



STADTGEMEINDE MERAN
COMUNE DI MERANO



Aktionsplan für die
Gleichstellung
Piano d'azione
per l'Uguaglianza



Piano d'azione per
l'Uguaglianza tra donne e uomini
2020-2024
della Città di Merano

Colophon

© Comune di Merano – Assessorato Pari opportunità

Ideazione e progetto del Piano a cura del Gruppo lavoro composto da:
Gabriela Strohmer, Barbara Nesticò, Claudia Tomio, Sarah Freimuth

Moderazione dei focus group:
Heidi Flarer

Testi:
Barbara Nesticò, Claudia Tomio

Budget e cronoprogramma:
Sarah Freimuth

Traduzioni in tedesco:
Christina Baumgartinger, Sabrina Mayer Wildner

Grafica e layout:
Judith Vasselai, Crossbone Designs

Foto dei focus group:
Lukas Elser e Stefano Bolognesi

Immagine di copertina:
Michele Febbraio e Júlia Ventura Bruguera

Indice

Area d'intervento 1 19

Interventi di sensibilizzazione per l'abbattimento degli stereotipi di genere rivolti a bambini e bambine, ragazzi e ragazze nonché all'intera cittadinanza

Obiettivo 1 22

Abbattimento degli stereotipi di genere **nella prima infanzia** e diffusione di una cultura del rispetto e della valorizzazione delle differenze.

Azione positiva 1 22

Attivazione di percorsi di formazione per educatori/trici e sensibilizzazione dei genitori sul tema della trasmissione, anche inconsapevole, di stereotipi di genere

Attività 1 - Percorsi formativi per le/gli educatrici/tori sugli stereotipi di genere nonché sui temi specifici indicati della Rete Prima infanzia..... 22

Attività 2 - Percorsi formativi per le/gli educatrici/tori sull'utilizzo di un linguaggio non sessista 22

Attività 3 - Sensibilizzazione dei genitori 22

Azione positiva 2 23

Produzione e diffusione di materiale informativo mirato all'abbattimento degli stereotipi di genere da integrare nelle iniziative già esistenti sul territorio che raggiungono capillarmente le famiglie (Bookstart, Lettere ai genitori e Zainetti per bebè)

Attività 1 - Diffusione capillare della bibliografia "Bambini e bambine più lib(e)ri più uguali" 23

Attività 2 - Predisposizione di ulteriore materiale informativo e relativa diffusione..... 23

Azione positiva 3 23

Sensibilizzazione e formazione dei/delle bibliotecari/e (o dei/delle educatori/trici incaricati della materia) rispetto all'organizzazione nelle biblioteche scolastiche e/o di spazi/scaffali tematici che valorizzino proposte di lettura trasversali al genere e prive di stereotipi

Attività 1 - Percorsi formativi per bibliotecari/e volti a riconoscere nei libri la presenza di stereotipi di genere 23

Attività 2 - Riorganizzazione degli spazi/scaffali delle biblioteche scolastiche 23

Attività 3 - Organizzazione di letture ad alta voce per bambini/e 24

Azione positiva 4 24

Organizzazione, a cura dei consultori cittadini, delle strutture educative per la prima infanzia e delle associazioni di settore, di percorsi formativi e attività dedicate ai papà

Attività 1 - Percorsi ad hoc per i papà nell'ambito dei corsi di preparazione al parto 24

Attività 2 - Organizzazione di attività dedicate ai papà nelle strutture per la prima infanzia 24

| | |
|---|-----------|
| Azione positiva 5 | 24 |
| Prosecuzione dei lavori della Rete Prima infanzia. | |
| Attività 1 - Prosecuzione dei lavori della Rete Prima infanzia | |
| Pianificazione di attività/progetti nel quinquennio di durata del Piano..... | 25 |
| Obiettivo 2 | 25 |
| Percorsi educativi volti all'abbattimento di stereotipi di genere nella scuola secondaria di primo e secondo grado e diffusione di una cultura del rispetto e della valorizzazione delle differenze | |
| Azione positiva 1 | 25 |
| Individuazione di scuole secondarie con le quali elaborare progetti pilota, formalizzati attraverso protocolli di intesa sottoscritti con il Comune, che prevedano attività di vario tipo mirate all'obiettivo di cui sopra | |
| Attività 1 - Individuazione di istituti scolastici interessati a sottoscrivere i protocolli d'intesa con gli obiettivi di cui sopra | |
| | 25 |
| Attività 2 - Stesura e sottoscrizione dei protocolli di intesa tra Comune e scuole partner, Promozione di percorsi formativi per insegnanti (rivolti alle scuole che aderiscono al protocollo) | |
| | 26 |
| Azione positiva 2 | 26 |
| Informare i/le ragazzi/e rispetto a percorsi di studio non influenzati dall'appartenenza al genere avviando i seguenti passi: | |
| Attività 1 - Individuazione di aziende/istituzioni partner per tirocini volti a favorire scelte non stereotipate per ragazze | |
| | 26 |
| Attività 2 - Individuazione di aziende/istituzioni partner per tirocini volti a favorire scelte non stereotipate per ragazzi | |
| | 26 |
| Attività 3 - Iniziative di sensibilizzazione tramite testimonial | |
| | 26 |
| Azione positiva 3 | 27 |
| Proporre alle ragazze e ai ragazzi, attraverso una bibliografia attenta alla neutralizzazione di stereotipi di genere (sia di narrativa che di saggistica), modelli comportamentali coerenti. | |
| Attività 1 - Redazione di una bibliografia priva di stereotipi di genere per ragazze/i | |
| | 27 |
| Azione positiva 4 | 27 |
| Iniziative di sensibilizzazione per le scuole | |
| Attività 1 - Proiezioni di film | |
| | 27 |
| Attività 2 - Incontri con esperti/e di tematiche di genere | |
| | 27 |
| Azione positiva 5 | 27 |
| Ampliamento delle occasioni di fruizione di spazi cittadini da parte delle/dei giovani | |
| | 27 |
| Attività 1 - Libera fruizione di cortili scolastici e altri spazi idonei di ritrovo | |
| | 28 |

Obiettivo 3..... 28

Iniziative di **sensibilizzazione della cittadinanza** ai fini dell'abbattimento di stereotipi di genere veicolati dalle immagini e dal linguaggio – promozione di una cultura del rispetto

Azione positiva 128

Messa in campo di azioni che contrastino le immagini lesive della donna

Attività 1 - Sottoscrizione del protocollo di intesa dello IAP (Istituto dell'Autodisciplina Pubblicitaria), Individuazione di una procedura di controllo/rimozione delle immagini pubblicitarie che veicolino messaggi sessisti 29

Attività 3 - Ideazione di campagne di sensibilizzazione, in luoghi frequentati da famiglie (es. parchi gioco), che veicolino messaggi positivi rispetto ai ruoli di donne e uomini..... 29

Azione positiva 229

Sensibilizzazione all'uso di un linguaggio non sessista e rispettoso delle differenze di genere

Attività 1 - Utilizzo di un linguaggio non sessista da parte dell'Amministrazione comunale e contestuale promozione e incentivazione dell'uso di un linguaggio non sessista verso l'esterno 29

Area d'intervento 231

Violenza maschile sulle donne: misure di prevenzione e contrasto

Obiettivo 1 34

Prosecuzione dell'attività della Rete contro la violenza sulle donne - Città di Merano

Azione positiva 134

Attività della Rete contro la violenza sulle donne – Città di Merano

Attività 1 - Prosecuzione dei lavori della Rete 34

Attività 2 - Monitoraggio dei casi di violenza di genere sul territorio e stesura di un report periodico quantitativo e qualitativo triennale 34

Attività 3 - Analisi delle "buone prassi" nella gestione dei casi di violenza maschile contro le donne e predisposizione di un catalogo di procedure condivise..... 34

Azione positiva 235

Formazione continua della Rete e dei Servizi in essa rappresentati

Attività 1 - Organizzazione di corsi o incontri formativi a cadenza regolare 35

Obiettivo 2..... 35

Interventi di **informazione e sensibilizzazione** della cittadinanza sul tema della violenza maschile contro le donne

Azione positiva 135

Informazione della cittadinanza sul tema della violenza di genere

| | |
|--|-----------|
| Attività 1 - Distribuzione capillare della Infocard redatta a cura della Rete | 35 |
| Attività 2 - Predisposizione e distribuzione di materiale informativo per gli ambulatori medici e pediatrici | 36 |
| Azione positiva 2 | 36 |
| Campagne di sensibilizzazione sul tema della violenza di genere | |
| Attività 1 - 25 novembre, Giornata internazionale contro la violenza di genere | 36 |
| Attività 2 - 14 febbraio, flash mob internazionale One Billion Rising | 36 |
| Attività 3 - Progetto "Panchina rossa" | 36 |
| Attività 4 - Nuove campagne di sensibilizzazione della cittadinanza..... | 37 |
| Obiettivo 3 | 37 |
| Interventi di formazione sul tema della violenza contro le donne e sull'educazione all'affettività | |
| Azione positiva 1 | 37 |
| Momenti formativi per donne e ragazze | |
| Attività 1 - Prosecuzione del progetto di formazione "Io dico no / Ich sag nein" | 37 |
| Attività 2 - Ideazione, tramite apposito gruppo di lavoro, del progetto di formazione "Io scrivo no" e/o predisposizione di relativo vademecum | 38 |
| Attività 3 - Prosecuzione di corsi di autodifesa per donne e ragazze | 38 |
| Azione positiva 2 | 38 |
| Momenti formativi rivolti alla cittadinanza o alle scuole | |
| Attività 1 - Progetto di "educazione all'immagine": la violenza di genere nei film e nelle serie TV | 38 |
| Obiettivo 4 | 38 |
| Interventi a supporto della sicurezza nello spazio urbano | |
| Azione positiva 1 | 38 |
| Servizio Taxi Rosa | |
| Attività 1 - Predisposizione e attivazione di una app per la gestione del servizio Taxi Rosa | 39 |
| Attività 2 - Rinnovo della convenzione per la gestione del servizio Taxi Rosa e prosieguo del servizio | 39 |
| Azione positiva 2 | 39 |
| Depotenziamento di zone sensibili particolarmente a rischio e pericolose | |
| Azione positiva 3 | 39 |
| Interventi e campagne di sensibilizzazione dei/delle giovani | |
| Attività 1 - Ideazione e realizzazione della campagna di sensibilizzazione "Save girls and respect girls" | 39 |
| Attività 2 - Ripresa del progetto che prevede la presenza degli Streetworker nei parchi pubblici e/o in zone sensibili di aggregazione giovanile..... | 40 |

Area d'intervento 342

Le donne e il lavoro: empowerment e conciliazione famiglia-lavoro42

Obiettivo 1 47

Valorizzazione del ruolo paterno ai fini della condivisione del lavoro di cura tra donne e uomini e, conseguentemente, della maggiore flessibilità conciliativa di entrambi i generi

Azione positiva 147

Avviare iniziative di sensibilizzazione e pubblicizzazione delle potenzialità insite nel ruolo paterno vissuto con partecipazione e consapevolezza anche al fine di sostenere la propria partner nel percorso di realizzazione professionale

Attività 1 - Iniziative di storytelling 47

Obiettivo 2..... 47

Empowerment delle donne - processi di crescita basati sull'incremento della stima di sé, dell'autoefficacia e dell'autodeterminazione

Azione positiva 148

Individuazione di candidate idonee per la selezione di percorsi post laurea sulla leadership femminile

Attività 1 - Borsa di studio per corso post laurea sulla leadership femminile 48

Azione positiva 248

Incentivare la partecipazione attiva delle ragazze nella società a partire dalla rappresentanza politica

Attività 1 - Organizzare attività di sensibilizzazione politica per le ragazze 48

Azione positiva 348

Affinamento delle attività offerte dallo sportello Empowerment

Attività 1 - Attivazione di un rinnovato servizio di Empowerment previa analisi dell'offerta esistente sul territorio 48

Azione positiva 449

Adesione alle campagne Equal Pay Day e Equal Pension Day

Attività 1 - Organizzazione di attività di sensibilizzazione 49

Azione positiva 549

Alfabetizzazione finanziaria per contrastare la violenza e l'abuso economico

Attività 1 - Avvio di percorsi di alfabetizzazione ed educazione finanziaria 49

Obiettivo 3..... 49

Favorire il miglioramento della posizione lavorativa delle donne e la diffusione di modelli organizzative e innovativi migliorativi della loro qualità di vita

Azione positiva 150

Promuovere la parità nell'accesso al lavoro e al mercato del lavoro dando visibilità alle donne e valorizzando welfare e work life balance nella vita quotidiana delle aziende, delle lavoratrici e delle loro famiglie

| | |
|--|-----------|
| Attività 1 - Realizzazione di una banca dati on line che raccolga le competenze e professionalità femminili meranesi suddivise per categorie | 50 |
| Attività 2 - Introduzione di un criterio di merito nelle procedure di gara del Comune per aziende certificate "Audit Famiglia Lavoro" | |
| Attività 3 - Promuovere modelli flessibili di organizzazione del lavoro a livello cittadino o di Burgraviato..... | 50 |
| Attività 4 - Istituire uno spazio di coworking/cobaby per donne..... | 51 |
| Attività 5 - Potenziamento dell'offerta di strutture per la prima infanzia sia in termini di posti disponibili che di flessibilità degli orari..... | 51 |
| Azione positiva 2 | 51 |
| Miglioramento della comunicazione rispetto all'offerta di attività nei mesi estivi nonché in tutti i periodi di vacanze scolastiche sul territorio cittadino | |
| Attività 1 - Analizzare e evidenziare i margini di miglioramento rispetto all'attuale opuscolo informativo | 51 |
| Azione positiva 3 | 52 |
| Prosecuzione del servizio "Maggiordonna" per il personale comunale in quanto best practice con funzione esemplare per altre amministrazioni | |
| Attività 1 - Rinnovo della convenzione e prosieguo del servizio "Maggiordonna" | 52 |

Area d'intervento 4..... 54

Inclusione sociale delle donne

Povertà, esclusione sociale e isolamento femminile

Donne con background migratorio

Obiettivo 1..... 57

Interventi a favore delle donne con background migratorio

Azione positiva 1

Istituzione di un Tavolo di lavoro permanente con focus sulle donne con background migratorio

Attività 1 - Individuazione delle istituzioni e associazioni che parteciperanno al Tavolo di lavoro

Attività 2 - Individuazione dei progetti e degli interventi prioritari del Tavolo di lavoro.....

Azione positiva 2

Favorire la corretta gestione del contatto con persone/donne migranti presso gli uffici pubblici

Attività 1 - Organizzazione di corsi di formazione per il personale degli uffici comunali che hanno contatti con il pubblico

| | |
|---|-----------|
| Azione positiva 3 | 57 |
| Organizzazione di attività inclusive per donne con background migratorio | |
| Attività 1 - Prosecuzione ed eventuale potenziamento degli Orti interculturali come attività inclusiva per le donne | 58 |
| Attività 2 - Messa a disposizione di luoghi per feste interculturali | 58 |
| Attività 3 - Insieme alla scoperta di Merano e dintorni | 58 |
| Azione positiva 4 | 58 |
| Organizzazione di attività di supporto per donne con background migratorio | |
| Attività 1 - Offerta di forme di empowerment ad hoc | 58 |
| Attività 2 - Monitoraggio dell'offerta di occasioni di apprendimento linguistico ad hoc per donne con background migratorio | 59 |
| Attività 3 - Offerta di "aiuto compiti" per bambini/e da parte di altri genitori della classe/scuola..... | 59 |
| Obiettivo 2 | 59 |
| Interventi di contrasto a povertà, esclusione e isolamento femminili | |
| Azione positiva 1 | 60 |
| Misure di carattere generale | |
| Attività 1 - Istituzione di un Tavolo di lavoro permanente sul tema dell'inclusione delle donne e del contrasto alla povertà femminile e sulle relative azioni di sensibilizzazione e informazione | 60 |
| Attività 2 - Incentivazione di attività di volontariato specificatamente mirate al sostegno di donne in difficoltà..... | 60 |
| Attività 3 - Progetto "La spesa sospesa" | 60 |
| Azione positiva 2 | 61 |
| Misure specifiche a favore delle ragazze e delle giovani donne | |
| Attività 1 - Progetto "Girls Space" | 61 |
| Attività 2 - Realizzazione di una unità abitativa protetta per ragazze minorenni in difficoltà | 61 |
| Azione positiva 3 | 61 |
| Misure specifiche a favore delle donne anziane | |
| Attività 1 - Incentivazione di iniziative finalizzate alla valorizzazione delle competenze delle donne anziane | 61 |
| Attività 2 - Occasioni di incontro e sodalizi tra donne over 50 | 61 |
| Obiettivo 3 | 62 |
| "Spazio donna": un luogo delle donne e per le donne | |
| Azione positiva 1 | 62 |
| Creazione di un gruppo di lavoro che elabori il progetto "Spazio donna" | |
| Attività 1 - Fase di costituzione del gruppo di lavoro | 62 |
| Attività 2 - Fase di attività del gruppo di lavoro..... | 62 |

Area d'intervento 564

Lo spazio urbano: la città a misura di donna

Una città progettata dalle donne per le donne: gli interventi possibili

Obiettivo 1 68

L'Amministrazione comunale dovrà dotarsi di linee guida specifiche e di criteri funzionali per tenere conto delle esigenze delle donne nell'ambito dei processi di pianificazione e di sviluppo urbanistico della città

Azione positiva 168

Istituzione di un Tavolo permanente di professioniste (architette, ingegnere, urbaniste) che elaborino le linee guida, definiscano criteri ed individuino i processi partecipativi che andranno messi in campo nell'ambito di progetti di pianificazione e sviluppo urbanistico della città

Attività 1 - Istituzione del Tavolo ed avvio dei lavori..... 68

Attività 2 - Analisi degli strumenti urbanistici esistenti 68

Azione positiva 269

Incrementare il coinvolgimento di professioniste donne nella pianificazione dello sviluppo urbanistico della città

Attività 1 - Attivarsi presso le sedi decisionali preposte affinché nella Commissione edilizia comunale sia prescritto un numero adeguato di donne 69

Attività 2 - Realizzazione di una banca dati delle architette, ingegnere e urbaniste a cui far riferimento in sede di assegnazione incarichi 69

Obiettivo 2..... 69

Aumentare la consapevolezza delle donne e delle ragazze nonché della cittadinanza rispetto alla mancata visibilità di modelli femminili ed il mancato rispetto delle esigenze delle donne nello spazio urbano

Azione positiva 170

Odonomastica cittadina: nuove intitolazioni a donne

Attività 1 - Approvazione del Regolamento comunale sull'odonomastica 70

Attività 2 - Intitolazione di almeno 3 nuovi luoghi (in aree di una certa visibilità) a donne nei prossimi 3 anni 70

Azione positiva 270

Percorsi di riflessione e sensibilizzazione per ragazzi e ragazze sugli stereotipi di genere nel contesto urbano

Attività 1 - Organizzazione di alcune occasioni di riflessione guidata in orario scolastico..... 70

Attività 2 - Individuazione delle misure atte a rimuovere gli stereotipi individuati..... 70

Obiettivo 3..... 71

Incrementare l'intervento di architetture donne nella pianificazione urbanistica della città al fine di ottenere per le donne (ma non solo) spazi urbani sicuri

Azione positiva 171

Stimolare la partecipazione delle donne per rendere gli spazi urbani più sicuri, ad integrazione di quanto previsto nell'Area 2 "Violenza di genere contro le donne: misure di prevenzione e contrasto", Obiettivo 4, Azioni positive 2 e 3 e relative Attività.

Attività 1 - Organizzare delle "walks", ovvero passeggiate in città, per capire, assieme alle abitanti e agli abitanti, quali siano i punti critici (es. progetto Womenability) 71

Attività 2 - Integrazione e intensificazione del sistema di videosorveglianza, in particolare nelle zone a rischio buie e pericolose, nei parchi o negli angoli particolarmente nascosti, che andranno rilevati e censiti..... 71

Attività 3 - Intensificazione dell'illuminazione di zone sensibili anche mediante utilizzo di illuminazione a led intelligente..... 71

Area d'intervento 673

Arti & Creatività, Saperi & Professionalità,
Realtà museale & Storia delle donne

Obiettivo 1 77

Il Museo delle donne – le realtà museali meranesi e le donne

Azione positiva 177

Prosecuzione del sostegno al Museo delle donne di Merano

Attività 1 - Sostegno finanziario al Museo delle donne di Merano 77

Attività 2 - Collaborazione e interazione tra Museo delle donne e Assessorato Pari opportunità..... 77

Azione positiva 277

Rendere visibile la presenza delle donne nella storia, nella riflessione e nella ricostruzione storiografica nonché nell'esposizione museale

Attività 1 - La programmazione delle attività del Palais Mamma Museum, dell'Archivio storico di Merano e del Castello Principesco includerà eventi e iniziative focalizzati sul contributo apportato dalle donne alla storia cittadina e sulla rivalutazione di personaggi storici femminili..... 77

Attività 1 - Sollecitare le altre realtà museali cittadine a riservare uno spazio della propria programmazione a eventi e progetti incentrati sulle donne (nella storia o nell'arte)..... 78

Obiettivo 2..... 78

Valorizzazione delle artiste presenti sul territorio tramite il festival "Women in art: Merano, che spettacolo di donne! – Meran, Frauen in Szene!"

Azione positiva 178

Prosecuzione del festival "Women in Art"

Attività 1 - Ideazione, organizzazione e realizzazione a cadenza annuale del festival "Women in Art" 78

Attività 2 - "Esportazione" del festival "Women in Art" nelle strade e piazze della città anche in altri periodi dell'anno con piccoli eventi spot mediante il coinvolgimento dei Comitati di quartiere 78

Obiettivo 3..... 79

Visibilità e valorizzazione delle donne in campo artistico, culturale, intellettuale e tecnico-scientifico

Azione positiva 179

Incrementare il conferimento di incarichi professionali e il coinvolgimento nel mercato del lavoro delle artiste e delle professioniste che operano in campo intellettuale e culturale sul territorio

Attività 1 - Realizzazione di una banca dati delle competenze femminili in campo artistico e intellettuale e tecnico-scientifico 79

Azione positiva 279

Fare opera di sensibilizzazione per cercare di evitare le cosiddette "men-only conference" garantendo la presenza di esperte, studiose, e relatrici nei congressi, nelle tavole rotonde, nei seminari

Attività 1 - Il Comune di Merano cercherà di far sì che venga invitata almeno una donna (a parità di merito e competenze) a convegni, congressi, tavole rotonde ecc. da esso organizzati. Solleciterà a fare altrettanto le associazioni e le istituzioni che godono di contribuzione comunale. 80

Attività 2 - Incremento della presenza e partecipazione delle donne alle occasioni di dibattito pubblico o alle assemblee cittadine su argomenti di pubblico interesse 80

Azione positiva 380

Rendere visibili le opere letterarie e/o scientifiche e specialistiche di autrici

Attività 1 - La Biblioteca civica proporrà mostre e/o selezioni bibliografiche tematiche di opere di autrici esposte in luoghi visibili..... 80

Attività 2 - Le biblioteche scolastiche presenti sul territorio comunale o le biblioteche delle scuole aderenti ai progetti pilota e firmatarie dei protocolli d'intesa di cui all' Area 1 (Obiettivo 2, Azione positiva 1) predisporranno analoghe mostre e/o bibliografie tematiche di autrici donne 80

Area d'intervento 782

Il Comune di Merano nel suo ruolo di datore di lavoro: parità di diritti, contrasto di molestie e discriminazioni e benessere aziendale

Obiettivo 1 84

Istituzione del CUG ai sensi della legge 183/2010, art. 21 nonché delle linee guida del Consiglio dei ministri 4 marzo 2011 e redazione e approvazione del Piano quinquennale per la parità ai sensi dell'articolo 113 del Codice degli enti locali 3 maggio 2018, n. 2. o in alternativa del Piano triennale di azioni positive di cui all'art. 48 del d.lgs 198/2006

Azione positiva 184

Nomina e insediamento del CUG e relativa formazione delle/dei componenti

Attività 1 - Istituzione del CUG ai sensi della legge 183/2010, art. 21 nonché delle "Linee guida" del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011 nonché formazione delle/dei componenti..... 84

Azione positiva 284

Redazione del Piano quinquennale per la parità o del Piano di azioni positive

Attività 1 - Redazione e approvazione del Piano previa ricerca di un consenso generalizzato di tutti i soggetti coinvolti..... 85

Obiettivo 2..... 85

Creazione di un ambiente di lavoro improntato al dialogo, al rispetto reciproco ed alle corrette relazioni interpersonali mediante l'applicazione del Codice di comportamento e l'attività della consigliera di fiducia

Azione positiva 185

Continuità nella presenza di una consigliera di fiducia presso il Comune di Merano

Attività 1 - Riconferma della consigliera di fiducia in carica per il quinquennio 2020-2025 o individuazione di altra persona mediante procedura selettiva pubblica..... 85

Attività 2 - Avvio della collaborazione tra consigliera di fiducia e CUG e programmazione degli interventi di informazione, sensibilizzazione, prevenzione nonché attuazione di buone prassi nel campo delle pari opportunità e del benessere aziendale 85

Obiettivo 3..... 86

Rafforzamento del lavoro di rete tra i cug attivi in provincia di Bolzano

Azione positiva 186

Partecipazione del CUG del Comune di Merano alla Rete provinciale dei CUG

Attività 1 - L'istituendo CUG del Comune di Merano riallacerà i contatti con la Rete dei CUG provinciali 86

Area d'intervento 888

Bilancio di genere del Comune di Merano e sostegno alle associazioni che promuovono le pari opportunità

Obiettivo 1 90

Redazione di un bilancio di genere di previsione (ex ante) e consuntivo (ex post)

Azione positiva 190

Quantificazione della spesa annuale prevista dal Piano per l'Uguaglianza relativa all'anno successivo e relativa evidenziazione nel Bilancio di previsione (Bilancio di genere ex ante) 90

Attività 1 - Analisi del Piano per l'uguaglianza con pianificazione delle diverse attività nei cinque anni di durata del Piano e quantificazione del budget annuale necessario 90

Attività 2 - Predisposizione del documento excel che evidenzi la riclassificazione delle voci di bilancio in base al diverso impatto sul genere (area direttamente di genere, area indirettamente di genere, area di contesto e area neutra) 90

Azione positiva 291

Analisi delle spese nell'ambito del bilancio consuntivo riclassificato in base alle voci con diverso impatto sul genere e redazione del bilancio di genere ex post

Attività 1 - Predisposizione del documento excel che evidenzi la riclassificazione delle voci di bilancio in base al diverso impatto sul genere (area direttamente di genere, area indirettamente di genere, area di contesto e area neutra) basato sul bilancio consuntivo dell'anno precedente (bilancio di genere ex post) 91

Obiettivo 2..... 91

Sostegno alle associazioni che promuovono le pari opportunità

Azione positiva 191

Sostegno a diverso titolo alle associazioni che promuovono le pari opportunità

Attività 1 - Erogazione di contributi economici alle associazioni per l'attività ordinaria, straordinaria, in natura (uso gratuito sale comunali, supporto di cantiere o Giardiniera comunale, ecc.) o per investimenti 91

Attività 2 - Sostegno alle associazioni che promuovono le pari opportunità attraverso assunzione diretta di spese (logistica o sostegno nella comunicazione) 91

Premessa

Il Comune di Merano si accinge a varare il secondo *Piano d'azione per l'uguaglianza tra donne e uomini (2020-2024)* della propria storia, che segue a quello per il quinquennio 2013-2017 redatto in seguito all'adesione alla *Carta europea per l'uguaglianza di donne e uomini nella vita locale e regionale*, elaborata dal Consiglio dei Comuni e delle Regioni d'Europa (CCRE) in collaborazione con numerosi partner e con il sostegno della Commissione Europea.

È con orgoglio che si può dire che molto è stato fatto in questi anni e che la maggior parte delle azioni previste dal Piano 2013-2017 è stata realizzata.

A titolo di esempio ecco alcune delle misure attuate:

- Sono stati istituiti due tavoli permanenti che si riuniscono regolarmente: la **Rete Antiviolenza Città di Merano e la Rete Prima infanzia**; essi si confrontano sulle tematiche di propria competenza e mettono in campo interventi condivisi e comunemente ritenuti prioritari, ognuno per il proprio ambito. A partire dal 2017 è attivo **l'osservatorio che censisce gli episodi di violenza di genere** rilevati dai vari servizi.
- È diventata attività continuativa la **formazione delle/dei componenti della Rete Antiviolenza**, finalizzata ad acquisire un linguaggio ed una cultura comuni sulla violenza maschile contro le donne; anche la **formazione delle educatrici della prima infanzia** sulla trasmissione pur inconsapevole di stereotipi di genere ai bambini ed alle bambine ha assunto carattere routinario.
- È ormai consolidata l'organizzazione di **iniziative di sensibilizzazione** della cittadinanza e dei/delle giovani sul tema della violenza di genere e l'azione educativa nelle scuole per superare gli stereotipi e scardinare le convinzioni sui ruoli di genere nella società, riconosciuti come causa culturale della violenza maschile sulle donne e in generale delle disuguaglianze di genere in tutti gli ambiti della vita.
- È alla sua seconda edizione la **bibliografia scevra da stereotipi** diffusa nelle biblioteche e nelle scuole dell'infanzia. Sono state intraprese alcune iniziative per **contrastare le immagini lesive della dignità della donna** trasmesse dai media e dalla pubblicità.
- Dal 2013 il Comune di Merano redige inoltre il **bilancio di genere (gender budgeting)**, strumento che consente di leggere le politiche e il bilancio di un ente secondo le differenti ricadute prodotte sulle donne e sugli uomini e di decidere le priorità di intervento rispetto alle politiche e ai bisogni dei propri cittadini e cittadine, consapevoli che si ottengono un impatto e degli effetti differenti a seconda che gli investimenti si rivolgano a uomini o donne.

A chi dovesse mettere in dubbio la necessità – al giorno d'oggi – di approvare un piano per l'uguaglianza tra uomini e donne occorre ricordare che è recentissima, ovvero di pochi mesi fa, la **Direttiva n. 2/2019 del Ministero per la Pubblica Amministrazione**, che reca misure per la promozione della parità e delle pari opportunità e che può essere considerata la somma di tutte le previsioni normative nazionali dai primi anni Settanta in poi in materia di pari opportunità. Nella descrizione del quadro generale di intervento il Ministero ribadisce che **l'uguaglianza di genere è un valore fondamentale della UE e che rappresenta un elemento strategico imprescindibile per il conseguimento degli obiettivi generali dell'Unione**, tra cui quello del raggiungimento di un tasso di occupazione complessivo del 75% per uomini e donne. Fondamentale dunque risulta focalizzare l'attenzione sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro che non può prescindere da misure di conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro. Il Ministero richiama inoltre i numerosi interventi normativi volti a rimuovere gli ostacoli alla piena partecipazione politica, economica e sociale delle donne. Nella premessa della Direttiva si rileva peraltro che il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità costituisce uno degli ambiti di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa delle amministrazioni pubbliche. Non si può non citare, inoltre, l'esortazione al contrasto di ogni forma di violenza sessuale e di genere, in qualunque luogo e situazione possa manifestarsi.

Chiare sono dunque le indicazioni ministeriali sulla necessità, da parte delle pubbliche amministrazioni, di attivarsi in questo ambito.

Ritornando alla domanda sulla necessità – al giorno d'oggi – di un piano per l'uguaglianza, la cronaca di questi tempi purtroppo ci conferma che mai come ora è necessario non abbassare la guardia e intervenire a livello territoriale con misure mirate e condivise. Impressiona infatti leggere il rapporto "Questo non è amore" diffuso dalla Polizia di Stato in occasione della Giornata contro la violenza sulle donne 2019. Il report parla di **88 donne vittime al giorno di atti di violenza, vale a dire una ogni 15 minuti (dati riferiti al mese di marzo 2019)**: maltrattamenti, atti di stalking, violenze sessuali, percosse, nel 60% dei casi sono commessi dall'ex partner. Nell'82% dei casi chi fa violenza su una donna ha le chiavi di casa. Nel 2018, inoltre, i femminicidi in Italia sono stati 142, **ben 5 dei quali in Alto Adige: una strage che non si ferma** quella consumata sulla vita delle donne in Italia.

Inoltre: il World Economic Forum nel suo annuale rapporto sul **Global gender gap** ha recentemente confermato che l'Italia è il primo paese al mondo (primo!) per quantità di donne che si iscrivono a percorsi di formazione terziaria, dall'università in su, ma siamo 118° su 140 - peggiori in Europa, peggiori in Occidente - per partecipazione femminile alla vita economica del Paese e 126° per parità di trattamento economico. L'Italia dunque sta letteralmente sprecando la componente femminile più scolarizzata al mondo. Perché su 10 persone scoraggiate che smettono di cercare lavoro, sei sono donne? Perché la disoccupazione femminile è di tre punti percentuali più alta di quella maschile? Perché il part time, molto spesso imposto, riguarda il 40% delle lavoratrici e il 16% dei lavoratori? Nel Paese che cresce meno di tutto l'Occidente l'obiettivo principale dovrebbe essere quello di mettere al lavoro la parte più istruita della popolazione, **garantendo alle donne paghe e percorsi di carriera all'altezza di quelli dei colleghi maschi**. Questo sarebbe anche un bel modo per combattere l'inesorabile crollo demografico italiano: i dati confermano che è il secondo stipendio che permette alle famiglie di pensare di fare quel secondo figlio che garantirebbe la sostenibilità del nostro sistema sociale. Viceversa, un mondo del lavoro in cui se rimani incinta sei licenziata, o nella migliore delle ipotesi relegata a mansioni di basso livello, è il miglior incentivo alle culle vuote.

Altri elementi preoccupanti completano il quadro non proprio esaltante dal punto di vista della lotta alle discriminazioni. In ambito europeo, e dunque non solo italiano, si sta attraversando un momento particolare in materia di legislazioni, **si cerca infatti di normare tutti quei "fenomeni" che intaccano la sfera familiare tradizionale**, per esempio da tutto il discorso sulle tematiche gender alla messa in discussione dell'aborto. Per l'Italia si pensi solo al contestatissimo disegno di legge Pillon e al quadro anacronistico e penalizzante che esso mirava a ripristinare in termini di diritto di famiglia, di diritti delle donne/madri.

