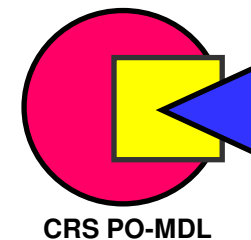
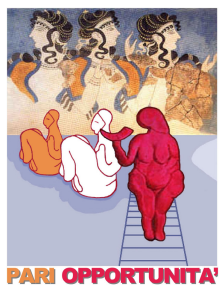


POLITICHE E STRATEGIE DI PARITÀ E DI PARI OPPORTUNITÀ TRA DONNE E UOMINI



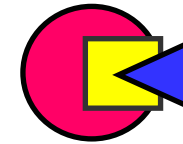
Sintesi e riflessioni



CRS PO-MDL

LIVELLO
EUROPEO

Centro Risorse Servizi
P.O.- M.d.L.



L'evoluzione dell'approccio alle pari opportunità tra donne e uomini

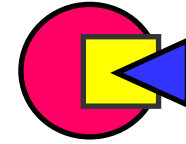
L'acquis comunitario relativo alle pari opportunità viene sviluppato attraverso documenti programmatici e strategici.

A livello comunitario è avvenuta una graduale evoluzione:

dalla **tutela alla parità**, alle **pari opportunità**, fino al **mainstreaming di genere e all'empowerment**, con la definizione, su basi normative, di strategie d'azione e interventi capaci di trasformare la "questione femminile" da *problema da affrontare* a **prospettiva di genere da assumere** per programmare e operare tenendo conto delle aspettative e delle necessità tanto delle donne quanto degli uomini.

LIVELLO
EUROPEO

Centro Risorse Servizi
P.O.- M.d.L.



Excursus

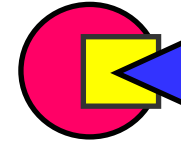
Anni Cinquanta

primo riferimento a livello comunitario a favore della parità, posto in relazione alla **retribuzione**, esplicitato nel *Trattato costitutivo della Comunità Economica Europea* (1957).



**LIVELLO
EUROPEO**

Centro Risorse Servizi
P.O.- M.d.L.



Excursus

Anni Settanta

La legislazione si è concentrata essenzialmente sul contrasto dei comportamenti discriminatori nei confronti delle donne, delineando prescrizioni e indirizzi finalizzati a promuovere la parità e a migliorare la condizione delle donne sul lavoro, in relazione, in particolare a:

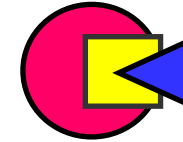
- **retribuzione;**
- **trattamento** in relazione ad accesso al lavoro, formazione professionale, carriera e alla tutela dalle discriminazioni fondate sul sesso e dalle molestie sessuali;
- **sicurezza sociale.**

Cruciale risultò la definizione dei contenuti dei Fondi Strutturali e in particolare del **Fondo Sociale Europeo**, che costituisce tuttora principale riferimento comunitario a livello programmatico e finanziario per la formazione e l'integrazione nel mercato del lavoro, specie per le fasce deboli.



**LIVELLO
EUROPEO**

Centro Risorse Servizi
P.O.- M.d.L.



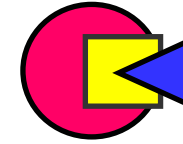
Excursus

Anni Ottanta

Prevale la metodologia di promuovere nei luoghi di lavoro misure specifiche volte a eliminare e prevenire la discriminazione o compensare gli svantaggi (**azioni positive**), superando i fattori di ostacolo all'uguaglianza fondati su una divisione tradizionale dei ruoli.

Si è operato con determinazione anche per strutturare e rafforzare l'**azione reticolare di sostegno** alle politiche di parità e pari opportunità, attraverso l'impegno politico e istituzionale e la costituzione di reti specializzate.





Excursus

Anni Novanta

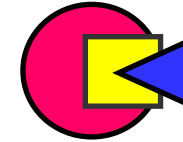
■ Aumenta l'impegno verso **azioni di sistema** e le politiche di pari opportunità vengono sancite come principio fondamentale da applicare da parte dei singoli Stati membri con determinazioni coerenti e collegate all'azione comunitaria.

