.1 Promozione della divulgazione di Codici Etici in collaborazione con gli Organismi di Parità interni all'Ente
4.5 Valorizzare le soggettività complesse per favorire processi di visibilità e di integrazione nel rispetto del benessere delle soggettività sessuali	4.5.1 Iniziative finalizzate a rimuovere le discriminazioni e promuovere la parità di opportunità
4.6 Promuovere la cultura della Pace	4.6.1 Sostegno e promozione delle iniziative e delle reti locali e nazionali

FINALITÀ

5. BENESSERE: Sviluppare progetti a favore del benessere e dell'integrità fisica anche attraverso il sostegno alla prevenzione sanitaria

OBIETTIVI

AZIONI

5.1 Promuovere e sostenere progetti per la tutela dell'integrità fisica e del benessere delle donne italiane e straniere	5.1.1 Estensione dell'esperienza dell'Osservatorio sulla Salute delle Donne della Città di Torino a tutto il territorio provinciale
	5.1.2 Sostegno alla maternità e alla paternità consapevoli, anche incoraggiando il rilancio del ruolo dei consultori familiari
	5.1.3 Implementazione della campagna di sensibilizzazione diretta alle madri in difficoltà, italiane e straniere, finalizzata alla prevenzione dell'abbandono dei neonati
	5.1.4 Iniziative d'informazione sui problemi connessi alla tutela della salute (AIDS, tossicodipendenza, alcolismo, tumori, ecc.)
	5.1.5 Integrazione fra le politiche di genere e la sostenibilità ambientale nell'ambito di Agenda 21

FINALITÀ

6. COOPERAZIONE: Valorizzare l'associazionismo femminile

OBIETTIVI

AZIONI

6.1 Valorizzare le associazioni femminili, nonché le associazioni a rilevante partecipazione femminile	6.1.1 Promozione e sostegno agli eventi connessi con creatività culturale ed artistica delle donne
	6.1.2 Promozione di iniziative volte a favorire l'operatività ed il coordinamento fra le Associazioni delle Donne Migranti
6.2 Promuovere tavoli di incontro/confronto sulle professioni pubbliche, private e autonome (rappresentanza professionale)	6.2.1 Istituzione del Tavolo Istituzionale di Coordinamento Provinciale delle Libere Professioniste

FINALITÀ

7. RETI: Supportare, valorizzare, promuovere la cultura e l'organizzazione delle reti di genere e favorire i protocolli o progetti di pari opportunità nella cooperazione anche al fine di sottolineare il valore di crescita politica, sociale ed economica che i progetti rivolti alle donne hanno per tutta la società di appartenenza

OBIETTIVI

AZIONI

7.1 Implementare le reti di parità nello sviluppo in ambito locale, comunitario e mediterraneo attraverso il rafforzamento delle reti già esistenti e l'implementazione di reti nuove

7.1.1 Implementazione della "Rete di Parità nello Sviluppo Locale"

7.1.2 Coordinamento del Gruppo di lavoro sulla parità nell'Associazione "Arco Latino"

7.1.3 Partecipazione alla Rete delle Città per la conciliazione dei tempi

7.1.4 Creazione della banca dati Thesaurus di Genere

7.1.5 Mantenimento e sviluppo delle reti formali e informali

FINALITÀ

8. TRASPARENZA: Produrre strumenti di trasparenza ed efficacia delle Politiche di Pari Opportunità

OBIETTIVI

AZIONI

8.1 Realizzare strumenti permanenti di consapevolezza, monitoraggio, e orientamento delle politiche provinciali

8.1.1 Realizzazione (in modo integrato con il Bilancio Sociale ed Ambientale) del Bilancio di Genere

8.1.2 Diffusione di strumenti per la condivisione del metodo e la diffusione del Bilancio di Genere presso gli Enti del territorio

8.1.3 Uso delle pagine del Servizio sul web Provinciale

FINALITÀ

9. COERENZA: sviluppare politiche di parità di opportunità all'interno dell'Ente

OBIETTIVI

AZIONI

9.1 Predisporre interventi per l'attuazione del principio di parità

9.1.1 Predisposizione del Piano di Azioni Positive

9.1.2 Sostegno alla applicazione dei Codici Etici e partecipazione al Comitato antimobbing

9.1.3 Collaborazione al funzionamento degli Uffici della Consigliera di Parità

4. PROGRAMMA DI GOVERNO

*La Provincia di Torino adotterà come metodo operativo e come approccio strategico il **mainstreaming di genere**, traducendoli nell'applicazione della parità all'interno del più ampio raggio possibile di settori e nell'adozione della prospettiva di genere nell'elaborazione delle politiche generali e specifiche.*

Per la definizione e la realizzazione di una pianificazione che esprima realmente una “politica di sistema”, la Provincia ritiene necessario ricercare e sollecitare l'apporto progettuale, dialettico ed operativo degli attori interni ed esterni all'ente promotore, attraverso

- ✧ il **coinvolgimento** di tutte le politiche dell'Ente,
- ✧ la **consultazione** del territorio.