Ha fatto notizia in tempi recenti la decisione della nuova Giunta della Provincia autonoma di Trento che interrompe i progetti avviati negli anni scorsi in 24 istituti trentini, dedicati a studenti e studentesse, insegnanti e genitori con l'obiettivo di promuovere la cultura delle pari opportunità fra uomini e donne, della prevenzione alle discriminazioni ed alla violenza; addirittura un libro per l'infanzia pubblicato nel 1979 dalla nota scrittrice Bianca Pitzorno è stato inserito nelle liste dei libri da bandire in quanto tratta il tema delle differenze di genere attraverso un protagonista extra-terrestre che sperimenta tutti i pregiudizi relativi al genere d'appartenenza, vivendo un giorno da bambino e uno da bambina. Questi atteggiamenti sono allarmanti soprattutto in un Paese come il nostro in cui i dati relativi ai femminicidi, alle violenze fisiche e psicologiche sulle donne, ma anche alla situazione occupazionale delle stesse, suggeriscono la necessità urgente di **un lavoro educativo e culturale sulle nuove generazioni e anche sugli adulti che con loro si confrontano**.

Tenuto conto dello scenario locale, nazionale e internazionale, l'obiettivo ambizioso di questo nuovo Piano d'azione per l'uguaglianza del Comune di Merano è dunque quello di stabilire un nuovo punto di partenza, proseguendo il percorso avviato nel 2013 con ulteriori misure innovative e prioritarie che vadano ad aggiungersi e a completare quelle già avviate o realizzate.

A questo scopo all'inizio del 2018 è stato insediato un **Gruppo di lavoro** costituito dall'assessora alle Pari opportunità Gabriela Strohmer, dalla direttrice della V Ripartizione Barbara Nesticò e dalle funzionarie dell'Ufficio Pari opportunità Claudia Tomio e Sarah Freimuth.

Il Gruppo di lavoro ha gettato le basi concettuali, strategiche e progettuali del nuovo Piano, decidendo di ripetere l'esperienza positiva fatta in sede di redazione del primo piano del 2013, ovvero optando per una **esperienza a forte carattere partecipativo** che coinvolgesse istituzioni, organizzazioni, associazioni del territorio.

Lo strumento scelto è stato dunque nuovamente quello dei **focus group**: nel corso del 2018 sono stati convocati e ascoltati ben 9 focus group, tutti moderati dalla sociologa Heidi Flarer. Dai 9 focus group (per i quali si rimanda alla fine del piano per l'elenco nominativo delle/dei partecipanti e per le relative foto) sono scaturite molte proposte e sollecitazioni in merito alle più urgenti priorità del territorio in merito alla realizzazione delle pari opportunità per le donne e alla creazione di una cultura del rispetto e della valorizzazione delle differenze. Questo percorso di partecipazione è stato di fondamentale importanza e si auspica che garantirà la collaborazione di tutti i principali stakeholder della città nella concretizzazione delle diverse misure.

Il Gruppo di lavoro ha dunque preso le mosse dagli esiti dei 9 focus group per individuare le seguenti **8 Aree di intervento**, sulle quali il Comune di Merano, nello specifico l'Assessorato alle Pari opportunità, lavorerà nell'arco del prossimo quinquennio 2020-2024, ovvero:

1. Interventi di sensibilizzazione per l'abbattimento degli stereotipi di genere rivolti a bambini e bambine, ragazzi e ragazze nonché all'intera cittadinanza
2. Violenza maschile sulle donne: misure di prevenzione e contrasto
3. Le donne e il lavoro: empowerment e conciliazione famiglia-lavoro
4. Inclusione sociale delle donne, Povertà e isolamento femminile, Donne con background migratorio
5. Lo spazio urbano: la città a misura di donna
6. Arti & Creatività, Saperi & Professionalità, la realtà museale e la storia delle donne
7. Il Comune di Merano nel suo ruolo di datore di lavoro: parità di diritti, contrasto di molestie e discriminazioni e benessere aziendale
8. Il Bilancio di genere del Comune di Merano e sostegno alle associazioni che promuovono le pari opportunità

Al fine di essere uno strumento efficace e mirato, il Piano è dunque suddiviso in:

- a) Aree di intervento**, che definiscono la macro-area di intervento e le relative finalità e corrispondono in linea di massima alle aree tematiche di cui si sono occupati i singoli focus group;
- b) Obiettivi**, che delle singole Aree di intervento definiscono in modo più puntuale i campi di azione e le relative finalità;
- c) Azioni positive** che entrano nel concreto della fase attuativa della realizzazione degli obiettivi e che prevedono ciascuna una o più attività;
- d) Attività**, cioè i singoli interventi nella loro concretezza.

Per ogni attività sono definiti i **soggetti attivamente coinvolti**, le **tempistiche** nonché i **mezzi finanziari** necessari.

Questa struttura piuttosto complessa è tuttavia funzionale alla fase di implementazione e realizzazione delle finalità del Piano, in quanto permette di definire di volta in volta in modo preciso ed efficace e per ogni singola attività il modus operandi, le priorità organizzative, le persone da coinvolgere e i mezzi finanziari da mettere in campo.

Il Piano è infine corredato da un **cronoprogramma** tabellare suddiviso in anni nonché dal **piano degli investimenti**, suddiviso anch'esso per anni e competenze.

Anche in questa seconda edizione desideriamo concludere con una citazione che ci pare risulti sempre perfettamente condivisibile della *Carta Europea per l'Uguaglianza di donne e uomini nella vita locale e regionale*, da cui questo secondo Piano per l'uguaglianza deriva: "L'uguaglianza delle donne e degli uomini è un diritto fondamentale per tutte e per tutti e rappresenta un valore determinante per la democrazia. Per essere compiuta pienamente non deve essere riconosciuta solo legalmente ma deve essere effettivamente esercitata e riguardare tutti gli aspetti della vita: politico, economico, sociale e culturale... Per giungere all'instaurarsi di una società fondata sull'uguaglianza, è fondamentale che gli Enti Locali e regionali integrino completamente la dimensione di genere nelle proprie politiche, la propria organizzazione e nelle relative procedure. Nel mondo di oggi e di domani, una effettiva uguaglianza di donne e uomini rappresenta inoltre la chiave del successo economico e sociale, non soltanto a livello europeo o nazionale, ma anche nelle nostre Regioni, nelle nostre Città e nei nostri Comuni."

Le pari opportunità sono trasversali a tutti gli ambiti della politica: dal Lavoro alla Formazione, dalla Salute al Sociale, dalla Sicurezza alla Cultura, dai processi inclusivi e transculturali all'Economia.

Quando si governa un territorio, bisogna aver la capacità di anticipare le necessità delle persone.

Per comprendere i bisogni e creare un cambiamento si deve promuovere la cittadinanza attiva per arricchire la politica locale grazie alle diverse sensibilità: di genere, di età, di reddito, di nazionalità e consegnare a tutte e a tutti i medesimi diritti e le medesime opportunità.

L'uguaglianza e la solidarietà, l'abbattimento di pregiudizi e degli stereotipi, costituiscono per il Comune di Merano il fondamentale obiettivo del Piano per l'uguaglianza tra donne e uomini 2020-2024.

Il Gruppo di lavoro del Comune di Merano per il Piano d'azione per l'uguaglianza

Gabi Strohmer, assessora alle Pari opportunità

Barbara Nesticò, direttrice della Ripartizione V – Istruzione, Cultura e Servizi sociali

Claudia Tomio, Ufficio Pari opportunità

Sarah Freimuth, Ufficio Pari opportunità

Heidi Flarer, sociologa, moderatrice dei focus group

Merano, marzo 2020

Area d'intervento 1

Interventi di sensibilizzazione per l'abbattimento degli stereotipi di genere rivolti a bambini e bambine, ragazzi e ragazze nonché all'intera cittadinanza

Cosa si intende per stereotipi di genere?

Il Comune di Merano ha individuato come uno degli assi prioritari della propria azione nel settore delle pari opportunità quello della promozione di ruoli di genere non discriminatori, nella convinzione che l'attuazione di quanto previsto dalla Costituzione italiana ed in particolare dall'articolo 3 ("Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali"), ma anche dallo Statuto comunale all'articolo 2, comma 2, ("Il Comune riconosce a tutte le persone il diritto inalienabile alla vita, salvaguarda il principio della pari dignità di ogni donna e di ogni uomo e garantisce il rispetto dei principi e eguaglianza e libertà") necessita di un profondo cambiamento culturale, che vede nel superamento degli stereotipi legati al genere, e che tendono a fossilizzare i ruoli, uno dei suoi fondamenti.

Il concetto di ruolo e **la differenziazione tra ruoli "tipicamente" maschili e/o femminili** è spesso influenzato e ispirato da stereotipi, ovvero da visioni, rappresentazioni e credenze semplificate e largamente condivise che tendono a persistere e ad essere trasmesse da una generazione all'altra, quasi indifferenti alla realtà. Gli stereotipi in quanto luoghi comuni non solo possono condizionare le idee di gruppi di individui, ma possono anche avere conseguenze sul modo di agire e sulla percezione individuale e collettiva e sull'intera società.

Gli stereotipi di genere **condizionano scelte e comportamenti in modo sottile** e spesso senza che chi è condizionato/a ne sia consapevole. Per esempio:

- indirizzano le aspirazioni di carriera delle ragazze verso la riserva indiana del "lavoro rosa" (insegnamento, risorse umane, ecc.) mentre fanno percepire carriere nella tecnologia, ingegneria, nelle scienze e nella matematica come dominio prevalentemente maschile.
- fanno percepire alcuni comportamenti come inadatti alle donne (es. competere contro altri candidati per ottenere una posizione, chiedere un aumento di stipendio con fermezza, prendere la parola in una riunione sovrastando la voce degli altri).

L'identità di genere si forma nella primissima infanzia (a due anni ne siamo già consapevoli) e viene rafforzata da famiglia, scuola, televisione, stampa; tutto, a cominciare dalle favole, concorre a trasmettere gli stereotipi e favorisce la polarizzazione dei generi.

Gli interventi di contrasto che possono essere messi in campo

La Convenzione di Istanbul del 2011 sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica – ratificata dall'Italia nel 2013 – nasce tra l'altro dalla constatazione "dei rapporti di forza storicamente diseguali tra i sessi, che hanno portato alla dominazione sulle donne e alla discriminazione nei loro confronti da parte degli uomini e impedito la loro piena emancipazione." Gli uomini hanno in generale una maggiore garanzia di sicurezza e stabilità, mentre la disparità "simbolica" e cioè di valore ha una ricaduta enorme sulle biografie di donne e ragazze. Soprattutto le ragazze sono enormemente motivate e mettono grandissimo impegno nei loro percorsi di studio; fanno registrare un netto primato nei risultati rispetto ai loro compagni maschi, ma questo indubbio primato non trova poi riscontro nei percorsi di lavoro e di carriera. Per inciso occorre sottolineare che **in Alto Adige si rileva una delle più alte percentuali nazionali di donne che dopo un figlio lasciano il lavoro**, il che è emblematico di ciò a cui nella propria biografia le donne danno importanza e valore.

Per quanto riguarda il settore dell'educazione, la Convenzione di Istanbul dà inoltre chiare indicazioni all'articolo 14, comma 1, esortando gli Stati firmatari a intraprendere **“le azioni necessarie per includere nei programmi scolastici di ogni ordine e grado dei materiali didattici su temi quali la parità tra i sessi, i ruoli di genere non stereotipati, il reciproco rispetto, la soluzione non violenta dei conflitti nei rapporti interpersonali, la violenza contro le donne basata sul genere e il diritto all'integrità personale**, appropriati al livello cognitivo degli allievi.” Al comma 2 si aggiunge che vanno inoltre intraprese le azioni necessarie “per promuovere i principi enunciati al comma precedente **nelle strutture di istruzione non formale, nonché nei centri sportivi, culturali e di svago e nei mass media”**”.

La più elevata presenza delle donne sul mercato del lavoro sta ad esempio modificando, almeno in parte, la divisione dei ruoli sulla base del genere affermatasi in passato che vedeva l'uomo dedicarsi al lavoro retribuito e la donna a quello domestico e di cura; la crescita del livello di istruzione, l'innalzamento dell'età del primo matrimonio, la riduzione del numero di figli, l'aumento dei divorzi, la presenza nel mercato del lavoro più stabile e continuativa mostrano inoltre come il ruolo delle donne stia cambiando e si siano ampliate le loro possibilità di scelta di vita e lavorative. Tuttavia il **“doppio ruolo” che le donne occupate si trovano a svolgere, divise tra impegni professionali e lavoro domestico e di cura e le numerose discriminazioni che subiscono sulla base del genere** (l'essere penalizzate in termini di opportunità di carriera, di retribuzione, in un mondo del lavoro portatore di una cultura organizzativa maschile), **possono essere interpretati sulla base di aspetti strutturali, ma anche culturali, quali il perdurare di stereotipi di genere.**

Occorre dunque constatare che i ruoli sono ancora fortemente stereotipati e che, in assenza di rispetto delle differenze, **non vi sia tra i generi pari valore e quindi non vi siano pari chance.** Al momento si assiste addirittura ad **una fase di regresso** con le donne che sono tornate ad essere un corpo ancor prima che una persona. Le conseguenze sono naturalmente molto pesanti con diffuse forme di prevaricazione, strapotere e violenza nei confronti delle donne e una recrudescenza di modelli che si credevano ormai superati.

Cosa si è già fatto a Merano?

Il primo Piano per l'uguaglianza 2013-2017 già aveva posto l'accento sull'importanza di investire sulle giovani generazioni ed in particolare sulla formazione di educatori/trici, insegnanti, genitori. Una delle azioni prioritarie in questo ambito era stata l'istituzione della **Rete Prima infanzia** che riunisce rappresentanti di asili nido, microstrutture, scuole dell'infanzia e associazioni che organizzano attività per i/le bimbi/e da 0 a 6 anni; la Rete si incontra regolarmente 2-3 volte all'anno ed individua le azioni più necessarie e urgenti rispetto all'abbattimento degli stereotipi di genere nei primi anni di vita. Nel periodo abbracciato dal primo Piano sono state messe in campo le seguenti azioni positive:

- organizzazione di numerosi percorsi formativi, in lingua italiana ed in lingua tedesca, per educatori/trici;
- redazione di una bibliografia priva di stereotipi di genere o mirata alla neutralizzazione degli stessi rivolta ai/alle bambini/e, ma anche a genitori ed insegnanti;
- creazione, negli asili nido e nelle scuole dell'infanzia, di scaffali tematici;
- creazione di occasioni di sensibilizzazione per genitori.

Per una scelta dovuta alle limitate risorse disponibili le azioni del primo Piano si sono concentrate sui più piccoli, mentre per i/le ragazzi/e sono stati organizzati in orario scolastico alcuni incontri con esperti/e e proiezioni di film, che avevano lo scopo di sensibilizzare rispetto alle tematiche delle pari opportunità e della violenza di genere.

Gli interventi futuri

Le future misure mirate all'abbattimento degli stereotipi di genere nell'educazione e nella formazione di bambini/e e ragazzi/e discendono dalla preziosa collaborazione di diversi partner ed in primo luogo dei/delle protagonisti/e del mondo delle scuole di ogni ordine e grado, che con passione e senza pregiudizi si sono messi in gioco su questi temi ed hanno partecipato attivamente ai **due focus group** organizzati dall'Amministrazione comunale (il primo che ha coinvolto tutto il mondo che ruota intorno alla prima infanzia e alla scuola primaria ed il secondo dedicato a quella secondaria), durante i quali sono stati individuati gli interventi ritenuti da tutte/i come prioritari e sintetizzabili come segue:

- **strategie di contrasto e/o prevenzione rispetto alla diffusione degli stereotipi di genere e dei ruoli stereotipati tra i bambini e le bambine e i/le giovani;** contestuale riflessione sulle scelte formative “obbligate” da parte di ragazze e ragazzi);
- diffusione di una **cultura del rispetto** come misura preventiva al dilagare della **violenza di genere;**
- messa in campo di interventi – rivolti all'intera cittadinanza - di **contrasto delle immagini lesive della dignità della donna e delle forme di linguaggio e comunicazione sessista.**

Le misure dovranno concentrarsi sulla **formazione di educatori/educatrici** del mondo scolastico, ma anche della famiglia, affinché a bambini/e e ragazzi/e arrivi un messaggio univoco. Le ragazze andranno incentivate e sostenute nel fare **scelte non tradizionali e stereotipate** (p. es. materie **STEM**, acronimo inglese che sta per Science, Technology, Engineering and Mathematics e il corrispettivo tedesco **MINT**, che sta per Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik). Dovrà essere assimilata l'educazione ad un **linguaggio non sessista** come arma contro le dissimmetrie di genere e la “non visibilità” del genere femminile. Il linguaggio è fondamentale e la forma è contenuto; anche in questo ambito si assiste in Italia ad un regresso rispetto, per esempio, alle “Raccomandazioni per un uso non sessista della lingua italiana” di Alma Sabatini negli anni Ottanta.

Fondamentale è l'apporto e l'esempio delle/degli insegnanti, che rappresentano un modello molto importante. Non dimentichiamo che anche **i ragazzi** vanno educati ad apprezzare una **donna che sia interlocutrice pari grado**. Le donne e le ragazze di contro, che spesso hanno ancora paura del proprio ruolo e sono abituate ad essere modeste, umili, autocritiche, vanno rafforzate nella propria autostima.

Relativamente alle azioni pensate per le ragazze e i ragazzi delle scuole secondarie di secondo grado, si è ritenuto importante e strategico – anche su espressa indicazione del focus group dedicato – puntare sulla **partecipazione diretta e attiva appunto dei/delle giovani** che si misureranno su progetti concreti e con modelli che fungano da esempio rispetto alle teorie enunciate.

Obiettivo 1

Abbattimento degli stereotipi di genere **nella prima infanzia** e diffusione di una cultura del rispetto e della valorizzazione delle differenze.

L'identità di genere si forma nella primissima infanzia e viene rafforzata da famiglia, scuola, televisione, stampa; tutto, a cominciare dalle favole, concorre a trasmettere stereotipi e favorisce la polarizzazione dei generi. Gli stereotipi di genere condizionano scelte e comportamenti in modo sottile e spesso senza che chi è condizionato/a ne sia consapevole. Anche i ruoli all'interno della coppia rispondono spesso a canoni tradizionali che vedono il lavoro domestico ed il lavoro di cura ancora appannaggio delle donne ed un coinvolgimento dei papà nell'educazione dei figli solo per quanto riguarda le attività ludiche o ricreative. Numerosi studi dimostrano che il padre svolge un ruolo importante nello sviluppo dei figli. La valorizzazione del ruolo paterno ai fini della condivisione del lavoro di cura tra donne e uomini costituisce pertanto sia un indispensabile supporto al doppio ruolo che oramai la donna svolge tra le mura domestiche e nel mondo del lavoro, sia un'esperienza irrinunciabile dal punto di vista emotivo e di crescita per i papà ed i/le propri/e bambini/e.

Azione positiva 1

Attivazione di percorsi di formazione per educatori/trici e sensibilizzazione dei genitori sul tema della trasmissione, anche inconsapevole, di stereotipi di genere

Proporre ai/alle bambini/e attività finalizzate a valorizzare la propria identità di genere li/le rende consapevoli delle reciproche differenze a prescindere dai comuni stereotipi.

Attività 1

Percorsi formativi per le/gli educatrici/tori sugli stereotipi di genere nonché sui temi specifici indicati della Rete Prima infanzia

L'obiettivo è rendere consapevoli le/gli operatrici/tori rispetto alla trasmissione ai/alle bambini/e, anche in modo inconsapevole, di stereotipi di genere nonché stimolarle/li a favorire precocemente la cultura del rispetto reciproco.

La Rete Prima infanzia ha inoltre indicato i seguenti temi specifici su cui sarebbe utile proporre momenti formativi: 1) scelta di materiali ludici non stereotipati e relativo allestimento delle aule, 2) emozioni e gestione delle stesse (con focus sui maschi e sulla necessità di far capire loro che hanno il diritto di avere paura o di essere deboli) e 3) famiglie omogenitoriali.

Attività 2

Percorsi formativi per le/gli educatrici/tori sull'utilizzo di un linguaggio non sessista

È importante, a partire dalla prima infanzia, educare all'uso di un linguaggio non sessista come arma contro le dissimmetrie di genere e la "non visibilità" del genere femminile.

Soggetti coinvolti: Rete Prima infanzia, esperti esterni, ufficio personale del Comune di Merano, educatori/trici di asili nido, microstrutture convenzionate e scuole dell'infanzia.

Tempistica: formazione a cadenza biennale (2° semestre 2020 – formazione sugli stereotipi di genere, 2° semestre 2022 – formazione sul linguaggio non sessista e 2° semestre 2024 – formazione sugli stereotipi di genere).

Budget: € 4.000,00 per ogni anno di formazione, costi orari delle persone coinvolte durante il loro orario di lavoro

Attività 3

Sensibilizzazione dei genitori

Affrontare con le famiglie il tema degli stereotipi di genere con modalità che non comportino troppo impegno dal punto di vista temporale (colloqui mirati con le/gli educatrici/tori e/o newsletter). La Rete Prima infanzia, eventualmente tramite un suo gruppo di lavoro, elabora testi condivisi in italiano e in tedesco per le newsletter alle famiglie.

Soggetti coinvolti: Rete Prima infanzia, educatori/trici di asili nido, microstrutture convenzionate e scuole dell'infanzia, famiglie

Tempistica: dal 1° semestre 2020 azione continuativa per la durata del Piano

Budget: costi orari delle persone coinvolte durante il loro orario di lavoro

Azione positiva 2

Produzione e diffusione di materiale informativo mirato all'abbattimento degli stereotipi di genere da integrare nelle iniziative già esistenti sul territorio che raggiungono capillarmente le famiglie (Bookstart, Lettere ai genitori e Zainetti per bebè)

Si ritiene efficace avvalersi, attraverso la collaborazione dei competenti uffici provinciali, di una rete di diffusione già consolidata per raggiungere tutte le famiglie dei/delle nuovi/e nati/e con bibliografie e materiali mirati che integrino quelli che normalmente vengono distribuiti.

Attività 1

Diffusione capillare della bibliografia "Bambini e bambine più lib(e)ri più uguali"

Contattare gli uffici provinciali competenti richiedendo di poter integrare la bibliografia scevra da stereotipi di genere predisposta dalla Biblioteca civica di Merano al materiale che viene distribuito dalla Provincia in varie occasioni alle famiglie.

Attività 2

Predisposizione di ulteriore materiale informativo e relativa diffusione

La bibliografia di cui sopra sarà aggiornata e se necessario sarà predisposto ulteriore materiale informativo utile all'abbattimento degli stereotipi di genere, da diffondere nelle strutture cittadine per la prima infanzia e da aggiungere agli strumenti di cui sopra.

Soggetti coinvolti: Ufficio famiglia e biblioteche della Provincia autonoma di Bolzano, Biblioteca civica, Rete Prima infanzia

Tempistica: dal 1° semestre 2020 azione continuativa per tutta la durata del Piano

Budget: € 1.000,00 per campagna di comunicazione, costi orari delle persone coinvolte durante il loro orario di lavoro

Azione positiva 3

Sensibilizzazione e formazione dei/delle bibliotecari/e (o dei/delle educatori/trici incaricati della materia) rispetto all'organizzazione nelle biblioteche scolastiche e/o di spazi/scaffali tematici che valorizzino proposte di lettura trasversali al genere e prive di stereotipi

Attività 1

Percorsi formativi per bibliotecari/e volti a riconoscere nei libri la presenza di stereotipi di genere

Le biblioteche scolastiche sono un luogo importante di crescita culturale per bambini/e e ragazzi/e. E' fondamentale formare i/le bibliotecari/e scolastici/che a riconoscere e valorizzare la proposta di libri scevri da stereotipici genere.

Soggetti coinvolti: biblioteche provinciali, scuole secondarie di 1° e 2° grado

Tempistica: nel 2020 - contatto con l'Ufficio biblioteche provinciali e nel 2° semestre 2021 - formazione

Budget: costi da quantificare a carico dell'Ufficio biblioteche provinciali, costi orari delle persone coinvolte durante il loro orario di lavoro

Attività 2

Riorganizzazione degli spazi/scaffali delle biblioteche scolastiche

Anche l'organizzazione interna di una biblioteca scolastica può inconsapevolmente trasmettere degli stereotipi o orientare i/le piccoli lettori/lettrici verso letture che trasmettono stereotipi (es. reparto ragazze, letteratura rosa, albi illustrati per bambine, ecc.) e nello stesso tempo potrebbe far sì che bambine e bambini siano indirizzati/e a scegliere letture che tengano conto delle proprie attitudini e senza condizionamento di stereotipi trasmessi indirettamente dalle scelte di collocazione dei libri.

Soggetti coinvolti: bibliotecari/e scolastici/che

Tempistica: dal 2022 dopo la formazione v. Attività 1

Budget: costi da quantificare a carico delle Biblioteche scolastiche, costi orari delle persone coinvolte durante il loro orario di lavoro

Attività 3**Organizzazione di letture ad alta voce per bambini/e**

Saranno organizzate delle letture ad alta voce sia rivolte a gruppi scolastici che a partecipazione libera, a cura dei/delle bibliotecari/e, di educatori/trici o di volontari/e, tratte dalla bibliografia attenta alla neutralizzazione degli stereotipi di genere di cui sopra. Sarebbe opportuno coinvolgere nelle letture anche i genitori.

Soggetti coinvolti: Biblioteca civica, scuole secondarie di primo e secondo grado, genitori, bambini/e

Tempistica: dal 2020 azione continuativa (inserimento in attività ordinaria Biblioteca civica)

Budget: a carico della Biblioteca civica nell'attività ordinaria, costi orari delle persone coinvolte durante il loro orario di lavoro

Azione positiva 4**Organizzazione, a cura dei consultori cittadini, delle strutture educative per la prima infanzia e delle associazioni di settore, di percorsi formativi e attività dedicate ai papà**

Le attività sono finalizzate ad accrescere nei neopadri il grado di consapevolezza riguardo alla propria paternità, a sostenerli nel delineare meglio la propria identità all'interno del nucleo familiare e a condividere la crescita dei figli in luoghi sociali, dove incontrare altri genitori e persone esperte, per non sentirsi soli e per arricchirsi dell'esperienza degli altri. Ciò contribuirà anche a "crescere" come futuri padri più attenti, più affidabili, più centrati in questo ruolo, attraverso l'esempio paterno.

Attività 1**Percorsi ad hoc per i papà nell'ambito dei corsi di preparazione al parto**

Saranno concordati con i consultori cittadini e le associazioni che organizzano corsi di preparazione al parto incontri specifici dedicati ai futuri papà.

Soggetti coinvolti: consultori cittadini, associazioni di settore, padri

Tempistica: dal 2020 azione continuativa per la durata del piano

Budget: a carico di consultori e associazioni

Attività 2**Organizzazione di attività dedicate ai papà nelle strutture per la prima infanzia**

Nell'ambito delle attività di asili nido, microstrutture e scuole dell'infanzia saranno proposte attività che coinvolgano in prima persona i papà.

Soggetti coinvolti: Rete Prima infanzia, scuole dell'infanzia, padri

Tempistica: dal 2020 azione continuativa per la durata del piano

Budget: a carico delle singole strutture, costi orari delle persone coinvolte durante il loro orario di lavoro

Azione positiva 5**Prosecuzione dei lavori della Rete Prima infanzia.**

La Rete Prima infanzia si incontra regolarmente tre volte all'anno con l'obiettivo di incentivare il lavoro di rete tra istituzioni/associazioni che si occupano dell'educazione e della formazione nella prima infanzia. I risultati di questo tavolo sono stati molto positivi ed hanno favorito lo scambio di esperienze e l'attivazione di sinergie relativamente al lavoro comune di abbattimento degli stereotipi di genere.

Attività 1**Prosecuzione dei lavori della Rete Prima infanzia**

La Rete continuerà ad incontrarsi regolarmente come avvenuto dalla sua istituzione al fine di stabilire sinergie tra le/i partecipanti e supportare il Comune nella definizione di progetti funzionali al macro obiettivo di cui sopra.

Attività 2

Pianificazione di attività/progetti nel quinquennio di durata del Piano

La Rete Prima infanzia elaborerà e proporrà al Comune di Merano quelle attività/progetti che riterrà utili al raggiungimento del macro obiettivo di cui sopra. La Rete avrà inoltre parzialmente un ruolo propulsivo e di coordinamento e diffusione delle azioni fin qui descritte.

Soggetti coinvolti: Rete Prima infanzia, scuole dell'infanzia cittadine, asili nido e microstrutture, associazioni di settore, esperti/e esterni/e

Tempistica: dal 2020 azione continuativa per la durata del Piano (di norma due incontri all'anno)

Budget: costi orari delle persone coinvolte durante il loro orario di lavoro

Obiettivo 2

Percorsi educativi volti all'abbattimento di stereotipi di genere **nella scuola secondaria di primo e secondo grado** e diffusione di una cultura del rispetto e della valorizzazione delle differenze.

È scientificamente dimostrato che non vi è differenza tra le prestazioni intellettive di maschi e femmine, ma è vero che molte ragazze non scelgono spontaneamente materie scientifiche non perché non siano adatte ma semplicemente perché introiettano in maniera inconscia un'opinione generalizzata che esprime "tanto tu non sei capace", a cui si va ad aggiungere un sistemico processo di scoraggiamento ed il condizionamento sociale che le stesse donne si autoinfliggono. Sono ancora poche le studentesse iscritte alle STEM, facoltà scientifiche e tecnologiche (**STEM**, acronimo inglese che sta per Science, Technology, Engineering and Mathematics e il corrispettivo tedesco **MINT**, che sta per Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik). Eppure le prospettive di lavoro sono ottime. Il problema è che sopravvivono i pregiudizi e si crede che siano materie poco adatte alle donne e addirittura si arriva a dire che le donne non vi siano "portate".

Relativamente alle azioni pensate per le ragazze e i ragazzi delle scuole secondarie di primo e secondo grado, si è ritenuto importante e strategico – anche su espressa indicazione del focus group dedicato – puntare sulla partecipazione diretta e attiva appunto dei/delle giovani. Le misure individuate richiedono infatti un coinvolgimento dei/delle partecipanti sia, in prima battuta, con una riflessione guidata sulle tematiche in oggetto sia, in seguito, con un lavoro molto concreto che veda i/le ragazzi/e misurarsi su progetti concreti e con modelli che fungano da esempio rispetto alle teorie enunciate. Inoltre è indispensabile intervenire affinché i ragazzi siano educati ad apprezzare una donna che sia interlocutrice pari grado; le donne e le ragazze di contro, che spesso hanno ancora paura del proprio ruolo e sono abituate ad essere modeste, umili, autocritiche, vanno rafforzate nella propria autostima.

Azione positiva 1

Individuazione di scuole secondarie con le quali elaborare progetti pilota, formalizzati attraverso protocolli di intesa sottoscritti con il Comune, che prevedano attività di vario tipo mirate all'obiettivo di cui sopra

Nella definizione delle attività andrà tenuto debito conto anche di alcuni aspetti che sono assai diffusi come ad esempio le specificità di alunne con background migratorio (ruolo della donna nelle diverse culture), dei fenomeni di intersezionalità (discriminazioni trasversali e non solo di genere), di episodi di cyberbullismo e non ultimo dell'utilizzo indiscriminato dello smartphone (es. organizzazione di giornate "phone free").

Attività 1

Individuazione di istituti scolastici interessati a sottoscrivere i protocolli d'intesa con gli obiettivi di cui sopra

Attività 2

Stesura e sottoscrizione dei protocolli di intesa tra Comune e scuole partner

Soggetti coinvolti: scuole secondarie di primo e secondo grado

Tempistica: dal 2° semestre 2020 per la durata del Piano

Budget: costi orari delle persone coinvolte durante il loro orario di lavoro

Attività 3

Promozione di percorsi formativi per insegnanti (rivolti alle scuole che aderiscono al protocollo)

I percorsi affronteranno sia tematiche attinenti al genere che focus su particolari argomenti. La partecipazione ai corsi andrà riconosciuta con ore di formazione.

Soggetti coinvolti: organi provinciali competenti per i piani di aggiornamento professionale delle/degli insegnanti, esperti/e esterni/e

Tempistica: 2° semestre 2021- un modulo formativo nelle due lingue

Budget: costi da quantificare a carico degli organi provinciali competenti per i piani di aggiornamento professionale, costi orari delle persone coinvolte durante il loro orario di lavoro

Azione positiva 2

Informare i/le ragazzi/e rispetto a percorsi di studio non influenzati dall'appartenenza al genere avviando i seguenti passi:

Attività 1

Individuazione di aziende/istituzioni partner per tirocini volti a favorire scelte non stereotipate per **ragazze**

La rilevazione avverrà a cura del Comune che individuerà quelle istituzioni/aziende che dispongono di settori tecnici in cui poter ospitare tirocini/stage; le scuole proporranno questa opportunità alle studentesse, nell'ambito di percorsi di alternanza scuola-lavoro o altri progetti, al fine di favorire la scelta di percorsi di studio STEM/MINT.

Attività 2

Individuazione di aziende/istituzioni partner per tirocini volti a favorire scelte non stereotipate per **ragazzi**

Analoga rilevazione a cura del Comune (vedi Attività 1) nei settori socio-educativi per promuovere l'inserimento dei ragazzi in questi ambiti che vedono il genere maschile quasi assente.

Soggetti coinvolti: AFI/IPL (Arbeitsförderungsinstitut/Istituto promozione lavoratori), categorie di settore (Assoimprenditori, HDS – Unione commercianti, HGV – Unione albergatori, Confesercenti), categorie di professionisti, distretti sociali, centri per l'orientamento scolastico, scuole secondarie di primo e secondo grado, facoltà di Scienze della formazione dell'UNIBZ

Tempistica: 2° semestre 2022

Budget: costi orari delle persone coinvolte durante il loro orario di lavoro

Attività 3

Iniziative di sensibilizzazione tramite testimonial

Sarà strutturata, nell'ambito di una collaborazione tra Comune di Merano e scuole nonché con il supporto di istituzioni e associazioni, un'offerta che proponga "testimonial" che sensibilizzino ed incuriosiscano le ragazze rispetto alla scelta di professioni tecnico-scientifiche (STEM/MINT) e i ragazzi verso impieghi nel sociale o nell'ambito scolastico-educativo, o ancora esempi maschili che testimonino il proprio impegno per le Pari opportunità. Saranno proposti anche incontri con ragazze testimonial del mondo dello sport per riflettere su disparità di trattamento, retribuzione, e opportunità.

Soggetti coinvolti: Soroptimist Club Merania, Museo delle Donne, scuole secondarie di primo e secondo grado, associazioni

Tempistica: dal 1° semestre 2020 un incontro all'anno per la durata del Piano (in due lingue)

Budget: a carico dei soggetti coinvolti

Azione positiva 3

Proporre alle ragazze e ai ragazzi, attraverso una bibliografia attenta alla neutralizzazione di stereotipi di genere (sia di narrativa che di saggistica), modelli comportamentali coerenti.

