

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
PADOVA

DIPARTIMENTO DI SCIENZE POLITICHE,
GIURIDICHE E STUDI INTERNAZIONALI

Corso di laurea *Triennale* in Scienze Politiche



LE POLITICHE DI GENERE.
CASO STUDIO: I COMUNI DEL
CAMPOSAMPIERESE.

Relatrice: Prof. LORENZA PERINI

Laureanda: NICOLE BALDASSA
matricola N.1200757

A.A. 2021/22

INTRODUZIONE	3
CAPITOLO 1- LA PARITA' DI GENERE NELLE ISTITUZIONI POLITICHE	5
1.1. Uno sguardo globale	5
1.2. L'Italia nell'Unione Europea	6
1.2.1. Le donne nella Commissione e Parlamento europeo	7
1.2.2. Strumenti per incentivare la partecipazione delle donne	8
1.3. Le donne nella politica italiana negli anni	9
1.3.1. Strumenti per la partecipazione alla vita politica delle donne/ principi e giurisprudenza costituzionali	11
1.3.2. Legge n. 165 del 2017 e gli effetti della sua applicazione	12
1.4. Presenza femminile nelle assemblee regionali	15
1.4.1. Misure adottate per favorire la parità di accesso alle cariche elettive al livello regionale	16
1.4.2. Il Veneto	19
1.4.3. Commissione Pari Opportunità della Regione del Veneto	19
CAPITOLO 2- IL LIVELLO COMUNALE	21
2.1. Il Camposampierese	21
2.2. Misure adottate per la parità di accesso alle cariche elettive a livello comunale	25
2.3. Le pari opportunità all'interno delle pubbliche amministrazioni	27
2.4. Metodologia della mia analisi	30
CAPITOLO 3- RACCOLTA ED ANALISI DEI DATI RACCOLTI	34
3.1. Raccolta dati	34
3.1.1. Intervista al Comune di Villanova di Camposampiero	34
3.1.2. Intervista alla Città di Campodarsego	38
3.1.3. Intervista al Comune di Loreggia	41
3.1.4. Intervista al Comune di San Giorgio delle Pertiche	44
3.1.5. Intervista Comune di Villa del Conte	47
3.1.6. Intervista Comune di Piombino Dese	50
3.1.7. Intervista Comune di Borgoricco	53
3.1.8. Intervista Comune di Santa Giustina in Colle	56
3.1.9. Intervista al Comune di Massanzago	59
3.1.10. Dati Comune di Camposampiero	61
3.2. Analisi dei dati	62
CONCLUSIONE	70
BIBLIOGRAFIA	74
SITOGRAFIA	74

INTRODUZIONE

Il raggiungimento della parità di genere e dell'emancipazione di tutte le donne rappresenta uno dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile che gli Stati si impegnano a raggiungere entro il 2030. Nella promozione di diritti e libertà fondamentali particolare attenzione viene data al perseguimento del principio della parità di genere in tutte le sue forme e attività. La Commissione europea nella comunicazione della strategia per la parità di genere 2020-2025, afferma che fino ad ora nessuno tra gli Stati membri dell'UE ha realizzato la parità tra uomini e donne. Di progressi indubbiamente ne sono stati fatti, ma risultano essere ancora molto lenti. Infatti, ancora oggi ci sono divari di genere in diversi ambiti tra i quali, ad esempio, quello del mondo del lavoro e delle posizioni dirigenziali, ma anche nell'ambito della partecipazione alla vita politica e istituzionale e così via.

L'importanza delle questioni per il superamento di queste disparità viene ribadita anche nel Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) per il rilancio e lo sviluppo nazionale in seguito alla pandemia, dove la parità di genere è una delle tre priorità trasversali perseguite in tutte le missioni che compongono il Piano, il quale dovrà essere valutato in un'ottica di gender mainstreaming.

In Italia, quindi, nel rispetto di questo principio l'azione legislativa si è concentrata, da un lato, sul mondo del lavoro, dove molti interventi normativi hanno riconosciuto l'equiparazione dei diritti e maggiori tutele alle donne lavoratrici; sono stati poi rafforzati strumenti per incentivare la creazione e lo sviluppo di imprese a prevalente partecipazione femminile. Crescente attenzione viene anche data alle misure di contrasto la violenza contro le donne.

Infine, un altro filone di interventi che è quello da me preso in considerazione per l'elaborazione di questo lavoro è quello riguardante la parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive sui sistemi elettorali nei vari livelli europeo, nazionale, regionale e comunale.

L'obiettivo di questa tesi di laurea è quello di andare a verificare in un preciso contesto che nel nostro caso è quello dei Comuni della Federazione del Camposampierese, se in

primo luogo vengono rispettate le leggi a tutela delle pari opportunità in tema di accesso alle cariche elettive e in secondo luogo se nei vari Comuni vengono adottate o meno politiche coerenti con la parità di genere e il gender mainstreaming. Oltre a ciò, l'obiettivo è quello di vedere se l'aumento della presenza femminile alle cariche politiche dovuta al rispetto delle percentuali stabilite dalle norme aiuta nel concreto al raggiungimento delle pari opportunità.

Le motivazioni che mi hanno spinto ad approfondire questo tema sono principalmente due e sono nate da due importanti esperienze vissute in prima persona.

Il primo input riguarda il mio vissuto e la percezione della donna che da quando sono piccola ho avvertito intorno a me. Ricordo da sempre mia madre lavorare duramente otto o nove ore al giorno e non sono state poche le volte in cui lei con gli stessi orari di lavoro, stesso impegno e stessa dedizione ha percepito uno stipendio minore rispetto ai suoi colleghi uomini. Anche se lei non si è mai lamentata della sua situazione lavorativa, io ho sempre percepito queste divergenze di genere come ingiuste e questo senso di forte ingiustizia e amarezza mi è rimasto negli anni. Il secondo motivo riguarda un'ulteriore esperienza personale iniziata circa un anno e mezzo fa quando ho avuto la possibilità di entrare a far parte dell'amministrazione del mio Comune. In questo contesto ho toccato con mano la realtà delle disuguaglianze di genere dal punto di vista politico e da qui è nata l'idea di approfondire questa tematica per il mio elaborato.

Per questa analisi è stata condotta un'indagine in loco, ricorrendo a delle interviste alle consigliere o assessori con delega alle pari opportunità dei vari Comuni. Le domande vertono soprattutto sulle iniziative da loro portate avanti in un'ottica di genere e su come loro hanno vissuto l'entrata nel mondo della politica.

In particolare, la tesi è articolata in tre capitoli. Nel primo viene fornito un quadro generale sulle misure legislative atte a garantire la parità di accesso alle cariche tra donne e uomini nei vari livelli: globale, europeo, nazionale e regionale. Nel secondo capitolo ci si concentra sul livello comunale, viene presentato brevemente il Camposampierese e si spiega la modalità attraverso la quale le interviste sono state fatte. Nel terzo si presenta la raccolta dati dell'indagine condotta in loco e la loro successiva analisi. Nella conclusione cercherò, alla luce dei dati raccolti, di rispondere alla mia domanda di ricerca.

CAPITOLO 1- LA PARITA' DI GENERE NELLE ISTITUZIONI POLITICHE

In questo primo capitolo si va ad illustrare brevemente la posizione del nostro Paese sui livelli mondiale, europeo, nazionale e regionale, basandosi su dei rapporti redatti da diverse organizzazioni che evidenziano il gender gap in ambito politico. Da questi studi emerge che la competitività a lungo termine dipende notevolmente dal modo in cui ogni nazione educa e sfrutta il potenziale delle sue donne, le quali rappresentano la metà delle risorse potenziali di un paese. Il livello locale, in quanto focus centrale dell'elaborato, verrà, invece, analizzato nel capitolo seguente.

1.1. Uno sguardo globale

Secondo l'indice globale del WEF¹ sul Global Gender Gap, stilato annualmente, l'Italia nel 2020 si colloca al 76° posto sui 153 paesi considerati.

L'indice considera le disparità di genere basandosi su quattro settori che sono il Political Empowerment, l'Economic Participation and Opportunity, l'Educational Attainment e l'Health and Survival. In particolare, per quanto concerne l'ambito politico, si tiene conto di tre variabili che sono: la quota percentuale di donne in Parlamento, la quota percentuale di donne tra i ministri con portafoglio e il numero di anni, negli ultimi 5 decenni, in cui una donna ha ricoperto il titolo di Capo di Stato o di Governo. Inoltre, per ogni Paese analizzato, vengono considerate molteplici variabili con indicatori sociali e politici che non influiscono sull'indice complessivo, ma permettono invece di ottenere informazioni più dettagliate per ogni contesto nazionale².

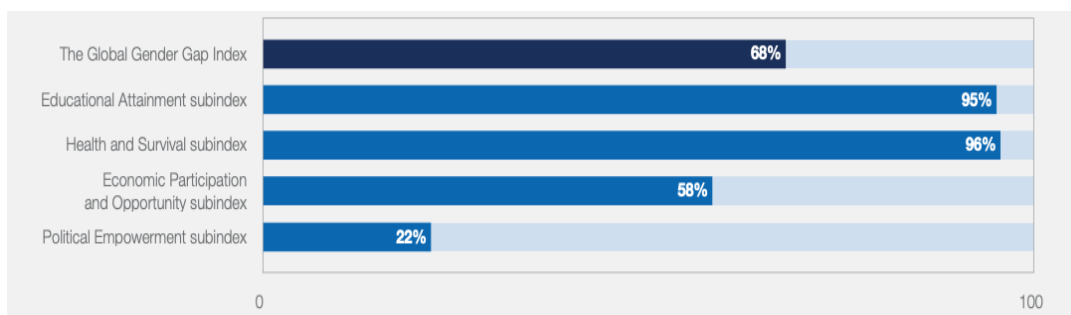
Dal 2017, trovandosi all'82° posto, l'Italia è scalata quindi di ben 6 posizioni: si evidenziano considerevoli progressi, nonostante ci sia ancora un importante divario in diversi settori, quale quello del mercato del lavoro che risulta essere la principale difficoltà del paese italiano³.

¹ World economic forum.

² In riferimento al Political Empowerment, la categoria Leadership tiene conto, ad esempio, dell'anno in cui le donne hanno avuto accesso al voto e delle quote di genere per le donne nelle liste di candidati per le elezioni nazionali e locali.

³ Informazioni tratte dal *Global Gender Gap Report*, 2020.

Fig. 1 Gender Gap globale, sulla base dei 4 settori sopra citati⁴



Dalla Fig. 1 emerge quali fattori, tra i quattro sopra citati, stiano guidando il declino medio complessivo del punteggio globale della disparità di genere. Il calo di quest'anno è dovuto fondamentalmente da un'inversione delle prestazioni sul settore dell'empowerment politico; allo stesso tempo, i progressi sui restanti sub-indici sono marginali o in stallo. A livello globale l'empowerment politico ha raggiunto i progressi minori fino ad oggi (22%), con il 78% del divario quindi ancora da chiudere. In generale, invece, il punteggio totale del Global Gender Gap nel 2021 è di 67,7%. Questo divario, rispetto ai dati dell'ultimo anno, è aumentato di 0,6%, aumento dipeso dal fatto che i Paesi che hanno registrato un miglioramento sono inferiori rispetto a quelli che, invece, hanno registrato risultati peggiori rispetto all'anno precedente.

1.2. L'Italia nell'Unione Europea

L'EIGE⁵ ha elaborato un indice sull'uguaglianza di genere in cui l'Italia nel 2020 ha ottenuto un punteggio di 63,5 su 100, inferiore alla media europea di 4,4 punti, nonostante comunque il Paese si trovi tra quelli che sono maggiormente progrediti negli ultimi 15 anni, raggiungendo il quattordicesimo posto.

L'indicatore considera sei diversi ambiti ovvero: Lavoro, Denaro, Conoscenza, Tempo, Potere e Salute, da cui è possibile stilare un punteggio che va da 1 a 100. Nell'ultimo biennio l'EIGE tiene anche in considerazione come aree aggiuntive la violenza sulle donne e la disuguaglianza intersezionale.

⁴ Immagine tratta dal *Global Gender Gap Report*, 2021.

⁵ European Institute for Gender Equality.

Analizzando i singoli settori, ad eccezione di quello della Salute, l'Italia registra risultati inferiori alla media europea in ognuno di essi. I punteggi più bassi, infatti, sono emersi nel Lavoro (63,3), nella Conoscenza (61,9), nel Tempo (59,3) e nel Potere (48,8), che marcano così, nonostante decenni di politiche per l'uguaglianza di genere, come le disparità siano ancora parecchio rilevanti⁶.

In particolar modo, le disuguaglianze di genere sono più rilevanti nell'ambito del Potere, inteso come potere decisionale sia politico che economico. Un altro aspetto di cui tener conto è la carica politica rivestita dalle donne e non solo il numero di queste nel ruolo di attore politico. Infatti, oltre il dato quantitativo, il gap di rappresentanza si riscontra a livello qualitativo e cioè nella tipologia di cariche governative. Da sempre alla parte femminile vengono attribuiti i dicasteri dell'area socioculturale, come l'Istruzione, la Salute e la Cultura, e solo meno della metà delle ministre copre i cosiddetti ambiti "Basic functions" come i ministeri degli Interni, degli Esteri, Difesa, Giustizia o quelli economico come Finanza e Commercio⁷.

1.2.1. Le donne nella Commissione e Parlamento europeo

A livello europeo, la media delle donne al Governo di tutti gli Stati membri, che presentano comunque risultati molto diversi l'uno dagli altri, è del 31,9%.

Nella Commissione Europea la presenza femminile è pari al 48,1%, d'altro canto, nonostante l'aumento delle donne nella politica europea, solo nel 2019 per la prima volta l'istituzione è presieduta da una donna, Ursula von der Leyen⁸.

La Commissione negli ultimi anni svolge un ruolo essenziale nella strategia per l'uguaglianza di genere facendo leva sull'integrazione come strumento chiave.

È stata infatti creata una task force sulla parità e sono stati nominati "coordinatori per la parità" in tutti i servizi della Commissione e nel Servizio europeo per l'azione esterna. Questa task force svolge anche un ruolo importantissimo nel processo di integrazione per l'uguaglianza non solo per motivi di genere ma anche d'età, disabilità, origine razziale o

⁶ Dossier n°104- Schede di lettura, *La partecipazione delle donne alla vita politica e istituzionale*, Camera dei deputati, Servizio Studio.

⁷ Report dell'IRPPS, *Le donne nel processo di decisione politica e nell'azione di governo: approfondimenti qualitativi*.

⁸ Dati tratti dal Dossier n°104- Schede di lettura, *La partecipazione delle donne alla vita politica e istituzionale*, Camera dei deputati, Servizio Studio.

etnica, religione e orientamento sessuale in tutte le politiche, dal momento della progettazione alla loro attuazione.

Anche l'EIGE sostiene la Commissione e gli Stati membri in questa causa; ha sviluppato una piattaforma per l'integrazione della dimensione di genere con lo scopo di supportare l'attuazione del mainstreaming di genere, fornendo metodi e strumenti per i responsabili politici e professionisti. Inoltre, per assistere le autorità responsabili negli Stati membri nell'applicazione degli strumenti di gender budgeting nella gestione dei fondi dell'Unione europea nell'ambito della gestione concorrente, l'EIGE ha sviluppato un toolkit dedicato. Anche nel Parlamento europeo si può riscontrare un non indifferente aumento della presenza femminile. In particolare, per quanto riguarda il caso italiano, nelle prime cinque legislature le donne elette raggiungevano al massimo il 15% dei seggi spettanti al nostro paese. Nel 2014 la percentuale è salita a 39,7 con 29 seggi su 70 spettanti all'Italia. Ad oggi, dopo le elezioni tenutesi nel 2019, la percentuale è arrivata al 41,1% con ben 30 italiane elette.

1.2.2. Strumenti per incentivare la partecipazione delle donne

Negli anni, per ridurre il gap sulla parità di genere, sono stati adottati alcuni strumenti legislativi con l'obiettivo di favorire la rappresentanza di genere.

Uno di questi è la legge 22 aprile 2014 n.65⁹, le cui previsioni sono state applicate per la prima volta nelle elezioni del 2019.

⁹ L. 22 aprile 2014, n. 65, artt. 2 e 3:

«2. Alla legge 24 gennaio 1979, n. 18, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 12, ottavo comma, sono aggiunti, in fine, i seguenti periodi: «All'atto della presentazione, in ciascuna lista i candidati dello stesso sesso non possono eccedere la metà, con arrotondamento all'unità. Nell'ordine di lista, i primi due candidati devono essere di sesso diverso»;

b) all'articolo 13, primo comma, dopo il primo periodo sono inseriti i seguenti: «Verifica che nelle liste dei candidati sia rispettato quanto prescritto dall'articolo 12, ottavo comma, secondo periodo. In caso contrario, riduce la lista cancellando i nomi dei candidati appartenenti al genere più rappresentato, procedendo dall'ultimo della lista, in modo da assicurare il rispetto della medesima disposizione. Qualora la lista, all'esito della cancellazione delle candidature eccedenti, contenga un numero di candidati inferiore al minimo prescritto, ricusa la lista. Verifica altresì che nelle liste dei candidati sia rispettato quanto prescritto dall'articolo 12, ottavo comma, terzo periodo. In caso contrario, modifica di conseguenza l'ordine di lista, collocando dopo il primo candidato quello successivo di sesso diverso»;

c) all'articolo 14, il primo comma è sostituito dal seguente: «L'elettore può esprimere fino a tre preferenze. Nel caso di più preferenze espresse, queste devono riguardare candidati di sesso diverso, pena l'annullamento della seconda e della terza preferenza».

3. Le modificazioni alla legge 24 gennaio 1979, n. 18, di cui al comma 2, si applicano per le elezioni dei membri del Parlamento europeo spettanti all'Italia successive a quelle di cui al comma 1».

La legge prevede:

- a. la composizione paritaria delle liste dei candidati: i candidati dello stesso sesso non devono superare la metà, a pena di inammissibilità. In aggiunta, per quanto riguarda la lista dei candidati, i primi due devono essere di sesso diverso.
- b. la tripla preferenza di genere: le preferenze devono essere espresse per candidati di sesso diverso, sia quando le preferenze sono due, sia quando sono tre. Se si esprimono due preferenze per due candidati dello stesso sesso, la seconda viene annullata; se ce ne sono tre, vengono annullate la seconda e la terza preferenza.

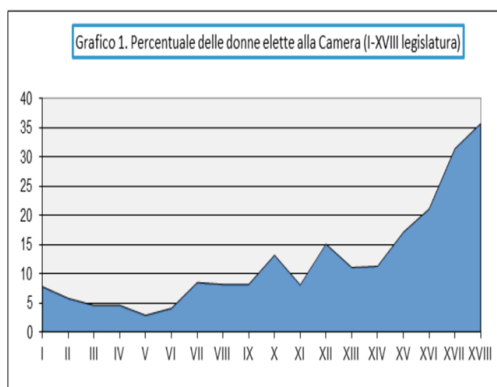
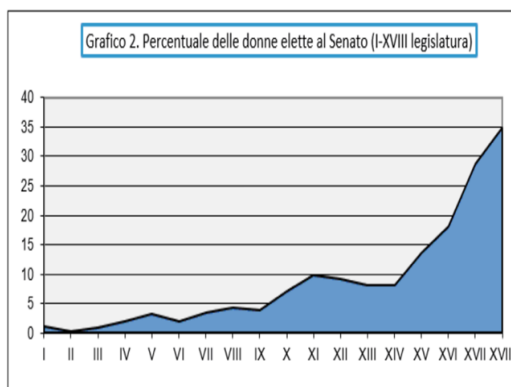
L'ufficio elettorale provvedere poi a fare le opportune verifiche per garantire il rispetto delle disposizioni sopra citate garantendo anche la conservazione della lista.

