

---

Il progetto

*Dalle Pari Opportunità  
al Mainstreaming di genere*

---

**Una proposta  
per la Rete dei Centri Pari Opportunità  
della Provincia di Siena**

# Il percorso fatto

Il **Centro Pari Opportunità Provinciale di Siena** nasce agli inizi degli anni '90.

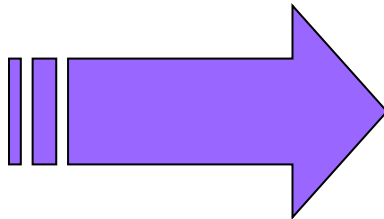
Sulla scia delle politiche delle Pari Opportunità che vedono l'affermarsi della priorità dell'inserimento delle donne nel mercato del lavoro, Il Centro ha tra i suoi obiettivi quello di dare sostegno alle donne:

- nel lavoro sia autonomo che dipendente
- nel superamento di situazioni di disagio e di violenza
- nel miglioramento generale della qualità della loro vita, con particolare attenzione alle problematiche relative alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Nel tempo il Centro ha lavorato per creare le circostanze positive affinché le donne potessero influire e contare nelle scelte che riguardano lo sviluppo socio-economico di ogni zona della Provincia.

a tendere...

CENTRO P.O.



- Ruolo di coordinamento e di indirizzo della rete dei Centri Territoriali
- Ruolo di progettazione e di programmazione delle attività che si attuano nel territorio senese

# Il percorso fatto

In base all'art. 5 della Legge 142/90, dal 1997 la Provincia di Siena lavora per far nascere i **Centri Territoriali di Pari Opportunità**.

I Centri sono frutto di una convenzione tra Comuni di una stessa area geografica e gestiscono insieme le politiche di pari opportunità.

La rete ha una sede centrale e uno statuto che prevede come organi gestionali:

1. l'assemblea delle elette (costituita da tutte le donne elette dei Comuni convenzionati) che delibera in maniera autonoma sulle attività da svolgere
2. una Presidente
3. un'operatrice a cui viene dato l'incarico di attuare le azioni decise
4. un Comitato tecnico scientifico, composto da donne individuate dai singoli Comuni, che ha il compito di supportare l'Assemblea delle Elette.

L'organizzazione di Centri è in fase di revisione a seguito *legge regionale 16 agosto 2001, n. 40*, recante "Disposizioni in materia di riordino territoriale e di incentivazione della forme associative di comuni"

## **Collegati:**

- il Programma di riordino territoriale (deliberazione del Consiglio regionale 17 dicembre 2003, n. 225), che individua 49 livelli ottimali, definiti in accordo con i Comuni, e stabilisce gli obiettivi e le regole principali per l'incentivazione delle gestioni associate;
- le deliberazioni della Giunta regionale n. 238 e n. 273 del 22 marzo 2004, attuative del Programma di riordino territoriale, che definiscono in dettaglio il contenuto delle gestioni associate e i procedimenti di concessione e di revoca dei contributi forfetario iniziale e annuale.

---

## Premessa al progetto

Il continuo evolversi del quadro sociale, economico e politico in cui si interfaccia quotidianamente quella che un tempo, fortunatamente ormai lontano, si definiva *“la condizione femminile”*, suggerisce ai soggetti collettivi ed individuali una riflessione ad ampio raggio sulla libertà femminile: sui sistemi e sulle strutture che la rappresentano.

Non si tratta più, solo, di negoziare l'accesso alla cittadinanza da parte delle donne bensì di ridiscuterne i termini e le modalità di permanenza, di declinazione del concetto stesso di cittadinanza.

Questo cambiamento, in atto da tempo, fatica a darsi delle fondamenta stabili in grado di contribuire, in modo articolato ed efficace, a ripensare sostanzialmente i ruoli sessuali, in grado di valorizzare le competenze delle donne, non solo nelle zone marginali della società ma, anche e soprattutto, nelle zone di significazione della politica, dell'economia e dei principali gangli che attengono al funzionamento delle macro-strutture.

