



*Presidenza del Consiglio dei Ministri*  
**Dipartimento per le Pari Opportunità**

# Presentazione delle attività

Pari opportunità per tutti  
**nessuno escluso**

# Sommario

---

Presentazione.....	<b>2</b>
Introduzione.....	<b>3</b>
Il Dipartimento per le Pari Opportunità.....	<b>4</b>
Il profilo istituzionale.....	<b>4</b>
Chi siamo.....	<b>5</b>
<b>Le Attività e i Progetti.....</b>	<b>6</b>
Contro la violenza sulle donne.....	<b>6</b>
Contro la tratta di persone.....	<b>8</b>
Contro le Mutilazioni Genitali Femminili.....	<b>11</b>
Contro la pedofilia e la pornografia minorile.....	<b>13</b>
Contro ogni forma e causa di discriminazione.....	<b>15</b>
Per la valorizzazione delle competenze e lo sviluppo professionale delle donne nella p.a.....	<b>18</b>
Per l'empowerment delle donne nella scienza e nella ricerca.....	<b>19</b>
Per la cultura di genere e l'empowerment femminile.....	<b>21</b>
Per favorire l'imprenditoria femminile.....	<b>22</b>
Per le pari opportunità tra uomo e donna.....	<b>24</b>
Per informare e sensibilizzare i cittadini.....	<b>25</b>
Per lo sviluppo.....	<b>27</b>
Per le politiche attive di conciliazione vita-lavoro.....	<b>37</b>
Per la tutela giudiziaria delle persone con disabilità.....	<b>39</b>
Rete per le Pari Opportunità.....	<b>40</b>

# Presentazione

---

Lavoro, politiche sociali e pari opportunità sono le deleghe che mi sono state affidate e ritengo ci sia grande coerenza e un forte collegamento tra questi tre elementi.

La grande e difficile sfida del Governo è di avviare il risanamento e la ripresa economica del nostro Paese all'insegna di una maggiore equità non solo tra generi ma anche tra generazioni secondo una concezione ampia delle pari opportunità. Questi obiettivi penso possano essere conseguiti puntando sull'efficacia, la concretezza e la sostenibilità delle misure da adottare, gli stessi criteri che mi guidano nell'esercizio della delega alle Pari opportunità.

L'uso efficiente delle limitate risorse disponibili deve guidarci per dare piena attuazione alle politiche nazionali e al rispetto degli impegni europei e internazionali, per la promozione del principio delle pari opportunità e per la prevenzione, il contrasto e la rimozione di ogni forma di discriminazione.

Nell'ambito di una strategia che si intreccia con i temi del lavoro e delle politiche sociali, e in un'ottica unitaria di tutte le forze che concorrono all'affermazione di una società più giusta fondata sul riconoscimento dei diritti e delle pari opportunità per tutti, il Ministero, tramite il Dipartimento per le Pari Opportunità, costituisce il presidio e ispira tale azione.

**Prof.ssa Elsa Fornero**  
Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali  
con delega alle Pari Opportunità

# Introduzione

Con questo piccolo opuscolo il Dipartimento per le Pari Opportunità intende accendere i riflettori su quanto è stato fatto, e su quanto ancora c'è da fare, per garantire le pari opportunità per tutti, nessuno escluso. Poche ma incisive pagine volte ad illustrare le differenti aree tematiche sulle quali quotidianamente siamo impegnati.

Violenza contro le donne, tratta di persone, mutilazioni genitali femminili, pedofilia e pornografia minorile, discriminazioni razziali, valorizzazione dei talenti femminili; pari opportunità tra uomini e donne; disabilità; temi importanti e delicati con un unico denominatore comune: il pieno riconoscimento, senza esclusione alcuna, dei diritti e dei principi fondamentali cui si fonda la nostra Costituzione.

Ogni progetto, ogni azione, ogni attività realizzata dal Dipartimento per le Pari Opportunità si ispira proprio a quei principi della Carta Costituzionale che hanno contribuito a far crescere e a maturare la coscienza collettiva: uguaglianza tra le persone senza distinzione di sesso, razza, lingua, opinioni politiche, condizioni personali o sociali e parità di accesso ai pubblici uffici e alle cariche elettive al fine di garantire le pari opportunità tra donne e uomini.

Certo il cammino da percorrere non è stato e non è semplice ed, ancora oggi, ci sono ostacoli da superare. Mi riferisco agli squilibri che ancora permangono tra uomini e donne, nell'occupazione, nella retribuzione, nel raggiungimento di posizioni apicali.

Il nostro sforzo è di superare i divari, favorendo il cambiamento culturale necessario per consentire a tutti - uomini e donne - di conquistare legittimi traguardi partendo da posizioni di parità, valorizzando le capacità ed i meriti.

Nell'augurare una buona lettura auspico che la costante attività del Dipartimento per le Pari Opportunità possa contribuire a rendere questo Paese sempre più sensibile alle pari opportunità ed alle risorse che donne e uomini possono offrire per la sua crescita e per il benessere comune.

**Cons. Avv. Patrizia De Rose**

Capo del Dipartimento per le Pari Opportunità

# Il Dipartimento per le Pari Opportunità

## Il profilo istituzionale

La figura istituzionale del **Ministro per le Pari Opportunità** nasce nel 1996.

Al Ministro è stato affiancato dal 1997 il **Dipartimento per le Pari Opportunità** presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, la struttura che ha il compito di promuovere e coordinare le politiche di pari opportunità e le azioni di Governo volte a prevenire e rimuovere le discriminazioni.

Il D.P.C.M. 13.12.2011 relativo alla delega di competenze alla Prof.ssa Elsa Fornero, Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, conferma una tendenza, inaugurata nel 2002, di ampliamento delle competenze del Ministro per le Pari Opportunità in attuazione delle indicazioni provenienti dalle istituzioni internazionali ed europee, in una direzione che dalla promozione della parità di genere e il contrasto alle discriminazioni approdi alla dimensione della **difesa dei diritti della persona nel senso più ampio**. Questa ricomprende diverse aree di promozione e coordinamento di azioni di Governo intimamente collegate tra di loro e volte a:

- assicurare l'attuazione delle politiche in materia di diritti e pari opportunità di genere con riferimento ai temi della salute, della ricerca, della scuola e della formazione, dell'ambiente, della famiglia, del lavoro, delle cariche elettive e della rappresentanza di genere;
- sostenere i diritti umani delle donne e i diritti delle persone;
- prevenire e rimuovere le discriminazioni per tutti i fattori previsti dal trattato istitutivo della Comunità europea, anche presiedendo il Comitato dei Ministri per l'indirizzo e la guida strategica in materia di tutela dei diritti umani presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, con le competenze di cui al D.P.C.M. 13.04.07, al quale prendono parte i Ministri o le autorità da essi delegate, nonché organismi di parità ed anche in relazione a tali problematiche nelle loro interconnessioni con il fenomeno dell'immigrazione;
- adottare le iniziative necessarie per la programmazione, l'indirizzo, il coordinamento ed il monitoraggio dei Fondi Strutturali Europei in materia di pari opportunità, delega che è stata ampliata alla partecipazione all'attività di integrazione delle pari opportunità nelle politiche comunitarie;
- promuovere e coordinare le azioni del Governo di contrasto allo sfruttamento e tratta delle persone, alla violenza contro le donne, nonché alla violazione dei diritti fondamentali all'integrità della persona e alla salute delle donne e delle bambine.

Al Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali con delega alle Pari Opportunità sono conferite altresì le funzioni di coordinamento delle attività svolte da tutte le Pubbliche Amministrazioni in materia di prevenzione, assistenza, anche in sede legale, e tutela dei minori dallo sfruttamento e dall'abuso sessuale ai sensi dell'art. 17, comma 1, della Legge n. 269/98, nonché relativamente al contrasto alla pedopornografia di cui alla legge n.38/06.

All'ampliamento delle deleghe al Ministro ha corrisposto l'estensione e il rinnovamento delle competenze del Dipartimento per le Pari Opportunità.

Il Dipartimento per le Pari Opportunità è diretto dal Cons. Avv. Patrizia De Rose, a cui sono conferite le deleghe

Violenza sulle donne, Stalking e Pari Opportunità per persone con disabilità, ed è articolato su tre uffici di livello dirigenziale generale: Affari internazionali e Interventi in campo sociale, Parità e Pari Opportunità, Interventi strategici e Comunicazione e UNAR (Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali). Ad essi si affianca l'incarico di consulenza, studio e ricerca affidato ad un Referendario con funzioni dirigenziali di livello generale.

## Chi siamo

---

### **DIPARTIMENTO PER LE PARI OPPORTUNITÀ**

Largo Chigi, 19 - Roma

Tel. 06 6779 2612

Fax 06 6779 2613

serep@pariopportunita.gov.it

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

### **CAPO DEL DIPARTIMENTO**

Cons. Avv. Patrizia DE ROSE

Tel. 06 6779 2440

Fax 06 6779 2471

segreteria.pariop@governo.it

### **INCARICO DI FUNZIONE DIRIGENZIALE DI LIVELLO GENERALE DI CONSULENZA, STUDIO E RICERCA**

Ref. Alessandra DE MARCO

Tel. 06 6779 2532

Fax 06 6779 2955

segreteriaviolenza.po@governo.it

5

### **UFFICIO PER LA PARITÀ E LE PARI OPPORTUNITÀ, GLI INTERVENTI STRATEGICI E LA COMUNICAZIONE**

Direttore generale

Dott.ssa Rosalba VELTRI

Tel. 06 6779 2491

Fax 06 6779 2465

segreteria.po@governo.it

### **UFFICIO PER GLI AFFARI INTERNAZIONALI E GLI INTERVENTI IN CAMPO SOCIALE**

Direttore generale

Cons. Michele PALMA

Tel. 06 6779 2430

Fax 06 6779 2463

europa.po@governo.it

### **UFFICIO PER LA PROMOZIONE DELLA PARITÀ DI TRATTAMENTO E LA RIMOZIONE DELLE DISCRIMINAZIONI FONDATE SULLA RAZZA E SULL'ORIGINE ETNICA (UNAR)**

Direttore generale

Cons. Marco DE GIORGI

Tel. 06 6779 2270

Fax 06 6779 2272

dgunar@palazzochigi.it

## Contro la violenza sulle donne

Il Dipartimento è impegnato nel contrasto alla violenza di genere con interventi molto concreti e con un approccio trasversale e multidisciplinare. Momento centrale di tale impegno è rappresentato dall'approvazione, a novembre 2010, del primo Piano nazionale contro la violenza di genere e lo stalking con il quale l'Italia affronta il fenomeno della violenza contro le donne in modo organico ed in sinergia con i principali attori coinvolti a livello territoriale.

### **IL PIANO NAZIONALE CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE E LO STALKING**

Il Piano nazionale contro la violenza di genere e lo stalking costituisce lo strumento per elaborare e sviluppare la strategia nazionale di prevenzione e contrasto alla violenza, nonché l'azione di protezione, tutela, inserimento e reinserimento delle vittime. La necessità di predisporre il Piano è nata dalla consapevolezza che, per contrastare efficacemente il fenomeno, è necessario integrare gli interventi repressivi con politiche ed azioni puntuali e coordinate in ambito sociale, educativo, informativo e normativo. Il Piano è stato elaborato attraverso un percorso partecipato - partendo dal livello nazionale, per giungere a livello locale - coinvolgendo tutti i soggetti interessati e prevedendo specifiche azioni di intervento nei settori socio-culturale, sanitario, economico, legislativo e giudiziario.

Il Piano realizza le seguenti finalità:

1. assicurare un livello di informazione adeguato, diffuso ed efficace;
2. garantire e implementare una rete tra i centri antiviolenza e tra gli stessi e territori in modo da assicurare, in una logica di collaborazione e di integrazione, assistenza su tutto il territorio nazionale;
3. assicurare lo sviluppo di tutte le professionalità che entrano in contatto con le tematiche della violenza di genere, al fine di diffondere sempre più la cultura dei diritti della persona e del rispetto tra i generi;
4. prevedere una raccolta strutturata su dati e informazioni del fenomeno per comprenderlo meglio e seguirne l'evoluzione;
5. potenziare le forme di assistenza e sostegno alle donne vittime di violenza ed ai loro figli.

### **LE RISORSE STANZIATE**

Il Piano nazionale contro la violenza di genere e lo stalking è stato finanziato per il biennio 2011-2012 con risorse pari a 20 milioni di euro, assegnate al Dipartimento dalla Legge Finanziaria 2008 (legge n. 244 del 24 Dicembre 2007).

### **IL NUMERO DI PUBBLICA UTILITÀ 1522**

Il numero di pubblica utilità 1522, attivato dal Dipartimento l'8 marzo 2006, nasce come servizio pubblico nell'intento esclusivo di fornire ascolto e sostegno alle donne vittime di violenza e, nel 2009, con l'entrata in vigore della L.38/2009 in tema di atti persecutori, viene potenziato per offrire sostegno anche alle vittime di stalking. Il numero è attivo 24 ore su 24 per 365 giorni, accessibile gratuitamente da rete fissa e mobile, con un'accoglienza multilingue. Le operatrici telefoniche forniscono una prima risposta ai bisogni delle vittime, offrendo informazioni utili e avvicinandole gradualmente ai servizi con l'assoluta garanzia dell'anonimato. Dal 2010, i casi di violenza che rivestono carattere di emergenza vengono accolti con una specifica procedura tecnico-operativa condivisa con le forze dell'ordine. Nei territori con i quali è stato stipulato il Protocollo di intesa la chiamata è presa in carico direttamente dal centro antiviolenza quale servizio referente della Rete a livello locale. Dal 2009 il Dipartimento ha realizzato periodiche e capillari campagne di informazione sul numero di pubblica utilità 1522 per portare a conoscenza del servizio il più elevato numero di donne possibile. Il numero di chiamate è cresciuto vertiginosamente, dimostrando l'esistenza di una grande quantità di casi di violenza sommersi: nel-

l'arco di questi anni, il 1522 ha fornito assistenza a circa 85.000 donne vittime di qualsiasi forma di violenza, il 10% delle quali di nazionalità straniera.

## **LA RETE NAZIONALE ANTIVIOLENZA**

La Rete è stata avviata dal Dipartimento nel 2005 in forma sperimentale per coinvolgere i diversi attori a vario titolo impegnati nella lotta al fenomeno della violenza contro le donne: le Amministrazioni Centrali competenti in materia, i centri antiviolenza già esistenti sul territorio, i servizi socio sanitari pubblici e privati e gli enti locali. I "nodi" della Rete (denominati Ambiti Territoriali di Rete o ATR) sono costituiti da Comuni o Province, con i quali il Dipartimento stipula un Protocollo d'intesa finalizzato a promuovere azioni di sensibilizzazione e contrasto alla violenza di genere nonché alla costituzione o rafforzamento delle reti locali antiviolenza. Alla base dell'accordo è stata posta l'integrazione del servizio nazionale 1522 con i servizi socio-sanitari pubblici e privati oggetto di un monitoraggio periodico e costante da parte del Dipartimento.

La rete è oggi costituita dalle città di Bologna, Palermo, Napoli, Venezia, Pescara, Prato, Cosenza, Isernia, Trieste, Ravenna, Nuoro, Potenza, Aosta, Torino, Latina, Agrigento, Reggio Emilia, Faenza, e dalle province di Genova, Ancona, Bari, Catania, Caserta, Crotone, Teramo, Pesaro-Urbino, BAT (Barletta- Andria-Trani) e la Provincia Autonoma di Bolzano.

## **IL FINANZIAMENTO DEI PROGETTI ANTIVIOLENZA**

Il Dipartimento in attuazione delle attività programmate nel Piano d'Azione nazionale ha emanato nel 2011 tre specifici avvisi pubblici destinati a supportare e ampliare l'attività dei numerosi soggetti pubblici e del privato sociale impegnati nell'assistenza e sostegno alle vittime di violenza di genere e stalking.

Con un primo avviso pubblicato ad agosto 2011, rivolto ai Comuni in partenariato con enti pubblici ed organizzazioni del terzo settore il Dipartimento ha inteso promuovere ed estendere le reti antiviolenza locali e la loro capacità di offrire interventi integrati di prevenzione e contrasto alla violenza di genere. In risposta all'avviso, a cui sono stati destinati 3.000.000 di euro, sono pervenute 149 proposte progettuali. Con un secondo avviso pubblicato a novembre 2011, il Dipartimento ha fornito una risposta concreta, da tempo attesa, di sostegno ai centri antiviolenza operanti sul territorio nazionale e ha dato impulso alla creazione di nuovi centri soprattutto nelle zone del paese dove la loro carenza registrava risposte istituzionali mancanti per il sostegno, la protezione e l'accoglienza alle vittime. In risposta all'avviso, a cui sono stati destinati 10.000.000 di euro, sono pervenute 116 proposte progettuali.

Infine, con un terzo avviso, pubblicato sempre nel mese di novembre, si è voluto rivolgere lo sguardo alla formazione professionale degli operatori sanitari interni alle strutture ospedaliere ed impegnati nella delicata attività di primo intervento rivolta alle vittime di violenza fisica e sessuale. L'obiettivo finale è di attivare in tutta Italia almeno 17 nuovi Pronto Soccorso con procedure specifiche per le vittime di violenza di genere. In risposta all'avviso, a cui sono stati destinati 1.700.000 euro, sono pervenute 43 proposte progettuali.

## **INTESE CON ALTRE AMMINISTRAZIONI CENTRALI**

Il Dipartimento, da tempo, pone in essere interventi finalizzati a rafforzare il contrasto al fenomeno della violenza mediante la stipula di specifici Protocolli e Convenzioni con altre Amministrazioni Centrali dello Stato. Il Protocollo d'intesa tra il Ministro per le Pari Opportunità e il Ministro della Difesa ha istituito una sezione Atti persecutori dell'Arma dei Carabinieri. La collaborazione prevede uno stretto raccordo tra il Dipartimento ed il Nucleo Anti-Stalking finalizzato all'elaborazione di strategie comuni di prevenzione e contrasto degli atti persecutori e di protezione delle vittime. Il Nucleo Carabinieri è composto da 13 carabinieri tra criminologi, psicologi, sociologi, biologi e informatici.

Il Protocollo d'intesa tra il Ministro per le Pari Opportunità e il Ministro degli Interni ha reso possibile il raccordo tra le FF.OO e il 1522 per la gestione dei casi di violenza a carattere di emergenza, con il trasferimento diretto di chiamata dal 1522 ai presidi delle FF.OO presenti sul territorio. Ha inoltre permesso di realizzare una formazione omogenea e specifica per tutto il personale delle FF.OO impegnato nel soccorso alle vittime di violenza di genere.



