PIANO D'AZIONE PER LA PARITÀ DI GENERE ALTO ADIGE

2023–28

ÆQUITAS
GLEICHSTELLUNGSAKTIONSPLAN
PIANO D'AZIONE PER LA PARITÀ DI GENERE
SÜDTIROL | ALTO ADIGE

Impressum

Istituzione committente
Commissione provinciale per
le pari opportunità per le donne
e Servizio donna della Provincia
Autonoma di Bolzano

Project management
Fischer Consulting S.n.c.,
Brunico

Testo
Maria Lobis
e Alessio Giordano

Grafica
Cooperativa Lungomare,
Bolzano

Dove non diversamente
specificato, i diritti di tutte
le foto pubblicate in questo
volume appartengono al
Servizio donna della Provincia
Autonoma di Bolzano

Versione scaricabile
www.aequitas.bz.it

©2023 Ufficio Lingue ufficiali
e diritti civici –
Servizio donna della Provincia
Autonoma di Bolzano

EVERYDAY FOR FUTURE

Landesbeirat für Chancengleichheit Frauenbüro
Commissione provinciale pari opportunità Servizio donna

ÆQUITAS
GLEICHSTELLUNGSAKTIONSPLAN
PIANO D'AZIONE PER LA PARITÀ DI GENERE
SÜDTIROL | ALTO ADIGE

AUTONOME PROVINZ BOZEN SÜDTIROL
PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO ALTO ADIGE
PROVINZIA AUTONOMA DE BULSAN SÜDTIROL

Indice

4 Premessa
5 Introduzione

æ 1
12 Lavoro, Occupazione ed Economia
16 Reddito
28 Tempo/Cura
40 Lavoro

æ 2
52 Sicurezza e tutela dalla violenza

æ 3
64 Formazione e educazione

æ 4
80 Salute

æ 5
94 Parità nella politica e partecipazione delle donne in tutti i settori

æ 6
106 Sicurezza sociale

æ 7
116 Iniziative contro gli stereotipi di genere

æ 8
128 Parità di genere nei media

142 Prospettive
144 Ringraziamenti

Premessa

La parità di genere non è una questione di posizionamento personale o correttezza politica. **La parità di genere è il fondamento di una società moderna e deve essere un fatto naturale.** Anche la società altoatesina è chiamata a realizzare il cambiamento sociale al fine di garantire l'equa partecipazione di donne e uomini, di difendere una vita democratica sana e di tracciare una chiara rotta verso una maggiore giustizia.
La Commissione provinciale per le pari opportunità per le donne, istituita nel 1989 come organo consultivo della Giunta provinciale in materia di parificazione dei generi e di promozione della donna, ha sollecitato la firma e l'attuazione della Carta europea per la parità fra donne e uomini nella vita locale e ha avviato il Piano d'azione per la parità di genere ÆQUITAS in Alto Adige. Dal 30 ottobre 2021, più di 200 persone hanno partecipato alla raccolta di idee in vari gruppi di lavoro, le hanno discusse e hanno definito le misure necessarie, che sono confluite negli otto Campi d'azione. È ora disponibile Il Piano d'azione per la parità di genere, risultato di questo processo partecipativo durato 18 mesi. L'Alto Adige si impegna quindi ad abbattere i modelli di ruolo e di genere tradizionalmente accettati come convenzionali e le strutture sociali che creano disuguaglianze, a realizzare la parità a tutti i livelli, a garantire a tutti*e i*le cittadini*e dell'Alto Adige la conciliazione tra sfera privata e attività professionale, a colmare le lacune contributive nella vita professionale delle donne, legate alle esigenze familiari e a portare nella società le potenzialità, la creatività e il potere economico delle donne.

L'Alto Adige ha intrapreso in questo modo il percorso verso una società più giusta, in cui tutte le persone godono delle stesse opportunità e possibilità.

Il Comitato direttivo

Il Comitato direttivo: d.s. Arno Kompatscher, Michela Morandini, Ulrike Oberhammer. Donatella Califano e Waltraud Deeg

Introduzione

La parità di genere, quindi, presuppone che si prendano in considerazione gli interessi, le esigenze e le priorità delle donne e degli uomini, riconoscendo la loro diversità. **La parità di genere è un valore fondamentale dell'UE, un diritto fondamentale, una componente fondamentale della crescita economica e un principio chiave del pilastro europeo dei diritti sociali.** La meta è un'Europa in cui le donne e gli uomini, le ragazze e i ragazzi, in tutta la loro diversità, siano libere*i di perseguire le loro scelte di vita, abbiano pari opportunità di realizzarsi e possano, in ugual misura, partecipare alla società.

Su internet, i motori di ricerca forniscono una varietà di definizioni e parole chiave sulla parità di genere. Il termine inglese *gender equality* descrive l'effettiva **parità dei generi** o delle **identità di genere** in termini legali e in riferimento al loro potenziale di sviluppo personale e professionale in una società (**pari opportunità**). La parità come espressione di **giustizia sociale** porta a una partecipazione paritaria e alle opportunità di sviluppo personale. La parità di genere crea quindi anche la **libertà** e lo spazio sociale per realizzare stili di vita individuali.

Nella letteratura accademica e di ricerca più recente, il termine *parità di genere* si riferisce all'uguale diritto alla parità di uomini, donne e persone **non-binarie**. Il Piano d'azione per la parità di genere Alto Adige ÆQUITAS è il primo documento che descrive obiettivi e misure concrete per la realizzazione della *parità tra donne e uomini*, che non devono, però, essere valutati*e in modo riduttivo, **perché in una società basata sulla parità c'è posto per tutti*e, indipendentemente dal genere, dall'età e dal modo di vivere.**

La parità di genere nel contesto nazionale e internazionale

Quest'introduzione elenca importanti linee guida, strategie e disposizioni di legge a livello internazionale, europeo e nazionale. L'elenco non ha pretese di esaustività e delinea, a grandi linee, il quadro di riferimento delle iniziative della Provincia Autonoma di Bolzano per la parità di genere.

L'**"Agenda ONU 2030:17 obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite"** è un programma d'azione per la promozione di pace e benessere sostenibili e per la tutela del pianeta. Dal 2016, tutti i Paesi del mondo stanno lavorando per trasformare la visione condivisa di lotta alla povertà e riduzione delle disuguaglianze in piani di sviluppo nazionali. **L'obiettivo 5 dell'Agenda ONU 2030 chiede a tutti i Paesi il raggiungimento della parità di genere e di garantire l'autodeterminazione delle donne e delle ragazze.**

La strada per un'equa partecipazione, però, è ancora lontana. Il Forum economico mondiale (WEF) rileva annualmente nel *Global Gender Gap Report* i progressi compiuti dai singoli Paesi in termini di parità di genere. Nel 2022, l'Italia si è piazzata al 63° posto (su 146). **Il WEF ha calcolato che, a livello globale, uomini e donne raggiungeranno la parità di opportunità, diritti e stipendi tra 132 anni.** [1]

La **Carta europea per l'uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale** è destinata agli enti locali e regionali d'Europa e li invita a firmarla, a prendere pubblicamente posizione

sul **principio della parità fra donne e uomini** e ad attuare, sul proprio territorio, gli impegni definiti nella Carta. Per assicurare la messa in atto degli impegni, ogni firmatario deve redigere un Piano d'azione per la parità di genere che fissi le priorità, le azioni e le risorse necessarie alla sua realizzazione.