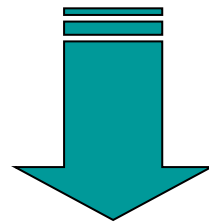
# Premessa al progetto

In questo contesto, anche, ad una Provincia come quella di Siena che a lungo è stata leader nella produzione di Buone Pratiche migliorative nella vita di donne e di uomini, nella vita privata come in quella istituzionale, si impone una riflessione e una, conseguente, **messa a punto di strumenti idonei a rispondere ai bisogni e/o desideri dell' identità femminile e ai bisogni/modifiche degli assetti sociali, produttivi e politici.**

## **IN SINTESI:**

La crisi dei modelli tradizionali di sviluppo fa sì che essi si aprano, necessariamente, al cambiamento:

**da qui può scaturire una nuova valenza dei Centri P.O.**



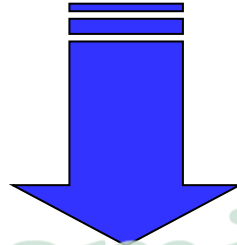
strumenti di GOVERNANCE LOCALE

# Premessa al progetto

## ■ GOVERNANCE

La *governance*  
è un processo di coordinamento  
di attori, gruppi sociali, istituzioni per il raggiungimento  
di obiettivi discussi e definiti collettivamente  
in ambiti frammentari.

(Le Galès, 1998)



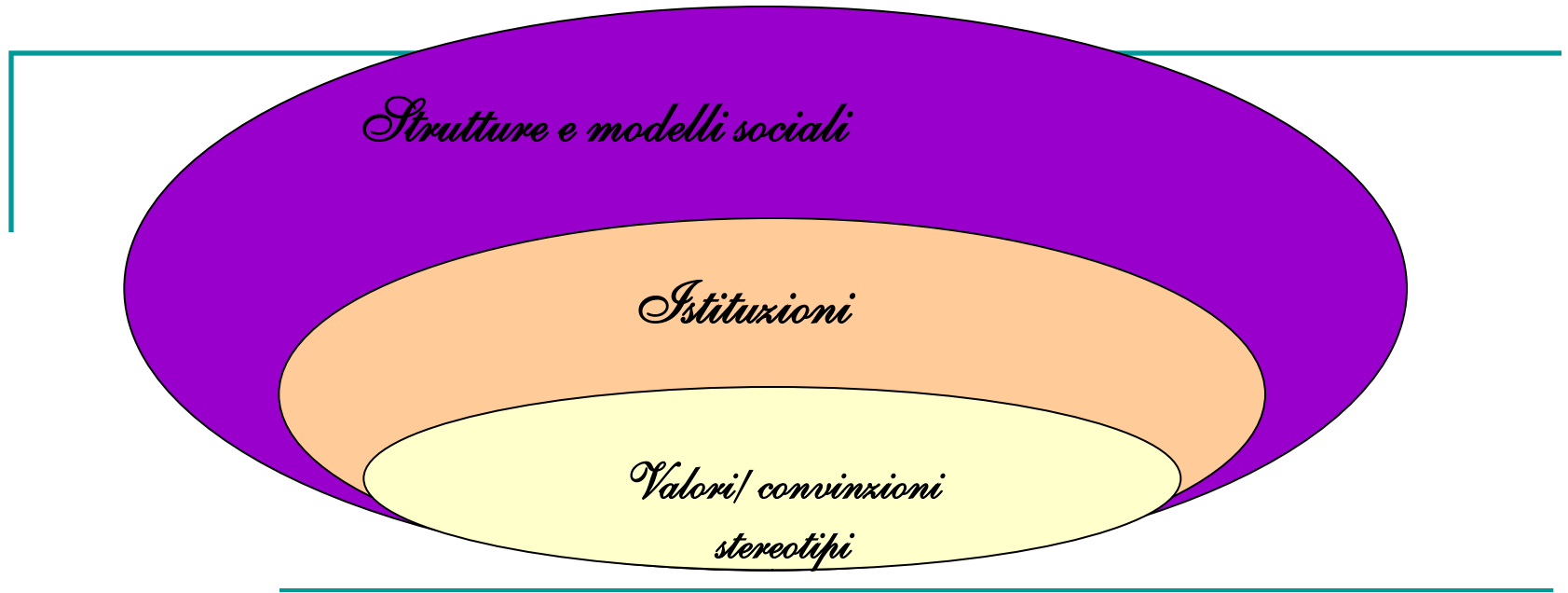
mainstreaming di genere  
mainstreaming di genere