## CONTRASTO ALLO STALKING

Stalking è un termine inglese (letteralmente: “fare la posta”) che indica un comportamento assillante e invasivo della vita altrui realizzato mediante la reiterazione insistente di condotte intrusive, quali telefonate, appostamenti, pedinamenti fino, nei casi più gravi, alla realizzazione di condotte di per sé reato (minacce, ingiurie, danneggiamenti, aggressioni fisiche). Gli atti di violenza, specialmente quelli di natura sessuale, spesso sono preceduti da atti persecutori. Queste persecuzioni – che hanno per vittime soprattutto donne – in un caso su due sono ad opera di ex mariti, ex conviventi, ex fidanzati, ma possono essere compiute anche da conoscenti, colleghi o estranei: almeno il 20% di italiani, soprattutto donne, ne sono stati vittime. A seguito dell'estensione del dispositivo di accoglienza del Servizio 1522 anche al fenomeno degli atti persecutori, da settembre 2009 sino a settembre 2011, sono pervenute 2.138 chiamate riguardanti segnalazioni relative al fenomeno dello stalking, su un totale di chiamate pertinenti pari a 38.985, con una percentuale di incidenza pari a circa 5,48%. Grazie alla Legge 23 aprile 2009, n. 38, lo stalking è oggi riconosciuto come reato anche in Italia. La legge, fortemente voluta dal Ministro per le Pari Opportunità, rappresenta una risposta concreta per la lotta contro questa forma di violenza. Da una recente ricerca risulta infatti che su trecento delitti commessi fra partner o ex partner l'88% ha come vittime le donne e nel 39% dei casi si tratta di crimini annunciati in quanto si verificano dopo un periodo più o meno lungo di molestie e persecuzioni.

## INDAGINE ISTAT

L'indagine Istat realizzata nel 2006 sul tema ha portato a conoscenza sia degli operatori che del grande pubblico la rilevanza che la violenza sulle donne, ed in particolare la violenza domestica, rivestono nel nostro paese. Il Dipartimento nell'aprile 2012 ha stipulato un nuovo accordo con l'ISTAT per aggiornare al 2013 l'indagine, con l'obiettivo di fornire le stime della violenza fisica e sessuale, la dinamica della violenza, le conseguenze ed i fattori di rischio con particolare attenzione alla violenza da partner, nell'ambito della quale sarà possibile rilevare la violenza psicologica, economica, fisica e sessuale, la storia della violenza, nonché lo stalking. Come nella precedente edizione dell'indagine, verranno intervistate telefonicamente le donne, dai 16 ai 70 anni. Il campione è composto da circa 25.000 donne.

## Contro la tratta di persone

---

La tratta di esseri umani costituisce un gravissimo reato: la mercificazione della persona umana e la sopraffazione della sua dignità e dei suoi diritti fondamentali. Opporsi al fenomeno della tratta, per tale ragione, non può che orientarsi alla tutela dei diritti umani delle vittime, qualunque sia l'intenzione dei trafficanti.

Come molti Paesi europei, l'Italia è interessata ormai da quasi un ventennio da questo fenomeno. Il Dipartimento per le Pari Opportunità, l'Amministrazione Centrale cui è demandato il coordinamento degli interventi tesi alla prevenzione ed al contrasto della tratta di persone, ed in particolare all'assistenza e reintegrazione sociale delle vittime, svolge per questo molteplici attività in materia, sia a livello nazionale che transnazionale. Al fine di promuovere e monitorare tali attività, il Dipartimento si avvale della Commissione Interministeriale per il sostegno alle vittime di tratta, violenza e grave sfruttamento, che rappresenta un importante organo interistituzionale di coordinamento e controllo degli interventi.

Fronteggiare la tratta di esseri umani vuol dire mettere in campo incisive strategie interconnesse di prevenzione, tutela e contrasto di livello nazionale e transnazionale. Due principi fondamentali devono informare tali strategie: la tutela dei diritti umani e l'approccio multidisciplinare integrato.

Poiché la tratta è un fenomeno estremamente complesso ed in continua evoluzione, è fondamentale affiancare ai sistemi legislativi, alle politiche e agli interventi, adeguati strumenti di osservazione del fenomeno e di valutazione delle azioni intraprese: una lettura approfondita ed aggiornata è indispensabile per muoversi in maniera efficace. È esattamente questo il compito che il Dipartimento per le Pari Opportunità ha affidato all'Osservatorio

sul fenomeno della tratta degli esseri umani (istituito con D.M. del 21 marzo 2007) prevedendo che si occupi di:

- monitorare e analizzare il fenomeno della tratta degli esseri umani;
- studiare i risultati dei progetti finanziati ai sensi dell'art. 18 D.lgs. 286/98 e dell'art. 13 della legge 228/2003;
- verificare l'attività del numero verde nazionale antitratta;
- sviluppare un sistema informatizzato di raccolta dei dati, che renda più efficace la lettura e l'analisi del fenomeno, nel rispetto delle garanzie di riservatezza agli eventuali dati sensibili;
- condurre ricerche e studi sul fenomeno della tratta, sia a livello nazionale che internazionale;

L'Osservatorio opera dunque al fine di affiancare e supportare le attività della Commissione interministeriale per il sostegno alle vittime di tratta, violenza e grave sfruttamento.

## **IL SISTEMA NAZIONALE DI ASSISTENZA ED INTEGRAZIONE SOCIALE PER LE VITTIME DI TRATTA**

Il sistema italiano di protezione, operativo dal 2000 e coordinato e co-finanziato dal Dipartimento per le Pari Opportunità, prevede una struttura composta per l'assistenza delle persone trafficate che si compone di tre fondamentali pilastri di azione (emersione, identificazione e prima assistenza, inclusione sociale) ai quali sono collegati altrettanti dispositivi di intervento:

- Numero Verde Nazionale anti-tratta (800.290.290);
- Programma di prima assistenza, ai sensi dell'art. 13 della legge 228/2003 ("Misure contro la tratta di persone") "Istituzione di uno speciale programma di assistenza per le vittime dei reati previsti dagli articoli 600 e 601 del codice penale";
- Programma di assistenza e integrazione sociale previsto dall'art. 18 del d.lgs. 286/98 "Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero", "Soggiorno per motivi di protezione sociale" e dall'art. 25 del regolamento di attuazione del Testo unico, DPR 394/99.

Il Numero Verde (800-290-290) - operativo h24 - è gratuito e anonimo e consente di entrare in contatto con personale specializzato multilingue. Esso fornisce informazioni dettagliate sulla legislazione e sui servizi garantiti alle persone trafficate/sfruttate in Italia e, su richiesta, indirizza queste ultime verso i servizi socio-assistenziali messi a disposizione nell'ambito dei programmi ex art 13 (L. 228/03) ed ex art.18 (d.lgs. 286/98). Il servizio è articolato in una postazione centrale che opera in stretto raccordo con i progetti "art. 13" ed in particolare con apposite strutture istituite presso questi ultimi, denominate "unità territoriali operative". Queste hanno il compito di prendere in carico le segnalazioni provenienti dal numero verde e provvedere a valutare il caso ed inviare la presunta vittima di tratta o sfruttamento ai servizi dedicati del territorio di riferimento.

Il servizio è altresì rivolto ai cittadini che vogliono segnalare situazioni di sfruttamento, nonché agli operatori del settore, al fine di agevolare il lavoro di rete a livello nazionale.

I progetti art. 13 garantiscono assistenza alle presunte vittime di tratta e a quelle già identificate come tali per un periodo minimo di tre mesi che, ove possibile, può essere esteso ad altri tre mesi. Le persone prese in carico da enti pubblici o del privato sociale hanno diritto ad adeguate condizioni di alloggio, di vitto, di assistenza sanitaria e legale. In molti casi, conclusosi il progetto individuale art. 13, le persone continuano ad essere assistite nell'ambito dei progetti art. 18.

Dal 2006 al 2011, i progetti art. 13 finanziati sono stati 146, per una spesa complessiva di 16,5 milioni di euro. Dal 2006 al 2011, attraverso i progetti art. 13, sono state assistite 2.891 persone trafficate.

I progetti art. 18, della durata di 12 mesi, garantiscono alle persone trafficate la possibilità di accedere ad una serie di servizi ed attività, in base al piano di assistenza individualizzato elaborato in base ai loro bisogni specifici: accoglienza residenziale, counselling psicologico, assistenza legale, mediazione linguistico-culturale, accompagnamento ai servizi socio-sanitari, formazione professionale, tirocini aziendali, supporto nella ricerca del lavoro, inserimento lavorativo.

Dal 1999 al 2011, i progetti art. 18 finanziati sono stati 640, per una spesa complessiva di 52 milioni di euro. Dal 2000 al 2011, oltre 60.000 persone sono entrate in contatto con i progetti art. 18, da cui hanno ricevuto una qualche forma di supporto (informazioni, consulenza psicologica, consulenza legale, accompagnamenti socio-sanitari); di queste, hanno partecipato ad un programma di protezione sociale 20.142 persone.

I beneficiari di questo programma possono inoltre usufruire di un "permesso di soggiorno temporaneo per motivi umanitari".

Entrambi i programmi di assistenza prevedono il co-finanziamento – attraverso un bando congiunto annuale – di progetti realizzati da enti locali e/o associazioni che, per partecipare all'avviso pubblico, devono essere iscritte alla seconda sezione del Registro delle associazioni e degli enti che operano a favore degli immigrati.

Dal 2011 il Dipartimento coordina i lavori di un Tavolo tecnico interistituzionale, costituito al fine di elaborare il primo Piano nazionale di azione contro la tratta di esseri umani.

## LE RICERCHE INTERVENTO

Il Dipartimento per le Pari Opportunità ha promosso nel corso degli anni delle ricerche-intervento finalizzate ad estendere le conoscenze, ad oggi ancora limitate, sulle nuove forme di sfruttamento para-schiavistico di esseri umani: un fenomeno che negli ultimi anni si è drammaticamente aggravato, manifestandosi in maniera sempre più articolata e spesso in connessione con la tratta.

Le ricerche sono state mirate all'approfondimento del fenomeno, rispettivamente una in Campania ed in Puglia e l'altra in Calabria e Sicilia. Fa parte della loro messa in opera anche una serie di seminari informativi tematici svolti nelle regioni interessate dal fenomeno, con coinvolgimento dei diversi attori territoriali (Forze dell'ordine e operatori sociali). Queste attività vengono realizzate nell'ambito della Misura II.3 del PON *Sicurezza per lo Sviluppo del Mezzogiorno d'Italia*, Obiettivo 1.

## LE ATTIVITÀ IN CAMPO INTERNAZIONALE

Nel corso degli anni il Dipartimento ha rafforzato sempre più l'attività in campo internazionale relativamente agli interventi in materia di tratta di persone.

A livello europeo, il Dipartimento è stato ente proponente e capofila di due progetti finanziati nell'ambito del Programma comunitario *Prevention of and fight against crime – Action Grants 2007*:

- *Azione transnazionale intersettoriale per il contrasto della tratta di persone a scopo di sfruttamento lavorativo. Identificazione e assistenza delle vittime (FREED)*: realizzato in stretta collaborazione con l'OIL, Organizzazione Internazionale del Lavoro, è finalizzato all'analisi del fenomeno del lavoro sommerso degli immigrati e del lavoro para-schiavistico, delle buone pratiche esistenti e all'attivazione di processi di in formazione e formazione degli attori che operano nel settore
- *Sviluppo di un Transnational Referral mechanism per le vittime di tratta tra i paesi di origine e di destinazione (TRM-EU)*: realizzato in stretta collaborazione con l'ICMPD di Vienna (International Centre for Migration Policy Development) sviluppa un sistema di cooperazione istituzionalizzato tra Paesi membri dell'Unione Europea e Paesi Terzi, al fine di garantire una gestione organica dei casi transnazionali di tratta di persone e condividere adeguati standard per la protezione delle vittime ed il trattamento dei dati sensibili.

Il Dipartimento è stato inoltre partner in altri due progetti presentati nell'ambito del medesimo programma europeo da:

- Romania, Agenzia Nazionale contro la tratta di persone: progetto ROBSI che ha come obiettivo interventi mirati alla riduzione del numero di donne trafficate dalla Romania e dalla Bulgaria verso l'Italia e la Spagna ed alla sensibilizzazione sul fenomeno della tratta a scopo di sfruttamento sessuale
- Save the Children Italia: progetto AGIRE che ha come obiettivo interventi mirati a rafforzare la cooperazione tra soggetti pubblici e privati in Italia, Grecia e Romania nel campo dell'identificazione e dell'assistenza dei minori vittime e/o potenzialmente vittime di tratta.

Infine, il Dipartimento è partner di un progetto finanziato nell'ambito del *Programma Tematico della Commissione Europea per la Cooperazione con i Paesi terzi nell'area della migrazione e dell'asilo* (EuropeAid/126364/C/ACT/Multi), promosso dall'OIL. È un programma biennale per rafforzare la cooperazione tra Nigeria e Italia in materia di identificazione delle vittime di tratta, perseguimento dei trafficanti e assistenza alle vittime. La sua componente di ricerca - svolta sia in Italia che in Nigeria e coordinata dal Dipartimento - si propone di indagare sul flusso migratorio dei nigeriani verso l'Italia, con un'attenzione specifica alla tratta a scopo di sfruttamento lavorativo. Non mancano contributi volti a consolidare la cooperazione istituzionale bilaterale: la creazione di un gruppo di lavoro multi-agenzia per la promozione di buone pratiche, seminari di formazione per gli operatori, interventi di sensibilizzazione e formazione per i gruppi a rischio, interventi di assistenza ed integrazione per le vittime una volta rimpatriate.

Il Dipartimento ha coltivato in modo particolare i rapporti di collaborazione bilaterale con la Romania, Paese di origine della maggior parte delle vittime di tratta presenti in Italia. Tale collaborazione ha portato alla conclusione di un protocollo d'intesa tra il Dipartimento, il Ministero del Lavoro, le Regioni italiane ed il Ministero romano del Lavoro, Famiglia e Pari Opportunità, firmato a Bucarest il 9 luglio 2008. L'accordo prevede la cooperazione e il coordinamento delle attività in materia di contrasto alla tratta di persone e assistenza delle vittime realizzate con le risorse del Fondo Sociale Europeo, programmazione 2007-2013.

## Contro le mutilazioni genitali femminili

Si è stimato in circa 35 mila il numero di donne immigrate soggiornanti in Italia che hanno subito questa pratica, o prima di venire in Italia o durante il soggiorno, tornando nei paesi di origine o in Italia stessa. Considerando le circa 4.600 bambine e giovani di meno di 17 anni provenienti dai Paesi di tradizione escissoria, le vittime potenziali di questa pratica oggi sono circa il 22%: il che significa che possibili vittime nei prossimi anni tra le bambine e giovani africane residenti in Italia sono circa 1.000.

Con riguardo al fenomeno delle mutilazioni genitali femminili, il Governo italiano ha adottato le necessarie iniziative legislative per prevenire, contrastare e sanzionare questa pratica. Una serie di misure sono state introdotte attraverso l'adozione della legge 9 gennaio 2006, n. 7, contenente "Disposizioni concernenti la prevenzione e il divieto delle pratiche di mutilazione genitale femminile". Il legislatore italiano ha inquadrato il problema soprattutto in un'ottica di rispetto della dignità e della libertà femminile, partendo dalla considerazione della lesione di quei diritti umani ritenuti inviolabili dal nostro diritto nazionale, quali il diritto alla salute, alla salute riproduttiva, alla libertà individuale, all'integrità delle donne e delle bambine.

La legge n. 7 del 2006 delega il Dipartimento per le Pari Opportunità a promuovere e sostenere il coordinamento delle attività svolte dai Ministeri competenti ai fini della prevenzione, assistenza alle vittime ed eliminazione delle pratiche MGF e, ad acquisire dati e informazioni a livello nazionale e internazionale, in particolare sulle attività svolte e sulle strategie di contrasto programmate.

Per la definizione e la concertazione delle azioni da promuovere, in coerenza con le finalità della citata legge, dal 2006 è stata istituita dal Ministro pro-tempore per le pari opportunità la Commissione per la prevenzione

ed il contrasto delle mutilazioni genitali femminili, composta dai dicasteri coinvolti in tale ambito e precisamente: dal Ministero dell'Interno, dal Ministero degli Affari Esteri, dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, dal Ministero della Salute, dal Ministero dell'Istruzione, dalla Conferenza Stato-Regioni.

La Commissione è attualmente in fase di ricostituzione.

Nel 2007 la Commissione interministeriale ha approvato il primo Piano Programmatico finalizzato ad indicare programmi volti alla prevenzione e al contrasto di tali pratiche, indicando, tra l'altro, ambiti di azione e linee di interventi specifici.

La finalizzazione di questo Piano è stata declinata dal Dipartimento per le Pari Opportunità nell'ambito di un Avviso pubblico nel 2007 per il finanziamento di progetti volti alla prevenzione e al contrasto delle pratiche di mutilazioni genitali femminili in ottemperanza di quanto previsto all'art 3 della legge n. 7 del 2006, a cui hanno partecipato Regioni, Enti locali, strutture del Servizio Sanitario Nazionale, e Organismi del Terzo Settore.

L'Avviso è stato predisposto nell'ottica di tre macro aree di intervento:

- a) ricerca-azione, ovvero indagini sul fenomeno e analisi di fattibilità per il monitoraggio degli interventi, per la valutazione dell'impatto e la creazione di reti integrate;
- b) campagne informative e di sensibilizzazione ai fini della prevenzione e del contrasto, rivolte ai nuovi migranti e a quelli già residenti;
- c) corsi di formazione e aggiornamento per docenti e mediatori sulla tutela dei diritti della persona, in particolare della donna, appartenenti a comunità provenienti da Paesi a rischio MGF.

Sulla scorta dell'esperienza maturata attraverso la realizzazione delle azioni, finanziate dal Dipartimento a seguito del citato Avviso pubblico, la Commissione, nel gennaio 2011, ha redatto un secondo Piano Programmatico delle priorità di intervento nazionali di prevenzione e contrasto delle MGF che si intendono perseguire, nel rispetto dell'art. 2 della Legge n. 7/2006.

Tale piano, nel febbraio 2011, è stato condiviso anche con le rappresentanze più significative dell'associazionismo operante nel settore e degli Enti locali. Il Dipartimento ha, altresì, elaborato una bozza di articolato di Intesa da sottoporre alla Conferenza Stato Regioni sui criteri di ripartizione delle risorse, le finalità, le modalità, attuative nonché il monitoraggio del sistema di interventi da sviluppare per la prevenzione ed il contrasto del fenomeno.