La Carta è stata redatta nell'ambito del progetto (2005-2006) realizzato dal **Consiglio dei Comuni e delle Regioni d'Europa** in collaborazione con numerosi partner. Il progetto è stato sostenuto dalla Commissione europea nell'ambito del 5° Programma d'azione comunitario per la parità tra donne e uomini. [2]

La **Carta europea per l'uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale comprende i seguenti obiettivi strategici**:

1. Pari partecipazione alla vita lavorativa
2. Pari partecipazione ai processi decisionali
3. Lotta contro la violenza specifica di genere
4. Eliminazione degli stereotipi di genere
5. Parità di genere nella distribuzione delle risorse

In accordo con le linee guida e le strategie dell'Unione Europea, il governo italiano ha redatto la sua prima **"Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021-2026"**. Il documento contiene un sistema valoriale, che traccia la via per le misure politiche per il raggiungimento della parità tra uomini e donne. La Strategia afferma che l'Italia deve diventare un Paese moderno in cui le persone di ogni genere, età e provenienza abbiano le stesse opportunità di sviluppo e realizzazione personale e professionale. [3]

La strategia nazionale prevede che tutte le persone debbano godere di pari trattamento e avere lo stesso accesso all'istruzione e al lavoro:

1. **Lavoro**: È necessario un mondo del lavoro più equo, con le stesse opportunità di carriera per tutti, competitivo e flessibile. Le donne devono essere supportate nel lavoro retribuito, i genitori devono essere aiutati nella conciliazione tra lavoro e famiglia e l'imprenditoria femminile deve essere sostenuta, soprattutto nel settore dell'innovazione. Questo permetterà al tasso di occupazione femminile di crescere. Le donne, inoltre, devono trovare spazio nelle professioni convenzionalmente considerate tipicamente maschili e i lavori considerati tipicamente femminili devono essere resi più attrattivi per gli uomini.
2. **Reddito**: Il divario retributivo di genere deve essere ridotto, garantendo alle donne una partecipazione equa al mercato del lavoro. La loro permanenza nel lavoro retribuito viene rafforzata sostenendole nei compiti di cura, valorizzando le loro competenze e riconoscendo uguale retribuzione per uno stesso lavoro.
3. **Competenze**: Donne e uomini hanno le stesse competenze. Questi talenti individuali devono trovare equamente posto in tutte le branche del sapere, soprattutto

1 Global Gender Gap Report 2022

2 Carta europea per l'uguaglianza e le parità delle donne e degli uomini nella vita locale

3 Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021-2026

“Parità di genere non significa che donne e uomini sono uguali, ma che i loro diritti, doveri e opportunità non dipendono dal fatto che siano nati maschi o femmine.”

EIGE, Istituto europeo per l’uguaglianza di genere

in matematica e nelle discipline tecnico-scientifiche. Le barriere culturali e gli stereotipi di genere devono essere superati e si deve assicurare un'equa rappresentanza di uomini e donne nel mondo accademico. Al contempo, è necessario eliminare qualsiasi attribuzione di competenze di genere specifiche.

4. **Tempo**: È necessaria un'equa distribuzione tra donne e uomini del lavoro non retribuito di cura e assistenza dei*lle figli*e e dei*lle familiari non autosufficienti. È necessario, inoltre, promuovere la genitorialità attiva. Su tutto il territorio nazionale va garantita un'assistenza alla prima infanzia di alta qualità, finanziariamente accessibile e capillare.
5. **Potere**: È necessaria la parità di genere nelle posizioni dirigenziali e di vertice in ambito economico, politico, sociale e culturale – nella rappresentanza e nella leadership. Si deve promuovere l'attività di formazione e aggiornamento. C'è bisogno di un ampio insieme di talenti, in cui donne e uomini siano equamente rappresentati*e.

A livello nazionale, merita una particolare menzione il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, **"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"**. Il decreto persegue l'obiettivo di "eliminare ogni discriminazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza o come scopo di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo". [4]

Il **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza PNRR 2021** fa parte del piano di ripresa "Next Generation EU", per rilanciare l'economia europea dopo la crisi pandemica. Il PNRR comprende un pacchetto di misure, riforme e investimenti per il periodo di tempo 2021-2026. Tra questi sono previsti **360 milioni di euro** per la promozione e il sostegno dell'**imprenditoria femminile**. I **contributi** e i **prestiti** a tasso agevolato o a tasso zero sono destinati a sostenere principalmente le piccole imprese e le start-up guidate da donne. [5]

Gli obiettivi strategici per la parità di genere in Alto Adige

L'8 marzo 2010, il Consiglio della Provincia Autonoma di Bolzano ha approvato la Legge provinciale n. 5, **"Parificazione e promozione delle donne"**. Obiettivo della legge era – ed è – promuovere la parificazione fra donne e uomini in ogni ambito sociale, rimuovere gli svantaggi esistenti e rendere più compatibili famiglia e lavoro per le donne e gli uomini.

Nell'ambito delle strategie europee e nazionali, sottoscrivendo in data 30 ottobre 2021 la **Carta europea per l'uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale**, la Provincia Autonoma di Bolzano ha assunto l'impegno vincolante di raggiungere nella pratica un'effettiva parità di genere – con l'elaborazione di un **Piano d'azione per la parità di genere per l'Alto Adige** – e di combattere con fermezza le disuguaglianze sociali, politiche, economiche e culturali.

4 Codice delle pari opportunità

5 PNRR

Il Piano d'azione per la parità di genere Alto Adige ÆQUITAS comprende otto Campi d'azione:

1. Lavoro, Occupazione ed Economia
   1.1. Reddito
   1.2. Tempo/Cura
   1.3. Lavoro
2. Sicurezza e tutela dalla violenza
3. Formazione e educazione
4. Salute
5. Parità nella politica e partecipazione delle donne in tutti i settori
6. Sicurezza sociale
7. Iniziative contro gli stereotipi di genere
8. Parità di genere nei media

Un ampio processo di partecipazione
Per elaborare i contenuti del Piano d'azione per la parità di genere negli otto Campi d'azione, sono stati*e messi*e in rete e invitati*e a partecipare gli attori e le attrici rilevanti della società altoatesina. Sono state create sinergie e, secondo il principio "bottom-up" – volutamente scelto –, sono state sviluppate misure volte a promuovere una vita, un lavoro e un essere, che siano trasparenti e sensibili al genere.

"Quello che ha un effetto per tante persone, deve essere il risultato del lavoro di tante persone."

Sabine Fischer

Nel 2020, la **Commissione provinciale per le pari opportunità per le donne** ha proposto il Piano d'azione per la parità di genere ÆQUITAS per l'Alto Adige e da allora – insieme al Presidente della Provincia Arno Kompatscher – lo ha attivamente sostenuto e ne ha accompagnato la realizzazione.

Il **Comitato direttivo**, il più alto organo decisionale, è formato dal Presidente della Provincia Arno Kompatscher, dalla Vicepresidente della Provincia Waltraud Deeg, dalla Presidente della Commissione provinciale per le pari opportunità per le donne Ulrike Oberhammer, dalla Vicepresidente della Commissione provinciale per le pari opportunità per le donne Donatella Califano e dalla Consigliera di parità Michela Morandini.

La **direzione dell'intero progetto** è stata affidata al Servizio donna dell'amministrazione provinciale, in collaborazione con la società di consulenza Fischer Consulting S.n.c. Esperti*e, dipendenti di organizzazioni e aziende e parti interessate, coordinati*e dai*lle dirigenti dell'amministrazione provinciale, hanno partecipato ai **gruppi di lavoro**.

Il **Sounding Board** è stato un ulteriore organismo di riflessione, che ha fornito riscontri ai risultati dei gruppi di lavoro. Il Sounding Board è formato da rappresentanti di organizzazioni femminili e di altre organizzazioni che lavorano sui temi della parità di genere, dai*lle responsabili del Consiglio dei Comuni, da rappresentanti dei sindacati e delle associazioni di categoria operanti in ambito economico.

Rappresentanti politici*che sono stati invitati*e – e coinvolti*e – a fornire feedback ai gruppi di lavoro e, così facendo, hanno

contribuito attivamente alla realizzazione del Piano d'azione per la parità di genere.

A ottobre 2021, in occasione di un primo grande evento pubblico, persone interessate a contribuire al progetto si sono fatte avanti. Ciascun gruppo di lavoro si è riunito cinque volte e ha raccolto idee, le ha affinate e discusse, fino ad arrivare alle tre misure prioritarie proposte nel Piano d'azione.
Per l'attuazione delle misure sono state indicate le persone e le istituzioni responsabili, gli indicatori per rilevare il loro successo, il tempo necessario per la loro realizzazione e il budget previsto (esclusi i costi per il personale dell'amministrazione provinciale).
A conclusione di ciascun documento, sono state aggiunte ulteriori idee e proposte da realizzare in futuro.