Se una disposizione dovesse essere violata l'ufficio deve attivarsi per cancellare i candidati del sesso sovra rappresentato, partendo dall'ultimo. La lista sarà ruscata se in seguito alla cancellazione ci sarà un numero di candidati inferiore al minimo prescritto dalla legge.

Se, invece, viene violata la disposizione che prevede l'alternanza di genere dei primi due candidati della lista, l'ufficio elettorale la modificherà collocando dopo il primo candidato quello subito successivo di genere diverso.

1.3. Le donne nella politica italiana negli anni

Da sempre la presenza femminile al potere in Italia è stata minima, come minime sono state le posizioni al vertice ricoperte da donne. Basti pensare che, inizialmente, le prime donne elette alla Consulta Nazionale erano solamente 14 su circa 400.

Fig. 2¹⁰Fig. 3¹¹

Come è possibile notare nelle figure qui sopra, negli anni c'è stato un notevole incremento della presenza femminile in entrambi i rami del Parlamento.

A partire dalla XVI legislatura c'è stato un cambio di tendenza: alle elezioni del febbraio 2013 si è passati ad una presenza femminile pari al 30,1%. Questo trend si è rafforzato nelle elezioni del 2018, in cui sono state applicate per la prima volta le disposizioni previste dalla legge n. 165 del 2017, atta a promuovere la parità di genere nella rappresentanza politica e in tal occasione la presenza femminile in Parlamento ha raggiunto il 35%, facendo salire l'Italia oltre alla media europea che è del 32.8%.

Le donne elette alla Camera sono 225 su 630 (35.7%), mentre sono 109 quelle elette al Senato della Repubblica. Ad oggi solo quattro volte sono state nominate donne senatrici a vita¹². Nessuna donna ha mai, invece, ricoperto la carica di Capo dello Stato o di Presidente del Consiglio. Nell'attuale legislatura, alla Camera, 6 Commissioni permanenti¹³ sono presiedute da donne; per quanto riguarda il Senato, invece, sono 4 le Commissioni assegnate alle donne¹⁴.

¹⁰ Immagine tratta dal Dossier n°104- Schede di lettura, *La partecipazione delle donne alla vita politica e istituzionale*, Camera dei deputati, Servizio Studio.

¹¹ Immagine tratta dal Dossier n°104- Schede di lettura, *La partecipazione delle donne alla vita politica e istituzionale*, Camera dei deputati, Servizio Studio.

¹² In particolare, sono: Camilla Ravera (1982), Rita Levi Montalcini (2001), Elena Cattaneo (2013) e Liliana Segre (2018).

¹³ Le Commissioni sono: Commissione Cultura, Scienza e Istruzione; Commissione Ambiente, Territorio e Lavori pubblici; Commissione Trasporti; Commissione Attività produttive; Commissione Lavoro; Commissione Affari sociali.

¹⁴ Le Commissioni sono: Commissione Difesa; Commissione Lavoro; Commissione Sanità; Commissione Territorio, Ambiente, Beni ambientali.

Quello che emerge anche a livello nazionale e non solo europeo, come affermato al paragrafo 1.2, è che, nel corso degli anni, alle donne sono sempre stati affidati incarichi prevalentemente nei settori sociali, della sanità e dell'istruzione.

1.3.1. Strumenti per la partecipazione alla vita politica delle donne/ principi e giurisprudenza costituzionali

L'art 51 primo comma della Costituzione afferma che tutti i cittadini, di entrambi i sessi, possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza¹⁵. Nella realtà, però, come anche dimostrato dai dati contenuti nel paragrafo precedente, questa uguaglianza nella rappresentatività politica non si verificava, né a livello europeo, né tanto meno a livello nazionale.

Un primo passo per cercare di colmare questo gap è stato la previsione delle quote di genere in campo elettorale. La giurisprudenza costituzionale si dichiarò con una sentenza del 1995 contraria, in quanto il principio di uguaglianza, sancito agli articoli 3 e 52 della Costituzione, deve intendersi in senso formale e quindi i diritti di elettorato passivo sono garantiti a tutti nello stesso modo. Di conseguenza la Corte dichiarò costituzionalmente illegittima l'adozione delle disposizioni normative che avevano introdotto le quote sia per le elezioni nazionali, sia per quelle regionali e locali.

Successivamente la situazione iniziò a cambiare quando, nel 2001, ci fu una riforma costituzionale dove venne riaffermato il principio della parità di accesso alle cariche elettive e quando, due anni dopo, la legge costituzionale n.1 del 2003 riconobbe la promozione, con appositi provvedimenti, delle pari opportunità tra donne e uomini nella vita pubblica¹⁶.

Dopo queste riforme arrivò anche una nuova sentenza¹⁷, in cui la Corte costituzionale si discostò dalle posizioni prese negli anni precedenti e dichiarò legittime le modifiche alla normativa per l'elezione dei Consigli regionali che furono approvate dalla Valle d'Aosta. Quest'ultime prevedevano che in ogni lista di candidati all'elezione del Consiglio

¹⁵ Art. 51 Cost, comma 1: *«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. A tale fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini».*

¹⁶ L. costituzionale 30 maggio 2003, n. 1: *All'articolo 51, primo comma, della Costituzione, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «A tale fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini».*

¹⁷ Sentenza della Corte costituzionale n.49 del 2003.

regionale ci fossero candidati di entrambi i sessi e, in caso contrario, sarebbero state dichiarate non valide dall'ufficio elettorale regionale.

In questo modo la Corte superò la posizione assunta nella sentenza del 1995, in cui si affermava che il sesso non era rilevante ai fini della candidabilità.

Alcuni anni dopo, nel 2010, venne fatto un ulteriore passo in avanti dalla Corte costituzionale in tema di misure atte a promuovere le pari opportunità nell'accesso alle cariche elettive. In tal occasione la Corte, in una sentenza (nota), richiamò il principio di uguaglianza in senso sostanziale e non più solo formale e dichiarò infondata la questione di legittimità costituzionale sulla “doppia preferenza di genere che era stata sollevata dal Governo in riferimento alla doppia preferenza di genere presente nella legge elettorale della Campania.

In tal occasione la Corte riprese il secondo comma dell'articolo 3 della Costituzione:

“È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.”

Dal momento che nelle assemblee elettive c'è sempre stata una sotto-rappresentanza delle donne dovuta a fattori culturali, economici e sociali, queste misure sono funzionali a dare effettività al principio di uguaglianza che da sempre è astrattamente sancito nella nostra Costituzione, ma mai si è compiutamente realizzato nella realtà politica.

1.3.2. Legge n. 165 del 2017 e gli effetti della sua applicazione

Ad oggi il sistema elettorale del Parlamento è disciplinato dalla legge n. 165 del 2017. Questa legge, che prevede sia collegi uninominali sia con formula maggioritaria, sia collegi plurinominali da assegnare, invece, con metodo proporzionale (sistema “misto”), detta importanti disposizioni a favore della rappresentanza di genere per le elezioni della Camera e del Senato.

In particolare, è previsto che:

- Nelle liste dei collegi uninominali i candidati devono essere presentati con un ordine alternato di genere. Inoltre, nel complesso delle liste nei collegi plurinominali nessuno dei due generi che è rappresentato nella posizione di capolista può essere rappresentato oltre il 60%;

- Anche nelle candidature delle liste dei collegi uninominali nessuno dei due generi può essere rappresentato oltre il 60%.

L'Ufficio centrale nazionale assicura alla Camera il rispetto di queste prescrizioni quando verifica i requisiti delle liste, comunicando le eventuali irregolarità agli Uffici circoscrizionali in modo tale da apportare eventuali modifiche nella composizione delle liste.

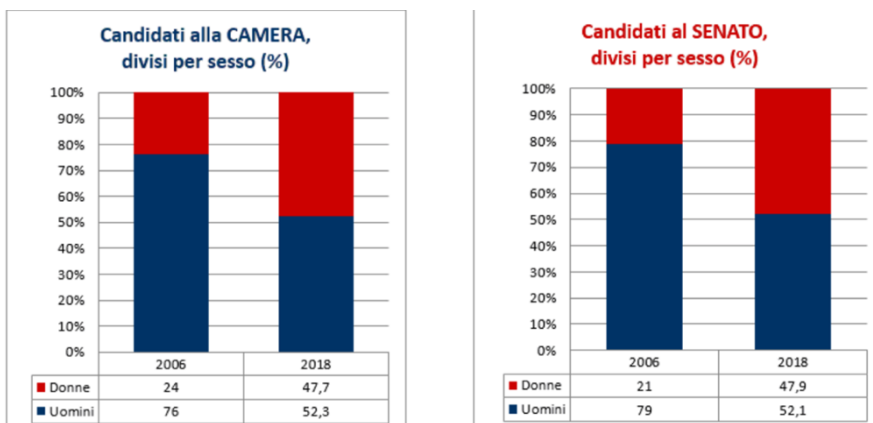
Per quanto riguarda il Senato, invece, è l'Ufficio elettorale regionale che deve assicurare il rispetto di queste prescrizioni.

Analizzando i dati delle candidature che sono state presentate alle elezioni del 2018, prime elezioni in cui c'è stata l'applicazione della legge 165 del 2017 emerge che:

1. Per le elezioni della Camera sono stati presentati nei collegi uninominali, il 57,3% di candidati di sesso maschile e il 42,7% di sesso femminile, mentre in quelli plurinominali, il 52,3% sono candidature di sesso maschile e il 47,7% di sesso femminile.
2. Per l'elezione del Senato sono stati presentati nei collegi uninominali, il 55,1% di candidati di sesso maschile e il 44,9% (566) di sesso femminile e nei collegi plurinominali, il 52,1% di candidature di sesso maschile e il 47,9% (916) di sesso femminile.

Questi risultati sono molto importanti poiché, se confrontati con quelli delle candidature precedenti disponibili, è possibile notare un notevole aumento della percentuale di candidature di sesso femminile, sia alla Camera che al Senato.

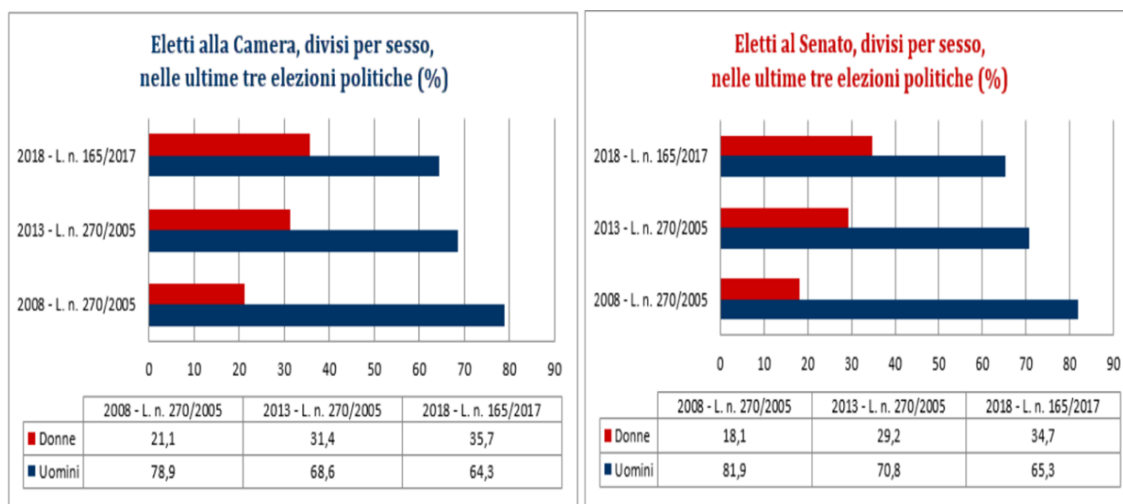
Fig. 4¹⁸



Di conseguenza, come anche dimostrano i due grafici subito successivi, anche le percentuali di candidate donne elette, sia nella Camera che nel Senato, sono notevolmente aumentate.

Fig.5¹⁹

Fig.6²⁰



¹⁸ Immagine tratta dal Dossier n°104- Schede di lettura, *La partecipazione delle donne alla vita politica e istituzionale*, Camera dei deputati, Servizio Studio.

¹⁹ Immagine tratta dal Dossier n°104- Schede di lettura, *La partecipazione delle donne alla vita politica e istituzionale*, Camera dei deputati, Servizio Studio.

²⁰ Immagine tratta dal Dossier n°104- Schede di lettura, *La partecipazione delle donne alla vita politica e istituzionale*, Camera dei deputati, Servizio Studio.

1.4. Presenza femminile nelle assemblee regionali

A livello europeo la presenza femminile nelle assemblee regionali si aggira attorno al 34,2%; il nostro paese si colloca al di sotto di questa media per oltre 10 punti percentuali con il 21,9%. D'altro canto, come mostra la figura subito sotto, la nostra regione, il Veneto, registra una delle più alte percentuali a livello nazionale, collocandosi in seconda posizione dopo l'Umbria come percentuale di donne nei Consigli delle Regioni e delle Province autonome di Trento e Bolzano. Inoltre, altro dato che fa molto riflettere è il fatto che solo in una regione, quella dell'Umbria, la carica di Presidente è ricoperta da una donna.

Fig.7²¹

Presenza delle donne nei Consigli delle Regioni e delle Province autonome (dato al 5 febbraio 2021)				
	donne	uomini	totale	% donne
Abruzzo	5	26	31	16,1
Basilicata	2	19	21	9,5
Calabria	3	28	31	9,7
Campania	8	43	51	15,7
Emilia Romagna	16	34	50	32,0
Friuli Venezia Giulia	6	43	49	12,2
Lazio	16	35	51	31,4
Liguria	6	25	31	19,4
Lombardia	20	61	81	24,7
Marche	9	22	31	29,0
Molise	5	16	21	23,8
Piemonte	8	43	51	15,7
Puglia	7	44	51	13,7
Sardegna	8	52	60	13,3
Sicilia	16	54	70	22,9
Toscana	14	27	41	34,1
Umbria	8	13	21	38,1
Valle d'Aosta	4	31	35	11,4
Veneto	18	33	51	35,3
Provincia autonoma di Bolzano	9	26	35	25,7
Provincia autonoma di Trento	9	26	35	25,7
totale	197	701	898	21,9

La percentuale di donne negli esecutivi regionali, invece, è leggermente più alta essendo, di media, del 25%. Anche in questo caso il Veneto si posiziona tra le regioni con una percentuale maggiore, subito dopo Toscana, Emilia-Romagna e Lazio ed è a pari punti con l'Umbria.

²¹ Immagine tratta dal Dossier n°104- Schede di lettura, *La partecipazione delle donne alla vita politica e istituzionale*, Camera dei deputati, Servizio Studio.

Fig.8²²

Presenza delle donne nelle Giunte delle Regioni e delle Province autonome (dato al 5 febbraio 2021)			
	componenti della Giunta compreso il Presidente	donne	% donne
Abruzzo	7	1	14,3
Basilicata	6	1	16,7
Calabria	7	2	28,6
Campania	11	3	27,3
Emilia Romagna	11	4	36,4
Friuli Venezia Giulia	11	3	27,3
Lazio	11	4	36,4
Liguria	8	2	25,0
Lombardia	17	5	29,4
Marche	7	1	14,3
Molise	6	-	-
Piemonte	12	3	25,0
Puglia	11	3	27,3
Sardegna	13	4	30,8
Sicilia	13	-	-
Toscana	9	4	44,4
Umbria	6	2	33,3
Valle d'Aosta	8	1	12,5
Veneto	9	3	33,3
Provincia autonoma di Bolzano	9	2	22,2
Provincia autonoma di Trento	8	2	25,0
totale	200	50	25,0

1.4.1. Misure adottate per favorire la parità di accesso alle cariche elettive al livello regionale

Da dopo la modifica degli artt. 122 e 123 della Costituzione, le regioni che hanno iniziato ad adottare norme in materia elettorale, hanno introdotto disposizioni che hanno lo scopo di promuovere e consolidare la parità di accesso alle cariche elettive tra donne e uomini. In un primo momento venne promulgata la legge 2 luglio 2004, n.165, la quale si soffermava semplicemente, all'articolo 4 lettera a, ad affermare che le regioni, disciplinando con legge il sistema di elezione del Presidente della Giunta e dei consiglieri regionali, dovevano tener conto della rappresentanza delle minoranze²³. Nonostante questo primo passo dimostri una certa attenzione per le minoranze, lo sforzo rimane ancora troppo debole, poiché non è prevista, nello specifico, alcuna misura che possa concretamente tutelare e soprattutto, per quanto riguarda il tema trattato finora, non viene fatto nessun riferimento alle donne.

²² Immagine tratta dal Dossier n°104- Schede di lettura, *La partecipazione delle donne alla vita politica e istituzionale*, Camera dei deputati, Servizio Studio.

²³ L.n. 165/2004, art. 4, lettera a): «individuazione di un sistema elettorale che agevoli la formazione di stabili maggioranze nel Consiglio regionale e assicuri la rappresentanza delle minoranze».

Successivamente un passo in avanti ci fu con la legge 23 novembre 2012, entrata in vigore il 26 dicembre, con la quale, all'articolo 3, si aggiunge all'articolo 4 della legge 2 luglio 2004, n. 165 la lettera c-bis che prevede:

«c-bis) promozione della parità tra uomini e donne nell'accesso alle cariche elettive attraverso la predisposizione di misure che permettano di incentivare l'accesso del genere sottorappresentato alle cariche elettive».

Con questa legge sicuramente si va a porre un'attenzione maggiore e più puntuale alla questione della parità di accesso alle cariche elettive tra donne e uomini ma, ancora una volta, viene semplicemente formulato e ribadito un principio generale che deve essere rispettato dalle regioni, senza però fornire alcuna disposizione specifica per perseguirlo. Un notevole passo di qualità è stato, invece, compiuto il 15 febbraio 2016 con la legge 20/2016, la quale sostituisce la lettera c-bis del comma 1 dell'articolo 4 della legge 2 luglio 2004. Questa norma, a differenza di quelle precedenti, non si limita ad elencare i principi fondamentali riguardanti le pari opportunità tra donne e uomini, bensì, all'articolo 1, predispone una serie di misure puntuali da adottare, a seconda dei diversi sistemi elettorali per l'elezione dei consigli regionali, in particolare:

1. Qualora la legge elettorale preveda **liste con preferenza** è necessario soddisfare due requisiti:
 - quota di lista del 40 per cento e cioè: i candidati dello stesso sesso non devono superare il 60 per cento del totale;
 - preferenza di genere: deve esserci la possibilità di esprimere una doppia preferenza, a patto che i due candidati scelti siano di sesso differente, pena l'annullamento della seconda preferenza.
2. Qualora la legge elettorale preveda **liste senza preferenze**, le cosiddette "liste bloccate", ci deve essere l'alternanza tra candidati di sesso diverso, così che i candidati di uno stesso sesso non vadano oltre il 60 per cento del totale.
3. Qualora la legge elettorale preveda **collegi uninominali**, nelle candidature presenti con il medesimo simbolo i candidati di un sesso, anche in questo caso, non devono superare il 60 per cento del totale²⁴.

²⁴ L. n. 20/2016 art. 1: *Al comma 1 dell'articolo 4 della legge 2 luglio 2004, n. 165, la lettera c-bis) è sostituita dalla seguente: «c-bis) promozione delle pari opportunità tra donne e uomini nell'accesso alle cariche elettive, disponendo che:1) qualora la legge elettorale preveda l'espressione di preferenze, in ciascuna lista i candidati siano presenti in modo tale che quelli dello stesso sesso non eccedano il 60 per*

All'articolo 2 della legge 20/2016, invece, viene sottolineato il fatto che queste disposizioni vanno puntualmente rispettate e devono essere fatte rispettare come legge dello Stato²⁵. Le regioni, dopo l'entrata in vigore di questa norma, hanno dovuto apportare le dovute modifiche, laddove la loro legislazione elettorale non soddisfaceva le nuove disposizioni.