Il nuovo Piano Programmatico prevede la predisposizione di interventi innovativi finalizzati all'attuazione delle seguenti aree di intervento: modelli innovativi e sperimentali volti alla realizzazione di una strategia di sistema nazionale; corsi di formazione mirati a coloro che operano su questo tema o in ambiti connessi; promozione di attività informative e di sensibilizzazione.

Si segnalano, altresì, le seguenti iniziative realizzate a livello nazionale:

- La campagna nazionale "Nessuno escluso", finanziata dal Dipartimento nell'ambito dell'Avviso del 2007, che si rivolge direttamente ai genitori immigrati puntando alla loro responsabilizzazione rispetto alla decisione di praticare le MGF sulle loro figlie;
- La campagna nazionale "END - FMG", promossa da Amnesty International con il supporto del Dipartimento;
- Specifici corsi di formazione e di aggiornamento, in particolare rivolti a docenti e mediatori culturali, finanziati dal Dipartimento che lavorano a contatto con comunità provenienti da paesi di tradizione escissoria. Tali corsi hanno previsto l'inserimento della tematica dell'educazione ai diritti delle donne e in particolare alla loro salute;

Inoltre, si vuole ricordare l'impegno del Dipartimento a livello internazionale.

- Il 9 e 10 settembre 2009 si è svolta a Roma, nell'ambito della Presidenza Italiana del G8, la prima Conferenza internazionale contro la violenza sulle donne, che ha ribadito l'importanza di educare tutte le società ai valori dell'uguaglianza senza distinzione di sesso, di razza, di religione, di lingua, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.
- Il Dipartimento ha inoltre promosso e coordinato i side event sul tema delle MGF, nell'ambito delle sessioni annuali (2010/2011) della Commissione sullo status della donna (CSW) presso le Nazioni Unite a New York.

Infine si sottolinea l'impegno del Ministro Fornero in occasione della sua recente partecipazione alla 56ª sessione della CSW (febbraio 2012), nel corso della quale ha espresso pieno sostegno all'adozione di una prossima Risoluzione ONU ad hoc sulle MGF.

## Contro la pedofilia e la pornografia minorile

Il Dipartimento per le Pari Opportunità è attivamente impegnato sulle tematiche che riguardano la tutela dei minori, con particolare riferimento ai fenomeni dell'abuso e dello sfruttamento sessuale, attraverso l'azione di due differenti organismi: il Comitato C.I.C.Lo.Pe., - Comitato interministeriale di coordinamento per la lotta alla pedofilia - e l'Osservatorio per il contrasto della pedofilia e della pornografia minorile.

Il C.I.C.Lo.Pe., che agisce come uno specifico strumento di coordinamento interministeriale teso a garantire un raccordo, sul piano politico, delle azioni da sviluppare a livello nazionale in materia di contrasto alla pedofilia, è presieduto dal Ministro con delega alle pari opportunità ed è deputato a svolgere, ai sensi della legge n. 269/98, la funzione di coordinamento delle attività svolte da tutte le Pubbliche Amministrazioni in materia di prevenzione e tutela dei minori dallo sfruttamento e dall'abuso sessuale; l'Osservatorio per il contrasto della pedofilia e della pornografia minorile costituisce invece l'organismo - operante presso il Dipartimento per le Pari Opportunità - cui è demandato lo svolgimento di attività di carattere più propriamente tecnico - scientifico.

L'Osservatorio è stato istituito presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri ai sensi dell'articolo 17, comma 1-bis, della legge 3 agosto 1998, n. 269, introdotto dalla legge 6 febbraio 2006, n. 38, con il compito di acquisire e monitorare i dati e le informazioni relativi alle attività, svolte da tutte le pubbliche amministrazioni, per la prevenzione e la repressione della pedofilia, attraverso l'istituzione di un'apposita banca dati.

Il suo Regolamento istitutivo (DM 30 ottobre 2007, n. 240, così come modificato dal DM 21 dicembre 2010, n. 254), attribuisce, tra l'altro, all'Osservatorio il compito di:

- a) promuovere studi e ricerche sul fenomeno;
- b) redigere una relazione tecnico-scientifica annuale a consuntivo delle attività svolte anche ai fini della predisposizione della Relazione annuale del Presidente del Consiglio dei Ministri al Parlamento (art. 17, comma 1, legge 3 agosto 1998, n. 269);
- c) predisporre il Piano Nazionale di prevenzione e contrasto dell'abuso e dello sfruttamento sessuale dei minori, da sottoporre all'approvazione del Comitato C.I.C.Lo.Pe.;
- d) acquisire i dati inerenti le attività di monitoraggio e di verifica dei risultati coordinandone le modalità e le tipologie di acquisizione ed assicurandone l'omogeneità.

L'Osservatorio svolge inoltre un ruolo attivo in rappresentanza del Dipartimento sul versante europeo e internazionale, soprattutto nell'ambito dei principali organismi rappresentativi competenti e sensibili alle tematiche

connesse all'universo "infanzia".

Tra le attività condotte in materia di prevenzione e contrasto della pedofilia, nel settembre 2011 il Dipartimento per le Pari Opportunità ha presentato un Avviso pubblico per il sostegno a progetti pilota per il trattamento di minori vittime di abuso e sfruttamento sessuale.

L'iniziativa è finalizzata alla promozione di iniziative pilota che assicurino prestazioni di tipo socio-assistenziale ai minori vittime dei reati di abuso e/o sfruttamento sessuale, in una prospettiva di forte integrazione tra i settori sociale, sanitario e giudiziario che vada a sopperire la disomogeneità delle procedure che vengono attivate dai servizi socio-sanitari territoriali in questo settore. L'Avviso rappresenta un'iniziativa altamente innovativa nell'ambito della protezione dei minori vittime di abuso e sfruttamento sessuale e costituisce la prima esperienza intrapresa sul piano istituzionale volta a colmare il gap presente in questo campo d'azione.

L'obiettivo strategico dell'Avviso è quello di promuovere interventi a favore dei minori vittima di abuso e sfruttamento sessuale che si caratterizzino per una forte propensione al raccordo tra tutte le risorse operative e istituzionali del sistema locale. Esso fa riferimento alle "Linee di indirizzo nazionali per il contrasto della pedofilia e della pornografia minorile", indicate nell'ambito del III Piano biennale nazionale di azioni e di interventi per la tutela dei diritti e lo sviluppo dei soggetti in età evolutiva.

## **LE ATTIVITÀ INTERNAZIONALI**

Tra le principali attività in ambito internazionale, è significativo l'impegno dell'Osservatorio nell'ambito delle azioni poste in essere dal Consiglio d'Europa per la prevenzione ed il contrasto del fenomeno della violenza sessuale a danno dei minori, in particolare attraverso il Programma "Costruire un'Europa per e con i bambini" ed i suoi successivi sviluppi.

14

In tale contesto, cruciale e di primo piano è stato il ruolo dell'Osservatorio, rappresentante per l'Italia, nel negoziato della Convenzione del Consiglio d'Europa per la protezione dei minori dall'abuso e dallo sfruttamento sessuale (Convenzione di Lanzarote), entrata in vigore il 1 luglio 2010, e nell'evento lancio della Campagna del Consiglio d'Europa "Uno su Cinque" per combattere la violenza sessuale sui minori, tenutosi a Roma il 29 e 30 novembre 2010. Dal 2009 al 2011, l'Osservatorio ha agito a supporto dell'attività del Focal Point nazionale sui diritti dell'infanzia e l'eliminazione di ogni forma di violenza a danno dei minori presso il Consiglio d'Europa. Il focal point rappresenta l'interfaccia con il Consiglio d'Europa e ricopre un ruolo istituzionale di "rete" sul piano nazionale rispetto all'universo "infanzia". Tra le attività più recenti si segnala l'attività di coordinamento per:

- il contributo italiano alla Bozza della nuova Strategia del Consiglio d'Europa sui diritti del bambino, per gli anni 2012-2015, presentata a Monaco in occasione della Conferenza di alto livello tenutasi il 20-21 novembre 2011 ed adottata dal Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa il 15 febbraio 2012;
- il commento italiano alla Raccomandazione (2012)2 del Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa agli Stati Membri sulla partecipazione dei bambini e degli adolescenti, adottata il 28 marzo 2012.

L'Osservatorio, tra le altre, ha seguito ed è tuttora impegnato su diverse ed importanti iniziative, tra cui:

- il negoziato che ha condotto all'adozione della nuova Direttiva Europea 2011/93/UE del 13 dicembre 2011, relativa alla lotta contro l'abuso e lo sfruttamento sessuale dei minori e la pornografia minorile;
- i lavori del Comitato Interministeriale dei Diritti Umani (CIDU) per tutto ciò che riguarda l'attuazione in Italia della Convenzione ONU sui diritti del fanciullo e l'implementazione del Protocollo Opzionale che si occupa di vendita dei bambini, prostituzione minorile e pedopornografia: della fine del 2011 è la redazione del contributo italiano al Sondaggio globale sul "follow up" relativo allo Studio delle Nazioni Unite sulla violenza a danno dei minori;

- il progetto "Sviluppo di una metodologia per identificare e supportare i bambini che sono stati sfruttati sessualmente per la produzione di immagini pedopornografiche" finanziato dalla Commissione Europea nell'ambito del programma "Prevention and Fight Against Crime 2007 - 2013";
- la partecipazione al programma Safer Internet della Commissione Europea in materia di nuovi media e tutela dei minori;
- la partecipazione alle iniziative dell'Agenzia dell'Unione europea per i diritti fondamentali (FRA), riguardo all'elaborazione di appositi indicatori di valutazione dell'impatto delle misure legislative e delle politiche adottate dall'UE per garantire un livello sempre maggiore di protezione dei diritti dei minori.

## 114 - EMERGENZA MINORI

Dal maggio 2010, presso il Dipartimento per le Pari Opportunità è attivo, tra gli altri, un Servizio d'emergenza minori attraverso il numero 114. Si tratta di un servizio telefonico d'emergenza, gestito dall'Associazione "S.O.S. - Il Telefono Azzurro ONLUS", al quale chiunque, bambino, adolescente o adulto, può rivolgersi per segnalare una situazione di pericolo immediato e, in generale, situazioni di disagio riguardanti l'infanzia e l'adolescenza. Il servizio è finalizzato a fornire assistenza psicologica nonché consulenza psico-pedagogica per situazioni di disagio che possano nuocere allo sviluppo psico-fisico di bambini e adolescenti; è fornito su tutto il territorio nazionale 24 h su 24 per tutti i giorni dell'anno e senza oneri per il chiamante. Il Servizio 114 dispone di una struttura informatica che supporta la raccolta delle informazioni e di una banca dati.

## Contro ogni forma e causa di discriminazione

"Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali". Così recita l'articolo 3 della Costituzione Italiana ed a garanzia di questo principio opera in Italia, dal 2004, l'Ufficio per la promozione della parità di trattamento e la rimozione delle discriminazioni fondate sulla razza o sull'origine etnica (UNAR).

L'UNAR è un organismo nazionale che fa parte della rete degli "Equality Bodies" presenti in ognuno dei Paesi Membri dell'Unione Europea, istituiti attraverso la direttiva comunitaria n. 2000/43 CE.

La sua funzione è innanzitutto quella di prevenire e rimuovere le discriminazioni fondate sull'origine etnica o razziale delle persone, sebbene negli ultimi due anni abbia esteso le proprie competenze anche agli altri ambiti di discriminazione previsti dalla normativa internazionale, quali le convinzioni personali e religiose, l'età, le disabilità, l'orientamento sessuale e l'identità di genere.

L'UNAR agisce attraverso una vasta serie di strumenti per la tutela delle vittime attuali e potenziali delle discriminazioni, nonché dei loro effetti nei diversi settori della vita sociale, amministrativa ed economica del nostro Paese.

Primo ed essenziale tra gli strumenti dell'azione UNAR è il Contact Center per la rilevazione delle denunce di atti discriminatori, sia da parte delle vittime che degli eventuali testimoni. Il Contact Center opera attraverso un numero verde, un sito internet e una casella di posta elettronica ed ha consentito il trattamento di oltre 1000 istruttorie di discriminazione nel solo anno 2011.

Per l'intercettazione dei fenomeni di discriminazione razziale e non, l'UNAR agisce anche tramite un proprio monitoraggio diretto e costante, che interessa sia i mezzi di comunicazione, sia la rete internet, ma anche gli atti delle Pubbliche Amministrazioni locali e nazionali.

Grazie ad una larga rete di partenariati con organizzazioni di categoria, parti sociali, organismi di vigilanza e



tutela - quali la Polizia Postale, il Ministero degli Interni, l'AGCOM, il Consiglio Nazionale Forense e la Consigliera Nazionale di Parità - l'UNAR dà seguito alle denunce pervenute ed ai casi rilevati d'ufficio, offrendo supporto informativo ed orientamento giuridico alle vittime di discriminazione, ed effettuando attività di conciliazione informale tra le parti. L'Ufficio, inoltre, può fornire raccomandazioni e pareri su questioni connesse alle discriminazioni e proporre modifiche della normativa vigente. Qualora rilevi dei comportamenti perseguibili penalmente, infine, l'UNAR ne informa l'Autorità Giudiziaria competente.

Attraverso questa costante azione di monitoraggio e contatto con le vittime di discriminazione, nonché grazie ad indagini commissionate ad hoc sull'andamento dei diversi fenomeni discriminatori nei vari contesti territoriali e sociali, l'UNAR si è affermato nel tempo quale centro informativo indipendente sull'evoluzione delle discriminazioni e l'efficacia degli strumenti normativi di tutela attivi in Italia. In particolare, l'UNAR pubblica due rapporti annuali sul proprio operato (La Relazione al Parlamento e la Relazione al Presidente del Consiglio) e diversi studi di settore, oltre ad aggiornare costantemente una banca dati informativa on line sul sito [www.unar.it](http://www.unar.it).

Negli ultimi tre anni il numero dei casi di discriminazione rilevati dall'UNAR è pressoché triplicato, e questo è stato possibile grazie a tre fattori di prevenzione su cui l'Ufficio ha deciso di puntare.

Il primo è rappresentato dall'azione di sensibilizzazione svolta in modo massiccio attraverso campagne ed eventi locali e nazionali di comunicazione. Alcuni di questi hanno riguardato la promozione dell'Ufficio e del Numero Verde, altri si sono concentrati su temi specifici come l'inclusione dei Rom (Campagna Dosta), la violenza sulle donne straniere, la Settimana contro il Razzismo e la Settimana Contro la Violenza. Queste ultime campagne, in particolare, hanno visto il coinvolgimento diretto di scuole medie e superiori di tutta Italia e l'organizzazione di decine di iniziative territoriali.

16

Il coinvolgimento del mondo giovanile, inoltre, è stato il centro di una vasta attività di sensibilizzazione, informazione e mobilitazione civica rivolta ai ragazzi sotto i 30 anni, ovvero la creazione della rete di volontariato giovanile "NEAR" contro le discriminazioni razziali, avviata nel 2011 con oltre 500 partecipanti ed in fase di ampliamento nel 2012.

Il secondo fattore di potenziamento dell'attività dell'UNAR è rappresentato dal programma di formazione degli operatori attivi nei diversi settori del contrasto alle discriminazioni, quali ad esempio le forze dell'ordine, i giornalisti, gli operatori sociali e delle pubbliche amministrazioni. A tal proposito sono stati avviati degli accordi di collaborazione con la Polizia di Stato, la Federazione Nazionale della Stampa e numerosi enti locali che consentiranno l'attivazione di corsi per tutto il biennio 2012-2013.

Il terzo fattore cruciale di intervento è la realizzazione di una rete di antenne territoriali di prevenzione, rilevazione e contrasto delle discriminazioni, interconnesse con il Contact Center UNAR ed attive in modo capillare su tutto il territorio nazionale. Questa rete è in corso di attivazione grazie ad una serie di protocolli di intesa con enti locali ed associazioni di settore, che consentono il potenziamento e la messa in rete di sportelli ed altre strutture già esistenti ed attivi sul territorio.

Questa politica di prossimità rispetto alle vittime e di presidio territoriale diretto, grazie al supporto ed al potenziamento delle risorse già presenti a livello locale, costituisce il punto cardine di una strategia di "sistema UNAR" volta alla prevenzione e al contrasto di tutte le forme di discriminazione, che guiderà l'azione dell'Ufficio per il prossimo biennio.

### **CONTACT CENTER 800 90 10 10**

È operativo dal 10 dicembre 2004 ed è raggiungibile tramite il numero verde 800 901010, gratuito ed attivo dal lunedì al venerdì dalle 10:00 alle 20:00, nonché attraverso segnalazioni on line direttamente dal sito [www.unar.it](http://www.unar.it). Nel 2011 il Contact Center Unar ha trattato oltre 1000 istruttorie di discriminazione (+30% ri-

spetto all'anno precedente), la maggior parte delle quali relative all'ambito del lavoro (20,7%), seguite dalla vita pubblica (17,6%), dai mass media (17%) e dai servizi pubblici (12,2%).

Fra i compiti del contact center:

- raccogliere segnalazioni, denunce e testimonianze su fatti, eventi, realtà, procedure ed azioni che pregiudicano la parità di trattamento tra le persone, sia per motivi di razza/origine etnica, che per orientamento sessuale, identità di genere, età, disabilità, pensiero religioso;
- offrire assistenza immediata alle vittime delle discriminazioni fornendo informazioni, orientamento e supporto psicologico;
- accompagnare le vittime delle discriminazioni nel percorso giurisdizionale, qualora esse decidano di agire per l'accertamento e la repressione del comportamento lesivo.

## **LA SETTIMANA D'AZIONE CONTRO IL RAZZISMO**

Dal 21 al 28 marzo 2012 l'Unar ha promosso l'VIII Settimana di Azione Contro il Razzismo. Il 21 marzo, in occasione della Giornata Mondiale contro il Razzismo proclamata dall'ONU, a Roma, ed in contemporanea in altre 34 città d'Italia, l'Unar ha organizzato una lunga "catena umana" intorno ai monumenti e alle piazze simbolo del nostro Paese, con lo slogan "No a tutti i razzismi".

Alle ore 10.30 in punto, nelle diverse città coinvolte, un variegato popolo anti-razzista fatto di studenti, insegnanti, volontari dell'associazionismo, comunità straniere e comuni cittadini si è preso per mano ed ha circondato i luoghi- simbolo della cultura italiana per manifestare pubblicamente il rifiuto del razzismo e della xenofobia.

