



COMUNE DI DAVERIO

PROVINCIA DI VARESE

Viale Roma n. 45 – 21020 DAVERIO

TEL. 0332947135

e-mail: protocollo@comune.daverio.va.it

PEC: comunedaverio@legalmail.it

Le buone prassi in tema di Pari Opportunità

Approvato dalla Giunta comunale con deliberazione n. [15](#) in data [19.02.2026](#)

Introduzione

La raccolta delle buone pratiche in tema di pari opportunità rappresenta sicuramente un'occasione di apprendimento per le istituzioni e per le organizzazioni operanti nell'ambito delle politiche di genere. L'analisi delle soluzioni per il contrasto alla discriminazione si sostanzia sia nella rimozione delle disuguaglianze, sia nel rafforzamento delle competenze dei soggetti preposti alla progettazione e attuazione di politiche di genere.

Nascita ed evoluzione del concetto di buona pratica

Preliminarmente occorre chiarire il significato di best practice.

Buona pratica è quel progetto, azione, intervento concreto, periodico o definito nel tempo, che consente di raggiungere con successo determinate azioni ed obiettivi. Nel caso della dimensione di genere, le buone pratiche contribuiscono nello specifico a sviluppare cambiamenti di mentalità in relazione al genere, a promuovere la parità fra i sessi, ad offrire opportunità per le donne in settori specifici e a sollecitare nuove politiche e azioni attente alla dimensione di genere.

Purtroppo accade che il termine buona pratica venga utilizzato, spesso, impropriamente come sinonimo di azione positiva. Ma, mentre le azioni positive sono misure temporanee e speciali che hanno l'obiettivo di accelerare il processo di instaurazione di fatto dell'uguaglianza e a combattere le forme di discriminazione dirette ed indirette nei confronti delle lavoratrici, le buone pratiche, invece, hanno una portata più ampia, sia nel tempo che nel raggio d'azione, sia per il target di attori sociali interessati.

In linea generale, i criteri per attribuire ad una esperienza la qualifica di buona pratica sono legati ad alcune caratteristiche quali:

- **L'impatto:** hanno cioè risvolti positivi e significativi sulla vita politica e sociale, attraverso la creazione e applicazione di leggi a favore della parità tra i sessi;
- **La trasferibilità** (in contesti analoghi);
- **La riproducibilità** (in contesti diversi);
- **L'innovatività dell'esperienza;**
- **La sostenibilità** (ambientale, economica e sociale);
- **Output concreti e misurabili.**

Nel 1995 la Conferenza di Pechino ha affermato la necessità di spostare l'accento sul concetto di sesso, sottolineando come le relazioni uomo-donna all'interno della società, dovessero essere riconsiderate, mettendo le donne su un piano di parità con l'uomo in tutti gli aspetti dell'esistenza.

Inoltre, si è ribadito che i diritti delle donne sono diritti umani nel significato più pieno del termine e si sono introdotti i principi di *empowerment*¹ e *mainstreaming*², affermando come valore universale il

¹ processo che mira a dare alle donne maggiore controllo e autonomia sulle proprie vite, sia a livello personale che sociale. Si tratta di un percorso di crescita e sviluppo che le porta a superare stereotipi, pregiudizi e barriere, acquisendo consapevolezza delle proprie capacità e potenziale, per poter prendere decisioni autonome e consapevoli, realizzando il proprio benessere e contribuendo attivamente alla società.

² prendere in considerazione sistematicamente le differenze tra le condizioni, le situazioni e le esigenze delle donne e degli uomini nell'insieme delle politiche e delle azioni nazionali, comunitarie e mondiali. Ciò non significa semplicemente rendere i programmi o le risorse più accessibili alle donne, quanto piuttosto una contemporanea attivazione di strumenti giuridici, risorse finanziarie e capacità analitiche ed organizzative al fine di introdurre in tutti i settori la volontà di costruire relazioni equilibrate tra uomini e donne. In tal senso è necessario ed importante fondare le politiche della parità tra donne e uomini su un'analisi statistica affidabile della situazione delle donne e degli uomini nei vari settori della vita e dei cambiamenti che si verificano nelle società.

principio delle pari opportunità tra i generi e della non discriminazione delle donne in ogni settore della vita, pubblica e privata.