In alcuni casi come, ad esempio, la Puglia, non sono state recepite le nuove direttive, mancanza a cui è stato posto rimedio con il decreto-legge n. 86 del 2020²⁶, il quale stabilisce che il mancato recepimento della legge integra la fattispecie di mancato rispetto di norme dell'articolo 120²⁷ della Costituzione e costituisce quindi presupposto per l'attuazione di misure sostitutive ivi contemplate.

In rafforzamento e controllo a questo principio ricorre anche l'art. 117 settimo comma della Costituzione, il quale prevede un ruolo attivo da parte delle Regioni nell'abolizione di qualsiasi ostacolo al raggiungimento della parità tra donne e uomini in qualsiasi campo, politico e no:

“Le leggi regionali rimuovono ogni ostacolo che impedisce la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica e promuovono la parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive²⁸.”

cento del totale e sia consentita l'espressione di almeno due preferenze, di cui una riservata a un candidato di sesso diverso, pena l'annullamento delle preferenze successive alla prima; 2) qualora siano previste liste senza espressione di preferenze, la legge elettorale disponga l'alternanza tra candidati di sesso diverso, in modo tale che i candidati di un sesso non eccedano il 60 per cento del totale; 3) qualora siano previsti collegi uninominali, la legge elettorale disponga l'equilibrio tra candidature presentate col medesimo simbolo in modo tale che i candidati di un sesso non eccedano il 60 per cento del totale».

²⁵ L. n. 20/2016, art 2: «La presente legge entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale. La presente legge, munita del sigillo dello Stato, sarà inserita nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello Stato».

²⁶ D. lgs. 86 del 2020, art 1: «Il mancato recepimento nella legislazione regionale in materia di sistemi di elezione del Presidente e degli altri componenti della Giunta Regionale, nonché dei consigli regionali dei principi fondamentali posti dall'articolo 4 della legge 2 luglio 2004, n. 165, come modificata dalla legge 15 febbraio 2016, n. 20, integra la fattispecie di mancato rispetto di norme di cui all'articolo 120 della Costituzione e, contestualmente, costituisce presupposto per l'assunzione delle misure sostitutive ivi contemplate».

²⁷ Art. 120 Cost, comma 2: «Il Governo può sostituirsi a organi delle Regioni, delle Città metropolitane, delle Province e dei Comuni nel caso di mancato rispetto di norme e trattati internazionali o della normativa comunitaria oppure di pericolo grave per l'incolumità e la sicurezza pubblica, ovvero quando lo richiedono la tutela dell'unità giuridica o dell'unità economica e in particolare la tutela dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, prescindendo dai confini territoriali dei governi locali. La legge definisce le procedure atte a garantire che i poteri sostitutivi siano esercitati nel rispetto del principio di sussidiarietà e del principio di leale collaborazione».

²⁸ Questo principio è stato introdotto con la L. Cost. n. 3/2011.

Tutte queste misure sono adottate poi in modo differente a seconda della regione e del loro in cui ci si trova. Ad esempio, per quanto riguarda le regioni ad autonomia differenziata, la legge costituzionale 31 gennaio 2001, n. 2 in cui, per ogni regione, nella materia di elezioni elettorali, viene sottolineato che, in linea con i principi costituzionali, è necessario garantire e perseguire la parità dei sessi nell'accesso alle cariche elettive. Ad esempio, per quanto riguarda la Sicilia, che è la prima regione citata/regolamentata, l'articolo 1 lettera b recita:

“all'articolo 3, primo comma, le parole: “in base ai principi fissati dalla Costituente in materia di elezioni politiche” sono sostituite dalle seguenti: “in armonia con la Costituzione e i principi dell'ordinamento giuridico della Repubblica e con l'osservanza di quanto stabilito dal presente Statuto. Al fine di conseguire l'equilibrio della rappresentanza dei sessi, la medesima legge promuove condizioni di parità per l'accesso alle consultazioni elettorali”.

1.4.2. Il Veneto

Per quanto riguarda, invece, la nostra Regione, il Veneto, regione a statuto ordinario, con la legge regionale 5/2012 art. 13 comma 6, le liste che vengono presentate devono seguire il principio dell'alternanza di genere. Inoltre, in ogni lista, i rappresentanti di ogni genere devono essere di numero uguale se il numero di candidate è pari, in caso contrario ogni genere deve essere rappresentato in numero non maggiore di una unità rispetto all'altro. Infine, è stato introdotto anche il principio della cosiddetta doppia preferenza di genere.

1.4.3. Commissione Pari Opportunità della Regione del Veneto

Prima di passare al capitolo successivo ed entrare al livello territoriale che più ci interessa, che è quello comunale, e, in particolare, analizzeremo nel capitolo conclusivo le politiche del Camposampierese, è necessario sottolineare la presenza della Commissione per la Realizzazione delle Pari Opportunità tra Uomo e Donna della Regione del Veneto.

Questa Commissione, che è stata istituita presso la Giunta regionale²⁹, è organo consultivo della Regione per le iniziative che riguardano la formulazione di politiche di genere e che hanno come obiettivo la piena ed effettiva realizzazione di questo principio, principio che, come ho già dimostrato, è sancito non solo a livello dello Statuto regionale ma anche dalla Costituzione.

La Commissione può, di propria iniziativa, su richiesta della Giunta o del Consiglio Regionale e in collaborazione con l'Assessorato regionale alle Pari Opportunità, formulare pareri riguardanti proposte di legge o di regolamenti sulla condizione femminile oppure concernenti anche lo stato di attuazione di determinate leggi. Inoltre, essa si fa promotrice di indagini e ricerche sulle problematiche femminili presenti nella nostra Regione con particolare attenzione al mondo delle istituzioni e della politica, del lavoro e della formazione della cultura e del sociale. Organizza poi convegni, seminari, iniziative di sensibilizzazione e percorsi di formazione e aggiornamento. Un altro grande obiettivo della Commissione è quello di consolidare la rete con le Commissioni Pari Opportunità europee, nazionali, province e comuni, percorso ancora ad oggi molto difficile.

Le premesse e le buone intenzioni di questa Commissione sono ottime ma la loro piena realizzazione rimane ancora oggi, anche a causa del difficile periodo che stiamo vivendo caratterizzato dalla pandemia, molto lontana dato che, come è anche possibile leggere dal sito della Regione del Veneto, sotto la voce "Programma attività" di questa Commissione, l'ultimo aggiornamento risale al 2015³⁰.

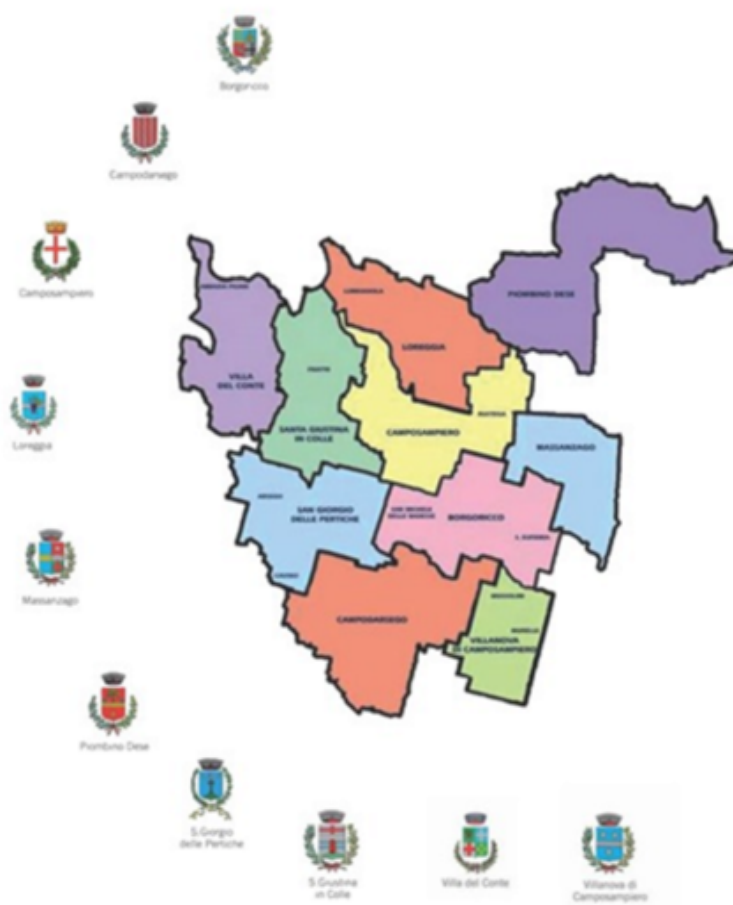
²⁹ La Commissione Pari Opportunità è stata istituita con L.R. 30 dicembre 1987, n.62 e con delibera di Giunta Regionale n. 802 del 27 maggio 2016. Essa è stata poi costituita nuovamente con D.P.G.R. N. 88 del 26 luglio 2016, modificato dal D.P.G.R. n. 129 del 22 ottobre 2018.

³⁰ <https://www.regione.veneto.it/web/pari-opportunita/programma-attivita> [ultima consultazione il 20 gennaio 2022].

CAPITOLO 2- IL LIVELLO COMUNALE

Andiamo ora ad analizzare il livello comunale. In questo capitolo presenterò innanzitutto il soggetto della mia ricerca: i Comuni del Camposampierese; porterò poi alcune leggi che assicurano la parità di genere sia per quanto riguarda la parità di accesso alle cariche politiche tra donne e uomini sia per quanto riguarda il reclutamento e i rapporti lavorativi all'interno delle pubbliche amministrazioni. Infine, spiegherò la modalità attraverso la quale ho deciso di condurre le mie interviste.

2.1. Il Camposampierese



La Federazione dei Comuni del Camposampierese è un'unione di Comuni nata il 1° gennaio 2011 in seguito alla fusione per incorporazione dell'Unione dei Comuni del Camposampierese e dell'Unione dell'Alta Padovana³¹.

All'articolo 4 della legge 7 aprile 2014 n.56, legge che detta disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni, si dice che:

“Le unioni di comuni sono enti locali costituiti da due o più comuni per l'esercizio associato di funzioni o servizi di loro competenza; le unioni e le fusioni di comuni sono disciplinate dai commi da 104 a 141”.

In particolare, questa unione ricopre un'area di circa duecento chilometri quadrati in cui abitano circa novantamila abitanti³², suddivisi in ben dieci Comuni che sono quelli di:

- Borgoricco;
- Campodarsego;
- Camposampiero;
- Santa Giustina in Colle;
- San Giorgio delle Pertiche;
- Loreggia;
- Massanzago;
- Piombino Dese;
- Villa del Conte;
- Villanova di Camposampiero.

Lo Statuto di questa unione che è stato approvato con Deliberazione di Consiglio n. 23 del 27 settembre 2018 detta disposizioni in termini di principi e norme fondamentali sull'organizzazione e il funzionamento dell'Ente. In particolare, esso è articolato nei seguenti sette Titoli:

- Titolo I: Principi Fondamentali
- Titolo II: Competenze
- Titolo III: Organizzazione di Governo
- Titolo IV: Organizzazione Amministrativa

³¹ <https://www.fcc.veneto.it/hh/index.php?jvs=0&acc=1> [ultima consultazione il 25.01.2022]

³² I dati sull'Unione nel sito ufficiale della Federazione del Camposampierese non sono ancora stati aggiornati dopo il recesso ufficiale del Comune di Trebaseleghe, che risale al gennaio del 2020; pertanto ho effettuato personalmente il calcolo di questi dati.

- Titolo V: Finanza e Contabilità
- Titolo VI: Pubblicità e Trasparenza
- Titolo VII: Norme Transitorie e Finali

Oggigiorno, dal momento che i governi locali sono chiamati ad affrontare sfide sempre più difficili derivanti dai processi di globalizzazione dell'economia e di europeizzazione del sistema politico ed economico e dal momento che il Comune tipico italiano è un'unità molto piccola, si corre il rischio di rimanere ai margini di questi flussi. Questo porterebbe un'erogazione non adeguata dei servizi da parte dei Comuni nei confronti dei cittadini.

L'associazionismo comunale è un fenomeno tutt'altro che nuovo in Veneto: già a partire dagli anni Settanta vennero approvate alcune leggi regionali atte a creare le prime forme di associazionismo tra comuni che volevano gestire congiuntamente alcuni servizi. In seguito, a partire dagli anni Novanta, ci furono una serie di altre norme e riforme che disciplinarono a livello nazionale queste modalità di collaborazione tra i Comuni come, ad esempio, la convenzione, il consorzio, la fusione. Più di recente il D.L. 78 del 31 maggio 2019, obbligando i Comuni con meno di cinquemila abitanti e tremila per quelli montani alla gestione associata di servizi e di almeno tre funzioni fondamentali mediante convenzione, unione o fusione di comuni, ha portato ad un notevole aumento del ricorso alla gestione associata di servizi e funzioni fondamentali mediante convenzione, unione o fusione di comuni e porta anche a una cosiddetta nuova stagione di riforme istituzionali su base regionale³³.

La cooperazione comunale costituisce, quindi, un ottimo mezzo per, anche a fronte dei notevoli tagli da parte dello Stato sulla spesa pubblica destinata a questi enti, rispondere a queste sfide, evitando la privatizzazione dei servizi pubblici, ma è anche uno strumento atto a garantire la salvaguardia delle entità locali. Infatti, all'articolo 2 dello Statuto del Camposampierese, intitolato "Finalità", troviamo per iscritto al primo comma i motivi principali per i quali questa unione è stata creata e sono, citando l'articolo, "creare, attraverso servizi e politiche pubbliche adeguate, un ambiente favorevole alla crescita, un ambiente che permetta al cittadino di essere attivo nel perseguire le proprie aspirazioni ed

³³ Informazioni tratte da *Enti intermedi, sviluppo locale e sostenibilità istituzionale: una chiave di lettura a partire dal caso del Veneto* di Patrizia Messina.

il proprio progetto di vita”³⁴. E ancora, al secondo comma, “realizzare economie di scala e un livello adeguato di servizi per l’intero territorio, esercita congiuntamente una pluralità di funzioni amministrative attraverso il trasferimento e la convenzione di funzioni e servizi da parte dei Comuni”. Tutte le funzioni e i servizi che sono e devono essere trasferiti alla Federazione sono elencati all’articolo 8 del Titolo II, che, al secondo comma, stabilisce anche: *“Il Comune che non trasferisce tutte le funzioni ed i servizi indicati nella tabella n. 1 non può aderire all’Unione di Comuni “Federazione dei Comuni del Camposampierese”*³⁵.

Per quanto riguarda gli organi, invece, essi sono elencati al Titolo III, Organizzazione del Governo, e sono: il Presidente, la Giunta e il Consiglio. Mentre la Giunta, la quale propone l’indirizzo politico-amministrativo dell’Unione e ne cura l’attuazione, è composta dai Sindaci dei Comuni associati, il Consiglio è composto dal Presidente e da trenta Consiglieri³⁶, tre per ognuno dei Comuni associati.

Quello che da subito risalta, però, è la mancanza all’interno dello statuto di un meccanismo volto a garantire la parità di genere all’interno di quest’ultimo organo. Nella Giunta tale meccanismo è matematicamente impossibile da prevedere, in quanto i sindaci vengono eletti dai cittadini e non possono dunque essere scelti in alcun altro modo. Per le liste che si candidano alle elezioni comunali, ci sono già delle procedure che regolano la parità di genere, procedure che metterò in evidenza nel paragrafo successivo ma, giusto per sottolineare un ulteriore dato, la carica di Sindaco è ricoperta solamente da due Comuni su dieci, che, in punti percentuali corrisponde solamente al 20 per cento³⁷.

La scelta dei componenti del Consiglio della federazione avviene invece nei rispettivi Consigli dei vari comuni associati. In questo caso, a parer mio, dovrebbe essere prevista la clausola secondo cui il sesso sottorappresentato deve essere almeno un terzo del totale dei consiglieri.

³⁴ https://www.fcc.veneto.it/ae00725/images/STATUTO/STATUTO_approvato%20DC%2023_2018.pdf.
[ultima consultazione il 10.02.2022]

³⁵ La tabella n.1 a cui ci si riferisce è quella contenuta all’articolo 8, in cui sono elencate le funzioni fondamentali e i servizi della Federazione.

³⁶ Nello statuto a cui mi riferisco, in realtà, c’è scritto che il Consiglio è formato da trentatré consiglieri. Ad oggi ce ne sono solo trenta poiché recentemente un Comune, che è quello di Trebaseleghe, è uscito dalla Federazione.

³⁷ Questo dato verrà ripreso poi nel capitolo 3.2.

Questa considerazione potrebbe sembrare una sfumatura di poco conto ma non lo è e la risposta la si trova proprio nella formazione del Consiglio dell'Unione dove ci sono ben ventidue uomini e otto donne, che rappresentano rispettivamente il 77,33 e il 26,66 punti percentuali del totale.

In particolare, andando nel dettaglio, tre Comuni su dieci hanno portato in Consiglio tre uomini su tre, sei Comuni hanno, invece, come loro rappresentati due uomini e una donna e solamente un Comune presenta due donne e un uomo.

Un aspetto positivo è il fatto che la carica di Presidente del Consiglio dell'Unione è ricoperta da una donna, ed è positivo in quanto appartiene al sesso sottorappresentato. D'altro canto, è necessario sottolineare anche il fatto che, se analizziamo l'articolo 17-bis "La Presidenza del Consiglio dell'Unione", il suo sembrerebbe, in parte, un ruolo marginale, poiché, oltre ad assicurare l'ordine e il corretto funzionamento dell'istituzione e delle sue sedute, non è strumento di attuazione di indirizzo politico. Il comma 5 di questo articolo recita:

"Il Presidente rappresenta il Consiglio nella sua unità istituzionale. Non è strumento di attuazione di un indirizzo politico. Ha funzione neutrale, finalizzata al corretto funzionamento dell'istituzione consigliare".

Inoltre, a livello di Federazione, ho notato la mancanza di un Comitato Pari Opportunità; ciò non significa che non ci siano, o non siano stati fatti, progetti per sostenere questa causa ma, certamente, un Comitato o una Commissione consentirebbe di sviluppare in modo più definito, continuativo e forse anche accattivante una serie di progetti ed iniziative riguardanti quest'ambito, il quale rimane ancora ad oggi così complesso e delicato.

2.2. Misure adottate per la parità di accesso alle cariche elettive a livello comunale

La legge 23 novembre 2012, n. 215 detta disposizioni promuoventi l'equilibrio della rappresentanza di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali.

In particolare, per quanto riguarda l'elezione dei consigli comunali, nei Comuni con popolazione superiore a 5.000 abitanti la legge prevede le seguenti misure:

- la cosiddetta **quota di lista** secondo cui nelle liste dei candidati nessuno dei due sessi può essere rappresentato in misura superiore a due terzi³⁸;
- la doppia **preferenza di genere**, la quale consente all'elettore di esprimere due preferenze, purché siano di candidati di sesso diverso, pena l'annullamento della seconda preferenza³⁹.

Nel caso in cui le disposizioni sulla quota di lista non venissero rispettate sono previsti dei meccanismi sanzionatori che variano a seconda del numero di abitanti di un determinato comune.

In particolare, nei Comuni con una popolazione superiore a 15.000 abitanti, nel caso in cui il rispetto della quota venisse meno, la Commissione elettorale riduce la lista. Verranno cancellati quindi i candidati del genere più rappresentato partendo dall'ultimo fino ad arrivare al rispetto della quota. Se, in seguito alla cancellazione, la lista dovesse contenere un numero di candidati inferiore al minimo prescritto dalla legge, essa sarebbe ricsusata e di conseguenza decadrà.