È questa solo una delle numerose iniziative che l'Unar ha realizzato durante questa ultima edizione della Settimana di Azione Contro il Razzismo, promuovendo in più di 40 città italiane eventi informativi, attività ludico-aggregative e di piazza, momenti di riflessione e di formazione nei luoghi di lavoro e di studio, con il coinvolgimento di enti locali, mondo della scuola, forze sindacali ed imprenditoriali, associazioni del settore e comunità straniere.

Segnaliamo tra le altre, il Convegno internazionale organizzato a Roma da Unar e Ansi (Associazione Nazionale Stampa Interculturale), i giorni 2 e 3 aprile 2012, sul tema "Media e Diversità in Italia e in Europa" e la Campagna nazionale di sensibilizzazione in collaborazione con la COOP, che ha visto la distribuzione, in più di 550 punti vendita, di 2.700.000 shopper con lo slogan "Il razzismo non conviene".

## **L'UNAR COME PUNTO DI CONTATTO NAZIONALE PER L'ATTUAZIONE DELLA STRATEGIA DI INCLUSIONE DI ROM, SINTI E CAMINANTI 2012-2020**

Istruzione, lavoro, salute e alloggio sono i quattro cardini su cui si basa la "Strategia nazionale d'inclusione dei Rom, Sinti e Caminanti", il documento realizzato dal Ministro per la Cooperazione internazionale e per l'Integrazione, Andrea Riccardi, e che coinvolgerà i Ministeri del Lavoro e Politiche Sociali, Interno, Giustizia, Salute, Miur ed Enti locali attraverso una "cabina di regia" coordinata sul territorio dall'Unar. Il documento, che adempie alle richieste della Commissione europea con la Comunicazione 173 del 5 aprile 2011, è stato inviato Bruxelles il 28 febbraio 2012.

Il Piano prevede per i primi due anni interventi per "aumentare la capacity-building istituzionale e della società civile per l'inclusione sociale dei Rom, Sinti e Caminanti", attraverso l'attivazione di "piani locali per l'inclusione sociale delle comunità", utilizzando "risorse provenienti dalla trascorsa emergenza commissariale nel territorio delle Regioni Campania, Lombardia, Lazio, Piemonte e Veneto e ad oggi ancora non impegnate". Inoltre c'è l'indicazione di promuovere un sistema permanente di centri territoriali contro le discriminazioni, attraverso una rete di antenne territoriali gestita dall'Unar per la rilevazione e la presa in carico dei fenomeni di discriminazione. Sono previste campagne di informazione per l'abbattimento degli stereotipi e l'elaborazione di un modello di

partecipazione delle comunità Rom, Sinti e Caminanti ai processi decisionali nazionali e locali. Il testo completo della Strategia è disponibile sul sito [www.unar.it](http://www.unar.it).

## **PROGRAMMA CONTRO LE DISCRIMINAZIONI PER ORIENTAMENTO SESSUALE E IDENTITÀ DI GENERE**

Per quanto concerne le discriminazioni connesse all'orientamento sessuale e all'identità di genere, l'UNAR, ha aderito al programma biennale di assistenza tecnica finanziaria istituito dal Consiglio d'Europa "Contrasto della discriminazione basata sull'orientamento sessuale e identità di genere" rivolto a 5 - 10 Stati Membri individuati come beneficiari e finalizzato alla cooperazione tra Stati membri del Consiglio d'Europa nelle azioni di contrasto della discriminazione per orientamento sessuale e identità di genere, in linea con la Raccomandazione adottata dal Comitato dei Ministri CM/REC 5 (2010). Il progetto prevede interventi nelle seguenti aree tematiche: quella del contrasto dei pregiudizi e degli stereotipi nei confronti delle persone LGBT nei mass media tramite campagne di informazione e sensibilizzazione da realizzarsi a livello nazionale, azioni di monitoraggio sistematico del linguaggio dei media per la prevenzione dell'incitamento all'odio omofobico e trans fobico (hate speech), attività di formazione sulla discriminazione per motivi di orientamento sessuale e identità di genere rivolte ai giornalisti. Il secondo asse riguarda la prevenzione ed il contrasto del bullismo omofobico e transfobico, in linea con quanto già avviato con le iniziative della Settimana contro la violenza, potenziando gli interventi in materia antidiscriminatoria nei confronti delle diverse componenti della scuola (studenti, genitori, docenti e dirigenti), anche tramite la pubblicazione e diffusione di un "vademecum" ad hoc. In continuità con le azioni già in atto da parte dell'UNAR relativamente alla prevenzione e al contrasto della discriminazione nei confronti delle persone LGBT nel mondo del lavoro, si potenzierà l'implementazione delle attività in questo settore con azioni positive di diversity management, il potenziamento e la diffusione delle Diversity Charters, la sensibilizzazione delle parti sociali, sindacali e datoriali, anche tramite eventi di scambio di buone prassi e pubblicazione di materiale ad hoc.

## **Per la valorizzazione delle competenze e lo sviluppo professionale delle donne nella p.a.**

Sulla strada della piena attuazione delle disposizioni per la parità e le pari opportunità, il Dipartimento si muove per aumentare la presenza delle donne in posizioni emergenti. Inoltre, mediante pratiche lavorative e culture organizzative di qualità, intende sviluppare politiche per il lavoro pubblico che sappiano valorizzare l'apporto delle lavoratrici e dei lavoratori delle amministrazioni pubbliche.

Con la Direttiva sulle misure per realizzare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche - sottoscritta dai Ministri per la Pubblica Amministrazione Innovazione e per le Pari Opportunità, e pubblicata in G.U. il 27 luglio 2007 - il Dipartimento offre ai vertici delle Amministrazioni, in particolare ai responsabili degli Uffici del personale, un ausilio per orientare le politiche di gestione delle risorse umane e di organizzazione del lavoro secondo linee di azione conformi a quei propositi. La Direttiva chiede alle Amministrazioni destinatarie di effettuare una relazione annuale che sappia dare una misura del grado di attuazione delle disposizioni normative vigenti in materia.

A loro volta, il Dipartimento della Funzione Pubblica e il Dipartimento per le Pari Opportunità analizzano i dati pervenuti, predisponendo una relazione di sintesi.

In particolare i dati richiesti riguardano le azioni intraprese in materia di reclutamento e gestione del personale, di eliminazione e prevenzione delle discriminazioni, di adozione dei piani triennali di azioni positive, di organizzazione del lavoro e di formazione e cultura organizzativa.

Il monitoraggio dell'applicazione della Direttiva ha raggiunto la quinta annualità, registrando un incremento

costante dell'interesse e della partecipazione delle Amministrazioni che, dalle 127 della prima rilevazione del 2007, sono passate ad oltre 550 della rilevazione in corso. Questo trend positivo segnala come la Direttiva sia diventata uno strumento di lavoro per le direzioni del personale e per gli organismi che si occupano di garantire pari opportunità, tra i quali, particolarmente significativi, i Comitati Unici di Garanzia, recentemente costituiti ,ai sensi dell'art. 21 della L 4 novembre 2010 n.183.

Va sottolineato che più della metà delle relazioni sono pervenute dalle amministrazioni locali, e tra queste la maggioranza è costituita da Comuni piccoli e medi, mostrando come l'attenzione alla valorizzazione delle risorse femminili sia molto diffusa sul territorio.

Tra le Amministrazioni Centrali, tutti i Ministeri, da anni, rispondono con sollecitudine e permettono così di monitorare l'evoluzione delle politiche a livello centrale. Una buona risposta emerge anche dalle Istituzioni Universitarie che, pur nella loro complessità gestionale ogni anno non dimenticano di segnalarci le loro iniziative. Consolidata è ormai la risposta dei principali Enti di previdenza, mentre in crescita è la risposta degli Enti provinciali e degli Enti sanitari. Questi segnali positivi mostrano che la valorizzazione delle differenze tra uomini e donne e delle competenze di lavoratori e lavoratrici e la rimozione di qualsiasi forma di discriminazione sono un valore aggiunto nella gestione delle risorse umane dell'Amministrazione Pubblica.

In questo ambito è stato, inoltre, costituito un gruppo di lavoro, composto da referenti degli Uffici Legislativi e dei Dipartimenti sia della Funzione Pubblica, sia delle Pari Opportunità, con la collaborazione della Consigliera Nazionale di Parità per il supporto alla costituzione e sperimentazione di tali Comitati.

È stata attivata una casella di posta elettronica (monitoraggiocug@governo.it) attraverso la quale il gruppo di lavoro fornisce supporto alle Amministrazioni nella prima fase di avvio dei CUG.

È stato inoltre elaborato uno schema di regolamento interno dei CUG come strumento di lavoro di natura informale e non vincolante che ogni CUG potrà adattare alle proprie esigenze. Inoltre è possibile consultare le risposte ai quesiti più frequenti (FAQ) presentati dalle Amministrazioni.

Il Dipartimento provvede, inoltre, ad effettuare un monitoraggio sulla costituzione dei Comitati Unici di Garanzia delle Pubbliche Amministrazioni e delle Commissioni di parità degli Ordini professionali suddivisi per settori (Pubbliche Amministrazioni Centrali, Enti Pubblici, Regioni, Province, Comuni, Università, Ordini professionali), con l'obiettivo di avviare con essi percorsi di collaborazione comuni.

Il Dipartimento provvede inoltre all'attuazione della Direttiva del 13 dicembre 2004/113/ CE, sulla parità di trattamento tra uomini e donne nell'accesso a beni e servizi finanziari e la loro fornitura.

In particolare, fornisce un'assistenza alle persone lese, rispondendo ai quesiti pervenuti, esaminando le criticità sottoposte all'attenzione del Dipartimento mediante l'indirizzo di posta elettronica pabs@governo.it; promuove studi e ricerche; formula raccomandazioni e pareri su questioni connesse a discriminazioni di genere; diffonde la massima conoscenza possibile degli strumenti di tutela e promuove progetti di azioni positive.

## **Per l'empowerment delle donne nella scienza e nella ricerca**

Il numero di donne che persegue una carriera scientifica è aumentato notevolmente negli ultimi vent'anni; nonostante ciò, solo una quota minima delle posizioni apicali nel mondo della ricerca è occupato da donne. Secondo il Rapporto del 2009 della Commissione Europea "She Figures- Statistiche e indicatori sulla Parità di Genere nella Scienza" le donne rappresentano in Italia il 50% degli studenti universitari, il 33% dei ricercatori (sopra la media europea che si attesta al 30%) ma solo il 20% raggiunge le posizioni di leadership. Risulta

quindi evidente che, anche nel campo scientifico, si ritrovano molti dei fenomeni di esclusione e discriminazione che colpiscono il genere femminile anche in altri settori della vita politica, economica e sociale.

In questo scenario il Dipartimento per le Pari Opportunità si è impegnato fortemente in questi ultimi anni nel promuovere azioni e progetti per favorire l'accesso delle donne al settore scientifico-tecnologico e della ricerca con lo scopo di evitare l'enorme spreco di talenti in questo settore strategico per la crescita economica, sia a livello europeo, sia a livello nazionale.

### **IL PROGETTO PRAGES "PRACTISING GENDER EQUALITY IN SCIENCE"**

Il progetto PRAGES, finanziato dalla Commissione Europea con risorse comunitarie a valere sul VII Programma Quadro per la ricerca scientifica e tecnologica e dal Governo italiano, ha avuto come obiettivo principale quello di comparare le diverse strategie attuate a livello internazionale per promuovere la presenza delle donne nei luoghi decisionali nelle istituzioni pubbliche riferite alla ricerca scientifica e ha coinvolto Università ed istituti di ricerca nazionali ed internazionali (Australia, USA, Danimarca, Ungheria, Regno Unito). Il progetto è stato caratterizzato dai quattro seguenti aspetti:

- il tentativo di integrare i più importanti risultati derivanti dallo studio e dalle buone prassi di lotta alla segregazione verticale, sia nell'ambito della scienza, sia in vari altri ambiti professionali, sociali e politici;
- il rafforzamento della comprensione dei legami tra l'esclusione delle donne e quella che può essere definita come una insufficiente socializzazione del genere nella scienza, vale a dire la resistenza della comunità scientifica nel riconoscere e gestire le dinamiche sociali e di genere che guidano la produzione e la valutazione della ricerca scientifica;
- l'approccio comparativo, da un punto di vista geografico, con l'inclusione di 11 partner provenienti da 6 paesi sia europei sia non europei;
- l'orientamento al benchmarking, soprattutto per concretizzare le indicazioni in termini di politiche.

Il progetto si è concluso a dicembre 2009 con la presentazione alla Commissione Europea delle Linee Guida per promuovere la presenza delle donne nei posti decisionali relativi alla ricerca scientifica nelle Università e nei centri di ricerca.

### **IL PROGETTO WHIST "WOMEN'S CAREERS HITTING THE TARGET: GENDER MANAGEMENT IN SCIENTIFIC AND TECHNOLOGICAL RESEARCH"**

Il progetto WHIST, co-finanziato dalla Commissione Europea attraverso il VII Programma Quadro per la ricerca scientifica e tecnologica e dal Governo italiano, ha avuto come obiettivo principale quello di aumentare le capacità delle istituzioni scientifiche e tecnologiche nel monitorare, dirigere e analizzare la diversità di genere all'interno della loro organizzazione a tutti i livelli attraverso l'attuazione di azioni sperimentali che si sono svolte all'interno di tre enti europei (Agenzia Aerospaziale Europea-ESA, Fraunhofer Institute of Research- IAO e l'Università di Aarhus in Danimarca).

Il Progetto ha previsto inoltre i seguenti quattro obiettivi specifici:

- predisporre azioni coordinate con lo scopo di rimuovere i fattori che impediscono la condizione di una piena ed effettiva uguaglianza di genere nelle carriere scientifiche;
- definire un set di linee guida per promuovere la diversità di genere nelle istituzioni scientifiche;
- promuovere uno scambio e un trasferimento di conoscenze sulle politiche riguardanti il gender diversity management tra i vari tipi di Istituti di ricerca;

- supportare un dialogo di alto livello tra gli esperti e i leaders delle istituzioni scientifiche pubbliche e private.

Il progetto si è concluso a novembre 2011 con la presentazione alla Commissione Europea delle Linee Guida per la diversità di genere nelle organizzazioni scientifiche e tecnologiche.

## **IL PROGETTO STAGES ""STRUCTURAL TRANSFORMATION TO ACHIEVE GENDER EQUALITY IN SCIENCE"**

Il progetto STAGES, co-finanziato dalla DG Ricerca e Innovazione della Commissione Europea all'interno del VII Programma Quadro della Ricerca e dal Governo italiano, ha come obiettivo la promozione della parità di genere nel mondo della scienza e della ricerca.

Il progetto, iniziato nel Gennaio 2012, avrà una durata di 4 anni, e possiede un carattere fortemente innovativo: si fonda sull'obiettivo di avviare e realizzare, a livello europeo, dei cambiamenti strutturali rispetto al tema delle Pari Opportunità nella scienza e nella ricerca, attraverso la definizione, l'adozione e la attuazione di azioni, pratiche e interventi rivolti ad realizzare concretamente tali cambiamenti all'interno delle istituzioni scientifiche e di ricerca, secondo un modello comune europeo, attraverso l'adozione di piani d'azione ad hoc interni, concreti e misurabili.

Il Progetto vede la partecipazione di 6 partner europei tra i quali l'Università Statale di Milano - Italia, Fraunhofer Gesellschaft Institute - Germania, l'Università di Aarhus - Danimarca, L'Università Alexandru Ioan Cuza-Romania, l'Università Radboud - Olanda e l'associazione ASDO - Italia. La fine dei lavori è prevista a dicembre 2015.

## **IL PROTOCOLLO D'INTESA SULLE PARI OPPORTUNITÀ NELLA SCIENZA**

Il Protocollo d'Intesa tra il Ministro per le Pari Opportunità e il Ministro dell'Educazione, Università e Ricerca firmato nel settembre 2010 ha avuto come obiettivo quello di elaborare misure concrete per conseguire la parità di genere nella scienza, combattere la sottorappresentanza delle donne nei settori scientifici, favorire l'avanzamento delle carriere delle donne, migliorare la presenza delle donne nel mercato del lavoro nel settore scientifico e, in particolare, nei posti decisionali.

Il suddetto Protocollo ha istituito un Tavolo di concertazione composto da esperti nazionali provenienti da altri Ministeri, dalle Università, Centri di ricerca e la società civile i quali hanno individuato strategie concrete focalizzando il loro lavoro su 4 priorità specifiche, in particolare: la promozione e l'attuazione della Carta Europea dei Ricercatori in ottica di genere; la predisposizione della proposta italiana per il futuro programma quadro Europeo della ricerca con l'obiettivo di inserire l'ottica di genere nei contenuti e nella struttura della nuova programmazione prevista per il 2013-2020 (Horizon2020); la predisposizione di azioni per favorire l'avanzamento delle carriere scientifiche delle donne e per la diffusione della cultura di genere nel mondo della scuola.

## **Per la cultura di genere e l'empowerment femminile**

---

Il Dipartimento per le Pari Opportunità opera per raggiungere la parità tra donne e uomini considerando le specificità femminili come elementi che fondano il ruolo delle donne nella società. Nel rispetto delle differenze si intende agevolare le donne nello svolgimento delle loro attività e consentire loro l'accesso a ruoli da sempre dominio esclusivo degli uomini, anche mediante l'individuazione di strumenti normativi ed amministrativi in grado di favorire un reale empowerment.

In questa prospettiva, dopo le positive esperienze della seconda metà degli anni 2000, è stata varata una ulteriore edizione del progetto formativo Donne, politica e istituzioni: percorsi formativi per la cultura di genere e delle pari opportunità, che si realizzeranno nell'arco degli anni accademici 2011/2012 e 2012/2013.

In tal modo il Dipartimento intende consolidare e potenziare i risultati conseguiti migliorandone al contempo

l'efficacia sulla base delle buone pratiche già sperimentate.

In data 1 agosto 2011 è stato pubblicato l'Avviso per il finanziamento di iniziative specialistiche a carattere formativo per la diffusione della cultura di genere nelle istituzioni culturali, sociali e politiche finalizzate a qualificare e aumentare la presenza e la partecipazione delle donne nella vita attiva che ha visto la presentazione di n. 38 progetti da parte delle Università italiane statali e non statali riconosciute.

