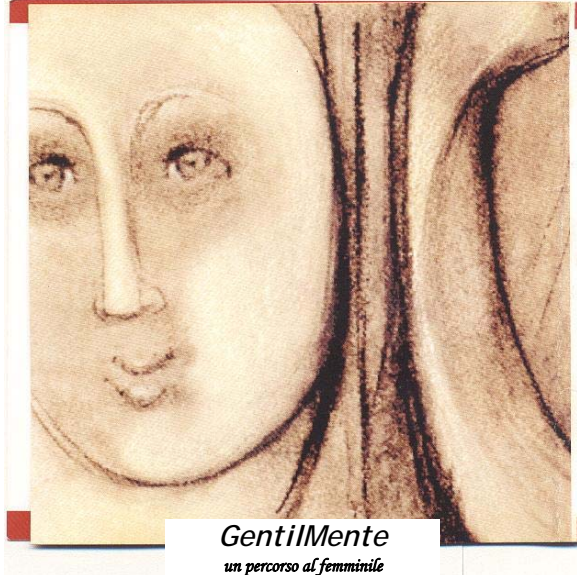




CITTÀ DI PORTOGRUARO
PROVINCIA DI VENEZIA



**PIANO COMUNALE PER L'UGUAGLIANZA
DELLE DONNE E DEGLI UOMINI DI PORTOGRUARO**

*“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”
ART. 3, COSTITUZIONE DELLA REPUBBLICA ITALIANA*

INDICE

- 1. Introduzione**
- 2. Quadro normativo**
- 3. Contesto comunale**
 - 3.1. Il progetto “Gentilmente”**
 - 3.2. Percorso progettuale**
- 4. Il Piano di Azioni Positive**
 - 4.1. Struttura e durata**
 - 4.2. Progetto Ente Comunale**
 - 4.3. Progetto Territorio Comunale**
 - 4.3.1. Ambito: Partecipazione civile e politica**
 - 4.3.2. Ambito: Conciliazione**
 - 4.3.3. Ambito: Ambiente e Spazio abitabile**
 - 4.3.4. Ambito: Salute e qualità della vita delle donne.**
 - 4.3.5. Ambito: Cooperazione allo sviluppo**
 - 4.3.6. Ambito Trasversalità**
 - 4.3.7. Ambito: Violenza di genere**
- 5. Risultati/impatti attesi**
- 6. Monitoraggio e valutazione**
- 7. Riferimenti normativi**
- 8. Allegato: CRONOPROGRAMMA**

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE

PERIODO 2009-2011

1. INTRODUZIONE

La normativa nazionale dispone l'obbligatorietà per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e tutti gli altri enti pubblici non economici di dotarsi di Piani di Azioni Positive di durata triennale, da attuare con l'obiettivo di rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nell'ambito del lavoro.

L'intervento del legislatore riguarda anche i diversi segmenti della società civile con misure a sostegno della flessibilità dell'orario di lavoro per conciliare tempo di vita e di lavoro, per la tutela della maternità e della paternità, per l'imprenditoria femminile, per l'accesso alle cariche elettive, prevedendo norme contro la discriminazione, disciplinando l'istituzione ed il funzionamento di organismi deputati all'attuazione e al monitoraggio sullo stato dell'arte delle pari opportunità in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

In Europa, nel 2005, la parità tra donne e uomini non rappresentava ancora una realtà, nonostante l'esistenza di una legislazione a livello europeo e nella maggioranza degli Stati Membri ed i numerosi impegni politici assunti anche a livello mondiale.

La relazione intermedia sullo stato d'avanzamento della tabella di marcia per la parità tra donne e uomini (Roadmap 2006-2010) adottata nel mese di novembre 2008 descrive come, dal marzo 2006, le azioni messe in campo dall'Unione Europea abbiano contribuito al raggiungimento degli obiettivi della tabella di marcia, registrando progressi seppure non uniformi.

Viene quindi preso atto della necessità di proseguire nel percorso segnato dalla Roadmap, rafforzando le azioni per sensibilizzare e accrescere la consapevolezza delle sfide politiche e sociali che passano attraverso l'effettiva uguaglianza tra uomini e donne.

Il Piano Comunale per l'Uguaglianza delle Donne e degli uomini di Portogruaro (Piano di Azioni Positive – PDAP) si propone come uno studio organico e articolato di possibili risposte alle esigenze di pari dignità e opportunità per la cittadinanza sia per effetto di normative che a seguito dei dati raccolti sul territorio nei diversi forum realizzati.

Un documento destinato ad evolversi con un aggiornamento annuale per effetto di un costante monitoraggio sulla sua attuazione e su risultati/impatti attesi anche in ragione delle mutate situazioni ambientali che nel triennio verranno a verificarsi.

2. QUADRO NORMATIVO

“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'art. 3 della Costituzione della Repubblica Italiana.

Un principio che il legislatore ha ritenuto di rafforzare con i successivi:

- articolo 37 *“La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione.”*,

- articolo 51 *“Tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge. A tal fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini”*.

Il quadro normativo internazionale in materia di diritti umani è piuttosto vasto a partire dalla “Dichiarazione Universale dei diritti dell'uomo” dell'Assemblea generale delle Nazioni Unite del 1948, il cui principio di pari dignità della persona, seppure oggetto di risoluzioni, dichiarazioni e raccomandazioni nel frattempo adottate dalla stessa Organizzazione, porta l'ONU nel 1979 ad esprimersi nuovamente e specificatamente sulla condizione di discriminazione delle donne con il documento “Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna”.

Tema ripreso con forza dalla IV Conferenza mondiale sulle donne svoltasi a Pechino nel 1995 che ha prodotto due documenti fondamentali “La Dichiarazione”, espressione di volontà, e “La Piattaforma” di azione, la quale, fra i capitoli di presentazione e chiusura contiene l'elencazione di 12 “aree critiche” che si intendono contrastare, in ciascuna delle quali viene esposta un'analisi del problema ed una lista degli obiettivi strategici che Governi, Organizzazioni internazionali e società civile devono perseguire per realizzare le finalità della Conferenza.

La Conferenza di Pechino è stata la quarta di una serie di conferenze mondiali sulle donne organizzate dalle Nazioni Unite (ONU), ha rappresentato la conclusione di un lungo processo

preparatorio, internazionale e regionale e, "La Piattaforma d'Azione" che ha prodotto viene considerata il testo politico più rilevante e tuttora più consultato a livello mondiale.