Nei Comuni con popolazione compresa fra 5.000 e 15.000 abitanti, la Commissione elettorale, nella medesima fattispecie, procederà ancora una volta alla cancellazione dei candidati del genere più rappresentato partendo dall'ultimo ma in questo caso la riduzione della lista non può determinare un numero di candidati inferiore al minimo prescritto dalla legge. Ne consegue che non ci sarà la decadenza della lista. In ogni caso, anche senza la decadenza della lista, si assicura la presenza di entrambi i sessi. Allo stesso modo, questa legge prevede anche che la nomina da parte del sindaco della Giunta comunale rispetti il principio delle pari opportunità tra donne e uomini.

La legge 23 novembre 2012, n. 215 modifica anche la norma del testo unico degli enti locali (TUEL) che disciplina il contenuto degli statuti comunali e provinciali con

³⁸ L. n. 215/2012, articolo 2, comma 1, lettera c: *«all'articolo 71: 1) dopo il comma 3 è inserito il seguente: «3-bis. Nelle liste dei candidati è assicurata la rappresentanza di entrambi i sessi. Nelle medesime liste, nei comuni con popolazione compresa tra 5.000 e 15.000 abitanti, nessuno dei due sessi può essere rappresentato in misura superiore ai due terzi dei candidati, con arrotondamento all'unità superiore qualora il numero dei candidati del sesso meno rappresentato da comprendere nella lista contenga una cifra decimale inferiore a 50 centesimi».*

³⁹ L. n. 215/2012, articolo 2, comma 1, lettera c: *«2) al comma 5 sono aggiunti, in fine, i seguenti periodi: «Nei comuni con popolazione compresa tra 5.000 e 15.000 abitanti, ciascun elettore può esprimere, nelle apposite righe stampate sotto il medesimo contrassegno, uno o due voti di preferenza, scrivendo il cognome di non più di due candidati compresi nella lista collegata al candidato alla carica di sindaco prescelto. Nel caso di espressione di due preferenze, esse devono riguardare candidati di sesso diverso della stessa lista, pena l'annullamento della seconda preferenza».*

riferimento alle pari opportunità. Gli statuti devono stabilire norme che servono a “garantire”, e non solo a “promuovere” la presenza di entrambi i sessi nelle giunte e negli organi collegiali non elettivi del comune e della provincia e gli enti locali sono tenuti ad adeguare i propri statuti e regolamenti alle nuove disposizioni entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della legge.

Inoltre, i giudici amministrativi hanno riconosciuto come vincolanti e non meramente programmatici i principi contenuti in questa norma e all’articolo 51 della Costituzione riguardanti la parità di accesso alle cariche elettive e agli uffici pubblici, dichiarando illegittime le giunte composte da soli uomini; più volte sono state quindi annullate delibere di nomina di giunte che non rispettavano i principi inerenti alla parità di genere, che erano previsti dai rispettivi statuti.

2.3. Le pari opportunità all’interno delle pubbliche amministrazioni

Negli anni sono stati emanati una serie di decreti contenenti norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni. Un esempio è il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, il cui scopo è quello di accrescere l’efficienza delle amministrazioni, razionalizzare i costi del lavoro pubblico e ottimizzare l’utilizzo delle risorse umane, curandone la formazione e lo sviluppo e garantendo pari opportunità ai lavoratori e alle lavoratrici⁴⁰. Questo principio viene ripreso poi all’articolo 7 comma 1 del medesimo decreto in cui viene dichiarato che le pubbliche amministrazioni garantiscono pari opportunità tra donne e uomini non solo nell’accesso al lavoro, ma anche il trattamento di quest’ultimo. Al comma 4 invece si garantisce il fine di voler contribuire anche allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione⁴¹.

In tema di pari opportunità e reclutamento le pubbliche amministrazioni:

- devono rispettare il principio delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori nelle procedure di reclutamento del personale;⁴²

⁴⁰ Art. 1, comma 1, d. lgsl. 30 marzo 2001, n. 165.

⁴¹ Art. 7, comma 4, d. lgsl. 40 marzo 2001, n. 165: “*Le amministrazioni pubbliche curano la formazione e l’aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì, l’adeguamento dei programmi formativi, al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione*”.

⁴² Art. 35, comma 3, d. lgsl. 40 marzo 2001, n. 165.

- devono riservare alle donne almeno un terzo dei posti di componenti delle commissioni di concorso⁴³;
- devono adottare atti regolamentari che assicurino pari opportunità tra donne e uomini sul lavoro⁴⁴;
- devono garantire alle dipendenti la partecipazione a corsi di formazione e aggiornamento professionale, adottando forme di partecipazione che siano in grado di consentire loro la conciliazione tra la vita professionale e quella familiare⁴⁵;
- possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività di Comitati pari opportunità (CUG), nell'ambito delle disponibilità di bilancio⁴⁶.

Un'ulteriore direttiva recante *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”* è stata adottata il 23 maggio 2007 mentre, successivamente, con la legge 4 novembre 2010 n.183 è stata prevista anche l'istituzione di *“Comitati unici di garanzia”*, aventi lo scopo di favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico in un ambiente caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità e benessere generale.

In seguito, sono state dettate ulteriori linee-guida comunitarie e disposizioni nazionali. Si è ritenuto necessario, quindi, un nuovo e più aggiornato intervento contenente linee di indirizzo che devono orientare le pubbliche amministrazioni in materia di promozione della parità e delle pari opportunità. È stata dunque adottata la direttiva n.2 del 26 giugno 2019 che va a sostituire quella del 23 maggio 2007. Dopo la premessa generale, al punto due, la direttiva detta in dettaglio misure e azioni che le pubbliche amministrazioni devono rispettare per giungere agli obiettivi che la direttiva stessa enuncia, che sono:

- la promozione e la diffusione dei principi di parità e pari opportunità, atti ad eliminare ogni forma di discriminazione nei luoghi di lavoro;
- aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali;
- lo sviluppo una cultura organizzativa di qualità che promuove il rispetto della dignità delle persone.

⁴³ Art. 57, comma 1, lettera a, d. lgsl. 40 marzo 2001, n. 165.

⁴⁴ Art. 57, comma 1, lettera b, d. lgsl. 40 marzo 2001, n. 165.

⁴⁵ Art. 57, comma 1, lettera c, d. lgsl. 40 marzo 2001, n. 165.

⁴⁶ Art. 57, comma 1, lettera d, d. lgsl. 40 marzo 2001, n. 165.

Una volta stabiliti gli obiettivi principali, al punto tre vengono elencate concretamente le azioni da perseguire secondo i principi costituzionali e quelli di altre leggi già vigenti in materia. Tali leggi sono a loro volta suddivise in sei aree di intervento:

1. Prevenzione e rimozione delle discriminazioni;
2. Piani triennali di azioni positive;
3. Politiche di reclutamento e gestione del personale;
4. Organizzazione del lavoro;
5. Formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
6. Rafforzamento dei Comitati unici di garanzia.

Cercherò ora di fare una veloce presentazione riguardante solamente alcune delle azioni che le pubbliche amministrazioni devono mettere in atto secondo questa direttiva. Con riferimento al primo ambito che è quello sulla prevenzione e rimozione delle discriminazioni, la direttiva sancisce il divieto di ogni discriminazione sia nell'accesso al lavoro sia nel trattamento giuridico, alla carriera e al trattamento economico; lo stesso principio vale nella stipulazioni di atti o patti per la cessazione del rapporto giuridico per discriminazioni che sono basate sul sesso, sul matrimonio, sulla maternità o a causa della domanda o fruizione del periodo di congedo parentale o per malattia del bambino. In aggiunta, il datore di lavoro deve assicurare un ambiente di lavoro che rispetta l'integrità fisica e morale e la dignità di tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici.

Le politiche di reclutamento e gestione del personale devono rimuovere tutti i fattori ostativi al raggiungimento delle pari opportunità garantendo anche l'equilibrio nelle posizioni apicali senza alcuna penalizzazione discriminatoria nell'assegnazione degli incarichi nelle posizioni organizzative e nella preposizione agli uffici di livello dirigenziale⁴⁷. Le stesse modalità vengono poi riprese anche nell'organizzazione del

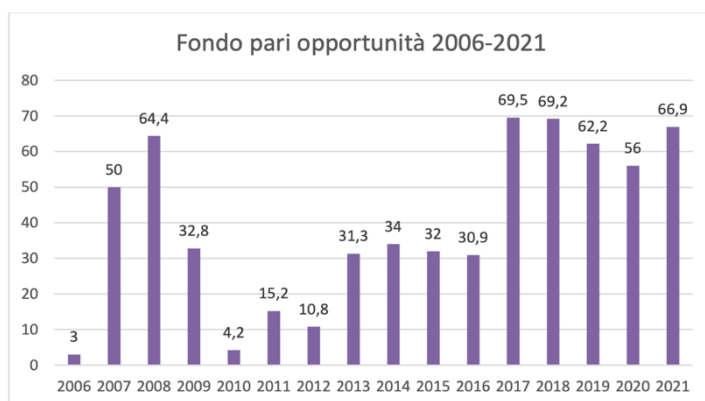
⁴⁷Secondo l'articolo, le amministrazioni pubbliche devono:

a) rispettare la normativa vigente in materia di composizione delle commissioni di concorso, con l'osservanza delle disposizioni in materia di equilibrio di genere;
b) osservare il principio di pari opportunità nelle procedure di reclutamento (art. 35, comma 3, lett. c), del d.lgs. n. 165 del 2001) per il personale a tempo determinato e indeterminato;
c) curare che i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali tengano conto del principio di pari opportunità (art. 19, commi 4-bis e 5-ter, del d.lgs. n. 165 del 2001; art. 42, comma 2, lett. d), del d.lgs. n. 198 del 2006; art. 11, comma 1, lett. h), della legge n. 124 del 2015);

lavoro, dove deve essere garantito un ambiente sereno, privo di ogni discriminazione e dove viene garantita la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita.

Per concludere, anche se non è una misura che riguarda direttamente l'ambito delle pubbliche amministrazioni, vorrei sottolineare che, presso la Presidenza del Consiglio con l'articolo 19 del d.l. n. 223/2006, è stato istituito un Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità, fondo che dal 2006, come mostra la tabella di seguito allegata, è stato ampliato di anno in anno, dato che è stato oggetto di interventi legislativi che ne hanno ampliato le finalizzazioni in quota parte e questo ci lascia ben sperare ad una sensibilizzazione sempre maggiore su questo argomento.

Fig. 9⁴⁸



2.4. Metodologia della mia analisi

Come già ribadito sin dal primo capitolo, il mio soggetto di studio sono i Comuni della Federazione del Camposampierese. Ho deciso di intervistare per ogni Comune facente parte di questa Unione l'assessore o il consigliere con delega alle pari opportunità o, in assenza di tale delega, l'assessore con l'ambito di riferimento più vicino a questo argomento.

d) monitorare gli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, le indennità e le posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra donne e uomini e promuovere le conseguenti azioni correttive, dandone comunicazione al CUG;

e) adottare iniziative per favorire il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi;

f) tenere conto, in generale, nelle determinazioni per l'organizzazione degli uffici e per la gestione dei rapporti di lavoro, del rispetto del principio di pari opportunità (articolo 5, comma 2, del d.lgs. 165/2001)."

⁴⁸ Figura tratta da *Legislazione e politiche di genere*, n. 62 Terza edizione, Camera dei deputati, servizio studi.

Le modifiche legislative che sono intervenute nel tempo, come dimostrato nei paragrafi precedenti, hanno certamente contribuito a rafforzare ed implementare la presenza delle donne nelle pubbliche amministrazioni sia a livello politico sia a livello di personale dipendente. Tuttavia, questo notevole passo in avanti non porta ad una risoluzione automatica del problema, in quanto delle buone leggi sono sicuramente un ottimo mezzo per raggiungere l'obiettivo di piena realizzazione delle pari opportunità in tutti gli ambiti della vita pubblica, ma per farlo servono ulteriori strumenti e degli attori politici capaci di sfruttare al meglio queste opportunità. La cosiddetta "via giudiziaria" per il rispetto delle pari opportunità, infatti, se utilizzata in modo superficiale non porterà a nulla, se non a dei semplici dati statistici che vedono l'implemento della presenza femminile nell'accesso alle cariche pubbliche ma che magari non saranno in grado di relazionarsi in maniera efficace con gli apparati amministrativi, dimostrandosi inefficienti nel programmare iniziative pubbliche di rilievo.

D'altro canto, un aumento della presenza femminile nei vari livelli di governance è sicuramente un'ottima base da cui partire e questo viene anche ribadito nel documento redatto dell'European Institute for Gender Equality "L'uguaglianza di genere nel processo decisionale politico" che, citandolo, afferma:

*"Oltre a rafforzare e migliorare il sistema democratico, la partecipazione di un maggior numero di donne al potere decisionale politico presenta molti effetti positivi sulla società, che possono aiutare a migliorare la vita delle donne e degli uomini. Tali benefici includono: società più eque e governance esclusiva, tenori di vita più elevati, uno sviluppo nel campo dell'istruzione, della sanità e delle infrastrutture, nonché una diminuzione della corruzione politica"*⁴⁹.

In ragione di ciò, gli elementi ricercati e verificati nel mio campo d'indagine riguardano una duplice dimensione:

1. la prima si riferisce all'organizzazione e alla presenza femminile all'interno dell'Ente comune, sia nell'ambito politico che in quello dei dipendenti;
2. la seconda riguarda le principali attività e opportunità, sempre che ce ne siano, per la cittadinanza concernenti le pari opportunità.

⁴⁹http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/2016.1523_mh0116064itn_pdfweb_20170511095721.pdf [ultima consultazione il 17.02.2022].

In altre parole, quindi, lo scopo della mia ricerca è stato quello di, da un lato, verificare il rispetto delle principali misure imposte dalle norme come, ad esempio, quello della giusta percentuale della presenza femminile nelle varie giunte e dall'altro quello di riuscire ad avere un quadro abbastanza completo seppur generale delle politiche e delle iniziative adottate dai singoli Comuni, cercando di vedere quale rapporto sussiste tra queste due variabili.

Per la conduzione delle interviste e l'elaborazione di questo mio breve lavoro, mi sono ispirata e basata a uno studio con titolo "Le donne nel processo di decisione politica e nell'azione di governo: approfondimenti qualitativi", condotto dall'IRPPS, l'Istituto di Ricerche sulla Popolazione e le Politiche Sociali.

In questo documento sono stati selezionati sei Comuni provenienti da tutta Italia⁵⁰, i quali sono stati poi messi in comparazione al Comune di Reggio Emilia, in quanto, secondo l'analisi condotta in questo lavoro, questo Comune è considerato un esempio di benchmark, poiché sembra aver implementato tutti gli indicatori di qualità da loro presi in considerazione nell'elaborazione del lavoro.

In tutte le interviste le domande da me poste sono state le medesime per ogni Comune, l'unica differenza è stata la modalità con la quale sono state condotte e questo fattore è dipeso dalla disponibilità del consigliere o dell'assessore interessata. In particolare, alcune di queste le ho fatte di persona, recandomi nei vari Comuni mentre in altri casi, dal momento che ci troviamo in tempi di Covid-19, sono state condotte telematicamente attraverso la piattaforma zoom oppure sotto forma di questionario che ho inviato tramite mail.

All'inizio di ogni intervista ho chiesto esplicitamente il consenso di poter registrare al mio interlocutore, in modo tale da raccogliere le informazioni nel modo più completo possibile, richiesta che, per mia fortuna, è stata accolta da tutte.

L'intervista sarà articolata in due parti:

- La prima è composta da sette domande aperte, alcune delle quali abbastanza generiche. La decisione di porre alcune domande molto generiche non è casuale,

⁵⁰ In particolare, sono stati selezionati due Comuni del Sud, quello di Vibo Valentia e Tito, due del Centro, quelli di Nettuno e Poggio Mirteto, uno del Nord Est, quello di Breganze, e uno del Nord Ovest, quello di Vimercate.

poiché in questo modo non ho condotto l'interlocutore ad un ragionamento o una risposta preimpostata. Ciò ha permesso al mio interlocutore di esprimere la sua opinione nel modo più libero possibile. Ho fatto questa scelta perché non volevo analizzare solamente dei dati empirici ma anche cercare di capire, per quanto possibile, l'idea diffusa nelle amministratrici da me intervistate che hanno di pari opportunità e dei mezzi utilizzati che sono a loro disposizione per poterle implementare;

- Successivamente ho creato una tabella, sempre basandomi sul lavoro condotto dall'IRPPS sopracitato, con domande più specifiche atte a verificare in ognuno dei comuni interessati se sono stati adottati gli atti in ottemperanza delle norme vigenti come, ad esempio, il rispetto delle quote di genere nelle cariche politiche ai sensi della legge n. 215/2012.

Nel capitolo successivo presenterò quindi tutti i dati che ho raccolto e subito dopo la mia analisi, la quale si è basata anche sulla ricerca e verifica nei diversi siti ufficiali dei Comuni della presenza o meno, ad esempio, di sportelli per le donne o iniziative sponsorizzate a favore di ciò.


CAPITOLO 3- RACCOLTA ED ANALISI DEI DATI RACCOLTI

Il capitolo successivo sarà articolato in due parti: nella prima presenterò direttamente tutte le interviste posizionate nel capitolo in base all'ordine cronologico in cui sono state fatte. Nella seconda parte, invece, si analizzano i dati raccolti.

Ho deciso di costruire anche delle piccole tabelle per ogni Comune racchiudendo alcune informazioni "di contesto" in riferimento al numero della popolazione, alla composizione del Consiglio comunale, alla forza politica preminente e l'anno in cui sono state fatte le ultime elezioni.

3.1. Raccolta dati

3.1.1. Intervista al Comune di Villanova di Camposampiero

Comune di Villanova 	
Dimensione (numero di abitanti, fonte Istat, ultimo dato disponibile)	6.121
Maggioranza politica	lista civica "Rinnoviamo Villanova"
Composizione del consiglio comunale (maggioranza e minoranza)	6 donne e 7 uomini
Ultime elezioni	10-giu-18

L'intervista è stata fatta a Elena Pagetta, assessore alle Politiche sociali, Istruzione e Urbanistica.

1. Che cosa significa per lei parità di genere?

La parità di genere, per quanto mi riguarda, consiste nel garantire le stesse opportunità e possibilità alle persone, indipendentemente dal proprio genere.

2. Quali sono, secondo lei, le principali azioni da introdurre per il raggiungimento della parità di genere? (sia a livello comunale che non)

Innanzitutto, occorre partire abbattendo gli stereotipi, i pregiudizi e i luoghi comuni che attribuiscono al genere e a determinate fasce di età incapacità o difficoltà lavorative legate anche alla gestione dei tempi di vita e di lavoro, ai permessi lavorativi per l'accudimento (L.104) o altro. Ad ogni livello dobbiamo metterci in testa che la maternità è un valore, non un costo.

3. Secondo lei, in Italia, esiste una cultura che rallenta il raggiungimento della parità di genere?

Sì, ed è ancora molto radicata, credo che questo nasca dal fatto che molti compiti extra lavorativi siano ritenuti di competenza solo ed esclusivamente della donna e ciò crea delle situazioni di svantaggio. In alcuni ambiti addirittura si pensa che il genere influenzi anche le capacità lavorative.

4. Entrando nel mondo della politica, si è mai chiesta il perché del giudizio sociale sulla donna nell'attività politica? L'ha percepito nel momento della sua candidatura e, in tal caso, come l'ha affrontato?

A livello generale non mi sono mai chiesta il perché del giudizio sociale sulla donna nell'attività politica, ma credo che sia sovrapponibile a quello in ambito lavorativo.