■ Assume priorità l'obiettivo di migliorare la condizione delle donne nella società e cresce la riflessione sui concetti di **mainstreaming di genere** (integrazione delle pari opportunità all'interno di tutte le politiche) e di **empowerment** (coinvolgimento e valorizzazione delle donne nei processi decisionali e politici).

■ Il mainstreaming di genere come strategia comunitaria viene formalizzato dal *Trattato di Amsterdam* (approvato nel '97 ed entrato in vigore nel '99) che confermò il valore del principio delle pari opportunità nel progetto di integrazione europea e indica l'impegno di intraprendere azioni contro la discriminazione; il Consiglio di Lussemburgo (1997) indica il principio di pari opportunità come priorità in tutte le politiche del lavoro, ponendolo come uno dei quattro pilastri della Strategia Europea per l'Occupazione (insieme a occupabilità, imprenditorialità, adattabilità) →

**LIVELLO
EUROPEO**

Centro Risorse Servizi
P.O.- M.d.L.



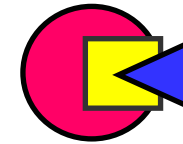
Excursus

Dal 2000

■ La *Carta dei Diritti fondamentali dell'Unione Europea* o *Carta di Nizza* (approvata a Strasburgo a novembre 2000 e proclamata nel Consiglio Europeo di Nizza del dicembre 2000) e nella *Costituzione* (2004) , la parità tra donne e uomini è stata formalmente dichiarata dall'Unione Europea come proprio principio fondamentale in ogni campo, pur restando valido lo strumento delle azioni positive.

■ Ambito primario di promozione delle pari opportunità resta il **lavoro**, in coerenza con l'obiettivo strategico indicato per l'Unione Europea dal Consiglio di Lisbona (2000) di "divenire l'economia basata sulla conoscenza più competitiva e dinamica del mondo, in grado di realizzare una crescita economica sostenibile con nuovi e migliori posti di lavoro e una maggiore coesione sociale", aumentando progressivamente il tasso di occupazione, fino a raggiungere nel 2010 una quota complessiva del 70% e del 60% per le donne.





Excursus

Dal 2000

Nell'ambito della politica sociale (promozione di prosperità, solidarietà e sicurezza), si propone di incentrare le azioni a favore della parità tra donne e uomini su quattro priorità:

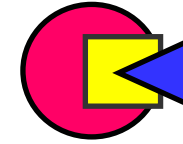
- il problema dei **ruoli** legati al genere,
- la partecipazione delle donne al **processo decisionale**,
- l'equilibrio tra **attività professionale e vita familiare**,
- la disparità di **retribuzione** tra donne e uomini.

Invito a considerare la dimensione di genere nelle **politiche di immigrazione**, sfruttando appieno il potenziale delle donne migranti nel mercato del lavoro, nonché nelle azioni di contrasto alla **tratta degli esseri umani**, realizzando strategie di prevenzione e eliminazione di qualsiasi forma di sfruttamento.



**LIVELLO
EUROPEO**

Centro Risorse Servizi
P.O.- M.d.L.



Excursus

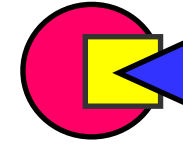
Dal 2000

- Le indicazioni più recenti indirizzano a promuovere la parità e le pari opportunità tra donne e uomini nella **vita economica**, nella **vita civile**, nella **partecipazione** e nella **rappresentanza**, nell'accesso e nel godimento dei **diritti sociali**.
- Si ritiene indispensabile promuovere l'evoluzione dei ruoli e di contrastare gli stereotipi di genere e la violenza sulle donne.
- Per il raggiungimento degli scopi indicati, viene valorizzato il ruolo delle parti sociali e degli organismi per le pari opportunità e viene inoltre auspicato il miglioramento della **governance** sulla parità tra i generi a tutti i livelli (istituzioni dell'Unione Europea, Stati membri, Parlamenti, Parti Sociali e società civile).



**LIVELLO
EUROPEO**

Centro Risorse Servizi
P.O.- M.d.L.