Da Pechino i movimenti di tutto il mondo hanno affermato la loro pretesa di "guardare il mondo con occhi di donna" e proclamato che "i diritti delle donne sono diritti umani"; espressioni chiave quali "*punto di vista di genere*", "*empowerment*", "*mainstreaming*" usciranno da Pechino ed entreranno, con risultati alterni, nel linguaggio e nell'azione dei Paesi e dei Governi di tutto il mondo.

Dopo la conferenza di Pechino i problemi di applicazione della sua Piattaforma sono stati discussi ogni anno dalla Commissione ONU sulla condizione delle donne (CSW), che ha approvato "conclusioni concordate" su ciascuna delle dodici aree critiche.

Nel 2000 si è inoltre tenuta la Sessione speciale dell'Assemblea generale ONU sulla revisione della Piattaforma di Pechino "Donne 2000. Uguaglianza di genere, sviluppo e pace per il 21° secolo" - svoltasi a New York nel mese di giugno e nota informalmente come "Pechino +5" nella quale i Governi dei Paesi presenti hanno ribadito il loro impegno nei confronti della quarta Conferenza mondiale sulle donne del 1995.

Le analisi condotte hanno fatto emergere, nonostante i significativi progressi fatti nell'attuazione degli accordi del 1995, la presenza di ostacoli considerevoli, in conseguenza dei quali sono stati adottati una "Dichiarazione politica" e un accordo sulle "Ulteriori azioni e iniziative per attuare la Dichiarazione e la Piattaforma d'azione di Pechino".

Nonostante le differenti dimensioni della povertà maschile e femminile siano sempre più spesso riconosciute, la Sessione speciale ha dovuto convenire che la disuguaglianza economica tra uomini e donne si va accentuando.

Per quanto attiene il vecchio continente è nel 1984 con la raccomandazione nr. 635 che l'Unione Europea chiede agli Stati membri di adottare una politica di "azioni positive" in favore delle donne, contro le disparità di fatto che le colpiscono, specie sul lavoro.

In tale contesto si colloca l'azione intrapresa dall'Unione Europea attraverso il Consiglio dei Comuni e delle Regioni d'Europa (CCRE), il quale partendo dall'enunciazione secondo la quale "*L'uguaglianza delle donne e degli uomini è un diritto fondamentale per tutte e per tutti e rappresenta un valore determinante per la democrazia. Per essere compiuto pienamente, il diritto non deve essere solo riconosciuto per legge, ma deve essere effettivamente esercitato e riguardare tutti gli aspetti della vita: politico, economico, sociale e culturale*" e ancora "*L'attuazione e la promozione del diritto alla parità deve essere al centro del concetto dell'autonomia locale*" e infine, "*Per giungere all'instaurarsi di una società fondata sulla parità, è fondamentale che gli enti locali e regionali integrino completamente la dimensione di genere nelle proprie politiche, nella propria organizzazione e nelle relative procedure. Nel mondo di oggi e di domani, una effettiva parità tra donne e uomini rappresenta inoltre la chiave del successo economico e sociale - non soltanto a livello europeo o nazionale ma anche nelle nostre Regioni, nelle nostre Città e nei nostri Comuni*", nel 2005 ha creato uno strumento destinato ad essere utilizzato concretamente dalle autorità locali e regionali europee: "la città per l'uguaglianza".

Identificando le buone prassi di un certo numero di Città e di Comuni europei attraverso "La Città per l'uguaglianza" viene proposta una metodologia per l'attuazione di politiche di parità a livello locale e regionale; la razionalizzazione di tale strumento è la "LA CARTA EUROPEA PER L'UGUAGLIANZA E LE PARITÀ DELLE DONNE E DEGLI UOMINI NELLA VITA LOCALE", che invita gli enti territoriali a utilizzare i loro poteri e i loro partenariati a favore di una maggiore uguaglianza delle donne e degli uomini.

Elaborata dal Consiglio dei Comuni e delle Regioni d'Europa e dai suoi partners, la Carta viene adottata nel corso della XXIII Assemblea Generale CCRE svoltasi nell'anno 2006 a Innsbruck quale documento destinato agli enti locali e regionali d'Europa che sono invitati a firmarla, a prendere pubblicamente posizione sul principio della parità fra donne e uomini e ad attuare, sul proprio territorio, gli impegni definiti nella Carta.

In ordine agli interventi legislativi nazionali il Parlamento italiano nel 1991 approva la legge nr. 125 "azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro" finalizzata a "favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità". L'art. 2 della legge, inoltre, prevede che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le regioni, le province, i comuni e tutti gli enti pubblici ed economici, nazionali, regionali, locali, sentite le organizzazioni sindacali locali e il Comitato per le Pari Opportunità adottino Piani di azioni positive.

I contenuti della L. 125/1991 sono ripresi e rafforzati in molti dei provvedimenti legislativi rivolti all'attività lavorativa sia pubblica che privata; in particolare si ricordano quelle norme, ad esempio i decreti legislativi, e loro modifiche e integrazioni, 29/1993, 196/2000, 165/2001 nei quali sempre viene ribadita l'obbligatorietà per le pubbliche amministrazioni, nell'intento di

garantire la pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro e la condizione sul lavoro, di istituire il Comitato Pari Opportunità e dotarsi di un Piano di Azioni Positive, e la L. 53/2000 che adotta misure per la conciliazione famiglia/lavoro .

La produzione normativa che a diverso titolo si occupava di pari opportunità, piuttosto significativa e trasversale ai diversi segmenti della società civile, necessitava di un coordinamento e quindi, con il Decreto legislativo 11 aprile 2006, nr. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", il legislatore ha predisposto una sorta di testo unico in materia di pari opportunità, ordinando la normativa in 4 libri:

LIBRO I "Disposizioni per la promozione delle pari opportunità tra uomo e donna";

LIBRO II "Pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti etico sociali"

LIBRO III "Pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti economici"

LIBRO IV "Pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti civili e politici" .

Successivamente il Dipartimento della Funzione Pubblica del Consiglio dei Ministri con propria Direttiva del 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", si rivolge *"ai vertici delle amministrazioni ed in particolare ai/responsabili del personale che dovranno orientare le politiche di gestione delle risorse umane e l'organizzazione del lavoro - sia a livello centrale che a livello decentrato - secondo le linee di azione delineate."* con *"l'obiettivo di promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti, aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali, sviluppare politiche per il lavoro pubblico, pratiche lavorative e, di conseguenza, culture organizzative di qualità tese a valorizzare l'apporto delle lavoratrici e dei lavoratori delle amministrazioni pubbliche."*

3. CONTESTO COMUNALE

Fra i principi ispiratori del progetto politico di questa Amministrazione Comunale vi è la priorità della persona.