La finalità dei corsi è l'acquisizione da parte dei partecipanti:

- di competenze generali, orientate alla conoscenza dell'evoluzione storica delle questioni di genere, delle teorie per la promozione di pari opportunità, della giurisprudenza nazionale e comunitaria sul principio dell'uguaglianza di genere, dell'organizzazione e funzionamento delle istituzioni parlamentari e governative in Italia e in Europa; dell'ordinamento dello Stato italiano e sue articolazioni territoriali;
- di competenze specifiche, orientate cioè all'applicazione della prospettiva di genere nell'ambito delle istituzioni e della politica e alla loro declinazione in riferimento agli strumenti operativi disponibili nei diversi ambiti disciplinari e accademici.

## Per favorire l'imprenditoria femminile

---

Nell'ambito dell'obiettivo relativo al sostegno all'imprenditoria femminile diverse sono le azioni messe in campo dal Dipartimento per le Pari Opportunità.

Infatti, con Decreto del Ministro del 13 gennaio 2009, integrato in data 25 febbraio 2009, è stato ricostituito il Comitato per l'Imprenditoria Femminile, di cui fanno parte cinque Amministrazioni centrali e le maggiori organizzazioni di settore rappresentative a livello nazionale. Questo ha il compito di indirizzare e programmare le azioni a sostegno dell'imprenditoria femminile di cui agli artt. 52 e seguenti del decreto legislativo n. 198 del 2006 (Codice per le Pari Opportunità), anche attraverso la promozione di studi e ricerche sul tema.

Va segnalato inoltre, che, per ciò che riguarda le iniziative di raccolta e analisi dei dati in materia di imprenditoria femminile, il Dipartimento per le Pari Opportunità, insieme al Ministero per lo Sviluppo economico – con cui in data 11 ottobre 2010 è stato firmato un Protocollo d'Intesa orientato alla realizzazione di attività finalizzate alla promozione del principio di pari opportunità – ed in collaborazione con Unioncamere, ha promosso la redazione di un "Rapporto nazionale sull'imprenditoria femminile", giunto nel 2011 alla seconda edizione. L'obiettivo dello studio è di garantire un monitoraggio periodico dei dati del fenomeno, completo di approfondimenti tematici ritenuti di interesse (possibilità di accesso alle risorse finanziarie, iniziative per l'innovazione e aumento della competitività), al fine di costituire un patrimonio aggiornato di conoscenza sull'imprenditoria femminile italiana.

A seguito della parziale abrogazione della L. 215/1992, "Azioni positive per l'imprenditoria femminile", nel 2006, con l'entrata in vigore del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (d.lgs. 198/2006), sono venuti meno gli incentivi da parte dello Stato alle iniziative promosse dall'imprenditoria femminile, mentre le Regioni hanno continuato, con risorse proprie, a sostenere interventi in materia, attraverso contributi in conto capitale, contributi in conto interessi, fondi di garanzia, fondi di rotazione, ecc..

Il Dipartimento, che gestisce, a diverso titolo, interventi finanziati dai Fondi Strutturali (Fondo Sociale Europeo e Fondo Europeo di Sviluppo Regionale) e al fine di fornire, in particolare alle Regioni italiane in ritardo di sviluppo, indirizzi strategici ed operativi a sostegno dell'imprenditoria femminile anche attraverso la diffusione e lo scambio di buone prassi, ha avviato, a partire dal 2009, una serie di attività di approfondimento volte ad indagare la realtà socio-economica delle succitate Regioni.

Ciò anche in linea con il documento che orienta ed indirizza la strategia nazionale di intervento e le risorse che la politica comunitaria di coesione ha destinato all'Italia (Quadro Strategico Nazionale 2007-2013). Al fine di promuovere condizioni favorevoli allo sviluppo, contrastando le disparità territoriali e incrementando le opportunità delle categorie svantaggiate, in cui rientrano anche le donne, il Quadro Strategico Nazionale prevede che nelle Regioni che presentano un maggiore ritardo di sviluppo (Calabria, Campania, Puglia e Sicilia), vengano attuati interventi di sostegno ai sistemi produttivi anche mediante specifiche azioni di supporto all'imprenditorialità femminile.

In tale contesto, si è anzitutto cercato di verificare, anche mediante l'utilizzo di metodologie internazionali, se e in quale misura esistano specificità che possono essere ricondotte al contesto delle aree geografiche delle quattro Regioni sopra citate che costituiscono il cosiddetto 'Obiettivo Convergenza' nel nostro Paese. È stata definita una 'Mappa Teorica delle Opportunità - teorica perché rappresenta la base di riferimento ipotetica delle linee guida che permettono di migliorare le azioni intraprese a livello regionale e in particolare attraverso le risorse comunitarie a disposizione delle quattro Regioni. Ci si riferisce al miglioramento dell'utilizzo di politiche di incentivazione finanziaria per la realizzazione di investimenti (materiali e immateriali) per l'avvio di impresa e per lo sviluppo e l'innovazione nelle imprese femminili già esistenti, nonché alla promozione di aiuti economici (voucher) da utilizzare per l'acquisizione di servizi reali per la formazione, la consulenza e l'accompagnamento, sia nella fase di start up di impresa ma anche e soprattutto nella fase di sviluppo e consolidamento dell'attività. Si ricordano, infine, le attività di *networking* per l'informazione rispetto alle opportunità offerte dagli strumenti di *policy* ai vari livelli e per lo scambio di buone prassi e la gestione associata delle problematiche ricorrenti. Tali attività, sulla scia di buone pratiche già sperimentate, dovrebbero essere utilizzate per avviare l'accesso a servizi di *mentoring* messi in campo direttamente da una rete di imprenditrici di successo operanti sui singoli territori di riferimento.

Un approfondimento specifico è stato dedicato alla promozione della presenza femminile nell'ambito della *green economy* mediante la verifica della sensibilità e l'eventuale strategia ipotizzata a livello delle Regioni Convergenza al fine di assicurare la crescita dell'economia verde con lo sviluppo occupazionale equilibrato tra i generi. La *green economy*, quale settore ad alta potenzialità di sviluppo, può infatti rappresentare un'opportunità di crescita concreta in diversi settori e per diverse categorie di lavoratori qualificati, tra cui principalmente le donne. Dall'analisi emerge come la presenza e il contributo femminile, nell'ambito dell'economia verde, si potrebbero considerare un punto di forza, in quanto potenzialmente in grado di innovare il modo in cui le organizzazioni vengono condotte, secondo le nuove esigenze dell'economia. Il lavoro ha previsto la realizzazione di un'analisi di benchmark delle varie iniziative intraprese in tale contesto a livello nazionale, comunitario e internazionale nonché la definizione di un *Vademecum* per le Regioni Convergenza all'interno del quale vengono individuati interventi specifici che prevedono principalmente incentivi a supporto di:

- Imprese femminili già esistenti e operanti negli ambiti della *green economy*;
- *Start up* a conduzione femminile;
- Imprese che sviluppano percorsi di crescita rivolte alle donne;
- Realtà imprenditoriali al femminile che elaborano proposte di eccellenza nell'ambito dei *green business*.

Con riferimento alle peculiarità territoriali Convergenza, è stato realizzato uno studio relativo alle forme di incentivo per imprese femminili attivate in Regione Calabria che ha restituito una fotografia interessante della realtà calabrese con alcuni elementi di peculiarità. Il quadro che emerge dalle interviste effettuate con riferimento alle difficoltà legate alla conduzione di un'impresa "rosa", è in controtendenza rispetto ai principali fattori che generalmente si usano per spiegare la bassa propensione delle donne a fare impresa. A livello nazionale, ad esempio, la difficoltà di conciliare lavoro e famiglia è riconosciuta come una delle principali determinanti della scarsa partecipazione delle donne al mondo produttivo e del lavoro. In Calabria, al contrario, sembrano emergere vincoli specifici legati al contesto socio culturale locale e alla tipologia di attività intrapresa. Esistono



cioè “professioni” che vengono riconosciute dal contesto come appannaggio degli uomini e qualsiasi novità o modifica dello status quo viene vista con scetticismo e, in alcuni casi, addirittura avversata. I valori e le norme sociali sono per lo più sfavorevoli alla leadership delle donne in azienda e in alcuni casi il pregiudizio di genere sembra provenire sia da uomini che dalle stesse donne. Nonostante questa non facile situazione di contesto la Calabria ha però sperimentato con successo lo strumento ‘prestito d’onore donne’ che ha registrato una fortissima partecipazione con circa 2.000 domande di agevolazione presentate.

Sono stati realizzati specifici approfondimenti anche sull’imprenditorialità femminile in Regione Sicilia confluiti nella redazione di ‘Quaderni’ che illustrano la dimensione del fenomeno a livello regionale, con un focus specifico sull’imprenditorialità delle donne immigrate attraverso l’analisi degli strumenti di sostegno attivati.

Nel contesto non facile delle Regioni Convergenza si conferma pertanto una forte vivacità imprenditoriale al femminile. Pur non dimenticando la sovrastima dei dati dovuti alla presenza delle donne “prestanome” al Sud l’imprenditoria femminile è cresciuta anche in questi due anni di profonda crisi economica. La dimensione positiva del fenomeno, ancor più in questo periodo di difficile congiuntura, suggerisce dunque l’opportunità di promuovere interventi e strumenti di rafforzamento dell’imprenditoria femminile come strategia per la crescita dell’occupazione delle donne e il supporto dello sviluppo locale.

I principali esiti di tale attività hanno ricevuto ampia visibilità attraverso la messa in rete sul portale della Rete per le Pari Opportunità e la diffusione delle pubblicazioni realizzate.

Infine, tra le recenti attività meritevoli di menzione di cui il Dipartimento si è fatto promotore/sostenitore rientra il progetto europeo “Be-Win - Business Entrepreneurship Women in Network”, co-finanziato dalla Commissione Europea sul bando “European Network of Mentors for Women Entrepreneurs”, il cui obiettivo è quello di offrire alle neo imprenditrici italiane, attraverso un percorso formativo articolato, testimonianze circa l’organizzazione e la gestione di impresa.

## Per le pari opportunità tra uomo e donna

---

La Commissione per le pari opportunità tra uomo e donna è un organo consultivo e di proposta presieduto dal Ministro per le Pari Opportunità. Opera presso il Dipartimento con il compito di fornire un supporto tecnico-scientifico sul tema.

Questa Commissione è disciplinata dall’art. 3 del decreto legislativo n. 198 del 2006 e su tale base:

- propone al Ministro modifiche normative necessarie a rimuovere qualsiasi forma di discriminazione, diretta o indiretta, nei confronti delle donne ed a conformare l’ordinamento giuridico al principio di pari opportunità fra uomo e donna; per ciò apporta elementi informativi, documentali, tecnici e statistici, utili a predisporre correttamente gli atti normativi;
- raccoglie, analizza ed elabora dati per verificare lo stato di attuazione delle politiche di pari opportunità nei vari settori della vita politica, economica e sociale, e segnalare eventuali iniziative correttive;
- redige un rapporto annuale per il Ministro sullo stato di attuazione delle politiche di pari opportunità;
- offre consulenza tecnica e scientifica ad hoc in relazione a specifiche problematiche su richiesta del Ministro o del Dipartimento per le Pari Opportunità;
- conduce studi e ricerche in materia di pari opportunità fra uomo e donna.

## Per informare e sensibilizzare i cittadini

Il Dipartimento ha messo in atto un articolato piano di comunicazione, con lo scopo di sostenere le attività sul campo e di informare e sensibilizzare la comunità sulle tematiche più rilevanti dal punto di vista pratico, etico e sociale.

Il principale obiettivo è stato quello di "accorciare le distanze" fra l'istituzione e le persone, aprendo un dialogo fondato sul riconoscimento e l'empatia. Occupandosi di temi delicati e talvolta dolorosi, la strategia di comunicazione è sempre informale, lavora per risonanza ed elude i toni aulici o algidi con il fine di penetrare sotto la naturale rete delle resistenze creando consapevolezza e partecipazione.

Le campagne:

- **1522. "E' l'ora di reagire"**

Affissione, stampa, tv, radio, web, btl.

La campagna agisce sull'evocazione del sommerso, la paura, la vergogna e la rabbia causate dagli abusi, invitando a reagire. Grazie ad una task force di uomini, mezzi e strutture le vittime non sono più sole: a loro viene offerto uno strumento specifico da cui ricevere aiuto, il 1522, un numero dedicato a queste emergenze sociali.

- **Campagna contro la violenza sulle donne. "La violenza sulle donne avvelena il mondo - Rispetta le donne, rispetta il mondo"**

Affissione, stampa, tv, radio, web, btl.

È una campagna di sensibilizzazione fondata sulla forza della simbologia: una rosa bianca, incontaminata, necrotizzata da un veleno nero. Un'icona forte e memorabile che rappresenta il male portato da qualsiasi gesto di violenza e le conseguenze distruttive che ne conseguono.

- **Stalking. "Quando le attenzioni diventano persecuzione"**

Affissione, stampa, tv, radio, web, btl.

Una delle campagne più complesse, come il problema che affronta. Spiega sinteticamente cosa si intende per Stalking, quali comportamenti devono essere decodificati come segnali di pericolo, informa che lo Stalking è diventato un reato perseguibile, ed invita alla denuncia. Viene messo in scena il crescente senso di ansia e di impotenza delle vittime che diventano prigionieri in casa, nella propria stessa vita, assediati da una forma più sottile ma insinuante di aggressione psicologica.

- **Anoressia e Bulimia. "Se ami qualcuno dagli peso"**

Affissione, stampa, tv, radio, web, btl.

La campagna pone l'attenzione su quell'arco temporale che separa la predisposizione dalla patologia. Questo tipo di orientamento strategico esprime la complessità delle malattie alimentari, strettamente intrecciate alla dimensione affettiva, invitando ad un primo passo verso una vera partecipazione nella vita dei cari, con l'attenzione di cui hanno bisogno per il proprio equilibrio ed al miglioramento delle sue condizioni. Rappresenta unitariamente due patologie, convergenti in alcuni tratti, ma con connotazioni e degenerazioni estremamente differenti ed articolate.

- **Contro le mutilazioni genitali femminili. "Nessuno escluso"**

Tv, web

La campagna è un invito ad abbandonare pratiche brutali e violente stimolando le naturali e principali inclinazioni dei genitori: il benessere e la tutela dei propri figli. Viene proposto un modello globale di crescita e di evoluzione di modelli condivisi.

- **Contro la violenza nelle scuole. "Io dico NO alla Violenza"**

Tv, web

Campagna di supporto all'azione di sensibilizzazione contro la violenza nelle scuole. È stato scelto un testimonial, giovane e famoso tra i giovani, Marco Carta, per favorire il processo di immedesimazione e partecipazione di quel target. Un "ragazzo della porta accanto" che è sì è affermato grazie alle sue capacità e si mette in gioco nei suoi momenti di difficoltà, proponendo un modello comportamentale positivo.

- **Contro la Tratta. "800 290 290"**

Tv, web

La tratta degli esseri umani è una profonda violazione dei diritti umani, eppure ancora oggi è pratica diffusa. La campagna informa ed aggiorna sul fenomeno, ricordando che gli esseri umani non possono essere ridotti a merce. Invita a rivolgersi al numero antitratta 800 290 290.

- **Contro la doppia discriminazione sulle donne di origine straniera. "Lei è solo straniera, siamo noi a farne un'estranea"**

Affissione, stampa, radio, web, btl.

Campagna a forte impatto iconografico. Visti di donne straniere che mostrano impresse come cicatrici parole e frasi discriminanti. Il messaggio e la chiamata, su cui l'annuncio si apre e si chiude, sono basati sulla opposizione tra la condizione di straniera e quella di estranea, in apparenza simili e in sostanza infinitamente distanti. La condizione di straniera è determinata storicamente per la donna immigrata perchè lei si trova a viverla per forza maggiore. La condizione di estranea è quella in cui la costringe chi si rifiuta di conoscerla come persona e la allontana da sé col marchio degli ultimi. Quest'ultima è oggetto di scelta, una scelta che a differenza di lei noi abbiamo sempre. Di quella estraneità siamo perciò i responsabili.

- **Contro i pregiudizi verso Rom e Sinti. "Dosta"**

Tv, web, btl

Campagna volta ad aprire l'ottica superando il pregiudizio ed i valori negativi che vengono spontaneamente associati alle comunità Rom, Sinti e Camminanti. Nello spot due testimonial di successo rom ironizzano sull'accezione negativa dei termini e sulla concreta ignoranza del pubblico in merito alle loro provenienze, spostando il peso sul valore positivo dell'autoironia tipico della loro gente.

- **Prevenzione contro il Tumore della Prostata. "Non è la fortuna che batte il tumore della prostata. È la prevenzione"**

Affissione, stampa, tv, radio, web, btl.

Nel caso del Tumore della Prostata i principali nemici sono disinformazione, pigrizia e paura. La maggior parte della popolazione non è consapevole che con l'avanzare dell'età la prostata è ad altissimo rischio tumorale. La campagna lavora sull'esorcizzazione della paura attraverso l'uso di simboli scaramantici. Ironizzando sul fatalismo collettivo crea divertimento e partecipazione e veicola incisivamente alla prevenzione.

- **Disabilità. "Abilità diverse, stessa voglia di vita"**

Affissione, stampa, radio, web, btl.

Le disabilità gravano drammaticamente sulle famiglie, spesso lasciate sole nella cura delle persone disabili. Nel nostro Paese la percezione sociale della disabilità rimane lacunosa e distorta. L'obiettivo della campagna è di "rovesciare il punto di vista". Privati delle condizioni di sviluppo ottimali siamo tutti disabili, impariamo a riconoscerci negli altri attraverso la conoscenza ed il riconoscimento delle soggettività. Rifiutarsi di entrare a contatto con la disabilità è un timore o una resistenza che penalizza chi la professa. Ogni disabile è un mondo di ricchezza per ognuno di noi.

- **Contro l'Omofobia. "Nessuna differenza"**

Affissione, stampa, radio, web, btl.

I pregiudizi rendono ciechi gli omofobi al punto di porre l'orientamento sessuale di una persona al vertice della scala dei loro criteri di accettazione altrui. Con questa campagna abbiamo voluto capovolgere questa scala gerarchica di valori, facendo comprendere all'omofobo che è insensato esprimere un giudizio sulla sessualità quando vi sono caratteristiche riguardanti la personalità di ogni essere umano ben più fondanti e degne di attenzione.

- **Endometriosi. "Endo che?"**

Tv, web.