La Conferenza di Pechino ha avuto come risultato concreto l'adozione della nuova Piattaforma di Azione, che individua dodici aree di crisi che vengono viste come i principali ostacoli al miglioramento della condizione femminile:

1. Donne e povertà
2. Istruzione e formazione delle donne
3. Donne e salute
4. La violenza contro le donne
5. Donne e conflitti armati
6. Donne ed economia
7. Donne, potere e processi decisionali
8. Meccanismi istituzionali per favorire il progresso delle donne
9. Diritti fondamentali delle donne
10. Donne e media
11. Donne e ambiente
12. Le bambine

Con l'adozione di questa nuova piattaforma i governi si sono impegnati a tenere conto della dimensione sessuale in tutte le loro decisioni e strategie.

Catalogare tutte le buone pratiche intraprese fino ad oggi non risulta un'operazione semplice, sia per il numero di esperienze condotte nel corso degli anni, sia per la loro spesso difficile reperibilità, sia per la diversità delle scale di azione utilizzate nella realizzazione delle esperienze.

Esistono però dei database accreditati e facilmente consultabili in via telematica, universalmente considerati molto validi per la strutturazione delle buone prassi anche da parte delle Amministrazioni territoriali: Un Habitat, World Bank, Unione Europea, UNESCO, Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, ecc.

Limitandoci al nostro Paese, e segnatamente a partire dalla Regione Lombardia, il procedimento "Parità vincente" del 2025 punta a premiare le aziende e le associazioni di categoria che abbiano già messo in campo azioni e misure utili a:

- agevolare il superamento della disparità di genere che vede l'Italia al 79esimo posto nel mondo secondo la classifica stilata dal Global Gender Gap Report 2023
- sostenere le misure di conciliazione vita-lavoro dei propri dipendenti, per agevolare lo svolgimento della prestazione lavorativa, attraverso
 - l'equa rappresentanza rispetto alla composizione degli organici aziendali e dei ruoli direttivi e apicali
 - l'equità salariale
 - le pari opportunità di crescita, sviluppo, formazione e inclusione del personale
 - le misure di flessibilità
 - la tutela della genitorialità condivisa.

La partecipazione all'iniziativa inoltre darà:

1. la possibilità per le aziende partecipanti attuatrici di pratiche innovative e che ne faranno richiesta di vedere valorizzate ulteriormente le pratiche segnalate nel concorso all'interno anche del Rapporto che mira a raccogliere le migliori best-practice aziendali relative alla parità di genere; avrà natura annuale, a cura di GIDP (Gruppo Italiano Direttori del Personale);

2. la possibilità per le aziende partecipanti di inserire la propria partecipazione nelle voci “Misurazione della sostenibilità aziendale” e/o nel Bilancio di sostenibilità alla voce KPI “Cultura della parità”³ essenziali sia per incrementare i punteggi all’interno del bilancio di sostenibilità sia per implementare la comunicazione sostenibile;
3. la possibilità per le aziende vincitrici di esporre nella propria comunicazione il “bollino rosa” creato dal CPO⁴ quale simbolo di riconoscimento del concorso.

A livello italiano, dal 1999 la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento delle Pari Opportunità – ha pubblicato le Linee guida V.I.S.P.O., Valutazione di Impatto Strategico Pari Opportunità, al fine di agevolare l’assunzione e l’attuazione del mainstreaming di genere nella programmazione dei fondi strutturali.

Il Dipartimento ha individuato gli obiettivi prioritari da perseguire – che illustriamo sinteticamente ed in relazione alla concreta situazione di Daverio -, tenendo conto che gli spunti operativi per attivare buone pratiche sono organizzati sulla base dei diversi ruoli che l’ente locale può svolgere, quale:

- decisore pubblico;
- soggetto che eroga servizi alla collettività;
- soggetto che acquista beni e servizi, dunque quale soggetto committente nell’approvvigionamento di quanto necessario all’erogazione di servizi per la comunità;
- datore di lavoro.