Excursus

Dal 2000

Il concetto di uguaglianza viene ampliato anche ad altri ambiti, quali **razza, origine etnica, religione, convinzioni personali, età, handicap, orientamenti sessuali**, sui quali la competenza comunitaria viene riconosciuta proprio a partire dall'esperienza acquisita nella lotta alla discriminazione di genere.

Secondo questo approccio, il **2007** viene dichiarato **Anno europeo delle Pari Opportunità per tutti**, con l'obiettivo generale di "sensibilizzare i cittadini sui vantaggi di una società giusta in cui vi siano pari opportunità per tutti", e gli obiettivi specifici di:

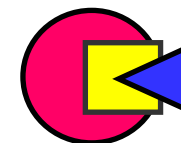
- **diritti** (sensibilizzare sul diritto alla parità e alla non discriminazione),
- **rappresentatività** (stimolare il dibattito sulle possibilità di incrementare la partecipazione alla vita sociale),
- **riconoscimento** (valorizzare e accogliere la diversità),
- **rispetto e tolleranza** (promuovere una società più solidale).



**LIVELLO
EUROPEO**

Centro Risorse Servizi

P.O.- M.d.L.



Excursus

Dal 2000

Il sostegno finanziario dell'Unione Europea per la realizzazione delle strategie e delle finalità a favore della parità e delle pari opportunità tra donne e uomini viene perseguito attraverso:

Programma d'Azione a Medio Termine per la promozione delle pari opportunità delle donne: creato negli anni Ottanta e tuttora in atto nella sua quinta programmazione, che promuove e sostiene misure specifiche a favore delle donne

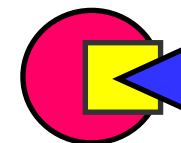
Fondo Sociale Europeo: destinato ad attività e iniziative che possono contribuire alla realizzazione di condizioni di parità, con ricadute positive su lavoro e vita sociale.



**LIVELLO
EUROPEO**

Centro Risorse Servizi

P.O.- M.d.L.



Excursus

Dal 2000

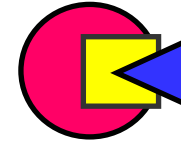
Programma di Iniziativa Comunitaria EQUAL (Cofinanziato dal Fondo Sociale Europeo): per il periodo 2000-2006 ha permesso di sviluppare progetti di lotta contro la discriminazione e le disuguaglianze nel mercato del lavoro e nell'ambito dell'integrazione sociale, con particolare attenzione alla cooperazione transnazionale.

Programma PROGRESS (2007-2013) opera per l'occupazione e la solidarietà sociale e comprende anche il settore di intervento della parità fra uomini e donne, a sostegno dell'applicazione della parità e dell'integrazione della dimensione di genere nelle politiche comunitarie.



**LIVELLO
EUROPEO**

Centro Risorse Servizi
P.O.- M.d.L.



Excursus

Dal 2000

Programma DAFHNE per la lotta alla violenza contro donne e bambini,

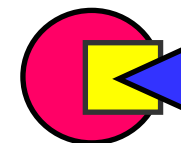
Programma STOP per la lotta contro lo sfruttamento sessuale,

Programma di lotta contro l'emarginazione sociale,

Programma d'Azione per la lotta contro le discriminazioni 2001-2006.

**LIVELLO
EUROPEO**

Centro Risorse Servizi
P.O.- M.d.L.



Indicazioni strategiche e programmatiche a favore delle pari opportunità tra donne e uomini

■ linee guida, che costituiscono obiettivi strategici sia per l'ambito comunitario sia per la definizione di normative e azioni a livello nazionale degli Stati membri e a livello locale nei singoli territori:

Tabella di marcia per la parità tra donne e uomini della Commissione Europea (marzo 2006)

strumento programmatico per il prossimo quinquennio

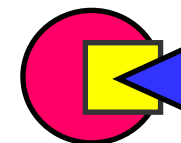
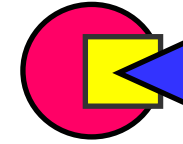


