

AVVISO PUBBLICO PER LA PRESENTAZIONE DI PROPOSTE PROGETTUALI FINALIZZATE ALL'ATTUAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE IN COMUNI PILOTA DELLA PUGLIA

L'obiettivo strategico dell'Avviso consiste nel promuovere presso il sistema dei Comuni pugliesi virtuosi che abbiano già formalmente istituito ovvero previsto normativamente organi ed uffici di parità la cultura di genere nonché nel creare condizioni favorevoli per la strutturazione o il potenziamento di azioni di sistema efficaci per l'integrazione trasversale dei principi di pari opportunità.

Con OPPORTUNITY Il comune di Martignano ha avviato e concluso un progetto finalizzato alla diffusione della cultura del gender mainstreaming.

Ma cos'è il GENDER MAINSTREAMING?

Il **gender mainstreaming** (o mainstreaming di genere) è un processo che consente di comprendere meglio le cause delle disparità tra donne e uomini nelle nostre società e di identificare le strategie più adatte a combatterle. L'obiettivo consiste nel raggiungere la parità tra uomini e donne.

Il mainstreaming di genere è un approccio strategico alle politiche che si pone l'obiettivo del raggiungimento dell'uguaglianza di opportunità tra donne e uomini in ogni ambito della società e che prevede l'integrazione di una prospettiva di genere nell'attività di realizzazione delle politiche: dal processo di elaborazione, all'attuazione, includendo anche la stesura delle norme, le decisioni di spesa, la valutazione e il monitoraggio.

L'intento principale del gender mainstreaming è di realizzare **politiche capaci di contrastare le disuguaglianze tra donne e uomini** nella società a partire da un'analisi dei meccanismi che ne sono alla base.

ATTIVITÀ PROGETTUALI

Formazione dipendenti

La prima attività progettuale è stata avviata a Febbraio 2024 e ha visto il coinvolgimento dei dipendenti comunali in un'azione formativa il cui ruolo è stato proprio quello di aggiornare i dipendenti Comunali riguardo la normativa vigente che regola il gender mainstreaming, ma soprattutto dare gli strumenti per una progettazione e implementazione di interventi volti a superare il gap gender e applicare politiche attive sulla parità di genere.

Obiettivi della formazione

Le attività realizzate hanno avuto come base teorica il diversity management, unito alla pratica dell'educazione non formale secondo un approccio intersezionale, così come adottato nella Strategia Nazionale lgbt+ 2022-2025 e hanno seguito il percorso di seguito indicato:

- introduzione dei concetti di stereotipi e pregiudizi in quanto attraverso il riconoscimento degli stessi è possibile avviare il lavoro di decostruzione, prima di tutto personale e poi a livello di gruppo
- le discriminazioni dirette, indirette e le discriminazioni multiple
- la piramide dell'odio, la normalizzazione del linguaggio ostile, la violenza di genere

- diversity on the job: simulazione di casi specifici sui quali ragionare e discutere per “toccare con mano la diversity”
- cassetta degli attrezzi di linguaggio ampio, questioni lgbtqia+, pratiche realizzate da altre amministrazioni comunali sui temi trattati

Gender Equality Plan (GEP)

PIANO STRATEGICO per la Parità di Genere

Il Piano strategico per la parità di genere è un modello gestionale per l'attuazione degli obiettivi di abbattimento del gender gap e il mantenimento degli standards raggiunti.

Il Gender Equality Plan (GEP) del Comune di Martignano, quindi è il documento progettuale e programmatico che si propone di valorizzare la piena partecipazione di tutte le persone alle attività Comunali, favorendo la cultura del rispetto, il contrasto alle discriminazioni di genere e la promozione dell'effettiva uguaglianza di genere.

TEMI OGGETTO DEL PIANO STRATEGICO

1. RECRUITMENT L'organizzazione deve: a) predisporre procedure di selezione ed assunzione in modo tale da prevenire la disparità di genere; b) predisporre le descrizioni della mansione da assumere in modo che siano neutre rispetto al genere ed il processo di reclutamento sia rivolto sia agli uomini che alle donne; c) non permettere che, durante i colloqui, siano effettuate richieste relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura.

2. GESTIONE DELLA CARRIERA L'organizzazione deve: a) assicurare la non discriminazione e le pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali; b) tendere al bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale; c) rivolgere le opportunità di carriera ed i programmi per lo sviluppo professionale a tutto lo staff; d) pianificare e rendere disponibili attività di monitoraggio dei dati relativi: allo stato delle assunzioni per genere, alla formazione, alla promozione professionale, ai livelli, ai passaggi di categoria o di qualifica, ai licenziamenti, ai prepensionamenti e pensionamenti, alla retribuzione effettivamente corrisposta; e) creare un ambiente lavorativo che favorisca la diversity e tuteli il benessere psico-fisico dei/delle dipendenti; f) prevedere opportunità di formazione specificamente rivolte allo sviluppo e al miglioramento delle competenze professionali di leadership per affrontare gli ostacoli alla carriera riscontrati dal genere meno rappresentato.