Attività 1

Redazione di una bibliografia priva di stereotipi di genere per ragazze/i

Come già avviene per altre fasce di età sarà redatta una bibliografia ad hoc

Soggetti coinvolti: Biblioteca civica

Tempistica: 1° semestre 2022

Budget: a carico della Biblioteca civica nell'ambito delle attività ordinarie con budget dedicato di € 1.500,00, costi orari delle persone coinvolte durante il loro orario di lavoro

Azione positiva 4

Iniziative di sensibilizzazione per le scuole

Al di fuori dei Protocolli di intesa che si sottoscriveranno con alcune scuole partner, di cui all'Azione positiva 1 dell'Obiettivo 2 della presente Area, il Comune organizzerà in occasioni istituzionali attività di sensibilizzazione in orario scolastico; verranno proposte agli istituti scolastici interessati, occasioni di dibattito sui temi legati alle pari opportunità ed alla prevenzione della violenza attraverso strumenti o media diretti ed efficaci.

Attività 1

Proiezioni di film

Saranno organizzate proiezioni di film o minifestival con dibattito finale sulle tematiche di cui sopra.

Attività 2

Incontri con esperti/e di tematiche di genere

Saranno organizzati incontri con figure esperte, rappresentative nel dibattito sulle tematiche di cui sopra.

Soggetti coinvolti attività 1: Filmclub, scuole secondarie di primo e secondo grado moderatori/moderatrici;

Soggetti coinvolti attività 2: esperti/e di tematiche di genere

Tempistica: un film o un incontro (ad alternanza) all'anno durante il 1° semestre

Budget: € 500,00 all'anno per la proiezione di film o onorario degli/delle esperti/e a carico dell'Assessorato Pari opportunità e delle scuole secondarie di primo e secondo grado, costi orari delle persone coinvolte durante il loro orario di lavoro

Azione positiva 5

Ampliamento delle occasioni di fruizione di spazi cittadini da parte delle/dei giovani

In città non esistono spazi liberi disponibili in cui lo scambio tra ragazzi e ragazze sia agevolato e ciò fa sì che i momenti di socializzazione o relazionali siano spesso compromessi o difficili. I centri giovanili non vengono frequentati da tutti/e e nei locali pubblici gli orari sono in parte troppo restrittivi e anche la possibilità di ascoltare o fare musica non è garantita in modo soddisfacente; allo stesso tempo è necessario creare degli spazi esclusivi dove le ragazze possano incontrarsi e svolgere attività dedicate.

Attività 1

Libera fruizione di cortili scolastici e altri spazi idonei di ritrovo

Il Comune si farà portavoce presso la Provincia, proprietaria dei cortili scolastici e delle palestre delle scuole secondarie di secondo grado, richiedendo l'apertura degli stessi in orario extrascolastico. Si cercherà altresì di individuare altri spazi idonei di ritrovo sul territorio comunale (vedi relativa misura 5.2.2. del Piano sociale 2020-2025)

Soggetti coinvolti: Provincia autonoma di Bolzano

Tempistica: 1° semestre 2020: primo contatto con Provincia

Budget: a costo zero; durante la fase di realizzazione la Provincia dovrà prevedere gli eventuali costi legati all'apertura e chiusura dei luoghi

Obiettivo 3

Iniziative di **sensibilizzazione della cittadinanza** ai fini dell'abbattimento di stereotipi di genere veicolati dalle immagini e dal linguaggio – promozione di una cultura del rispetto

Tutte le azioni previste nelle aree di intervento del presente Piano sono state concepite come singoli tasselli di un comune disegno strategico finalizzato al raggiungimento di una maggiore uguaglianza tra donne e uomini e, di conseguenza, di un generalizzato miglioramento della qualità della vita di tutta la comunità locale.

Alle misure rivolte a bambini e ragazzi dei primi due obiettivi, **seguono ora le misure rivolte all'intera comunità** e parimenti finalizzate al contrasto di forme di espressione – tramite le immagini e parole – **lesive della dignità delle donne nel primo caso e non inclusive nel secondo caso.**

- La prima azione positiva sarà la **lotta alla diffusione di immagini lesive della dignità della donna** contrastando l'affissione, negli spazi comunali, di pubblicità recanti immagini volgari e irrispettose nei confronti della dignità femminile. L'Amministrazione comunale intende pertanto opporre un deciso rifiuto alla diffusione sul proprio territorio di immagini femminili mercificate, vale a dire ridotte alla stessa stregua, per esempio, di un'auto o di una lavatrice, ritenendo che ciò rappresenti non solo una mancanza di rispetto alla dignità femminile ma incentivi una cultura retrograda della sopraffazione e, nel peggiore dei casi, della violenza. È ovviamente superfluo sottolineare, inoltre, il carattere fortemente diseducativo di tali immagini per le bambine e i bambini.
- La seconda azione positiva riguarda la precisa volontà dell'Amministrazione di **contrastare l'utilizzo di un linguaggio sessista** non utilizzando un maschile falsamente "neutrale" bensì preferendo formulazioni che diano visibilità e identità ad entrambi i generi. Si ricorda che la Provincia di Bolzano ha emanato nel 2011 le *Direttive per il rispetto di genere nei testi dell'Amministrazione provinciale*, che contengono alcune regole generali per adottare un linguaggio che valorizzi l'identità di genere nei testi normativi e amministrativi, nella modulistica come pure nei testi di carattere generale. Si sottolinea inoltre che l'Amministrazione comunale di Merano si prodiga da anni per garantire che nella propria comunicazione scritta traspaia il rispetto dell'identità di genere.

Azione positiva 1

Messa in campo di azioni che contrastino le immagini lesive della donna

Iniziative volte a sensibilizzare la cittadinanza e soprattutto i giovani e le giovani rispetto all'uso di immagini lesive della dignità della donna sui mezzi di comunicazione e in particolare nei messaggi pubblicitari mediante il contrasto di affissione e diffusione negli spazi comunali, di pubblicità recanti immagini volgari e irrispettose nei confronti della dignità femminile.

Attività 1

Sottoscrizione del protocollo di intesa dello IAP (Istituto dell'Autodisciplina Pubblicitaria)

Il Ministero per le Pari opportunità e lo IAP hanno rinnovato nel febbraio 2015 l'accordo, siglato nel gennaio 2011 che mira a rendere più efficace la collaborazione tra le due Istituzioni nel controllo delle pubblicità ritenute lesive della dignità. Il Comune di Merano intende sottoscrivere il protocollo di intesa finalizzato al contrasto alle immagini lesive.

Attività 2

Individuazione di una procedura di controllo/rimozione delle immagini pubblicitarie che veicolino messaggi sessisti

La procedura andrà messa a punto nonché applicata in collaborazione con gli uffici comunali preposti e con contestuale modifica del Regolamento pubblicità e pubbliche affissioni.

Soggetti coinvolti: Ufficio affissioni e IAP (Istituto dell'Autodisciplina Pubblicitaria)

Tempistica: sottoscrizione nel 2° semestre 2020 e poi azione continuativa

Budget: costi orari delle persone coinvolte durante il loro orario di lavoro

Attività 3

Ideazione di campagne di sensibilizzazione, in luoghi frequentati da famiglie (es. parchi gioco), che veicolino messaggi positivi rispetto ai ruoli di donne e uomini

Soggetti coinvolti: Commissione consiliare Pari opportunità, esperti/e in comunicazione e grafica

Tempistica: ideazione nel 1° semestre 2024 e poi azione continuativa

Budget: a carico dell'Assessorato Pari opportunità € 5.000,00, costi orari delle persone coinvolte durante il loro orario di lavoro

Azione positiva 2

Sensibilizzazione all'uso di un linguaggio non sessista e rispettoso delle differenze di genere

Grazie ad una visibilità linguistica e formale la donna diventa presenza esplicita e non più implicita.

Si eviterà pertanto di utilizzare un maschile falsamente "neutrale" preferendo formulazioni che diano visibilità e identità ad entrambi i generi.

Attività 1

Utilizzo di un linguaggio non sessista da parte dell'Amministrazione comunale e contestuale promozione e incentivazione dell'uso di un linguaggio non sessista verso l'esterno

Utilizzo sistematico e consapevole di un linguaggio non sessista in tutti i documenti e gli atti ufficiali dell'Amministrazione comunale nonché nella comunicazione verso l'esterno e in particolare verso le cittadine e i cittadini tramite invio di circolare a tutti gli uffici ed eventuale realizzazione di un apposito vademecum esplicativo.

Il Comune di Merano si adopererà inoltre per promuovere l'utilizzo di un linguaggio non sessista presso soggetti esterni quali per esempio scuole, associazioni, organi di informazione attraverso l'organizzazione di conferenze o iniziative di sensibilizzazione o altri canali di comunicazione.

Soggetti coinvolti: Commissione consiliare Pari opportunità, Ufficio traduzioni del Comune di Merano e grafico/a

Tempistica: 2° semestre 2023

Budget: € 1.000,00 a carico dell'Assessorato Pari opportunità, costi orari delle persone coinvolte durante il loro orario di lavoro

Resta inteso che tutte le attività saranno promosse e/o coordinate o organizzate dall'Ufficio Pari opportunità del Comune di Merano.

Area d'intervento 1 – Interventi di sensibilizzazione per l'abbattimento degli stereotipi di genere

| Obiettivo | Azione positiva | Attività | | 2020 1° sem. | 2020 2° sem. | 2021 1° sem. | 2021 2° sem. | 2022 1° sem. | 2022 2° sem. | 2023 1° sem. | 2023 2° sem. | 2024 1° sem. | 2024 2° sem. | |
|-----------|-----------------|---|--|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|--|
| 1 | 1 | 1+2 | Formazione per abbattimento stereotipi di genere | | | | | | | | | | | |
| | | 3 | Sensibilizzazione genitori | | | | | | | | | | | |
| | 2 | 1+2 | Materiale informativo/bibliografia di genere | | | | | | | | | | | |
| 1 | 3 | 1 | Formazione bibliotecari/e scolastici/che | | | | | | | | | | | |
| | | 2 | Riorganizzazione biblioteche scolastiche | | | | | | | | | | | |
| | | 3 | Letture ad alta voce | | | | | | | | | | | |
| 4 | 4 | 1 | Corsi preparazione parto per i padri | | | | | | | | | | | |
| | | 2 | Attività dedicate ai padri | | | | | | | | | | | |
| 5 | 1+2 | Prosecuzione e attività Rete Prima infanzia | | | | | | | | | | | | |
| 1 | 1 | 1+2 | Protocolli d'intesa con scuole | | | | | | | | | | | |
| | | 3 | Formazione insegnanti | | | | | | | | | | | |
| | | 1+2 | Tirocini per ragazze e ragazzi | | | | | | | | | | | |
| 2 | 2 | 3 | Sensibilizzazione su STEM tramite testimonial | | | | | | | | | | | |
| | | 3 | Bibliografia di genere per ragazze/i | | | | | | | | | | | |
| 4 | 4 | 1+2 | Film o incontri su tematiche di genere | | | | | | | | | | | |
| | | 5 | Apertura cortili scolastici in orario extrascolastico | | | | | | | | | | | |
| 1 | 1 | 1+2 | Protocollo d'intesa IAP | | | | | | | | | | | |
| | | 3 | Campagne di sensibilizzazione per famiglie | | | | | | | | | | | |
| 2 | 2 | 1 | Linguaggio non sessista nella pubblica amministrazione | | | | | | | | | | | |
| | | 3 | | | | | | | | | | | | |

Area d'intervento 2

Violenza maschile sulle donne: misure di prevenzione e contrasto

2

I numeri e le proporzioni del fenomeno

Almeno una donna su tre nel mondo è stata vittima di violenza nel corso della sua vita. In termini numerici, si tratta di circa un miliardo di donne. La violenza maschile sulle donne non ha tempo né confini, è endemica e non risparmia nessuna nazione o paese, industrializzato o in via di sviluppo che sia. Non conosce nemmeno differenze socio-culturali, vittime ed aggressori appartengono a tutte le classi sociali, e statisticamente il rischio maggiore è rappresentato dai familiari, i mariti e i padri, seguiti da amici, vicini di casa, conoscenti stretti e colleghi di lavoro.

Esistono diverse forme di violenza maschile sulle donne. La prima è quella **domestica**, che si verifica nei contesti familiari ad opera di partner o ex partner, nei luoghi e dalle persone di cui ci si dovrebbe maggiormente fidare. C'è, poi, quella **sessuale**, che può assumere a sua volta numerose fattezze: non solo lo stupro, ma anche le mutilazioni genitali, ancora molto diffuse nel mondo, e i matrimoni precoci e forzati, che negano alle ragazze e alle bambine la possibilità di poter scegliere liberamente chi essere e chi amare. La violenza **economica**, che preclude alle donne la possibilità di controllare il proprio reddito, di lavorare e di avere un'istruzione adeguata per rendersi indipendenti dal proprio compagno e dalle proprie famiglie. Per non parlare della violenza **urbana**: ogni giorno migliaia di donne subiscono molestie semplicemente passeggiando per le strade delle loro città o nei luoghi di lavoro. Infine l'ultima in ordine di tempo, la violenza **tecnologica**, stalking e cyberbullismo e molte altre declinazioni... Va da sé che tutte le forme elencate comportano anche una grave forma di violenza **psicologica**.

Discriminazione di genere o salariale, stupri, femminicidio: come si è detto si tratta di un fenomeno strutturale e trasversale a tutti i paesi e a tutte le classi sociali ed è tra le violazioni più diffuse dei diritti umani. Le conseguenze sono devastanti, non solo dal punto di vista fisico, ma anche e soprattutto psicologico, con l'insorgere di patologie come ansia e depressione. A ciò si aggiunga che le violenze avvengono per lo più in contesti familiari e sono perpetrate da compagni o ex partner, il che rende ancora più difficile, a volte impossibile, contrastare o denunciare questo tipo di episodi. Una vera e propria guerra, dunque, che coinvolge ogni anno milioni di donne e ragazze innocenti.

I numeri del fenomeno nel mondo sono drammatici, con paesi in cui oltre il 50% delle donne è stato vittima di violenza da parte di un uomo almeno una volta nella vita. Ma il fenomeno è grave anche in Italia. Secondo dati Istat del 2014, i più recenti a disposizione, nel nostro Paese sono ben 6 milioni e 788mila le donne, di età compresa tra i 16 e i 70 anni, che hanno subito nel corso della loro esistenza una violenza, che sono state molestate, perseguitate, aggredite, picchiate, sfregiate, offese, umiliate. Nel 62,7% dei casi si tratta di episodi perpetrati dai partner, precedenti o attuali, e solo nel 4,6% da sconosciuti. Si devono ad ex mariti ed ex compagni anche le forme più gravi di violenza, quelle che finiscono con la morte di madri, figlie e amiche. Nei primi dieci mesi del 2018 sono state uccise 106 donne, una ogni 72 ore. Suscita preoccupazione anche il fenomeno in crescita dello stalking: si stima che il 21,5% delle donne, circa due milioni, abbia subito comportamenti persecutori.

Gli interventi di contrasto a livello internazionale e nazionale

La **Convenzione di Istanbul** (2011) del Consiglio d'Europa è il primo strumento internazionale giuridicamente vincolante sulla prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica. L'elemento principale di novità è il **riconoscimento della violenza maschile sulle donne come forma di violazione dei diritti umani e di discriminazione**. L'Italia ha ratificato la Convenzione nel 2013 vincolandosi giuridicamente alle sue disposizioni. La convenzione prevede, tra l'altro, una **maggiore cooperazione internazionale; l'armonizzazione delle leggi internazionali (stabilendo degli standard globali di intervento)**; nuovi organismi ufficiali di controllo e monitoraggio del fenomeno; raccolta di dati e informazioni internazionali; più attenzione e protezione

nei confronti delle vittime ponendo al centro i loro diritti; stessa attenzione e protezione deve essere rivolta anche ai bambini, testimoni della violenza o figli delle vittime; formazione di nuove figure professionali; maggiore sostegno alle associazioni attive nella lotta contro la violenza alle donne e più informazione e diffusione riguardo le loro attività; educazione nelle scuole orientata alla parità dei sessi, al reciproco rispetto, alla risoluzione non violenta dei conflitti, introduzione al tema della violenza di genere; maggiore partecipazione dei mass media nel promuovere e stabilire norme di autoregolazione nella diffusione di notizie.

In buona sostanza, un apparato imponente di misure e uno schieramento internazionale per contrastare un fenomeno di proporzioni drammatiche.

Cosa si è già fatto a Merano

Centro antiviolenza e Casa delle donne

Da ormai più di trent'anni a Merano è attiva l'associazione Donne contro la violenza – Frauen gegen Gewalt che rappresenta una risorsa irrinunciabile nell'ambito del sostegno alle donne in situazioni di violenza, del contrasto al fenomeno della violenza di genere e della messa in campo di iniziative di informazione e sensibilizzazione. La lunga esperienza maturata sul campo permette alle operatrici dell'associazione di gestire con grande professionalità sia il Centro antiviolenza, che offre consulenze gratuite ed anonime, sia la Casa delle donne, situata in luogo protetto e segreto, dove trovano rifugio temporaneo e sostegno a 360 gradi le donne vittime di violenza con i loro figli. Il Centro antiviolenza rappresenta un punto di riferimento fondamentale per tutti i servizi e le istituzioni che hanno un ruolo nel campo della violenza contro le donne.

La Rete contro la violenza sulle donne

In fase di redazione del primo Piano per l'Uguaglianza 2013-17 il Comune di Merano aveva immediatamente capito, contestualmente ai lavori con i focus group, che il tema della violenza contro le donne era uno dei più urgenti da affrontare. Ne era emersa immediata la necessità di costituire una **Rete contro la violenza sulle donne Città di Merano** come naturale prosecuzione del relativo focus group. Ancora prima di approvare il Piano era stata pertanto fondata la Rete che da allora, vale a dire dal novembre del 2012, si riunisce con regolarità mensile e ha attivato un gran numero di misure di sensibilizzazione, monitoraggio, contrasto della violenza di genere a livello comunale. Della Rete, coordinata dall'Assessorato alle Pari opportunità, fanno parte rappresentanti del Centro antiviolenza, dei Consultori familiari, dell'Area sociale (Distretto sociale e Ufficio affari sociali del Comune), dell'Azienda sanitaria (Pronto soccorso), delle Forze dell'ordine (Polizia municipale, commissariato di PS, Carabinieri), della Procura della Repubblica di Bolzano nonché degli Streetworker, del Centro pedagogico e dell'Associazione La Strada/Der Weg. In questi sette anni la Rete ha realizzato connessioni stabili tra servizi, istituzioni e realtà della cittadinanza attiva e ha avviato interventi di informazione e sensibilizzazione dell'intera comunità, in primis del mondo scolastico e di quello giovanile.

La Rete si attiva per mantenere i contatti con tutti i partner del territorio, le istituzioni di riferimento e altre reti e, in particolare con la Rete antiviolenza del Comune di Bolzano, ma anche per esempio con rappresentanti della Procura e del Tribunale dei minori, della sezione speciale della Questura di Bolzano specializzata in reati contro la persona, della Polizia postale e della Consulenza per uomini/Training antiviolenza della Caritas.

Il Piano per l'Uguaglianza 2013-17 conteneva inoltre misure finalizzate all'aumento della sicurezza delle cittadine (per esempio tramite il potenziamento del Taxi rosa) nonché al sostegno di programmi di autodifesa e aumento dell'autostima per le ragazze delle scuole medie e superiori (progetto "lo dico no") e corso di autodifesa con il metodo "Drehungen", che non si basa sulla lotta o la forza fisica, bensì sulla capacità di evitare la lotta utilizzando abilità come la capacità di movimento, l'elasticità, la velocità. Questa tecnica mira all'acquisizione ed al miglioramento dell'autostima, dell'autodifesa e dell'autoaffermazione delle ragazze.

Gli interventi futuri

Il focus group sulla violenza maschile contro le donne ha raccolto intorno ad un tavolo, insieme ai/alle componenti della Rete antiviolenza, altri esperti ed esperte del settore (Polizia postale, Training antiviolenza per uomini della Caritas, Medicina di base e Soroptimist Club Merania).

Al gruppo è stato chiesto di focalizzare l'attenzione su tre diverse declinazioni della violenza di genere, non solo indagandone le caratteristiche ma anche cercando di individuare le più efficaci misure di contrasto. Di seguito una breve sintesi:

1. La violenza nel cyberspazio

- Manca la consapevolezza della violenza “virtuale”. Quindi è opportuno integrare i progetti di sensibilizzazione e/o interventi nelle scuole in corso (“lo dico no”) con contenuti riguardanti i pericoli del Web. Occorre creare una sorta di “prontuario sull’uso sano delle nuove tecnologie” (“lo scrivo No”) rivolto a tutti/e (giovani e adulti/e). Serve un corso di “autodifesa tecnologica”.
- Lo smartphone crea una dipendenza anche nel rapporto di coppia andando ad intaccare la sfera privata e instaurando dinamiche di controllo reciproco tipiche degli anni '50 del secolo scorso: la possibilità di essere sempre connessi aumenta in modo esponenziale l'ansia di controllo. I/Le giovani devono sapere che non essere sempre “connessi” è una forma di libertà.
- Particolarmente preoccupante è l'utilizzo del cellulare a scuola. Si suggerisce di individuare una scuola pilota che accetti di imporre un divieto totale degli smartphone durante le lezioni.

2. La violenza nello spazio pubblico e urbano

- Grazie anche ai sette anni di lavoro della Rete, c'è più attenzione al fenomeno e vi è stato un incremento delle richieste di aiuto e intervento da parte di ragazze che si sono trovate in pericolo.
- Sul territorio cittadino vi sono luoghi meno sicuri o potenzialmente pericolosi che vanno depotenziati mediante misure di vario genere (videosorveglianza, maggiore illuminazione ecc.)
- “La vigilanza è donna”: un tempo le donne controllavano il territorio (per esempio il cortile); ora questo ruolo si è perso e bisogna lavorare sul senso di responsabilità collettivo. Risultano opportuni progetti di sensibilizzazione (per esempio a livello di quartiere) per risvegliare il senso di coesione, comunità e protezione/attenzione reciproca.

3. La violenza nello spazio privato e domestico

Anche in questo caso si è sottolineata la generale mancanza di senso di comunità e di responsabilità civica. Occorre predisporre una sorta di vademecum in particolare per sostenere chi ha il coraggio di non girarsi dall'altra parte di fronte ad episodi (o sospetti) di violenza domestica. Mentre arrivano spesso alle forze dell'ordine richieste di intervento per schiamazzi notturni, è molto raro che arrivino dai vicini richieste di intervento per casi di violenza domestica. Occorre pertanto puntare su:

- Sensibilizzazione e informazione a tutti i livelli: dalle micro comunità rappresentate dai condomini alle realtà di quartiere, dalle scuole agli ambulatori medici, dai luoghi di lavoro a quelli di aggregazione sportiva e culturale ecc., per raggiungere l'intera cittadinanza.

Premessa trasversale a tutti gli obiettivi dell'area 2:

Il primo “atto” del precedente Piano 2013-17 è stato, come si è già detto, la costituzione della Rete contro la violenza sulle donne - Città di Merano. Da allora la Rete è attiva e operativa sul territorio con una serie di interventi e misure di vario genere. Va da sé, quindi, che la Rete dovrà essere il riferimento diretto o indiretto per tutti gli obiettivi di seguito descritti e che dovrà avere un ruolo attivo e/o una funzione di consulenza per tutti o quasi tutti gli interventi e misure.

Obiettivo 1

Prosecuzione dell'attività della Rete contro la violenza sulle donne - Città di Merano

Il Comune di Merano continua a sostenere e coordinare la Rete Antiviolenza garantendo ad essa sia supporto logistico che il supporto e finanziamento delle iniziative pianificate nonché rappresentandola ufficialmente verso l'esterno.

La Rete è l'interlocutrice principale del Comune di Merano sul tema della violenza di genere e viene coinvolta in tutte le misure della presente area.

Azione positiva 1

Attività della Rete contro la violenza sulle donne – Città di Merano

La Rete lavora a vari progetti ed attività definiti anche in corso d'opera o anno per anno a seconda delle necessità del territorio.

Di seguito, nelle attività 2 e 3, vengono descritte due delle attività principali e prioritarie.

Attività 1

Prosecuzione dei lavori della Rete

La Rete continua ad incontrarsi regolarmente una volta al mese o all'occorrenza con maggiore frequenza. Inoltre, ai fini della realizzazione di progetti specifici o complessi, può organizzare il proprio lavoro in sottogruppi.

Soggetti coinvolti: Centro antiviolenza, forze dell'ordine, consultori, Distretto sociale, Azienda sanitaria locale, Streetworker, associazioni di settore

Tempistica: un incontro al mese per tutto il quinquennio 2020-2024

Budget: costi orari delle persone coinvolte durante il loro orario di lavoro

Attività 2

Monitoraggio dei casi di violenza di genere sul territorio e stesura di un report periodico quantitativo e qualitativo triennale

L'attività di monitoraggio della violenza di genere sul territorio del Comune di Merano è stata avviata nel gennaio del 2017. Per tale attività è stata predisposta una apposita scheda di rilevazione che viene compilata dai servizi facenti parte della Rete che hanno un contatto diretto con le donne vittime di violenza. Periodicamente sarà redatto un report quantitativo e qualitativo.

Soggetti coinvolti: Rete Antiviolenza ed esperto/a

Tempistica: Analisi su base annuale; report 2° semestre 2020 (per gli anni 2017-2018-2019)

Budget: 500 € per analisi e comparazione dei dati; 2.000 € per interpretazione dei dati e report

Attività 3

Analisi delle "buone prassi" nella gestione dei casi di violenza maschile contro le donne e predisposizione di un catalogo di procedure condivise

La Rete ha iniziato nel gennaio 2019 a confrontarsi sulle buone prassi che è auspicabile applicare nella gestione dei casi di violenza e nell'accompagnamento delle vittime nell'ottica di una buona collaborazione tra servizi e di sinergia tra gli stessi.

Il lavoro sulle buone prassi si concluderà con una sorta di catalogo o vademecum ad uso dei servizi e dei singoli operatori.

Soggetti coinvolti: Rete Antiviolenza

Tempistica: 2° semestre 2021

Budget: costi orari delle persone coinvolte durante il loro orario di lavoro

Azione positiva 2

Formazione continua della Rete e dei Servizi in essa rappresentati

Attività 1

Organizzazione di corsi o incontri formativi a cadenza regolare

La Rete organizza incontri formativi o di approfondimento a cadenza possibilmente annuale per garantire l'aggiornamento costante dei/delle componenti della Rete nonché per acquisire un linguaggio comune.

Alle formazioni partecipano i/le componenti della Rete e gli operatori dei servizi di appartenenza, che si impegnano a fungere da moltiplicatori.

In base ad un principio di reciprocità stabilito assieme alla Rete Antiviolenza della città di Bolzano, le formazioni di entrambe le Reti sono aperte ad entrambi, in un'ottica sia di contenimento della spesa che di condivisione di una cultura comune.

Soggetti coinvolti: Rete antiviolenza ed esperti/e di settore

Tempistica: 2° semestre 2020, 2022 e 2024 in alternanza con la Rete antiviolenza della città di Bolzano

Budget: 1.500 € per ogni corso o incontro formativo organizzato a Merano e costi orari delle persone coinvolte durante il loro orario di lavoro

2

Obiettivo 2

Interventi di **informazione e sensibilizzazione** della cittadinanza sul tema della violenza maschile contro le donne

L'attività di informazione e sensibilizzazione deve costituire uno dei pilastri dell'azione di prevenzione e contrasto della violenza contro le donne. È fondamentale rivolgersi a tutta la cittadinanza con interventi mirati, ma è ai/gli giovani che va riservata particolare attenzione.

Per tali interventi il Comune si appoggia prevalentemente alla Rete antiviolenza, chiamata ad implementare gli interventi spesso in collaborazione con partner esterni.

Azione positiva 1

Informazione della cittadinanza sul tema della violenza di genere

L'obiettivo è quello di offrire informazioni efficaci che raggiungano il maggior numero di persone e siano calibrate in base al target da raggiungere.

Attività 1

Distribuzione capillare della Infocard redatta a cura della Rete

La Infocard tascabile, che contiene in forma compatta tutte le informazioni sul tema, dovrà continuare ad essere distribuita in modo capillare:

- mediante tutti i servizi rappresentati nella Rete
- in tutte le occasioni pubbliche attinenti alla tematica
- attraverso altri canali che raggiungano il maggior numero possibile di persone, per esempio tramite distribuzione a tutte le famiglie attraverso le cassette postali

Soggetti coinvolti: Rete Antiviolenza

Tempistica: azione continuativa 2020-2024

Budget: costi orari delle persone coinvolte durante il loro orario di lavoro

Attività 2

Predisposizione e distribuzione di materiale informativo per gli ambulatori medici e pediatrici

Predisposizione di un manifesto o un flyer (con box portaflyer) da esporre negli ambulatori medici e pediatrici per incoraggiare le vittime di violenza o i loro familiari ad aprirsi con il proprio medico.

Soggetti coinvolti: Rete Antiviolenza, medici e pediatri/e, agenzia grafica

Tempistica: 2° semestre 2023

Budget: 3.500 € e costi orari delle persone coinvolte durante il loro orario di lavoro

Azione positiva 2

Campagne di **sensibilizzazione** sul tema della violenza di genere

Sia proseguendo percorsi già collaudati sia attivando nuove proposte emerse, il Comune di Merano intende puntare sulla sensibilizzazione della cittadinanza sul tema in oggetto.

In particolare si intende stimolare il senso civico e il senso di responsabilità delle persone, chiamate a non voltarsi dall'altra di fronte alla violenza contro le donne.

Prioritario sarà anche coinvolgere il mondo scolastico e giovanile con azioni ad hoc.

Attività 1

25 novembre, Giornata internazionale contro la violenza di genere

Tramite la Rete antiviolenza il Comune organizzerà ogni anno, in occasione del 25 novembre, eventi o manifestazioni sul tema che possono variare in relazione a obiettivi e target di riferimento, con alcuni punti fermi:

- fiaccolata lungo le vie del centro
- adesione alla campagna del Fiocco bianco
- adesione alla campagna del Posto occupato

Soggetti coinvolti: Rete Antiviolenza e associazioni di settore, Commissione consiliare Pari opportunità

Tempistica: ogni anno in prossimità del 25 novembre (2° semestre)

Budget: 1.500 € per ogni anno, costi orari delle persone coinvolte durante il loro orario di lavoro

Attività 2

14 febbraio, flash mob internazionale One Billion Rising

Proseguirà l'organizzazione del flash mob (danza in piazza contro la violenza contro le donne), la cui prima edizione a Merano risale al 2013.

Soggetti coinvolti: Rete antiviolenza, associazione Donne contro la violenza, Museo delle donne, associazioni e scuole di danza

Tempistica: ogni anno il 14 febbraio (1° semestre)

Budget: € 300 all'anno, costi orari delle persone coinvolte durante il loro orario di lavoro

Attività 3

Progetto "Panchina rossa"

Come già avvenuto in molte città italiane e come da relativa proposta avanzata da due mozioni approvate dal Consiglio comunale, verrà collocata sul territorio comunale una panchina rossa che funga da monito e spunto di riflessione contro la violenza di genere.

Soggetti coinvolti: Rete Antiviolenza, Commissione consiliare Pari opportunità, Cantiere comunale, classi scolastiche, comitati di quartiere

Tempistica: nel 2019 realizzazione; ogni tre mesi circa dal 2020 al 2024 collocamento della panchina in un quartiere diverso della città

Budget: costi orari delle persone coinvolte durante il loro orario di lavoro

Attività 4

Nuove campagne di sensibilizzazione della cittadinanza

Si elencano di seguito molte delle proposte emerse dal focus group e dalla Rete antiviolenza per l'attivazione di campagne di sensibilizzazione e di stimolazione del senso civico e del senso di responsabilità delle persone. Le proposte andranno implementate previa verifica della possibilità di collaborazione con i diversi partner e interlocutori:

- agire a livello di quartieri e comitati di quartiere
- agire a livello di condominio (inteso come microcontesto di convivenza) attivando gli amministratori a divulgare materiale informativo predisposto ad hoc dalla Rete antiviolenza su come comportarsi in caso di episodi di violenza domestica nello stabile condominiale
- campagne di sensibilizzazione sfruttando canali di grande diffusione come per esempio biglietti del parcheggio, il retro degli autobus, le buste del pane, i cartocci del latte
- campagne di sensibilizzazione con la collaborazione dei tassisti (già coinvolti con il Taxi Rosa) o con la polizia municipale mediante slogan sulle autovetture
- apporre una targa in un punto idoneo del palazzo municipale o all'entrata della città recante il messaggio che Merano è una città che si attiva nel contrasto alla violenza di genere
- altre possibili misure che risultino via via efficaci e praticabili

Soggetti coinvolti: Rete Antiviolenza, Commissione consiliare Pari opportunità

Tempistica: nel 2022 e nel 2024 la Rete sceglierà una delle azioni sopraelencate

Budget: 3.000 € nel 2022 e nel 2024, costi orari delle persone coinvolte durante il loro orario di lavoro

Obiettivo 3

Interventi di **formazione** sul tema della violenza contro le donne e sull'educazione all'affettività

Il Comune di Merano intende proseguire ed intensificare – rendendole ancora più efficaci e capillari – le proposte formative sul tema della violenza contro le donne e sull'educazione all'affettività.

Il target principale saranno i ragazzi e le ragazze nei luoghi principali di aggregazione (scuola, centri giovanili, associazionismo ecc.) ma non dovranno mancare proposte per la cittadinanza intera (anche in forma di conferenze e tavole rotonde).

L'obiettivo principale è quello di rinforzare l'autostima e le potenzialità di autodifesa delle donne e delle ragazze da un lato e educare i ragazzi e gli uomini alla cultura del rispetto dell'altro/a.

Azione positiva 1

Momenti formativi per donne e ragazze

Attività 1

Prosecuzione del progetto di formazione "Io dico no / Ich sag nein"

Progetto curato dall'associazione Donne contro la violenza e sostenuto dal Comune di Merano, rivolto a ragazze delle scuole medie per aiutarle ad individuare le situazioni in cui è necessario reagire e dire "no".