Tale finalità viene perseguita attraverso la ricerca e la costruzione di condizioni nelle quali si possano esprimere i valori fondamentali della persona: libertà, crescita culturale, responsabilità, giustizia, equità, onestà.

In tal senso tutta l'azione dell'Amministrazione è improntata secondo un'idea di città dove ognuno possa godere il massimo dell'equità possibile; dove ognuno possa sentirsi parte attiva; una città giusta, dove ciascuno possa sentirsi libero di esprimere la propria umanità; una città dove la cittadinanza sia attiva e la democrazia viva e vitale, una città "etica" e partecipata, ma anche una città da vivere, da scoprire per le "cose nuove", nella quale riappropriarsi delle strade, del verde, del passeggio, dell'intrattenimento.

3.1. IL PROGETTO "GENTILMENTE"

In questo contesto in modo del tutto naturale è sorto e si è sviluppato il progetto "GENTILMENTE".

Un progetto che ha l'ambizione di portare un contributo sostanziale e non formale alla società di Portogruaro, intendendo che il suo territorio e la realtà in esso contenuta siano "guardati anche con occhi di donna".

Il progetto "GENTILMENTE" parte dalla consapevolezza, divenuta certezza, che per poter combattere le disuguaglianze esistenti e poter progettare un futuro e un ambiente urbano sostenibile è indispensabile che le politiche dell'Amministrazione Comunale includano la "prospettiva di genere" in tutti i processi, progettuali e/o decisionali, in tutte le azioni e trasversalmente ai diversi settori (istituzioni, ambiente e città sostenibile, sanità, istruzione, formazione, lavoro, impresa ecc..) della società e della vita quotidiana.

Un progetto, insomma, che intende far proprie le espressioni importanti suggerite al mondo dalla Piattaforma di Pechino "empowerment" e "mainstreaming".

Il progetto "GentilMente", dunque, rappresenta la base del Piano di Azione che da qui al 2011 si propone quale contributo per lo sviluppo di una politica di governo improntata secondo il principio di "empowerment", ovvero perseguendo azioni per una reale crescita delle donne, creando loro le condizioni per "saper fare" e "saper essere", di acquisire fiducia in sé, capacità di sperimentare, di confrontarsi con la realtà circostante, ampliando le scelte possibili da mettere a loro disposizione; favorire la crescita comune anche a partire dalle donne e dalla loro percezione della vita e della realtà che le circonda.

Un'azione che dovrà essere attuata in un'ottica di "mainstreaming" ovvero secondo una strategia globale e trasversale tesa ad individuare e contrastare con decisione le differenze di impatto che politiche, seppur a prima vista neutrali in termini di parità tra i sessi, hanno per donne e uomini. Nella consapevolezza che trattandosi di strategia finalizzata al raggiungimento delle pari opportunità essa porterà indiscutibilmente a porre il punto di vista delle donne letteralmente al "centro della corrente" in tutte le politiche ed azioni del governo cittadino e promuovendo la loro partecipazione in campi o ruoli precedentemente loro preclusi.

IL PIANO COMUNALE PER L'UGUAGLIANZA DELLE DONNE E DEGLI UOMINI DI PORTOGRUARO, (PDAP - PIANO DI AZIONE), dunque, è stato predisposto proprio con l'intento di dar corso ad una strategia per il contrasto delle disuguaglianze esistenti nella realtà della società di Portogruaro; ovvero di quelle differenze strutturali che riguardano l'intera cittadinanza le quali, frequentemente, sono il risultato di politiche condotte secondo una tradizione culturale totalmente sbilanciata, capaci di influenzare in maniera diversa donne e uomini, e destinate evidentemente ad aumentare le disparità in tutti gli ambiti della società.

Ricordando, peraltro, alcuni punti della Dichiarazione allegata alla Piattaforma di Azione della IV Conferenza Mondiale sulle Donne a Pechino *"Il rafforzamento del potere di azione delle donne e la loro piena partecipazione su basi paritarie a tutti i settori della vita sociale, inclusa la partecipazione ai processi decisionali e il loro accesso al potere, sono fondamentali per il raggiungimento della uguaglianza, dello sviluppo e della pace. I diritti delle donne sono diritti fondamentali della persona. Parità di diritti, di opportunità e di accesso alle risorse, uguale condivisione di responsabilità nella famiglia tra uomini e donne e una armoniosa collaborazione tra essi sono essenziali per il benessere loro e delle loro famiglie così come per il consolidamento della democrazia"*, questo Piano di Azione è stato pensato come strumento per promuovere lo sviluppo di una cultura dell'uguaglianza e delle pari dignità e opportunità delle cittadine e dei cittadini di Portogruaro, per consentire loro di vivere in una società democratica più forte.

3.2. PERCORSO PROGETTUALE

L'azione dell'Amministrazione nel tema delle pari opportunità è di fatto da tempo avviata, ben prima dell'emanazione della Direttiva del Dipartimento per i diritti e le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 23 maggio 2007.

Ricordiamo il **"Servizio Informagiovani"**, attivo oramai da quasi un ventennio, gli altri servizi a beneficio dei cittadini quali:

lo **"Sportello Intercomunale Funzionale Abramo"**, lo **"Sportello donna Immigrata"**;

i progetti di azioni partecipate:

"Il Forum" sulle criticità ambientali del territorio comunale, **"Città educativa"**, **"Bilancio Partecipato"**, **"Giovani idee in Porto"**, **"Andiamo a scuola insieme a piedi e in bicicletta"**, **"Vivere con stile"**, **"Portogruaro Città solare"**, il progetto di concertazione e partecipazione per la formazione del **PAT - Piano di Assetto del Territorio Comunale**.