I risultati dei gruppi di lavoro sono stati integrati dal Sounding Board e dai*lle rappresentanti politici*che e approvati dal Comitato direttivo.
In occasione di un grande evento pubblico, avvenuto a Bolzano a settembre 2022, e in occasione di altri sette incontri avvenuti in tutto il territorio, nelle diverse comunità comprensoriali, tra ottobre e dicembre 2022, le misure elaborate nei gruppi di lavoro sono state presentate e ulteriormente affinate.

Il sito web www.aequitas.bz.it è stato costantemente aggiornato e le persone coinvolte nel progetto hanno ricevuto regolarmente una newsletter con le informazioni e i passi più importanti.

L'ampio processo di partecipazione ha evidenziato l'opinione e il sentire della cittadinanza, ha sottolineato la necessità di cambiamenti urgenti e ha contribuito, al contempo, alla sensibilizzazione del pubblico. Nell'estate del 2023, il Piano d'azione per la parità di genere è stato presentato alla Giunta provinciale.

Questo documento deve essere considerato come una base e viene gestito in modo dinamico: richieste o misure che non siano state prese in considerazione a sufficienza o che non siano state incluse possono essere comunicate al Servizio donna, con sede a Bolzano:
Tel. +39 0471 416 970
E-Mail: serviziodonna@provincia.bz.it

STESSE
ATTIVITÀ.
STESSE
PRESTAZIONI.

STESSO
RICONOSCIMENTO?

LAVORO, OCCUPAZIONE ED ECONOMIA

æ 1

“La parità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione.”

Carta dei diritti fondamentali dell’Unione Europea del 18.12.2000

1. Parità negli ambiti Lavoro, Occupazione ed Economia

A livello internazionale, merita una menzione particolare **l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL)**, fondata nel 1919 e dal 1946 prima agenzia specializzata delle Nazioni Unite. È responsabile dello sviluppo e dell'attuazione degli standard internazionali in materia di lavoro e diritti sociali. L'OIL è l'unica fra tutte le organizzazioni del sistema multilaterale delle Nazioni Unite ad avere una struttura tripartita dove i rappresentanti dei governi, delle organizzazioni dei datori di lavoro e dei sindacati siedono insieme in tutti gli organi.

L'obiettivo fondamentale dell'OIL è stabilito nella sua costituzione del 1919: garantire la pace nel mondo migliorando le condizioni di lavoro e di vita di tutte le persone.

Gli scopi e gli obiettivi sono stati ribaditi nella Dichiarazione di Filadelfia del 1944, in particolare ampliando il Principio di uguaglianza, che fino a quel momento non aveva avuto un grande peso nelle organizzazioni internazionali. La Dichiarazione ha affermato che: "Tutti gli esseri umani, indipendentemente dalla razza, dalla religione e dal sesso a cui appartengono hanno il diritto di tendere al loro progresso materiale ed al loro sviluppo spirituale in condizioni di libertà, di dignità, di sicurezza economica, e con possibilità eguali." [1]

1 ILO – origine e mandato

2. L'Alto Adige e il Campo d'azione Lavoro, Occupazione ed Economia

La famiglia e i modelli di ruolo tradizionali caratterizzano ancora oggi l'Alto Adige. Anche se le donne sono sempre più impegnate nelle attività lavorative retribuite, è il reddito degli uomini a essere considerato come la fonte di sostentamento primario delle famiglie. Sono soprattutto le donne a occuparsi dei*lle figli*e, del lavoro domestico e di cura. Di conseguenza il loro reddito, le loro possibilità di carriera

e la loro copertura previdenziale ne risentono. Chi dipende dal*la proprio*a partner, a lungo termine ha più probabilità di vivere in condizioni di marginalità e povertà.

Una parità di genere equilibrata anche in ambito economico è una caratteristica fondamentale di ogni società di successo. Donne e uomini devono potere provvedere a sé stessi*e ed essere economicamente indipendenti. È importante che le donne e gli uomini siano coinvolti*e in misura uguale alla vita lavorativa e si occupino insieme della famiglia e del lavoro di assistenza e cura.
Molti uomini si dedicherebbero volentieri di più all'educazione dei*lle figli*e e all'assistenza dei*lle familiari non autosufficienti. A questo scopo il mondo del lavoro, soprattutto nel settore privato, deve garantire più offerte e misure che consentano loro di svolgere il proprio ruolo all'interno della famiglia e permettano la conciliazione tra cura e assistenza dei*lle figli*e e il proprio lavoro.

Poiché il Campo d'azione "Lavoro, Occupazione ed Economia" è molto complesso, è stato suddiviso in tre ambiti tematici:

1.1 Reddito
1.2 Tempo/Cura
1.3 Lavoro

REDDITO

STESSE
MANSIONI.
STESSO
CARICO
DI LAVORO.

STESSO
STIPENDIO?

"Eliminiamo le disuguaglianze nell'occupazione, con un'attenzione particolare alla retribuzione, e garantiamo uno sviluppo professionale equilibrato e opportunità di carriera per donne e uomini."

1. Parità nell'ambito Reddito

Quando si tratta di soldi, è meglio essere uomini. Il divario retributivo di genere è un campo complesso e ampio e rappresenta solo la punta dell'iceberg della disparità occupazionale tra uomini e donne. L'Istituto Promozione Lavoratori AFI-IPL e l'Istituto provinciale di statistica ASTAT calcolano annualmente i salari di lavoratori e lavoratrici del settore pubblico e privato sulla base dei dati dell'Istituto nazionale della previdenza sociale INPS. Le statistiche aggiornate dell'ASTAT del 2020, pubblicate a ottobre 2022 mostrano un elevato divario retributivo tra uomini e donne: **in Alto Adige il Gender Pay Gap tocca il 16,3 percento nel settore privato e il 17,2 percento nel settore pubblico.** [1]

1 Il Gender Pay Gap nel lavoro dipendente - 2020

Il divario retributivo di genere aumenta con l'età e dipende da diversi fattori, alcuni di natura individuale, altri di natura sociale. A livello individuale, giocano un ruolo fondamentale i percorsi formativi di ragazzi e ragazze e le successive scelte professionali, spesso determinate da stereotipi di genere radicati. Le ragazze e le donne scelgono spesso professioni più conciliabili con la famiglia o affini alle competenze che la società assegna loro, come le professioni sociali e di cura o l'educazione e l'insegnamento. A livello individuale, ancora oggi sono le madri a svolgere la maggior parte dei compiti legati all'educazione dei*lle figli*e e a ridurre le loro ore di lavoro in seguito alla nascita di un*a figlio*a. Nel lavoro retribuito fanno fatica a conciliare gli straordinari, i viaggi e i corsi di formazione più lunghi. Spesso le donne non si candidano per posizioni con incarichi di responsabilità, perché il peso dell'attività retribuita si somma al lavoro di cura e di educazione non retribuito. A questo si aggiunge il fatto che spesso le donne sottovalutano le proprie capacità, stabiliscono aspettative salariali e colloqui per posizioni di lavoro di livello basso – a causa della mancanza di trasparenza sulle retribuzioni – e perdono la possibilità di fare carriera.

Sebbene il divario retributivo di genere si realizza a livello individuale, presenta sempre una dimensione sociale. Essa è legata a una concezione convenzionale dei ruoli di genere, consolidata nelle aziende dai dirigenti o dai responsabili delle risorse umane, che stabiliscono le opportunità di promozione. Il quadro legislativo gioca un ruolo fondamentale a tutti i livelli. Le singole imprese da sole non riusciranno ad apportare questi cambiamenti. Servono cambiamenti nel sistema e un piano comune dei partner sociali.

Sul piano sociale è necessario introdurre un'attività di sensibilizzazione e diffusione mirata del sapere: le ragazze e le giovani donne devono aver chiaro che è fondamentale essere economicamente indipendenti e, da adulte, percepire un giusto reddito, così da assicurarsi una pensione e non rischiare di incappare nel *Gender Pension Gap* (differenza di reddito pensionistico tra uomo e donna). L'educazione finanziaria deve perciò iniziare quanto prima.