Soggetti coinvolti: Rete Antiviolenza, associazione Donne contro la violenza

Tempistica: attività continuativa durante gli anni scolastici 2020-2024

Budget: 1.000 € come contributo ordinario all'associazione

Attività 2

Ideazione, tramite apposito gruppo di lavoro, del progetto di formazione “Io scrivo no” e/o predisposizione di relativo vademecum

Sulla scorta del progetto “Io dico no” verrà elaborato un analogo format di educazione digitale per favorire corrette dinamiche di relazione e comunicazione tramite internet e sui social media in particolare per prevenire e depotenziare forme di violenza e molestia contro donne e ragazze e attivare meccanismi di “autodifesa tecnologica”.

Soggetti coinvolti: Gruppo di lavoro composto dal Centro antiviolenza, Polizia postale, associazioni giovanili e insegnanti

Tempistica: 2° semestre 2021 primo incontro del gruppo di lavoro

Budget: costi da quantificare e costi orari delle persone coinvolte durante il loro orario di lavoro

Attività 3

Prosecuzione di corsi di autodifesa per donne e ragazze

Progetto curato dal consultorio Lilith e sostenuto dal Comune di Merano: corsi di autodifesa sul modello “Drehungen” che non si basano sulla lotta o la forza fisica, bensì sulla capacità di evitare la lotta utilizzando abilità come la capacità di movimento, l'elasticità, la velocità. Questa tecnica mira all'acquisizione ed al miglioramento dell'autostima, dell'autodifesa e dell'autoaffermazione delle ragazze.

Soggetti coinvolti: Associazioni di settore e formatrici della tecnica “Drehungen”

Tempistica: attività continuativa 2020-2024

Budget: contributi ad associazioni (eventualmente anche in natura)

Azione positiva 2

Momenti formativi rivolti alla cittadinanza o alle scuole

Attività 1

Progetto di “educazione all'immagine”: la violenza di genere nei film e nelle serie TV

Incontro formativo e di sensibilizzazione proposto da un'esperta del settore per individuare e rendere consapevoli le modalità di narrazione filmica della violenza e delle vittime della violenza nella filmografia a partire dagli anni Settanta.

Soggetti coinvolti: Rete Antiviolenza, relatore/relatrice esterno/a

Tempistica: 2° semestre 2021

Budget: 2.000 € e costi orari delle persone coinvolte durante il loro orario di lavoro

Obiettivo 4

Interventi a supporto della sicurezza nello spazio urbano

Benché la violenza domestica – quella agita e subita nello spazio privato della casa, della coppia o della famiglia – sia soverchiante dal punto di vista statistico, il Comune di Merano è persuaso che occorra impegnarsi per garantire anche uno spazio urbano nel quale tutti e tutte possano muoversi in sicurezza e sentirsi a proprio agio. Una città sicura e accogliente è anche un contributo alla diffusione di quella cultura del rispetto che è la prima arma nel contrasto alla violenza dentro le mura di casa.

Azione positiva 1

Servizio Taxi Rosa

Il Taxi Rosa – il cui fine ultimo nelle intenzioni del Comune di Merano è quello di offrire alle donne e ragazze la possibilità di uscire in sicurezza nelle ore serali e notturne e garantirsi così il diritto di “vivere” la città – è un servizio ormai conosciuto e apprezzato dalle donne meranesi e tuttavia suscettibile di miglioramento.

Attività 1

Predisposizione e attivazione di una app per la gestione del servizio Taxi Rosa

Tale applicazione dovrà essere sviluppata ad hoc con il supporto di esperti/e informatici/che e implementata a supporto del corretto svolgimento del servizio.

Soggetti coinvolti: taxisti/e e NCC (noleggio con conducente), Start base, Comuni sottoscrittori, URP

Tempistica: entro il 2020

Budget: 15.000 € (già finanziati nel 2019) e costi orari delle persone coinvolte durante il loro orario di lavoro

Attività 2

Rinnovo della convenzione per la gestione del servizio Taxi Rosa e prosieguo del servizio

La convenzione attualmente in vigore fino al 31-12-2020 tra i dieci comuni aderenti, la società cooperativa taxista di Merano, i/le tassisti/e con ditta individuale e i/le noleggiatori/trici con conducente dovrà essere eventualmente rinnovata.

Soggetti coinvolti: Comuni firmatari, taxisti/e, NCC (noleggio con conducente), Ufficio relazioni col pubblico

Tempistica: 2° semestre 2020-2024

Budget: 8.700 € annuali e costi orari delle persone coinvolte durante il loro orario di lavoro

Azione positiva 2

Depotenziamento di zone sensibili particolarmente a rischio e pericolose

Pur non mirando ad una "militarizzazione" del territorio, risulta opportuno perfezionare il sistema di videosorveglianza e di illuminazione di zone particolarmente sensibili o potenzialmente pericolose.

Sono previsti interventi di potenziamento del sistema di videosorveglianza e di illuminazione di zone sensibili (anche mediante utilizzo di led intelligenti).

Tali misure, che pure attengono in modo diretto alla tematica della presente Area, sono di carattere prevalentemente tecnico e hanno un impatto anche urbanistico. Sono state pertanto inserite nell'Area 5 "Lo spazio urbano: la città a misura di donna", Obiettivo 3, Azione positiva 1, Attività 1, 2 e 3, alle quali si rimanda.

Azione positiva 3

Interventi e campagne di sensibilizzazione dei/delle giovani

Si punterà ad incrementare il rispetto reciproco nei rapporti interpersonali tra ragazzi e ragazze, nonché il senso di protezione reciproca e, in generale, il senso civico di responsabilità, educando a non distogliere lo sguardo in situazioni di pericolo o sopruso in ambito pubblico.

Attività 1

Ideazione e realizzazione della campagna di sensibilizzazione "Save girls and respect girls"

Ideazione e realizzazione di manifesti ad hoc per la campagna di sensibilizzazione (per la quale occorre eventualmente trovare appropriata denominazione) che deve incentivare un atteggiamento di protezione reciproca e, in generale, il senso civico di responsabilità nonché affissione degli stessi sul territorio comunale.

Soggetti coinvolti: Forum Prävention, Streetworker, associazioni giovanili, centri giovanili, Commissione consiliare Pari opportunità

Tempistica: 1° semestre 2022-2024

Budget: da quantificare – contributo a carico dell'Assessorato ai giovani

Attività 2

Ripresa del progetto che prevede la presenza degli Streetworker nei parchi pubblici e/o in zone sensibili di aggregazione giovanile

Lo scopo è quello di incentivare il benessere di ragazze e ragazzi nei luoghi di aggregazione e aumentare la sicurezza di entrambi. Il progetto era già stato realizzato in passato e ora si ritiene utile promuoverne la reiterazione.

Soggetti coinvolti: Streetworker, Assessorato giovani

Tempistica: dal 2° semestre azione continuativa 2020-2024

Budget: da quantificare – contributo Assessorato giovani

Resta inteso che tutte le attività saranno promosse e/o coordinate o organizzate dall'Ufficio Pari opportunità del Comune di Merano.

Area d'intervento 2 – Violenza contro le donne: misure di prevenzione e contrasto

| Obiettivo | Azione positiva | Attività | 2020 | | 2021 | | 2022 | | 2023 | | 2024 | |
|-----------|-----------------|----------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | | | 1° sem. | 2° sem. | 1° sem. | 2° sem. | 1° sem. | 2° sem. | 1° sem. | 2° sem. | 1° sem. | 2° sem. |
| 1 | 1 | 1 | | | | | | | | | | |
| | | 2 | | | | | | | | | | |
| | | 3 | | | | | | | | | | |
| 2 | 1 | 1 | | | | | | | | | | |
| | | 2 | | | | | | | | | | |
| | 2 | 1 | | | | | | | | | | |
| | | 2 | | | | | | | | | | |
| 3 | 1 | 1 | | | | | | | | | | |
| | | 2 | | | | | | | | | | |
| | | 3 | | | | | | | | | | |
| | | 4 | | | | | | | | | | |
| 4 | 2 | 1 | | | | | | | | | | |
| | | 2 | | | | | | | | | | |
| | 1 | 1 | | | | | | | | | | |
| | | 2 | | | | | | | | | | |
| | 3 | 1 | | | | | | | | | | |
| | | 2 | | | | | | | | | | |

v. Area 5, Obiettivo 1, Azione positiva 2, Attività 1



Area d'intervento 3

Le donne e il lavoro: empowerment e conciliazione famiglia-lavoro

Donne e lavoro in Alto Adige

Sul mercato del lavoro altoatesino si rilevano, rispetto all'impiego delle donne, forti differenze tra il mercato del lavoro pubblico e quello privato. **Il settore pubblico ha un'alta occupazione femminile** con donne fortemente presenti ed elevate competenze. Tale settore offre i migliori presupposti per la conciliazione lavoro/famiglia e questo è uno dei motivi per cui viene scelto dalle donne. Il mercato privato è molto differente e spesso non consente una buona conciliazione tra vita privata e vita professionale.

In Alto Adige vi è inoltre un'elevata quota di part-time, che risulta quindi lo strumento principe della conciliazione, in assenza del quale si avrebbero dei tassi di occupazione femminile sicuramente molto più bassi degli attuali. Il part-time tuttavia è un'arma a doppio taglio poiché la retribuzione è minore rispetto a quella che comporterebbe un'occupazione a tempo pieno; ciò fa sì che si verifichino forti ripercussioni negative sulle pensioni delle donne, il cui ammontare è all'incirca la metà di quella degli uomini. Questo gap mette a grave rischio l'indipendenza delle donne sia in età adulta che nella terza età.

Si tratta del cosiddetto **"gender pay gap"**, vale a dire la disparità retributiva tra lavoratrici e lavoratori. La discriminazione diretta – ovvero retribuzione differente per lo stesso lavoro – è vietata dalla legge. Ciò nonostante le donne sono ancora indirettamente discriminate: spesso non ottengono lo stesso accesso all'occupazione e alle posizioni, il loro lavoro è valutato di meno e pertanto sono pagate peggio per un lavoro dello stesso livello. Va fatta opera di sensibilizzazione rispetto ad una maggiore consapevolezza delle donne sui rischi del **pension gap**; esse devono essere consapevoli che le scelte lavorative fatte in età adulta avranno una ricaduta inevitabile sulla propria situazione finanziaria di anziane.

Attualmente si stanno avviando a livello nazionale e internazionale importanti proposte e progetti di **educazione finanziaria** per le donne.

Nell'ultima indagine dell'Istituto di promozione dei lavoratori sui dati del 2017 (Indagine prevista dalla legge) si parla di **segregazione orizzontale, precarietà, difficoltà nell'accesso alle promozioni**, fenomeni che si riscontrano in gran parte nel mondo del lavoro femminile. In Alto Adige **le donne guadagnano in media il 30% in meno degli uomini** dal momento che, come detto, molte donne hanno un rapporto di lavoro part time.

Il gender pay gap continua a sfavore le donne, il cui reddito annuo lordo è in media di 20.888 euro, mentre quello degli uomini è di 38.125 euro. A tutti i livelli di carriera la retribuzione femminile risulta considerevolmente inferiore a quella degli occupati maschi. Per quanto attiene **la stabilizzazione del posto di lavoro**, essa anche nel 2017 ha riguardato più gli uomini (53,4%) che le donne (46,6%); al contrario queste ultime continuano ad essere la maggioranza del personale con contratto a part time (83,2% contro il 16,8% degli uomini). E nell'aspettativa per compiti genitoriali la quota delle mamme è del 92,7% (aspettativa per maternità) mentre scende al 7,3% per i papà (aspettativa per paternità).

Benché tra i laureati le donne siano la maggioranza, ciò non si ripercuote in alcun modo sulle retribuzioni. Inoltre, tradizione e stereotipi fanno spesso scegliere alle donne percorsi scolastici e professionali che le relegano in lavori meno retribuiti e socialmente meno considerati.

E' evidente una forte **segregazione orizzontale**, poiché in molti settori, soprattutto quelli considerati "tipicamente maschili", la percentuale di occupate rimane bassa. Persiste inoltre il **"soffitto di cristallo"**, che frena le donne nell'accesso ai posti apicali per lo più a causa di impegni familiari (la conciliazione famiglia-lavoro riguarda ancora e per lo più le donne), per cui solo il 7,9% dei dirigenti sono donne.

Le donne si "autolimitano" sia nella scelta dell'ambito di studio che di quello professionale; spesso la scelta ricade sull'insegnamento o su un impiego in una pubblica amministrazione, in considerazione del maggior tempo libero previsto rispetto ad altre professioni. La scelta degli studi prima e del lavoro poi è spesso influenzata dalla vicinanza dal luogo di lavoro da orari concilianti, in ambiti in cui spesso la possibilità di carriera è limitata. Bisogna rendere consapevoli le ragazze che le materie **STEM**, (Science, Technology, Engineering and Mathematics, in tedesco anche **MINT**, Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik), sono accessibili anche per loro e che scegliendo un percorso di studi non convenzionale avranno più possibilità di impiego e una migliore retribuzione.

In Alto Adige nel settore privato in media entro il compimento del primo anno di età del/la bambino/a circa 600-700 donne danno le dimissioni, soprattutto quelle che lavorano con basse qualifiche e una retribuzione non adeguata.

Stenta ad affermarsi la presenza delle donne nelle "stanze dei bottoni" della politica e dell'economia, che contribuirebbe a superare modelli comportamentali e relazionali stereotipati e superati che, soprattutto, nuocciono alla crescita di una società moderna e democratica e recano pregiudizio alle strategie di crescita economica ed occupazionale.

Se guardiamo ai dati di "casa nostra", la rappresentanza delle donne nelle cariche politiche resta tuttora molto carente dal punto di vista numerico, se si pensa per esempio che sono guidati da una sindaca solo 11 dei 116 comuni dell'Alto Adige, il che corrisponde ad un magro 8,6%. Se si considera, inoltre, che la popolazione altoatesina è composta per oltre il 50% da donne, risulta evidente che urge attivarsi per avviare un cambiamento.

A tutt'oggi l'unico sistema sicuro per ovviare a questa situazione di disparità risulta essere ancora l'introduzione di **quote riservate alle donne** nei vari organi collegiali, le cosiddette "quote rosa".

Va detto peraltro che le donne vengono sì chiamate tramite elezione a ricoprire delle cariche politiche, ma rimangono per lo più al palo quando si tratta di essere cooptate per posizioni politiche di spicco o per entrare a far parte di un consiglio di amministrazione.

Per quanto concerne la composizione dei consigli di amministrazione è già in vigore una legge provinciale vincolante per i comuni che prescrive che "nei consigli di amministrazione e di vigilanza nessuno dei due sessi sia rappresentato nella misura di oltre due terzi, pena la nullità della nomina" (lp 19 gennaio 2012 n. 3, articolo 1, comma 1).

Seppure si siano registrati dei segnali di miglioramento negli ultimi dieci anni, **non si intravedono ancora progressi verso una parità di genere.**

Assodato è che le donne, seppure di talento e competenti, faticano a scalare le vette aziendali e ad affermarsi nelle massime cariche della politica e che l'equilibrio di genere ai vertici aziendali potrebbe migliorare le prestazioni finanziarie delle imprese. Una maggiore presenza femminile nei posti strategici può concorrere alla creazione di un ambiente di lavoro più produttivo e innovativo, con effetti positivi sull'insieme delle prestazioni aziendali. Le donne si distinguono per la loro capacità decisionale e organizzativa, per lo sguardo d'insieme e lungimirante e sono adatte a ricoprire ruoli dirigenziali nelle piccole-medie imprese così come in grandi realtà internazionali.

Da tutto ciò nasce la necessità di mettere in campo azioni di **empowerment delle donne**: il termine deriva dal verbo to empower che in italiano significa "conferire o attribuire poteri", "mettere in grado di", "dare autorità a", "accrescere in potere". Con riferimento alla condizione della donna, il termine definisce un processo destinato a modificare le relazioni di potere nei diversi contesti del vivere sociale e personale e volto in particolare a fare in modo che le donne siano ascoltate, che le loro conoscenze ed esperienze vengano riconosciute; che le loro aspirazioni, i loro bisogni, le loro opinioni e i loro obiettivi siano presi in considerazione; che possano partecipare ai processi decisionali in ambito politico, economico e sociale. Un processo che renda le donne soprattutto capaci di impiegare le proprie personali risorse nell'effettuare scelte coerenti con le proprie libere convinzioni e soprattutto di influenzare le decisioni che riguardano la propria vita.

Conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro

La conciliazione di tempi di vita e tempi di lavoro è un problema che riguarda tutti: donne e uomini; la necessità di armonizzare e gestire questi due ambiti si manifesta lungo tutte le fasi della vita, pesando prevalentemente sulle donne, siano esse mamme, figlie, nuore, nipoti; per loro le difficoltà connesse a questa esigenza primaria spesso portano alla **rinuncia al lavoro o alla carriera**.

L'assenza di parenti di supporto, il mancato accoglimento al nido, costi troppo elevati per delegare l'assistenza dei neonati a nidi privati o baby-sitter sono tra le motivazioni più frequenti che portano le donne a scegliere la famiglia rispetto alla professione.

Continua purtroppo a persistere un marcato **divario di genere nella distribuzione dei carichi di cura**, molto penalizzante per le donne; sono stati fatti degli indubbi progressi in questo senso e gli uomini sono senz'altro più coinvolti che in passato nella gestione della vita familiare, ma questo non basta. La carenza dei servizi sociali e un insufficiente sostegno alla maternità e paternità **condizionano pesantemente l'accesso, la permanenza e la progressione in carriera delle donne all'interno del mercato del lavoro**. Si ricorda che in Italia solo un/una bambino/a su quattro tra gli zero e i due anni è affidato/a alle cure di servizi di assistenza all'infanzia. L'obiettivo della flessibilità conciliativa è quello di favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, anche in presenza di **problematiche non solo legate alla genitorialità, ma anche di altro tipo come ad esempio il lavoro di cura nei confronti di familiari anziani o non autosufficienti**.

Qualunque politica attiva sul lavoro dovrà affrontare il tema centrale della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Per le persone occupate è fondamentale la capacità di coniugare i tempi di vita e di lavoro affinché siano ridotte al minimo le ripercussioni sulla vita privata e professionale; per le persone in cerca di un'occupazione, è evidente che la disponibilità di tempo per rafforzare le proprie competenze, per fare esperienze on the job, per costruire personali strategie di accesso al mercato del lavoro, sia imprescindibile per uscire dalla condizione di disoccupazione.

Esempi di buone prassi ed interventi efficaci

E' assolutamente prioritario dunque rimuovere gli ostacoli alla partecipazione attiva della componente femminile al mercato del lavoro: da una parte mediante il **potenziamento dei servizi di cura e dall'altro attraverso sistemi innovativi di welfare aziendale**.

Promuovere estensione e flessibilità degli orari nei servizi socio-educativi per l'infanzia e per la non autosufficienza; investire sul miglioramento continuo della loro qualità e incentivare l'accesso delle famiglie; queste azioni dovrebbero essere il fulcro di ogni politica di conciliazione. Da solo tuttavia il welfare pubblico non è sufficiente: è necessario colmare progressivamente l'arretratezza che l'Italia sconta sul piano dell'organizzazione del lavoro e del welfare aziendale.

Alcune regioni virtuose come ad esempio la Sardegna sono intervenute con un sistema di incentivi alle aziende, che incoraggia la realizzazione di piani di **innovazione organizzativa del lavoro** (gestione flessibile di orari e organizzazione del lavoro: banca delle ore, part time, lavoro a domicilio o sperimentazione del telelavoro), l'attuazione di interventi di welfare aziendale (buoni acquisto e convenzioni per le cure parentali, interventi e servizi per il tempo libero) e l'introduzione di misure di supporto alla maternità che prevedono l'assunzione di sostituti/e per le dipendenti in maternità e finanziamenti di piani di formazione per la conservazione delle competenze delle donne al loro rientro dalla maternità. La regione Piemonte per contrastare l'**abbandono del lavoro** che riguarda il **30% delle madri italiane**, ha varato il bando RI.ENT.R.O. (Rimanere. Entrambi responsabili e occupati), che sperimenta una forma diretta di incentivazione una tantum sia alle lavoratrici dipendenti del settore privato che a quelle autonome e imprenditrici, per premiare il loro rientro dopo la maternità, qualora il padre lavoratore dipendente del settore privato fruisca del congedo parentale. Sicuramente un modo per incentivare la condivisione delle responsabilità di cura familiare tra i genitori, incoraggiando i papà a fruire maggiormente del congedo parentale.

Molte Regioni, con le risorse del Fondo Sociale Europeo hanno inoltre sperimentato la realizzazione di **accordi territoriali di genere** che puntano a realizzare servizi per la conciliazione attraverso le sinergie operative tra soggetti pubblici e privati, con partnership che in alcuni casi hanno dato vita a modelli innovativi di welfare. Il processo infatti innesca meccanismi sociali virtuosi, in cui istituzioni, società civile e imprese, grazie a nuove visioni di contesto, divengono promotori ed attuatori di risposte concrete ed efficaci alle richieste del territorio.

Risulta evidente che negli ultimi anni le Regioni hanno iniziato a diversificare le tipologie di intervento per favorire la conciliazione tra vita privata e vita lavorativa, sebbene l'attenzione ai servizi di cura per l'infanzia resti in assoluto il settore più finanziato. Partendo dal presupposto che il tema della conciliazione oggi esprime una complessità di bisogni non solo legati alla genitorialità ma a tutti gli aspetti della vita privata, la sfida per il prossimo futuro richiederà un cambiamento culturale importante. Sarà dunque fondamentale un **approccio globale e innovativo che sposti il focus verso una visione integrata del welfare, modificando complessivamente il sistema organizzativo del lavoro**, e che – incoraggiando una collaborazione tra il sistema pubblico e il privato – permetta di migliorare in generale il livello della qualità della vita, di favorire l'incremento dell'occupazione (non solo femminile) e di rispondere concretamente alle necessità e ai bisogni espressi.

Cosa è già stato fatto a Merano

Il Comune di Merano nel suo primo Piano per l'uguaglianza ha puntato molto sull'**empowerment delle donne**, ovvero su quel processo di crescita basato sull'incremento della stima di sé, dell'autoefficacia e dell'autodeterminazione per far emergere risorse latenti e portare le donne ad appropriarsi consapevolmente del proprio potenziale e a raggiungere risultati a volte superiori alle proprie aspettative. Gli interventi erano mirati all'**empowerment sociale**, ovvero alla facilitazione dell'accesso all'informazione, alla cultura, alla professionalità, alla partecipazione attiva nella società, alle risorse finanziarie e all'**empowerment psicologico** che favorisce la presa di coscienza della propria forza individuale e la fiducia nelle proprie capacità. Dal 2015 al 2018 è stato pertanto attivo all'interno del palazzo comunale come progetto pilota uno "**Sportello di Empowerment personale e professionale per donne**" che volevano affrontare un percorso di crescita personale e lavorativa.

Parallelamente si è lavorato sulla sensibilizzazione delle donne rispetto al differenziale retributivo ed alle insidie del part time. Il Comune di Merano, in collaborazione con altre associazioni e delegazioni sindacali cittadine, da moltissimi anni aderisce all'appuntamento annuale con l'**Equal Pay Day/Equal Pension Day**, una giornata dedicata alla parità di retribuzione e celebrata a livello internazionale.

Importante è stata inoltre la lotta per la modifica alla legge regionale, in veste di istanza sovraordinata per i comuni, che ha sancito l'**introduzione di quote rosa** per la rappresentanza delle donne nei diversi organismi. Anche il Comune di Merano ha di conseguenza modificato il proprio Statuto in questo senso.

Gli interventi messi in campo nell'ambito della **conciliazione tra vita familiare e vita professionale** hanno visto la nostra città impegnarsi per incrinare il binomio lavoro/conciliazione come problema ad esclusivo carico delle donne, come principali e "naturali" destinatarie delle stesse. Il Comune di Merano ha deciso perciò di scommettere su una misura che, tra le tantissime possibili, promuovesse la conciliazione famiglia-lavoro puntando sul ruolo strategico dei padri. Soprattutto in seno alla Rete Prima infanzia, ma anche in collaborazione con i consultori familiari e con associazioni di settore, sono state promosse e sostenute iniziative che favorissero la partecipazione dei papà alla cura ed all'educazione dei figli; ad esempio sono state organizzate attività e iniziative specificatamente dedicate ai padri nelle strutture della prima infanzia, nei consultori nell'ambito dei corsi di preparazione al parto, così come iniziative pubbliche a carattere ludico e di sensibilizzazione.

La **valorizzazione del ruolo dei padri** nella vita familiare costituisce un indispensabile supporto al doppio ruolo che la donna svolge tra le mura domestiche e nel mondo del lavoro, ma rappresenta anche un'esperienza irrinunciabile dal punto di vista emotivo e di crescita per i papà ed i propri bambini.

L'altro fronte sul quale si è lavorato è quello del **potenziamento dei servizi di cura**. L'offerta cittadina di servizi per l'infanzia, ma anche di servizi per gli anziani, è ampia e variegata; negli anni si è favorita la **capillarità dei servizi sul territorio, la diversificazione dell'offerta in base alle diverse esigenze, l'estensione e flessibilità degli orari** incentivando in questo modo l'accesso delle famiglie ai servizi socio-educativi. Tuttavia non sono ancora stati raggiunti gli standard ottimali per soddisfare il fabbisogno delle famiglie meranesi.

L'estate, ma in genere tutti i periodi di vacanze scolastiche come per esempio la settimana di Carnevale o la cosiddetta "settimana Sharm" durante le festività di Ognissanti, per le famiglie è sinonimo di vacanza ma anche di grande affanno e fatica organizzativa. A fronte dei quasi tre mesi di chiusura estiva di scuole, nidi e scuole dell'infanzia, i genitori si trovano a dover ricorrere a svariate forme di accudimento alternativo laddove si pone spesso anche il duplice problema dei costi da sostenere e della qualità dell'offerta.

Il Comune di Merano è da anni soggetto attivo con una serie di iniziative sia gestite in proprio che nel sostegno a moltissime altre in varie forme (contributi economici, messa a disposizione di strutture, di personale e di servizi, ecc.).

Da parte sua l'Amministrazione comunale di Merano cerca di venire in soccorso alle famiglie anche dal punto di vista organizzativo, facendosi carico di raccogliere e presentare in maniera tematica e sistematica – in un opuscolo – tutte le **iniziative estive** presenti sul territorio comunale per tutte le fasce di età. In tal modo le famiglie possono valutare attentamente l'offerta delle varie associazioni e dei vari soggetti promotori, i quali d'altro canto vedono valorizzata la propria attività.

Il Comune di Merano inoltre, in qualità di datore di lavoro, dal 2013 offre al proprio personale il servizio "Maggiordonna": partendo dall'espressione "**Maggiordomo aziendale**" questo servizio offre la possibilità ai/alle dipendenti di portare/ritirare settimanalmente il proprio bucato per il lavaggio, la stiratura, la pulizia a secco e il rammendo in un locale messo a disposizione dall'amministrazione all'interno del palazzo municipale. Ciò consente un risparmio di tempo che si ripercuote positivamente sulla qualità di vita di donne e uomini; una vera e propria misura di conciliazione che può avere una funzione esemplare anche nei confronti di altre amministrazioni/imprese.

Gli interventi futuri

Intervenire su più piani dunque per incentivare le giovani donne a scegliere percorsi di studio e carriere brillanti in settori trainanti; facilitare l'accesso al mondo del lavoro da parte delle donne favorendo modalità organizzative flessibili; spronare i giovani uomini e condividere con la propria compagna il carico di cura.

Last but not least, per promuovere una cultura paritaria sono necessarie azioni positive e riscontrabili sul territorio in tema di pari opportunità attraverso la realizzazione di progetti integrati che prevedono interventi di informazione, sensibilizzazione, diffusione di buone prassi, sperimentazione di servizi innovativi. Un cambio culturale è indispensabile per promuovere pari diritti e pari opportunità.

Si terrà conto di quanto emerso nel focus group di esperte dedicato a questa area tematica; gli ambiti sui quali si focalizzeranno gli interventi saranno quelli della **flessibilità conciliativa** all'interno della coppia puntando soprattutto sulla **valorizzazione del ruolo dei papà, lo sviluppo di nuovi servizi che aiutino le donne a non dover scegliere tra famiglia e lavoro**, e il rafforzamento dell'autostima delle donne che hanno dimostrato di poter eccellere in tutti gli ambiti, nonostante gli ostacoli e le barriere mentali. Innovative e strategiche saranno inoltre le iniziative di **educazione finanziaria per le donne**.

Obiettivo 1

Valorizzazione del ruolo paterno ai fini della condivisione del lavoro di cura tra donne e uomini e, conseguentemente, della maggiore flessibilità conciliativa di entrambi i generi

Continua a persistere un marcato **divario di genere nella distribuzione dei carichi di cura**, molto penalizzante per le donne. Nell'ambito della conciliazione tra vita familiare e vita professionale va scardinato il binomio lavoro/conciliazione come problema ad esclusivo carico delle donne, come principali e "naturali" destinatarie delle misure da mettere in campo.

Il Comune di Merano ha deciso di affrontare il tema "conciliazione famiglia-lavoro" puntando sul ruolo **strategico dei padri**. Soprattutto in seno alla Rete Prima infanzia, nel periodo di applicazione del primo Piano, in collaborazione con i consultori familiari e con associazioni di settore, sono state promosse e sostenute iniziative che favorissero la partecipazione dei papà alla cura ed all'educazione dei figli.

La **valorizzazione del ruolo dei padri nella vita familiare** costituisce un indispensabile supporto al doppio ruolo che la donna svolge tra le mura domestiche e nel mondo del lavoro, ma rappresenta anche un'esperienza irrinunciabile dal punto di vista emotivo e di crescita per i papà ed i propri bambini.

Azione positiva 1

Avviare iniziative di sensibilizzazione e pubblicizzazione delle potenzialità insite nel ruolo paterno vissuto con partecipazione e consapevolezza anche al fine di sostenere la propria partner nel percorso di realizzazione professionale

Attività 1

Iniziative di storytelling

Organizzazione di iniziative pubbliche in cui papà che hanno goduto di un periodo di congedo per paternità raccontano la propria esperienza

Soggetti coinvolti: Rete Prima infanzia, consultori, associazioni di settore

Tempistica: dal 1° semestre 2021 un'iniziativa all'anno

Budget: massimo 500 € a iniziativa tramite contributo (eventualmente anche in natura)

Obiettivo 2

Empowerment delle donne - processi di crescita basati sull'incremento della stima di sé, dell'autoefficacia e dell'autodeterminazione

Il fine è quello di far emergere risorse latenti e portare le donne ad appropriarsi consapevolmente del proprio potenziale e a raggiungere risultati a volte superiori alle proprie aspettative. Gli interventi sono mirati all'**empowerment sociale**, ovvero puntano a facilitare l'accesso all'informazione, alla cultura, alla professionalità, alla partecipazione attiva nella società (anche in ambito politico), alle risorse finanziarie nonché all'**empowerment psicologico** che favorisce la presa di coscienza della propria forza individuale e la fiducia nelle proprie capacità.

Le donne si "autolimitano" sia nella scelta dell'ambito di studio sia di quello professionale. Spesso la scelta ricade sull'insegnamento o su un impiego in una pubblica amministrazione, a favore del maggior tempo libero rispetto ad altre professioni. La scelta degli studi prima e del lavoro poi è dettata da luoghi di lavoro vicini a casa e da orari concilianti, in ambiti in cui spesso la possibilità di carriera è limitata. Bisogna rendere consapevoli le ragazze che le materie **STEM** (Science, Technology, Engineering and Mathematics o **MINT** nell'acronimo tedesco), sono accessibili anche per loro e che scegliendo un percorso di studi non convenzionale avranno più possibilità di impiego e una migliore retribuzione (**per l'incentivazione di scelte di studio e lavoro non stereotipate si rimanda all'Area 1, Obiettivo 2, Azione positiva 2**).

Le donne devono essere consapevoli del **divario retributivo tra uomini e donne**, fare in modo di contrastarlo e dei rischi che le scelte lavorative fatte in età adulta comportano, avranno una ricaduta inevitabile sulla propria situazione finanziaria di anziane.

Azione positiva 1

Individuazione di candidate idonee per la selezione di percorsi post laurea sulla leadership femminile

Attività 1

Borsa di studio per corso post laurea sulla leadership femminile

L'Università Bocconi di Milano propone ogni anno un corso post laurea di tre giorni rivolto a 50 giovani donne dell'età massima di 28 anni. Il corso è volto a rafforzare le dinamiche della leadership femminile e si caratterizza per una didattica attiva, volta a massimizzare il coinvolgimento delle partecipanti. Le selezioni vengono effettuate da Soroptimist Italia sulla base di apposito bando di concorso e tramite i singoli club territoriali; ogni club ha diritto a presentare una partecipante individuata da apposita commissione. Anche il Soroptimist Club Merania individua e invia una candidata.

Soggetti coinvolti: Soroptimist Club Merania

Tempistica: attività continuativa 2020-2024

Budget: a carico del Soroptimist Club Merania

Azione positiva 2

Incentivare la partecipazione attiva delle ragazze nella società a partire dalla rappresentanza politica

Attività 1

Organizzare attività di sensibilizzazione politica per le ragazze

Saranno ideati progetti che stimolino la partecipazione attiva delle ragazze alla vita politica, al fine di incrementare la rappresentanza femminile nei vari organismi

Soggetti coinvolti: Museo delle donne, associazioni di settore, Commissione consiliare Pari opportunità

Tempistica: possibilmente in occasione di momenti elettorali

Budget: attività a cura del Museo delle donne

Azione positiva 3

Affinamento delle attività offerte dallo sportello Empowerment

Dal 2015 al 2018 all'interno del palazzo comunale è stato attivo uno "Sportello di Empowerment personale e professionale per donne", che desideravano affrontare un percorso di crescita personale e lavorativa. È ora intenzione dell'Amministrazione comunale individuare nuovi modelli e nuovi soggetti che migliorino l'offerta di servizi.

Attività 1

Attivazione di un rinnovato servizio di Empowerment previa analisi dell'offerta esistente sul territorio

Dopo avere verificato l'esistenza di servizi simili o complementari allo sportello Empowerment in città, si prevederà una ristrutturazione dell'offerta con eventuale istituzione di un nuovo modello di servizio con caratteristiche nuove e rivolto a nuovi target.