Nel quadro delineato dalla normativa e dai documenti sulle pari dignità, l'Amministrazione Comunale di Portogruaro nel 2006 ha avviato una collaborazione con alcuni Istituti Superiori cittadini per definire e dar corso al progetto **"GentilMente"**, che si è poi sviluppato anche nel 2007 e nel 2008 attraverso:

1. una raccolta di dati oggettivi su: popolazione, occupazione, condizione delle donne nella struttura comunale, i servizi di conciliazione, rappresentanza e partecipazione, volta a descrivere l'attuale condizione femminile nella vita locale;
2. un questionario distribuito a donne del Portogruarese, volto a recepire le loro opinioni su temi inerenti la famiglia, il lavoro, il tempo libero e la politica;
3. lo svolgimento di incontri collettivi nei mesi di maggio e giugno 2008 gestiti da professionista esterno in veste di coordinatore-facilitatore, con la finalità di coinvolgere le donne nell'individuazione di obiettivi e azioni da inserire nel Piano di Azione per le pari opportunità della Città di Portogruaro.

I dati raccolti nelle prime due fasi sono stati presentati nel corso di un convegno aperto al pubblico nel dicembre 2007, mentre gli incontri del territorio sono stati oggetto di una sintesi il 3 giugno 2008 con un incontro conclusivo del percorso partecipato per presentare le priorità votate dai vari territori e identificare un numero limitato di priorità comuni da tenere in considerazione per la redazione del Piano d'Azione vero e proprio.

Contestualmente l'11 novembre 2006 nel corso di un incontro pubblico, svoltosi nella Sala Consiliare del Palazzo Comunale, per la presentazione della **"Carta Europea per l'uguaglianza delle donne e degli uomini nella vita locale"**, adottata nel precedente mese di maggio dagli Stati Generali del CCRE a Innsbruck, il Sindaco ha sottoscritto la Carta impegnandosi così all'adozione di tutte quelle iniziative tese a rendere effettiva la Carta sottoscritta e gli impegni in essa contenuti, primo fra tutti l'adozione del Piano di Azione.

Successivamente, l'11 giugno 2007, il Consiglio comunale approva un ordine del giorno nel quale

- si impegna a rafforzare la cittadinanza delle donne nella concreta realizzazione di appropriate iniziative;
- si impegna a rivedere lo Statuto Comunale per meglio definire il principio della presenza paritaria di uomini e donne in tutti i luoghi delle decisioni pubbliche;
- invita la Giunta Comunale a fare il punto sullo stato di attuazione del programma di mandato sulle politiche di pari opportunità, in particolare ad adottare quanto prima, lo strumento del **"bilancio di genere"** integrando la prospettiva di genere in tutti i livelli della procedura di bilancio e ristrutturando le entrate e le uscite in modo da rendere trasparente l'impatto delle politiche di bilancio sugli uomini e sulle donne;
- sollecita il Sindaco e la Giunta Comunale ad inserire la prospettiva di genere in tutti i processi politico-amministrativi realizzando concretamente quanto prima le misure ritenute opportune.

In periodi successivi Il Consiglio comunale approva alcuni ordini del giorno:

- Appello contro tutte le violenze perpetrate nel nostro Paese e nel mondo dagli esseri umani in particolare sulle donne, sui minori e tra questi le bambine;
- Appello solenne contro le mutilazioni dei genitali femminili;
- Riequilibrio della rappresentanza di genere in luoghi decisionali;
- 25 novembre 2007: Giornata internazionale contro la violenza alle donne;
- Per contrastare la violenza sulle donne e favorire l'approvazione di un progetto di legge regionale a sostegno delle vittime della violenza.

Nel 2008 l'Amministrazione Comunale, in attesa di poter disporre del Piano di Azione, ha aderito al Progetto "Città Gentili".

Realizzato in partnership con la Provincia di Rovigo (capofila), le Cooperative Sociali C.M.C. Hope di Rovigo e l'Arco di Portogruaro di Portogruaro e le Associazioni Culturale Ametiste di Rovigo - Xena di Padova e Mimosa di Padova, il progetto "Città Gentili" è stato presentato a seguito di "Avviso per il finanziamento di progetti finalizzati a rafforzare le azioni di prevenzione e di contrasto della violenza di genere" pubblicato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità .

Il progetto ammesso al finanziamento è ora in attesa di attuazione.

Il 2 Luglio 2008, la Commissione Consiliare per la cittadinanza delle donne-Pari Opportunità ha licenziato le modifiche allo Statuto Comunale, da sottoporre all'approvazione del Consiglio Comunale, volte a promuovere, anche attraverso l'adozione di apposite azioni positive, le pari opportunità, la rappresentanza femminile, il *mainstreaming* di genere.

4. IL PIANO DI AZIONI POSITIVE (PDAP)

Ispirandosi alla significativa produzione di norme, direttive e atti emanati dal Governo Nazionale, dall'Unione Europea e dagli Organismi Internazionali in materia di pari dignità e opportunità è stato predisposto il Piano di Azioni Positive (PDAP) in un'ottica di trasversalità nell'intento di promuovere e dar corso ad azioni positive che contribuiscano concretamente ad affrontare e smantellare in modo progressivo una cultura della diversa dignità realizzando, contestualmente, interventi concreti capaci di corrispondere alle esigenze, ai bisogni e alle legittime aspettative delle/dei cittadine/cittadini di Portogruaro anche e soprattutto tenendo conto di quanto emerso dall'indagine e dai diversi forum realizzati in questi ultimi anni, oltre evidentemente, alle conoscenze/informazioni/ecc.. già in possesso all'Amministrazione Comunale su territorio, cittadinanza e articolazione della società.

L'insieme dei dati raccolti con le analisi condotte sul territorio ha evidenziato alcune criticità principali:

- Visione della **politica come contesto maschile**,
 - si sostiene che il sistema politico non vuole le donne;
 - **contestualmente** si registra che le donne non hanno interesse ad entrarci.
- Mancanza di **interesse alla partecipazione civile**,
 - le donne non sono solo assenti dalla politica attiva;
 - ma sono anche distanti dalle occasioni di partecipazione civile.
- Difficoltà di **conciliazione dei tempi** famiglia/lavoro/partecipazione.
- **Carichi familiari** come problema della donna e non della società:
- **Bisogno di scegliere** tra lavoro e famiglia: le scelte professionali delle donne sono spesso influenzate dal loro ruolo in famiglia.
- Mancanza di **opportunità nel tempo libero**.