2. Misure legislative, raccomandazioni e iniziative in materia di Reddito

Questa sezione elenca importanti disposizioni e iniziative legali a livello europeo, nazionale e locale. L'elenco non ha la pretesa di essere esaustivo. Altre misure e raccomandazioni qui menzionate sottolineano ulteriori spunti presenti in questo ambito.

Il **Trattato di Roma** del 1957 (Trattato istitutivo della Comunità Economica Europea) ha sancito il diritto alla parità delle retribuzioni tra uomo e donna per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. A livello europeo, la discussione sulla parità di retribuzione è emersa espressamente per la prima volta con la Direttiva n. 2006/54/CE. [2]

2 Direttiva n. 2006/54/CE

Sebbene in questo ambito si siano registrati negli anni progressi costanti, i passi avanti nell'Unione europea sono ancora troppo lenti: in dieci anni il divario retributivo si è ridotto solo del 2,8 percento, mentre nel 2022 il divario retributivo medio di genere ha toccato il 13 percento.
Oltre a puntare all'eliminazione dell'ingiustizia del divario retributivo di genere, è necessario modificare gli squilibri di ordine strutturale della società. Un fattore importante in questo sforzo comune era però ancora assente: la trasparenza retributiva. La trasparenza garantisce da subito l'eliminazione delle storture legate al genere nei sistemi retributivi e consente a lavoratori e lavoratrici di far valere il diritto alla parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

Il 24 aprile 2023 il Consiglio Europeo ha adottato nuove regole sulla trasparenza retributiva. La direttiva dell'UE mira a combattere la discriminazione retributiva e contribuisce a colmare il divario retributivo di genere nell'UE. In base alle nuove norme, le imprese dell'UE sono tenute a fornire informazioni sulle retribuzioni e a intervenire se il loro divario retributivo di genere supera il 5 percento. La direttiva contiene, inoltre, disposizioni in materia di risarcimento per le vittime di discriminazione retributiva e sanzioni, che comprendono ammende per i datori di lavoro che non rispettano le norme. [3]

3 Nuove regole del Consiglio Europeo sulla trasparenza retributiva

La "Carta europea per la parità e l'uguaglianza delle donne e degli uomini nella vita locale" sottolinea il diritto alla parità fra donne e uomini in tutti gli aspetti dell'occupazione, ivi comprese l'organizzazione e le condizioni di lavoro. Sottoscrivendo la "Carta europea per la parità e l'uguaglianza delle donne e degli uomini nella vita locale" in data 30.10.2021, la Provincia Autonoma di Bolzano ha riconosciuto la necessità di eliminare le disuguaglianze in materia di occupazione, con particolare attenzione, tra le altre cose, alla parità di retribuzione per uno stesso lavoro e alla revisione dei sistemi retributivi e pensionistici.

Devono inoltre essere adottati provvedimenti volti ad assicurare in maniera equa e trasparente la promozione e le opportunità di sviluppo della carriera, una rappresentanza equilibrata di donne e uomini a tutti i livelli, l'eliminazione di ogni disparità nei livelli superiori di inquadramento, il superamento della suddivisione di genere nei diversi ambiti lavorativi e la garanzia di un equo reclutamento. [4]

4 Carta europea per l'uguaglianza e le parità delle donne e degli uomini nella vita locale

L'articolo 36 della **Costituzione italiana** stabilisce che il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa.

L'art. 37 afferma che la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale e adeguata protezione. [5]

5 Costituzione della Repubblica italiana

La **Legge del 5.11.2021, n. 162**, stabilisce l'obbligo di rendicontazione della parità retributiva per le aziende con più di 50 dipendenti (su base volontaria anche per le aziende con meno dipendenti) e l'introduzione di una certificazione per la parità di genere: le aziende che ne sono in possesso saranno esonerate dal versamento degli oneri contributivi. In futuro questa certificazione potrebbe anche diventare un prerequisito per la partecipazione a gare d'appalto pubbliche. Fino al 2021, solo le aziende con più di 100 dipendenti erano obbligate a presentare ogni due anni un rapporto sulla situazione del personale al*la Consigliere*a di Parità Regionale (in Alto Adige la Consigliera di parità) (articolo 46 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, Codice delle pari opportunità tra uomo e donna). [6]

6 Legge 5 novembre 2021, n.162

La **Legge provinciale 8 marzo 2010, n. 5 sulla parificazione e sulla promozione delle donne** ha rappresentato un'importante svolta in Alto Adige e costituisce tuttora la base giuridica per l'attuazione e il sostegno finanziario di azioni e iniziative per la parità delle donne, anche in relazione al reddito. [7]

La delibera della Giunta provinciale del 18 aprile 2023, n. 332, "Criteri per gli interventi per progetti di conciliazione per imprenditrici e lavoratrici autonome" prevede la concessione di agevolazioni per offrire a imprenditrici, lavoratrici autonome e libere professioniste – con meno di dieci dipendenti – la possibilità di essere sostituite pro tempore da una persona con esperienza e professionalità nella gestione d'impresa nei momenti in cui si rende necessaria una sospensione dell'attività lavorativa per motivi legati a gravidanza, maternità o esigenze legate alla crescita dei figli. [8]

7 L.p. 8 marzo 2010, n.5

8 Delibera della Giunta provinciale del 18 aprile 2023, n.332

3. L'Alto Adige e il Campo d'azione Reddito

Dal 2010, in occasione dell'**Equal Pay Day**, ogni anno la Commissione provinciale per le pari opportunità per le donne e il Servizio donna organizzano azioni – supportate negli anni da più di 70 organizzazioni partner – per accendere i riflettori sulle differenze retributive tra donne e uomini. La forte spinta alla trasparenza retributiva in Italia dovrebbe incentivare anche le imprese altoatesine a rivedere e a far progredire le proprie politiche aziendali in materia di parità di genere, attraverso la stretta collaborazione tra datori di lavoro e sindacati. Le relazioni della Consigliera di parità, realizzate in collaborazione con l'Istituto Promozione Lavoratori IPL, purtroppo, hanno mostrato che le donne svolgono ancora lavori precari e sono poco rappresentate nelle posizioni di potere. [9]

9 6a indagine sulla situazione occupazionale delle donne nelle grandi imprese altoatesine – Biennio 2018-2019

La pubblicazione del rapporto biennale nell'ambito della legge statale sulla trasparenza porterà alla luce i casi di discriminazione presenti in Alto Adige: questo favorirà la sensibilizzazione della cittadinanza verso questa tematica, la diffusione della cultura della parità e, si spera, il ripensamento delle politiche di retribuzione da parte delle imprese.

Solo allora sarà possibile prevenire la discriminazione in ambito lavorativo, aprire percorsi di carriera alle donne e pareggiare le differenze retributive tra uomini e donne.

Esempi di buone pratiche

Gli esempi di best practice che seguono rappresentano una selezione di iniziative e non hanno pretese di esaustività.

L'Equal Pay Day è un'iniziativa europea volta a sensibilizzare l'opinione pubblica sulla disparità di retribuzione tra uomini e donne. Le donne, pur con la stessa qualifica, guadagnano per lo stesso lavoro meno dei loro colleghi maschi.

La Commissione provinciale per le pari opportunità e il Servizio donna hanno portato questa iniziativa in Alto Adige per la prima volta nel 2010 e ogni anno accendono i riflettori su alcune cause del Gender Pay Gap. In Alto Adige l'Equal Pay Day conta sul sostegno di più di 70 organizzazioni partner. Il portale web della Provincia raccoglie dati statistici, informazioni di base e gli sviluppi attuali in Europa, Italia e Alto Adige. [10]

10 Equal Pay Day

L'Equal Pension Day è un'iniziativa organizzata ogni anno da Pensplan Centrum, in collaborazione con i*le responsabili politici della Regione, le Commissioni pari opportunità e i*le Consiglieri*e di parità delle Province Autonome di Trento e Bolzano. L'iniziativa intende richiamare l'attenzione sulla disuguaglianza tra uomini e donne in materia di pensioni, questo per sottolineare il nesso tra divario retributivo e pensionistico, e per invitare le donne a informarsi in anticipo a riguardo.