Nel mio caso, però, sia al momento della candidatura, che successivamente non ho percepito uno svantaggio. Ho la fortuna di collaborare con un Sindaco dalla moderna mentalità, che ha voluto fortemente la pari rappresentanza di genere all'interno della sua squadra e che ritiene che la componente femminile risulti strategica per la propria sensibilità intesa come valore, anche nelle questioni politiche.

5. Mi fornirebbe un quadro generale sulle politiche e servizi a favore delle donne e della loro posizione nella società nel vostro Comune?

Analizzando i bisogni delle donne nel nostro Comune, abbiamo rilevato che, nella stragrande maggioranza, hanno bisogno di politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, seguono i bisogni socioeconomici, di prevenzione alle patologie e infine di prevenzione e supporto nei casi di maltrattamento in famiglia.

Abbiamo perciò dato il via al progetto "la famiglia al centro" che sostiene le famiglie e in particolar modo le donne, su cui ricade il compito dell'accudimento dei figli. Il progetto prevede diversi ambiti:

- doposcuola con mensa e trasporto, a sostegno dei genitori lavoratori;
- doposcuola con sostegno DSA, a sostegno delle famiglie con fragilità legate ai disturbi di apprendimento dei figli;
- corsi preparto e post partum, a sostegno del delicato momento della maternità;
- babysitteraggio su richiesta, a sostegno di chi non ha appoggi familiari
- centro sollievo per le persone affette da decadenza cognitiva, per alleggerire i caregiver (solitamente figlie) per alcune ore alla settimana.

Inoltre, nell'assegnazione dei contributi sociali siamo particolarmente attenti ai nuclei fragili e alle difficoltà genitoriali, il confronto è nella quasi totalità dei casi con la componente femminile della famiglia.

Particolare attenzione viene rivolta, inoltre, nei confronti dei casi di violenza domestica, non abbiamo adottato uno sportello dedicato perché beneficiamo di un'ampia e strutturata linea diretta con l'ulss6 e con il Centro Veneto Progetti Donna (centro antiviolenza), inoltre annualmente organizziamo attività di sensibilizzazione su questo tema: incontri, approfondimenti, camminate contro la violenza, ecc. Nel 2021 abbiamo previsto anche una serata-evento proponendo un concerto ad hoc.

Da sempre abbiamo a cuore anche la salute delle donne. Proprio per questo annualmente programmiamo incontri informativi sulle patologie femminili, coinvolgendo medici esperti, e l'evento "prevenzione è vita", con il quale, grazie anche al supporto delle aziende del territorio, riusciamo ad offrire alle nostre concittadine 50 mammografie gratuite per la prevenzione del tumore al seno.

Proseguendo, il nostro Comune adotta politiche family-friendly sul posto di lavoro, e ci impegniamo ad ascoltare con molta attenzione le esigenze delle nostre collaboratrici e dei nostri collaboratori.

Infine, non può essere considerata un'inerzia una questione squisitamente culturale: in ogni testo scritto dall'Amministrazione si riporta prima il genere femminile e poi quello maschile (ad esempio: gentili concittadine/i). I grandi valori si vedono anche nelle "piccole" cose quotidiane.

6. Alcuni dei ruoli apicali dei dipendenti dell'Ente sono ricoperti da donna?

Due ruoli apicali su cinque sono assegnati a donne: il segretario comunale e la Responsabile dell'Area Segreteria.

7. Quale può essere un messaggio da trasmettere alle giovani ragazze di oggi, le donne del domani?


Credo che sia importante che prima di tutto le donne difendano le donne, spesso siamo le prime a ritenere svantaggioso lavorare con il nostro stesso genere, a volte addirittura per gli stessi stereotipi espressi precedentemente. È fondamentale un cambio di mentalità prima di tutto nelle donne e tra donne: la parità di genere deve essere trasmessa di madre in figlia.

Un messaggio che mi sento di suggerire è "fate squadra!"

Tabella:

Indicatore	Presenza
Presenza femminile nei ruoli apicali dei dipendenti dell'Ente	Si
Analisi in ottica di genere del personale dell'Ente	Si
Promozione politiche di conciliazione per il personale dell'Ente	Si
Presenza sportelli dedicati a problematiche del personale (es sportello anti mobbing, sportello violenza)	No, l'ufficio servizi sociali indirizza alle associazioni specifiche
Presenza di organismi promossi dalla Pubblica Amministrazione per la promozione delle pari opportunità (commissioni, comitati, consulte etc.)	No
Delega e/o Assessorato alle pari opportunità	No
Organizzazione di manifestazioni, convegni, corsi di formazione etc. sulle tematiche di genere	Si
Visibilità sul sito dell'Ente delle tematiche di genere dell'amministrazione	Si
Presenza sportelli dedicati a problematiche della cittadinanza (es sportello anti mobbing, sportello violenza, SI sportello diritti etc.)	No, l'ufficio servizi sociali indirizza alle associazioni specifiche
Adozione di misure o attività per la promozione di azioni di avvio dell'occupazione femminile e/o per lo sviluppo e il consolidamento di attività imprenditoriali	No
Adozione delle procedure per la valutazione in ottica di genere di ogni legge, regolamento, atto amministrativo	Si
Adozione di un linguaggio non sessista nell'uso della lingua italiana negli atti pubblici e negli atti amministrativi interni	No
Adozione delle procedure per la valutazione in ottica di genere del Bilancio	No

3.1.2. Intervista alla Città di Campodarsego

Città di Campodarsego 	
Dimensione (numero di abitanti, fonte Istat, ultimo dato disponibile)	14.638
Maggioranza politica	lista civica "Valter Gallo uno di noi"
Composizione del consiglio comunale (maggioranza e minoranza)	5 donne e 12 uomini
Ultime elezioni	21-set-20

L'intervista è stata fatta a Fiorella Bedin, assessore al sociale. In questo comune la delega alla delega alle Pari Opportunità è in capo al consigliere Valeria Rubin ma, dal momento che le elezioni sono state fatte nel settembre 2020, l'intervista è stata fatta all'assessore che sta ricoprendo per la terza volta consecutiva questo ruolo e quindi la sua visione era più completa.

1. Che cosa significa per lei parità di genere?

La parità di genere significa garantire uguali diritti e doveri ad entrambi i sessi.

2. Quali sono, secondo lei, le principali azioni da introdurre per il raggiungimento della parità di genere?

Purtroppo, la società ha una mentalità chiusa in questo ambito anche se per fortuna con gli anni le cose sono migliorate

3. Secondo lei, in Italia, esiste una cultura che rallenta il raggiungimento della parità di genere?

Sì, ed è ancora molto radicata. Questo causa, a parer mio, un rallentamento al raggiungimento della parità di genere. Molto incide poi la sensibilità di ogni individuo.

4. Entrando nel mondo della politica: si è mai chiesta il perché del giudizio sociale sulla donna nell'attività politica? L'ha per capita nel momento della sua candidatura e, in tal caso, come l'ha affrontato?

Le questioni politiche sono sempre state riservate agli uomini fino al secolo scorso, quando le donne hanno cominciato a far valere i propri diritti. Secondo la società il lavoro della donna era quello di badare e crescere i figli e "prendersi cura" della casa; quindi, siamo sempre rimaste escluse dalla vita politica ed economica della città.

Da quando sono entrata in questo mondo non ho mai percepito, perlomeno nei miei confronti, discriminazioni di genere. La mia posizione è sempre stata rispettata sia dagli uomini che dalle donne.

5. Mi fornirebbe un quadro generale sulle politiche e servizi a favore delle donne e della loro posizione nella società nel vostro Comune?

Le iniziative che forniamo al momento non sono molte, poiché il Covid-19 ci ha bloccato molti progetti ed iniziative. Innanzitutto, cerchiamo di andare incontro alle madri residenti nel nostro Comune garantendo il servizio del dopo scuola per i bambini della scuola primaria e contribuendo al costo del servizio scuolabus per tutti i ragazzi e le ragazze. Abbiamo contribuito per circa il 30% del costo totale al pagamento di un corso di nuoto per i bambini di tutte le nostre scuole primarie organizzato con la scuola. Successivamente, in collaborazione con le parrocchie, abbiamo dato avvio a un corso di italiano per madri straniere cercando di aiutarle, attraverso l'insegnamento della lingua italiana, ad un maggior inserimento nella società. Infine, avendo da sempre cuore la salute delle donne, abbiamo aderito al progetto "prevenzione è vita" programmando alcuni incontri informativi sulle patologie femminili, coinvolgendo medici esperti; grazie a questo progetto e al supporto delle aziende del territorio siamo riusciti ad offrire alle nostre concittadine con età superiore ai 45 anni circa cinquanta mammografie gratuite per la prevenzione del tumore al seno.

6. Percentuale di presenza femminile nei ruoli apicali dei dipendenti dell'Ente


Negli anni passati la presenza maschile è sempre stata nettamente superiore a quella femminile. Ad oggi invece le donne stanno iniziando ad essere presenti in maggior numero, ricoprendo anche ruoli apicali all'interno del nostro Ente.

7. Quale può essere un messaggio da trasmettere alle giovani ragazze di oggi, cioè le donne del domani?

Il messaggio che vorrei lanciare è il seguente: credete sempre in voi stesse, aprite i vostri orizzonti il più possibile e non smettete mai di combattere per i vostri ideali senza farvi mai sottovalutare da nessuno.

Indicatore	Presenza
Presenza femminile nei ruoli apicali dei dipendenti dell'Ente	Si
Analisi in ottica di genere del personale dell'Ente	Si
Promozione politiche di conciliazione per il personale dell'Ente	No
Presenza sportelli dedicati a problematiche del personale (es sportello anti mobbing, sportello violenza)	No
Presenza di organismi promossi dalla Pubblica Amministrazione per la promozione delle pari opportunità (commissioni, comitati, consulte etc.)	No
Delega e/o Assessorato alle pari opportunità	Si
Organizzazione di manifestazioni, convegni, corsi di formazione etc. sulle tematiche di genere	No
Visibilità sul sito dell'Ente delle tematiche di genere dell'amministrazione	No
Presenza sportelli dedicati a problematiche della cittadinanza (es sportello anti mobbing, sportello violenza, SI sportello diritti etc.)	No
Adozione di misure o attività per la promozione di azioni di avvio dell'occupazione femminile e/o per lo sviluppo e il consolidamento di attività imprenditoriali	No
Adozione delle procedure per la valutazione in ottica di genere di ogni legge, regolamento, atto amministrativo	Si
Adozione di un linguaggio non sessista nell'uso della lingua italiana negli atti pubblici e negli atti amministrativi interni	Si
Adozione delle procedure per la valutazione in ottica di genere del Bilancio	No

3.1.3. Intervista al Comune di Loreggia

Comune di Loreggia 	
Dimensione (numero di abitanti, fonte Istat, ultimo dato disponibile)	7.583
Maggioranza politica	lista civica "Loreggia Domani"
Composizione del consiglio comunale (maggioranza e minoranza)	5 donne e 7 uomini
Ultime elezioni	11-giu-17

L'intervista è stata fatta a Sonia Genesin, assessore con delega ai Servizi Sociali.

1. Che cosa significa per lei parità di genere?

Per me la parità di genere è un obiettivo molto importante ma è anche un'utopia sotto molti aspetti, poiché ci sono ancora molti taboos tra maschi e femmine. Molto spesso noi donne siamo quelle che vengono messe in secondo piano sotto molti punti di vista. Il raggiungimento della parità di genere è una lotta che da molti anni viene combattuta ma ci sono ancora dei muri culturali molto dal punto di vista sociale e lavorativo devono essere abbattuti.

2. Quali sono, secondo lei, le principali azioni da introdurre per il raggiungimento della parità di genere? (sia a livello comunale che non)

Raggiungere questo obiettivo è molto complicato; bisogna trovare delle iniziative che permettano a noi donne di dimostrare. Uno dei problemi più grandi è proprio quello di dimostrare, perché nel momento in cui le persone capiscono che noi donne siamo capaci acquistiamo la fiducia e le persone iniziano a guardarci in modo diverso.

3. Secondo lei, in Italia, esiste una cultura che rallenta il raggiungimento della parità di genere?

Sì, molto. Noi donne in Italia rispetto agli uomini siamo penalizzate sotto molti aspetti e questo in parte è dovuto dal fatto che siamo sempre state considerate come mamme e donne di famiglia e non donne che hanno anche una capacità forte. Noi abbiamo un grandissimo potenziale, siamo esplicite e veloci nel risolvere i problemi e raggiungere gli obiettivi che ci poniamo.

4. Entrando nel mondo della politica si è mai chiesta il perché del giudizio sociale sulla donna nell'attività politica? L'ha percepito nel momento della sua candidatura e, in tal caso, come l'ha affrontato?

Purtroppo, questo pregiudizio l'ho sentito moltissimo, soprattutto all'inizio. Per questa è la prima esperienza e ho l'assessorato al sociale, un assessorato molto impegnativo, soprattutto in questo periodo in cui ci ritroviamo in una pandemia.

Ho sentito il peso pregiudizio ma sono una persona molto combattiva e non mi sono fatta frenare. Ci sono molte delusioni, perché a volte il lavoro fatto non è ripagato come si dovrebbe ma si va avanti e tutto fa esperienza. Questo ruolo non lo sto ricoprendo solo per la carica in sé ma lo faccio per me perché mi aiuta a crescere sotto molti punti di vista, anche quello culturale.

5. Mi fornirebbe un quadro generale sulle politiche e servizi a favore delle donne e della loro posizione nella società nel vostro Comune?

Al momento stiamo cercando di dimostrare che anche noi donne siamo capaci di fare. Molto spesso molti dei miei colleghi assessori e consiglieri uomini mi dicono "occupatene tu, così fai esperienza e fai capire che sei capace di fare" e questo non aiuta. La parità di genere non è un argomento che riguarda noi donne ma tutta la società e si bisognerebbe iniziare a fare più squadra.

Sfortunatamente molti progetti, anche a livello di Federazione, si sono arenati proprio a causa del Covid-19.

6. Alcuni dei ruoli apicali dei dipendenti dell'Ente sono ricoperti da donna?

Sì, ci sono alcuni dei ruoli apicali dell'Ente ricoperti da donne come il Capo Ufficio del settore anagrafe e protocolli; dal punto di vista politico, invece, la carica di vicesindaco è ricoperta da una donna.


7. Quale può essere un messaggio da trasmettere alle giovani ragazze di oggi, le donne del domani?

Quello che mi sento di dire è che noi donne siamo molto combattive e intelligenti. Noi abbiamo moltissime potenzialità, dobbiamo avere fiducia in noi stesse e non mollare di fronte al primo ostacolo. Quello che percepisco è che molto spesso noi donne tendiamo ad abatterci e metterci in secondo piano per paura o fragilità.

Dobbiamo tirare fuori il guerriero che c'è in noi in qualsiasi situazione, anche all'interno del nostro nucleo familiare e ricordiamoci che abbiamo bisogno di luce e non di ombra.

Indicatore	Presenza
Presenza femminile nei ruoli apicali dei dipendenti dell'Ente	Si
Analisi in ottica di genere del personale dell'Ente	Si
Promozione politiche di conciliazione per il personale dell'Ente	No
Presenza sportelli dedicati a problematiche del personale (es sportello anti mobbing, sportello violenza)	No
Presenza di organismi promossi dalla Pubblica Amministrazione per la promozione delle pari opportunità (commissioni, comitati, consulte etc.)	Non attualmente
Delega e/o Assessorato alle pari opportunità	No
Organizzazione di manifestazioni, convegni, corsi di formazione etc. sulle tematiche di genere	Si
Visibilità sul sito dell'Ente delle tematiche di genere dell'amministrazione	No
Presenza sportelli dedicati a problematiche della cittadinanza (es sportello anti mobbing, sportello violenza, SI sportello diritti etc.)	No
Adozione di misure o attività per la promozione di azioni di avvio dell'occupazione femminile e/o per lo sviluppo e il consolidamento di attività imprenditoriali	Si
Adozione delle procedure per la valutazione in ottica di genere di ogni legge, regolamento, atto amministrativo	Si
Adozione di un linguaggio non sessista nell'uso della lingua italiana negli atti pubblici e negli atti amministrativi interni	No
Adozione delle procedure per la valutazione in ottica di genere del Bilancio	No

3.1.4. Intervista al Comune di San Giorgio delle Pertiche

Comune di San Giorgio delle Pertiche 	
Dimensione (numero di abitanti, fonte Istat, ultimo dato disponibile)	10.145
Maggioranza politica	lista civica "Cambiare si può"
Composizione del consiglio comunale (maggioranza e minoranza)	5 donne e 8 uomini
Ultime elezioni	26-mag-19

L'intervista è stata fatta a Caterina Bellotto, assessore allo Sport, Politiche Giovanili, Politiche per la Disabilità, Pari Opportunità, Volontariato.

1. Che cosa significa per lei parità di genere?

Per me parità di genere significa uguaglianza di trattamento sia in ambito lavorativo che in ambito di opportunità e interazioni all'interno della comunità

2. Quali sono, secondo lei, le principali azioni da introdurre per il raggiungimento della parità di genere? (sia a livello comunale che non)

Dal punto di vista lavorativo penso che significhi, anche se ormai dovrebbe essere scontato ma fa sempre bene ricordarlo, dare la stessa retribuzione piuttosto che lo stesso modo di rapportarsi da parte del datore di lavoro nei confronti di tutti i dipendenti a prescindere dal sesso.

3. Secondo lei, in Italia, esiste una cultura che rallenta il raggiungimento della parità di genere?

Secondo me sì, esiste una cultura che rallenta il raggiungimento di questo obiettivo. Un esempio concreto avviene nella scuola quando ci si affaccia al mondo delle superiori e molto spesso si sente dire "a lei piacerebbe fare la geometra ma non è una cosa adatta lei, quello è un lavoro per uomini". Tutto questo influenza tantissimo le scelte, tolti i casi in cui ci sono persone ovviamente molto motivate e determinate e decidono di andare avanti per la loro strada senza dar retta a questi pregiudizi e stereotipi, perché sanno esattamente cosa vogliono fare.

4. Entrando nel mondo della politica si è mai chiesta il perché del giudizio sociale sulla donna nell'attività politica? L'ha percepito nel momento della sua candidatura e, in tal caso, come l'ha affrontato?

In un primo momento no, non ho risentito di questo pregiudizio. Certo è vero che io mi sono ritrovata in una situazione più avvantaggiata rispetto ad altre donne, dato che ho iniziato questo percorso politico non avendo ancora figli, cosa che può essere vista come limitante perché anche a livello di tempo è tutto molto più complicato.

5. Mi fornirebbe un quadro generale sulle politiche e servizi a favore delle donne e della loro posizione nella società nel vostro Comune?

Ad oggi non ci ne sono molte iniziative concrete ma ci sono bozze in fase di realizzazione. Vorrei spiegare con un esempio molto banale qual è il. Nostro obiettivo: quando in una famiglia nasce il primo bambino i genitori sono due ma spesso negli incontri che vengono fatti la partecipazione è quella di un solo genitore, che al 90% sono le mamme. Vogliamo abbattere gli stereotipi secondo cui il papà lavorare per guadagnare e portare a casa lo stipendio maggiore rispetto alla mamma, la quale molto spesso si sente in obbligo di partecipare a questo tipo di eventi e badare da sola a tutto ciò che riguarda l'accudimento del figlio. Le attività sono di questo tipo: genitori si è in due e quando qualcosa viene proposto è giusto parteciparvi in due.

Per giovani imprenditrici non ci sono incentivi; al momento stiamo collaborando però con una cooperativa che ha assunto cinque donne inserendole nella realtà lavorativa. Lo scopo è quello di implementare questi numeri, cercando di creare una rete nella quale le varie donne si possono aiutare.