L'endometriosi è una malattia femminile in largo aumento che colpisce in modo spesso invisibile ed asintomatico le donne fin dall'età puberale. La malattia, poco conosciuta, molto spesso non riesce ad essere diagnosticata e quindi trattata preventivamente, creando patologie irreversibili, ma soprattutto rendendo le donne affette simili a malate immaginarie per la società. La campagna racconta attraverso un diario illustrato le peregrinazioni fisiche e psicologiche della donna attraverso due generazioni a confronto, informando in chiave narrativa dei sintomi e delle strutture a cui rivolgersi.

- **114 "Emergenza Minori". "114, La linea che divide i minori dalla violenza"**

Affissione, stampa, radio, web, btl.

La campagna vuole sensibilizzare ed informare il pubblico sul fatto che i fenomeni di violenza quotidiani sono sempre più frequenti, spesso non ce ne rendiamo conto rischiando di ignorarli. L'obiettivo strategico è di guidare le persone a leggere segni di disagio apparentemente invisibili, ma profondi e indelebili. Una campagna di forte impatto emotivo che mette in scena gli stati d'animo delle vittime evidenziandone atteggiamenti di disagio, espressivi e corporei, poco visibili a un occhio non attento. Una comunicazione diretta con una mission concreta: sensibilizzare ed esortare chi è vittima o testimone di violenza a chiedere aiuto e denunciare. Il 114 è la linea telefonica di pronto intervento dedicata ai minori esposti a situazioni di pericolo.

In riferimento all'organizzazione di eventi pubblici ed iniziative per accrescere il grado di informazione e sensibilizzazione dei cittadini sui temi delle pari opportunità, il Dipartimento ha istituito negli ultimi anni il Premio "Pari Opportunità" nell'ambito della Mostra Internazionale d'Arte Cinematografica di Venezia.

Il riconoscimento viene assegnato all'opera della selezione ufficiale che meglio interpreta un messaggio di denuncia o di speranza rispetto al tema della discriminazione, dell'intolleranza, della disuguaglianza sociale o di genere.

Nel 2010 il Premio è stato assegnato a "Venere nera", storia di Saartjie, comprata in Africa nel 1810 e portata in Europa come schiava; successivamente, nel 2011, è stato premiato "A simple life" (TAO JIE) di Ann Hui, che è valso a Deanie Ip la Coppa Volpi per la miglior interpretazione femminile.

## Per lo sviluppo

---

L'affermazione della parità tra uomini e donne e la lotta ad ogni forma di discriminazione basata sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali, sono da sempre al centro del modello sociale dell'Unione Europea.

L'articolo 16 del Regolamento Generale sui Fondi Strutturali (Reg. CE 1083/2006) ha previsto l'integrazione della prospettiva di genere e del principio di non discriminazione in tutte le fasi di programmazione, attuazione, implementazione e valutazione dei Fondi Strutturali, per rendere i processi di crescita e sviluppo alla portata di tutti, nessuno escluso.

Nella Programmazione dei Fondi Strutturali 2007/2013, il principio di pari opportunità e di non discriminazione attraverso trasversalmente i programmi nazionali e regionali sia nell'ambito del Fondo Sociale Europeo (FSE) che nell'ambito del Fondo Europeo di Sviluppo Regionale (FESR).

L'attuale programmazione accanto agli obiettivi tradizionali dei Fondi Strutturali, presenta nuove opportunità e nuove strategie che riguardano le donne, gli immigrati e le altre categorie interessate da fenomeni di discriminazione. Il contesto europeo si pone come luogo di frontiera sulle tematiche dei diritti umani, della centralità della persona e della qualità della vita nei territori, verso un progresso che è insieme economico e civile. In questa visione, la posizione delle donne e dei gruppi discriminati nei contesti economici e produttivi nella società e nelle istituzioni è una questione centrale delle politiche regionali di sviluppo e della strategia del Quadro Stra-

tegico Nazionale (QSN), fattore di crescita e di sviluppo. Il QSN evidenzia, in particolare, come nel campo delle pari opportunità permangano forti criticità, specie nel Mezzogiorno, e come sia ancora di forte attualità la necessità di combattere tutte le forme di discriminazione. È necessario, però, recuperare una visione strategica di come una efficace politica di pari opportunità di genere e per tutti, possa contribuire al pieno raggiungimento delle priorità individuate nel QSN stesso, garantendo l'accesso di tutte le componenti della popolazione ai processi di sviluppo e il pieno utilizzo del potenziale umano a disposizione.

In questo quadro di riferimento, ne consegue che obiettivi, contenuti, modalità di intervento e strumenti attuativi della programmazione 2007-2013 devono essere assunti secondo una logica che tenga conto delle molteplici dimensioni in cui le disparità e le discriminazioni hanno luogo e dove è quindi necessario incidere con azioni di contrasto e prevenzione. È necessario, in questo senso, agire sulla base di un approccio che consideri a tutto tondo ogni fase del percorso di vita, rafforzando la posizione sociale di tali soggetti. Si tratta quindi di tendere verso politiche dei servizi, politiche dell'istruzione e formazione, politiche di sostegno all'accesso e al mantenimento di lavori di buona qualità, politiche di sostegno alla vita attiva.

È necessario che una strategia di azione caratterizzata da un livello di complessità elevato, punti alla realizzazione di una solida attività di *mainstreaming* su queste materie. Il Dipartimento sta, pertanto, contribuendo in maniera determinante alla messa in campo e al potenziamento di azioni in tale direzione, con particolare riferimento all'attività di supporto e di indirizzo alle amministrazioni centrali e regionali titolari di programmi operativi, per le specifiche problematiche connesse alle politiche di pari opportunità, inclusione sociale, discriminazione e tutela dei diritti.

I risultati di tale impegno contribuiranno a migliorare l'effettiva adozione del metodo del *mainstreaming*, finalizzato ad assicurare che tutte le politiche tengano conto del loro impatto in termini di pari opportunità e di non discriminazione nella fase di pianificazione, attuazione e valutazione in coerenza con le politiche definite dall'Unione Europea.

28

Il Dipartimento, in qualità di centro di competenza nazionale sulle tematiche delle pari opportunità, è l'amministrazione nazionale responsabile, a vario titolo, per l'attuazione di interventi inerenti tali tematiche nell'ambito dei Fondi Strutturali. In particolare, il Dipartimento è, in questo quadro, rispettivamente beneficiario nel Programma Operativo Nazionale (PON) Governance e assistenza tecnica (FESR) 2007/2013 e organismo intermedio nel PON Governance e azioni di sistema (FSE) 2007/2013, entrambi rivolti alle Regioni dell'Obiettivo Convergenza (Calabria, Campania, Puglia, Sicilia).

## **PROGRAMMA OPERATIVO NAZIONALE "GOVERNANCE E ASSISTENZA TECNICA" (PON GAT) – FESR**

Nell'ambito di tale PON, il Dipartimento ha definito un *Progetto Operativo di Assistenza Tecnica* (POAT) finalizzato al rafforzamento delle strutture operative e delle competenze in materia di pari opportunità e non discriminazione all'interno delle amministrazioni regionali dell'Obiettivo Convergenza. Attraverso il POAT, si intende contribuire al rafforzamento ed alla qualificazione delle politiche di pari opportunità realizzate a livello regionale, nonché costruire nuovi percorsi di intervento per realizzare la piena integrazione sociale delle fasce di popolazione a rischio di discriminazione, così come stabilito dai Regolamenti comunitari in materia e dai successivi atti di programmazione nazionali. Il POAT, elaborato principalmente sulla base dell'analisi dei fabbisogni manifestati dalle Regioni Convergenza, prevede una serie di interventi a valenza regionale e trasversale volti a garantire, nei diversi momenti della programmazione comunitaria, la corretta gestione del processo di *mainstreaming* che, nella sua nuova accezione, non riguarda più solo le pari opportunità di genere ma anche le politiche di prevenzione da ogni forma di discriminazione.

Il Dipartimento, dunque, è chiamato ad assicurare che tutti gli interventi posti in essere, già a partire dalla fase

di programmazione, tengano conto delle pari opportunità per tutti, ciò al fine di rafforzare la capacità amministrativa dei territori rispetto a tematiche importanti e trasversali alle politiche di sviluppo regionali e contribuire, in tal modo, alla costruzione di un sistema strutturato e diffuso di *governance* delle pari opportunità e della non discriminazione.

L'intervento del Dipartimento, realizzato in questi anni, è stato finalizzato a raggiungere i seguenti obiettivi generali:

- favorire il cambiamento organizzativo delle P.A, in funzione di un rafforzamento delle politiche di pari opportunità e di non discriminazione;
- promuovere l'adeguamento delle competenze tecniche delle P.A, con l'obiettivo di migliorare e qualificare ulteriormente le policy attuate a livello regionale nei due ambiti di intervento di competenza del DPO.

Oltre a tali obiettivi generali, il DPO intende raggiungere i seguenti obiettivi specifici:

- consolidare l'applicazione del principio di *mainstreaming* di pari opportunità e non discriminazione attraverso il supporto tecnico alle amministrazioni titolari di programmi operativi;
- promuovere la costruzione di reti sia a carattere informativo sia per lo sviluppo delle competenze sul territorio;
- migliorare le competenze degli operatori per favorire l'internalizzazione del principio di pari opportunità e non discriminazione nella definizione ed attuazione dei Programmi e dei progetti;
- promuovere forme innovative di intervento pubblico per favorire sia l'accesso delle donne al mondo del lavoro sia il contrasto di ogni forma di discriminazione.

Per l'attuazione di tali interventi il Dipartimento si avvale di un gruppo di lavoro di esperti che opera a livello trasversale e di gruppi di lavoro locali che vengono attivati presso le Regioni Convergenza per garantire un supporto specialistico alle strutture regionali preposte all'attuazione dei programmi operativi FESR.

Di recente il Dipartimento ha rinnovato la propria strategia di intervento sulla base degli orientamenti comunitari contenuti nella Strategia Europa 2020, della Strategia per la parità 2010-2015 della Commissione Europea e dello stato di avanzamento dei programmi operativi regionali, che ha portato all'individuazione di ulteriori e rinnovati fabbisogni emergenti delle Regioni Convergenza. Tutto ciò secondo una logica di integrazione e complementarietà con quanto il Dipartimento ha previsto di attuare nell'ambito del Programma a valere sul FSE e mediante gli interventi finanziati da fondi nazionali. Le azioni di assistenza tecnica si concentreranno, pertanto, su un nucleo di temi prioritari in coerenza con la strategia nazionale del Dipartimento (rilancio del tema della valutazione, centralità dell'imprenditorialità femminile e del lavoro autonomo come leva per l'inclusione socio-economica dei soggetti a rischio di discriminazione, promozione della conciliazione vita/lavoro, contrasto alla violenza di genere, sviluppo e vivibilità del territorio in ottica di sicurezza e legalità).

## **PROGRAMMA OPERATIVO NAZIONALE "GOVERNANCE E AZIONI DI SISTEMA" (PON GAS) - FSE**

Attraverso il *PON Governance e azioni di sistema*, il Dipartimento, in qualità di Organismo Intermedio, è titolare di un sistema di azioni per sostenere processi di indirizzo e di orientamento per le Regioni Convergenza volti a combattere i gap esistenti nei diversi ambiti della formazione e del lavoro, con riferimento tanto all'accesso ed alla permanenza nel mercato del lavoro, quanto alle misure per favorire la conciliazione tra vita privata e vita lavorativa, al fine di creare opportunità di partecipazione allo sviluppo, riconoscimento delle competenze e mobilità sociale per tutti coloro che vivono condizioni di discriminazione.

L'obiettivo generale che il Dipartimento intende raggiungere attraverso tali azioni a valere sul FSE è quello di

contribuire ad elevare le capacità delle amministrazioni nella programmazione e gestione di una politica regionale fondata sulla prevenzione e sul contrasto di ogni forma di discriminazione. Inoltre, in attuazione di quanto stabilito dall'art. 16 del Regolamento Generale dei Fondi Strutturali sono stati previsti i seguenti obiettivi specifici:

- 4.1 *perseguire ed ampliare i processi di sostegno all'implementazione delle pari opportunità tra donne e uomini nel campo del lavoro, della formazione e del sistema economico e sociale;*
- 4.2 *superare gli stereotipi riferiti alle forme di discriminazione basate sulla razza, l'origine etnica, la religione, le convinzioni personali, le disabilità, l'età, l'orientamento sessuale.*

Dal punto di vista dei contenuti/strumenti, il Dipartimento nel corso dell'attuazione del Programma ha promosso processi di forte modernizzazione sociale che accompagnino lo sviluppo economico. Considerando gli squilibri che interessano la popolazione femminile nel Mezzogiorno e la necessità di procedere alla costruzione di un sistema di *governance* delle "pari opportunità per tutti", è stato necessario assicurare un'ampia ed organizzata disponibilità di strumenti e modalità di intervento finalizzati a superare le forti criticità ancora esistenti che si registrano nei vari ambiti di lavoro. In coerenza, quindi, con le priorità individuate dal QSN, con il FSE sono state individuate specifiche linee di attività che intervengono su aspetti particolarmente rilevanti per il raggiungimento degli obiettivi esplicitamente individuati.

In particolare, per quanto riguarda il primo obiettivo specifico (4.1) si propongono le seguenti tipologie di intervento:

- Azione sulla predisposizione di modelli organizzativi che favoriscono l'armonizzazione tra vita professionale e vita privata.
- Azione sull'individuazione di modalità di intervento finalizzate a promuovere la parità di accesso per le donne nei sistemi del lavoro.
- Azione sulla predisposizione di modelli di intervento finalizzati all'inserimento e alla permanenza delle donne nei sistemi dell'istruzione, della formazione, della ricerca e del sistema sociale e culturale.
- Azione sulla promozione di interventi pilota di contrasto alle forme di violenza sulle donne.
- Azione sull'implementazione e consolidamento dell'azione di sistema sul monitoraggio, la valutazione in chiave di genere e il bilancio di genere.
- Azione sull'individuazione, diffusione e trasferimento di buone prassi in materia di pari opportunità di genere.
- Azione di sensibilizzazione e diffusione della cultura di genere attraverso sia lo sviluppo della rete delle pari opportunità sia l'avvio e il sostegno di un percorso di animazione rivolto ai territori, alle amministrazioni e alle parti sociali sulle pari opportunità di genere.

Per quanto riguarda il secondo obiettivo specifico (4.2) sono in via di attuazione le seguenti tipologie di intervento:

- Azione di individuazione e diffusione di modalità specifiche di intervento per il superamento degli stereotipi riferiti alle differenze derivanti dalla razza, dall'origine etnica, dalla religione, dalla diversità di opinione, dalle disabilità, dall'età, così come dall'orientamento sessuale.
- Azione sulla promozione di reti interistituzionali a supporto del lavoro dei target che vivono condizioni di svantaggio.

- Azione di sperimentazione della trasferibilità degli indirizzi operativi predisposti per la valutazione in chiave di genere alla valutazione sensibile alle diverse forme di discriminazione.
- Azione di costruzione di banche dati sulla discriminazione.
- Azione di sensibilizzazione e diffusione dei vantaggi derivanti da azioni di - rafforzamento dei gruppi discriminati rivolti al tessuto associativo, alle organizzazioni non governative, al partenariato istituzionale, economico e sociale.
- Azione di promozione della governance delle politiche e degli strumenti di inclusione sociale e di contrasto alla discriminazione nei confronti delle comunità Rom, Sinte e Camminanti.
- Azione di identificazione, analisi e trasferimento di buona prassi in materia di non discriminazione.

## LE AZIONI PROMOSSE DAL DIPARTIMENTO PER SUPERARE I DIVARI DI GENERE

Le discriminazioni influiscono sulla permanenza nel mercato del lavoro e sui percorsi di carriera delle donne e comportano una riduzione delle opportunità di crescita della nostra economia: secondo stime della Banca d'Italia, infatti, il conseguimento dell'obiettivo del Trattato di Lisbona di un tasso di occupazione femminile al 60% comporterebbe un aumento del PIL fino al 7%.

Il Dipartimento ha inteso pertanto approfondire, attraverso specifiche iniziative, i principali fattori di discriminazione sulle donne nel mercato del lavoro, con particolare riferimento alla situazione delle regioni che registrano ancora un forte ritardo di sviluppo quali Calabria, Campania, Puglia e Sicilia a motivo della maggiore "criticità" degli aspetti analizzati.

**Differenziali salariali di genere:** pur essendo diffuso in tutta Europa, il fenomeno dei differenziali salariali di genere (o *gender pay gap*) risulta in Italia particolarmente evidente. Inoltre, sempre in Italia, il gap retributivo medio attribuibile a differenze remunerative nelle caratteristiche produttive ha seguito un *trend* crescente a partire dalla fine degli anni ottanta fino alla metà degli anni novanta. Le differenze retributive di genere sono quantificabili in almeno quindici punti percentuali, con particolari categorie di lavoratrici penalizzate fino a al 25 % rispetto a loro colleghi con le medesime caratteristiche.

A causa di un marcato squilibrio nella suddivisione del lavoro di cura ed in quello domestico, le donne sono costrette a dedicare al lavoro retribuito molte meno ore degli uomini. Una madre lavoratrice, infatti, dedica quasi otto ore e mezza al giorno al lavoro domestico ed alla cura dei figli e dei parenti; un padre lavoratore ve ne spende appena cinque. Inoltre, la maggiore instabilità lavorativa sperimentata dalla componente femminile della forza lavoro ne aumenta i periodi di disoccupazione ed inattività. La minore quantità di lavoro prestata non si traduce solamente in una sensibile riduzione delle opportunità di guadagno immediato ma anche di quelle di sviluppo professionale e di carriera futuri. La conciliazione finisce dunque per diventare tema centrale anche nell'ambito dell'analisi delle disuguaglianze retributive tra uomini e donne, facendo ancora una volta emergere la necessità di politiche che da una parte favoriscano la conciliazione tra lavoro retribuito e non retribuito, allargando l'offerta di servizi alla famiglia, e dall'altra promuovano una effettiva cultura della parità, agendo in particolare sulla rimozione degli stereotipi di genere nell'ambito delle attività domestiche.

Il *gender pay gap* ha anche riflessi sulla partecipazione femminile. La prospettiva di lavori discontinui e mal pagati costituisce un forte disincentivo al lavoro per molte donne, che preferiscono rifugiarsi nella valorizzazione all'interno del ruolo materno, nonostante le aspettative di uomini e donne rispetto al lavoro non siano così divergenti. Soddisfazione professionale e stabilità lavorativa rimangono infatti gli elementi cruciali per la propria realizzazione sul luogo di lavoro. La diffusione e l'universalizzazione dei servizi alla famiglia ed alla persona sono dunque il primo e fondamentale passo verso una effettiva cultura della parità, che permetta alle donne di poter decidere e progettare il proprio ruolo all'interno della famiglia e della società senza vincoli.