4.1. STRUTTURA E DURATA

Secondo le enunciazioni della Carta per l'Uguaglianza, e partendo da una valutazione dello stato dell'arte, il PDAP è stato elaborato individuando OBIETTIVI, PRIORITÀ, MISURE DA ASSUMERE, con riserva di individuare le risorse necessarie nel contesto delle finalità che stanno alla base dell'azione di questa Amministrazione Comunale:

- costruire una cultura delle Pari Opportunità;
- creare un legame di reciprocità fra l'Ente e la componente femminile della propria cittadinanza;
- caratterizzare il proprio agire con politiche tese alla realizzazione di una democrazia paritaria.

Questo PIANO COMUNALE PER L'UGUAGLIANZA DELLE DONNE E DEGLI UOMINI DI PORTOGRUARO, ovvero Piano di Azione Positive, vorrebbe rappresentare uno strumento di indirizzo e, contestualmente, di esecuzione per dar corso ad una serie di interventi strutturali nel periodo 2009-2011 da parte degli organi del governo cittadino nell'ambito della pari dignità e opportunità della sua cittadinanza.

La finalità principale di questo PDAP nasce dall'esigenza di integrare con maggior forza e incisività il principio delle pari opportunità sia all'interno dell'Ente Comunale che all'esterno di esso per raggiungere quanti più ambiti possibili della società portogruarese, in sinergia con gli enti pubblici e privati, le organizzazioni operanti nei diversi segmenti della società, attivando e sostenendo accordi, collaborazioni, intese anche con i Comuni del Veneto Orientale, la Provincia di Venezia, la Regione del Veneto, Comuni ed organismi con i quali vi sono accordi di gemellaggio o di partenariato nazionali e/o internazionali.

Dovendo assolvere, pertanto, al duplice compito di agire e fare dentro e fuori le mura del Palazzo Comunale, il PDAP per la cittadinanza di Portogruaro, si compone di due Progetti, fra loro interdisciplinari:

- **PROGETTO ENTE COMUNALE** (o interno)
- **PROGETTO TERRITORIO COMUNALE** (o esterno).

Il tutto completo di cronoprogramma per il periodo 2009-2011, secondo una tempistica che discende dal grado di urgenza delle singole azioni.

Attraverso il sistema di monitoraggio, con indicatori di genere per ciascun ambito, potrà essere fatta una costante valutazione sull'impatto, il progresso, le difficoltà e le proposte di miglioramento.

In ragione di tale monitoraggio e delle mutate situazioni ambientali il PDAP potrà essere annualmente modificato così da poter disporre di uno strumento aggiornato allo stato dell'arte della società civile.

4.2. PROGETTO ENTE COMUNALE

Il Piano di Azioni Positive è strumento e quindi occasione per rimuovere pregiudizi indotti anche solo da consuetudini che a volte possono creare alle donne, nei percorsi lavorativi ed umani, non pochi disagi e difficoltà.

Va peraltro evidenziato che il PDAP, Piano di Azioni Positive, previsto anche dai Contratti Collettivi di Lavoro, è obbligatorio per le Pubbliche Amministrazioni (art. 48 D.Lgs 198/2006).

L'attuazione del Piano di Azioni Positive, inoltre, rappresenta per il futuro dell'Ente Locale una sfida importante nella quale è fondamentale il coinvolgimento di tutto il personale dipendente considerata la trasversalità degli interventi previsti nel PDAP.

Sarà indispensabile, quindi, agire proprio a partire dall'interno del contenitore Comune di Portogruaro, con i suoi contenuti politici e tecnici, e le persone che di questi si occupano, nell'intento di favorire lo sviluppo di un team informato, motivato e consapevole di un nuovo modo di operare nella e per la società di Portogruaro.

OBIETTIVO 1.

Istituzione del Comitato Pari Opportunità interno (CPO).

- Azione 1.1.:** COINVOLGERE la Conferenza dei Dirigenti e attivare un sondaggio fra il personale dipendente per individuare i componenti, secondo le previsioni di cui all'art. 19 del CCNL 14.09.2000, ed eventualmente altro personale interessato a sviluppare tematiche di genere da affiancare al Comitato stesso; coinvolgere la Consigliera di Parità della Provincia di Venezia per far parte del CPO;
- Azione 1.2.:** FAVORIRE la creazione di uno spazio web intranet e internet per mettere in rete il Comitato e per la diffusione di informazioni e delle attività del CPO e dell'Ente;
- Azione 1.3.:** PROMUOVERE la formazione e l'auto-formazione di componenti e collaboratori del CPO.

OBIETTIVO 2.

Promuovere e sviluppare una cultura di pari opportunità all'interno dell'Ente.

- Azione 2.1.** PROMUOVERE un'indagine rivolta a tutto il personale dipendente per rilevare il clima sulle pari opportunità e il problema della conciliazione lavoro/famiglia;
- Azione 2.2.** ORGANIZZARE corsi rivolti a tutto il personale in tema di comunicazione, di formazione normativa, di sviluppo delle risorse umane e di informazione su temi di pari opportunità e conciliazione lavoro/famiglia;
- Azione 2.3.** PROMUOVERE l'accesso all'ambito professionale in un'ottica di pari dignità e con iniziative tese alla promozione della presenza femminile nelle posizioni apicali dell'Ente;
- Azione 2.4.** SENSIBILIZZARE il percorso formativo delle/dei dirigenti con particolare riguardo alla dirigenza responsabile delle risorse umane;
- Azione 2.5.** PROMUOVERE una costante diffusione interna di informazioni sullo stato, i progressi e le difficoltà nell'attuazione del Piano di Azioni Positive secondo una metodologia tesa a raccogliere proposte e suggerimenti.

Le azioni di cui sopra potranno essere suscettibili di variazioni e/o integrazioni, in relazione anche alle previsioni dei contratti collettivi di lavoro.

4.3. Progetto TERRITORIO COMUNALE

L'uguaglianza di genere è una differenza strutturale che riguarda anche la cittadinanza di Portogruaro nella sua complessità.

Una realtà confermata anche dai risultati emersi dall'indagine territoriale, condotta in due diverse fasi nel 2007 e nel 2008.

Dalla componente femminile della cittadinanza di Portogruaro, centro urbano e frazioni, sono emerse sostanzialmente cinque priorità comuni, sulle quali le donne di Portogruaro invocano l'intervento della Civica Amministrazione:

- **Partecipare** alla vita civile e politica locale;
- **Conciliare** famiglia e lavoro, senza dover scegliere tra l'una e l'altro;
- **Incontrarsi** tra loro e incontrarsi tra giovani;
- **Muoversi** liberamente e in sicurezza;
- **Condurre una vita sana** in un contesto attento alla salute, all'ambiente, allo sport.