---

# Alcuni cenni sul mainstreaming di genere

## Alcuni cenni sul mainstreaming di genere

## *La causa degli squilibri tra gli uomini e le donne*



*Non solo aumentare il numero delle donne nei processi ma modificarli per dare spazio al coinvolgimento sia delle donne sia degli uomini*



*Sia trattare in modo uguale*

*sia trattare in modo diverso*





(1) *Uguaglianza (le leggi sulla parità si sono dimostrate efficaci nel combattere discriminazioni evidenti ma non sufficienti a garantire la parità)*

(2) *Discriminazione positiva (le donne vengono preparate a operare in una cultura dominata dagli uomini ma non la mettono in discussione)*

(3) *Valorizzazione delle differenze (le strutture esistenti non sono neutre sotto il profilo di genere ma favoriscono un sesso a scapito dell'altro)*

AZIONI POSITIVE	VALORIZZAZIONE DELLA DIFFERENZA	GESTIONE DELLA DIFFERENZA
<i>Quantitative:</i> Sottolineano il raggiungimento di uguali opportunità nell'ambiente di lavoro attraverso un cambiamento nella composizione demografica dell'organizzazione. Monitorate attraverso rapporti e analisi statistiche.	<i>Qualitativa:</i> Sottolinea l'apprezzamento delle differenze e la creazione di un ambiente in cui ognuno si senta valorizzato e accettato. Monitorata attraverso sondaggi nell'organizzazione concentrati sugli atteggiamenti e le percezioni.	<i>Comportamentale:</i> Sottolinea la costruzione di abilità specifiche e la creazione di politiche che ottengano il meglio da ciascun dipendente. Monitorata attraverso i progressi verso il raggiungimento degli obiettivi.
<i>Guidate dalle leggi:</i> Si sottolineano piani scritti e obiettivi statistici per specifici gruppi. I rapporti sono obbligatori ai sensi di legge.	<i>Guidata dai valori e dall'etica:</i> Questo cambiamento culturale è imposto da imperativi morali e dalla necessità di condividere valori e non solo obiettivi.	<i>Guidata dalla strategia:</i> I comportamenti e le politiche sono visti come contributi al raggiungimento di obiettivi organizzativi quali il profitto e la produttività e sono legati a risultati e ricompense.
<i>Riparatrice:</i> Specifici gruppi ottengono benefici in conseguenza di torti subiti in passato. Gruppi precedentemente esclusi sono avvantaggiati.	<i>Idealistica:</i> Ognuno ne beneficia, ognuno si sente valorizzato e accettato in un ambiente inclusivo.	<i>Pragmatica:</i> L'organizzazione ne trae beneficio, il morale migliora, i profitti e la produttività aumentano.
<i>Modello di assimilazione:</i> Si suppone che i gruppi ammessi nel sistema si adatteranno alle norme organizzative esistenti.	<i>Modello di diversità:</i> Si suppone che i gruppi manterranno le proprie caratteristiche e contribuiranno a modificare l'organizzazione, oltre ad essere modificati, creando un insieme comune di valori.	<i>Modello di sinergia:</i> Si suppone che gruppi diversi creeranno nuovi modi per lavorare insieme efficacemente in un ambiente pluralistico.
<i>Aprono porte nell'organizzazione:</i> Influenzano le decisioni di assunzione e promozione.	<i>Aprono le menti e la cultura:</i> Influenza gli atteggiamenti dei collaboratori.	<i>Aprono il sistema:</i> Influenza politiche e pratiche manageriali.
<i>Resistenze:</i> Dovute alla percezione di limiti all'autonomia decisionale e ai timori di discriminazioni alla rovescia.	<i>Resistenze:</i> Dovute alla paura del cambiamento, al disagio per le differenze e al desiderio di tornare indietro.	<i>Resistenze:</i> Dovute alla negazione delle realtà demografiche, dell'esigenza di approcci alternativi o dei benefici associati al cambiamento; alla difficoltà di apprendere nuove abilità, di modificare i sistemi esistenti e di trovare il tempo per lavorare a soluzioni sinergiche.