Il divario pensionistico di genere si basa sulle differenze nelle esperienze professionali, dovute principalmente al periodo di congedo per maternità, alla cura dei familiari, al lavoro a tempo parziale e alle differenze retributive per uno stesso lavoro. In occasione delle Giornate d'azione vengono fornite informazioni circa le possibilità di previdenza in età avanzata. [11]

11 Equal Pension Day

Business Professional Women-BPW Germany è stata la prima associazione a portare l'Equal Pay Day nelle aree di cultura tedesca. Le donne BPW hanno portato avanti la questione della parità salariale utilizzando approcci innovativi e si sono assicurate il sostegno del Ministero federale della famiglia, degli anziani, delle donne e della gioventù. [12]

12 Equal Pay Day nelle aree di lingua tedesca

La Regione Autonoma Trentino-Alto Adige/Südtirol sostiene le madri e i padri con un contributo economico, per coprire le assenze dal lavoro per la cura e l'educazione dei*lle figli*e piccoli*e. Presupposto per l'erogazione di tale contributo è il versamento dei contributi pensionistici al fondo pensione o a un fondo di previdenza complementare. [13]

13 Contributo per la copertura previdenziale dei periodi di cura ai figli

4. Misure per l’Alto Adige
Reddito

Le misure prioritarie sono

Misura 1. **Trasparenza retributiva, aumento dell’occupazione femminile e dei salari** e migliori opportunità di carriera per le donne

Misura 2. **Formazione permanente e maggiore consapevolezza degli aspetti economici e del valore delle proprie prestazioni**

Misura 3. **Nuova genitorialità e condivisione dei compiti di assistenza dei*lle familiari bisognosi*e di cure**

Misura 1 Trasparenza retributiva, aumento dell'occupazione femminile e dei salari e migliori opportunità di carriera per le donne

Devono essere premiate le imprese che promuovono parità di retribuzione, medesime opportunità di carriera per uomini e donne e orari di lavoro flessibili. Si prevedono incentivi per incrementare il reddito delle donne. Le competenze professionali delle donne, inoltre, devono essere riconosciute attraverso la creazione di una banca dati pubblica.
La **nuova banca dati** si baserà su banche dati già esistenti e conterrà nominativi di donne con diverse qualifiche professionali, capacità dirigenziali e conoscenze specialistiche, elencati in base ai gruppi professionali. Le donne esperte disponibili a rilasciare interviste e a partecipare a dibattiti e discussioni pubbliche sono rese visibili.
La banca dati conterrà inoltre un **registro delle co-manager e delle sostitute** (modello "jolly"). Si svilupperà un concetto per una banca dati da realizzare ex-novo o da adattare, che preveda la gestione dei dati e l'aggiornamento costante.
Si svilupperanno interventi per promuovere **la divulgazione di informazioni relative alla trasparenza retributiva**. Questi includeranno servizi di orientamento professionale, come per esempio check-list per giovani lavoratori*rici e pacchetti informativi volti ad accrescere la consapevolezza per una migliore negoziazione della retribuzione. Le imprese che rendono trasparenti i loro stipendi e le buste paga e quelle con una quota di donne in posizioni apicali superiore alla media, sono favorite nella **promozione economica** con un punteggio più alto.
I **criteri per la concessione degli incarichi pubblici** saranno modificati in tal senso.

Target e sfere d'azione	Target della banca dati e dei servizi di orientamento professionale sono tutti i*le cittadini*e dell'Alto Adige. Le modifiche ai criteri di promozione economica e di concessione degli incarichi pubblici sono rivolte a tutte le imprese pubbliche e private di ogni dimensione. Riconoscendo e dando visibilità alle competenze delle donne, aumentano le loro opportunità di carriera e la consapevolezza del loro "valore di mercato". Una deliberata trasparenza retributiva promuove specificamente le donne nei loro percorsi professionali.
Responsabilità	La Commissione provinciale per le pari opportunità per le donne e il Servizio donna, in collaborazione con la Camera di commercio di Bolzano sono responsabili della realizzazione e dell'attuazione della banca dati e del modello "jolly". Responsabile per le modifiche della promozione economica è la Ripartizione Economia, mentre il compito dell'aggiornamento dei criteri relativi alla concessione degli incarichi pubblici spetta all'Agenzia per i procedimenti e la vigilanza in materia di contratti pubblici di lavori, servizi e forniture (ACP). La Ripartizione Innovazione, l'Ufficio Sviluppo della cooperazione, i comuni e gli enti pubblici sono coinvolti nell'attuazione della misura.
Indicatori	Il successo di questa misura si può valutare sulla base dell'aumento del numero di donne in posizioni dirigenziali e dalle indagini sulla situazione occupazionale delle donne in Alto Adige. Altri indicatori: numero di imprese che ottengono un punteggio più alto, grazie all'adozione della trasparenza retributiva; numero di esperte incluse nella banca dati; aumento del reddito medio delle donne; riduzione del gender pay gap.
Tempi	L'attuazione di questa misura inizierà nel 2024 e proseguirà per cinque anni, fino al 2028.

Misura 2 Formazione permanente e maggiore consapevolezza degli aspetti economici e del valore delle proprie prestazioni

Le donne sviluppano la consapevolezza del proprio valore e del proprio potenziale personale. Si contrasta la violenza economica.
In tutte le comunità comprensoriali gli **sportelli di empowerment per donne** vengono integrati all'interno di strutture già esistenti, appartenenti ad associazioni, cooperative, comuni o enti simili. La prima fase del progetto prevede l'elaborazione di un piano dei servizi e delle formazioni offerte da questo sportello di empowerment. Sarà inclusa nel piano la richiesta di un ritorno al lavoro agevolato dopo il congedo di maternità.
Si prevede di condurre un'**indagine tra le donne lavoratrici** sulle questioni che loro reputano importanti. L'indagine verrà proposta ogni due anni. Sarà potenziata, inoltre, l'**educazione finanziaria** delle donne, verranno offerte lezioni sulla negoziazione salariale e verrà rilanciato **il sostegno specifico all'imprenditoria femminile**.
Ogni due anni è previsto lo svolgimento di un corso di formazione per donne interessate a intraprendere la carriera di imprenditrici. Si veda a questo proposito la Misura 2 del Campo d'azione 1.3 Lavoro.

Target e sfere d'azione	Target di questa misura sono tutte le donne. L'empowerment mirato e la formazione permanente favoriscono l'aumento dell'autostima delle donne – soprattutto per quanto riguarda il valore delle proprie prestazioni – e le incoraggiano a compiere passi importanti per il raggiungimento dell'indipendenza economica e dell'autonomia.
Responsabilità	Responsabili per l'attuazione di questa misura sono la Camera di commercio e, per la realizzazione degli sportelli, la Ripartizione Servizio mercato del lavoro e la Ripartizione Diritto allo studio. Sono coinvolti nella fase di attuazione anche gli Uffici Educazione permanente della Provincia, le istituzioni formative private, le comunità comprensoriali, la Consigliera di parità e la Formazione professionale.
Indicatori	Il successo di questa misura si valuta sulla base della riduzione del tasso di disoccupazione femminile rilevato dall'Istituto provinciale di statistica ASTAT, in collaborazione con l'Ufficio Osservazione mercato del lavoro. La durata media della ricerca di un posto di lavoro da parte delle donne disoccupate, l'aumento del tasso di occupazione femminile, la riduzione del divario retributivo di genere e l'aumento del reddito delle donne costituiscono gli altri indicatori da prendere in esame.
Tempi	L'attuazione di questa misura inizierà nel 2024 e proseguirà per cinque anni, fino al 2028.