6. Alcuni dei ruoli apicali dei dipendenti dell'Ente sono ricoperti da donna? Se si, quali?

No, nessuno dei ruoli apicali all'interno dell'Ente è ricoperto da una donna.


7. Quale può essere un messaggio da trasmettere alle giovani ragazze di oggi, le donne del domani?

Il messaggio che mi sento di trasmettere è quello di fare rete e combattere per i propri sogni.

Indicatore	Presenza
Presenza femminile nei ruoli apicali dei dipendenti dell'Ente	No
Analisi in ottica di genere del personale dell'Ente	Si
Promozione politiche di conciliazione per il personale dell'Ente	No
Presenza sportelli dedicati a problematiche del personale (es sportello anti mobbing, sportello violenza)	No
Presenza di organismi promossi dalla Pubblica Amministrazione per la promozione delle pari opportunità (commissioni, comitati, consulte etc.)	No
Delega e/o Assessorato alle pari opportunità	No
Organizzazione di manifestazioni, convegni, corsi di formazione etc. sulle tematiche di genere	Non in questo preciso momento
Visibilità sul sito dell'Ente delle tematiche di genere dell'amministrazione	Quando si fanno, si
Presenza sportelli dedicati a problematiche della cittadinanza (es sportello anti mobbing, sportello violenza, SI sportello diritti etc.)	No ⁵¹
Adozione di misure o attività per la promozione di azioni di avvio dell'occupazione femminile e/o per lo sviluppo e il consolidamento di attività imprenditoriali	Erano in programma prima della pandemia
Adozione delle procedure per la valutazione in ottica di genere di ogni legge, regolamento, atto amministrativo	Si
Adozione di un linguaggio non sessista nell'uso della lingua italiana negli atti pubblici e negli atti amministrativi interni	Si
Adozione delle procedure per la valutazione in ottica di genere del Bilancio	No

⁵¹ Non ci sono realtà di questo genere a capo del Comune; d'altro canto, l'amministrazione è a stretto contatto con associazioni che seguono queste tematiche come la Caritas.

3.1.5. Intervista Comune di Villa del Conte

Comune di Villa del Conte 	
Dimensione (numero di abitanti, fonte Istat, ultimo dato disponibile)	5.549
Maggioranza politica	lista civica "CON VOI"
Composizione del consiglio comunale (maggioranza e minoranza)	5 donne e 8 uomini
Ultime elezioni	26-mag-19

L'intervista è stata fatta al sindaco Antonella Argenti nonostante la delega sia in capo ad un'altra consigliera. Il sindaco ci teneva particolarmente a farla dato che per lei questo è un tema di fondamentale importanza.

1. Che cosa significa per lei parità di genere?

Questo è un argomento tosto e importante, affrontato per fortuna da diversi anni da quando ci è stato concesso il diritto di voto. Significa permettere alle donne di esercitare tutti i diritti e tutti i doveri che sono in capo all'uomo, cosa che formalmente esiste ma non esiste sostanzialmente perché ad esempio gli eventi naturali e meravigliosi che una donna ha come l'arrivo dei figli, necessariamente portano a degli svantaggi anche nel posto di lavoro.

2. Quali sono, secondo lei, le principali azioni da introdurre per il raggiungimento della parità di genere? (sia a livello comunale che non)

Secondo me è necessario promuovere tutte quelle azioni che favoriscono il godimento di tutti i diritti che stanno in capo agli uomini, così come alle donne.

3. Secondo lei, in Italia, esiste una cultura che rallenta il raggiungimento della parità di genere?

Il livello culturale è un qualcosa su cui si dovrebbe lavorare tantissimo. La cultura, l'educazione e la conoscenza sono le armi per sconfiggere questi ostacoli; con cultura non intendo semplicemente studiare in un libro di testo che donne e uomini hanno i medesimi diritti e doveri, significa dare un esempio affinché le generazioni successive possano

assimilarlo come dato di fatto, cosa che ad oggi non c'è. Dare cultura significa esercitare la parità sulla sostanza affinché i nostri figli possano non fare la differenza.

4. Entrando nel mondo della politica si è mai chiesta il perché del giudizio sociale sulla donna nell'attività politica? L'ha percepito nel momento della sua candidatura e, in tal caso, come l'ha affrontato?

Ogni giorno vivo con il problema dell'essere un sindaco donna. Come donna vengo giudicata per l'aspetto esteriore; sono soggetta a molti pregiudizi che preconfezionano la mia persona. Per questo sono motivata a lavorare ancora con più determinazione per far capire chi sono davvero e come lavoro. In questo la mia squadra mi aiuta tantissimo, siamo una squadra in cui c'è veramente la parità di genere.

5. Mi fornirebbe un quadro generale sulle politiche e servizi a favore delle donne e della loro posizione nella società nel vostro Comune?

Concretamente noi dimostriamo e promuoviamo la parità di genere già dalla nostra composizione politica di maggioranza: di nove elementi, cinque sono donne e quattro uomini; questo dà un'impronta importante sulla modalità di approccio della nostra squadra, approccio ribadito anche nello statuto del nostro Comune. Noi consideriamo tutti, uomini e donne che siano, come persone e in quanto tali abbiamo tre elementi che ci accomunano: il cuore, l'anima e il cervello. Tutto ciò che facciamo lo proponiamo alle persone intese come detto poco fa. Proponiamo diverse azioni a favore delle donne per favorire quella, chiamiamola pure fragilità, quel punto di partenza arretrato che hanno le donne rispetto agli uomini. Alcune delle attività consistono in incontri che hanno lo scopo di sensibilizzare e informare; nella scuola abbiamo attivato tutti i servizi parascolastici come il trasporto, la pre-accoglienza, il post scuola, servizi che riteniamo fondamentali per la realizzazione della donna nel lavoro come anche l'uomo può fare. Fondamentale è anche la prevenzione: la salute della donna spesso viene messa in secondo piano anche dalla donna stessa, la quale è impegnata nelle mille cose che deve fare durante il giorno; promuoviamo perciò screening sul posto e serate informative. Durante il lockdown abbiamo aperto anche sportelli di ascolto per i genitori e in quanto sindaco mi sono assunta l'obbligo di crearne uno dedicato alle donne, che spesso vivono violenze verbali e fisiche anche nell'ambito familiare.

6. Alcuni dei ruoli apicali dei dipendenti dell'Ente sono ricoperti da donna? Se sì, quali?


Si, il responsabile del settore economico e finanziario dell'Ente è una donna, così come anche quello degli Affari Generali.

7. Quale può essere un messaggio da trasmettere alle giovani ragazze di oggi, le donne del domani?

Sappiate che siete davvero la leva che può sollevare il mondo e credeteci ogni mondo.

Indicatore	Presenza
Presenza femminile nei ruoli apicali dei dipendenti dell'Ente	Si
Analisi in ottica di genere del personale dell'Ente	Si
Promozione politiche di conciliazione per il personale dell'Ente	No
Presenza sportelli dedicati a problematiche del personale (es sportello anti mobbing, sportello violenza)	No
Presenza di organismi promossi dalla Pubblica Amministrazione per la promozione delle pari opportunità (commissioni, comitati, consulte etc.)	Non attualmente
Delega e/o Assessorato alle pari opportunità	Si
Organizzazione di manifestazioni, convegni, corsi di formazione etc. sulle tematiche di genere	Si
Visibilità sul sito dell'Ente delle tematiche di genere dell'amministrazione	Si
Presenza sportelli dedicati a problematiche della cittadinanza (es sportello anti mobbing, sportello violenza, SI sportello diritti etc.)	No
Adozione di misure o attività per la promozione di azioni di avvio dell'occupazione femminile e/o per lo sviluppo e il consolidamento di attività imprenditoriali	No
Adozione delle procedure per la valutazione in ottica di genere di ogni legge, regolamento, atto amministrativo	Si
Adozione di un linguaggio non sessista nell'uso della lingua italiana negli atti pubblici e negli atti amministrativi interni	Si
Adozione delle procedure per la valutazione in ottica di genere del Bilancio	No

3.1.6. Intervista Comune di Piombino Dese

Comune di Piombino Dese 	
Dimensione (numero di abitanti, fonte Istat, ultimo dato disponibile)	9.558
Maggioranza politica	lista civica "NOI CON VOI"
Composizione del consiglio comunale (maggioranza e minoranza)	5 donne e 8 uomini
Ultime elezioni	11-giu-17

L'intervista è stata fatta a Coretta Bergamin, assessore alle Pari Opportunità.

1. Che cosa significa per lei parità di genere?

Per me parità di genere significa avere le stesse possibilità e le stesse modalità di accesso ai luoghi di lavoro.

2. Quali sono, secondo lei, le principali azioni da introdurre per il raggiungimento della parità di genere? (sia a livello comunale che non)

Penso che la cosa principale su cui si dovrebbe lavorare è la conciliazione vita-lavoro che sappiamo essere soprattutto per noi donne ancora ad oggi molto difficile.

3. Secondo lei, in Italia, esiste una cultura che rallenta il raggiungimento della parità di genere?

Assolutamente sì. La parità di accesso nel mondo del lavoro esiste da un punto di vista legislativo, ma culturalmente c'è ancora una forte reticenza da parte delle donne da affrontare. Le donne, infatti, sono viste prima di tutto come mogli e madri e queste situazioni purtroppo le devo affrontare quotidianamente essendo io direttore in un'azienda.

Un'altra cosa secondo me da sottolineare è la questione delle quote rosa: spero che in un futuro non dovremmo più aver bisogno di leggi a garanzia della presenza femminile in politica, poiché queste devono essere un mezzo e non il fine al raggiungimento della parità tra donne e uomini.

4. Entrando nel mondo della politica si è mai chiesta il perché del giudizio sociale sulla donna nell'attività politica? L'ha percepito nel momento della sua candidatura e, in tal caso, come l'ha affrontato?

Sì, entrando nel mondo della politica ho risentito di questo pregiudizio anche perché oltre ad essere donna sono anche giovane. In particolare all'inizio quando andavo ad esprimermi la reticenza c'era anche da parte dei cittadini.

5. Quadro sulle politiche e servizi a favore delle donne e della loro posizione nella società. (iniziative promosse dal comune)

Per prima cosa il nostro Comune si impegna per la sensibilizzazione della tematica del femminicidio. Purtroppo, a livello comunale non esistono sportelli d'ascolto, ma abbiamo degli sportelli di rete e nel momento in cui c'è la richiesta di supporto da parte di un cittadino o una cittadina, ci sono una serie di servizi che vengono attivati.

Intendendo il Comune come organigramma del personale sono state prese a carico delle istanze di alcune lavoratrici donne per quanto riguarda la flessibilità dell'orario di lavoro. Queste richieste sono state accolte per poter facilitare la conciliazione vita-lavoro.

Attualmente non sono attive politiche sulle donne: si voleva dare impulso ad attività sulla perinatalità o sul diventare madre, ma sono tutte saltate a causa del periodo di pandemia. Tuttavia, bisogna tenere presente che un Comune singolo fa fatica a declinare queste iniziative in qualcosa di concreto l'interdisciplinarietà che si instaura all'interno della tematica. Per questo è importante far rete tra i vari Comuni.

Infine, non sono mai state attivate politiche di sostegno per le giovani imprenditrici, ma in questi anni di mandato non è mai capitato di avere casi di giovani imprenditrici che non riuscivano a trovare il substrato per attivare la loro attività. D'altro canto, è vero anche che non c'è stata una progettualità da parte del comune che andasse a favorire queste realtà. Tuttavia ritengo che politiche di questo genere siano in parte discriminanti poiché dovrebbero venire concesse alle giovani imprenditrici e allo stesso modo anche ai giovani imprenditori.

6. Alcuni dei ruoli apicali dei dipendenti dell'Ente sono ricoperti da donna? Se sì, quali?


Sì, l'ufficio ragioneria ha come posizione organizzativa una donna.

7. Quale può essere un messaggio da trasmettere alle giovani ragazze di oggi, le donne del domani?

Quello che mi sento di dire è di non arrendersi mai. Personalmente non ho mai vissuto la differenza di genere nell'ambiente scolastico cosa che invece ho sentito moltissimo nel mondo del lavoro. Nel momento in cui ho preso un ruolo apicale all'interno di un'azienda, per il fatto di essere donna e giovane, il riuscire a farmi ascoltare senza essere soggetta a battutine poco felici non è stato facile e non lo è tuttora. Ciò nonostante, è importante non farsi prendere dallo sconforto e avere ben chiaro i nostri obiettivi e combattere per raggiungerli.

Indicatore	Presenza
Presenza femminile nei ruoli apicali dei dipendenti dell'Ente	Si
Analisi in ottica di genere del personale dell'Ente	Si
Promozione politiche di conciliazione per il personale dell'Ente	Si
Presenza sportelli dedicati a problematiche del personale (es sportello anti mobbing, sportello violenza)	No. Sportello presente a Padova.
Presenza di organismi promossi dalla Pubblica Amministrazione per la promozione delle pari opportunità (commissioni, comitati, consulte etc.)	No
Delega e/o Assessorato alle pari opportunità	Si
Organizzazione di manifestazioni, convegni, corsi di formazione etc. sulle tematiche di genere	No
Visibilità sul sito dell'Ente delle tematiche di genere dell'amministrazione	No
Presenza sportelli dedicati a problematiche della cittadinanza (es sportello anti mobbing, sportello violenza, SI sportello diritti etc.)	No. Sportello presente a Padova.
Adozione di misure o attività per la promozione di azioni di avvio dell'occupazione femminile e/o per lo sviluppo e il consolidamento di attività imprenditoriali	Si
Adozione delle procedure per la valutazione in ottica di genere di ogni legge, regolamento, atto amministrativo	Si
Adozione di un linguaggio non sessista nell'uso della lingua italiana negli atti pubblici e negli atti amministrativi interni	Si
Adozione delle procedure per la valutazione in ottica di genere del Bilancio	No

3.1.7. Intervista Comune di Borgoricco

Comune di Borgoricco 	
Dimensione (numero di abitanti, fonte Istat, ultimo dato disponibile)	8.765
Maggioranza politica	lista civica "Nuova Civica per Borgoricco S. Eufemia S. Michele"
Composizione del consiglio comunale (maggioranza e minoranza)	3 donne e 10 uomini
Ultime elezioni	27-mag-19

L'intervista è stata fatta a Silvia Vecchiato, assessore alle politiche sociali.

1. Che cosa significa per lei parità di genere?

Secondo me parità di genere significa che donne e uomini abbiano pari diritti, pari opportunità, pari doveri.

2. Quali sono, secondo lei, le principali azioni da introdurre per il raggiungimento della parità di genere? (sia a livello comunale che non)

Il problema è principalmente culturale e un esempio concreto sono le quote rosa. Perché ci deve essere una legge che impone la presenza femminile nella politica? Dovrebbe essere automatico il fatto che donne e uomini abbiano le stesse possibilità e opportunità di poter concorrere per accedere a una carica politica.

3. Secondo lei, in Italia, esiste una cultura che rallenta il raggiungimento della parità di genere?

Il fatto che ci siano dei canoni che impongano la presenza femminile nelle giunte comunali piuttosto che regionali e così via è un chiaro allarme di quanto la cultura e l'impostazione del nostro paese sia scorretta. È giusto che le donne siano rappresentate, ma sbagliata è, a parer mio, l'imposizione che dall'alto della presenza femminile. Qualsiasi sia la percezione che ho di me stessa, qualsiasi sia il mio genere di appartenenza, qualsiasi sia il mio orientamento sessuale, io devo essere messa nella condizione di poter competere con chiunque ad armi pari. Purtroppo, però, queste misure si rendono necessarie ed è questo il problema, si rendono necessarie queste misure perché viviamo in un paese retrogrado.

4. Entrando nel mondo della politica si è mai chiesta il perché del giudizio sociale sulla donna nell'attività politica? L'ha percepito nel momento della sua candidatura e, in tal caso, come l'ha affrontato?

Non ho mai risentito del peso di pregiudizi, ma sessismo sì. Un esempio che vorrei citare riguarda proprio la giornata di oggi; sono andata ad un workshop dove erano invitati sindaci e assessori al sociale della zona. Gli assessori al sociale erano per la maggior parte donne, i sindaci erano quasi tutti uomini. Una donna, una mia collega assessore, si è avvicinata dicendomi “mi sposto da quel gruppo di sindaci lì, perché stanno facendo discorsi sessisti e non mi va”. Per come sono fatta io invece, diretta e combattiva, se sento questo genere di discorsi ci tengo a far sentire la mia posizione; io non rimango ad ascoltare subire passivamente, io preferisco agire.

5. Quadro sulle politiche e servizi a favore delle donne e della loro posizione nella società. (iniziative promosse dal comune)

Con la pandemia tutte le nostre iniziative sono state bloccate. Fino a un anno e mezzo fa organizzavamo una serie di incontri tra cui:

- Un corso di italiano per le donne straniere
- Ogni ottobre veniva organizzata la marcia rosa che consisteva in una camminata non agonistica per raccogliere fondi per le donne che hanno avuto tumore al seno. Il ricavato veniva destinato alla ONLUS “Fiori di Cactus” che tra, le varie iniziative, dona parrucche alle donne oppure si occupa anche di organizzare il percorso di chemioterapia il trasporto per tutte coloro che non riescono a guidare e non hanno modo di essere accompagnate in ospedale da familiari o amici.
- Veniva organizzato anche il “Percorso mi fido di te” per mamme e neo mamme. Questi incontri avevano lo scopo di dare sostegno ai futuri e neogenitori e diventava anche un luogo in cui le mamme potevano conoscersi e farsi forza tra loro con anche l'aiuto di numerosi esperti.

6. Alcuni dei ruoli apicali dei dipendenti dell'Ente sono ricoperti da donna? Se si, quali?


Sì, in ben quattro aree su cinque abbiamo dei capi ufficio donne. Gli ambiti sono: affari generali, biblioteca e area cultura, lavori pubblici e manutenzione, edilizia privata.

7. Quale può essere un messaggio da trasmettere alle giovani ragazze di oggi, le donne del domani?

Quello che mi sento di dirvi è: provateci sempre e non abbiate paura di non essere abbastanza. Noi siamo abbastanza per qualsiasi cosa vogliamo essere: mamme, mogli, figlie, figure politiche, imprenditrici. Qualsiasi sia il nostro sogno, dobbiamo perseguirlo nonostante i mille ostacoli a cui potremmo andare incontro.

Indicatore	Presenza
Presenza femminile nei ruoli apicali dei dipendenti dell'Ente	Si
Analisi in ottica di genere del personale dell'Ente	Si
Promozione politiche di conciliazione per il personale dell'Ente	Si
Presenza sportelli dedicati a problematiche del personale (es sportello anti mobbing, sportello violenza)	No
Presenza di organismi promossi dalla Pubblica Amministrazione per la promozione delle pari opportunità (commissioni, comitati, consulte etc.)	No
Delega e/o Assessorato alle pari opportunità	No
Organizzazione di manifestazioni, convegni, corsi di formazione etc. sulle tematiche di genere	No
Visibilità sul sito dell'Ente delle tematiche di genere dell'amministrazione	Si, siamo molto attivi sui social
Presenza sportelli dedicati a problematiche della cittadinanza (es sportello anti mobbing, sportello violenza, SI sportello diritti etc.)	No
Adozione di misure o attività per la promozione di azioni di avvio dell'occupazione femminile e/o per lo sviluppo e il consolidamento di attività imprenditoriali	No
Adozione delle procedure per la valutazione in ottica di genere di ogni legge, regolamento, atto amministrativo	No
Adozione di un linguaggio non sessista nell'uso della lingua italiana negli atti pubblici e negli atti amministrativi interni	Si
Adozione delle procedure per la valutazione in ottica di genere del Bilancio	Si

3.1.8. Intervista Comune di Santa Giustina in Colle

Comune di Santa Giustina in Colle 	
Dimensione (numero di abitanti, fonte Istat, ultimo dato disponibile)	7.168
Maggioranza politica	lista civica "Obiettivo Comune"
Composizione del consiglio comunale (maggioranza e minoranza)	5 donne e 8 uomini
Ultime elezioni	27-mag-19

L'intervista è stata fatta a Barbara Sonia Poletto, assessore alle Pari Opportunità.