*Le linee guida del Mainstreaming di genere nelle politiche UE  
(Trattato di Amsterdam, 1997)*

- *Trovare un punto di incontro e rispondere alle diverse esigenze delle persone mettendo da parte una visione del mondo definita esclusivamente dalla cultura unilaterale dominante*
- *L'elemento del genere costituisce uno dei fattori fondamentali di organizzazione a livello sociale e influenza la nostra vita*
- *Si propongono cambiamenti sociali duraturi che trasformino i ruoli, le strutture familiari, l'organizzazione del lavoro, del tempo e le prassi istituzionali*
- *Rendere la parità di genere parte integrante dei trend dominanti a livello sociale in modo che uomini e donne possano godere gli stessi benefici*
- *Agire sulle politiche: includere la prospettiva della parità di genere in tutte le politiche: progettazione, attuazione, monitoraggio e valutazione nell'intento di costruire relazioni equilibrate tra gli uomini e le donne*

## *Le linee guida del Mainstreaming di genere*

<i>focus</i>	<i>Le relazioni tra gli uomini e le donne</i>
<i>problema</i>	<i>La disparità nelle relazioni</i>
<i>obiettivo</i>	<i>Condivisione di decisione, potere, opportunità, risorse</i>
<i>strategia</i>	<i>Identificare e rispondere alle esigenze pratiche e strategiche espresse dalle donne e dagli uomini al fine di migliorarne la condizione</i>

## Il progetto

### ***FINALITA'***

*Creare un sistema di coordinamento tra i diversi attori che nel territorio della Provincia di Siena erogano e promuovono specifici servizi nell'ambito delle Pari Opportunità tra donne e uomini*

### **OBIETTIVI:**

- Svolgere un'analisi qualitativa sul *sistema* della Rete dei Centri Pari Opportunità, dei soggetti e degli interventi nell'ambito delle pari opportunità tra donne e uomini riconducibili alla Provincia di Siena
- Individuare possibili linee di sviluppo
- Fornire strumenti operativi per il funzionamento delle attività nell'ottica del mainstreaming di genere
- Sviluppare la capacità di attrazione dei singoli Centri in una cornice di marketing territoriale
- Rafforzare il ruolo della Rete sul territorio e con i suoi maggiori attori istituzionali: sistema del credito, associazioni di categoria, ...