L'azione si fonderà sulla creazione di **sinergie** con gli organi istituzionali della Provincia e sull'interazione con i Servizi già operanti all'interno della Provincia per la realizzazione di politiche e azioni di uguaglianza di opportunità, che costituiranno **risorse operative** per la conduzione delle attività in forma integrata, secondo un reale metodo di mainstreaming.

4.1 Sinergie

Il Piano opererà in sinergia in particolare con i seguenti Organismi della Provincia:

- ✧ Consiglio Provinciale
- ✧ Commissioni Consiliari
- ✧ Istituzioni di Parità
- ✧ Agenda 21 Provinciale
- ✧ Aree e Servizi.

4.2 Risorse operative per il supporto tecnico del Piano

4.2.1 Servizio Pari Opportunità e Politiche dei Tempi

Compiti di direzione

- ✧ Dirige l'applicazione della Direttiva europea sull'orientamento sessuale
- ✧ Attua le politiche di rimozione degli ostacoli per la sostanziale realizzazione delle pari opportunità
- ✧ Predisponde i Piani Territoriali Provinciali d'intervento per la promozione dei diritti e delle opportunità per le donne
- ✧ Redige elaborati utili alla stesura di Programmi e all'approvazione di Piani in materia di politiche di genere
- ✧ Predisponde Programmi d'interventi e Servizi finalizzati alla realizzazione dei Piani d'Azioni Positive e ne favorisce la diffusione sul territorio mediante la creazione di sportelli di Coordinamento ed Informazione sulle Politiche di Pari Opportunità
- ✧ Predisponde e attua il Tavolo delle Professioni come organo d'attivo collegamento fra le Associazioni femminili di mestiere anche attraverso i Comitati Pari Opportunità

Compiti di coordinamento

- ✧ Coordina la realizzazione delle Banche del Tempo
- ✧ Supporta i Comuni alla predisposizione dei Piani dei Tempi ed Orari

Compiti di supporto

- ✧ Fornisce supporto organizzativo alla Consulta delle Elette ed agli Organismi di Parità della Provincia di Torino garantendone il collegamento con il terzo settore e i programmi provinciali
- ✧ Supporta iniziative e programmi di solidarietà internazionale dell'Ente
- ✧ Collabora con il Servizio Lavoro nello svolgimento di politica attiva del lavoro e nel promuovere progetti speciali anche nell'ambito di programmi d'intervento dell'Unione Europea



- ✧ Supporta l'ideazione e la gestione di servizi per l'agevolazione di percorsi di accesso all'imprenditorialità che tengano conto delle differenze di genere
- ✧ Supporta l'individuazione di formule organizzative che consentano alle lavoratrici di meglio conciliare la vita lavorativa con quella familiare

Altri compiti

- ✧ Promuove l'implementazione delle reti di parità nello sviluppo locale
- ✧ Promuove la realizzazione dei principi del Regolamento d'attuazione del Codice di Comportamento per la Tutela della dignità sul lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori della Provincia di Torino
- ✧ Agevola il coinvolgimento di tutti i livelli decisionali dell'Ente nello sviluppo di un'organizzazione del lavoro che risponda ai bisogni rispettivi di uomini e donne

4.2.2 Centro Risorse Servizi Pari Opportunità – Mercato del Lavoro

Metodologia di lavoro

- ✧ Opera per lo sviluppo delle politiche di coordinamento territoriale sulle pari opportunità con i Comuni, le sedi dei Circondari provinciali e gli altri soggetti territoriali
- ✧ Si pone a supporto dei Servizi dell'Area Lavoro e Solidarietà Sociale e in particolare del Servizio Pari Opportunità e Politiche dei Tempi, con l'intento specifico di agire per migliorare e aumentare l'occupazione femminile
- ✧ Intende promuovere progetti propri e supportare idee progettuali di Comuni e di altri soggetti volti a favorire la parità e le pari opportunità d'inserimento lavorativo e nei luoghi di lavoro, da realizzare a valere su programmi di finanziamento comunitari, nazionali, regionali e in particolare a valere sul Fondo Sociale Europeo – Asse E Misura E.1 secondo la programmazione individuata dalla Regione Piemonte nel POR Obiettivo 3 2000-2006



Obiettivi

- ✧ Promuovere il mainstreaming di genere all'interno dei processi di governance locale
- ✧ Contribuire a stimolare i principali soggetti pubblici e privati erogatori di servizi per il mercato del lavoro a porre particolare attenzione alle questioni di genere e a realizzare azioni specifiche, rivolte sia al pubblico che alla propria organizzazione interna, per il miglioramento della situazione occupazionale delle donne
- ✧ Facilitare la comunicazione a rete tra Istituzioni, Servizi e soggetti privati, in particolare tra le Amministrazioni pubbliche e la componente femminile dell'Associazionismo e della società civile, per valorizzare le azioni delle donne nell'ambito della Pubblica Amministrazione e integrare l'ottica di genere nella pianificazione e nella gestione del territorio
- ✧ Diffondere e rendere operativa l'idea che le donne, a tutti i livelli delle organizzazioni lavorative, rappresentano risorse da valorizzare in termini di competenze e formazione