Soggetti coinvolti: Associazione di settore, uffici provinciali competenti, consulenti, formatori/formatrici, Ufficio diritto allo studio e Ufficio all'orientamento scolastico e professionale della Provincia

Tempistica: dal 1° semestre 2021 in poi azione continuativa

Budget: contributo (eventualmente anche un contributo in natura) a carico dell'Assessorato pari opportunità e dell'ufficio provinciale competente

Azione positiva 4

Adesione alle campagne Equal Pay Day e Equal Pension Day

Il Comune di Merano, in collaborazione con altre associazioni e delegazioni sindacali cittadine, da moltissimi anni aderisce all'appuntamento annuale con l'Equal Pay Day e l'Equal Pension Day, giornate dedicate alla parità di retribuzione e celebrata a livello internazionale. Si intende proseguire in questa direzione.

Attività 1

Organizzazione di attività di sensibilizzazione

Allestimento di un tavolo, in collaborazione con istituzioni e delegazioni sindacali cittadine, con diverso materiale informativo, nella data fissata a livello provinciale per l'Equal Pay Day e l'Equal Pension Day

Soggetti coinvolti: Museo delle donne, delegazioni sindacali, associazioni di settore, Commissione consiliare Pari opportunità

Tempistica: attività continuativa una volta all'anno nel 1° semestre

Budget: costi orari delle persone coinvolte durante il loro orario di lavoro

Azione positiva 5

Alfabetizzazione finanziaria per contrastare la violenza e l'abuso economico

La violenza economica è una delle espressioni di abuso contro le donne ancora oggi molto diffusa e tuttavia sottovalutata. Per questo motivo occorre informare le donne sia sui loro diritti in ambito economico, che sui punti di attenzione per riconoscere la violenza economica e eliminarla dalla propria vita, svelando quei comportamenti, a volte socialmente accettati, lesivi della dignità e dell'autonomia delle donne.

Attività 1

Avvio di percorsi di alfabetizzazione ed educazione finanziaria

Organizzazione di momenti formativi e/o informativi offerti a tutte le donne interessate e tarati sulle singole esigenze.

Soggetti coinvolti: Soroptimist Club Merania, esperte/i del settore

Tempistica: dal 1° semestre 2021 un'iniziativa all'anno

Budget: a carico del Soroptimist Club Merania

Obiettivo 3

Favorire il miglioramento della posizione lavorativa delle donne e la diffusione di modelli organizzative e innovativi migliorativi della loro qualità di vita

Il tema della conciliazione oggi esprime una complessità di bisogni non solo legati alla genitorialità ma a tutti gli aspetti della vita privata e la sfida per il prossimo futuro richiederà un cambiamento culturale importante. Sarà dunque fondamentale un approccio globale e innovativo che sposti il focus verso una **visione integrata del welfare, modificando complessivamente il sistema organizzativo del lavoro**, e che – incoraggiando una collaborazione tra il sistema pubblico e il privato – permetta di migliorare in generale il livello della qualità della vita, di favorire l'incremento dell'occupazione (non solo femminile) e di rispondere concretamente alle necessità e ai bisogni espressi.

Azione positiva 1

Promuovere la parità nell'accesso al lavoro e al mercato del lavoro dando visibilità alle donne e valorizzando welfare e work life balance nella vita quotidiana delle aziende, delle lavoratrici e delle loro famiglie

Sostenere il lavoro delle donne come fattore di crescita è fondamentale; è necessario quindi adottare delle misure dedicate sia nella pubblica amministrazione che nel settore privato; le donne professioniste devono essere visibili e valorizzate in banche dati ad hoc alle quali le amministrazioni possano accedere in tempo reale. Parallelamente le aziende devono essere stimolate a mettere in campo delle misure di innovazione organizzativa e welfare aziendale finalizzate alla conciliazione vita-lavoro ed alla produttività.

Attività 1

Realizzazione di una banca dati on line che raccolga le competenze e professionalità femminili meranesi suddivise per categorie

La banca dati sarà la fonte alla quale attingere per l'assegnazione di incarichi; il progetto sarà affidato alle start-up presenti nei coworking space "Start base" del Comune di Merano (per le altre banche dati vedi anche Area 5, Obiettivo 1, Azione positiva 2, Attività 2 e Area 6, Obiettivo 3, Azione positiva 1, Attività 1)

Soggetti coinvolti: Start base

Tempistica: 1° semestre 2022

Budget: 15.000 € (importo totale suddiviso sui tre progetti)

Attività 2

Introduzione di un criterio di merito nelle procedure di gara del Comune per aziende certificate "Audit Famiglia Lavoro"

Gli uffici comunali, nella redazione dei disciplinari di gara, prevederanno un criterio di merito che valorizzi quelle aziende che hanno attivato misure di conciliazione.

Soggetti coinvolti: Ufficio gare e appalti ed altri uffici comunali

Tempistica: a partire dal 2° semestre 2020 azione continuativa

Budget: attività a costo zero

Attività 3

Promuovere modelli flessibili di organizzazione del lavoro a livello cittadino o di Burggraviato

In collaborazione con AFI/IPL (Arbeitsförderungsinstitut/Istituto promozione lavoratori) organizzare iniziative di sensibilizzazione per le aziende che presentino modelli innovativi di conciliazione (es. progetto Equality for work and Life, Welfare e Work life balance).

Soggetti coinvolti: AFI/IPL (Arbeitsförderungsinstitut/Istituto promozione lavoratori)

Tempistica: 2° semestre 2024

Budget: costi orari delle persone coinvolte durante il loro orario di lavoro

Attività 4

Istituire uno spazio di coworking/cobaby per donne

Lo spazio coworking sarà accessibile alle donne anche con bambini (ovviamente aperto anche ai padri con figli). Oltre ad essere un luogo di conciliazione della vita familiare con quella professionale, esso dovrà rendere possibile e agevole il rientro o la permanenza nel mondo del lavoro. Nello stesso spazio nascerà anche un "cobaby", ovvero un ambiente dove i figli possano essere intrattenuti con attività creative/innovative organizzate dall'Archivio Ó.P.L.A. (Archivio del libro d'artista per bambini) e da MIND (Merano Innovation District) mentre i genitori lavorano nel coworking.

Partecipazione alle fasi di progettazione della ristrutturazione dei locali presso l'ex Municipio di Maia Bassa affinché gli spazi siano funzionali all'obiettivo sopra illustrato.

Soggetti coinvolti: Archivio Ó.P.L.A., MIND, Ufficio opere pubbliche; progettista esterno/a

Tempistica: 1° semestre 2021 avvio e prosecuzione del servizio

Budget: da definire in sede di progettazione nell'ambito dello stanziamento già previsto per la ristrutturazione complessiva dei locali presso l'ex Municipio di Maia Bassa

Attività 5

Potenziamento dell'offerta di strutture per la prima infanzia sia in termini di posti disponibili che di flessibilità degli orari

E' necessario raggiungere lo standard ottimale per soddisfare il fabbisogno delle famiglie meranesi. E' indispensabile altresì intervenire affinché le strutture per l'infanzia si adeguino nei limiti del possibile alla richiesta di flessibilità dell'utenza. (si vedano le misure 6.3.1, 6.3.2, 6.3.3, 6.3.4 previste nel Piano Sociale 2020-2024)

Soggetti coinvolti: Ufficio istruzione e scuole, Provincia di Bolzano, Ufficio Famiglia, asili nido e microstrutture, Tagesmütter und Tagesväter

Tempistica: 2° semestre 2024

Budget: da quantificare

Azione positiva 2

Miglioramento della comunicazione rispetto all'offerta di attività nei mesi estivi nonché in tutti i periodi di vacanze scolastiche sul territorio cittadino

In città sono presenti numerose istituzioni/associazioni che offrono tutto l'anno proposte educative e d'intrattenimento di qualità a bambini/e e ragazzi/e di tutte le fasce di età, diffuse capillarmente sul territorio cittadino. Durante l'estate, a fronte dei quasi tre mesi di chiusura di scuole, nidi e scuole dell'infanzia, i genitori si trovano a dover ricorrere a svariate forme di accudimento alternativo laddove si pone spesso anche il duplice problema dei costi da sostenere e della qualità dell'offerta.

Il Comune di Merano è da anni soggetto attivo con una serie di iniziative sia gestite in proprio che a sostegno di moltissime altre in varie forme (contributi economici, messa a disposizione di strutture, di personale e di servizi, ecc.).

Raccogliere e presentare in maniera tematica e sistematica – in un opuscolo – tutte le iniziative estive presenti sul territorio comunale per tutte le fasce di età fa sì che famiglie possano valutare attentamente l'offerta delle varie associazioni e dei vari soggetti promotori, i quali d'altro canto vedono valorizzata la propria attività.

Attività 1

Analizzare e evidenziare i margini di miglioramento rispetto all'attuale opuscolo informativo

Si intende individuare delle modalità, soprattutto informatiche, per ottimizzare il prodotto esistente e migliorarne l'utilizzo e la diffusione tra le famiglie

Soggetti coinvolti: Ufficio scuola, istituzioni/associazioni che offrono proposte estive, Start up presenti nel coworking "Start Base"

Tempistica: 1° semestre 2021

Budget: 2.000 € e costi orari delle persone coinvolte durante il loro orario di lavoro

Azione positiva 3

Prosecuzione del servizio "Maggiordonna" per il personale comunale in quanto best practice con funzione esemplare per altre amministrazioni

Dal 2013 è operativa presso il Comune Merano una proposta conciliativa che consiste in una sorta di "maggiordomo aziendale" a cui possono fare ricorso i/le dipendenti per ottimizzare i tempi di vita con quelli di lavoro usufruendo di un servizio di lavanderia, pulitura a secco, stiratura e cucito (a pagamento ma sul luogo di lavoro).

Attività 1

Rinnovo della convenzione e prosieguo del servizio "Maggiordonna"

Attivare il CUG interno ai fini della sottoscrizione di nuova convenzione per il servizio Maggiordonna allo scadere della convenzione attualmente in vigore

Soggetti coinvolti: CUG e cooperativa sociale

Tempistica: azione continuativa 2020-2024

Budget: a costo zero

Resta inteso che tutte le attività saranno promosse e/o coordinate o organizzate dall'Ufficio Pari opportunità del Comune di Merano.

3

Area d'intervento 3 – Le donne e il lavoro: empowerment e conciliazione

| Obiettivo | Azione positiva | Attività | 2020 | | 2021 | | 2022 | | 2023 | | 2024 | |
|-----------|-----------------|----------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | | | 1° sem. | 2° sem. | 1° sem. | 2° sem. | 1° sem. | 2° sem. | 1° sem. | 2° sem. | 1° sem. | 2° sem. |
| 1 | 1 | 1 | | | | | | | | | | |
| | 1 | 1 | | | | | | | | | | |
| | 2 | 1 | | | | | | | | | | |
| | 3 | 1 | | | | | | | | | | |
| 2 | 4 | 1 | | | | | | | | | | |
| | 1 | 1 | | | | | | | | | | |
| | 2 | 1 | | | | | | | | | | |
| | 3 | 1 | | | | | | | | | | |
| 3 | 1 | 1 | | | | | | | | | | |
| | 1 | 2 | | | | | | | | | | |
| | | 3 | | | | | | | | | | |
| | | 4 | | | | | | | | | | |
| | | 1 | | | | | | | | | | |
| | 2 | 1 | | | | | | | | | | |
| | | 3 | | | | | | | | | | |

v. Area 5, Obiettivo 1, Azione positiva 1, Attività 2

Area d'intervento 4

Inclusione sociale delle donne

Povert , esclusione sociale e isolamento femminile

Donne con background migratorio

Inclusione sociale delle donne, povert  femminile e isolamento, problematiche delle donne con background migratorio alle prese con forme di discriminazione multipla: tre temi di grande portata, tre problemi di grande complessit  che si   ritenuto di accorpate in un'unica area perch  le radici di tali problemi sono in sostanza le stesse e sono originate dai medesimi meccanismi.

La presente area si propone di offrire modalit  di supporto alle donne in difficolt , in condizione di disagio, di fragilit , di marginalit , di esclusione sociale, di povert .

Povert  femminile

La povert  femminile in realt    sempre esistita, ma si   sempre nascosta all'interno dei nuclei familiari. Nei Paesi industrializzati il fenomeno della povert  e, pi  nello specifico, della povert  femminile sta emergendo oggi con una proporzione preoccupante. Dal genere femminile la societ  si aspetta che assicuri la riproduzione della specie, il lavoro di cura - in primo luogo verso i figli, gli anziani e i malati - nonch  la cura della casa e che si occupi della sicurezza alimentare di tutta la famiglia, sia in aree rurali che urbane. Da questa separazione di compiti tra donne e uomini, nasce una differenza profonda nell'accesso al mondo del lavoro, all'istruzione, ai tempi dedicati alla propria cura e ai propri bisogni, oltre che alla partecipazione alla vita sociale, culturale, economica e politica. Quindi, le donne lavorano molto ma guadagnano di meno, sono pi  presenti nei lavori precari e informali, il che non permette di accumulare reddito e propriet  e quindi garantirsi l'autonomia economica e finanziaria che le libera dai ruoli sociali determinati. Il lavoro di cura (della coppia, dei figli, degli anziani)   quindi da sempre un lavoro (non retribuito) che la donna svolge nella societ  patriarcale. Le donne sono il perno intorno al quale gli altri possono costruire la propria vita. Questo ruolo non retribuito   volontario solo in parte e ha sia conseguenze personali, a causa delle scelte obbligate alle quali costringe, sia di carattere economico. Le conseguenze della necessit  di "conciliare" sono gravi per le donne, che sono la parte povera della societ , costrette a svolgere spesso un lavoro precario, parziale e non di qualit .

Per accedere alle risorse produttive, al credito, al reddito da lavoro, al tempo per s  e dunque in buona sostanza per decidere in autonomia, le donne devono avere una buona dose di determinazione, oltrepassare le attese sociali, garantire comunque il benessere familiare, superare una serie di substrati culturali e comportamentali discriminanti, palesi o impliciti, e/o leggi che ne impediscono l'azione. Se ci  non avviene, l'insieme degli ostacoli e delle ineguaglianze di genere presenti in una societ  in un determinato momento, espongono le donne a processi d'impoverimento e d'isolamento sociale maggiori rispetto a quelli vissuti dagli uomini. La povert  femminile, sia essa economica, culturale o decisionale, rischia maggiormente di trasmettersi sui/le figli/e, condannandoli/e allo stesso destino.

Esclusione sociale, isolamento delle donne

Oltre alle privazioni materiali, gli aspetti pi  allarmanti della condizione di povert  sono i processi di marginalit  ed esclusione che si originano, spesso in maniera irreversibile. **La condizione di povert  della donna non si identifica soltanto nell'assenza di risorse economiche necessarie al soddisfacimento dei bisogni primari, ma soprattutto nelle sue implicazioni immateriali - l'isolamento e l'esclusione sociale** - privando le donne di una dimensione fondamentale: **la dimensione relazionale**. Una delle categorie particolarmente a rischio sono le donne inserite in famiglie monoparentali a seguito di separazione o divorzio e costantemente in uno stato di precariet  sostanziale. Con l'avanzare dell'et , alla precariet  sostanziale ed economica si abbinano sempre pi  una fragilit  sociale ed un affievolirsi della rete sociale e relazionale.

Sono soprattutto le **donne anziane** a perdere visibilità e a soffrire di scarsa considerazione sociale, a non avere lobby che le rappresenti. Vi è inoltre assenza di un contesto di solidarietà che supporti la donna anche in età avanzata. Le donne anziane spesso diventano "invisibili" e non hanno nessuno che le rappresenti e supporti.

Non vanno per contro dimenticate o minimizzate le problematiche che affliggono in misura sempre **maggiore le adolescenti e le ragazze**, alle prese con problemi di identità e di ruolo e che faticano a soddisfare le aspettative proprie o del proprio ambiente (familiare, scolastico o amicale) e a trovare la propria strada nella vita e per questo esposte al rischio di isolamento, stati depressivi, problemi di dipendenza o, nei casi estremi, a rischio di suicidio.

Va da sé che un'altra categoria a rischio sono le **madri single**, spesso alle prese non solo con gravi problemi di sussistenza, ma anche di socializzazione, inserimento o riconoscimento sociale, soprattutto dove sussistano problematiche multiple.

Donne con background migratorio

Quanto detto fin qui vale a maggior ragione per le donne con background migratorio, che molto più delle donne autoctone sono esposte al rischio di isolamento e povertà laddove occorre porre l'accento sull'aggravante dell'**intersezionalità**, vale a dire su un contesto di discriminazioni multiple: le donne vengono discriminate non solo in quanto donne, bensì anche in base al colore della pelle o, a seconda dei casi, anche a causa dell'appartenenza ad una certa classe sociale, all'età, al credo religioso, una circostanza questa sulla quale aveva richiamato l'attenzione il movimento femminista già negli anni Settanta. Le migranti sono pertanto penalizzate:

- in quanto immigrate, e quindi sottoposte a tutti i processi di esclusione sociale che colpiscono i loro mariti e compagni
- in quanto donne, gravate dai meccanismi di una struttura patriarcale
- in quanto lavoratrici, che nella maggior parte dei casi non vedono riconosciute le competenze acquisite nei paesi di provenienza e sono condannate a lavori precari e usuranti
- in quanto madri, perché spesso non possono supplire ad un welfare debole facendo ricorso alla rete parentale o perché, isolate linguisticamente, sono costrette a delegare ai padri la gestione dei figli nel contesto scolastico.

Fornire opportunità di inserimento lavorativo e sociale alle donne migranti, permettendo loro di acquisire autonomia, sicurezza, basi culturali e linguistiche, insomma trasmettere una reale capacità di cittadinanza attiva, deve essere uno degli obiettivi primari di un ente locale. Ciò costituisce un'opportunità importante per entrare a far parte della comunità con un ruolo di partecipazione e non passivo, non assistenziale bensì produttivo.

Il principio guida si ritiene debba essere, a tal fine, **la volontà di inclusione e non di integrazione.** Perché una società che riesce ad includere punta sull'arricchimento reciproco. La nostra città deve offrire Pari opportunità a tutte nel rispetto delle differenze individuali; è il territorio che deve diventare inclusivo di tutti/e e non viceversa.

In tale ottica **il lavoro e l'apprendimento della lingua sono di cruciale importanza.** Altrettanto importante si ritiene sia **la creazione di possibilità di conoscenza e fruizione del territorio e dello spazio urbano attraverso attività ricreative, creative, gastronomiche, sportive.**

Cosa si è già fatto a Merano

Premesso che, ovviamente, il territorio offre un gran numero di servizi e di risorse già attive per le donne migranti, si intende in questa sede sottolineare che l'Area 3 "Inclusione e integrazione sociale" del precedente Piano 2013-17 prevedeva alcuni interventi a dire il vero "propedeutici" di interventi inclusivi veri e propri per le donne migranti. In particolare era stata prevista la creazione degli "orti interculturali" con finalità inclusive a 360 gradi ma con una attenzione specifica anche al coinvolgimento delle donne migranti.

Si era inoltre previsto il coinvolgimento delle donne elette nella Consulta delle persone migranti al fine di identificare insieme possibilità di approccio e coinvolgimento delle donne migranti e calibrare gli interventi.

Per quanto concerne invece la povertà femminile e la condizione di solitudine ed esclusione che colpisce molte donne, in particolare delle donne anziane, si tratta di una tematica confluita solo ora tra quelle su cui intende focalizzarsi l'attenzione del Comune di Merano.

Gli interventi futuri

Il focus group, particolarmente folto in termini numerici, che ha lavorato su quest'area tematica ha fornito precise indicazioni sulle principali necessità del territorio, individuando i seguenti ambiti in cui risulta urgente ed importante intervenire e le riflessioni da tenere sempre presenti.

- Emerge forte e a più riprese la necessità di uno o più **luoghi di incontro, condivisione, formazione, ricarica e accoglienza inclusivi**, vale a dire aperti a tutte le donne nel rispetto delle diverse esigenze dovute a differenze di età, di status occupazionale, di ceto sociale, di paese d'origine e di durata della presenza in Italia. Questo luogo/spazio per le donne dovrebbe essere sia a bassa soglia e svolgere la funzione di luogo di ricarica e accoglienza, sia luogo di empowerment e partecipazione attiva delle donne con obiettivi di sensibilizzazione, formazione e attività culturali.
- Contestualmente alla richiesta di luoghi di incontro e aggregazione, viene posto l'accento sull'opportunità di favorire la **partecipazione delle donne con background migratorio alla vita cittadina**, pubblica e sociale, laddove occorre considerare che spesso le donne desidererebbero partecipare ma si scontrano con dei veti che possono per esempio essere di carattere religioso o imposti dal partner o dalla famiglia. A ciò si aggiunge la necessità di aumentare il livello di partecipazione attiva nei luoghi già esistenti creando occasioni di incontro. È necessario a tal fine investire molto sull'**apprendimento linguistico** che è uno dei principali strumenti di inclusione.
- È necessario riflettere e sensibilizzare maggiormente sul **tema dell'intersezionalità**, vale a dire sulle forme di discriminazione multipla (per esempio dovute non solo al genere ma anche alla provenienza)
- Occorre sempre ricordare che le donne con background migratorio hanno subito uno sradicamento e devono potersi radicare altrove, in un altro contesto. Ciò significa, per esempio, che l'empowerment per queste donne deve necessariamente avere **modalità diverse** e deve essere gestito da persone esperte. Inoltre occorre tenere presenti le diverse fasi temporali (donne appena arrivate, donne qui da molto tempo, seconde generazioni) che richiedono approcci diversi. Per alcune donne, per esempio le profughe traumatizzate, l'empowerment è già "troppo", è necessario prima gestire in modo competente appostiti "riti di passaggio". Di tutte queste donne vanno valorizzate le competenze, che sono una risorsa enorme per la nostra società.
- Allo stesso modo occorre **valorizzare le preziose competenze delle donne** per lo più anziane a rischio di povertà e isolamento. A tal fine è opportuna una **valorizzazione del volontariato**: il volontariato andrebbe incentivato in tutte le sue forme e a tutti i livelli per mirare ad una sorta di "cittadella dell'accoglienza".

Premessa agli obiettivi

Il primo obiettivo è dedicato in modo specifico alle donne con background migratorio, il secondo obiettivo è dedicato a tutte le donne – di tutte le fasce di età – in difficoltà e contiene azioni positive e attività di cui si possono avvantaggiare tutte le donne, il terzo obiettivo è dedicato ad un luogo di incontro per le donne di cui si auspica la futura realizzazione.

Obiettivo 1

Interventi a favore delle donne con background migratorio

Gli interventi inclusivi e di supporto per le donne migranti dovranno tenere conto – rispetto a quelli pensati per tutte le donne – anche di alcuni fattori peculiari di discriminazione. Innanzitutto occorre tenere presenti le condizioni di sradicamento e disorientamento che accomunano molte di queste donne e che richiedono interventi di sostegno e empowerment psicologico ad hoc a cura di personale specializzato. In secondo luogo non si possono dimenticare le dinamiche di discriminazione intersezionale ovvero multipla come elemento aggravante rispetto alla discriminazione di genere. In terzo luogo vanno tenute presenti le difficoltà linguistiche e l'assenza, spesso, di una rete familiare che sostenga le donne nella cura dei figli e nella gestione del quotidiano.

Azione positiva 1

Istituzione di un Tavolo di lavoro permanente con focus sulle donne con background migratorio

Attività 1

Individuazione delle istituzioni e associazioni che parteciperanno al Tavolo di lavoro

Il Tavolo dovrà dare voce a tutti i servizi e le istituzioni che operano nel settore in oggetto e che hanno interesse a partecipare con il loro contributo.

Attività 2

Individuazione dei progetti e degli interventi prioritari del Tavolo di lavoro

Il gruppo di lavoro potrà anche fungere da organo consultivo per i progetti contenuti nel presente obiettivo 1 del piano e potrà inoltre farsi portavoce di ulteriori esigenze che dovessero emergere.

Soggetti coinvolti: Ufficio servizi sociali, Caritas/Moca, Caritas/Casa Arnika, Caritas/Remixmenu, donne elette nella Consulta persone migranti, associazione Trait d'Union, Urania/Caffè Interculturale, Stop Racism BZ, nuove meranesi con background migratorio

Tempistica: dal 2° semestre 2020 azione continuativa con almeno due incontri annuali

Budget: costi orari delle persone coinvolte durante il loro orario di lavoro

Azione positiva 2

Favorire la corretta gestione del contatto con persone/donne migranti presso gli uffici pubblici

Attività 1

Organizzazione di corsi di formazione per il personale degli uffici comunali che hanno contatti con il pubblico

Lo scopo è quello di favorire il giusto approccio e la comunicazione per ottimizzare l'efficacia dei servizi offerti

Soggetti coinvolti: Ufficio personale, esperti/e in mediazione culturale

Tempistica: 1° semestre 2022

Budget: 1.500 € a carico dell'Ufficio personale

Azione positiva 3

Organizzazione di **attività inclusive** per donne con background migratorio

Le attività avranno come denominatore comune la curiosità per le reciproche culture, in particolare espresse attraverso il cibo, la musica, la danza, ma dovranno favorire anche la conoscenza del nostro territorio e dell'ambiente naturale da parte delle nuove meranesi con background migratorio. Tali attività dovranno possibilmente creare occasioni di incontro fra le donne con background migratorio e le donne autoctone.

Attività 1

Prosecuzione ed eventuale potenziamento degli Orti interculturali come attività inclusiva per le donne

Gli orti interculturali, luoghi di incontro e di scambio interculturale, sono ormai una realtà e il bilancio del progetto è molto positivo e per questo motivo va portato avanti. Le 11 parcelle attualmente destinate a questo progetto sono, oltre a luoghi dove sperimentare il giardinaggio e la coltivazione di ortaggi, luoghi di aggregazione che fortificano il senso di appartenenza alla comunità.

Soggetti coinvolti: Ufficio servizi sociali, Caritas/Moca

Tempistica: azione continuativa 2020-2024

Budget: contributo in natura (utilizzo terreno comunale)

Attività 2

Messa a disposizione di luoghi per feste interculturali

A fronte dell'esigenza delle varie comunità di donne presenti in città di incontrarsi in occasioni conviviali e di festa possibilmente autogestite che – a seconda dei casi – potranno essere aperte a tutta la cittadinanza o a tutte le donne meranesi, verrà individuata la possibilità di mettere a disposizione una sala di adeguate dimensioni nell'ambito di una collaborazione con altre istituzioni o associazioni.

Soggetti coinvolti: Tavolo permanente donne con background migratorio

Tempistica: 1° semestre 2021

Budget: contributi in natura (aree/sale comunali)

Attività 3

Insieme alla scoperta di Merano e dintorni

Passeggiate, escursioni, giri in bici, visite guidate ai luoghi di interesse culturale e naturalistico della conca meranese riservate alle donne straniere con i loro figli e gestite da donne e/o associazioni locali.

Soggetti coinvolti: Tavolo permanente donne con background migratorio, associazioni culturali, sportive e ricreative

Tempistica: 2° semestre 2021

Budget: contributi a carico dei diversi uffici comunali (eventualmente anche in natura)

Azione positiva 4

Organizzazione di **attività di supporto** per donne con background migratorio

Le attività di seguito elencate sono state pensate in particolare in considerazione delle peculiari, supplementari difficoltà - esposte nella premessa all'obiettivo 1 - che sono chiamate a fronteggiare le donne migranti.

Attività 1

Offerta di forme di empowerment ad hoc

Per le donne "sradicate" da un contesto e che necessitano di radicarsi altrove occorre prevedere forme di empowerment ad hoc - anche psicologico - gestito da persone appositamente formate che tengano conto, tra l'altro, della fase temporale in cui una donna si trova, ovvero se è appena arrivata, se è qui da molto tempo o se appartiene alle seconde generazioni.

Soggetti coinvolti: Tavolo permanente donne con background migratorio, sportelli empowerment specifici che operano sul territorio e servizi psicologici

Tempistica: 1° semestre 2022

Budget: costi da quantificare

Attività 2

Monitoraggio dell'offerta di occasioni di apprendimento linguistico ad hoc per donne con background migratorio

Premesso che il territorio offre già innumerevoli occasioni di apprendimento linguistico, occorre verificare l'offerta di modelli adatti alle diverse esigenze dell'utenza femminile e in particolare alle donne migranti, che tengano conto per esempio delle fasce orarie più indicate, della necessità di spazi protetti, della contestuale possibilità di accudimento bambini/e ecc.

Soggetti coinvolti: Tavolo permanente donne con background migratorio, agenzie di educazione e formazione che offrono corsi di lingua, Mediateca, Pädagogisches Beratungszentrum (Sprachenzentrum)

Tempistica: 2° semestre 2022

Budget: costi orari delle persone coinvolte durante il loro orario di lavoro

Attività 3

Offerta di "aiuto compiti" per bambini/e da parte di altri genitori della classe/scuola

Attivare le agenzie di educazione permanente e/o le associazioni affinché, puntando sul volontariato, mettano in campo progetti che mirino a supplire alle carenze linguistiche dei genitori con background migratorio grazie all'aiuto offerto da altri genitori madrelingua che, a casa propria o in luogo idoneo e insieme ai propri figli e/o figlie, vogliono offrire un aiuto compiti a bambini/e con difficoltà linguistiche.

Soggetti coinvolti: associazioni o agenzie di educazione permanente

Tempistica: 2° semestre 2021 primo incontro (per presentazione progetto)

Budget: contributo (eventualmente anche in natura)

Obiettivo 2

Interventi di contrasto a povertà, esclusione e isolamento femminili

Come ampiamente illustrato in premessa le donne – di tutte le età ed estrazione sociale – sono esposte a causa di una lunga serie di fattori al rischio di trovarsi in una situazione di povertà materiale o emergenza psicologica e sociale. Le misure di seguito elencate cercano di far fronte alle emergenze più pressanti facendo appello principalmente alla collaborazione con l'associazionismo, con i servizi presenti sul territorio nonché, principalmente, al volontariato e al senso civico dell'intera comunità nelle sue diverse aggregazioni (comitati di quartiere, parrocchie, sodalizi vari). Si ricorda inoltre che due importanti strumenti di contrasto della povertà e dell'isolamento femminili sono, in aggiunta a quelli di seguito illustrati, l'empowerment da un lato e le campagne di sensibilizzazione dall'altro. Tali interventi sono già previsti nell'Area 3 "Le donne e il lavoro: empowerment e conciliazione", quindi nello specifico si rimanda:

- per i progetti di empowerment all'Area 3, Obiettivo 2, Azione positiva 3, Attività 1 e
- per l'adesione alle campagne annuali Equal Pay Day e Equal Pension Day all'Area 3, Obiettivo 2, Azione positiva 4, Attività 1.

Attività 1

Istituzione di un Tavolo di lavoro permanente sul tema dell'inclusione delle donne e del contrasto alla povertà femminile e sulle relative azioni di sensibilizzazione e informazione

Il Tavolo avrà il compito di promuovere e/o coordinare azioni di sensibilizzazione sul rischio povertà e povertà in età avanzata, incrementando il lavoro di rete tra servizi e associazioni per fare emergere la povertà e l'isolamento femminile con campagne specifiche che tra l'altro facciano appello al senso civico, alla solidarietà e alla necessità di non essere indifferenti.

Soggetti coinvolti: Ufficio affari sociali, Sindacati, Distretto sociale, Consulta persone anziane, Ufficio orientamento professionale (Berufsberatungsstelle), Consulenza debitori Caritas (Schuldnerberatung), Gaslampe/cacciatori di briciole, Soroptimist Club Merania, comitati di quartiere, parrocchie, Commissione consiliare Pari opportunità

Tempistica: a partire dal 2021 due incontri all'anno

Budget: costi orari delle persone coinvolte durante il loro orario di lavoro

Attività 2

Incentivazione di attività di volontariato specificatamente mirate al sostegno di donne in difficoltà

Con la partecipazione e collaborazione delle realtà di volontariato già operanti sul territorio, individuare azioni/progetti di supporto per donne in difficoltà, in condizione di disagio e marginalità.

Le attività di volontariato potrebbero per esempio riguardare, solo a titolo di esempio:

- aiuto nell'accudimento dei bambini per mamme single,
- volontariato linguistico per aiutare donne con background migratorio o di altre regioni ad affrontare l'esame di bilinguismo
- volontariato "informatico" per supportare chi è in difficoltà con le nuove tecnologie
- disbrigo di piccole commissioni
- piccoli trasporti ecc.

Soggetti coinvolti: Tavolo di lavoro permanente sul tema dell'inclusione delle donne e del contrasto alla povertà femminile, associazioni di settore e volontari/e

Tempistica: 1° semestre 2023

Budget: costi orari delle persone coinvolte durante il loro orario di lavoro

Attività 3

Progetto "La spesa sospesa"

Sul modello del "caffè sospeso" di Napoli, un modo per sostenere, nel rispetto della dignità delle persone, le donne (povere, emarginate, sole con figli da mantenere ecc.) che non riescono a soddisfare un bisogno primario come quello di portare il cibo in tavola, dando loro la possibilità di potersi alimentare anche con prodotti freschi e di qualità e soprattutto di far fronte alla più urgente necessità.

Soggetti coinvolti: Tavolo di lavoro permanente sul tema dell'inclusione delle donne e del contrasto alla povertà femminile, associazioni di settore

Tempistica: 1° semestre 2022

Budget: contributi (eventualmente anche in natura)

Azione positiva 2

Misure specifiche a favore delle **ragazze e delle giovani donne**

Attività 1

Progetto "Girls Space"

Hanno destato preoccupazione le segnalazioni delle operatrici dello Jugenddienst sul gran numero di ragazze in stato di grande sofferenza e disagio psicologico, a rischio di suicidio o di dipendenza o molto disorientate rispetto al proprio progetto di vita o alla propria identità. Da qui la messa a punto di un progetto ad hoc chiamato "Girls space" che prevede forme di aiuto e sostegno per gruppi di ragazze tra i 12 e i 18 anni.

Soggetti coinvolti: Museo delle donne, Rete giovanile Youth Me ed associazioni di settore

Tempistica: azione continuativa 2020-2024

Budget: contributo (eventualmente anche in natura) e attraverso il ricavato della vendita delle "Maggy Bag"

Attività 2

Realizzazione di una unità abitativa protetta per ragazze minorenni in difficoltà

Sono molto numerose sul territorio le ragazze minorenni che per vari motivi (gravi conflitti in famiglia, incapacità o impossibilità dei genitori ad occuparsene) necessitano di un luogo protetto dove potersi rifugiare e trovare aiuto, conforto e sicurezza. Può trattarsi semplicemente della necessità di consumare il pranzo o di trascorrere un pomeriggio o anche di pernottare. Trattandosi di ragazze minorenni è necessaria la presenza di operatrici.