Tabella di marcia per la parità tra donne e uomini

- realizzare una pari indipendenza economica per le donne e gli uomini e promuovere la parità nel mondo del lavoro
- favorire l'equilibrio e un'efficace conciliazione tra attività professionale e vita familiare
- promuovere la pari partecipazione delle donne e degli uomini al processo decisionale
- eliminare la violenza basata sul genere e la tratta di esseri umani
- eliminare gli stereotipi di genere nella società
- promuovere la parità tra donne e uomini all'esterno dell'Unione Europea
- migliorare la governance sulla parità tra i generi
- avvalersi dei fondi di finanziamento per promuovere la parità tra donne e uomini

LIVELLO
NAZIONALE

Centro Risorse Servizi
P.O.- M.d.L.



L'evoluzione dell'approccio alle pari opportunità tra donne e uomini: excursus

Nella prima metà del Novecento:

prevale l'attenzione al ruolo familiare della donna, pur non mancando indicazioni generali della legislazione sulla loro "**capacità giuridica**".

Negli anni Quaranta:

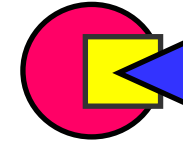
Viene riconosciuto alle donne il **diritto di voto** e la *Costituzione Repubblicana* (1948) fornisce indicazioni generali sulla questione della parità tra donne e uomini, garantendo parità di trattamento e divieto di discriminazione (**uguaglianza formale**) e la rimozione degli ostacoli all'uguaglianza di fatto (**uguaglianza sostanziale**).

Relativamente a **famiglia** e **lavoro**, viene riconosciuta la parità di condizioni e diritti e venne impostata una disciplina a favore della maternità.

Inoltre, vengono definite regole paritarie per l'**accesso alle cariche pubbliche**.

**LIVELLO
NAZIONALE**

Centro Risorse Servizi
P.O.- M.d.L.



Excursus

Negli anni Cinquanta

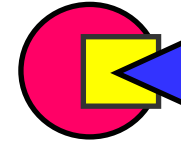
Vengono emesse disposizioni a **tutela delle lavoratrici madri** (pur permanendo strumenti come la “clausola di nubilato” o il licenziamento a causa di matrimonio) e per l'**accesso alle cariche pubbliche** (dove l'eliminazione di qualsiasi divieto o limite sarà sancita solo nel decennio successivo)

Tra gli anni Sessanta e gli anni Settanta

La parità tra donne e uomini diventa obiettivo esplicito, passando da forme di tutela formale e astratta a strategie più mirate alla rimozione delle disuguaglianze, in relazione sia alle **politiche familiari** (riconoscimento della parità tra i coniugi), sia alle **politiche del lavoro** (divieto di discriminazioni nell'accesso al lavoro, attribuzione di qualifiche, mansioni, progressione di carriera, rappresentatività delle lavoratrici autonome). Dalla seconda metà degli anni Settanta, vengono a costituirsi le Consulte Femminili, di cui la prima in Piemonte (1976). →

**LIVELLO
NAZIONALE**

Centro Risorse Servizi
P.O.- M.d.L.



Excursus

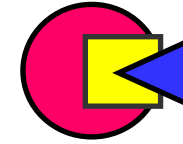
A partire dagli anni Ottanta

Iniziano a nascere le **istituzioni di parità e di pari opportunità**, soggetti istituzionali competenti per l'attuazione delle politiche di genere con funzione prevalentemente di consultazione, controllo sugli atti amministrativi e proposta di adozione di leggi e delibere degli Enti Locali (tra queste, nella seconda metà del decennio si costituirono a livello locale le Commissione Pari Opportunità



**LIVELLO
NAZIONALE**

Centro Risorse Servizi
P.O.- M.d.L.



Excursus

Negli anni Novanta

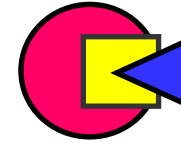
■ Viene introdotto il concetto di **azione positiva**, con iniziative per la parità nel lavoro volte a eliminare discriminazione e segregazione, offrire pari opportunità, riequilibrare le posizioni professionali e i ruoli sociali in ambito familiare e con incentivi all'imprenditoria femminile volti promuovere l'uguaglianza sostanziale e le pari opportunità nell'attività economica e imprenditoriale.