1) Migliorare le condizioni di vita con azioni finalizzate a:

- creare e potenziare reti di servizi alle famiglie in chiave *womenfriendly*, con speciale riguardo ai servizi di prossimità per le donne e le famiglie;
- potenziare e sostenere i piani degli orari e dei tempi del paese;

2) Migliorare l’accesso delle donne al mercato del lavoro e alla formazione con azioni finalizzate a:

- aumentare l’occupabilità femminile con la creazione di una rete di servizi, in special modo nelle aree più depresse; ad es. gli strumenti del PGT e specialmente il Piano dei Servizi potrebbe essere concepito e redatto in un’ottica *gender sensitive*, ovvero sensibile al diverso modo di abitare gli spazi pubblici, di utilizzare i mezzi pubblici, di muoversi sul territorio; anche i lavori pubblici possono essere programmati e orientati dalle politiche di genere, ad esempio, privilegiando interventi infrastrutturali laddove le statistiche mostrano una maggiore frequenza di aggressioni sessuali a danno di donne; nelle attività di programmazione, è imprescindibile inserire una prospettiva di genere nell’ambito dei servizi sociali, prestando la dovuta attenzione alle situazioni di povertà delle famiglie monogenitoriali, come pure ai servizi di prima accoglienza per donne vittime di violenza, in stretto coordinamento con i Centri di accoglienza e le reti antiviolenza del territorio; analogamente, è fondamentale una prospettiva *gender sensitive* nella programmazione dei servizi scolastici (mensa, trasporto scolastico, servizi dopo scuola, prescuola, postscuola, nido).
- incentivare i settori produttivi ad alta concentrazione di presenza femminile (ad esempio servizi, segmenti del manifatturiero, beni culturali e ambientali);

³ I KPI (Key Performance Indicators) per la cultura della parità di genere sono indicatori chiave di prestazione che misurano l’impegno di un’organizzazione nel promuovere l’uguaglianza e l’inclusione di genere in tutti gli ambiti aziendali.

⁴ L’acronimo CPO nel contesto del “Bollino Rosa” sta per Comitato Pari Opportunità. Il “Bollino Rosa” è un riconoscimento che Fondazione Onda attribuisce agli ospedali che si distinguono per l’offerta di servizi dedicati alla prevenzione, diagnosi e cura delle principali patologie, con percorsi dedicati alle donne.

3) Migliorare la condizione delle donne sul lavoro con azioni finalizzate a:

- promuovere azioni di sostegno a favore di donne occupate con modalità contrattuali atipiche e/o discontinue per migliorare e stabilizzare le condizioni di lavoro e accrescere la conciliabilità tra vita lavorativa ed extra-professionale;
- promuovere la partecipazione delle donne nei ruoli decisionali di enti, imprese e organizzazioni di rappresentanza e incentivare l'aggregazione professionale e interprofessionale delle donne e la creazione di reti tra imprenditrici;
- ridistribuire il lavoro di cura con l'adeguamento della rete delle strutture sociali e civili pubbliche di base;
- promuovere, nell'utilizzo dei Fondi Strutturali, forme di incentivazione e/o criteri preferenziali nell'attribuzione di incentivi per le aziende che adottino orari, tempi e organizzazione del lavoro familyfriendly.

4) Promuovere la partecipazione delle donne alla creazione di attività socio economiche attraverso azioni finalizzate a:

- migliorare l'accessibilità e la fruizione, per le donne, delle leggi di incentivazione e sostegno alla creazione d'impresa (sia quelle rivolte specificamente alle donne che quelle paritetiche), promuovendo l'attivazione di vaste campagne informative rivolte alle donne e agli uomini riguardanti gli strumenti legislativi, le opportunità, gli incentivi, le procedure, i riferimenti logistici.

Vediamo ora cosa può fare il Comune come:

DECISORE PUBBLICO

La tutela della gravidanza, della maternità, della genitorialità

Sarebbe importante che l'ente locale agisse per la tutela della gravidanza, della maternità, della genitorialità, anche al di là di quanto strettamente imposto dalla comunque solida normativa in materia.