Soggetti coinvolti: istituzioni, Distretto sociale, Ufficio servizi sociali, consultori, Streetworker ed associazioni di settore

Tempistica: 2° semestre 2024

Budget: contributo da quantificare

Azione positiva 3

Misure specifiche a favore delle **donne anziane**

Attività 1

Incentivazione di iniziative finalizzate alla valorizzazione delle competenze delle donne anziane

Per prevenire situazioni di isolamento e solitudine vanno trovate modalità di valorizzazione delle competenze delle donne anziane anche in un'ottica di scambio nonché puntando possibilmente sullo scambio intergenerazionale.

Soggetti coinvolti: Tavolo di lavoro permanente sul tema dell'inclusione delle donne e del contrasto alla povertà femminile, Consulta persone anziane, associazioni, comitati di quartiere, parrocchie

Tempistica: 2° semestre 2023

Budget: costi orari delle persone coinvolte durante il loro orario di lavoro

Attività 2

Occasioni di incontro e sodalizi tra donne over 50

Sul modello della piattaforma Finding Female Friends Past Fifty ("Trovare amiche dopo i 50 anni"), ideata da una donna americana e che ha riscosso un enorme successo, creare un analogo sito che consenta alle donne di stringere amicizia con altre donne sulla base di interessi comuni e allo scopo di condividere la partecipazione ad eventi di vario genere, attività del tempo libero, viaggi ecc. Si tratta di offrire la possibilità di creare connessioni e occasioni di incontro in un'età in cui ciò risulta più difficile per varie cause (separazioni, divorzi, uscita di casa dei figli...).

Soggetti coinvolti: associazioni di settore, coinvolgimento Startbase

Tempistica: 2° semestre 2024

Budget: contributo (eventualmente anche in natura)

Obiettivo 3

“Spazio donna”: un luogo delle donne e per le donne

Nel corso del focus group dedicato alla presente area, ma anche nell'ambito di altri focus group, è emersa pressante l'esigenza di uno spazio a disposizione delle donne. Questo luogo, per cui occorrerà cercare un nome “importante”, dovrà essere inclusivo e accogliente per tutte le donne indipendentemente da età, paese d'origine, colore della pelle e ceto sociale e dovrà possibilmente dare una risposta alle esigenze di tutte. Dovrà quindi avere da un lato un profilo di bassa soglia per offrire possibilità di **accoglienza, riposo e ricarica** e dunque disporre di ambienti gradevoli (un salottino, una cucina, uno spazio all'aperto, una biblioteca multilingue) dove socializzare e stringere alleanze dedicandosi ad attività ludiche e del tempo libero. D'altro canto dovrà però essere anche pensato come un **luogo di empowerment e di partecipazione attiva** delle donne per fare cultura e attività di sensibilizzazione su tematiche ritenute importanti. Dovrà offrire parimenti alle donne **occasioni di formazione** che consentano loro di acquisire o trasmettere a loro volta competenze e abilità. Importanti saranno iniziative di auto-aiuto e scambio reciproco.

Lo “Spazio donna” dovrebbe essere uno spazio possibilmente autogestito ma andranno previste delle figure professionali di coordinamento facenti capo ad una associazione o cooperativa. Andrà infine realizzato in un luogo adatto e ben raggiungibile anche con i mezzi di trasporto pubblici o in bicicletta e offrire un servizio di accudimento bambini per dare alle donne momenti per se stesse.

Il progetto è complesso e necessita di una fase progettuale e preparatoria di ampio respiro che includa le associazioni e le risorse del territorio.

Azione positiva 1

Creazione di un gruppo di lavoro che elabori il progetto “Spazio donna”

Nel gruppo di lavoro dovranno essere rappresentate tutte le parti potenzialmente coinvolte che sappiano dare tutti gli input e le indicazioni necessarie per la realizzazione del progetto.

Attività 1

Fase di costituzione del gruppo di lavoro

Attività 2

Fase di attività del gruppo di lavoro

Questa fase dovrà concludersi con la produzione di un progetto di massima.

Soggetti coinvolti: Gruppo di lavoro con esperte di diversi ambiti

Tempistica: 2° semestre 2022 per tutto il restante periodo di validità del Piano

Budget: costi da definire

Resta inteso che tutte le attività saranno promosse e/o coordinate o organizzate dall'Ufficio Pari opportunità del Comune di Merano

Area d'intervento 4 – Inclusione sociale delle donne, povertà e isolamento femminile, donne con background migratorio

| Obiettivo | Azione positiva | Attività | 2020 | | 2021 | | 2022 | | 2023 | | 2024 | | |
|-----------|-----------------|----------|---|---|--|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|--|
| | | | 1° sem. | 2° sem. | 1° sem. | 2° sem. | 1° sem. | 2° sem. | 1° sem. | 2° sem. | 1° sem. | 2° sem. | |
| 1 | 1 | 1+2 | Tavolo permanente donne con background migratorio | | | | | | | | | | |
| | | | Corsi di formazione personale del Comune | | | | | | | | | | |
| | 3 | 1 | Potenziamento orti interculturali | | | | | | | | | | |
| | | | 2 | Luoghi per feste interculturali | | | | | | | | | |
| | | | | 3 | Alla scoperta di Merano | | | | | | | | |
| | 4 | 1 | Empowerment per donne con background migratorio | | | | | | | | | | |
| | | | 2 | Offerta occasioni di apprendimento linguistico | | | | | | | | | |
| | | | | 3 | Aiuto compiti per famiglie con difficoltà linguistiche | | | | | | | | |
| | 1 | 1 | 1 | Tavolo permanente inclusione e contrasto alla povertà | | | | | | | | | |
| 2 | | | | Incentivazione attività di volontariato per donne in difficoltà | | | | | | | | | |
| | | | | 3 | La spesa sospesa | | | | | | | | |
| 2 | 2 | 1 | Progetto girls space | | | | | | | | | | |
| | | | 2 | Unità abitativa per minorenni in difficoltà | | | | | | | | | |
| | 3 | 1 | Valorizzazione competenze delle donne anziane | | | | | | | | | | |
| 2 | | | Occasioni di sodalizio donne over50 | | | | | | | | | | |
| 3 | 1 | 1+2 | Spazio donna: un luogo delle donne e per le donne | | | | | | | | | | |

Area d'intervento 5

Lo spazio urbano: la città a misura di donna

Una città a misura di donna: gender mainstreaming e urban planning

L'organizzazione dello spazio nelle città evidenzia come le disparità di genere tendano ad assumere le stesse caratteristiche che si riscontrano nella struttura sociale. Lo spazio urbano è stato modellato soprattutto da uomini dato che le sfere decisionali e gli ambiti professionali coinvolti sono ancora fortemente dominati dal genere maschile, malgrado il crescente numero di donne in posizioni di comando.

Giovani, anziani e donne rappresentano oggi le categorie maggiormente escluse dai processi di definizione urbanistica dello spazio/tempo in cui viviamo. Questa condizione può generare un sentimento di estraniamento rispetto ai processi di partecipazione e di costruzione del territorio che viene comunemente definito "disagio".

Le politiche di sviluppo urbano fanno principalmente riferimento a una **città "neutra" pensata su una popolazione fondamentalmente maschile, giovane e senza figli.** Oggi più che mai invece, soprattutto le donne, attraversano cicli di vita sempre più complessi e hanno esigenze che vanno rispettate

A chi appartiene la città? Sicuramente non alle categorie più deboli, mentre dovrebbe essere di tutti: di chi la abita, di chi la usa, di chi la visita. La pianificazione della città ha spesso ignorato queste categorie a vantaggio della **velocità** (in particolare per quanto attiene alla velocità di percorrenza degli spazi); la città non è pensata per chi ha un passo lento. Il 32% dei/delle cittadini/e va a piedi e di questo bisogna tenere conto.

Spesso il lavoro di cura è un fattore che influenza il diverso modo di vivere la città tra uomini e donne; avendo queste ultime ancora in Italia la maggior parte di tale carico, si spostano e utilizzano lo spazio urbano condizionate dalla necessità di conciliare tutte le esigenze di lavoro retribuito e non. Questo tipo di fruizione offre la possibilità di conoscere limiti e vulnerabilità, evidenzia i bisogni, intercetta gli ostacoli e i nodi che condizionano la qualità della vita urbana. **Svolgendo il lavoro di cura si percorrono in modo intensivo le strade urbane, si usano i servizi, si tessono le relazioni, si dà senso alle connessioni.** Chi si occupa del lavoro di cura intrattiene con lo spazio urbano un rapporto forte ma troppo spesso univoco e frustrante; da quello spazio non si sente considerato/a e non trova risposta ai propri bisogni.

Non a caso ad esempio Vienna, città modello da questo punto di vista, ha lanciato qualche anno fa un sondaggio rivolto alla popolazione femminile per ricostruire gli specifici comportamenti e modelli di mobilità, perché le donne si muovono sia con mezzi di trasporto diversi rispetto agli uomini (vanno più a piedi e usano di più i mezzi pubblici), ma hanno anche modalità e profili di comportamento differenti.

Oltre a Vienna anche la città di Berlino ha istituito a livello di organigramma la figura del/della **gender city manager**, una persona incardinata nella struttura amministrativa e politica della città che ha il compito di controllare e lavorare insieme agli/alle assessori/e sulle azioni e sulle politiche di qualsiasi tipo, mantenendo questo particolare tipo di attenzione e sensibilità. Anche Stoccolma ha una figura che svolge questo ruolo. In Italia avere la delega politica alle Pari opportunità ha invece purtroppo ancora una valenza prevalentemente di rappresentanza, non così strutturata all'interno dell'amministrazione, non così di peso nella progettazione e nell'attuazione delle politiche di sviluppo urbanistico.

Vienna prima, così come Berlino più tardi, hanno iniziato proprio dalla sperimentazione di una progettazione partecipata in una prospettiva di genere. **La modalità partecipativa della progettazione diventa quindi una precondizione indispensabile per il gender planning urbano.**

Non è semplice governare i processi di trasformazione e di sviluppo della città e spesso architetti e urbanisti si limitano a dare risposte di carattere puntuale agli incarichi loro affidati; ne consegue la **perdita di organicità dello spazio urbano** che si manifesta in un habitat che la comunità

contemporanea non ha contribuito a progettare e a realizzare.

Serve quindi sviluppare meccanismi di partecipazione "guidata" che evidenzino le problematiche, le aspettative e le potenzialità di un territorio.

Il nostro mondo e lo spazio urbano sono governati dalla geometria mentre sarebbe necessario avere uno **sguardo multisensoriale e un approccio che tenga conto delle diverse esigenze di fruizione: quelle maschili e quelle femminili**. L'identità di un luogo deve evidenziare queste differenze. Costruire un edificio che vada bene per qualunque collocazione è giusto fino a un certo punto perché esso impoverirà la bellezza dei luoghi e l'armonia degli spazi in cui insiste; **è la specificità a favorire l'identità, l'affezione e il legame con il contesto urbano di appartenenza**.

Ciò vale per il centro storico che però non può essere l'unico riferimento di bellezza e armonia di una città. **Anche in periferia occorrono nuovi "centri ragionati"**, ben dotati di servizi e collegamenti: va pensata una "colonna dorsale" che unisca il centro alla periferia in modo da rendere la città un corpo unico e opportunamente connesso tra i diversi quartieri, che tenga conto delle esigenze delle fasce più deboli. Le nostre città, invece, sono perlopiù pensate per l'uomo quarantenne, sano e munito di macchina.

Nella progettazione **gli edifici vanno pensati anche tenendo conto degli spazi circostanti**, deve esserci una continuità nell'abitare: dentro e fuori devono essere consequenziali. Privato e pubblico devono convivere e diventare la linfa vitale del sistema. Nei condomini devono essere progettati degli spazi di comunicazione; le aree che circondano i fabbricati e gli edifici non devono essere spazi "di risulta", ma devono essere pensati e progettati sin dall'inizio.

Esempi virtuosi possibili

Un gruppo di architetture di Bolzano (Professioniste insieme progettano Bolzano) ha elaborato qualche anno fa delle linee guida nel "Piano urbanistico della Vivibilità". Si tratta di un documento molto lungimirante che ancora oggi ha una sua validità; alcune raccomandazioni senz'altro potrebbero essere recepite da un **gruppo di lavoro permanente di professioniste meranesi** che si confronti su **criteri funzionali a tenere conto delle esigenze delle donne nell'ambito dei progetti di pianificazione e di sviluppo della città**. Ciò dovrà avvenire mettendo in campo lo strumento della partecipazione, seguendo l'esempio delle città più virtuose in questo senso che sono state citate più sopra. **A titolo di esempio** si possono forse elencare alcuni criteri presenti nelle linee guida di Bolzano:

- i parcheggi sono degli spazi insicuri per le donne: non devono essere interrati, devono essere ben illuminati, con possibilità di farsi vedere e sentire;
- i marciapiedi devono essere larghi a sufficienza e percorribili con agio e in sicurezza
- all'interno dei parchi o degli spazi verdi il verde non deve nascondere, gli angoli bui vanno evitati, vanno privilegiati gli alberi che perdono le foglie rispetto ai sempreverdi;
- bisogna creare nuovi centri nei quartieri che a loro volta devono essere collegati ai centri storici;
- bisogna creare "agio";
- bisogna pensare alla sicurezza, ma senza eccessi (p.e. illuminazione sì, fari no);
- tutti gli spazi esterni devono essere opportunamente collegati con gli spazi residenziali;
- vanno previsti adeguati spazi per bici, carrozzine ecc.;
- nei condomini gli spazi di comunicazione devono essere spazi vitali;
- gli alloggi andrebbero pensati già "variabili", ovvero con la possibilità di variare con il variare della vita e delle esigenze.

Infine una raccomandazione: gli amministratori e le amministratrici dovrebbero girare molto a piedi nelle loro città e dovrebbero farlo a tutte le ore, perché da un orario all'altro le città cambiano radicalmente. Le città dovrebbero essere "guardate" sia con gli occhi che con i piedi.

Il Comune di Merano intende partire da questi input, recependoli negli strumenti di pianificazione attualmente disponibili e sviluppandoli in un tavolo di lavoro permanente di esperte.

Una città progettata dalle donne per le donne: gli interventi possibili

Una banca dati per le architetto, ingegnere, urbaniste

Nonostante aumenti la quota di **laureate in architettura** (secondo i dati Eurostat, l'Italia ha una quota di laureate in ingegneria e architettura di poco superiore al 34% del totale, più della Francia, ferma al 26%, e del Regno Unito, a quota 23%) permangono **forti divari di genere una volta entrate nel mondo del lavoro**.

Secondo i dati Cresme, in Italia gli architetti sono 2,5 ogni mille persone – la media europea è di uno ogni mille – e le donne sono il 42%. Eppure, gli uomini guadagnano il 57% in più delle donne – nel 2000 la percentuale era addirittura all'85%.

Negli ultimi anni le professioniste a tutti i livelli hanno incominciato a ribellarsi rispetto a questo evidente gender gap.

Sono nate infatti associazioni come l'Associazione donne architetto (Ada) e l'Associazione italiana donne ingegneri e architetti (Aidia) o esperienze come il team di attiviste italiane RebelArchitette e il collettivo VOW Architects, che insieme hanno messo a punto piattaforme internazionali al fine di **valorizzare, salvaguardare, incentivare il lavoro delle architetto**; esse danno risalto alla voce delle donne del settore e sono in rete con altri collettivi per proporre azioni condivise.

Ancora oggi, continuiamo a vedere poche rappresentanze femminili all'interno della professione, negli eventi pubblici, nelle giurie, negli articoli di settore, nonostante ci siano molte architetto di altissimo valore.

Anche in sede di assegnazione di incarichi si riscontra una **grossa differenza sia nel numero di incarichi progettuali che vengono affidati alle donne che nella loro importanza**; alle donne vengono spesso assegnati piccoli incarichi "alibi", mentre le grandi progettazioni e lo sviluppo urbanistico sono quasi sempre appannaggio di figure maschili.

La creazione di una **banca dati delle ingegnere, delle architetto e delle urbaniste** a cui fare riferimento nelle fasi di affidamento di incarichi o di richiesta di preventivi consentirebbe di ripartire in modo equo e trasparente tra donne e uomini le progettazioni che di volta in volta si rendono necessarie.

Una città sicura

In ogni città ci sono zone che le donne devono evitare, parchi dove di notte non osano entrare, mezzi pubblici che a certe ore del giorno inquietano, per non parlare di sottopassaggi e vicoli bui che preferiscono aggirare. Le donne vivono gli spazi urbani con percezioni diverse dagli uomini, i pericoli per loro sono maggiori, e l'insicurezza è sempre dietro l'angolo: l'iniquità di genere si legge anche in chiave urbanistica.

Ci sono spazi pubblici in cui una donna non si ferma mai, li percorre dritta andando da un punto A ad un punto B, e anche il più velocemente possibile. Esistono luoghi e aree in cui fermarsi mette a disagio; parchi, skate park, campi di basket, aree attrezzate per lo sport ma frequentati esclusivamente da uomini, non solo in quartieri malfamati ma anche in pieno centro. **Occorre riaprire questi luoghi anche alle donne, renderli accoglienti e mirati alle loro esigenze**, illuminandoli e "arricchendoli" ad esempio con opere di street art o installazioni (magari di artiste), evitando i manifesti pubblicitari sessisti.

Un gruppo di giovani imprenditrici francesi ha lanciato Womenability, un interessante progetto per ripensare al concetto di città a misura di donna. L'associazione punta ad **ottenere spazi urbani misti, in cui sia le donne che gli uomini possano sentirsi sicuri**, perché la parità di genere si possa raggiungere anche su questo fronte. L'obiettivo è ambizioso: creare una sorta di standard mondiale per città più "miste", cominciando da una raccolta dati che avverrà in 25 metropoli. I membri di Womenability stanno organizzando 25 "walks", delle passeggiate nelle città, per capire assieme alle/agli abitanti quali siano i punti critici.

Dopo aver raccolto informazioni, Womenability si pone l'obiettivo di trovare soluzioni anche attraverso il supporto di utenti e collaboratori/trici interessati/e al progetto.

La visibilità delle donne nell'odonomastica

Ridisegnare le città in una prospettiva di genere non è un'impresa impossibile, a partire dai nomi di strade e piazze. Allo spazio fisico della città si sovrappone un altro spazio, simbolico e immateriale ma altrettanto significativo, quello dell'odonomastica e della toponomastica. Le intitolazioni delle strade e delle piazze, ma anche di aree verdi e spazi pubblici, riflettono una cultura e una dimensione sociale e storico-culturale ancora molto misogine: **lo sbilanciamento in favore dei personaggi maschili** è l'espressione del potere degli uomini che hanno scritto la storia e che continuano a perpetuarla nei percorsi di vita urbana.

Sono forme d'espressione non neutrali le targhe delle strade in cui abitiamo, lavoriamo, ci incontriamo. Parlano di celebrità e memorie maschili gli itinerari culturali dei nostri viaggi, i musei, i monumenti e le opere che si affiancano lungo le vie e le piazze delle città d'arte. **Delle storie femminili rimangono poche tracce** e poche testimonianze, oscurate da eventi quasi tutti raccontati al maschile. **Al contrario le numerose immagini pubblicitarie che ci circondano proseguono nel voler riproporre quasi esclusivamente volti e corpi di donne, rinnovando in ogni istante distorte percezioni del mondo femminile.**

Riequilibrare la nostra storia e la nostra cultura partendo dagli spazi urbani è un compito solo apparentemente poco rilevante; riteniamo sia interessante mostrare a cittadine e cittadini il ruolo che le donne hanno avuto nell'evoluzione della storia, delle scienze e delle arti e offrire in tal modo alle giovani generazioni una pluralità di prospettive che permettano di superare gli stereotipi femminili. La memoria collettiva ignora o dimentica l'operato delle donne; per modificare l'immaginario collettivo è necessario agire sui simboli restituendo visibilità culturale all'elemento femminile.

L'esempio virtuoso dell'*Associazione Toponomastica femminile*, nata del 2012, fonda il proprio operato proprio a partire dalla riflessione sulle molte "assenze" femminili nell'odonomastica cittadina. Dopo l'iniziale constatazione che la maggior parte delle intitolazioni degli spazi urbani è riservata agli uomini, ha sentito la necessità di dare una dimensione più articolata e sostanziosa alla ricerca del gruppo, effettuando un monitoraggio sull'intero territorio nazionale, cercando e contando le intitolazioni con nomi femminili. L'intento è quello di impostare ricerche, pubblicare dati e fare pressioni su ogni singolo territorio affinché strade, piazze, giardini e luoghi urbani in senso lato, siano dedicati alle donne **per compensare l'evidente sessismo che caratterizza l'attuale toponomastica.**

I dati parlano da soli e in modo inequivocabile e mostrano come la costruzione e la celebrazione della memoria passi in primo luogo attraverso figure maschili.

Sappiamo che nel secolo scorso le donne italiane hanno conquistato, insieme al diritto di voto, una presenza attiva e visibile nella società e nel mondo del lavoro. Il mondo femminile nel suo complesso ha fatto dei passi avanti; ci si aspetterebbe che questo progresso, che si è via via intensificato e che oggi è sotto gli occhi di tutti, fosse riconosciuto anche a livello toponomastico e che le tante donne **che hanno partecipato alla Resistenza, le tante scrittrici, pittrici, musiciste, storiche, archeologhe, imprenditrici, viaggiatrici, mediche, matematiche, fisiche, chimiche, geologhe, antropologhe, filantrope, patriote, attiviste e politiche che hanno contribuito con la loro azione al progresso del Paese**, fossero ricordate nello stesso modo degli uomini che hanno operato nei medesimi campi. Così purtroppo non è.

Il Comune di Merano ha recentemente commissionato a due storici **una rilevazione sull'odonomastica cittadina correlata ad un'analisi rispetto alla natura delle intitolazioni dei luoghi cittadini.** Il documento evidenzia come le donne siano assolutamente sottorappresentate nelle denominazioni e come vi sia in questa direzione un estremo bisogno di recuperare: **rispetto a 213 nomi di strade, vicoli, passaggi e piazze di Merano figurano solo 4 nomi di donna.** Non si tratta ora di procedere a una rapida "correzione" di tipo puramente quantitativo, nel senso di dare nomi di donne alle nuove strade che si realizzeranno, magari piccole e periferiche; si dovrebbe invece mirare ad aree di circolazione con una certa visibilità. Pertanto tale impostazione di priorità dovrebbe godere anche di una certa durata per le designazioni future. Inoltre i nomi di figure femminili non dovrebbero essere limitati esclusivamente all'area regionale, ma potrebbero essere caratterizzati da una certa internazionalità e quindi anche notorietà.

Remediare al disequilibrio fra genere maschile e genere femminile nell'odonomastica cittadina, procedendo sistematicamente a nuove intitolazioni a donne, è uno degli ambiziosi obiettivi che il presente Piano si propone.

Obiettivo 1

L'Amministrazione comunale dovrà dotarsi di linee guida specifiche e di criteri funzionali per tenere conto delle esigenze delle donne nell'ambito dei processi di pianificazione e di sviluppo urbanistico della città

Lo spazio urbano è stato modellato soprattutto da uomini. Giovani, persone anziane e donne rappresentano oggi le categorie maggiormente escluse dai processi di definizione urbanistica dello spazio/tempo in cui viviamo. Solitamente le politiche di sviluppo urbano fanno principalmente riferimento a una città "neutra" pensata su una popolazione fondamentalmente maschile, e questa pianificazione esclude anziani, donne, bambini. Oggi più che mai invece le donne attraversano cicli di vita sempre più complessi e hanno esigenze che vanno rispettate

La pianificazione della città ha spesso tenuto conto della velocità di percorrenza degli spazi; la città non è pensata per chi ha un passo lento. Il 32% dei/delle cittadini/e va a piedi e di questo bisogna tenere conto. **Coinvolgere le donne nella pianificazione dello sviluppo urbanistico della città in modo strutturale e dotarsi di una serie di criteri imprescindibili che tengano conto delle esigenze delle donne significa progettare una città più equa ed ottenere spazi urbani misti, in cui sia le donne che gli uomini possano sentirsi a proprio agio e sicuri.**

Le architetture sono poco coinvolte nella progettazione della città. In sede di assegnazione di incarichi si riscontra una grossa differenza sia nel numero di incarichi progettuali che vengono affidati alle donne sia nella loro importanza; alle donne vengono spesso assegnate piccole progettazioni "alibi", mentre i grandi progetti e lo sviluppo urbanistico sono quasi sempre appannaggio di figure maschili.

La creazione di una **banca dati delle ingegnere, delle architetture** e delle urbaniste a cui fare riferimento nelle fasi di affidamento di incarichi o di richiesta di preventivi consentirebbe di ripartire in modo equo e trasparente tra donne e uomini le progettazioni che di volta in volta si rendono necessarie.

L'istituzione di un gruppo di lavoro di professioniste che elaborino le linee guida, definiscano criteri ed individuino i processi partecipativi che andranno messi in campo nell'ambito di progetti di pianificazione e sviluppo urbanistico della città, prevista nell'Obiettivo 1, Azione Positiva 1, Attività 1 della presente Area, ha proprio lo scopo di creare i presupposti dai quali partire per le progettazioni/pianificazioni future al fine di ottenere **spazi urbani misti, in cui sia le donne che gli uomini possano sentirsi sicuri**, perché la parità di genere si possa raggiungere anche su questo fronte.

Azione positiva 1

Istituzione di un Tavolo permanente di professioniste (architetture, ingegnere, urbaniste) che elaborino le linee guida, definiscano criteri ed individuino i processi partecipativi che andranno messi in campo nell'ambito di progetti di pianificazione e sviluppo urbanistico della città

Attività 1

Istituzione del Tavolo ed avvio dei lavori

Il Tavolo permanente lavorerà in sinergia con i competenti uffici comunali (Ufficio edilizia privata e Ufficio urbanistica, Unità speciale mobilità, Giardinerie comunali, ecc.).

Soggetti coinvolti: architetture, ingegnere, urbaniste meranesi, Ufficio edilizia privata, Ufficio urbanistica, Unità speciale mobilità, Giardinerie comunali

Tempistica: istituzione del Tavolo 2° semestre 2020

Budget: costi orari delle persone coinvolte durante il loro orario di lavoro

Attività 2

Analisi degli strumenti urbanistici esistenti

L'analisi sarà prioritariamente finalizzata all'implementazione di alcune misure utili individuate dal Tavolo negli strumenti normativi esistenti (es. Piano urbanistico, Piani di recupero, Piano urbano del traffico, Progetti di riqualificazione, ecc.)

Soggetti coinvolti: architetture, ingegnere, urbaniste meranesi, Ufficio edilizia privata, Ufficio urbanistica, Unità speciale mobilità, Giardinerie comunali

Tempistica: incontri due volte l'anno 2021-2024

Budget: costi orari delle persone coinvolte durante il loro orario di lavoro

Azione positiva 2

Incrementare il coinvolgimento di professioniste donne nella pianificazione dello sviluppo urbanistico della città

Attività 1

Attivarsi presso le sedi decisionali preposte affinché nella Commissione edilizia comunale sia prescritto un numero adeguato di donne

La presenza in Commissione di un numero adeguato di professioniste è una delle condizioni sine qua non per il raggiungimento delle finalità espresse in quest'area di intervento

Soggetti coinvolti: Commissione consiliare Pari opportunità, Ufficio edilizia privata, Ufficio urbanistica,

Tempistica: 1° semestre 2020

Budget: costi orari delle persone coinvolte durante il loro orario di lavoro

Attività 2

Realizzazione di una banca dati delle architetto, ingegnere e urbaniste a cui far riferimento in sede di assegnazione incarichi

È prevista l'estensione futura a tutte le professioniste operanti in campo tecnico-scientifico. *(Attività ad integrazione dell'azione positiva 1, dell'obiettivo 1 della presente area. Si veda anche banche dati Area 3, Obiettivo 3, Azione positiva 1, Attività 1 e Area 6, Obiettivo 3, Azione positiva 1, Attività 1; le singole banche dati verranno successivamente unificate)*

Soggetti coinvolti: architetto, ingegnere e urbaniste meranesi, Ufficio edilizia privata, Ufficio urbanistica, Start base (per banca dati), eventualmente altre amministrazioni pubbliche

Tempistica: 2° semestre 2022 azione continuativa

Budget: costo già previsto nell'attività connessa di cui all'area 3 (v. sopra)

Obiettivo 2

Aumentare la consapevolezza delle donne e delle ragazze nonché della cittadinanza rispetto alla mancata visibilità di modelli femminili ed il mancato rispetto delle esigenze delle donne nello spazio urbano

Allo spazio fisico della città si sovrappone un altro spazio, simbolico e immateriale ma altrettanto significativo, quello del **disequilibrio fra genere maschile e genere femminile**, quello dell'odonomastica e della toponomastica. Sono forme d'espressione non neutrali le targhe delle strade in cui abitiamo, lavoriamo, ci incontriamo. Delle storie femminili rimangono poche tracce e poche testimonianze, oscurate da eventi quasi tutti raccontati al maschile: **riequilibrare la nostra storia e la nostra cultura partendo dagli spazi urbani** è un compito solo apparentemente poco rilevante; riteniamo sia d'interesse mostrare soprattutto alle ragazze il ruolo che le donne hanno avuto nell'evoluzione della storia, delle scienze e delle arti e offrire in tal modo alle giovani generazioni una pluralità di prospettive che permettano di superare gli stereotipi femminili. Le donne a Merano sono assolutamente sottorappresentate nelle denominazioni e come vi sia in questa direzione un estremo bisogno di recuperare: rispetto a 213 nomi di strade, vicoli, passaggi e piazze di Merano figurano solo 4 nomi di donna. Non si tratta ora di procedere a una rapida "correzione" di tipo puramente quantitativo, nel senso di dare nomi di donne alle nuove strade che si realizzeranno, magari piccole e periferiche; si dovrebbe invece mirare ad aree di circolazione con una certa visibilità. Pertanto tale impostazione di priorità dovrebbe godere anche di una certa durata per le designazioni future. Inoltre i nomi di figure femminili non dovrebbero essere limitati esclusivamente all'area regionale, ma potrebbero e dovrebbero essere caratterizzati da una certa internazionalità e quindi anche notorietà.

Riteniamo inoltre efficace **coinvolgere in modo attivo ragazze e ragazzi attraverso percorsi e riflessioni guidate nello spazio urbano volti ad individuare stereotipi, simbologie discriminanti, ostacoli alla vita quotidiana delle donne**; un lavoro "sul campo" che vada ad incidere in modo visibile, efficace ed esemplare sull'immagine stessa della città

Azione positiva 1

Odonomastica cittadina: nuove intitolazioni a donne

I luoghi dovranno essere intitolati a donne che hanno avuto un ruolo di spicco nell'evoluzione della storia, delle scienze e delle arti, sia a livello territoriale che nazionale e internazionale, al fine di offrire alle giovani generazioni una pluralità di prospettive che permettano di superare gli stereotipi femminili

Attività 1

Approvazione del Regolamento comunale sull'odonomastica

Il Regolamento prevederà l'obbligatorietà di proporre nomi di donne per le intitolazioni future.

Soggetti coinvolti: Ufficio cultura, Ufficio urbanistica

Tempistica: 1° semestre 2020

Budget: costi orari delle persone coinvolte durante il loro orario di lavoro

Attività 2

Intitolazione di almeno 3 nuovi luoghi (in aree di una certa visibilità) a donne nei prossimi 3 anni

Soggetti coinvolti: Ufficio urbanistica, Commissione odonomastica, Commissione consiliare Pari opportunità, scuole secondarie di secondo grado, esperte esterne

Tempistica: 2° semestre 2020 - 1° semestre 2022 - 1° semestre 2024

Budget: costi orari delle persone coinvolte durante il loro orario di lavoro

Azione positiva 2

Percorsi di riflessione e sensibilizzazione per ragazzi e ragazze sugli stereotipi di genere nel contesto urbano

Le ragazze e i ragazzi andranno guidati/e a prendere coscienza della presenza di stereotipi di genere nel contesto urbano e avviare processi per la loro rimozione individuando misure necessarie atte a rimuovere gli stereotipi individuati.

Attività 1

Organizzazione di alcune occasioni di riflessione guidata in orario scolastico

Riflessioni sulla presenza femminile nello spazio urbano a cui seguiranno dei percorsi guidati volti ad individuare immagini e simboli riportanti stereotipi di genere (ad es. semafori, segnaletica stradale, presenza dei fasciati esclusivamente nelle toilette delle donne ecc.).

Attività 2

Individuazione delle misure atte a rimuovere gli stereotipi individuati

Soggetti coinvolti: Ufficio urbanistica, Commissione odonomastica, scuole secondarie di secondo grado, esperte esterne

Tempistica: 2° semestre 2022

Budget: 1.000 €

Obiettivo 3

Incrementare l'intervento di architetture donne nella pianificazione urbanistica della città al fine di ottenere per le donne (ma non solo) spazi urbani sicuri

Le politiche di sviluppo urbano fanno principalmente riferimento a una città **“neutra” pensata su una popolazione fondamentalmente maschile**, e questa pianificazione esclude persone anziane, donne, bambini e bambine. Oggi più che mai però le donne attraversano cicli di vita sempre più complessi e hanno esigenze che vanno rispettate.

In ogni città ci sono zone che le donne devono evitare, parchi dove di notte non osano entrare, mezzi pubblici che a certe ore del giorno inquietano, per non parlare di sottopassaggi e vicoli bui che preferiscono aggirare. Le donne vivono gli spazi urbani con percezioni diverse dagli uomini, i pericoli per loro sono maggiori, e l'insicurezza è sempre dietro l'angolo.

Esistono luoghi e aree in cui fermarsi mette a disagio; parchi, skate park, campi di basket, aree attrezzate per lo sport ma frequentati esclusivamente da uomini, non solo in quartieri malfamati.

Occorre riaprire questi luoghi anche alle donne, renderli accoglienti e mirati alle loro esigenze, illuminandoli e “arricchendoli”.

Azione positiva 1

Stimolare la partecipazione delle donne per rendere gli spazi urbani più sicuri, ad integrazione di quanto previsto nell'Area 2 “Violenza di genere contro le donne: misure di prevenzione e contrasto”, Obiettivo 4, Azioni positive 2 e 3 e relative Attività.

Attività 1

Organizzare delle “walks”, ovvero passeggiate in città, per capire, assieme alle abitanti e agli abitanti, quali siano i punti critici (es. progetto Womenability)

Tale attività è propedeutica ma anche integrativa rispetto alle due successive in quanto le passeggiate dovranno anche aiutare ad individuare luoghi adatti alla fruizione mista da parte di donne e uomini, luoghi dove entrambi si sentano a proprio agio.