■ Vengono anche date indicazioni di tutela e in relazione ad accesso e carriera in tutti i settori e creati nuovi organismi istituzionali di pari opportunità o rafforzati alcuni già esistenti. Inoltre, viene definito il meccanismo delle quote elettorali (secondo il principio per cui nessun sesso può essere rappresentato nelle liste in misura superiore ai due terzi, oppure le liste devono essere formate da candidati e candidate in ordine alternato, dichiarato poi incostituzionale nel 1995).



**LIVELLO
NAZIONALE**

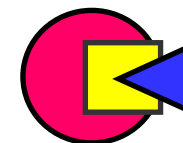
Centro Risorse Servizi
P.O.- M.d.L.



Excursus

In apertura del Terzo Millennio

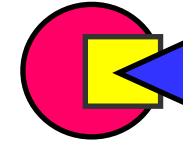
- L'intervento normativo più rilevante riguarda la **conciliazione**, in direzione di una più equa distribuzione dei ruoli di donne e uomini nella famiglia e dell'adozione di una prospettiva ad ampio raggio che va dalla armonizzazione dei tempi di lavoro, cura, formazione, alla promozione di azioni positive per la flessibilità, al coordinamento dei tempi delle città e per la solidarietà sociale.
- Viene anche ripresa la discussione sulle **quote elettorali**, che porta a inserire indicazioni esplicite di uguaglianza nella revisione costituzionale e ad adottare il meccanismo delle quote elettorali anche nelle elezioni per il Parlamento Europeo.



Indicazioni strategiche e programmatiche a favore delle pari opportunità tra donne e uomini

Le disposizioni relative alle pari opportunità trovano sintesi all'interno del *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna* (Decreto Legislativo 11.04.2006 n. 198): un riordino e una sintesi delle disposizioni volte a combattere le discriminazioni e a sostenere la parità e l'uguaglianza di opportunità ad ampio raggio e, in specifico, definisce:

- disposizioni per la promozione delle pari opportunità tra uomo e donna
- pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti etico-sociali
- pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti economici
- pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti civili e politici



Regione Piemonte: l'evoluzione dell'approccio alle pari opportunità tra donne e uomini (excursus)

Negli anni Settanta

Gli interventi normativi regionali in materia di pari opportunità sono rari, ma importanti, poiché attuativi della legislazione nazionale e volti alla creazione di istituzioni di parità regionali quali organismi di consultazione e promozione sulle tematiche di pari opportunità.

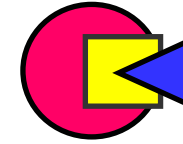
A partire dalla metà degli anni Ottanta

Prende forma una normativa specifica su parità e pari opportunità (specie in relazione a **formazione professionale** e **accesso al lavoro**) e si consolida il ruolo delle Istituzioni di parità per la promozione delle donne in campo economico, sociale e culturale.



**LIVELLO
REGIONALE**

Centro Risorse Servizi
P.O.- M.d.L.



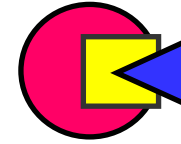
Excursus

Negli anni Novanta

Vengono emanati interventi qualificanti e innovativi in relazione ad ambiti più specifici (diritti, cittadinanza, formazione, lavoro, rappresentanza istituzionale) e aumenta la presenza di istituzioni di parità.

In apertura del Terzo Millennio

Si rafforza l'impegno regionale a favore della valorizzazione delle donne in ambito politico, economico e sociale e per l'equilibrio di rappresentanza, in particolare attraverso la istituzione dell'Assessorato alle Pari Opportunità (2005) e la definizione di strategie e iniziative specifiche all'interno dei documenti programmatici e attraverso gli strumenti finanziari disponibili sia a livello regionale, sia a livello comunitario (in particolare, attraverso i Fondi Strutturali).