Sarebbe anche fondamentale che il sostegno alla genitorialità avvenisse prescindendo dalla composizione della famiglia, dunque includendo le famiglie non tradizionali e i nuclei monogenitoriali. È peraltro importante evitare di schiacciare il tema della promozione della parità e del contrasto alle discriminazioni alle questioni della gravidanza e della maternità. Per quanto si tratti di temi certamente centrali, ciò presenta il rischio di una essenzializzazione, mentre va considerato come gravidanza e maternità riguardano soltanto una parte delle donne e limitatamente ad alcuni periodi della propria esistenza. Soprattutto, occorre mettere in luce come le politiche di sostegno a maternità e gravidanza non riguardano le donne, ma la famiglia. Tutto quanto finalizzato al sostegno della genitorialità non deve perciò ritenersi funzionale al contrasto alle discriminazioni fondate sul genere, posto che ciò presupporrebbe che la cura sia questione esclusivamente femminile, piuttosto ponendosi quale strumento di sostegno alla famiglia e alla genitorialità.

Buone pratiche in materia di *networking*

L'ente potrebbe realizzare attività di networking tra soggetti pubblici, aziende private, lavoratori, Fondazioni, possibilmente sistematizzate attraverso la creazione di tavoli interistituzionali e di confronto. Sarebbe altresì fondamentale che il network si realizzasse avendo riguardo a più comuni,

poiché di certo le discriminazioni non si generano e non si producono in relazione ai confini amministrativi dell'ente locale.

SOGGETTO CHE EROGA SERVIZI ALLA COLLETTIVITA'

Il linguaggio verbale e non verbale

Andrebbe valorizzata l'importanza di un linguaggio consono, non sconveniente che, per quanto non direttamente offensivo, sia potenzialmente idoneo a svilire il femminile, essenzializzandolo e reificandolo.

Peculiare attenzione andrebbe rivolta alla comunicazione veicolata tramite il sito istituzionale che, oltre a essere maggiormente in linea con l'evoluzione del linguaggio, porrebbe l'ente come soggetto attento alle questioni di genere. Spesso infatti il sito raccoglie e ripropone, con il linguaggio e con le immagini (o l'infografica), stereotipi discriminatorie, ad esempio abbinando ai servizi sociali immagini che riguardano donne, allo sport o alla polizia locale, alla sicurezza, ai lavori pubblici figure soltanto maschili, dunque riproponendo la suddivisione cura/femminile – ambito pubblico-esterno/maschile.

Buone pratiche in materia di sensibilizzazione

Al di là delle iniziative che già vengono organizzate in occasione della giornata internazionale della donna (8 marzo) e della giornata internazionale contro la violenza di genere (25 novembre), sono particolarmente da valorizzare iniziative continuative e strutturate. Un segnale significativo sarebbe sicuramente rappresentato dal posizionamento, in occasione di eventi commemorativi o fatti di cronaca di discriminazione, quale "reazione" con comunicati stampa o attestati di solidarietà, per sensibilizzare la collettività e stigmatizzare l'accaduto; se anche l'impatto pratico che questo viene a produrre non è immediatamente percepibile, è certo che dà, con immediatezza, il segno del rifiuto, da parte dell'istituzione, di modelli comportamentali caratterizzati dalla discriminazione.

Sarebbe interessante anche la realizzazione di un sistema di mappatura di progetti e iniziative sul tema realizzate sul territorio da altri enti: rappresenterebbe un'opera significativa di messa a sistema di quanto un territorio è in grado di esprimere, certamente facilitando poi azioni di *networking* e reciproco sostegno. Queste iniziative dovrebbero essere promosse di concerto con le autorità e l'associazionismo locale, così da rinsaldare i legami e trasmettere l'idea delle discriminazioni come problema sociale.

In tema di sensibilizzazione, si pensi all'operazione che ha visto la posa di alcune panchine rosse; così anche la toponomastica potrebbe essere ripensata, ad esempio problematizzando l'intitolazione di Vie a chi si sia reso autore di crimini violenti nei riguardi delle donne e per converso aumentando le Vie intitolate a donne che hanno maturato particolari meriti nei campi più svariati.

Buone pratiche in materia di formazione

L'ente locale potrebbe promuovere iniziative formative rivolte alle associazioni del terzo settore o alla cittadinanza, così come a tutti coloro che forniscono un sostegno a persone vittime di discriminazione, pubblici ufficiali, educatori o operatori della comunicazione; ciò potrebbe riguardare anche la correttezza del linguaggio nel riportare notizie di cronaca che spesso veicolano una visione stereotipata della vittima di discriminazione.