Misura 3 Nuova genitorialità e condivisione dei compiti di assistenza dei*lle familiari bisognosi*e di cure

Le misure di conciliazione tra famiglia e lavoro sono estese agli uomini: le donne e gli uomini condividono il lavoro di cura all'interno della famiglia e godono di pari diritti e doveri in materia di genitorialità. I padri vengono sensibilizzati rispetto ai compiti della coppia e ai cambiamenti che la nascita di un*a figlio*a comporta. Questo consentirà di superare gli stereotipi e migliorare le relazioni tra partner.
Una **campagna di sensibilizzazione** sottolinea la necessità di una responsabilità genitoriale condivisa nell'educazione dei*lle figli*e e di un'equa condivisione del lavoro di cura e assistenza.
I contenuti dei corsi di preparazione al matrimonio e al parto vengono aggiornati tenendo presente la concezione di una relazione paritaria priva di stereotipi di genere.
Campagne informative mirano a rendere le donne consapevoli dei propri diritti. Una delle questioni centrali è l'interruzione del lavoro, attualmente consentita solo in caso di assistenza.
I contenuti didattici degli insegnamenti del Polo Universitario delle Professioni Sanitarie Claudiana per ostetriche e altre professionalità nel campo della genitorialità vengono rivisti e adattati.

Target e sfera d'azione	Target di questa misura sono le persone con responsabilità di cura e assistenza dei*lle figli*e. Il passaggio da una rigida divisione dei compiti all'interno della famiglia (fino a oggi prevalente) a una parità tra donne e uomini nella genitorialità e nel lavoro di cura nella famiglia consente di superare gli stereotipi.
Responsabilità	La Ripartizione Politiche sociali e l'Agenzia per la famiglia sono responsabili dell'attuazione di questa misura. La Consulta per la famiglia, i*le consulenti, l'Ufficio matrimonio e famiglia della Diocesi Bolzano Bressanone, l'Azienda Sanitaria dell'Alto Adige, tutte le strutture convenzionate, l'Ordine della Professione di Ostetrica della Provincia di Bolzano, i consultori familiari, gli enti di formazione, la Consigliera di parità, la Commissione provinciale per le pari opportunità per le donne, il Servizio donna, le associazioni e le organizzazioni che lavorano per le famiglie e le comunità comprensoriali sono coinvolte nella sua realizzazione.
Indicatori	Il successo di questa misura si valuta monitorando la percentuale di padri che usufruiscono del congedo di paternità; il numero di padri che percepiscono l'Assegno provinciale al nucleo familiare+; la quota delle donne – e degli uomini – che si licenziano entro il primo anno di vita del*la figlio*a; la variazione della percentuale di uomini che ricorrono alla legge 104/1992 e chiedono permessi o congedi straordinari per grave handicap di uno o più familiari.
Tempi	L'attuazione di questa misura inizierà nel 2024 e proseguirà per cinque anni, fino al 2028.

5. Ulteriori idee relative al Campo d'azione Reddito

Nel 2021, in vista della definizione del Piano d'azione per la parità di genere, il Presidente della Provincia Arno Kompatscher aveva invitato le organizzazioni femminili, i sindacati e i partiti politici rappresentati nella Commissione provinciale per le pari opportunità per le donne a presentare proposte di misure per la parità tra donne e uomini. Nell'ambito dei gruppi di lavoro dei diversi Campi d'azione del Piano d'azione per la parità di genere, degli incontri distrettuali dell'autunno 2022, del Sounding Board e dell'organo dei*lle rappresentanti politici*che, sono emersi ulteriori suggerimenti per il Piano d'azione per la parità di genere. Alcuni di questi sono stati incorporati nelle misure prioritarie. Altre raccomandazioni sono raggruppate nell'elenco che segue e serviranno da input per future considerazioni e misure nel Campo d'azione Reddito o in altri Campi d'azione.

- Sono necessari interventi per individuare più efficacemente i contratti a tempo parziale "falsi".
- Una serie di analisi approfondite deve fare emergere gli elementi che impediscono alle donne di perseguire un'attività lavorativa retribuita.
- Alcuni profili professionali considerati ancora oggi come tipicamente femminili – per esempio nel settore della formazione o della cura e assistenza – necessitano di una migliore retribuzione.
- Il settore pubblico deve dare l'esempio ed evitare qualsiasi discriminazione di reddito.
- Introduzione del Gender Budgeting nell'amministrazione pubblica.
- Servono campagne di sensibilizzazione per orari di entrata e uscita flessibili nel settore pubblico e privato.
- Le "quote rose" devono essere applicate, deve essere facilitato l'accesso delle donne ai livelli dirigenziali.
- Il job splitting dovrebbe essere possibile anche per chi occupa posizioni di vertice.

TEMPO/CURA

STESSE
RISORSE.
STESSE
RESPONSABILITÀ.

STESSI
DOVERI?

1:2

“Rendiamo possibile la conciliazione tra lavoro, vita sociale e sfera privata grazie a servizi di assistenza all’infanzia di alta qualità, a prezzi accessibili e inclusivi per tutti e garantiamo la possibilità di curare i propri familiari potendo contare su modelli di lavoro flessibili.”

1. Parità di genere nell’ambito Tempo/Cura

Il tempo struttura la nostra vita e il nostro essere, è distribuito in modo vario, anche se tutti e tutte hanno a disposizione 24 ore al giorno. **Una società equa garantisce a tutti i suoi membri tempo sufficiente da dedicare all’attività lavorativa, al lavoro familiare e di cura, all’impegno sociale, alla cultura, alla politica e alla formazione.** Conciliare sfera privata e lavoro in modo armonioso è particolarmente impegnativo per le donne e gli uomini che affrontano quel particolare periodo della vita in cui si concentrano la conclusione della propria formazione e l’inizio di una carriera, si intraprende una relazione di coppia, magari iniziando ad accarezzare l’idea di formare una famiglia. Le persone “a corto di tempo” sono soprattutto genitori, genitori single, badanti e categorie professionali a bassa retribuzione che spesso hanno bisogno di un secondo lavoro. I bassi tassi di natalità e una società sempre più anziana richiedono più lavoro di cura. Sono ancora oggi principalmente le donne a farsi carico del lavoro di assistenza e cura. Questo determina un’enorme pressione su di loro, a causa del parallelo aumento della loro presenza nelle occupazioni retribuite.

A differenza del lavoro retribuito, purtroppo l’assistenza e la cura sono considerate improduttive e vengono pagate meno. Questa situazione porta a sviluppi decisamente negativi. Donne e uomini necessitano di fasce orarie flessibili in cui poter interrompere la propria attività lavorativa o di una riduzione temporanea della stessa, per poter dedicare tempo alla cura e all’assistenza, alla formazione e alla cura di sé. I compiti di assistenza ai*lle bambini*e e alle persone anziane non possono essere interamente esternalizzati. Inoltre, rimangono comunque in gran parte da gestire all’interno della famiglia a causa della relazione e del legame tra le persone. La carenza di tempo a disposizione ha un’influenza anche sulla democrazia: le donne, a cui viene assegnato il lavoro di cura in base al genere, non dispongono di tempo a sufficienza per impegnarsi nella politica e nella società.

Alle donne non deve essere impedita la partecipazione alla vita della società, perché costrette a farsi carico dell'educazione dei figli e del lavoro di cura. Se sono solo gli uomini a plasmare la società, significa che le preoccupazioni e le prospettive delle donne non vengono prese sufficientemente in considerazione. Sono quindi necessari incentivi per una sicurezza sociale e finanziaria per il tempo da dedicare alla cura e una divisione equa tra uomini e donne in questo ambito.

Il Campo d'azione Tempo/Cura affronta in particolare le sfide per le famiglie con figli*e. L'argomento è molto complesso, molti aspetti devono ancora essere analizzati a fondo e i diversi approcci alle possibili soluzioni e azioni devono essere discussi in maniera approfondita. Il tema dell'assistenza e della cura delle persone vulnerabili e/o anziane è stato affrontato solo parzialmente nel Campo d'azione 1.2, anche se resta una materia prioritaria e verrà affrontata in maniera più approfondita nel Campo d'azione 6 "Sicurezza sociale".

2. Misure legislative, raccomandazioni e iniziative in materia di Tempo/Cura

Questa sezione elenca importanti disposizioni e iniziative legali a livello europeo, nazionale e locale. L'elenco non ha la pretesa di essere esaustivo. Altre misure e raccomandazioni qui menzionate sottolineano ulteriori spunti presenti in questo ambito.