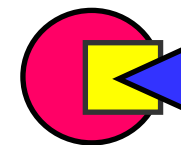


Regione Piemonte: indicazioni strategiche e programmatiche a favore delle pari opportunità tra donne e uomini (1)

Tenendo conto delle indicazioni europee e delle modalità di intervento definite dalla normativa nazionale, la Regione Piemonte - nel *Documento di Programmazione Economica e Finanziaria Regionale 2006-2008* - individua alcuni obiettivi strategici:

- rafforzare l'azione sinergica delle Istituzioni di parità regionali
- sostenere e promuovere azioni di mainstreaming di genere
- promuovere la valutazione di impatto di genere delle politiche regionali



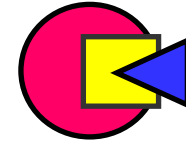


Regione Piemonte: indicazioni strategiche e programmatiche a favore delle pari opportunità tra donne e uomini (2)

- promuovere la presenza delle donne nei luoghi di decisione
- sviluppare l'imprenditorialità femminile
- promuovere politiche di conciliazione
- promuovere la formazione di alto livello sulle pari opportunità
- sostenere la desegregazione orizzontale nei percorsi formativi e negli studi universitari

**LIVELLO
PROVINCIALE**

Centro Risorse Servizi
P.O.- M.d.L.



Provincia di Torino: l'evoluzione dell'approccio alle pari opportunità tra donne e uomini (excursus)

Lo Statuto (modificato nel 2000) individua alcuni precisi impegni:

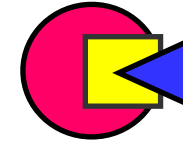
garantire condizioni di pari opportunità, incoraggiare la presenza delle donne nell'Ente e favorirne la progressione di carriera e l'accesso ai livelli decisionali, valorizzare le esperienze femminili, promuovere la conciliazione dei tempi e l'equilibrio delle responsabilità tra donne e uomini.

Questa sensibilità ha trovato declinazione nel corso delle varie legislature attraverso specifiche di tipo strategico, programmatico, progettuale.



**LIVELLO
PROVINCIALE**

Centro Risorse Servizi
P.O.- M.d.L.



Excursus

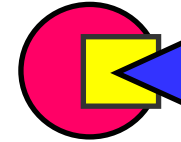
Tra gli anni Ottanta e gli anni Novanta

L'impegno della Provincia di Torino si volge a definire il ruolo degli **organismi di parità**, sostenere azioni di **empowerment** per l'attribuzione di poteri e responsabilità e libertà di scelta alle donne, a individuare strumenti a favore della qualità della vita nelle **politiche dei tempi** con il sostegno sovraurbano in rete alle politiche comunali di coordinamento di tempi e orari, a proporre interventi nell'ambito del **lavoro**, conducendo analisi disaggregate per genere (realizzate dall'Osservatorio Provinciale sul Mercato del Lavoro), promuovendo l'inserimento professionale delle donne e l'imprenditorialità femminile, sostenendo la conciliazione, ad applicare il mainstreaming di genere nelle strategie di **sviluppo locale**.



**LIVELLO
PROVINCIALE**

Centro Risorse Servizi
P.O.- M.d.L.



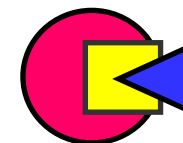
Excursus

A inizio del Terzo Millennio

■ L'azione provinciale si esplica con attività in diversi ambiti: supporto all'occupazione delle donne, rafforzamento degli organismi di parità, pianificazione di azioni positive, valutazione dell'impatto di genere (bilancio di genere), azioni di inclusione sociale e difesa delle donne deboli (in particolare donne migranti), lotta a violenza, sfruttamento, tratta.

■ Ruolo fondamentale riscopre la promozione della relazione a **rete a livello locale, sovracomunale e transnazionale**, individuata e applicata dalla Provincia di Torino come metodologia prioritaria d'azione a favore dell'applicazione dei principi di uguaglianza di opportunità tra donne e uomini nelle politiche di sviluppo.