---

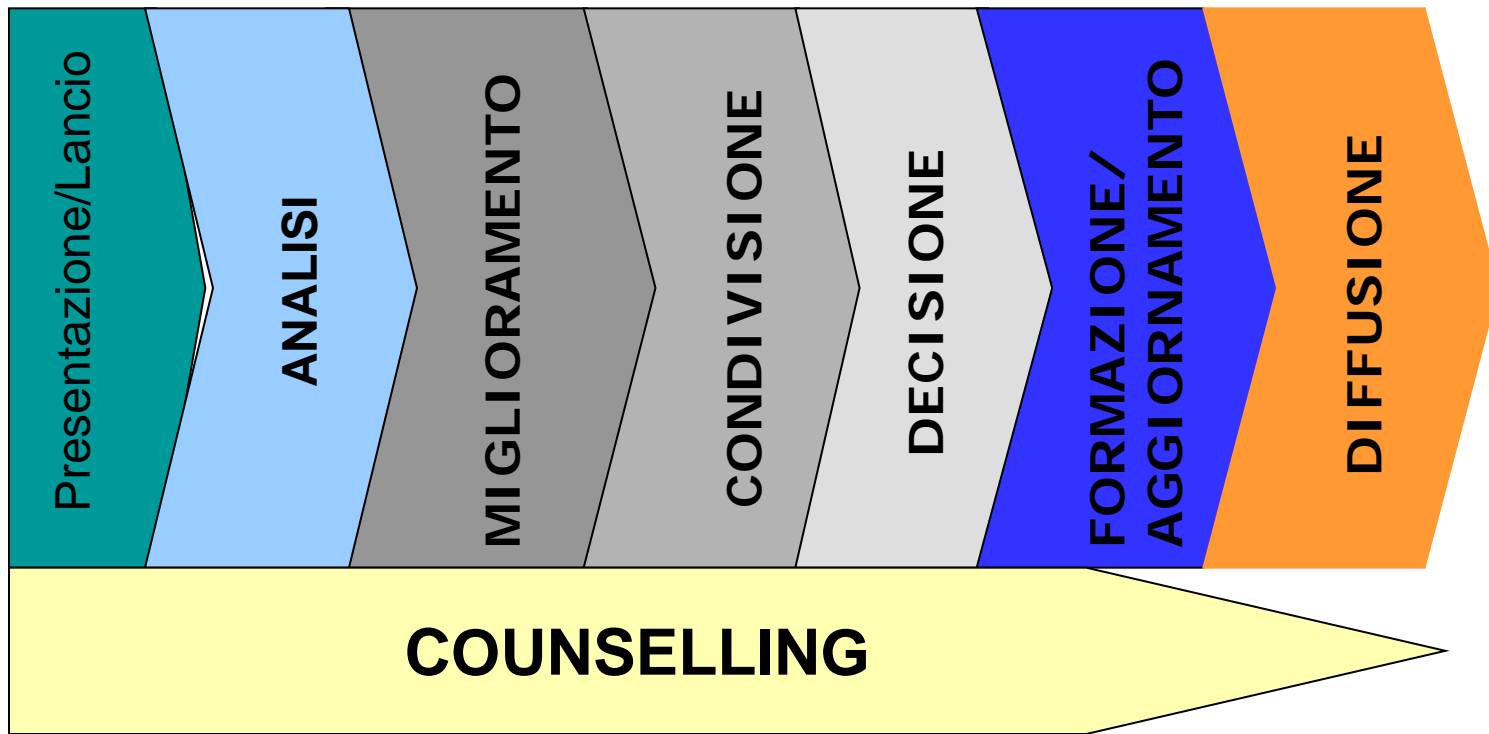
## Il progetto

### Azioni:

1. Analisi qualitativa del Sistema "Pari Opportunità tra donne e uomini e/o Politiche di genere" nella Provincia di Siena
2. Individuazione delle possibili linee di implementazione della struttura attuale e della rete
3. Condivisione dei risultati con la Rete dei Centri, con il Centro P.O. provinciale, con l'Assessora P.O., ...
4. Decisione delle linee di miglioramento
5. Formazione/aggiornamento
6. Counselling al Centro PO Provinciale
7. Diffusione

<b>Attività</b>	<b>Realizzazione</b>
<i>Presentazione</i>	Il Progetto è presentato dall'Assessorato PO e dal Centro PO Provinciale ai Centri Territoriali
<i>Analisi</i>	Consiste nell'analisi organizzativa della macro-struttura: personale impiegato, bacino di utenza, modalità e leve gestionali, cultura e clima organizzativo.
<i>Miglioramento</i>	Sistematizzazione dei risultati emersi dall'analisi. Elaborazione di linee di miglioramento.
<i>Condivisione</i>	I risultati dell'analisi e le linee di sviluppo individuate dalla Consulenza vengono condivise con: Assessorato PO, Centro PO Provinciale, referenti della Rete dei Centri Territoriali., ...
<i>Decisione</i>	Scelta delle aree di intervento del Progetto: struttura organizzativa, partnership, processi decisionali, ...
<i>Formazione</i>	Interventi formativi mirati alla costituzione del team di gestione e alla acquisizione di conoscenze relative a: caratteristiche e funzionamento della Rete; modalità di gestione dei servizi in ottica di genere; sviluppo delle competenze manageriali; progettazione partecipata nell'ottica dello sviluppo locale; ...
<i>Diffusione</i>	Buona Pratica, attività promozionale nel territorio

# Il percorso





# 1. Analisi qualitativa del sistema

## IL SISTEMA

### *Centro Pari Opportunità Provinciale*

*“La rete Centri Pari Opportunità”*



*“Altri attori”*

Ricognizione e mappatura dei soggetti e degli interventi attivi nell'ambito delle PO, riconducibili alle attività promosse e sostenute dalla Provincia di Siena

- Lavoro
- Violenza
- Conciliazione

Linee di implementazione del sistema

# 5. Formazione/aggiornamento

## **DESTINATARI/E:**

- Personale tecnico-amministrativo dei Centri
- Amministratori/trici
- Commissioni delle Elette
- Referenti delle Parti Sociali

## **CONTENUTI:**

- Il ruolo dei Centri nella costruzione di genere della cittadinanza
- l'empowerment e il mainstreaming
- gli strumenti per la realizzazione delle Politiche di genere
- la progettazione partecipata nella prospettiva di genere: attori, contenuti e metodi