Programma di lavoro

- ✧ Promuovere azioni di "orientamento di genere" sul mercato del lavoro
- ✧ Supportare l'analisi sulla tutela del lavoro femminile nell'organizzazione e gestione dei processi produttivi
- ✧ Studiare le differenti applicazioni delle norme contenute nella Legge 30/03, con particolare attenzione alle forme di flessibilità e con specifica attenzione alle ricadute sul lavoro femminile
- ✧ Favorire l'accesso delle donne alle risorse materiali e immateriali
- ✧ Proporre l'informazione e la formazione come strategie per promuovere la parità e valorizzare le differenze di genere nel mondo del lavoro, nello sviluppo locale e nella libera impresa
- ✧ Realizzare un programma di diffusione culturale attraverso la creazione di un "Thesaurus di genere" (vocabolario controllato e strutturato)
- ✧ Promuovere la costituzione di una base dati d'archivio e di una banca di documentazione interattiva per lo scambio di materiali

4.2.3 Gruppo di Lavoro Consultivo Interarea sulle tematiche di pari opportunità che possa riprendere la positiva esperienza già avviata negli anni passati

Obiettivi

- ✧ La creazione di condizioni organizzative per rendere operativo il mainstreaming di genere all'interno di tutte le attività della Provincia
- ✧ La concertazione di un Programma coordinato di interventi che si traduca sia in azioni finalizzate a promuovere la diffusione delle esperienze già realizzate con successo o di futura realizzazione sia nell'individuare l'eguaglianza tra uomini e donne e la lotta alle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e l'identità di genere quali obiettivi trasversali e strategici della programmazione operativa provinciale
- ✧ Un'azione di coordinamento delle varie iniziative, elaborate dai diversi servizi interni all'ente, per garantire una migliore organicità degli interventi, delle attività e dei progetti
- ✧ La diffusione del Piano Territoriale Pari Opportunità come strumento di assoluta rilevanza per attuare, in modo organico e concertato sull'intero territorio provinciale, una strategia integrata delle politiche di parità e di pari opportunità.

Allo scopo di garantire una migliore organicità degli interventi posti in essere dalla Provincia nell'ambito delle Pari Opportunità gli Organismi di Parità, espressi da questo Ente e precisamente un rappresentante del Comitato Pari Opportunità, della IXa Commissione consiliare Pari Opportunità fra uomo e Donna nonché la Consigliera di Parità e la Consulente di Fiducia, o loro rappresentanti, sono da considerarsi, a tutti gli effetti, invitati permanenti alle riunioni di lavoro.

4.2.4

Rete delle referenti di Parità dei Centri per l'Impiego

La rete è costituita ufficialmente dal **novembre nel 2004** e nasce come opportuna conseguenza al percorso formativo avviato con responsabili, operatori ed operatrici dei centri per l'impiego della Provincia di Torino nell'ambito del progetto "Parità nell'impiego"

Il progetto, attraverso lo sviluppo di competenze sui temi di genere, si proponeva di realizzare nel Servizio Lavoro, una **rete di referenti** in grado di operare in sinergia con le Consigliere Provinciali di Parità.

I Centri per l'impiego, infatti, sono una realtà importante e significativa in cui il personale si rapporta con un pubblico **potenzialmente esposto a problemi di discriminazione**.

La rete delle referenti per le pari opportunità collabora con le Consigliere di Parità per:

- ✧ **rapportarsi con l'utenza**, in prima istanza, individuando discriminazioni palesi ed occulte nei luoghi di lavoro
- ✧ **promuovere le pari opportunità** nei luoghi di lavoro e nella gestione del rapporto orientativo
- ✧ **individuare opportunità e strategie per azioni positive** di aiuto alle donne di difficoltà relativamente alle problematiche presenti nel bacino territoriale di appartenenza

Le referenti di parità sono state individuate nell'ambito del **percorso formativo di cinque giornate** sulle tematiche di genere sulla base di competenza possedute e della sensibilità in materia.

Per mantenere costante il rapporto con le Consigliere di Parità e per garantire una ottimizzazione delle attività è stata individuata una figura con funzioni di coordinamento e di tramite nei rapporti con le Consigliere.

4.2.5 Assessorati, Aree, Servizi

Alla realizzazione del piano concorrono tutti gli Assessori, le Aree ed i Servizi



5. ITER DI ATTUAZIONE

Proposta di firma di un “Protocollo di Adesione” a sostegno del Piano Territoriale per le Pari Opportunità della Provincia di Torino a :

- ❖ Istituzioni e Organismi di Parità della Provincia di Torino
- ❖ Rappresentanze Sindacali della Provincia di Torino
- ❖ Assessore alle Pari Opportunità della Regione Piemonte
- ❖ Assessore alle Pari Opportunità del Comune di Torino
- ❖ Comuni e Comunità Montane della Provincia di Torino
- ❖ Piani di Zona (Ufficio di Piano)
- ❖ Banche del Tempo
- ❖ Assessori con delega al Piano di Coordinamento dei Tempi
- ❖ Forum Volontariato e Terzo Settore

Ampia diffusione sul territorio del Piano Territoriale Pari Opportunità