La "Carta europea per la parità e l'uguaglianza delle donne e degli uomini nella vita locale" sottolinea all'articolo 16 – "Assistenza all'infanzia" – che un'assistenza all'infanzia di alta qualità e a prezzi accessibili, aperta a tutti i genitori e a chi è coinvolto

nell'educazione di bambini e bambine, deve promuovere l'uguaglianza di genere e permettere ai genitori di conciliare lavoro, vita sociale e vita privata. In questo modo sia la comunità, sia la società vengono rafforzate. L'articolo 17, "Cura dei familiari a carico", menziona, oltre alla cura dei*lle figli*e, quella di altri membri della famiglia, che è svolta in modo sproporzionato dalle donne. Le persone che si isolano socialmente a causa dell'attività di cura hanno bisogno di sostegno. Occorre opporsi agli stereotipi secondo cui la cura è compito delle donne. Con la firma della "Carta europea per la parità e l'uguaglianza delle donne e degli uomini nella vita locale", la Provincia Autonoma di Bolzano si è impegnata a dare priorità all'assistenza all'infanzia in Alto Adige, a fornire un numero sufficiente di servizi dedicati e a contrastare l'immagine stereotipata della cura dei bambini come compito esclusivamente femminile. [1]

1 Carta europea per l'uguaglianza e le parità delle donne e degli uomini nella vita locale

A livello nazionale, **il decreto legge dell'11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) e il decreto legge del 26 marzo 2001, n. 151 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità)** sono i riferimenti normativi che si occupano princi-palmente dell'ambito Tempo/Cura. La prima fonte definisce come discriminazione – e proibisce – "ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive". Il Testo Unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, invece, mira a rendere più semplice conciliare vita privata e sfera professionale per i genitori che lavorano. [2 / 3]

2 Codice delle pari opportunità

3 Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità

La **“Strategia Nazionale per la Parità di Genere”** (2021-2026), alla dimensione “Tempo”, dichiara che devono essere predisposte misure per promuovere la condivisione delle responsabilità genitoriali. Tra le altre cose, si prevede l’applicazione del congedo parentale per i padri, anche in caso di lavoro autonomo. Il piano asili nido, che rientra nel Piano di ripresa e resilienza italiano, mira a garantire un’offerta più ampia di servizi per bambini*e da 0 a 3 anni. Le grandi imprese sono incoraggiate a creare asili aziendali. A questo scopo, sono previste agevolazioni fiscali. Le possibilità di detrazione fiscale per servizi di assistenza ai*lle bambini*e piccoli*e, ai parenti e alle persone con disabilità saranno riviste. Gli orari scolastici devono essere prolungati, i servizi pomeridiani, i servizi di mensa e l’offerta di attività extrascolastiche devono essere ampliate. [4]

4 Strategia Nazionale per la Parità di Genere

Le misure del **PNRR “Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”** (2021) sollecitano un pacchetto completo di regole per sostenere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Ciò dovrebbe avvenire garantendo l’accesso a servizi di assistenza all’infanzia di qualità e di lunga durata. [5]

5 PNRR

La Legge provinciale del 17 maggio 2013, n. 8, (Sviluppo e sostegno della famiglia in Alto Adige) comprende misure per sostenere le famiglie in una fase iniziale e per aiutare i genitori nella loro relazione di coppia e nelle loro competenze educative. Vita familiare e lavorativa devono conciliarsi meglio e le famiglie devono essere sostenute economicamente. Vengono sostenuti i nuclei familiari e i singoli membri di una famiglia, si considerano i diversi modi di vivere e le diverse fasi della vita e vengono sostenute in modo particolare le famiglie con figli*e a carico. [6]

6 L.p. 17 maggio 2013, n. 8

Il Piano di promozione per la famiglia del 2021 presenta linee guida per lo sviluppo e la promozione delle famiglie in Alto Adige. Individua campi d’azione e misure nel settore familiare e mostra modalità di sostegno concrete per le famiglie altoatesine. [7]

7 Piano di promozione per la famiglia

Il decreto attuativo “Linee guida per l’organizzazione e il coordinamento di tempi e spazi a misura di famiglia a livello provinciale, comprensoriale e comunale”, del Presidente della Provincia del 29 marzo 2021, n. 11, delega le politiche temporali all’amministrazione comunale. I comuni si fanno carico del coordinamento, della pianificazione e dell’attuazione delle misure di politica temporale. [8]

8 Decreto del Presidente della Provincia 29 marzo 2021, n. 11

La delibera della Giunta provinciale del 18 aprile 2023, n. 332, “Criteri per gli interventi per progetti di conciliazione per imprenditrici e lavoratrici autonome” prevede la concessione di agevolazioni per offrire a imprenditrici, lavoratrici autonome e libere professioniste – con meno di dieci dipendenti – la possibilità di essere sostituite pro tempore da una persona con esperienza e professionalità nella gestione d’impresa nei momenti in cui si rende necessaria una sospensione dell’attività lavorativa per motivi legati a gravidanza, maternità o esigenze legate alla crescita dei figli. [9]

9 Delibera della Giunta provinciale del 18 aprile 2023, n.332

3. L'Alto Adige e il Campo d'azione Tempo/Cura

In Alto Adige sono ancora oggi soprattutto le donne a farsi carico dell'assistenza e della cura di bambini e bambine. Questo è quanto emerge dallo studio sulle famiglie elaborato tra ottobre e dicembre 2021 dall'ASTAT in collaborazione con l'Agenzia per la Famiglia. Come già per lo studio delle famiglie del 2016, anche questa indagine evidenzia che i*le bambini*e sono accuditi*e principalmente dalla madre o da entrambi i genitori in egual misura.

Solo nel 10 percento dei casi presi in esame è il padre a occuparsi principalmente dei*lle figli*e. Lo studio afferma anche che i padri si sentono molto più coinvolti di quanto le madri percepiscano.

La collaborazione dei padri cresce di pari passo con il titolo di studio dei genitori ed è più spiccata tra i genitori di madrelingua italiana che tra quelli di madrelingua tedesca. I nonni e le nonne sono un sostegno fondamentale per le famiglie. Secondo lo studio sulle famiglie, i*le dipendenti del settore privato, di lingua italiana e di altre lingue parlate in Alto Adige, chiedono con urgenza più strutture per l'infanzia per bambini*e e giovani, in particolare nei periodi di ferie scolastiche e al di fuori dell'orario scolastico. Richiedono, inoltre, più posti a disposizione e orari di apertura più ampi e flessibili nei servizi per la prima infanzia e negli asili nido, più assistenza per i compiti a casa, una maggiore offerta di scuole a tempo pieno e di servizi mensa, anche nei casi in cui il rientro pomeridiano non è previsto.

In Alto Adige, prendendo in esame la fascia d'età compresa tra i 18 e i 64 anni, nell'autunno 2021 erano occupati*e l'85 percento degli uomini e il 69 percento delle donne. Quasi la metà delle donne occupate (44 percento) e solo il 6 percento degli uomini lavorava a tempo parziale. Tra le donne occupate con figli fino a 13 anni, sette su dieci lavoravano a tempo parziale, perché avevano espresso il desiderio di potersi occupare meglio dei loro figli. [10]

10 Indagine sulla famiglia in Alto Adige - 2021

Esempi di buone pratiche

Gli esempi di best practice che seguono rappresentano una selezione di iniziative e non hanno pretese di esaustività.