Partendo dal quadro normativo nazionale ed internazionale, passando per gli impegni conseguenti alla sottoscrizione della "Carta Europea per la parità delle donne e degli uomini nella vita locale", quindi attraverso la conoscenza del territorio, dei suoi punti di forza e di debolezza, in armonia con il progetto politico di questa Amministrazione Comunale, gli ambiti nei quali si intende intervenire con questo PDAP sono:

AMBITO 1. PARTECIPAZIONE CIVILE E POLITICA

AMBITO 2. CONCILIAZIONE

AMBITO 3. AMBIENTE E SPAZIO ABITABILE

AMBITO 4. SALUTE E QUALITÀ DELLA VITA DELLE DONNE

AMBITO 5. COOPERAZIONE ALLO SVILUPPO

AMBITO 6. TRASVERSALITÀ

AMBITO 7. VIOLENZA DI GENERE

4.3.1. AMBITO - PARTECIPAZIONE CIVILE E POLITICA

"Le donne rappresentano il 10% nei parlamenti del mondo, il 6% dei posti di lavoro ministeriali e il 14% delle posizioni dirigenziali e amministrative per l'economia ". (*Programma delle Nazioni Unite per lo Sviluppo*).

La partecipazione politica delle donne nel processo decisionale, anche a livello locale, resta inferiore a quella degli uomini.

L'integrazione delle donne al potere è una priorità anche per il territorio; sia per quanto attiene l'aspetto decisionale che, più in generale, nell'esercizio della leadership in tutti i settori dell'azione collettiva.

È attraverso l'empowerment delle donne, la loro partecipazione alle decisioni, che viene influenzata sia la comunità che la società.

Conoscere, quindi, la situazione delle donne, la loro consapevolezza sociale e politica, rappresenta il primo passo da compiere nei confronti del loro coinvolgimento per una partecipazione attiva nella progettazione e nella realizzazione di politiche pubbliche, attraverso l'effettiva formulazione delle loro esigenze e le loro proposte per migliorare la società.

OBIETTIVO 1.

Promuovere la partecipazione delle donne nei settori del potere e dei processi decisionali.

- Azione 1.1.** COMPLETARE l'iter per la modifica dello Statuto Comunale;
- Azione 1.2.** PROMUOVERE la partecipazione delle donne alle occasioni e nei processi istituzionali di confronto con la cittadinanza quali: Consigli Comunali, riunioni istituzionali su tutti i temi affrontati (bilancio, lavori pubblici, pianificazione del territorio ecc.);
- Azione 1.3.** REALIZZARE incontri di alfabetizzazione politica;

Obiettivo 2.

Sviluppare l'interesse e la partecipazione attiva a partenariati.

- Azione 2.1.** INCORAGGIARE l'azione e la presenza delle Associazioni di donne;
- Azione 2.2.** MANTENERE e sviluppare l'attività dello "Sportello donna immigrata";
- Azione 2.3.** SVILUPPARE una formazione specifica e l'*empowerment* di genere per le donne che occupano posizioni decisionali;
- Azione 2.4.** SENSIBILIZZARE l'opinione pubblica circa la necessità che le donne siano inserite nei settori del processo decisionale;
- Azione 2.5.** DIVULGARE informazioni sui benefici destinati all'imprenditoria femminile e alle imprese che attuano la promozione e il miglioramento dello status delle donne all'interno del sistema impresa.

4.3.2 AMBITO - CONCILIAZIONE

La conciliazione è uno strumento attraverso il quale una terza persona imparziale, il conciliatore, assiste le parti in conflitto guidando la loro negoziazione e orientandole verso la ricerca di accordi reciprocamente soddisfacenti.

La parola conciliazione è dunque sinonimo di compromesso, equilibrio, accordo.

Attuare, quindi, politiche di conciliazione significa assumere il ruolo imparziale di "conciliatore" ricercando strumenti e azioni per attuare un riequilibrio nei ruoli delle donne e degli uomini.

Conciliare significa promuovere un equilibrio e un'armonizzazione tra i tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione e pone le basi affinché uomini e donne, le parti sociali e le istituzioni possano stipulare un "patto" che punti ad una crescita complessiva delle libertà, una umanizzazione del lavoro, più conciliante e in armonia con le esigenze del sistema produttivo.

Vivere in un contesto che garantisca la possibilità di conciliare gli impegni familiari con quelli lavorativi è importante tanto per le donne che già svolgono un'attività professionale che per quelle che sono attualmente impegnate solo nella sfera domestica. Per le donne di Portogruaro, infatti, buone politiche di conciliazione possono fungere da incentivo a cercare un impiego per le donne che non lo avessero già, consentendo quindi ai loro nuclei familiari di avere un'ulteriore entrata economica e di migliorare il proprio tenore di vita. Per chi già lavora fuori casa, invece, buone politiche di conciliazione sono importanti per poter realizzare se stesse anche al di fuori del contesto familiare, in base alle proprie attitudini, inclinazioni personali e percorso di studi, ma anche per dare loro la possibilità di ritagliarsi degli spazi per la cura di se stesse e per il proprio benessere

OBIETTIVO 1.

Promuovere la conciliazione tra tempi di lavoro, tempi di cura/assistenza, tempi di relazione.

- Azione 1.1.** REALIZZARE un'indagine di rilevazione delle esigenze delle neo-mamme;
- Azione 1.2.** CREARE una banca dati dei servizi pubblici e privati dedicati;
- Azione 1.3.** PROMUOVERE lo studio degli orari dei servizi pubblici e privati ai fini di una possibile rimodulazione degli stessi in un'ottica di conciliazione;
- Azione 1.4.** SVILUPPARE i servizi fruibili per via telematica e/o via telefonica;
- Azione 1.5.** POTENZIARE i servizi già presenti per i minori (asilo nido, trasporto scolastico, centri estivi...)
- Azione 1.6.** FAVORIRE l'istituzione e lo sviluppo di aree-bimbo private alternative cui affidare l'ospitalità e la cura di figlie/figli, con la presenza di personale qualificato;
- Azione 1.7.** SOSTENERE l'azione di conciliazione lavoro/famiglia/relazione svolta dalle Associazioni di volontariato;
- Azione 1.8.** SVILUPPARE azioni formative e informative, anche attraverso la sensibilizzazione della popolazione maschile, sui temi della gestione della casa e cura/assistenza alle persone dipendenti;
- Azione 1.9.** INDIVIDUARE e realizzare azioni a sostegno delle donne sole con figlie/figli o altro familiare da essa dipendente;

4.3.3. AMBITO - AMBIENTE E SPAZIO ABITABILE

Fra le diverse tematiche affrontate, nella Dichiarazione allegata al Piano di Azione della IV Conferenza Mondiale sulle Donne di Pechino, viene affermata la consapevolezza che uno sviluppo sostenibile – ossia garantire il rispetto per l'ambiente e la qualità della vita per tutte le persone che vivono ora e per le generazioni future - non può prescindere dal prendere in considerazione la partecipazione paritaria delle donne e degli uomini.