Soggetti coinvolti: esperte di settore, gruppo di lavoro interno alla Rete antiviolenza

Tempistica: 2° semestre 2023

Budget: € 1.000

Attività 2

Integrazione e intensificazione del sistema di videosorveglianza, in particolare nelle zone a rischio buie e pericolose, nei parchi o negli angoli particolarmente nascosti, che andranno rilevati e censiti

Soggetti coinvolti: gruppo di lavoro interno alla Rete antiviolenza, Polizia municipale, Giardinerie comunali, Cantiere comunale

Tempistica: 1° semestre 2024

Budget: costi da quantificare

Attività 3

Intensificazione dell'illuminazione di zone sensibili anche mediante utilizzo di illuminazione a led intelligente

Si pensa in particolare alle zone a rischio buie e pericolose, ai parchi o ad angoli particolarmente nascosti, che andranno rilevati e censiti.

Soggetti coinvolti: gruppo di lavoro interno alla Rete antiviolenza, Polizia municipale, Giardinerie comunali, Cantiere comunale, Azienda dei servizi municipalizzata, Ufficio strade e infrastrutture

Tempistica: 1° semestre 2024

Budget: costi da quantificare

Resta inteso che tutte le attività saranno promosse e/o coordinate o organizzate dall'Ufficio Pari opportunità del Comune di Merano.

Area d'intervento 5 – Lo spazio urbano: la città a misura di donna

| Obiettivo | Azione positiva | Attività | 2020 1° sem. | 2020 2° sem. | 2021 1° sem. | 2021 2° sem. | 2022 1° sem. | 2022 2° sem. | 2023 1° sem. | 2023 2° sem. | 2024 1° sem. | 2024 2° sem. |
|-----------|-----------------|----------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 1 | 1 | 1 | | | | | | | | | | |
| | | 2 | | | | | | | | | | |
| | 2 | 1 | | | | | | | | | | |
| | | 2 | | | | | | | | | | |
| 2 | 1 | 1 | | | | | | | | | | |
| | | 2 | | | | | | | | | | |
| | 2 | 1+2 | | | | | | | | | | |
| | | 1 | | | | | | | | | | |
| 3 | 1 | 2 | | | | | | | | | | |
| | | 3 | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | |

Area d'intervento 6

Arti & Creatività, Saperi & Professionalità, Realtà museale & Storia delle donne

Arti & Creatività

Perché non ci sono state grandi artiste? È il titolo di un saggio di Linda Nochlin uscito negli anni Settanta negli Stati Uniti (*Why have there been no great woman artists?*) e di recente ripubblicato anche in Italia a dimostrazione che il quesito è ancora aperto e fa tuttora discutere.

In passato in realtà alcune grandi artiste erano esistite ma erano state relegate in una sorta di oblio o di ruolo marginale dalla critica. Tuttavia ancor oggi se ci chiediamo **quante artiste donne conosciamo, quante fotografe veramente celebri, registe, scultrici, architette, pittrici, musiciste possiamo annoverare, la risposta sarà probabilmente:** qualcuna sì, certo, ma in minoranza schiacciante rispetto ai colleghi. E più andiamo indietro nel tempo, peggio è: ad esempio, non esiste, nelle arti figurative, nessun equivalente di Michelangelo, Cézanne, Picasso o Warhol. Molte meno degli uomini erano dunque le donne che votavano la vita all'arte sia perché non disponevano della "stanza tutta per sé" che secondo Virginia Woolf era condizione necessaria e indispensabile per l'attività creativa, sia perché più restie o impossibilitate a proporsi, prive di incoraggiamenti o di opportunità formative. Ancora meno erano inoltre le donne che – pur votate all'arte – ottenevano fama e meriti. Linda Nochlin cita un esempio: nella Francia di metà Ottocento un terzo degli artisti erano donne, ovvero il 33,3%, tuttavia nessuna di esse passò al trampolino della storia e soltanto il 7% ricevette qualche commissione o incarico ufficiale non squalificante.

Era il 1914 quando Mary Richardson, suffragetta, per richiamare l'attenzione pubblica sul voto alle donne decise di entrare alla National Gallery di Londra e sfregiare con una lama la Venere di Velázquez, che era stata definita dal Times come l'opera di nudo più raffinata del mondo.

Il gesto divenne presto simbolo del rapporto impari fra nudo e donne nell'arte ed è alla base di un altro gesto di protesta, quello compiuto da un gruppo di artiste femministe, le Guerrilla Girls, nel 1989. In quell'occasione è stata l'odalisca nuda di Ingres ad aggirarsi col volto di gorilla furioso sugli autobus e sui muri della città di New York, chiedendosi se le donne dovessero necessariamente svestirsi per entrare al Metropolitan Museum, dato che meno del 5% degli artisti esposti nella sezione d'arte moderna erano donne, mentre l'85% dei nudi erano femminili.

L'odalisca ricomparirà aggiornata sui dati relativi al **gender gap nel sistema dell'arte** alla Biennale di Venezia del 2005, segnalando una presenza femminile scesa al 3%.

Ancora, in Danimarca qualche anno prima, nel 2001, cinque anonime artiste danesi seppellivano le loro opere lì dove sarebbero sorte le fondamenta del nuovo museo Aros, gesto che rivelarono solo alla vigilia della sua apertura tre anni dopo, chiedendo che venisse posta una targa commemorativa sul luogo dell'invisibile donazione: si trattava di un rito propiziatorio ad una migliore accoglienza delle artiste nei musei.

Ancor oggi dunque, nonostante il numero delle artiste sia sensibilmente aumentato, **le donne sono molto meno presenti dei loro colleghi uomini nei musei, sul mercato, nelle aste, nelle gallerie, nelle biennali, triennali e quadriennali.** In Italia uno studio del 2017 ci dice che sebbene il **66,7%** degli iscritti presso le accademie di belle arti siano donne, se si passa ad analizzare la presenza femminile nelle gallerie, che rappresentano spesso il luogo d'accesso al sistema espositivo, l'immagine che ci viene restituita è completamente diversa: le donne sono il **18%** del totale degli artisti esposti. Uno scarto ulteriore nella selezione si ha nelle istituzioni museali: qui solo il **19%** delle mostre realizzate durante l'anno ha riguardato le artiste. Dati simili si riscontrano anche nelle aste e quindi sul mercato. Per citare un esempio a noi vicino, il MART di Rovereto ospita solo il 12% di opere di donne.

Qualcosa di misterioso accade quindi fra il mondo dello studio e il mondo del lavoro perché nelle aste, nei musei, nel mondo "ufficiale" dell'arte le donne sono sempre una minoranza. A ben vedere, sono dati che non stupiscono molto: come accade in moltissimi altri settori, **più si sale verso posizioni importanti e di vertice, più il glass ceiling, il famoso "soffitto di cristallo" si ispessisce e la presenza femminile diminuisce.**

Se dunque da una parte le artiste ricevono oggi più attenzione rispetto a quelle che le hanno precedute, ancora distante è il pieno riconoscimento del loro contributo al dibattito culturale. E se da un lato molto è stato fatto, anche attraverso lo studio e la riscoperta di importanti figure del passato, dall'altro ancora tanti sono i passi da compiere affinché le donne che hanno l'arte, riescano ad emergere dall'ombra e ad ottenere, sotto le luci della ribalta, la parte che meritano.

La creazione artistica dunque non è autonoma e libera, ma si inserisce in una rete di rapporti, sociali ed economici, di individui ed istituzioni, **in un preciso contesto storico e culturale in cui anche le asimmetrie di genere esercitano un certo peso.** La mancanza di riconoscimento di cui soffrono le artiste non dipende dunque da caratteristiche individuali, ma da una serie di pregiudizi istituzionali e sociali che di fatto hanno ostacolato l'espressione artistica delle donne e, successivamente il loro ricordo.

In definitiva quel che emerge è che anche **l'arte è un campo in cui si misurano e si riflettono i rapporti sociali di genere.**

Ciò che si è detto fin qui dell'arte vale per tutte le altre espressioni della creatività, in primis per la **letteratura**: poche le scrittrici del passato presenti nei manuali scolastici per gli stessi motivi illustrati fin qui, dove le **donne scrittrici spesso sono relegate a un ruolo marginale.** Alle scrittrici sono dedicate pochissime pagine, spesso ghettizzate in sezioni chiamate "Scrittura al femminile". Quest'attitudine a ignorare l'arte delle donne nel caso dei manuali è ancora più pericolosa, perché essi sono destinati a formare i futuri adulti. Come è possibile far crescere persone che abbiano il senso dell'uguaglianza di genere se perfino nei libri che loro studiano viene trascurata la produzione delle donne o relegata in secondo piano?

Benché oggi sia notevolmente aumentato il numero delle scrittrici nonché delle scrittrici di successo, risultano anche qui emblematici i dati relativi, per esempio, al numero di donne vincitrici di premi letterari o alla loro presenza nettamente minore nei dibattiti televisivi o nelle promozioni editoriali.

E la musica? Un solo esempio: nel 1970 le donne rappresentavano il 5% dei componenti nelle migliori orchestre degli Stati Uniti, mentre oggi la percentuale di musiciste donne ha raggiunto il 35%. Il cambiamento è stato facilitato dall'introduzione delle cosiddette audizioni cieche. Durante le audizioni la commissione responsabile della selezione non può vedere se la persona candidata è un uomo o una donna: una semplice tenda copre il palco. Viene così gestito l'impatto di possibili pregiudizi inconsapevoli di genere sulla percezione della qualità della candidatura. Va da sé che ancora molto rare siano, invece, le direttrici d'orchestra, laddove occorre fare due importanti considerazioni: in primo luogo nelle critiche e recensioni musicali le prestazioni delle direttrici d'orchestra vengono descritte, con una frequenza preoccupante, con il focus sbilanciato sulla loro avvenenza fisica e sul loro look e, in secondo luogo, le direttrici più anziane sono poco richieste perché riescono a imporsi soprattutto le giovani e belle, a scapito di maturità nell'interpretazione, conoscenza della pratica musicale e di un orecchio esperto. Ciò non vale per i molti attempati direttori d'orchestra, spesso anche ultraottantenni.

Analoghi numeri emergono per tutte le discipline artistiche e le attività creative per le quali si possono fare analoghe considerazioni, dalle fotografe alle grafiche, dalle attrici (si pensi al recente sodalizio di protesta delle star di Hollywood) alle registe, dalle designer alle scultrici... e via discorrendo: **tutte in minoranza, molto spesso relegate in secondo piano, spesso vittime di dinamiche sessiste e, quasi sempre, pagate molto meno dei loro colleghi maschi.**

Saperi & Professionalità

Per analogia di dinamiche e cause quanto detto fin qui rispetto alle donne che operano in campo artistico vale per tutte coloro che – in uno dei campi del sapere – si muovono sul mercato del lavoro sempre alla rincorsa di visibilità e credibilità nonché ovviamente di incarichi di livello e prestigio.

Analoghi meccanismi di esclusione o di penalizzazione colpiscono dunque anche le professioniste che si muovono nei vari ambiti: storiche, statistiche, architetture, urbaniste, sociologhe, giornaliste, traduttrici, pubblicitarie, economiste... e l'elenco sarebbe ancora molto lungo.

Uno degli obiettivi della presente area si prefigge dunque di dare visibilità e rilievo anche a queste categorie di donne che esercitano una professione in ambito culturale o intellettuale.

Realtà museale & Storia delle donne:

Merano all'avanguardia con il Museo delle donne

I musei sono stati tradizionalmente un settore di appannaggio del mondo maschile, mentre ora si notano grandi cambiamenti nella gestione e nella direzione. Sono i luoghi di conservazione della storia e della cultura e hanno un potere interpretativo non trascurabile. Sono i musei a decidere cosa sia significativo dal punto di vista storico e artistico e dunque degno di essere collezionato, conservato ed esposto. In questo modo, e ciò è meno evidente, i musei decidono anche cosa debba essere escluso, dimenticato o definito meno importante. Per secoli in queste categorie vi furono cultura, azioni e opere realizzate dalle donne. Includendo ed escludendo, i **musei contribuirono in modo non trascurabile a "fare la Storia" e divennero così luoghi di formazione dell'identità della cultura maggioritaria da un lato e di esclusione e "dimenticanza" dall'altro.**

I musei della donna sono nati con l'intento di reagire alla cultura museale tradizionale. Attualmente, vale a dire nel 2019, i musei della donna sono 95 sparsi in tutti i continenti e paesi del mondo. Il Museo delle donne di Merano è stato il 20° al mondo e il 5° in Europa. Fu fondato nel 1988 nella prima sede sotto i Portici e si trasferì nella attuale sede dell'ex convento delle Clarisse nel 2010. La sua storia è dunque ormai più che trentennale e moltissime sono state – in aggiunta alla ricca esposizione permanente – le mostre temporanee, gli eventi culturali, i convegni e molto altro ancora che il Museo ha organizzato. Nel 2008, in occasione dei 20 anni dalla fondazione, il Museo ha ospitato a Merano il primo Congresso Internazionale dei Musei delle Donne, durante il quale per la prima volta si sono incontrate a Merano rappresentanti di 25 Musei delle Donne provenienti da cinque continenti. Da allora è importante e vincente anche il lavoro in rete di queste realtà museali.

Cosa fanno tra l'altro i musei della donna? Promuovono la percezione delle donne nella storia e nella cultura e sostengono il dibattito su tematiche legate al genere; acquisiscono, conservano, esplorano, comunicano ed espongono testimonianze materiali e immateriali legate alle donne, alla loro storia, alla loro vita e alla loro cultura; prendono una posizione a livello politico a favore della diversità, della sensibilità di genere e dell'inclusione sociale delle minoranze. **I musei della donna hanno però in primis il compito di rendere le donne visibili nell'ambito della storia.** Inoltre non vogliono essere templi museali ma luoghi di apprendimento, di partecipazione e di interazione. Questi musei mirano ad "immischiarsi" della realtà, sia sul piano politico, che sociale o culturale. I musei delle Donne non solo amministrano l'eredità storica, ma soprattutto costituiscono un forum, che funge da palcoscenico per riflettere sulla nostra cultura e la nostra società.

In questo senso Merano è all'avanguardia e gode del grande privilegio di avere un Museo delle donne attivo e fortemente presente sul territorio con un costante lavoro di ricostruzione e diffusione della storia delle donne ma anche con una spinta costante alla riflessione su tematiche più ampie e al coinvolgimento del territorio mediante mostre, dibattiti e iniziative di vario genere. Il Museo delle donne è inoltre un luogo dove si coltiva una nuova cultura di pace e di rispetto dei diritti umani. Il Museo, infine possiede una ricca biblioteca specialistica.

Azioni positive passate e future a Merano

Come appena illustrato, le azioni positive nel settore oggetto della presente area prenderanno idealmente le mosse dal grande patrimonio di storia e cultura rappresentato dal Museo delle donne.

Per quanto riguarda le azioni già messe in campo si ricorda che, consapevole dell'importanza di dare visibilità e offrire un palco alle artiste meranesi, l'Assessorato alle Pari opportunità ha inaugurato nel 2017, in concomitanza con la Giornata internazionale della donna, **il festival Women in Art: Merano, che spettacolo di donne / Meran, Frauen in Szene**, giunto ormai alla terza edizione: sul palco sono salite musiciste, cantanti, attrici e, nel 2019, scrittrici e poetesse in serate organizzate e interpretate esclusivamente da donne e sempre ad alto gradimento di pubblico. A questo proposito occorre tuttavia fare una doverosa e importante premessa: **la finalità di questa iniziativa non è la tutela delle artiste bensì la loro valorizzazione**, un distinguo fondamentale perché l'8 marzo al femminile non vuole essere un "contentino" o una sorta di "ghetto", bensì un segnale per dare visibilità ad artiste e professioniste che devono potersi affermare tutto l'anno.

Per quanto riguarda il futuro, l'intenzione è ovviamente quella di proseguire su questa strada e rendere il festival *Women in Art* un appuntamento fisso negli anni e, possibilmente, slegarlo dall'associazione con l'8 marzo esportando piccoli eventi fuori dai teatri anche in altri periodi dell'anno, privilegiando strade e piazze dei quartieri anche periferici della città.

Un obiettivo di questa area è inoltre dedicato allo **sviluppo di una cultura storiografica e museale che tenga conto della presenza delle donne**, naturalmente secondo l'esempio del Museo delle donne.

Il terzo obiettivo mette infine in campo **misure di valorizzazione delle donne** in campo artistico, culturale, intellettuale e tecnico-scientifico con, in primis, la realizzazione di una **banca dati** delle competenze femminili in ambito artistico e intellettuale presenti e operanti sul nostro territorio. Questa banca dati avrà lo scopo di dare loro visibilità e di consentire a committenti pubblici e privati di orientarsi in modo mirato sul mercato e offrire, se lo desiderano, incarichi o ingaggi "al femminile".

In linea con la stessa finalità si intende fare opera di sensibilizzazione per evitare il più possibile le cosiddette "men-only conference", vale a dire eventi declinati tutti al maschile cercando di **garantire la presenza di esperte, studiose, e relatrici nei congressi, nelle tavole rotonde, nei seminari** organizzati dal Comune di Merano e, possibilmente, anche dalle associazioni e dalle strutture del territorio. Fa riflettere e ben sperare che recentemente un illustre scienziato abbia dichiarato che non parteciperà più a congressi tutti al maschile.

Per rendere visibile e valorizzare l'apporto delle donne nei diversi settori – letterario, scientifico, tecnico, artistico ecc. – saranno proposte **bibliografie tematiche al femminile** nelle biblioteche.

Obiettivo 1

Il Museo delle donne – le realtà museali meranesi e le donne

Come ampiamente illustrato in premessa, i musei della donna rappresentano uno degli strumenti più importanti per acquisire, conservare, esplorare, comunicare ed esporre testimonianze materiali e immateriali legate alle donne, alla loro storia, alla loro vita e alla loro cultura e dunque rendere le donne visibili nell'ambito della storia.

In quanto tali sono un grande arricchimento per una città e per tutta la comunità. Il Comune di Merano da sempre sostiene - anche economicamente ma non solo - il Museo delle donne della città e il presente Obiettivo del Piano vuole ribadire in primis tale sostegno e la volontà di considerare il Museo e il suo staff come interlocutore principale per le tematiche e i progetti legati alle donne e alla loro valorizzazione.

Il presente obiettivo vuole inoltre promuovere una "estensione" alle altre realtà museali gestite dal Comune di Merano (e possibilmente a tutte le realtà museali cittadine) dell'approccio sopra descritto, vale a dire di un approccio inclusivo di tutte le componenti e i/le protagonisti/e della storia e della cultura. Verranno inoltre sollecitate e sensibilizzate a fare altrettanto le altre realtà museali presenti sul territorio.

Azione positiva 1

Prosecuzione del sostegno al Museo delle donne di Merano

Attività 1

Sostegno finanziario al Museo delle donne di Merano

L'affitto dei locali del Museo viene sostenuto finanziariamente dal Comune di Merano come da contratto stipulato nel 2010 fino al 31-12-2029

Soggetti coinvolti: Assessorato Pari opportunità, Museo delle donne

Tempistica: 2020-2024

Budget: 67.700 € all'anno

Attività 2

Collaborazione e interazione tra Museo delle donne e Assessorato Pari opportunità

Nei progetti di grande portata previsti dal presente Piano l'Assessorato considererà il Museo come interlocutore privilegiato per la messa a punto comune di strategie e idee e sosterrà in varie forme le iniziative messe in campo dal Museo.

Soggetti coinvolti: Assessorato Pari opportunità e Museo delle donne

Tempistica: 2020-2024

Budget: da definire in base ai progetti

Azione positiva 2

Rendere visibile la presenza delle donne nella storia, nella riflessione e nella ricostruzione storiografica nonché nell'esposizione museale

Il Palais Mamma Museum, l'Archivio storico e il Castello Princesco cercheranno di dare il giusto rilievo e riconoscimento alle donne che hanno contribuito a fare la storia della città.

Attività 1

La programmazione delle attività del Palais Mamma Museum, dell'Archivio storico di Merano e del Castello Princesco includerà eventi e iniziative focalizzati sul contributo apportato dalle donne alla storia cittadina e sulla rivalutazione di personaggi storici femminili.

Soggetti coinvolti: Palais Mamma Museum, Archivio storico, Castello Princesco, associazioni di settore

Tempistica: 2° semestre 2021 e 2° semestre 2023 (un'attività ogni due anni)

Budget: nell'ambito dell'attività ordinaria

Attività 2

Sollecitare le altre realtà museali cittadine a riservare uno spazio della propria programmazione a eventi e progetti incentrati sulle donne (nella storia o nell'arte)

Soggetti coinvolti: MeranoArte, Museo ebraico, Villa Freischütz, Touriseum

Tempistica: 2020-2024

Budget: costi orari delle persone coinvolte durante il loro orario di lavoro

Obiettivo 2

Valorizzazione delle artiste presenti sul territorio tramite il festival "Women in art: Merano, che spettacolo di donne! – Meran, Frauen in Szene!"

Il Festival, inaugurato nel 2017 e alla sua terza edizione nel 2019, si tiene in occasione della Giornata internazionale delle donne e ha luogo possibilmente proprio l'8 marzo. Lo scopo del Festival – identificabile grazie ad un apposito logo – è quello di dare visibilità alle artiste meranesi, valorizzandole e facendo in modo che il loro talento venga apprezzato da un pubblico il più numeroso possibile. Di anno in anno il focus verrà posto, possibilmente a rotazione, sulle diverse espressioni artistiche. La cornice dovrà essere possibilmente di prestigio e sia l'ideazione che l'organizzazione e la realizzazione – nonché ovviamente l'interpretazione dovranno essere affidati a donne. A tale riguardo si desidera sottolineare che, pur sognando un mondo dove non siano necessari interventi di esclusione per sentirsi incluse, **l'Assessorato Pari opportunità ritiene ancora necessario declinare interamente al femminile alcune iniziative, nello specifico il festival Women in Art. È tuttavia importante ribadire che la finalità non è la tutela delle artiste bensì la loro valorizzazione.** In una prospettiva futura è auspicabile inoltre che il festival venga "esportato" fuori dai teatri e viva, con piccoli impulsi ed eventi, nei quartieri della città, possibilmente nelle strade e nelle piazze per raggiungere anche le persone che solitamente non frequentano i teatri, i musei, le sale da concerto.

Azione positiva 1

Prosecuzione del festival "Women in Art"

Attività 1

Ideazione, organizzazione e realizzazione a cadenza annuale del festival "Women in Art"

L'Assessorato Pari opportunità selezionerà ogni anno la forma artistica sulla quale sarà incentrata la relativa edizione e individuerà le artiste alle quali affidare il progetto e l'incarico.

Soggetti coinvolti: Assessorato Pari opportunità, artiste meranesi, eventuali sponsor

Tempistica: 1° semestre di ogni anno 2020-2024

Budget: 5.000 € e costi orari delle persone coinvolte durante il loro orario di lavoro

Attività 2

"Esportazione" del festival "Women in Art" nelle strade e piazze della città anche in altri periodi dell'anno con piccoli eventi spot mediante il coinvolgimento dei Comitati di quartiere

In un'ottica di coinvolgimento dei quartieri e delle zone più periferiche nonché di raggiungimento delle persone meno propense a frequentare teatri e musei, il Festival, sempre riconoscibile mediante il suo logo, verrà esportato con piccoli eventi nel corso dell'anno

Soggetti coinvolti: Ufficio decentramento, comitati di quartiere, artiste meranesi, eventuali sponsor

Tempistica: 2° semestre 2023

Budget: € 2.500 (Ufficio decentramento)

Obiettivo 3

Visibilità e valorizzazione delle donne in campo artistico, culturale, intellettuale e tecnico-scientifico

Le azioni del presente obiettivo mireranno tutte a dare e/o ridare visibilità e centralità alle donne che in passato ma soprattutto nel nostro presente operano nei diversi ambiti e sono a "rischio di marginalità". L'obiettivo mirerà in particolare al buon posizionamento delle professioniste sul mercato del lavoro.

Si agirà per esempio nelle biblioteche per rendere visibili tramite bibliografie al femminile le opere letterarie e/o scientifiche e specialistiche di autrici donne. Ma si agirà anche sul mercato del lavoro mediante la creazione di una banca dati dove chi lo desidera può attingere per dare incarichi a donne. Il Comune di Merano si impegnerà inoltre in prima persona a fare in modo che in sede di conferimento di incarichi di partecipazione a convegni, tavole rotonde, conferenze e simili si preveda se possibile la presenza di donne tra i relatori. Le istituzioni culturali e museali che fanno capo al Comune verranno infine sensibilizzate rispetto all'opportunità di offrire proposte espositive e culturali che abbiano come protagoniste donne.

Si auspica inoltre un incremento della presenza e partecipazione delle donne alle occasioni di dibattito pubblico o alle assemblee cittadine su argomenti di pubblico interesse. A tal fine le cittadine andranno espressamente invitate/sollecitate a partecipare.

Azione positiva 1

Incrementare il conferimento di incarichi professionali e il coinvolgimento nel mercato del lavoro delle artiste e delle professioniste che operano in campo intellettuale e culturale sul territorio

La banca dati avrà lo scopo di dare visibilità alle professioniste in campo artistico e culturale e di consentire a committenti pubblici e privati di orientarsi in modo mirato sul mercato e attingere ai dati per conferire incarichi o ingaggi "al femminile".

Attività 1

Realizzazione di una banca dati delle competenze femminili in campo artistico e intellettuale e tecnico-scientifico

Il progetto sarà sottoposto alle start-up presenti nei coworking space "Start base" del Comune di Merano

(per le altre banche dati vedi anche area Area 3, Obiettivo 3, Azione positiva 1, Attività 1 e Area 5, Obiettivo 1, Azione positiva 2, Attività 1: le singole banche dati verranno successivamente unificate)

Soggetti coinvolti: artiste, operatrici culturali, studiose, esperte nei settori intellettuali e culturali, esperte nel settore tecnico-scientifico, Ufficio Cultura, associazioni culturali, startbase

Tempistica: 1° semestre 2022

Budget: costo già previsto nell'attività connessa di cui all'area 3 (v. sopra)

Azione positiva 2

Fare opera di sensibilizzazione per cercare di evitare le cosiddette "men-only conference" garantendo la presenza di esperte, studiose, e relatrici nei congressi, nelle tavole rotonde, nei seminari

Sarebbe auspicabile evitare di organizzare congressi che prevedano solo relatori uomini. Occorre pertanto fare opera di sensibilizzazione affinché, laddove possibile, sia sempre garantita la presenza di entrambi i generi.

Attività 1

Il Comune di Merano cercherà di far sì che venga invitata almeno una donna (a parità di merito e competenze) a convegni, congressi, tavole rotonde ecc. da esso organizzati. Solleciterà a fare altrettanto le associazioni e le istituzioni che godono di contribuzione comunale.

Soggetti coinvolti: uffici comunali, associazioni ed istituzioni meranesi

Tempistica: 2020-2024

Budget: costi orari delle persone coinvolte durante il loro orario di lavoro

Attività 2

Incremento della presenza e partecipazione delle donne alle occasioni di dibattito pubblico o alle assemblee cittadine su argomenti di pubblico interesse.

A tal fine occorre individuare modalità affinché le cittadine vengano miratamente ed espressamente invitate e sollecitate a partecipare a occasioni di confronto pubblico su argomento che riguardano la città e la collettività, in particolare su tematiche sulle quali solitamente si nota una schiacciante presenza maschile, vale a dire per esempio urbanistica, viabilità, ambiente ecc.

Soggetti coinvolti: tutti gli uffici comunali che organizzano incontri a carattere partecipativo

Tempistica: 2020-2024

Budget: costi orari delle persone coinvolte durante il loro orario di lavoro

Azione positiva 3

Rendere visibili le opere letterarie e/o scientifiche e specialistiche di autrici

Tramite un lavoro di ricerca e selezione della Biblioteca civica verranno valorizzate e rese visibili al pubblico di lettori e lettrici le opere di autrici

Attività 1

La Biblioteca civica proporrà mostre e/o selezioni bibliografiche tematiche di opere di autrici esposte in luoghi visibili

Soggetti coinvolti: Biblioteca civica

Tempistica: 1° semestre 2021

Budget: € 2.000

Attività 2

Le biblioteche scolastiche presenti sul territorio comunale o le biblioteche delle scuole aderenti ai progetti pilota e firmatarie dei protocolli d'intesa di cui all'Area 1 (Obiettivo 2, Azione positiva 1) predisporranno analoghe mostre e/o bibliografie tematiche di autrici donne

Gli/le insegnanti dovranno essere coinvolti/e nell'attività di pubblicizzazione delle selezioni bibliografiche che possibilmente saranno oggetto di riflessione e costituiranno spunto didattico.

Soggetti coinvolti: biblioteche scolastiche, bibliotecari/e scolastici, insegnanti

Tempistica: 2° semestre 2021

Budget: costi orari delle persone coinvolte durante il loro orario di lavoro

Resta inteso che tutte le attività saranno promosse e/o coordinate o organizzate dall'Ufficio Pari opportunità del Comune di Merano.

Area d'intervento 6 – Arti & Creatività, Saperi & Professionalità, Realtà museale & Storia delle donne

| Obiettivo | Azione positiva | Attività | 2020 | 2020 | 2021 | 2021 | 2022 | 2022 | 2023 | 2023 | 2024 | 2024 |
|-----------|-----------------|----------|--|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | | | 1° sem. | 2° sem. | 1° sem. | 2° sem. | 1° sem. | 2° sem. | 1° sem. | 2° sem. | 1° sem. | 2° sem. |
| 1 | 1 | 1 | | | | | | | | | | |
| | | 2 | | | | | | | | | | |
| | 2 | 1 | | | | | | | | | | |
| | | 2 | | | | | | | | | | |
| 2 | 1 | 1 | | | | | | | | | | |
| | 2 | 2 | | | | | | | | | | |
| 3 | 1 | 1 | | | | | | | | | | |
| | | 2 | | | | | | | | | | |
| | 2 | 1 | | | | | | | | | | |
| | | 2 | | | | | | | | | | |
| | | | v. Area 5, Obiettivo 1, Azione positiva 1, Azione positiva 2, Attività 2 | | | | | | | | | |
| 3 | 2 | 1 | | | | | | | | | | |
| | | 1 | | | | | | | | | | |
| | 3 | 2 | | | | | | | | | | |
| | | | v. Area 5, Obiettivo 1, Azione positiva 1, Azione positiva 2, Attività 2 | | | | | | | | | |
| | | | v. Area 5, Obiettivo 1, Azione positiva 1, Azione positiva 2, Attività 2 | | | | | | | | | |
| | | | v. Area 5, Obiettivo 1, Azione positiva 1, Azione positiva 2, Attività 2 | | | | | | | | | |

Area d'intervento 7

Il Comune di Merano nel suo ruolo di datore di lavoro: parità di diritti, contrasto di molestie e discriminazioni e benessere aziendale

L'articolo 11 della Carta europea si occupa diffusamente degli enti locali nel loro ruolo di datori di lavoro che, in quanto tali, riconoscono "il diritto all'uguaglianza delle donne e degli uomini in tutti gli aspetti dell'occupazione, ivi comprese l'organizzazione e le condizioni del lavoro". Ciò comporta che il presente Piano locale non indirizzi la propria sfera di intervento solo verso l'esterno, con azioni che incidano sul territorio, bensì anche verso l'interno dell'Amministrazione comunale.

La recente Direttiva n. 2/2019 del Ministero della Funzione Pubblica che reca "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" può essere considerata la somma di tutte le previsioni normative nazionali dai primi anni Settanta in poi. Dopo avere rilevato che – nonostante il nutrito quadro normativo esistente – "il principio del *gender mainstreaming* [...] non ha trovato finora un adeguato livello di applicazione e, quindi, un esaustivo riconoscimento trasversale", la Direttiva sottolinea che "appare necessario dare alle amministrazioni pubbliche indicazioni concrete che consentano di attuare quelle misure volte a garantire le pari opportunità per tutti e, al contempo, fornire indirizzi operativi per l'applicazione degli strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro". Si rileva peraltro che il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità costituisce uno degli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa delle amministrazioni pubbliche (decreto legislativo 150/2009).

La Direttiva inoltre prevede, all'art. 3.6 il "Rafforzamento dei Comitati unici di garanzia", ribadendone compiti e funzioni: propositiva (in particolare nella predisposizione dei Piani di azioni positive), consultiva e di verifica (obbligo di relazione annuale al Ministero sullo stato di attuazione dei piani di azioni positive).

Un'amministrazione attenta alla valorizzazione dei generi si impegna dunque, per esempio, ad assicurare a donne e uomini **parità di condizioni nell'accesso al posto di lavoro, parità di retribuzione** (ovvero salario uguale per un lavoro di valore equivalente), **pari opportunità di sviluppo della carriera**. Un'amministrazione attenta, inoltre, attua al suo interno **politiche di conciliazione** tra vita professionale e vita familiare e sociale sia tramite l'ottimizzazione del tempo di lavoro sia mediante altri interventi. Un'amministrazione attenta, infine, garantisce un **ambiente di lavoro improntato al rispetto di tutte le persone** dotandosi in primis di un Codice di comportamento ai fini della tutela da discriminazioni e molestie sessuali.

Questa area di intervento è importante perché le misure in essa proposte rivestono anche una **funzione esemplare** alla quale possono ispirarsi datori di lavoro privati o altri enti pubblici.

Cosa si è già fatto a Merano

Il Comune di Merano può vantare da anni un'attenzione e una sensibilità particolari per le tematiche di genere, che si sono concretizzate non solo nelle attività promosse dall'Assessorato Pari opportunità, ma anche nei quindici anni di attività di un Comitato Pari opportunità (CPO) molto motivato e impegnato nonché accreditato verso l'esterno grazie ad un efficace lavoro di rete.

Il CPO, istituito nel luglio 2005, si è sciolto recentemente in quanto la normativa nazionale (legge 183/2010, art. 21) ha prescritto che i CPO vengano sostituiti dai CUG (Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere e contro le discriminazioni di chi lavora) allargandone notevolmente le competenze ovvero prevedendo che i CUG si attivino contro tutte le possibili forme di discriminazione oltre a quelle di genere.

Nello scorso Piano per l'uguaglianza le misure dell'area "Il Comune come datore di lavoro" erano state elaborate d'intesa con le componenti del CPO. Poiché attualmente presso il Comune di Merano non è ancora insediato il CUG, il Gruppo di pilotaggio ha ritenuto opportuno sfruttare il know-how e l'esperienza acquisita dalle ex componenti del CPO convocandole in un focus group insieme alla consigliera di fiducia, che ha operato in stretta connessione e collaborazione con il CPO.