1. Che cosa significa per lei parità di genere?

Per me parità di genere significa avere il giusto equilibrio nel rispetto delle pari opportunità tra uomo-donna, LGBT, diversamente abili e persone svantaggiate per l'ottenimento di una garanzia uguale per tutti dei diritti in ambito lavorativo-economico, sociale, culturale, di assistenza. Facendo particolare riferimento al caso delle donne, le disparità sono evidenti non solo per le carriere lavorative e le rispettive retribuzioni, ma anche per quanto riguarda la carriera politica. Pensando poi a certi ambiti di specializzazioni, per esempio in ambito scientifico, si può notare che ci sono ancora poche donne che accedono alle così dette STEM, università di scienze.

2. Quali sono, secondo lei, le principali azioni da introdurre per il raggiungimento della parità di genere? (sia a livello comunale che non)

Per prima cosa troverei interessante organizzare incontri informativi con la cittadinanza anche attraverso eventi di cultura, musica ed arte, educazione con progetti ad hoc nelle scuole a partire dalle primarie. Poi credo che sarebbe utile siglare protocolli di rete con altri Enti, anche superiori, per essere più capillari possibile nell'educazione, nell'intervento e gestione di casi di violenza di genere.

Ritengo infine che sia molto importante interessare Regione e Stato a finanziare maggiormente il capitolo dedicato alle azioni per la parità di genere sia per la prevenzione che per la violenza generata.

3. Secondo lei, in Italia, esiste una cultura che rallenta il raggiungimento della parità di genere?

Sì, la cultura della famiglia e i pregiudizi in ambito lavorativo rallentano il raggiungimento della parità di genere. Siamo frutto di una società che era fortemente basata sul patriarcato. Inoltre, la Chiesa ha avuto e continua ad avere un ruolo di freno sull'evoluzione per una parità di genere e non si è mai aggiornata per superare certi stereotipi.

Poi la politica non aiuta perché non incentiva veramente la parità di genere. Se ne discute molto, ma la realtà è che mancano i fatti e la politica dovrebbe essere la prima ad attuare la parità di genere. I politici sono i rappresentanti del popolo e dovrebbero anche dare l'esempio oltre che le regole.

4. Entrando nel mondo della politica si è mai chiesta il perché del giudizio sociale sulla donna nell'attività politica? L'ha percepito nel momento della sua candidatura e, in tal caso, come l'ha affrontato?

Fortunatamente non ho ricevuto alcun tipo di spiacevole giudizio, ma anzi ho raccolto buone considerazioni da parte della cittadinanza.

5. Quadro sulle politiche e servizi a favore delle donne e della loro posizione nella società. (iniziative promosse dal comune)

Nella nostra realtà organizziamo diverse iniziative culturali ed eventi ad hoc.

Da due anni è attivo il progetto di sensibilizzazione nelle scuole, in cui partecipa anche il Consiglio Comunale dei Ragazzi e delle Ragazze che dà il proprio contributo tramite la progettazione di elaborati volti alla sensibilizzazione.

Dall'anno scorso abbiamo anche aderito ad un protocollo di rete nell'ambito della violenza sulle donne organizzato dalla Provincia attraverso la partecipazione del Comitato dei Sindaci Asl Alta Padovana di cui il nostro Sindaco ne è il Presidente.

6. Alcuni dei ruoli apicali dei dipendenti dell'Ente sono ricoperti da donna? Se sì, quali?

Due Posizioni Organizzative che sono quelle di Ragioneria e Urbanistica sono ricoperte da donne.

7. Quale può essere un messaggio da trasmettere alle giovani ragazze di oggi, le donne del domani?

Sarebbe importante da parte delle famiglie responsabilizzare i figli facendogli svolgere lavori domestici a prescindere da quale sia il sesso dato che non esistono mansioni per donne e mansioni per uomini.

Ai giovani mi sento di dire di non crearsi confini nella scelta di una professione ma di seguire ciò che veramente amerebbero fare.

Indicatore	Presenza
Presenza femminile nei ruoli apicali dei dipendenti dell'Ente	Si
Analisi in ottica di genere del personale dell'Ente	No
Promozione politiche di conciliazione per il personale dell'Ente	No
Presenza sportelli dedicati a problematiche del personale (es sportello anti mobbing, sportello violenza)	No
Presenza di organismi promossi dalla Pubblica Amministrazione per la promozione delle pari opportunità (commissioni, comitati, consulte etc.)	No
Delega e/o Assessorato alle pari opportunità	Si
Organizzazione di manifestazioni, convegni, corsi di formazione etc. sulle tematiche di genere	Si
Visibilità sul sito dell'Ente delle tematiche di genere dell'amministrazione	Si
Presenza sportelli dedicati a problematiche della cittadinanza (es sportello anti mobbing, sportello violenza, SI sportello diritti etc.)	No
Adozione di misure o attività per la promozione di azioni di avvio dell'occupazione femminile e/o per lo sviluppo e il consolidamento di attività imprenditoriali	Si
Adozione delle procedure per la valutazione in ottica di genere di ogni legge, regolamento, atto amministrativo	Si
Adozione di un linguaggio non sessista nell'uso della lingua italiana negli atti pubblici e negli atti amministrativi interni	Si
Adozione delle procedure per la valutazione in ottica di genere del Bilancio	No

3.1.9. Intervista al Comune di Massanzago

Comune di Massanzago 	
Dimensione (numero di abitanti, fonte Istat, ultimo dato disponibile)	6.067
Maggioranza politica	lista civica "CIVICA PER MASSANZAGO, SANDONO, ZEMINIANA"
Composizione del consiglio comunale (maggioranza e minoranza)	5 donne e 8 uomini
Ultime elezioni	27-mag-19

L'intervista è stata fatta a Sabrina Schiavon, assessore ai Servizi Sociali e all'Istruzione.

1. Che cosa significa per lei parità di genere?

Per me parità di genere significa uguaglianza di trattamento incondizionato tra i generi.

2. Quali sono, secondo lei, le principali azioni da introdurre per il raggiungimento della parità di genere? (sia a livello comunale che non)

Le donne devono avere lo stesso trattamento. Inoltre, non essere discriminate in periodi particolari della loro vita quali, ad esempio, la gravidanza e la maternità.

3. Secondo lei, in Italia, esiste una cultura che rallenta il raggiungimento della parità di genere?

Si, io credo che in Italia ci sia ancora molto da costruire per raggiungere questo obiettivo.

4. Entrando nel mondo della politica si è mai chiesta il perché del giudizio sociale sulla donna nell'attività politica? L'ha percepito nel momento della sua candidatura e, in tal caso, come l'ha affrontato?

Per la mia esperienza personale nel mondo circoscritto alla politica locale non ho percepito alcun giudizio sociale o discriminativo in merito; anzi ho ricevuto fortunatamente grande fiducia da parte sia dei cittadini che dalla mia squadra.

5. Quadro sulle politiche e servizi a favore delle donne e della loro posizione nella società. (iniziative promosse dal comune)

Vengono fatte numerose iniziative contro la violenza sulla donna, per la promozione e sensibilizzazione della giornata dell'8 marzo; ci sono anche iniziative di screening gratuito (ecografia e mammografia) e di integrazione della donna nei progetti sil.

6. Alcuni dei ruoli apicali dei dipendenti dell'Ente sono ricoperti da donna? Se si, quali?

A livello politico la sottoscritta ricopre il ruolo vicesindaco e assessore ai Servizi Sociali e dell'Istruzione. A livello comunale, invece, le aree dell'Anagrafe, Tributi e Affari Generali il ruolo di Capo Ufficio è ricoperto da tre donne.


7. Quale può essere un messaggio da trasmettere alle giovani ragazze di oggi, le donne del domani?

Quello che mi sento di dirvi è di non scoraggiarsi mai di fronte a qualsiasi tipo di pregiudizio e di avere tanta fiducia nelle proprie capacità.

Indicatore	Presenza
Presenza femminile nei ruoli apicali dei dipendenti dell'Ente	Si
Analisi in ottica di genere del personale dell'Ente	Si
Promozione politiche di conciliazione per il personale dell'Ente	Si
Presenza sportelli dedicati a problematiche del personale (es sportello anti mobbing, sportello violenza)	No
Presenza di organismi promossi dalla Pubblica Amministrazione per la promozione delle pari opportunità (commissioni, comitati, consulte etc.)	No
Delega e/o Assessorato alle pari opportunità	No
Organizzazione di manifestazioni, convegni, corsi di formazione etc. sulle tematiche di genere	Si
Visibilità sul sito dell'Ente delle tematiche di genere dell'amministrazione	Si
Presenza sportelli dedicati a problematiche della cittadinanza (es sportello anti mobbing, sportello violenza, SI sportello diritti etc.)	No
Adozione di misure o attività per la promozione di azioni di avvio dell'occupazione femminile e/o per lo sviluppo e il consolidamento di attività imprenditoriali	Si
Adozione delle procedure per la valutazione in ottica di genere di ogni legge, regolamento, atto amministrativo	No
Adozione di un linguaggio non sessista nell'uso della lingua italiana negli atti pubblici e negli atti amministrativi interni	Si
Adozione delle procedure per la valutazione in ottica di genere del Bilancio	Si

3.1.10. Dati Comune di Camposampiero

In questo Comune non è stata condotta alcuna intervista. Ciò nonostante, ho raccolto nel sito ufficiale del Comune i dati necessari al completamento delle due tabelle.

Comune di Camposampiero 	
Dimensione (numero di abitanti, fonte Istat, ultimo dato disponibile)	12.056
Maggioranza politica	lista civica "Camposampiero- La Città che vive"
Composizione del consiglio comunale (maggioranza e minoranza)	9 donne e 8 uomini
Ultime elezioni	27-mag-19

Indicatore	Presenza
Presenza femminile nei ruoli apicali dei dipendenti dell'Ente	Si
Analisi in ottica di genere del personale dell'Ente	Si
Promozione politiche di conciliazione per il personale dell'Ente	No
Presenza sportelli dedicati a problematiche del personale (es sportello anti mobbing, sportello violenza)	No
Presenza di organismi promossi dalla Pubblica Amministrazione per la promozione delle pari opportunità (commissioni, comitati, consulte etc.)	No
Delega e/o Assessorato alle pari opportunità	Si
Organizzazione di manifestazioni, convegni, corsi di formazione etc. sulle tematiche di genere	Si
Visibilità sul sito dell'Ente delle tematiche di genere dell'amministrazione	Si
Presenza sportelli dedicati a problematiche della cittadinanza (es sportello anti mobbing, sportello violenza, SI sportello diritti etc.)	No
Adozione di misure o attività per la promozione di azioni di avvio dell'occupazione femminile e/o per lo sviluppo e il consolidamento di attività imprenditoriali	No
Adozione delle procedure per la valutazione in ottica di genere di ogni legge, regolamento, atto amministrativo	Si
Adozione di un linguaggio non sessista nell'uso della lingua italiana negli atti pubblici e negli atti amministrativi interni	Si
Adozione delle procedure per la valutazione in ottica di genere del Bilancio	No

3.2. Analisi dei dati

Prima di partire ad analizzare i dati raccolti dalle interviste vorrei soffermarmi velocemente sul significato di gender mainstreaming e sulla Conferenza di Pechino.

A partire dalla Conferenza di Pechino, tenutasi nel 1995, si è iniziato a parlare di gender mainstreaming. Questa è stata la quarta di una serie di conferenze mondiali sulle donne organizzate dalle Nazioni Unite a partire dal 1975 con le conferenze di: Messico, Copenaghen nel 1980 e Nairobi 1985. La Conferenza di Pechino ha rappresentato l'apice di un processo preparatorio che ha portato all'affermazione del gender mainstreaming. Vi parteciparono quasi tutti gli stati dell'ONU rappresentati dai loro governi. Al termine della Conferenza fu adottata una Piattaforma d'azione che rappresenta ancora oggi uno dei testi politici più rilevanti adottati da un'istituzione intergovernativa per le donne di tutto il mondo. Ciò che differenzia questa Conferenza da quelle precedenti è il fatto che in tal occasione non ci si limitò al riconoscimento di diritti e/o proposte politiche per le donne ma si riconobbe la natura strutturale delle disuguaglianze di genere.

Per far fronte a questo problema, quindi, bisognava agire dalla radice di queste discriminazioni non solo dall'alto verso il basso ma anche dal basso verso l'alto, provando a cambiare la cultura alla base di queste discriminazioni. Questo cambiamento sarebbe potuto avvenire adottando un approccio di genere nella formulazione delle politiche a tutti i livelli: è questo il concetto di gender mainstreaming.

“Considerazione sistematica della prospettiva di genere e quindi delle differenze tra le donne e gli uomini in termini di punti di vista, condizioni, situazione e necessità in tutte le politiche e le azioni.” - da European Institute for Gender Equality.

Il genere, dall'inglese “gender”, è la costruzione sociale del femminile e del maschile, ovvero l'insieme di ruoli, aspettative e convenzioni costruiti intorno all'identità sessuale. Esse sono frutto di costruzioni culturali precostituite ed imposte dalla società; cambiano nel tempo e nelle diverse culture.

Il termine mainstreaming letteralmente significa “mettere al centro della corrente”, cioè riuscire a portare un determinato pensiero o azione al centro della “corrente principale”

(mainstream) e quindi al centro dell'agenda politica, dell'amministrazione, dell'economia e del dibattito pubblico, rendendoli una prassi naturale.

Da qui la definizione di Gender Mainstreaming: integrazione della prospettiva di genere in tutte le politiche e azioni a tutti i livelli. Questo principio consiste nell'adeguata considerazione delle differenze esistenti tra le situazioni di vita, le esigenze e gli interessi rispettivamente degli uomini e delle donne, in tutti i programmi e gli interventi economici e sociali.

Secondo questo principio tutti i programmi e le misure da adottare devono conformarsi all'obiettivo della parità tra uomini e donne ed essere valutati in base agli effetti che producono sul rapporto di genere. La questione dell'equità tra i generi non può, a parer mio, essere accantonata come questione riguardante pochi individui, per lo più donne, ma deve essere affrontata seriamente da tutti i soggetti decisori ed attuatori operanti in un settore ed essere integrata in tutte le fasi di pianificazione, decisione e implementazione. Queste disparità che ancora oggi esistono dipendono da tutti quei fattori socio-culturali appartenenti al contesto in cui siamo inseriti; è quindi questo il luogo primario in cui sarebbe opportuno, a parer mio, agire ed eliminarle. Bisogna intervenire *in primis* sull'estromissione delle cause e ciò significa provare a cambiare la cultura che produce le discriminazioni di genere. È questo l'obiettivo a cui puntava la Conferenza di Pechino, ma che sembra non essere stato recepito nella maggior parte delle politiche prese in analisi. D'altro canto, Stati e Comuni non sempre sono abituati ad adottare una prospettiva di genere. Di conseguenza far fronte a questi problemi con mezzi giuridici e politici che puntano ad un raggio d'azione nel breve periodo potrebbe essere più semplice e forse anche più impattante.

Analizzando nel dettaglio le realtà dei contesti comunali considerati per questo elaborato, si può osservare che la presenza delle donne nei vari Consigli comunali non è mai inferiore al 30% ed è quindi sempre conforme alle norme. Tuttavia, notiamo che la presenza maggiore è sempre quella maschile, tranne che per il Comune di

Camposampiero⁵² in cui ci sono 9 donne e 8 uomini. Il Comune che presenta invece uno squilibrio maggiore è quello di Campodarsego in cui ci sono solamente 5 donne a fronte di 12 uomini. In tutto il resto dell'Unione la composizione è abbastanza equilibrata.

La domanda che sorge spontaneamente è: qualora non ci fossero state delle norme a garanzia della parità di accesso alle cariche politiche tra donne e uomini, come sarebbero davvero le composizioni? Probabilmente non ci sarebbe una formazione così omogenea, ma, al contrario, potrebbe presentarsi un forte squilibrio a favore della presenza maschile. Ancora ad oggi, infatti, come anche è emerso dalle interviste, vi è una sorta di separazione concettuale tra quelli che sono i “ruoli per le donne” e i “ruoli degli uomini”. Di dieci Comuni in solamente una realtà si ha un sindaco donna e in solo uno di questi ci sono più donne che uomini tra gli attori politici.

Inoltre, la maggior parte delle donne intervistate ha dichiarato di aver risentito di una sorta di giudizio da parte della cittadinanza nel momento della loro candidatura e della successiva elezione. A tal proposito sorge spontaneo un collegamento ad un argomento emerso in due tra le interviste fatte: le quote rosa.

Attualmente nel nostro Paese si rende ancora necessaria la presenza di leggi che garantiscono l'elezione di un numero minimo di rappresentati donne nelle varie assemblee legislative nei vari livelli di governo. Tuttavia, questo meccanismo risulta essere per molti più discriminatorio della discriminazione stessa che si vuole combattere, in quanto sottolinea una evidente fragilità di un determinato gruppo sociale. Le quote rosa in questo preciso momento storico si rivelano essere strettamente necessarie. D'altro canto, riprendendo anche le parole dell'assessore del Comune di Piombino Dese, le quote rose dovrebbero essere utilizzate solo come mezzo e non come fine. In una fase transitoria come quella che si presenta ai giorni nostri la parità di genere non può ancora affermarsi raggiunta. È importante considerare le quote rosa come un punto di partenza da cui iniziare a lavorare per poi raggiungere un livello tale di equità sociale che porterà le quote rose a non essere più necessarie. Questo sarà possibile attraverso l'implementazione di politiche di genere adottate in un'ottica di gender mainstreaming e di un cambiamento culturale che parte dalla base della nostra società.

⁵² In questo Comune non è stata fatta l'intervista ma sono stati comunque analizzati gli elementi che sono contenuti nelle due tabelle.

La presenza delle quote rosa e di tutte le norme presentate nel primo e nel secondo capitolo sottolineano, come già ribadito in precedenza e dimostrato attraverso le interviste, il fatto che le misure giudiziarie atte a risolvere problemi sociali funzionano nel breve periodo, ma non nel lungo periodo. Esse, infatti, non penetrando nel tessuto più profondo della società e non modificano la causa alla base di queste disuguaglianze che ancora oggi persiste: la radicazione del patriarcato nel nostro sistema socio-culturale. I problemi legati alle disuguaglianze di genere sorgono e continueranno a sorgere fino a che non si metterà in pratica una serie di politiche che vadano a colpire il senso comune attraverso la diffusione di informazioni, di cultura e di modelli positivi da seguire.

Le politiche messe a punto dai Comuni sono molto importanti ed è positivo notare che ci si stia attivando sempre di più in questo ambito. Tuttavia, risulta mancare la presenza di misure che abbiano la capacità di dare i loro frutti nel lungo periodo anche se potrebbero sembrare meno impattanti rispetto a manifestazioni o eventi organizzati in occasione di ricorrenze particolari come, per esempio, durante la giornata contro la violenza sulle donne di novembre.

A tal proposito una politica efficace nel tempo potrebbe essere la conduzione di campagne volte alla sensibilizzazione del tema della disuguaglianza di genere nelle scuole. Importante sarebbe anche organizzare degli incontri sul tema rivolti agli insegnanti stessi, affinché possano far propria questa causa per poi trasmettere agli alunni valori umani. Si tratta di valori che non possono essere appresi dai libri di testo e che sicuramente darebbero la svolta definitiva alla nostra società.