Contro la violenza di genere: la prevenzione

È poi importante porsi l'obiettivo di sfuggire alla logica emergenziale che ancora contraddistingue le azioni di contrasto alla violenza contro le donne e pensare azioni in primo luogo di natura preventiva.

Attraverso un'intensa formazione nelle scuole, sarebbe ad esempio possibile provare a sradicare il fenomeno della violenza di genere spesso semplicisticamente ridotto quale "problema privato", senza coglierne gli aspetti sistemici che ne rivelano la questione come socialmente e culturalmente radicata (classico è l'esempio di ridurre episodi di violenza domestica a "situazioni conflittuali" o "litigi"); ancora: spesso, nelle notizie di stampa, si veicola l'idea di una sorta di corresponsabilità della vittima di discriminazione o di violenza, nell'aver "provocato" l'aggressione (classici esempi possono essere i riferimenti all'essere fuori da sola in orari notturni, alla tipologia di abbigliamento "vistosa" "provocatoria" o ancora alla "provocazione" rivolta all'ex partner o coniuge che ha compiuto una aggressione, come pure al "troppo amore" che avrebbe provocato la violenza). In molti altri casi, inoltre, la notizia viene accompagnata da una lettura stereotipata, ad esempio nel caso di aggressioni e rapine a danno di donne che esercitano l'attività di prostituzione, spesso riportate come fatti rientranti nel mondo della prostituzione, in qualche modo "svilendo" l'impatto e la gravità del reato subito nei termini di violenza di genere.

Occorre riconoscere la violenza di genere come problema sociale, oltre che come vicenda che impatta sulla vittima.

Alcuni strumenti predisposti da qualche Comune:

- convenzioni con le cooperative di taxi per garantire sconti alle donne che ne fruiscano in orari serali e notturni, prendendo atto di come il timore di aggressioni spesso agisca quale fattore di modifica delle proprie abitudini e di maggiore confinamento nello spazio privato, dunque di minore accesso allo spazio pubblico;
- attivazione di autobus con "fermate a richiesta" in orari serali e notturni;
- corsi antiaggressione e di autodifesa riservati alle donne, che mettono a tema il maggiore rischio che esse corrono nel vivere lo spazio pubblico.

SOGGETTO CHE ACQUISTA BENI E SERVIZI, NELL'APPROVVIGIONAMENTO DI QUANTO NECESSARIO ALL'EROGAZIONE DI SERVIZI PER LA COMUNITA'

Il Comune come soggetto committente

Sarebbe importante che l'ente considerasse la possibilità di includere clausole antidiscriminatorie nelle commesse pubbliche; tali clausole potrebbero essere inserite nei bandi pubblici quali criteri preferenziali nell'assegnazione di punteggi ai fini dell'aggiudicazione.

Si potrebbe inoltre prevedere un codice di condotta, siglare convenzioni o accordi con fornitori di beni e servizi circa comportamenti da osservare in ordine alla promozione di politiche di pari opportunità e al contrasto alle discriminazioni.

DATORE DI LAVORO

ELIMINARE gli elementi di discriminazione indiretta:

- Previsione di una altezza minima uguale per entrambi i sessi, poiché è statisticamente provato che le donne hanno, di media, un'altezza minore rispetto agli uomini.
- La richiesta del possesso di una tipologia di patente (C e A) che statisticamente le donne hanno in misura minore.
- La richiesta di una particolare forza fisica anche per mansioni che non la richiedono.
- Lo sfavorire alcune tipologie di contratto (part-time; tempo determinato) in cui sono tipicamente assunte più le donne degli uomini.

ELIMINARE le molestie:

- L'utilizzo di un linguaggio denigratorio e stigmatizzante, svilente o offensivo per le donne o in ragione del sesso: domande sui carichi familiari, sui progetti di genitorialità.
- L'utilizzo di un linguaggio stereotipato, sessista, machista, misogino, ma anche paternalista.
- In generale, tutto quanto possa veicolare una idea di donne e uomini come "sfere" separate e un'idea reificata, sessuata, denigratoria delle donne.

ELIMINARE, OVE SUSSISTENTI, molestie sessuali:

- Comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Il presente documento verrà diffuso attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, aggiornamento costante del sito internet) o durante eventuali incontri di informazione/sensibilizzazione.