Ciò ha consentito di garantire una certa continuità con le azioni e misure pregresse, fornendo al futuro, istituendo CUG una concreta base di partenza per il proprio lavoro. Ha però consentito anche di focalizzare tutte le nuove tendenze e idee nel campo delle pari opportunità affinché il nuovo Piano per il prossimo quinquennio abbia carattere innovativo.

Gli interventi futuri

Il costituendo CUG avrà innanzitutto il compito di scrivere il **Piano quinquennale per la Parità** ai sensi dell'articolo 113 del Codice degli enti locali 3 maggio 2018, n. 2. (o in alternativa il **Piano triennale di azioni positive** di cui all'art. 48 del d.lgs. 198/2006, il cosiddetto "Codice delle pari opportunità fra uomo e donna"). Il Piano getterà le basi delle azioni del CUG e dell'Amministrazione del prossimo quinquennio nel campo delle misure antidiscriminazione e antimobbing, della valorizzazione delle differenze e del benessere aziendale. Misure che, è importante ribadirlo in questa sede, hanno efficacia all'interno dell'Amministrazione per il personale comunale. Ciò a differenza delle altre misure del presente Piano di uguaglianza, che hanno valenza esterna, vale a dire sono rivolte alla cittadinanza.

Il focus group ha ritenuto di indicare i due obiettivi prioritari su cui dovrà essere incentrato il Piano di Parità, vale a dire la **flessibilizzazione del lavoro** e il **benessere aziendale**, che andranno declinati in parallelo. In particolare sarà opportuno puntare sulle seguenti leve:

- favorire la **mobilità interna** in una prospettiva di **valorizzazione dei talenti**
- prevedere forme di **tutoring e mentoring intergenerazionale** (prendendo le mosse dalle problematiche derivanti dal fenomeno dell'invecchiamento/"aging" del personale da un lato e della precarietà dei giovani dall'altro)
- di pari passo andranno previste forme di gestione delle **assenze prolungate** (sia per la cura di figli e persone anziane che per malattia)
- elaborare valide forme di **gestione delle assenze ai sensi della legge 104**
- prevedere forme di valorizzazione della paternità e delle assenze connesse, ciò prioritariamente come forma di sostegno alle possibilità di conciliazione delle madri
- favorire in generale ogni forma di **flessibilizzazione dell'orario di lavoro** che tenga conto delle esigenze di vita e lavoro individuali nel rispetto dell'efficienza dell'attività amministrativa ovvero in sintonia con i tempi della città e con le esigenze e aspettative dell'utenza.

Occorrerà inoltre dare continuità e supporto alla figura della **consigliera di fiducia**, il cui contratto quinquennale scadrà nel 2020 ed andrà eventualmente rinnovato per un pari numero di anni. Il Piano per la parità dovrà contenere misure che rafforzino il ruolo e la figura della consigliera e che ne supportino l'attività, che dovrà continuare ad essere considerata di fondamentale importanza per il raggiungimento del benessere aziendale e la tutela di tutto il personale da ogni forma di mobbing e discriminazione. Il ruolo della consigliera di fiducia è regolamentato dal *Codice di Comportamento per la tutela della dignità delle persone che lavorano ed operano presso il Comune di Merano*, di cui l'Amministrazione si è dotata nel 2013. Al contempo la consigliera di fiducia è la garante del rispetto e dell'applicazione del Codice.

Inoltre, insieme al CUG la consigliera di fiducia metterà in atto azioni di **informazione e sensibilizzazione del personale** sulle tematiche di genere, sul contrasto di tutte le forme di discriminazione, sulla valorizzazione delle persone e sul benessere aziendale.

Di grande importanza sarà infine la prosecuzione del lavoro e della collaborazione avviati negli ultimi anni con la **Rete dei CUG** presenti in Provincia di Bolzano (Comuni di Merano e Bolzano, Provincia, ASL nonché consigliera di parità e consigliera di fiducia), che si incontrano a cadenza più o meno semestrale per confrontarsi e attuare azioni comuni.

Obiettivo 1

Istituzione del CUG ai sensi della legge 183/2010, art. 21 nonché delle linee guida del Consiglio dei ministri 4 marzo 2011 e redazione e approvazione del Piano quinquennale per la parità ai sensi dell'articolo 113 del Codice degli enti locali 3 maggio 2018, n. 2. o in alternativa del Piano triennale di azioni positive di cui all'art. 48 del d.lgs 198/2006

- La legge 183/2010 art. 21 ha previsto che i CPO, Comitati Pari opportunità, venissero sostituiti dai CUG, Comitati unici di garanzia, la cui istituzione, compiti e funzionamento sono stati successivamente regolamentati dalle "Linee guida" del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011. Il Comune di Merano è quindi chiamato a dotarsi di un CUG avviando le procedure di selezione (in sinergia con le organizzazioni sindacali), nomina e insediamento dello stesso.
- Il Codice degli enti locali prescrive che gli enti locali con una popolazione superiore a 30.000 abitanti elaborino piani quinquennali per la parità fra i generi. Il decreto legislativo 198/2006 prescrive invece l'elaborazione dei piani triennali di azioni positive, previsione peraltro confermata e approfondita dalla recente direttiva ministeriale 2/2019 (con obbligo di relazionare annualmente in merito al Ministero). Spetterà pertanto al CUG ovvero all'Amministrazione stabilire quale forma adottare.

Il Piano dovrà essere incentrato su due obiettivi principali, vale a dire la **flessibilizzazione del lavoro** e il **benessere aziendale**, che andranno declinati in parallelo. In particolare sarà opportuno puntare su **incentivazione della mobilità interna, individuazione di forme di tutoring e mentoring intergenerazionale, elaborazione di forme di accompagnamento delle assenze prolungate nonché di gestione delle assenze ai sensi della legge 104, individuazione di forme di valorizzazione della paternità e delle assenze connesse e in generale, puntare su ogni forma di flessibilizzazione dell'orario di lavoro** che tenga conto delle esigenze di vita e lavoro individuali pur non incidendo in alcun modo sull'efficienza dell'attività amministrativa ovvero sia in sintonia con i tempi della città e con le esigenze e aspettative dell'utenza.

Azione positiva 1

Nomina e insediamento del CUG e relativa formazione delle/dei componenti

Attività 1

Istituzione del CUG ai sensi della legge 183/2010, art. 21 nonché delle "Linee guida" del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011 nonché formazione delle/dei componenti

Soggetti coinvolti: Ufficio personale, Segreteria generale, Organizzazioni sindacali

Tempistica: 1° semestre 2020

Budget: costi orari delle persone coinvolte durante il loro orario di lavoro nonché ca. € 3.000 per la formazione

Azione positiva 2

Redazione del Piano quinquennale per la parità o del Piano di azioni positive

Il Piano verrà redatto dall'istituendo CUG con il supporto della consigliera di fiducia e l'eventuale supervisione di una consulente esterna. Verrà stabilita una continuità con il precedente Piano triennale delle azioni positive in materia di Pari opportunità 2010-2012, i cui contenuti andranno aggiornati nonché conformati alle nuove tematiche di cui è chiamato ad occuparsi il CUG in aggiunta a quelle di competenza dei CPO.

Si sottolinea che, ai sensi della direttiva del Ministero della Funzione Pubblica 2/2019 citata in premessa, i piani vanno predisposti entro il 2020 nel mese di marzo.

7

Attività 1

Redazione e approvazione del Piano previa ricerca di un consenso generalizzato di tutti i soggetti coinvolti

Trattandosi di un Piano dell'Amministrazione comunale, è necessaria la ricerca di consenso tra tutti i soggetti che in qualche misura saranno chiamati a dare attuazione al Piano.

Soggetti coinvolti: CUG e consigliera di fiducia, assessori/e competenti, Ufficio personale, dirigenza, rappresentanze sindacali

Tempistica: 1° semestre 2020

Budget: costi orari delle persone coinvolte durante il loro orario di lavoro

Obiettivo 2

Creazione di un ambiente di lavoro improntato al dialogo, al rispetto reciproco ed alle corrette relazioni interpersonali mediante l'applicazione del Codice di comportamento e l'attività della consigliera di fiducia

Con deliberazione n. 41/2013 il Consiglio comunale ha approvato il *Codice di comportamento per la tutela della dignità delle persone che lavorano e operano presso il Comune di Merano*, finalizzato ad evitare discriminazioni e molestie nonché a favorire il benessere aziendale. L'applicazione del Codice è subordinata alla presenza di una consigliera di fiducia.

Azione positiva 1

Continuità nella presenza di una consigliera di fiducia presso il Comune di Merano

La consigliera di fiducia è chiamata a dare attuazione al succitato Codice di comportamento e attiva misure antidiscriminatorie e di benessere aziendale anche in collaborazione con il CUG. Attualmente presso il Comune di Merano opera la consigliera di fiducia nominata per il quinquennio 2015-2020. Occorre pertanto procedere a nuova nomina per il quinquennio 2020-2025.

Attività 1

Riconferma della consigliera di fiducia in carica per il quinquennio 2020-2025 o individuazione di altra persona mediante procedura selettiva pubblica

Soggetti coinvolti: Ufficio personale, Vicesegretaria comunale, CUG

Tempistica: 2020-2024

Budget: € 2.000 all'anno

Attività 2

Avvio della collaborazione tra consigliera di fiducia e CUG e programmazione degli interventi di informazione, sensibilizzazione, prevenzione nonché attuazione di buone prassi nel campo delle pari opportunità e del benessere aziendale

Occorre ottimizzare la collaborazione tra CUG e consigliera di fiducia al fine di rendere efficace l'azione di quest'ultima in un'ottica di miglioramento del clima e benessere aziendale e di depotenziamento di eventuali fonti di conflitto.

Soggetti coinvolti: consigliera di fiducia e CUG

Tempistica: 2020-2024

Budget: costi da quantificare in base agli interventi

Obiettivo 3

Rafforzamento del lavoro di rete tra i cug attivi in provincia di Bolzano

Nel gennaio del 2016 il CPO del Comune di Merano ha organizzato il primo incontro dei CUG della Provincia al fine di creare nuove ed efficaci sinergie e rendere più incisive le azioni comuni. Da quel primo incontro se ne sono svolti altri a cadenza regolare e organizzati a turno, ai quali hanno partecipato anche – quali naturali interlocutrici – la consigliera provinciale di parità e la consigliera di fiducia (condivisa da Comuni di Merano, Bolzano e ASL).

Azione positiva 1

Partecipazione del CUG del Comune di Merano alla Rete provinciale dei CUG

Attività 1

L'istituendo CUG del Comune di Merano riallaccerà i contatti con la Rete dei CUG provinciali

Occorre riattivare la collaborazione a livello provinciale avviata dal precedente CPO

Soggetti coinvolti: CUG dei Comuni di Merano e Bolzano, della Provincia autonoma di Bolzano e dell'Azienda sanitaria, Consigliera di fiducia e Consigliera provinciale di parità

Tempistica: 2020-2024

Budget: costi orari delle persone coinvolte durante il loro orario di lavoro

Resta inteso che tutte le attività saranno promosse e/o coordinate o organizzate dall'Ufficio Pari opportunità del Comune di Merano.

Area d'intervento 7 – Il Comune di Merano nel suo ruolo di datore di lavoro: parità di diritti, contrasto di molestie e discriminazioni e benessere aziendale

| Obiettivo | Azione positiva | Attività | 2020 1° sem. | 2020 2° sem. | 2021 1° sem. | 2021 2° sem. | 2022 1° sem. | 2022 2° sem. | 2023 1° sem. | 2023 2° sem. | 2024 1° sem. | 2024 2° sem. |
|-----------|-----------------|---|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 1 | 1 | Istituzione del CUG | | | | | | | | | | |
| | 2 | Redazione e approvazione piano quinquennale per la parità | | | | | | | | | | |
| 2 | 1 | Riconferma o nuova nomina consigliera di fiducia | | | | | | | | | | |
| | 2 | Collaborazione tra consigliera di fiducia e CUG | | | | | | | | | | |
| 3 | 1 | Rafforzamento rete dei CUG | | | | | | | | | | |



Area d'intervento 8

Bilancio di genere del Comune di Merano e sostegno alle associazioni che promuovono le pari opportunità

Last but not least: quest'area è l'ultima, ma non la meno importante. La si può anzi addirittura definire la più importante poiché strategica e innovativa. Cercheremo di spiegare il perché partendo dagli sviluppi (anche normativi) più recenti e cercando di ricostruire il percorso fatto dal Comune di Merano in tema di Bilancio di genere. L'argomento non è semplice, si cercherà di evidenziare l'essenziale.

La recentissima Direttiva n. 2/2019 del Ministero della Funzione Pubblica "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" può essere considerata - come già rilevato - la summa di tutte le previsioni normative nazionali in tema di pari opportunità dai primi anni Settanta in poi. All'articolo 3, comma 5 lettera f) si legge che *"le amministrazioni pubbliche, nel rispetto delle disponibilità di bilancio, devono fra l'altro... promuovere analisi di bilancio che mettano in evidenza quanta parte e quali voci del bilancio di una amministrazione siano (in modo diretto o indiretto) indirizzate alle donne, quanta parte agli uomini e quanta parte a entrambi. Al fine di poter allocare le risorse sui servizi in funzione delle diverse esigenze delle donne e degli uomini del territorio di riferimento, si auspica, quindi, che la predisposizione dei bilanci di genere di cui all'art. 38-seties della legge n. 196 del 2009 e alla circolare della Ragioneria generale dello Stato n. 9 del 29 marzo, diventi una pratica consolidata nelle attività di rendicontazione sociale delle amministrazioni."*

Il Ministero ha voluto dunque ribadire esplicitamente l'importanza e la necessità, per le pubbliche amministrazioni, di dotarsi di uno strumento - il Bilancio di genere - che consenta di valutare il diverso impatto della politica di bilancio sulle donne e sugli uomini, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito anche al fine di perseguire la parità di genere tramite le politiche pubbliche, ridefinendo e ricollocando conseguentemente le risorse.

Si citano di seguito alcuni brevi ma illuminanti passi della relazione del 2002 sul gender budgeting della Commissione Pari opportunità del Parlamento europeo (nella sezione Definizioni e obiettivi):

Il gender budgeting è l'applicazione del principio di gender mainstreaming nella procedura di bilancio. Il bilancio non è uno strumento neutro ma riflette la distribuzione di potere esistente nella società. Nel definire le politiche di entrate ed uscite, le autorità pubbliche di bilancio, ad ogni livello, effettuano delle scelte politiche; il bilancio non è un semplice strumento economico ma bensì uno strumento chiave con cui l'autorità politica definisce il modello di sviluppo socio-economico e i criteri di redistribuzione all'interno della società, decide le priorità di intervento rispetto alle politiche e ai bisogni dei propri cittadini producendo su di questi un impatto e degli effetti differenti a seconda che siano uomini o donne.

Il modo in cui i bilanci pubblici sono normalmente costruiti ignora la diversità - per ruolo, responsabilità e capacità - esistente tra uomini e donne, e nella maggior parte dei casi gli indicatori e i dati utilizzati non distinguono per sesso; presentandosi come uno strumento economico neutro, il bilancio pubblico in realtà riflette e riproduce così le disuguaglianze socioeconomiche già presenti in una comunità. Analizzare le politiche di bilancio secondo l'impatto differenziato prodotto sui generi, serve a demistificare la cosiddetta neutralità dei bilanci pubblici e, soprattutto, a fare in modo che questi rispondano a esigenze di equità, economicità ed effettività - la spesa pubblica è efficiente, oltre che giusta, quando è in grado di promuovere lo sviluppo e sfruttare tutte le potenzialità di tutte le componenti della società.

Il gender mainstreaming e il gender budgeting sono dunque strategie finalizzate ad introdurre equità, efficienza e trasparenza nelle politiche pubbliche.

Le tappe che hanno portato al primo Bilancio di genere a Merano

- Nel 2008 il Comune di Merano inizia a ragionare – tramite una serie di formazioni specifiche e studiando esempi virtuosi di bilanci di genere di pubbliche amministrazioni italiane e di paesi dell'area germanofona – su come lavorare alla predisposizione di un bilancio di genere.
- Nel primo Piano per l'Uguaglianza 2013-2017 il bilancio di genere viene inserito tra gli obiettivi dell'Amministrazione.
- Contestualmente prende avvio la fase di gestazione che vede attivarsi esperte del settore Pari opportunità e della Ragioneria al fine di approfondire contenuti e finalità insieme agli aspetti tecnici e contabili.
- Una sociologa e metodologa effettua la cosiddetta “**analisi di contesto**” che costituisce il punto di partenza di un bilancio di genere: si tratta in sostanza della “fotografia” della cittadinanza sulla base di una serie di indicatori che permettono di capire esigenze e bisogni delle diverse categorie di persone, suddivise tra l'altro per fasce di età, nazionalità, stato civile e, ovviamente, genere. Sono state per esempio misurate le differenze relative alle esigenze di cura, alla necessità di conciliare vita familiare e vita professionale, all'esigenza di avere assistenza e supporto a vari livelli.
- Si entra quindi nel vivo di una rielaborazione del bilancio consuntivo in un'ottica di genere: ciò implica la **riclassificazione delle voci di spesa secondo il loro impatto di genere** riaggregando i diversi centri di costo secondo un criterio di pertinenza rispetto ai servizi più o meno utili alla promozione delle pari opportunità.
- Ai fini della riclassificazione vengono individuate **quattro aree** di importanza decrescente rispetto al loro impatto di genere:
 - 1. Area direttamente di genere:** spese per iniziative e attività destinate espressamente alla promozione delle pari opportunità o direttamente indirizzate alle donne (per esempio Taxi rosa, Museo delle donne, Comitato Pari opportunità)
 - 2. Area indirettamente di genere:** spese per servizi e iniziative inerenti la persona e la famiglia, spesso indirettamente legati alle donne in quanto tuttora principali attrici della conciliazione e pertanto spesso beneficiarie dirette o indirette di alcuni servizi (per esempio servizi per l'infanzia, l'adolescenza, la terza età, le persone portatrici di handicap)
 - 3. Area di contesto:** spese per servizi che hanno un impatto sulla qualità della vita femminile, ma che rispetto all'area precedente non sono direttamente connessi con la famiglia o con la conciliazione (per esempio biblioteche e musei, impianti sportivi, verde pubblico)
 - 4. Area delle spese neutre per il genere:** tutte le altre spese dell'Ente, principalmente legate al funzionamento dello stesso e dei servizi amministrativi.
- Sulla base dell'analisi di contesto e della riclassificazione delle spese, nell'ottobre 2014 viene predisposto il primo bilancio di genere delle spese correnti e degli investimenti per gli anni 2011-2013. Si tratta, per la precisione, di un bilancio “**ex post**”: si cercherà ora di spiegare di cosa si tratti e quale sia l'auspicabile evoluzione, vale a dire un bilancio “**ex ante**”.

L'esperienza: il bilancio ex post

La rielaborazione ex post delle voci di bilancio in un'ottica di genere

Il bilancio ex post è uno **strumento di analisi e misurazione del bilancio consuntivo**. Si tratta dunque di una analisi delle spese già programmate, approvate ed effettuate e ha lo scopo di offrire spunti di riflessione all'Amministrazione in fase di rendicontazione per mettere in atto strategie di promozione degli equilibri di genere.

L'obiettivo: il bilancio ex ante

La ristrutturazione ex ante delle entrate e delle uscite del bilancio comunale

Le ormai numerose esperienze di gender budgeting finora realizzate a livello internazionale e nazionale si sono concentrate sulla prima fase del processo – vale a dire appunto l'analisi della rendicontazione nel bilancio consuntivo. Sono invece ancora ridotti i tentativi di incorporare la prospettiva di genere anche nella fase della programmazione, vale a dire fare un intervento “ex ante” ovvero **intervenire in modo mirato e consapevole sullo strumento di programmazione economica, vale a dire il bilancio di previsione**.

Il Piano per l'Uguaglianza come bilancio di genere ex ante

La riflessione parallela sul Piano per l'Uguaglianza e il gender budgeting ha fatto emergere la consapevolezza di come essi siano strettamente collegati. Il Piano comporta infatti che vengano messi in campo obiettivi, azioni e attività al fine di migliorare a 360 gradi la vita delle donne e minimizzare le situazioni di disparità fra i due generi. Tali obiettivi sono ovviamente legati non solo ad una precisa tempistica e programmazione bensì anche ad una messa in preventivo delle necessarie risorse finanziarie. In tal senso il Piano per l'Uguaglianza diventa lo strumento per eccellenza per intervenire con misure mirate di promozione degli equilibri di genere prevedendo contestualmente i necessari investimenti. Ripensando alla riclassificazione della spesa di cui sopra va da sé che le spese previste dal presente Piano rientrano per la stragrande maggioranza tra quelle direttamente di genere e in piccola parte tra quelle indirettamente di genere mentre saranno pressoché assenti le restanti due categorie.

Inoltre le voci di spesa previste per il quinquennio dal presente Piano andranno "riportate" nel bilancio di previsione e rese visibili e tracciabili.

Obiettivo 1

Redazione di un bilancio di genere di previsione (ex ante) e consuntivo (ex post)

Dopo aver redatto per alcuni anni dei bilanci di genere basati sui bilanci consuntivi (ex post) del Comune utili esclusivamente a rilevare il trend di spesa rispetto alle voci di bilancio con diverso impatto sui generi, si provvederà a redigere un Bilancio di genere di previsione (ex ante), come peraltro previsto dalla recentissima Direttiva n. 2/2019 del Ministero della Funzione Pubblica "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" all'articolo 3, comma 5 lettera f). Mantenendo dunque il sistema di **riclassificazione delle voci di spesa secondo il loro impatto di genere** adottato nei precedenti bilanci di genere (ex post) e attingendo al presente Piano per l'uguaglianza in termini di attività previste, tempi di realizzazione e budget preventivato, si otterrà un bilancio di genere di previsione (ex ante) molto dettagliato che diventerà un vero documento di programmazione economica che in sede di consuntivo, fungerà anche da strumento di verifica dell'effettiva applicazione del Piano per l'uguaglianza con relativa misurazione della percentuale di impatto sulle diverse voci.

Azione positiva 1

Quantificazione della spesa annuale prevista dal Piano per l'Uguaglianza relativa all'anno successivo e relativa evidenziazione nel Bilancio di previsione (Bilancio di genere ex ante)

Attività 1

Analisi del Piano per l'uguaglianza con pianificazione delle diverse attività nei cinque anni di durata del Piano e quantificazione del budget annuale necessario.

Soggetti coinvolti: Ufficio ragioneria

Tempistica: 2020-2024

Budget: costi orari delle persone coinvolte durante il loro orario di lavoro

Attività 2

Predisposizione del documento excel che evidenzia la riclassificazione delle voci di bilancio in base al diverso impatto sul genere (area direttamente di genere, area indirettamente di genere, area di contesto e area neutra)

Esso conterrà una colonna per la previsione delle spese inerenti ai vari progetti previsti dal Piano per l'anno di riferimento e per i singoli capitoli di bilancio (Bilancio di genere ex ante).

Soggetti coinvolti: Ufficio ragioneria

Tempistica: 2020-2024

Budget: costi orari delle persone coinvolte durante il loro orario di lavoro

Azione positiva 2

Analisi delle spese nell'ambito del bilancio consuntivo riclassificato in base alle voci con diverso impatto sul genere e redazione del bilancio di genere ex post

Attività 1

Predisposizione del documento excel che evidenzia la riclassificazione delle voci di bilancio in base al diverso impatto sul genere (area direttamente di genere, area indirettamente di genere, area di contesto e area neutra) basato sul bilancio consuntivo dell'anno precedente (bilancio di genere ex post)

Soggetti coinvolti: Ufficio ragioneria

Tempistica: 2020-2024

Budget: costi orari delle persone coinvolte durante il loro orario di lavoro

Obiettivo 2

Sostegno alle associazioni che promuovono le pari opportunità

Il Comune di Merano annovera tra i propri fini istituzionali quello di sostenere le associazioni che operano sul territorio con varie modalità. Un regolamento comunale prevede la possibilità di erogare contributi per lo svolgimento dell'attività ordinaria, quella straordinaria e per investimenti, nonché contributi in natura. Ciò avviene in tutti gli ambiti da quello culturale a quello sportivo ed analogamente anche per quelle associazioni che si occupano delle donne e che promuovono le pari opportunità. Annualmente viene stanziato un budget dedicato per far fronte alle esigenze dei sodalizi che hanno come finalità statutarie ad esempio il contrasto alla violenza, l'assistenza psicologica o legale a donne in difficoltà o ancora l'organizzazione di iniziative specifiche di sensibilizzazione sulle pari opportunità. Oltre al sostegno economico il Comune interviene anche con altri strumenti, ovvero offrendo supporto organizzativo nell'ambito delle diverse attività oppure attraverso l'assunzione diretta di spese.

Azione positiva 1

Sostegno a diverso titolo alle associazioni che promuovono le pari opportunità

Attività 1

Erogazione di contributi economici alle associazioni per l'attività ordinaria, straordinaria, in natura (uso gratuito sale comunali, supporto di cantiere o Giardiniera comunale, ecc.) o per investimenti

Soggetti coinvolti: associazioni che promuovono le pari opportunità, vari servizi comunali coinvolti

Tempistica: 1° semestre di ogni anno nel periodo 2020-2024

Budget: budget annuo contributi (nel 2019 € 23.000), quantificazione spese contributi in natura, costi orari delle persone coinvolte durante il loro orario di lavoro. A ciò si aggiungano gli importi per il canone di locazione del Museo delle donne a carica del Comune a titolo di contributo evidenziato nell'Area 6, Obiettivo 1, Azione positiva 1, Attività 1.

Attività 2

Sostegno alle associazioni che promuovono le pari opportunità attraverso assunzione diretta di spese (logistica o sostegno nella comunicazione)

Soggetti coinvolti: associazioni che promuovono le pari opportunità

Tempistica: 2020-2024

Budget: da quantificare in base alle richieste

Resta inteso che tutte le attività saranno promosse e/o coordinate o organizzate dall'Ufficio Pari opportunità del Comune di Merano.

Area d'intervento 8 – Il Bilancio di genere del Comune di Merano e sostegno alle associazioni di settore

| Obiettivo | Azione positiva | Attività | 2020 1° sem. | 2020 2° sem. | 2021 1° sem. | 2021 2° sem. | 2022 1° sem. | 2022 2° sem. | 2023 1° sem. | 2023 2° sem. | 2024 1° sem. | 2024 2° sem. |
|-----------|-----------------|----------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 1 | 1 | 1 | | | | | | | | | | |
| | | 2 | | | | | | | | | | |
| | | 3 | | | | | | | | | | |
| 2 | 1 | 1 | | | | | | | | | | |
| | | 2 | | | | | | | | | | |



i Focus Group & il Gruppo di lavoro



Tavolo di esperte per tutte le aree di intervento del Piano

Da sinistra in alto: Sigrid Pisanu, Associazione Donne contro la violenza e Casa delle donne - Ana Agolli, Associazione Kaleidoscopio - Petra Fischnaller, Associazione Donne contro la violenza e Casa delle donne - Monica Agostinetto, Consultorio familiare Kolbe - Tiziana Negri, Soroptimist Club Merania - Gabriela Strohmer, assessora alle Pari opportunità del Comune di Merano - Rita Chiamonte, Soroptimist Club Merania

Da sinistra in basso: Mari Jensen, Associazione Kaleidoscopio - Sissi Prader, Museo delle donne Merano - Cinzia Cappelletti, Consultorio per famiglie Lilith



Focus group Area 1: Abbattimento stereotipi di genere (scuola superiore)

Da sinistra in alto: Marcella Pirrone, avvocatessa ed esperta nelle questioni di genere - Heidemarie Unterholzner, insegnante - Hildegard Pircher, insegnante - Rosanna Pruccoli, insegnante - Sandra Durnwalder, Streetworker dello Jugenddienst Meran - Valentina Vizzi, operatrice culturale del Centro giovani Tilt - Petra Fischnaller, Associazione Donne contro la violenza e Casa delle donne

Da sinistra in basso: Daniela Rossi, insegnante - Edith Benischek, insegnante - Alessandra Sambin, insegnante - Sissi Prader, Jugenddienst Meran - Rita Chiamonte, Soroptimist Club Merania - Patrizia Ferrari, insegnante



Focus group Area 1: Abbattimento stereotipi di genere (prima infanzia e scuola elementare)

Da sinistra in alto: Stephanie Rainer, Cooperativa sociale Tagesmütter - Kathrin Kuppelwieser, Consultorio per famiglie Liliith - Michael Bockhorni, Associazione Väter aktiv - Laura Borgatello, Asilo nido Maddalena di Canossa - Evelyn Matscher, Pädagogisches Beratungszentrum Meran

Da sinistra in basso: Sabine Gruber, Cooperativa sociale Casabimbo - Elisabeth Wittmer, Asilo nido Yosyag - Ivo Passler, pedagogo scolastico



Focusgroup Area 2: Violenza maschile contro le donne

Da sinistra in alto: Corrado Palmarin, Polizia postale - Franco Calliari, Tribunale dei minori Bolzano - Monica Agostinetto, Consultorio familiare Kolbe - Evelyn Matscher, Pädagogisches Beratungszentrum Meran - Franca Colonna, medica di base - Sigrid Pisanu, Associazione Donne contro la violenza e Casa delle donne - Petra Fischnaller, Associazione Donne contro la violenza e Casa delle donne - Guido Osthoff, Training antiviolenza per uomini della Caritas

Da sinistra in basso: Paola Graziano, Polizia postale - Rita Chiamonte, Soroptimist Club Merania - Anna Di Egidio, Commissariato di Polizia di Merano - Gabriela Strohmer, assessora alle Pari opportunità del Comune di Merano - Tiziana Negri, Soroptimist Club Merania

Hanno inoltre partecipato: Heidi Gufler, ASL Dirigenza tecnico-assistenziale - Paola Santoro, Distretto sociale del Burgraviato - Federica Marchese, Distretto sociale del Burgraviato



Focus group Area 3: Le donne e il lavoro

Da sinistra: Mari Jensen, Associazione Kaleidoscopio - Ana Agolli, Associazione Kaleidoscopio - Ulrike Egger, CISL - Rita Chiaramonte, Soroptimist Club Merania - Gabriela Strohmer, assessora alle Pari opportunità del Comune di Merano - Silvia Vogliotti, Istituto promozione lavoratori (IPL) - Rosanna Pruccoli, insegnante e storica dell'arte



Focus group Area 4: Inclusione sociale delle donne, povertà e isolamento femminile e donne con background migratorio

Da sinistra in alto: Ivo Passler, Associazione Human Rights International - Linda Sulzenbach, Progetto Caritas "Lasagne, Cous cous e Knödel" - Sabine Raffener, Ufficio servizi sociali del Comune di Merano - Mari Jensen, Associazione Kaleidoscopio - Nadja Schuster, Ufficio provinciale anziani e distretti sociali - Ana Agolli, Associazione Kaleidoscopio - Khoudia Mbengue, meranese con background migratorio - Audrey Lobo, meranese con background migratorio - Gabriela Mammero, Gaslampe e Cacciatori di briciole - Sarah Susana, Moca Consulenza per migranti - Monica Attanasio, Casa Arnika / Caritas - Ricciarda Cavosi, Associazione Trait d'union

Da sinistra in basso: Cecilia Muñoz, meranese con background migratorio - Sissi Prader, Museo delle donne - Roberta Ciola, Caffè interculturale Urania Merano - Gabriela Strohmer, assessora alle Pari opportunità del Comune di Merano - Marcella Pirrone, avvocatessa ed esperta nelle questioni di genere - Karin Tolpeit, Progetto Caritas "Lasagne, cous cous e Knödel"

Ha anche partecipato: Absa Lo Kandji, meranese con background migratorio



Focus group Area 5: Lo spazio urbano, la città a misura di donna

Da sinistra in alto: Rosanna Pruccoli, storica dell'arte - Magdalene Schmidt, architetta - Christina Kury, consigliera comunale e componente della Commissione consiliare Pari opportunità - Nicola De Bertoldi, Ufficio urbanistica del Comune di Merano - Angelika Margesin, architetta - Antraud Torggler, architetta - Brigitte Kauntz, architetta

Da sinistra in basso: Rita Stenico, architetta - Gabriela Strohmer, assessora alle Pari opportunità del Comune di Merano - Anni Schwarz, Ufficio gestione del verde - Lia Nadalet, architetta - Madeleine Rohrer, assessora all'Urbanistica del Comune di Merano



Focus group Area 6: Arti & Creatività, Realtà museale e Storia delle donne

Da sinistra in alto: Giada Bucci, cantante - Laura Mautone, poetessa - Johanna Porcheddu, attrice - Sonja Steger, operatrice culturale - Sissi Prader, direttrice del Museo delle donne

Ha inoltre dato il suo contributo Sara Martinello, giornalista



Focusgroup Area 7: Il Comune di Merano nel suo ruolo di datore di lavoro

Da sinistra: Barbara Nesticò, Ufficio Pari opportunità del Comune di Merano ed ex componente del Comitato Pari opportunità - Marcella Pirrone, consigliera di fiducia del Comune di Merano - Brigitta Dunkl, ex componente del Comitato Pari opportunità - Claudia Tomio, ex componente del Comitato Pari opportunità



Gruppo di lavoro

Da sinistra: Sarah Freimuth, Ufficio Pari opportunità del Comune di Merano - Claudia Tomio, Ufficio Pari opportunità del Comune di Merano - Gabriela Strohmer, assessora alle Pari opportunità del Comune di Merano - Barbara Nesticò, Dirigente della Ripartizione V - Istruzione, cultura e servizi sociali di Comune di Merano - Heidi Flarer, moderatrice dei focus group

Si ringraziano:

Tutte le partecipanti e tutti i partecipanti dei focus group per il loro impegno ed entusiasmo nel fornire spunti di riflessione e proposte

Marcella Pirrone, Lia Nadalet, Rita Stenico e Silvia Vogliotti per le relazioni introduttive ad alcuni dei focus group

Le istituzioni e le associazioni che hanno dato un importante contributo alla realizzazione del Piano

Laura Andrian dell'Ufficio ragioneria del Comune di Merano per la preziosa consulenza in materia di Bilancio di genere

Selina Reichegger per la revisione dei testi e l'assistenza tecnica

La Commissione consiliare Pari opportunità del Comune di Merano per gli input e il supporto nella fase di progettazione e stesura del Piano: **Emanuela Albieri, Josefa Brugger, Alexandra Ganner, Lucia Giampieretti, Christina Kury, Madeleine Rohrer, Francesca Schir, Gabriela Strohmer, Adriana Valle**

Michele Febbraio e Júlia Ventura Bruguera per la realizzazione dell'immagine di copertina