Come dire che una reale politica di sviluppo sostenibile ha bisogno degli “occhi della donna” per dare completezza ad un'azione da sempre appannaggio degli uomini e ostaggio del loro sentire.

La sensibilità che contraddistingue la donna, la sua diversa percezione di ambiente e spazio abitabile, un sostanziale disuguaglianza nella gestione di tempi di lavoro/famiglia/relazioni ed una profonda disparità culturale, sono elementi fondamentali per ripensare alle politiche ambientali fin qui condotte.

Una delle richieste emerse dalle indagini territoriali condotte riguarda proprio l'esigenza di vivere in una città dove sia possibile muoversi liberamente e in sicurezza.

In particolare, la possibilità di muoversi rimanda alla soddisfazione delle esigenze femminili di autonomia, indipendenza, socializzazione, partecipazione. Muoversi liberamente e in sicurezza è ritenuto un fattore importante per poter vivere una vita piena, per poter vivere a pieno il proprio territorio, per realizzare i propri bisogni legati alla salute.

OBIETTIVO 1

Educare la cittadinanza, con particolare attenzione alle nuove generazioni, ad un uso responsabile dei mezzi di trasporto.

- Azione 1.1** FAVORIRE l'utilizzo dei mezzi di trasporto alternativi all'auto privata;
- Azione 1.2.** DIVULGARE informazioni sui sistemi di trasporto pubblico esistenti;
- Azione 1.3.** SENSIBILIZZARE la popolazione all'utilizzo di tali mezzi, a partire dalle scuole;
- Azione 1.4.** POTENZIARE il progetto “Trasporto protetto”;
- Azione 1.5.** REALIZZARE i cosiddetti “parcheggi rosa” per le donne in gravidanza e le neo-mamme

OBIETTIVO 2.

Realizzare una mobilità sostenibile e sicura

- Azione 2.1** RECEPIRE a livello di pianificazione territoriale l'esigenza di mobilità sostenibile;
- Azione 2.2** PUBBLICIZZARE il Piano comunale delle piste ciclabili;
- Azione 2.3.** PROSEGUIRE e sviluppare il progetto “Andiamo a scuola a piedi o in bicicletta”;
- Azione 2.4.** INDIVIDUARE i punti critici dell'illuminazione pubblica, al fine di favorire la mobilità dolce;

OBIETTIVO 3.

Potenziare il servizio di trasporto pubblico.

- Azione 3.1. PROMUOVERE un servizio navetta frazioni - centro – frazioni.**

4.3.4 Ambito - SALUTE E QUALITA' DELLA VITA

Obiettivo dell'Organizzazione Mondiale della Sanità è *“il raggiungimento da parte di tutte le popolazioni del livello più alto possibile di salute”*, intendendo la salute come *“stato di completo benessere fisico, mentale e sociale e non semplicemente assenza di malattia o infermità”* (Conferenza Internazionale di Alma Alta, 1978).

L'obiettivo salute, dunque, può essere perseguito e realizzato solo mettendo in atto politiche e strategie comuni e trasversali alla società nella quale si vive , anche con il contributo dei diversi attori sociali ed economici in aggiunta, evidentemente, a quello sanitario.

Un valore, il benessere, espresso dalla popolazione femminile di Portogruaro la quale ha manifestato la necessità di “poter condurre una vita sana”.

OBIETTIVO 1.

Definire una politica per la salute della popolazione femminile e dell'intera cittadinanza di Portogruaro in accordo con altre Agenzie del territorio.

- Azione 1.1.** SVILUPPARE il tema della sicurezza della donna, sia dentro che fuori casa, attraverso il contrasto di quegli elementi che possono metterla in pericolo;
- Azione 1.2.** ORGANIZZARE incontri di carattere informativo e preventivo su tematiche di particolare interesse per le donne;
- Azione 1.3.** FAVORIRE, ove possibile, il decentramento dei servizi sanitari di base soprattutto a favore delle frazioni più distanti dal centro;
- Azione 1.4.** PROMUOVERE la conoscenza dei servizi dell'ASL 10, in modo particolare dedicati alle donne;
- Azione 1.5.** INFORMARE sulle possibilità, per le strutture sanitarie “amiche delle donne”, di ottenere il riconoscimento con un apposito “bollino rosa”.

OBIETTIVO 2.

Sviluppare e promuovere la diffusione di una cultura del ben-essere.

- Azione 2.1.** PROMUOVERE l'attività sportiva rivolta alle donne di tutte le età;
- Azione 2.2.** RAFFORZARE il sostegno a strutture e Associazioni sportive dedicate particolarmente alle donne;
- Azione 2.3.** SENSIBILIZZARE la cittadinanza sugli stili di vita sostenibili;
- Azione 2.4.** ORGANIZZARE incontri pubblici su temi positivi per contrastare l'informazione negativa che viene solitamente veicolata dai mezzi di informazione;
- Azione 2.5.** SVILUPPARE programmi di promozione della salute e di cura della propria persona sia per le donne che per gli uomini.
- Azione 2.6.** PROMUOVERE la sensibilizzazione sui temi della salute e dell'educazione alla salute ed al perseguimento di corretti e sani stili di vita in sinergia con gli organi scolastici di ogni ordine e grado.
- Azione 2.7.** SENSIBILIZZARE l'opinione pubblica circa i problemi di salute, fisica e mentale della donna conseguenti alla carenza/mancaza di conciliazione lavoro/famiglia/relazione e corresponsabilizzazione familiare.

4.3.5. AMBITO - COOPERAZIONE ALLO SVILUPPO

Nell'ambito degli accordi nazionali ed internazionali che il Comune di Portogruaro coltiva in particolare con Ejea de los Caballeros e Marmande, sono già state avviate azioni tese allo sviluppo delle pari opportunità, in particolare in Mauritania.