Il Dipartimento a fronte di quanto rilevato ha individuato iniziative e buone prassi che possano favorirne il superamento, attraverso il FSE, mediante il quale sarebbe possibile finanziare azioni di sistema volte ad appro-



fondire cause e manifestazioni del fenomeno nei diversi contesti regionali e locali ma anche mediante azioni di comunicazione, sensibilizzazione e diffusione sul territorio ed azioni di accompagnamento delle aziende che compongono il tessuto economico delle regioni Convergenza.

**Discriminazioni indirette:** il fenomeno, di difficile rilevazione, risulta ancora particolarmente diffuso, nonostante i progressi di carattere normativo e culturale realizzati anche sulla spinta delle normative approvate a livello comunitario. A penalizzare l'accesso e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro sarebbero dunque ancora fattori come:

- luoghi comuni e stereotipi (associati, ad esempio, all'assenza per motivi connessi alla cura familiare, alla presunta non-idoneità a ricoprire un certo ruolo, ecc.);
- l'individuazione, nelle fasi di selezione del personale, di requisiti che più difficilmente si rilevano nella componente femminile della popolazione (es. indicazione di un'altezza minima calcolata su standard riferiti alla popolazione maschile), anche quando questi non risultano indispensabili per lo svolgimento di una certa attività;
- fattore "tempo" (che, a seconda dell'accezione in cui viene inteso - es. rigido o "flessibile" - può condizionare la partecipazione e l'accesso delle donne a certe occupazioni o limitarne le prospettive di carriera) e la correlata diffusione di modelli di lavoro "al maschile" che si traducono in una scelta tra vita professionale e vita privata;
- la "de-valorizzazione" delle competenze delle lavoratrici (incapacità intrinseca dell'organizzazione del lavoro di apprezzare e sfruttare adeguatamente la professionalità acquisita dalle donne) per fattori di carattere generazionale o culturale, particolarmente evidente in settori ad elevato contenuto tecnico-innovativo (es. architettura, urbanistica, ecc.);
- fenomeni di segregazione orizzontale o verticale, anche di carattere culturale (ad es. concentrazione di donne solo in alcuni settori produttivi e scarsa presenza femminile in ruoli dirigenziali).

Per superare queste discriminazioni, il Dipartimento ha individuato iniziative di carattere strutturale e culturale quali: il superamento della "cultura della presenza", come elemento di valutazione e riconoscimento della professionalità; la flessibilità contrattuale; la tutela del diritto alla carriera e del riconoscimento del ruolo istituzionale rivestito, indipendentemente dalle modalità di organizzazione del lavoro.

**Lavoro atipico femminile:** secondo i dati raccolti dal Censis per il Dipartimento, nelle regioni Convergenza, la flessibilità, oltre a declinarsi prevalentemente al femminile, è divenuta "flessicarietà". La precarietà si configura infatti come una forma contrattuale che in apparenza consente la conciliazione e la permanenza sul mercato del lavoro, ma in realtà va a scapito dello sviluppo di carriera e della stabilità lavorativa, con la conseguenza di impedire alle lavoratrici atipiche una progettualità a medio-lungo termine. Ne è conseguita la redazione di linee guida per l'implementazione di un modello di intervento a sostegno delle lavoratrici atipiche da realizzarsi su scala regionale, finalizzato a sfruttare la flessibilità dei tempi di lavoro come una delle opportunità possibili in un percorso lavorativo articolato, fondato su una maggiore mobilità e una maggiore professionalizzazione.

**Lavoro irregolare femminile:** il lavoro irregolare femminile, assume diverse caratteristiche in relazione al segmento di popolazione femminile esaminato; se per le donne straniere, lo status di lavoratore irregolare si abbina, nella quasi totalità dei casi, alla situazione di illegalità derivante dallo status di immigrata clandestina, nel caso delle italiane, invece, si tratta generalmente di una forma di lavoro che le più giovani considerano come "transitoria" e necessaria per accedere al mercato del lavoro. I motivi per il ricorso al lavoro irregolare sono principalmente l'impossibilità di trovare lavoro regolare (43% del campione) e l'inconciliabilità delle prestazioni di lavoro con i vincoli familiari (12%).

Sebbene vissuto come un impiego temporaneo, di fatto, per molte donne italiane il lavoro irregolare diventa una “trappola” da cui è difficile uscire – soprattutto per quelle donne che sperimentano una condizione di particolare “debolezza” personale. Il Dipartimento rileva dunque come una diversa concezione della flessibilità lavorativa, più centrata su esigenze connesse al ciclo di vita, potrebbe essere sufficiente per dare un contributo significativo alla riduzione del lavoro irregolare, specialmente se associata a strategie di deterrenza e prevenzione del fenomeno e di promozione di comportamenti conformi.

Una chiave di lettura che ha prodotto risultati di interesse attiene all'analisi sulle donne inattive che hanno avuto in passato esperienze lavorative. Instabilità contrattuale e vincoli familiari risultano essere gli elementi che più degli altri hanno causato l'allontanamento della donna dal lavoro. Alla base dell'interruzione della precedente attività lavorativa vi sono sostanzialmente ragioni legate sia alle esigenze di cura dei figli, sia ad eventi connessi al rapporto di lavoro, come la scadenza del contratto, il licenziamento o la chiusura dell'azienda. Il rientro nel mercato del lavoro per coloro che hanno abbandonato l'occupazione per dedicarsi ai figli risulta più problematico, anche perché spesso è indipendente dal grado di collaborazione del partner nella gestione degli impegni domestici. La flessibilità oraria e la disponibilità di servizi per l'infanzia sarebbero invece alcune delle condizioni necessarie per il rientro nel mercato del lavoro.

### **IL CONTRIBUTO DEL DIPARTIMENTO ALLA PROGRAMMAZIONE COMUNITARIA 2014/2020**

Il Dipartimento sta partecipando attivamente ai negoziati per la definizione dei Regolamenti Comunitari per il futuro periodo di programmazione 2014/2020. Il Dipartimento è favorevole ad una maggiore caratterizzazione degli aspetti inerenti le politiche di genere e la non discriminazione nei regolamenti anche mediante l'identificazione di appositi strumenti, quali procedure e criteri di selezione delle operazioni maggiormente stringenti. Recentemente ha fornito un contributo in merito alle condizionalità ex ante rispetto alla cui formulazione attuale, l'Italia sembra soddisfare gran parte dei criteri posti, a livello comunitario, come precondizioni per valutare il rispetto del principio di parità di genere e di non discriminazione.

### **LE INIZIATIVE PER FAVORIRE LA COMPLEMENTARIETÀ TRA I FONDI STRUTTURALI**

Per migliorare le modalità di confronto e di raccordo con le Amministrazioni Regionali Convergenza e garantire la complementarità tra le iniziative intraprese dal Dipartimento nell'ambito dei Fondi Strutturali sono stati recentemente istituiti:

- il Tavolo di Coordinamento Congiunto FESR/FSE, quale sede di confronto e dibattito sulle pari opportunità nell'ambito dell'attuale Programmazione dei Fondi Strutturali e sui risultati conseguiti, nonché quale luogo per la definizione di strategie e strumenti di intervento condivisi. Al Tavolo è prevista la partecipazione delle Autorità di Gestione del PON GAS e del PON GAT, oltre che delle Autorità di gestione dei Programmi operativi regionali FESR ed FSE. La finalità del Tavolo è di consentire ai soggetti coinvolti di concentrarsi sulle tematiche di interesse promosse dal Dipartimento al fine di favorire sinergie e modalità di attuazione degli interventi secondo un'ottica di complementarità tra i fondi e di sinergie tra le azioni, favorendo così il reciproco scambio di esperienze. Il tavolo sarà, altresì, la sede per raccogliere e rispondere ad esigenze comuni alle regioni in termini di indirizzo, linee guida, strumenti operativi che saranno sviluppati dal Dipartimento nell'ambito dei PON GAT e GAS;
- il Tavolo tecnico sui temi del monitoraggio e della valutazione in ottica di pari opportunità delle politiche pubbliche, per promuovere e sostenere la collaborazione istituzionale volta all'attuazione del principio di pari opportunità nell'ambito della Programmazione e favorire lo sviluppo di una cultura volta all'implementazione di un sistema di valutazione orientato alle pari opportunità.

### **IL COMITATO DI INDIRIZZO E ORIENTAMENTO (CIO)**

Il Dipartimento, al fine di verificare e massimizzare l'efficacia dei risultati e delle azioni realizzate sulle tematiche prioritarie individuate nell'ambito dei Fondi Strutturali, ha recentemente istituito il Comitato di Indirizzo e

Orientamento (CIO) sulle iniziative di pari opportunità promosse a valere sul PON GAS e sul PON GAT. Il Comitato ha l'obiettivo di analizzare i prodotti e le ricerche realizzate svolgendo un'attività di orientamento, indirizzo e supporto alle strategie di intervento promosse. Il principale compito del CIO, anche sulla base dei regolamenti comunitari vigenti, è quello di favorire l'efficace raggiungimento degli obiettivi nel quadro delle iniziative e degli interventi finanziati nell'ambito dei Fondi Strutturali.

## **LA PARTECIPAZIONE A SEDI DI CONFRONTO EUROPEE**

### ▪ **European Network on Gender Mainstreaming**

Il Dipartimento rappresenta l'Italia, insieme al Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, nell'ambito dello *European Network on Gender Mainstreaming*.

Il network ha l'obiettivo di condividere e promuovere tra diversi Paesi dell'Unione Europea lo scambio di informazioni, esperienze, risultati e buone prassi per migliorare l'accesso delle donne al mercato del lavoro e il rapporto fra la vita professionale e la sfera privata. Intende, infatti, integrare la dimensione di genere nelle politiche europee occupazionali e di inclusione sociale attraverso l'utilizzo del Fondo Sociale Europeo (FSE) con lo scopo di coinvolgere i diversi *stakeholder* nazionali, ampliare il dibattito europeo, la diffusione e la condivisione di strategie comuni.

Il network è stato istituito il 10 febbraio 2010 a Bruxelles, alla presenza della Commissione Europea, che ha evidenziato l'importanza di un approccio integrato e trasversale delle politiche di genere e delle pari opportunità a tutte le politiche pubbliche.

### ▪ **Il Gruppo di alto livello per il gender mainstreaming nei Fondi Strutturali** (*High Level Group on Gender Mainstreaming*)

L'attiva e costante partecipazione del Dipartimento al Gruppo di alto livello per il gender mainstreaming nei Fondi Strutturali, a supporto del Ministero dello Sviluppo Economico, ha assicurato una effettiva promozione della cultura di genere all'interno del Fondo europeo di sviluppo regionale (FESR) e del Fondo Sociale Europeo (FSE). Il Gruppo è, infatti, un organismo collegiale composto da tutti i responsabili nazionali della programmazione comunitaria, quale strumento più idoneo per assicurare una effettiva promozione della cultura di genere in tutti i Fondi.

Scopo del Gruppo è, altresì, quello di consolidare i rapporti tra i singoli membri al fine di facilitare il flusso di informazioni, buone pratiche, esperienze e documenti. In particolare lo scambio di informazione è focalizzato su alcune macroaree di rilevante interesse. Si fa riferimento all'integrazione compiuta tra i diversi Fondi Strutturali al fine di implementare le strategie e gli strumenti per lo sviluppo della prospettiva di genere; alla diffusione dei dati statistici di genere e all'individuazione di opportuni indicatori; alla formazione degli amministratori e dei destinatari degli interventi; alle metodologie utilizzate per monitorare e valutare l'attuazione della programmazione.

Il Dipartimento, come anticipato, ha sempre garantito una costante partecipazione ai lavori del Gruppo anche attraverso la divulgazione di buone pratiche condotte a livello nazionale e regionale sui temi di propria competenza. Nello specifico, durante le ultime riunioni del Gruppo, il Dipartimento ha presentato due esperienze positive di intervento realizzate dalla Regione Siciliana - in tema di imprenditoria femminile - e dalla Regione Piemonte - in tema di conciliazione vita/lavoro "La Città Universitaria della Conciliazione". Le stesse sono state considerate e valutate esperienze di successo anche a livello internazionale.

## **I PROTOCOLLI DI INTESA STIPULATI**

### ▪ **Il Protocollo di Intesa con il Sistema Nazionale di Valutazione**

Il Dipartimento, in attuazione dei recenti orientamenti comunitari e rispondendo ad una esigenza comune manifestata dalle Regioni Convergenza, ha siglato, nel giugno 2011, un Protocollo d'Intesa con il Sistema Nazionale di Valutazione per la realizzazione degli obiettivi di sostegno al cambiamento nelle pratiche di valutazione degli investimenti pubblici. Il Protocollo ha l'obiettivo di porre in essere le necessarie sinergie per supportare le am-

ministrazioni regionali beneficiarie degli interventi sui fondi strutturali di competenza del Dipartimento nella predisposizione degli strumenti di valutazione in chiave di genere e non discriminazione.

#### ▪ **I Protocolli di Intesa con le Università**

Il Dipartimento ha stipulato due Protocolli di Intesa con l'Università della Calabria (28 giugno 2011) e con l'Università di Salerno (9 gennaio 2012), che hanno dimostrato di aver sviluppato una *expertise* sulla questione della promozione della partecipazione femminile al mondo del lavoro attraverso la previsione o la promozione di servizi di orientamento, formazione, accompagnamento specifici dedicati alle donne e alle persone a rischio di discriminazione. Scopo dei protocolli è quello di collaborare con il mondo accademico per promuovere e favorire lo sviluppo locale e l'inserimento delle donne nel mercato del lavoro anche mediante l'incrocio tra la domanda e l'offerta di lavoro con riferimento agli specifici contesti locali. Di seguito le finalità e gli interventi previsti:

*Protocollo di intesa per il rafforzamento e lo sviluppo di attività connesse al servizio "Sportello per le Pari Opportunità" dell'Università della Calabria*

L'obiettivo del Protocollo è quello di promuovere le pari opportunità facendo leva sul ruolo strategico che l'Università riveste nell'ambito territoriale e sociale di riferimento. A tal fine l'Università della Calabria ha istituito uno "Sportello per le Pari Opportunità" quale servizio di consulenza e orientamento al lavoro per i giovani laureandi e laureati, con particolare attenzione all'utenza femminile ed ai soggetti svantaggiati per disabilità, il cui obiettivo è favorire l'occupabilità e consentire ai propri utenti di riconoscere e potenziare le proprie attitudini e competenze, mediante strumenti di accompagnamento nella fase di messa a punto del proprio desiderio professionale. I servizi resi dallo Sportello si prefiggono l'obiettivo di contribuire a diffondere sul territorio la consapevolezza e le competenze necessarie alla formazione, creazione e affermazione di nuove imprenditrici, anche attraverso il trasferimento di valori e comportamenti imprenditoriali efficaci, mirati all'inserimento nei processi di sviluppo economico locale e nel mondo del lavoro. Il servizio erogato mira soprattutto a promuovere ed accompagnare la creazione dell'impresa in un'ottica di genere, articolato sull'accoglienza e sulla consulenza gratuita alle aspiranti imprenditrici.

*Protocollo di intesa per il rafforzamento e lo sviluppo di attività connesse al "Centro di Documentazione sul Genere e le Pari Opportunità" dell'Università di Salerno*

L'obiettivo di rafforzare gli interventi connessi alla promozione dell'occupazione femminile e all'incontro tra domanda e offerta di lavoro in chiave di genere sostenuti dall'Università di Salerno, in questo caso, fa leva sul ruolo strategico del "Centro di documentazione sulla Cultura di Genere e le Pari Opportunità" costituito nel 2009 che, tra le altre attività, promuove progetti internazionali connessi ad attività di ricerca relative allo sviluppo degli aspetti teorici del rapporto fra parità e differenze, all'interno delle trasformazioni storico-culturali delle società. Fornisce, inoltre, attraverso il portale delle Pari Opportunità, uno sportello di informazione, consulenza e orientamento sui temi: conciliazione dei tempi di lavoro e di vita, diritti, servizi, salute, lavoro, carriera, formazione, famiglie, legislazione, cultura, tempo libero, ecc.

#### ▪ **Il Protocollo di intesa con il Consiglio Nazionale Forense e l'azione di contrasto alla violenza contro le donne**

Il 9 novembre 2011 è stato firmato un Protocollo di intesa tra il Dipartimento per le Pari Opportunità e il Consiglio Nazionale Forense.

Il Protocollo rinnova l'intesa già avviata con la firma di due protocolli, rispettivamente negli anni 2006 e 2009, finalizzati alla definizione di un progetto di studio, ricerca e formazione con l'obiettivo di sviluppare, diffondere e valorizzare la cultura delle pari opportunità nelle libere professioni, e in particolare nella professione forense.

Il nuovo Protocollo d'Intesa si concentra su due azioni in particolare:

- la lotta alle discriminazioni basate su orientamento sessuale, razza, origine etnica o geografica, nazionalità, condizioni di disabilità, età, religione, convinzioni personali, con particolare riferimento agli strumenti giuridici e giurisdizionali di tutela;
- il contrasto ad ogni forma di violenza contro le donne.

In relazione a quest'ultimo punto il Protocollo intende contribuire alla promozione di una strategia integrata di prevenzione, contrasto e rimozione delle discriminazioni, comprese tutte le forme di violenza contro le donne in quanto intese come gravi violazioni dei diritti umani e fattore di ostacolo al conseguimento della parità di genere, nonché di sviluppo ed implementazione di reti locali per la rilevazione e la presa in carico dei relativi fenomeni.

Nell'ambito di tale Protocollo è stato elaborato un modello di percorso formativo multidisciplinare per avvocati che intendano conseguire una specifica qualifica professionale nelle materie attinenti a tutte le forme di violenza contro le donne, per affiancarle nel percorso di uscita dalla violenza. L'iniziativa nasce per fornire un valido sostegno nelle fasi più dure del percorso di uscita dalla violenza, ossia quelle del procedimento civile e penale, e tiene conto della particolare vulnerabilità che caratterizza le donne vittime di violenza.