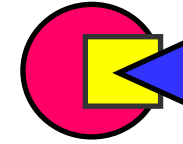


Provincia di Torino: indicazioni strategiche e programmatiche a favore delle pari opportunità tra donne e uomini (1)

Le indicazioni strategiche della Provincia di Torino sono definite da una pianificazione ad ampio spettro – contenuta nel *Piano Territoriale pluriennale Pari Opportunità 2006-2009* – che, all'interno di alcuni ambiti di intervento prioritari (**lavoro, tempi, rappresentanza, diritti, benessere, cooperazione, reti, trasparenza, coerenza**) individua la necessità di perseguire specifici obiettivi:

- tutelare la parità di opportunità nello specifico lavorativo
- promuovere la condivisione delle responsabilità familiari
- sostenere, dare visibilità e opportunità alla rappresentanza delle donne

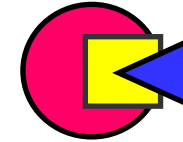




Provincia di Torino: indicazioni strategiche e programmatiche a favore delle pari opportunità tra donne e uomini (2)

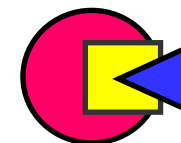
- implementare la sensibilità sociale sui diritti d'integrità e libertà personale
- sviluppare progetti a favore del benessere e dell'integrità fisica
- valorizzare l'associazionismo femminile
- supportare, valorizzare, promuovere la cultura e l'organizzazione delle reti di genere
- produrre strumenti di trasparenza ed efficacia delle politiche di pari opportunità
- sviluppare politiche di parità di opportunità all'interno dell'Ente
- tutelare la parità di opportunità nello specifico lavorativo





Provincia di Torino: indicazioni strategiche e programmatiche a favore delle pari opportunità tra donne e uomini (3)

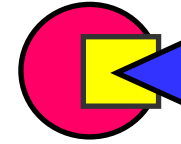
- promuovere la condivisione delle responsabilità familiari
- sostenere, dare visibilità e opportunità alla rappresentanza delle donne
- implementare la sensibilità sociale sui diritti d'integrità e libertà personale
- sviluppare progetti a favore del benessere e dell'integrità fisica
- valorizzare l'associazionismo femminile
- supportare, valorizzare, promuovere la cultura e l'organizzazione delle reti di genere
- produrre strumenti di trasparenza ed efficacia delle politiche di pari opportunità
- sviluppare politiche di parità di opportunità all'interno dell'Ente



Le strategie da promuovere (1)

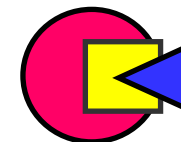
L'analisi delle indicazioni programmatiche, strategiche, normative condotta dal Centro Risorse Servizi Pari Opportunità - Mercato del Lavoro della Provincia di Torino, consente di individuare un quadro complessivo di stimoli e di obiettivi:

- promuovere l'implementazione delle **metodologie di rete** e alla creazione di **nuove strategie di alleanza** sia tra i soggetti interni all'Ente, sia tra attori pubblici e privati che operano sul territorio provinciale in relazione alle pari opportunità e al lavoro;
- valorizzare il **patrimonio di conoscenze e di dati sul tema della parità** e dell'uguaglianza di opportunità, attraverso la predisposizione di una "vetrina delle informazioni e delle opportunità", implementando i contenuti della pagina web dedicata al Centro Risorse all'interno del sito internet della Provincia di Torino;



Le strategie da promuovere (2)

- promuovere lo **scambio** con le esperienze progettuali promosse dalla Provincia di Torino sui temi di riferimento;
- condurre analisi sulle **dinamiche e tendenze occupazionali** rilevate a livello nazionale e locale, con particolare attenzione alle forme di flessibilità e precarietà, approfondendo temi già individuati e studiati nella prima annualità di lavoro del Centro Risorse.



Linee di intervento strategico e piano di lavoro del CRS

- **ricognizione e pubblicazione di materiali sulle buone prassi** inerenti in mainstreaming, volte a eliminare le disparità e favorire la trasversalità di genere nello sviluppo e nella concertazione;
- predisposizione e organizzazione di **momenti seminariali e di sensibilizzazione culturale**;
- **diffusione** dei materiali tesi a promuovere la trasferibilità di iniziative a favore delle donne, con particolare attenzione alle azioni di implementazione e sviluppo di reti, alleanze e servizi inerenti l'imprenditoria femminile.