Poiché le pari opportunità non conoscono differenze di latitudine, è indispensabile integrare le stesse in tutte le politiche, misure e azioni che riguardano l'attività del Comune nella cooperazione internazionale.

OBIETTIVO 1.

Inserire nei progetti di cooperazione internazionale del Comune un'ottica di genere.

- Azione 1.1** ATTUARE scambio di buone prassi in materia di pari opportunità all'interno delle azioni di gemellaggio;
- Azione 1.2** SOSTENERE l'inserimento delle donne immigrate nel contesto sociale portogruarese;
- Azione 1.3** INTERVENIRE nella cooperazione internazionale con un'ottica di genere.

4.3.6. AMBITO -TRASVERSALITÀ

Agire in un'ottica di "mainstreaming" significa attuare una strategia globale e trasversale tesa ad individuare e contrastare con decisione le differenze di impatto che politiche, seppur a prima vista neutrali in termini di parità tra i sessi, hanno per donne e uomini.

Considerato che il suo fine è il raggiungimento delle pari opportunità essa porterà ad introdurre il punto di vista delle donne in tutte le politiche ed azioni del governo cittadino.

OBIETTIVO 1.

Promuovere la tutela e la garanzia del principio di uguaglianza uomini e donne in tutte le attività e le politiche a tutti i livelli.

- Azione 1.1.** COSTRUIRE un bilancio di genere;
- Azione 1.2.** PROMUOVERE l'incontro e dialogo di genere e intergenerazionale;
- Azione 1.3** ORGANIZZARE incontri/seminari ecc.. su temi tradizionalmente di interesse femminile, ai quali invitare giovani e uomini.

4.3.7. AMBITO - VIOLENZA DI GENERE

La violenza contro le donne è, purtroppo, una realtà con la quale ancora oggi dobbiamo confrontarci.

Il tema della violenza è cruciale e va affrontato considerandone le numerose sfaccettature: quale controllo esercitato su corpo e mente per assumere dinamiche di violenze sulle donne più sottili e complesse coinvolgendo sistemi sociali, entità statuali, culture politiche e religiose che tendono a leggere la femminilità come terreno su cui applicare strategie di subordinazione, di compressione dei diritti e di limitazione degli spazi di libertà.

Accanto a questo primo livello di violenza troviamo un altro tipo di violenza forse ancor più diffusa e purtroppo quotidiana esercitata sulle donne nella vita di tutti i giorni, nei rapporti di amicizia, nelle relazioni e tra le mura domestiche; i dati parlano di 80 milioni di donne vittime di violenza fisica, verbale, psicologica ed economica all'interno della propria casa.

Si comprende quindi il perché della scelta ambiziosa, già a partire dalla denominazione, fatta dall'ONU che ha individuato nel 25 novembre "La giornata internazionale contro la violenza sulle donne".

OBIETTIVO 1.

Conoscere lo stato delle violenze nei confronti della popolazione femminile di Portogruaro.

- Azione 1.1.** Dare priorità all'istituzione delle rete di collegamento ASSL 10, Servizi Sociali Comunali, Forze dell'Ordine, Associazioni, Scuole superiori e partners del progetto "Città Gentili" per conoscere e monitorare il fenomeno della violenza di genere;

Obiettivo 2.

Promuovere lo sviluppo di azioni a sostegno delle donne che hanno subito e/o sono soggette a violenze.

- Azione 2.1.** SOSTENERE iniziative e progetti proposti o realizzati nel territorio e che hanno come obiettivo la prevenzione ed il contrasto delle violenze sulle donne;
- Azione 2.2.** ORGANIZZARE un incontro pubblico con il Centro Donna di Venezia per informare le donne del nostro territorio sulla presenza di un punto di ascolto e di aiuto;
- Azione 2.3.** SVILUPPARE una comunicazione e un'informazione capaci di far conoscere il fenomeno a livello territoriale;
- Azione 2.4.** SVILUPPARE un programma articolato per contrastare le violenze rilevate.

5. RISULTATI/ IMPATTI ATTESI

- 1) Aumentare il livello di conoscenza su fattori di discriminazione, su contesti discriminanti e su strumenti di contrasto
- 2) Sensibilizzare l'opinione pubblica e promuovere una cultura condivisa verso forme di comunità accoglienti ed inclusive
- 3) Monitorare lo stato di attuazione del piano, favorire la formazione di prassi e di buone pratiche sul tema della parità e dell'uguaglianza, supportare la dirigenza politica e tecnica nei processi di progettuali e decisionali
- 4) Favorire la formazione di scelte innovative e di comportamenti inclusivi ai vari livelli della governance comunale
- 5) Promuovere azioni positive di nuovi attori
- 6) Sostenere la capacity building istituzionale.

6. MONITORAGGIO E VALUTAZIONE

Il sistema di monitoraggio e valutazione verrà effettuato per ogni singolo ambito come suddiviso in obiettivi con le distinte azioni.

A tal fine sarà costituito un tavolo di monitoraggio, la cui definizione viene demandata a successivo atto.

La finalità è connettere le attività di monitoraggio e di valutazione sull'impatto del programma ai profili della visibilità delle azioni del programma, della partecipazione della società civile e del partenariato istituzionale e socio economico, della capacità di porre in essere azioni positive ed innovative di contrasto alle disuguaglianze, nonché sull'impatto in termini di maggiore identificazione dei fattori di rischio e di miglioramento dell'efficacia degli strumenti di contrasto alle disparità.

Questi parametri devono considerarsi come aggiuntivi con riferimento ai criteri di natura finanziaria e gestionale per il monitoraggio e la valutazione ex ante, in itinere ed ex post.

In rapporto anche alla esigenza di rendere permanenti sedi e forme di valutazione sullo stato delle discriminazioni di genere, razza ed etnia, età, orientamento sessuale ed identità di genere, saranno previsti Audit periodici con il partenariato di programma per condividere le valutazioni in itinere.

I risultati delle attività di monitoraggio e valutazione potranno costituire materiale documentale per l'organizzazione di gruppi di studio e di approfondimento su temi specifici.

La gestione degli interventi, unitamente al controllo sulla regolare esecuzione delle attività, sarà curata dall'Area Istruzione Cultura Cooperazione Internazionale, in collaborazione con gli altri Settori ed Aree coinvolti.