Il percorso è volto alla creazione di vere e proprie Task Force Legali - che saranno attivate in ciascuna Regione Convergenza - contro ogni forma di violenza e discriminazione: "Avvocati che difendono le donne", professionisti competenti e formati, in grado di sostenere le donne vittime di violenza. Il progetto risulta particolarmente innovativo in quanto intende promuovere la sperimentazione di un modello di "advocacy", formando professionisti in grado di farsi carico della tutela di soggetti deboli (in questo caso le donne vittime di violenza, a motivo della loro grande vulnerabilità), al tempo stesso patrocinando attivamente e sostenendo pubblicamente le loro cause.

### **IL PROGETTO "AGIRE POR 2007-2013"**

Il Dipartimento ha sottoscritto, nell'ottobre del 2010, un Protocollo di Intesa con il Ministero dello Sviluppo Economico per la promozione di attività tese a perseguire gli obiettivi della parità di trattamento e della rimozione delle discriminazioni nell'ambito del Progetto "Agire POR 2007-2013", finanziato con risorse del PON Governance e Assistenza tecnica 2007-2013, obiettivo II.3.

Il Protocollo prevede che le azioni da intraprendere verranno realizzate, tra gli altri, negli ambiti di attività relativi alle seguenti tematiche:

- servizi per la qualità della vita;
- imprenditoria femminile;
- sistemi di valutazione in ottica di genere;
- modelli organizzativi e gestionali con approccio di genere;
- lotta al disagio sociale femminile;
- prevenzione e contrasto delle diverse forme di discriminazione;
- inclusione sociale e lavorativa delle donne migranti.

Il progetto AGIRE ha lo scopo di rafforzare le capacità e le conoscenze delle Amministrazioni "destinatari" operanti nei territori delle Regioni Convergenza attraverso l'attivazione di gemellaggi con Amministrazioni "offerenti" operanti nel territorio nazionale e comunitario, volti al trasferimento di metodologie, di conoscenze, di sistemi organizzativi e gestionali innovativi e, in generale, di buone pratiche maturate nell'ambito della programmazione nazionale e comunitaria.

In tale contesto il Dipartimento, in qualità di amministrazione nazionale di riferimento per le tematiche delle

pari opportunità e della non discriminazione, coordina, supporta e promuove la realizzazione di progetti di gemellaggio sui temi di competenza.

## **IL PIANO NAZIONALE DI RIFORMA**

Il Dipartimento partecipa ai lavori del Comitato tecnico del C.I.A.C.E. dedicato all'approfondimento delle tematiche riguardanti la partecipazione dell'Italia all'Unione Europea, per la definizione del nuovo Piano nazionale di riforma per l'attuazione della Strategia Europa 2020. In tale ambito il Dipartimento ha confermato il proprio impegno nel sostenere le iniziative a favore della conciliazione, rafforzando il coordinamento nazionale e prevedendo nelle Regioni l'individuazione di un presidio unitario, che raccordi le politiche per la conciliazione e aggregi in tal modo esperienze e competenze formatesi nel tempo, evitando una frammentazione degli interventi. Si è altresì proposto di favorire lo sviluppo di profili di competenze, nell'ambito della formazione e dell'istruzione, tali da rendere attraenti le professioni e i mestieri legati alla conciliazione grazie ad opportuni interventi normativi e regolamentari a livello regionale e nazionale. Si intende inoltre rafforzare l'impegno a sostenere e favorire modalità di prestazione di lavoro e tipologie contrattuali facilitanti (*Family Friendly*) sia nel settore pubblico sia in quello privato.

## **IL PROGETTO "MENS SANA IN CORPORE SANO" - PROGRAMMA PROGRESS**

Il Dipartimento sta realizzando, nel corso dell'anno europeo sull'invecchiamento attivo, il progetto denominato "Mens sana in corpore sano" nell'ambito del Progress - Programma Comunitario per l'occupazione e la solidarietà sociale. Il progetto, che riguarda le politiche e gli interventi a favore di un invecchiamento sano, attivo e dignitoso, si articola come segue:

1. Attività di ricerca sulle differenze di genere in età avanzata e sui diversi aspetti/problemi di impatto su donne e uomini in una prospettiva di invecchiamento attivo.
2. Rilevazione rivolta al target delle donne da 55 a 65 anni, finalizzata ad indagare le esigenze specifiche di tale target nonché i principali ostacoli al prolungamento dell'occupazione e sperimentazione - rivolta al target delle donne anziane dai 70 anni in poi - volta alla progettazione di un "centro comunitario/*social hub*" che si occuperà di affrontare diversi aspetti legati al benessere psicofisico quali la solitudine e a svolgere varie attività volte ad aumentare la disponibilità di servizi per gli anziani.
3. Definizione di linee guida di progettazione per l'introduzione della prospettiva di genere nelle politiche di invecchiamento attivo e sano.

Attività di sensibilizzazione, che saranno sviluppate nel corso dell'intero progetto attraverso la realizzazione di workshop e *focus group* con diversi *stakeholder*.

## **Per le politiche attive di conciliazione vita-lavoro**

### **INTERVENTI PREVISTI A LIVELLO NAZIONALE**

La conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro rappresenta una delle politiche che consente di affrontare in maniera unitaria la questione dell'occupazione femminile e quella del lavoro di cura familiare, delle responsabilità personali e di quelle professionali, troppo spesso vissute come antitetiche. Il recentissimo rapporto ISTAT (dicembre 2011) rileva che sono circa 15 milioni 182 mila (il 38,4% della popolazione di riferimento) le persone che nel 2010 dichiarano di prendersi regolarmente cura di figli coabitanti minori di 15 anni, oppure di altri bambini, di adulti malati, disabili o di anziani.

Le donne sono coinvolte in questo tipo di responsabilità di cura più spesso degli uomini (42,3% contro il 34,5%) e anche per questo risulta più bassa la loro partecipazione al mercato del lavoro. Tra le madri di 25-54 anni, la

quota di occupate è pari al 55,5%, mentre tra i padri raggiunge il 90,6%.

Il Dipartimento per le Pari opportunità ha concertato nuovi strumenti per la conciliazione con le Regioni, in sede di Conferenza Unificata Stato-Regioni-Città e Autonomie locali, sottoscrivendo il 29 aprile 2010 l'Intesa Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, la quale prevede su ogni territorio regionale iniziative in favore delle donne e degli uomini che lavorano e nel contempo svolgono compiti di cura dei bambini o delle persone adulte in difficoltà.

Le risorse, pari a 40 milioni di euro (oltre il 60% delle risorse del Fondo per le politiche relative ai diritti ed alle pari opportunità), sono state assegnate a tutte le Regioni italiane secondo criteri condivisi e attualmente sono in piena fase di attuazione le iniziative programmate.

Un Gruppo di lavoro nazionale, coordinato dal Dipartimento per le Pari opportunità, e costituito da 1 Dipartimento della Famiglia, dai rappresentanti regionali designati dalla Conferenza unificata, dall'Anci e dall'UPI, ha messo a punto un sistema unitario di rilevazione degli interventi e monitora l'utilizzo delle risorse e la realizzazione dei servizi di conciliazione programmati.

Grazie all'Intesa in molti territori è stato rafforzato il sistema dei servizi per l'infanzia esistenti, riconoscendo un voucher alle famiglie per il pagamento dei ticket o per l'accesso a strutture private (Sardegna e Marche), favorendo l'allungamento dell'orario di apertura dei nidi (Veneto) e la progettazione di un razionale sistema di servizi per la conciliazione (Basilicata). E' in corso di miglioramento, altresì, la rete esistente di asili nido gestita dai distretti socio-sanitari (Liguria) o dalla Province (Emilia Romagna) e si sta sperimentando l'apertura di nidi in zone rurali (Piemonte).

Le politiche di conciliazione riguardano, inoltre, l'avvio di attività formative per le donne adulte uscite dal mercato del lavoro per esigenze di conciliazione (Toscana ed Emilia Romagna). In altre Regioni (Puglia) vengono erogate forme di sostegno alla genitorialità attraverso una integrazione al reddito delle lavoratrici madri in astensione facoltativa per garantire loro il 100% dei contributi. In altre ancora (Piemonte e Lombardia) sono riconosciuti alle imprese incentivi per favorire il rientro al lavoro delle donne fuoriuscite per impossibilità a conciliare vita e lavoro.

Sempre nell'ambito dell'Intesa Conciliazione, le Regioni hanno introdotto nuove modalità di prestazione di lavoro e tipologie contrattuali facilitanti (Family Friendly), promuovendo, nel settore privato e in quello pubblico, modelli organizzativi flessibili (telelavoro, part-time, job sharing e job rotation) per la conciliazione dei tempi dei lavoratori e delle lavoratrici (Piemonte, Abruzzo, Toscana) e alcune città stanno organizzando gli orari dei servizi compatibilmente con le esigenze di cura rappresentate dalle donne (Puglia).

## **INTERVENTI A VALERE SUI FONDI STRUTTURALI EUROPEI**

L'attuale programmazione 2007-2013 ribadisce con forza la strategicità delle politiche di conciliazione quale strumento per l'affermazione del principio di parità nel mercato del lavoro.

Tutte le politiche finalizzate a favorire la conciliazione tra vita e lavoro di donne e uomini rappresentano uno dei cardini dai quali dipende l'affermazione del principio di pari opportunità nel mercato del lavoro: l'Europa ha da tempo recepito tale necessità varando, anche attraverso l'azione del Fondo sociale europeo, indicazioni e documenti atti a richiamare l'attenzione e orientare l'azione degli Stati membri al fine di implementare politiche nell'ottica della conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

Il Dipartimento, attraverso il Fondo Sociale Europeo, prevede la realizzazione di azioni di sistema finalizzate a diffondere presso le Regioni Convergenza interventi relativi al telelavoro, part-time, job sharing, banca del tempo, organizzazione dei tempi delle città, congedi parentali. Inoltre intende predisporre modelli di intervento e di monitoraggio sul fenomeno del mobbing e delle molestie sui luoghi di lavoro.

Pertanto, anche in sinergia con gli interventi promossi e cofinanziati con le risorse nazionali, il Dipartimento ha condotto approfondimenti specifici volti all'individuazione di buone pratiche e alla successiva definizione di modelli di intervento a beneficio delle Regioni Convergenza. Di seguito si evidenziano le principali iniziative promosse.

▪ **Buone pratiche sulla promozione di attività inerenti la cura domiciliare:** a partire dall'inquadramento teorico delle politiche di conciliazione a livello nazionale - con particolare riguardo al lavoro di cura domiciliare - e dalla ricognizione dei principali interventi attuati dalle Regioni nell'ambito della programmazione comunitaria, sono stati identificati modelli di azioni trasferibili ai territori della Convergenza, individuando le *best practice* attuate in materia da parte delle Regioni nel quadro della programmazione comunitaria, in attuazione di una strategia unitaria di sostegno alle famiglie e soprattutto alle donne che maggiormente risentono delle difficoltà di conciliazione tra vita privata e vita professionale. Il sistema dei servizi di cura domiciliare, infatti, coinvolge in particolar modo le donne immigrate che operano spesso in condizioni di scarsa tutela e garanzia.

Il DPO ritiene che l'incentivazione del lavoro di cura può contribuire a promuovere l'occupazione e a sostenere le famiglie che necessitano di servizi di assistenza adeguati a conciliare i tempi vita-lavoro. Altra attività di ricerca che merita di essere menzionata è quella relativa all'individuazione di iniziative innovative di conciliazione, con particolare attenzione alle diverse tipologie di *voucher* e allo sviluppo di nidi e servizi condominiali di *baby-sitting* per la promozione di azioni pilota sui territori della Convergenza. La ricerca è stata condotta con lo scopo di contribuire a promuovere, attraverso linee guida e di indirizzo, l'offerta di servizi di supporto, incrementare la presenza e migliorare la gestione e l'offerta dei servizi a favore della custodia dei bambini e di assistenza agli anziani o disabili. Tale modello innovativo può rappresentare uno strumento di intervento replicabile nelle Regioni dell'obiettivo Convergenza nell'ambito della programmazione regionale del Fondo sociale europeo.

▪ **Percorsi di inclusione sociale e lavorativa e di conciliazione per le detenute madri:** è innegabile come su segmenti particolarmente deboli della popolazione femminile si producano effetti di "cumulazione degli svantaggi" (impossibilità di delegare o condividere il lavoro di cura, difficoltà di inserimento lavorativo, ecc.), con conseguente aumento dei connessi rischi di marginalizzazione. Risulta a tal fine emblematica la ricognizione volta a comprendere la situazione delle detenute madri e dei relativi percorsi di inclusione sociale e lavorativa e di conciliazione, che oltre a delineare un ritratto di queste donne - giovani, straniere, in molti casi con altri figli che vivono fuori dalle strutture penitenziarie con l'altro genitore o altri familiari- e quindi particolarmente esposte a discriminazioni multiple. Il DPO all'esito dello studio ritiene che misure alternative alla detenzione a tutela del rapporto tra detenute e figli minori" siano fondamentali e che necessitino di nuovi modelli organizzativi che favoriscano la conciliazione per le donne detenute ed i correlati percorsi di inclusione lavorativa e reinserimento sociale. L'esperienza degli Istituti di Custodia Attenuata per Madri detenute (ICAM) mostra come la tutela del minore, in un ambiente diverso dal carcere tradizionale, abbia effetti positivi anche sulle madri, che ne risultano responsabilizzate. Questo tipo di detenzione si rivela anche più consona a favorire l'instaurarsi di percorsi di inclusione socio-lavorativa.

## Per la tutela giudiziaria delle persone con disabilità

Con la legge 67/2006, Misure per la tutela giudiziaria delle persone con disabilità vittime di discriminazioni, sono stati introdotti nel nostro ordinamento gli strumenti giuridici idonei a garantire l'effettiva parità di trattamento per le persone disabili e a promuovere le loro pari opportunità. Essi estendono a tutte le situazioni di discriminazione la particolare tutela giurisdizionale già prevista per le persone con disabilità che ne sono vittima in ambito lavorativo. Sono legittimati ad agire in giudizio, in forza di delega, le associazioni e gli enti individuati con decreto congiunto del Ministro per le Pari Opportunità e del Ministro della Solidarietà Sociale siglato il 21 giugno 2007.

La legge in oggetto ha inteso promuovere la piena attuazione del principio di parità di trattamento e delle pari opportunità nei confronti delle persone con disabilità (art. 3 legge 104/1992), al fine di garantire loro il pieno godimento dei diritti civili, politici, economici e sociali, sanciti dall'art. 3 della Costituzione. Il principio di parità di trattamento comporta che non possa essere praticata alcuna discriminazione, diretta o indiretta, in pregiudizio delle persone con disabilità.



## Rete per le Pari Opportunità

La "Rete per le Pari Opportunità" rappresenta una delle azioni di comunicazione, sensibilizzazione e diffusione ad alto contenuto strategico nell'ambito degli interventi sui Fondi Strutturali promossi dal DPO.

Il target a cui si rivolge è un pubblico variegato, costituito sia da "addetti ai lavori" (Amministrazioni regionali e Province Autonome, Amministrazioni centrali, Partenariato istituzionale e socio-economico) che da tutti coloro (cittadini, operatori pubblici o privati, imprese, ricercatori ecc.) che a vario titolo sono interessati dalle tematiche in oggetto.

Il progetto, realizzato con il finanziamento del Fondo Sociale Europeo (FSE) e del Fondo Europeo per lo Sviluppo Regionale (FESR), è uno strumento concepito per lo scambio di informazioni, di esperienze progettuali e di buone prassi fra gli attori delle pari opportunità, che si propone di essere una piattaforma multimediale per la condivisione e la diffusione di proposte metodologiche e di strumenti operativi attinenti le pari opportunità con particolare riferimento alla programmazione ed attuazione dei Fondi strutturali, a cui sono dedicate apposite sezioni.

Il Dipartimento, al fine di favorire la divulgazione e la trasferibilità delle esperienze di successo in tema di pari opportunità e non discriminazione, nonché di garantire la massima visibilità delle attività di ricerca, studio e produzione documentale realizzate, ha recentemente attivato un servizio di *newsletter*. Le newsletter, in particolare, rappresentano uno strumento di approfondimento e vengono diffuse mediante una apposita *mailing list* di tutti gli *stakeholder* e del partenariato economico e sociale. Di seguito si presentano brevemente le principali tematiche trattate.

- **Conciliazione vita/lavoro.** La newsletter illustra gli esiti delle principali indagini condotte dal Dipartimento nelle Regioni Convergenza e delle indagini internazionali che mostrano con chiarezza come, per esigenze connesse alla conciliazione, le donne risultino penalizzate nell'ambito del circuito economico/produttivo. Costrette a ricorrere al part-time regolarmente più degli uomini, le lavoratrici madri hanno tassi di occupazione più bassi rispetto alle lavoratrici senza figli. In Italia la situazione delle madri lavoratrici continua ad aggravarsi soprattutto nelle Regioni del Mezzogiorno, dove i divari occupazionali tra donne e uomini sono ancora più marcati: i servizi diminuiscono e aumentano di prezzo, il lavoro è sempre meno garantito e più precario. Senza dimenticare che anche le cure di anziani e disabili quasi sempre ricadono sulle donne. La newsletter approfondisce questa situazione di criticità e le azioni attivate da Dipartimento per contrastarla.

- **Imprenditoria femminile.** La newsletter approfondisce il fenomeno e illustra le attività intraprese dal Dipartimento per le Pari Opportunità per sostenere l'imprenditoria femminile nelle Regioni Convergenza. Nel nostro Paese circa un quarto delle imprese italiane sono rosa, un milione e quattrocentomila donne hanno scelto di aprire una propria attività con caratteristiche e specificità che sembrano riuscire a fronteggiare la crisi economica anche nel Mezzogiorno. Ciò nonostante permangono diverse criticità soprattutto nelle fasi successive allo start up e nell'accesso ai finanziamenti.

- **Inclusione sociale.** La programmazione europea, per il periodo 2007-2013, prevede interventi specificamente orientati ad aumentare la coesione territoriale e sociale. Vista la centralità delle politiche di coesione sociale rispetto all'agenda nazionale ed europea del welfare, la newsletter descrive l'intervento del Dipartimento al fine di definire ed attuare azioni capaci di intervenire sia sul sistema di programmazione e gestione delle policy, che sugli strumenti aventi un impatto sui territori di riferimento per una concreta ed efficace implementazione delle stesse.

Pari opportunità per tutti  
**nessuno escluso**

Presidenza del Consiglio dei Ministri  
Dipartimento per le Pari Opportunità  
Largo Chigi 19

tel. +39-0667792612  
fax +39-0667792613

[serep@pariopportunita.gov.it](mailto:serep@pariopportunita.gov.it)  
[www.pariopportunita.gov.it](http://www.pariopportunita.gov.it)