Due ulteriori elementi presi in considerazione in questa analisi sono: la presenza di riferimenti alle pari opportunità negli Statuti dei singoli Comuni e la presenza di Commissioni o Comitati per le Pari Opportunità. Entrambi gli strumenti possono essere considerati determinanti policy tools per il contrasto delle discrepanze di genere.

Per quanto riguarda l'elemento degli Statuti comunali, l'analisi si pone l'obiettivo di ricercare all'interno di essi gli articoli contenenti riferimenti alle pari opportunità. Questi articoli sono stati poi raccolti nella seguente tabella:

COMUNE/CITTÀ	PRESENZA	TESTO DELL'ARTICOLO
Comune di Villa del Conte	Si, c'è un intero articolo dedicato alle pari opportunità	<p>“1. Il Comune, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne, promuove iniziative per assicurare pari dignità di uomini e donne sul lavoro e adotta tutte le misure per attuare le direttive dell'Unione Europea in materia di pari opportunità in conformità a quanto disposto dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica.</p> <p>2. Il Comune promuove la presenza di entrambi i sessi nella Giunta comunale, negli organi collegiali degli enti, aziende ed istituzioni dipendenti dal Comune nonché, tenuto conto della composizione del Consiglio, nelle commissioni in cui è prevista la presenza di consiglieri comunali.”</p>
Comune di Massanzago	Non c'è un articolo esclusivamente per le pari opportunità. Vengono citate però all'articolo sulla partecipazione e informazione.	“Il Comune assicura condizioni di pari opportunità tra uomo e donna, adotta tutte le misure per attuare le direttive dell'Unione europea e dello stato italiano in materia di pari opportunità”.
Comune di Villanova di Camposampiero	Non c'è un articolo esclusivamente per le pari opportunità. Alla parità sociale si fa riferimento in uno dei punti tra gli obbiettivi del comune.	“per rendere effettiva la parità sociale della donna, garantendo la presenza di entrambi i sessi nella giunta e negli organi collegiali non elettivi di questo comune, nonché degli enti, aziende ed istituzioni da esso dipendenti”.
Comune di Santa Giustina in Colle	Non c'è un articolo dedicato alle pari opportunità ma all'art 2, Finalità, le lettere g e h ne parlano sia dal punto di vista sociale che politico.	<p>“g) riconosce parità di diritti a tutti i cittadini di ambo i sessi e mediante la commissione per le pari opportunità attua tutte le iniziative volte ad eliminare le differenze che si riscontrano nel realizzare questa finalità;</p> <p>h) garantisca la presenza di entrambi i sessi nella giunta, nelle commissioni elettorali e negli organi collegiali non elettivi di questo comune, nonché degli enti, aziende ed istituzioni da esso dipendenti”.</p>
Comune di Loreggia	Nello Statuto c'è un articolo dedicato alle pari opportunità e alla sua Commissione. In questo momento però questa Commissione non risulta essere in funzione.	<p>“1. Il Comune riconosce parità di diritti a tutti i cittadini di ambo i sessi, facendo particolare riferimento all'art. 3 della Costituzione.</p> <p>2. La Commissione per le pari opportunità è individuata quale strumento operativo a cui affidare le iniziative volto ad eliminare le difficoltà che si riscontrano per realizzare le finalità di cui al primo comma.</p>

		3. Apposito Regolamento stabilisce i compiti e le funzioni della Commissione”.
Comune di Borgoricco	No, non c'è alcun articolo dedicato alle pari opportunità ma all'articolo 1, Principi Fondamentali, si parla di eguaglianza tra tutti i cittadini.	“Nell’ambito stabilito dalla Costituzione, dalle leggi dello Stato e dal presente Statuto il Comune svolge funzioni politiche, normative e di governo, nell’attuazione dei principi di eguaglianza e di pari dignità sociale dei cittadini, per il completo sviluppo della persona umana, e ispira la propria azione al principio di solidarietà per affermare i diritti dei cittadini medesimi”.
Comune di Piombino Dese	No, non c'è alcun articolo dedicato alle pari opportunità. Si fa riferimento a questo principio quando si parla di composizione della Giunta e del Consiglio.	“Il Comune ispira la propria attività al principio di parità tra uomo e donna e, a tale scopo, gli Organi di Governo garantiscono la rappresentanza di entrambi i sessi nella Giunta e negli organi collegiali non elettivi del Comune, nonché in enti, aziende ed istituzioni da esso dipendenti o partecipate”.
Comune di San Giorgio delle Pertiche	C'è un articolo dedicato alle pari opportunità. Ci sono anche altri riferimenti a questo principio in articoli riguardanti la composizione di organi politici.	“Il Comune assicura condizioni di pari opportunità tra donne e uomini, anche garantendo la presenza di entrambi i sessi nella Giunta e negli organi collegiali non elettivi, nonché negli organi collegiali degli Enti, delle Aziende e delle Istituzioni da esso dipendenti, in quanto totalmente partecipati o controllati dal Comune. Agli organi delle società controllate dal Comune si applicano le disposizioni concernenti la parità di accesso previste da leggi e regolamenti vigenti”.
Città di Camposampiero	Nell'articolo 8, sui Principi Fondamentali, ci si riferisce anche a quello sulle pari opportunità.	“Promuove azioni per assicurare condizioni di pari opportunità tra uomo e donna, anche garantendo la presenza di entrambi i sessi nella Giunta, nelle commissioni consiliari, negli organi collegiali non elettivi del comune, nonché degli enti, aziende ed istituzioni da essi dipendenti”.
Città di Campodarsego	Non c'è un articolo dedicato alle pari opportunità ma ci sono riferimenti a questo principio in articoli riguardanti la composizione di organi politici e commissioni.	“Il Consiglio Comunale ha altresì la facoltà di istituire, a scopo di studio e approfondimento di materie di generale interesse o di particolare complessità, commissioni speciali con possibilità di nomina di esperti esterni al Consiglio designati dai gruppi consiliari nel rispetto del principio di pari opportunità fra uomini e donne. Il regolamento ne definisce gli ambiti d'intervento e il funzionamento”.

Nonostante possa sembrare un fattore puramente “di forma”, la presenza di uno o più articoli sulle pari opportunità all’interno dello Statuto è un ulteriore modo per fare presente che la parità di genere è uno dei principi fondamentali da mettere in pratica nell’elaborazione delle policies. Lo Statuto, infatti, contiene le norme cardine dell’ordinamento comunale a cui tutti gli atti del Comune si devono conformare. D’altro canto, è pur vero che questo principio non può e non deve in alcun modo rimanere solo su carta.

L’altro elemento citato è la presenza o meno di Comitati e Commissioni per le pari opportunità. Essi hanno il compito di garantire l’attuazione e il perseguimento di politiche elaborate secondo un’ottica di parità di genere. Attualmente in nessuno dei Comuni né a livello di singole realtà né a livello di Federazione vediamo la presenza di questi organismi, nonostante in alcuni statuti siano citati. La loro assenza non implica il non interesse dei policy maker a queste problematiche, ma sarebbe sicuramente un valore aggiunto per le diverse realtà. Inoltre, l’impatto nei confronti della cittadinanza sarebbe molto più forte e duraturo dato che la loro presenza comporterebbe un’azione costante e capillare nell’attuazione di politiche atte a eliminare la disparità di genere.

È importante ricordare che quello dell’assessore e del consigliere comunale non è un impegno a tempo pieno, ma un secondo impegno di cui i singoli si fanno carico. Occuparsi quindi di tutte le problematiche di un determinato territorio risulta essere un’utopia. Ecco perché l’istituzione di Comitati e Commissioni ad hoc può essere una soluzione ideale. La fusione di più menti e punti di vista è un valore aggiunto per il nostro territorio. Avendo la possibilità di avvalersi di un organo il cui compito è quello di occuparsi esclusivamente di un tema specifico, si arriverebbe ad avere idee sempre nuove da organizzare e proporre all’amministrazione. Non sono necessarie grandi opere sporadiche, ma piccoli passi fatti in modo continuativo. È lavorando molto sulla cultura che nel lungo periodo si avrebbero grandi risultati.

La presenza di Comitati potrebbe sicuramente portare ad un lavoro basato non solamente sulla quantità, ma soprattutto sulla qualità delle politiche. Facendo particolare riferimento alle politiche portate avanti dai comuni per le donne si osserva che la maggior parte di esse hanno come destinatarie le madri.

Sfortunatamente la visione culturale comune porta a considerare la donna soprattutto come madre di famiglia. Non è un caso che le politiche messe in atto nel

Camposampierese riguardino per lo più servizi di dopo scuola, incentivi per gli asili nido e per la scuola materna. È importante invece tenere presente che l'essere donna non si esaurisce con l'essere madre, questa è solamente una delle tante sfaccettature.

La rappresentazione della donna come madre è estremamente limitante; donna lo è anche una studentessa, piuttosto che una lavoratrice o un'imprenditrice.

Per uscire dallo stereotipo sociale donna uguale madre, sarebbe stimolante proporre, ad esempio, delle attività di incontro fatte all'interno delle scuole secondarie di primo e secondo grado dove donne affermate in qualsiasi campo, dalla matematica alla storia, portano la loro esperienza. Lo scopo sarebbe quello di abbattere una volta per tutte la concezione secondo cui esistono "cosa da donne" e "cose da uomini".

CONCLUSIONE

“Gli uomini ignoreranno sempre la loro vera natura finché non lasceranno le donne libere di realizzare la propria personalità”. -Indira Gandhi

A conclusione della ricerca è possibile affermare l’innegabile e crescente sensibilità nei confronti della parità di genere applicata dai Comuni presi in analisi.

È anche apprezzabile lo sforzo del legislatore nazionale che cercando di porre rimedio al divario di genere ha emanato una serie di leggi per la parità di accesso tra donne e uomini alle cariche politiche nei diversi livelli di governo. L’esistenza di queste norme sta dando una spinta importante al processo che ha lo scopo di abolire la disuguaglianza di genere che ancora caratterizza la nostra società e la nostra classe politica.

La conferma di questo parziale successo dell’aumento delle donne in politica lo si può riscontrare nei dati raccolti nel corso dell’elaborato. Tuttavia, rimane ancora una forte divergenza per quanto riguarda le cariche politiche ricoperte: nella scala gerarchica delle istituzioni nazionali, regionali e comunali i ruoli apicali⁵³ rimangono nella maggioranza dei casi in mano agli uomini. Quindi rispondendo all’iniziale domanda di ricerca è possibile affermare che l’aumento della presenza femminile in politica non comporta l’automatico raggiungimento delle pari opportunità.

Entrando nel vivo delle politiche di genere a livello comunale e in particolare in quelle dei Comuni del Camposampierese sono arrivate ad alcune riflessioni.

In primo luogo, è positivo l’impegno da parte delle varie amministrazioni comunali nell’elaborazione ed attuazione di politiche atte ad attivare tutti quei servizi a favore della famiglia, quali il doposcuola, sussidi che vengono concessi e via discorrendo. Questo permette alle madri una maggiore flessibilità nell’organizzazione e nella conciliazione lavoro-famiglia che sappiamo essere ancora oggi una tematica molto calda. A tal proposito non si può non citare una notizia che a fine febbraio 2022 ha suscitato scalpore. Mi riferisco al caso dell’imprenditore fiorentino che ha assunto una donna nonostante durante il colloquio lei avesse avvertito di trovarsi in stato di gravidanza. Una vicenda tutt’altro che straordinaria è finita per esserlo dal momento che nel nostro paese la gravidanza è vista tuttora come un impedimento alla carriera.

⁵³ Per “ruoli apicali” si intende, ad esempio, Capo dello Stato, capo del governo, Presidente della Regione, Sindaco e così via.

“Quando si parla di discriminazioni, in un Paese in cui le discriminazioni sono culturalmente accettate e avallate, anche ciò che è ordinario diventa straordinario”⁵⁴.

Da questo caso è possibile notare come non solo le donne in molti ambiti, tra cui quello lavorativo, continuano a subire delle discriminazioni, ma anche come nel nostro immaginario quando si pensa a una donna la si pensa automaticamente come madre. Questo è emerso anche dalla tipologia di politiche che i Comuni presi in analisi mettono in atto: la maggior parte delle politiche per le donne sono per le madri. L'essere madre, però, come già anticipato, non esaurisce l'essere donna. Si potrebbe, quindi, iniziare ad ampliare il raggio d'azione di queste politiche e per farlo uno strumento che potrebbe aiutare, oltre ai già citati Comitati e Commissioni Pari Opportunità, è quello di dedicare un intero capitolo di bilancio per le politiche di genere, cosa che è stata fatta solo dal Comune di Borgoricco.

Il capitolo costituisce l'unità elementare di bilancio ai fini della gestione e della rendicontazione delle finanze del Comune. I capitoli sottostanno i programmi e sono classificati secondo il conto economico e funzionale. La presenza di un capitolo di bilancio esclusivamente dedicato alle pari opportunità porterebbe, quindi, un determinato Comune ad investire la somma stabilita in politiche per la parità di genere, che dovranno di conseguenza essere inserite in agenda già all'inizio dell'anno.

Nonostante il Comune sia l'unità politica più vicina alla cittadinanza, per quanto esso possa avere un'amministrazione sensibile nei confronti di queste tematiche, non è sufficiente. Durante le interviste le varie amministratrici hanno manifestato un forte desiderio di cambiamento; molto spesso però il loro impegno non basta.

In alcune interviste è emersa anche la sensazione di non venire capite, perché ancora oggi si pensa che le politiche di genere e in particolare quelle per le donne siano cose scontate che solo le donne devono affrontare. Questo approccio non è produttivo, a mio avviso, per due ragioni principali: la prima è che si rischia in alcuni casi di demoralizzare l'amministratrice di riferimento quando invece il gruppo amministrativo deve essere coeso nel sensibilizzare la propria cittadinanza alle problematiche di genere. In secondo luogo, ritengo che gli amministratori in quanto attori politici debbano il dare il buon

⁵⁴ Corinna De Cesare, *Lavoro e gravidanza, assunta “anche se” incinta*, “Corriere della Sera”, 22 febbraio 2022, https://www.corriere.it/economia/lavoro/22_febbraio_22/lavoro-gravidanza-assunta-anche-se-incinta-camusso-dovrebbe-essere-normalita-ea86cc4a-93d7-11ec-b277-6e3576ab2932.shtml. [ultima consultazione il 25.02.2022]

esempio abbattendo il pregiudizio secondo cui le politiche per le donne vanno fatte dalle donne e sono solo per le donne; in questo modo si alimentano questi preconcetti senza mai abatterli.

Inoltre, a livello di cooperazione, è necessaria anche una maggiore collaborazione sia tra i Comuni che tra i diversi livelli di governo. Aiuti da parte dello Stato in termini sia di sussidi economici che possano implementare queste politiche, sia di modelli da perseguire darebbero un'ulteriore svolta a questo processo, processo che gli amministratori, nella maggior parte dei casi, sono pronti ad affrontare.

La Federazione dei Comuni del Camposampierese è nata secondo il principio *viribus unitis*. Il problema è che, come evidenziato nelle varie interviste, il Covid-19 ha rallentato e spesso bloccato molte iniziative e progetti come, ad esempio, quello della presenza di uno Sportello per le donne sia a livello comunale che a livello di Federazione. Di questo le amministratrici ne sono consapevoli e allo stesso tempo dispiaciute e hanno mostrato la voglia di poter tornare alla normalità per poter essere di nuovo completamente operative anche in questo settore di cui spesso viene sottovalutata l'importanza rispetto, ad esempio, al completamento di grandi opere pubbliche.

Oggi è anche importantissimo il tema della comunicazione. Saper impattare sulla cittadinanza è fondamentale per la riuscita di queste politiche. Questo lo si può fare attraverso i social ed è un punto che molte delle amministratrici hanno colto. Una maggior interazione con i cittadini tramite le piattaforme social li farebbe sentire parte attiva dell'elaborazione delle politiche. Molte delle iniziative non sarebbero percepite come una mera imposizione dall'alto, ma come un progetto che può esistere anche grazie a un loro parziale contributo.

È necessario quindi un cambiamento sociale e affinché questo avvenga bisognerebbe riuscire a cambiare la percezione che la cittadinanza ha nei confronti di queste politiche sociali. Affinché ciò avvenga è essenziale far nascere all'interno della cittadinanza una sorta di senso comune che porti a comprendere come l'applicazione di queste misure sia fatta per il bene della cittadinanza stessa e in questo l'interazione con la popolazione aiuterebbe molto.

INTERVISTE

L'intervista per il Comune di Villanova di Camposampiero è stata fatta all'assessore Elena Pagetta tramite posta elettronica il 13 dicembre 2021.

L'intervista per il Comune di Campodarsego è stata fatta all'assessore Fiorella Bedin attraverso un incontro in presenza presso il municipio tenutosi il 15 dicembre 2021.

L'intervista per il Comune di Loreggia è stata fatta all'assessore Sonia Genesin attraverso un incontro in presenza presso il municipio tenutosi il 17 dicembre 2021.

L'intervista per il Comune di San Giorgio delle Pertiche è stata fatta all'assessore Caterina Bellotto attraverso un incontro in presenza presso il municipio tenutosi il 20 dicembre 2021.

L'intervista per il Comune di Villa del Conte è stata fatta al sindaco Antonella Argenti attraverso un incontro in presenza presso il municipio tenutosi il 10 gennaio 2022.

L'intervista per il Comune di Piombino Dese è stata fatta all'assessore Coretta Bergamin attraverso la piattaforma zoom il 7 febbraio 2022.

L'intervista per il Comune di Borgoricco è stata fatta all'assessore Silvia Vecchiato attraverso la piattaforma zoom il 9 febbraio 2022.

L'intervista per il Comune di Santa Giustina in Colle è stata fatta all'assessore Barbara Sonia Poletto tramite posta elettronica il 16 febbraio 2022.

L'intervista per il Comune di Massanzago è stata fatta al Vicesindaco Sabrina Schiavon tramite posta elettronica il 26 febbraio 2022.

BIBLIOGRAFIA

Patrizia Messina, 2013, *Enti intermedi, sviluppo locale e sostenibilità istituzionale: una chiave di lettura a partire dal caso del Veneto*, Relazione presentata al Convegno SISP, 12-14 settembre, Firenze.

European Union, *2021 Report on equality between women and men in the European Union*, 2021.

Camera dei deputati, *Legislazione e politiche di genere*, n. 62 Terza edizione, 3 marzo 2021.

Camera dei deputati, *La partecipazione delle donne alla vita politica e istituzionale*, Dossier n° 104, 1 marzo 2021.

IRPPS, *Le donne nel processo di decisione politica e nell'azione di governo: approfondimenti qualitativi*, 2017.

SITOGRAFIA

https://www.senato.it/japp/bgt/showdoc/18/DOSSIER/0/1105857/index.html?part=dossier_dossier1

<https://www.senato.it/1095>

<https://www.camera.it/leg18/1>

<https://www.comune.campodarsego.pd.it>

<https://www.comune.camposampiero.pd.it/hh/index.php?jvs=0&acc=1>

<https://www.comune.sangiorgiodellepertiche.pd.it>

<https://www.comunesgcolle.pd.it/comune.html>

<https://www.comune.villanova.pd.it/hh/index.php?jvs=0&acc=1>

<https://www.comune.massanzago.pd.it/hh/index.php?jvs=0&acc=1>

<https://www.comune.piombinodese.pd.it/home>

<https://www.comune.villa-del-conte.pd.it/hh/index.php?jvs=0&acc=1>

https://www.comune.loreggia.pd.it/myportal/C_E684/home

<https://www.comune.borgoricco.pd.it/hh/index.php?jvs=0&acc=1>