3. EQUITÀ SALARIALE L'organizzazione deve: a) dotarsi di mansionario che completi quello dei CCNL, per la segnalazione da parte dei/delle dipendenti di eventuali disparità retributive; b) predisporre un meccanismo di controllo per evitare pratiche che non corrispondano alle politiche non discriminatorie dichiarate, controlli che comprendano stipendi, benefit, bonus, programmi di welfare; c) informare periodicamente i/le dipendenti delle politiche retributive adottate in azienda anche con riferimento a benefit, bonus, programmi di welfare; d) ove esistente, il programma di welfare deve considerare le esigenze delle persone di ogni genere ed età.

4. GENITORIALITÀ e CURA L'organizzazione deve: a) predisporre programmi specifici per i congedi di maternità o di paternità; b) predisporre un piano per la gestione delle diverse fasi della

maternità (prima, durante e dopo); c) fornire le informazioni relative al congedo per paternità al fine di incentivarne la richiesta; d) pianificare iniziative specifiche per supportare i/le dipendenti al loro rientro da un congedo genitoriale; e) prevedere iniziative specifiche per supportare i/le dipendenti nelle loro attività genitoriali e di caregiver; f) offrire servizi specifici quali asili nido aziendali, dopo scuola per i bambini o supporti durante le vacanze scolastiche, voucher per attività sportive dei figli, ecc.

5. WORK-LIFE BALANCE L'organizzazione deve: a) dotarsi di misure per garantire l'equilibrio vitalavoro (work-life balance) rivolte a tutti/e i/le dipendenti; b) stabilire/promuovere accordi specifici per consentire il lavoro part-time a chi ne faccia richiesta; c) offrire flessibilità di orario, smart working o di altre forme di lavoro flessibile prevedendo regole e procedure semplici ed accessibili per usufruirne; d) garantire che le riunioni di lavoro siano tenute in orari compatibili con la conciliazione dei tempi di vita familiare e personale; e) garantire che alle riunioni di lavoro possano partecipare anche i lavoratori e le lavoratrici a part-time e con contratti di lavoro flessibili, facendo in modo che si tengano durante il loro orario lavorativo.

6. ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE SUI LUOGHI DI LAVORO L'organizzazione deve: a) individuare il rischio di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale alla luce della Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro; b) preparare un Piano per la prevenzione e gestione delle molestie sul lavoro; c) prevedere una specifica formazione a tutti i livelli, basata sulla c.d. "tolleranza zero" rispetto ad ogni forma di violenza; d) prevedere la possibilità di segnalazione anonima di questi accadimenti e disponendo misure a tutela dei/delle dipendenti che segnalano; e) attuare delle verifiche presso i/le dipendenti, indagando se hanno vissuto personalmente o hanno assistito ad atteggiamenti di questo tipo; f) assicurare una costante attenzione al linguaggio utilizzato, sensibilizzando una comunicazione il più possibile gentile e neutrale.

CONSIGLI DI LETTURA/ASCOLTO/VISIONE E RIFERIMENTI DI ALCUNE ASSOCIAZIONI E COLLETTIVI

PODCAST

Amare Parole - Vera Gheno

Morgana - Chiara Tagliaferri e Michela Murgia

Tlon - Il podcast

SERIE NETFLIX

Scam Italia

Machos Alfa

She's gotta have it

LIBRI

Dare la vita - Michela Murgia

Parole d'altro genere - Vera Gheno

Indietro non si torna - Monica J.Romano

APPROFONDIMENTI SUL LINGUAGGIO AMPIO

<https://rewriters.it/linguaggio-ampio-sette-spunti-piu-uno-per-allargare-il-campo/>

<https://www.instagram.com/explore/tags/voiceskytg24/>

ASSOCIAZIONI E COLLETTIVI

73100 GAYA – Diversity Equity Inclusion

ciao@73100gaya.com Gaia Barletta

Agedo Lecce - Associazione di genitori parenti e amici di persone lgbt+

349 508 0511 - agedolecce@gmail.com

Arcigay Salento - promuove e tutela i diritti individuali e collettivi al di là di orientamento sessuale, identità di genere e provenienza geografica.

lecce@arcigay.it

Casa delle donne Lecce

ig: casadonnelecce

LeA-Liberamente e Apertamente, associazione di volontariato transfemminista intersezionale lgbtqia+

info@associazionelea.org

Officine M.A.I.+ - collettivo transqueer femminista intersezionale antifascista

officinemaipiù@gmail.com ig: officinemaipiù

Presidio Otto Marzo Permanente - rete contro la violenza di genere

ig: p.o.p._presidio8marzopermanente

22 FEBBRAIO 2024