“FamilyPlus – Familie leben, vivere la famiglia, viver la familia”, strumento per i comuni a misura di famiglia, è un audit per i comuni dell’Alto Adige che mira a rafforzare l’accoglienza familiare e la qualità della vita di famiglie, bambini*e, giovani e anziani*e. Attraverso un processo di qualità standardizzato con obiettivi concreti e interventi a favore delle famiglie, è necessario sviluppare una politica familiare duratura a livello locale: in questo modo le famiglie potranno godere di condizioni adeguate a seconda delle situazioni e in tutti gli ambiti della vita, oggi e domani. Nel 2021 sono stati avviati i primi progetti pilota nei Comuni di Scena, Marebbe, Vipiteno, San Martino In Badia e Naturno, che nel 2022 sono stati certificati con questo audit. [11]

Introdotta nel 2004, **audit famigliaelavoro** è una certificazione che attesta il grado di attenzione verso le famiglie da parte delle aziende con un marchio di qualità riconosciuto a livello europeo e uno strumento di management per una politica del personale sostenibile e attenta alle esigenze delle famiglie. Il processo di sviluppo graduale, che prevede il supporto professionale di auditor formati, è stato implementato con successo da più di 100 datori di lavoro in Alto Adige in oltre dieci anni. [12]

11 FamilyPlus – Familie leben, vivere la famiglia, viver la familia

12 Audit famigliaelavoro

4. Misure per l'Alto Adige Tempo/Cura

Le misure prioritarie sono

Misura 1. Elaborazione di un concetto per un modello di **"scuola come luogo di vita", aperta tutto l'anno**

Misura 2. Elaborazione di un concetto per un **modello di assistenza all'infanzia aperto tutto l'anno**

Misura 3. Riduzione del carico per le famiglie, rendendo **più flessibili gli orari di lavoro**

Misura 1 Concetto per un modello di “scuola come luogo di vita”

Si elabora un concetto per un modello di accompagnamento e di assistenza per i*le bambini*e e i*le giovani tra i 6 e i 15 anni, che sia orientato in funzione dei bisogni e sia aperto tutto l’anno. Esso viene compreso nell’idea di “scuola come luogo di vita”, con tempi coordinati tra i vari livelli di assistenza e formazione, nonché tra i singoli fornitori di tali servizi. In tal senso, si presta attenzione al passaggio tra le fasce di età 0-6 anni e 6-15 anni.

L'obiettivo è ampliare offerte istituzionali formative e sociopolitiche che coniughino istruzione, assistenza e educazione, in funzione dei bisogni esistenti. Famiglie e genitori vengono dunque alleggeriti e supportati da modelli che prevedono un sostegno per l'intera giornata. Gli adulti potranno essere così maggiormente impegnati in un'attività lavorativa retribuita, mentre i*le bambini*e verranno affiancati*e nello svolgimento dei compiti nel corso dell'assistenza pomeridiana. Si rende possibile, inoltre, il loro sostegno individuale e un’ampia offerta di contenuti didattici e forme di apprendimento. La compatibilità tra vita privata e attività lavorativa e le opportunità di impiego e di carriera per le donne pertanto aumenteranno. Sarà possibile il lavoro pomeridiano a tempo parziale, che favorirà una crescita del valore aggiunto e del reddito delle famiglie. Il profilo professionale degli*lle insegnanti diviene più appetibile per tutti i generi.

Target e sfere d’azione	Modelli di accompagnamento e assistenza aperti tutto l'anno offrono maggiori opportunità a genitori, personale insegnante e educativo, nonché a studenti e studentesse. Periodi di assistenza più lunghi creano maggiori opportunità educative e di sostegno da cui i*le bambini*e possono trarre beneficio. Si prevede il coinvolgimento di organizzazioni esterne di supporto e professionalità del mondo del lavoro. Il servizio mensa sarà offerto indipendentemente dalla frequenza scolastica pomeridiana. Le famiglie possono contare su un’ampia offerta didattica e di assistenza e pianificare meglio il proprio tempo.
Responsabilità	Responsabili dell’attuazione di questa misura sono le Direzioni Istruzione e Formazione dei tre gruppi linguistici e l’Agenzia per la Famiglia. Il mondo della scuola agirà in coordinamento con i comuni, le organizzazioni private, le associazioni e le scuole di musica.
Indicatori	Il successo di questo intervento si misura nei modelli di scuola a tempo pieno approvati, che tutti i soggetti interessati possono sostenere e che vengono adottati in funzione dei bisogni esistenti, soprattutto nelle scuole di lingua tedesca. Il numero delle mense cresce su tutto il territorio provinciale.

Misura 2 Concetto per un modello di accompagnamento e assistenza all'infanzia aperto tutto l'anno

Si elabora un concetto per un modello di accompagnamento e di assistenza per i*le bambini*e tra 0 e 6 anni, che sia orientato in funzione dei bisogni e sia aperto tutto l'anno, con tempi coordinati tra i vari livelli di assistenza e formazione, nonché tra i singoli fornitori di tali servizi. L'obiettivo è quello di fornire offerte formative e sociopolitiche, di tipo istituzionale e complementare, che sappiano coniugare assistenza e formazione. Un'assistenza, una formazione e un'educazione della prima infanzia flessibili e di qualità sono fondamentali per i genitori che lavorano. Con questi nuovi modelli, i genitori sanno che i*le propri*e figli*e sono in buone mani. Attraverso un modello di accompagnamento e assistenza all'infanzia aperto tutto l'anno, si possono conciliare meglio famiglia e lavoro.
Le opportunità di impiego e di carriera per le donne aumenteranno; sarà possibile una più adeguata distribuzione del lavoro di cura tra i generi. Il profilo professionale degli*lle insegnanti di scuola dell'infanzia, inoltre, diviene più appetibile per tutti i generi.

Target e sfere d'azione	Allargando l'apertura delle scuole dell'infanzia a tutto l'anno, madri e padri avranno la possibilità di conciliare in maniera ottimale educazione dei*lle figli*e e lavoro. Ai*lle bambini*e si offre, per l'intero anno, un'assistenza costante e di alta qualità dal punto di vista pedagogico, in base alle necessità presenti. Verrà istituita una collaborazione stretta e paritaria con collaboratori privati esterni, che saranno coinvolti nelle scuole dell'infanzia fin dal mattino. Si prevedono orari estesi e flessibili per i genitori, così da rendere loro più agevole l'accompagnare e l'andare a prendere i*le figli*e. Sarà possibile, inoltre, frequentare la scuola dell'infanzia anche solo il pomeriggio. L'ampliamento degli orari di apertura migliora la capacità di pianificazione delle famiglie, aumenta l'occupazione femminile e consente ai genitori di lavorare – anche a tempo parziale – in orario pomeridiano.
Responsabilità	Responsabili per l'attuazione di questa misura sono le Direzioni Istruzione e Formazione e l'Agenzia per la Famiglia, con la collaborazione delle organizzazioni private, delle associazioni e dei comuni.
Indicatori	Il successo di questo intervento si misura dal numero crescente di modelli di accompagnamento e assistenza aperti tutto l'anno e dal numero di orari pomeridiani prolungati presenti nelle scuole dell'infanzia.
Tempi	L'attuazione di questa misura inizierà nel 2024 e si svilupperà nell'arco di 36 mesi.

Misura 3 Riduzione del carico per le famiglie, rendendo più flessibili gli orari di lavoro

Orari di lavoro flessibili e attenti alle esigenze delle famiglie costituiscono una situazione di doppio vantaggio: i*le dipendenti ottengono la flessibilità e la sicurezza di cui hanno bisogno, per poter passare più tempo con la famiglia e poter gestire meglio il lavoro di cura e assistenza. Inoltre, il valore aggiunto familiare cresce, poiché le donne rientrano prima nel mercato del lavoro e le loro possibilità di carriera aumentano. Grazie a modelli di conciliazione migliori, le aziende possono invece attrarre nuovi collaboratori e collaboratrici e trattenere più a lungo i*le dipendenti qualificati*e.
Attraverso **una campagna pubblica di grande efficacia** si illustrerà questa tematica, sottolineando il valore dell'orario di lavoro in relazione alla conciliazione delle attività familiari ed extrafamiliari e ponendo particolare attenzione alla famiglia e alla cura. Dovrà essere tematizzato, inoltre, che per soddisfare i bisogni familiari legati alla cura e all'assistenza di persone anziane e vulnerabili è necessario istituire l'orario di lavoro multiperiodale. L'orario multiperiodale consiste – quando le esigenze tecniche, organizzative o economiche possono essere pianificate – nel ricorso, da parte di un'azienda, alla programmazione di orari di lavoro settimanali, che permettano ai*lle dipendenti*e di sforare il normale orario lavorativo in alcuni periodi dell'anno e di ridurlo in altri. Le misure di sostegno pubblico alle imprese devono essere vincolate alle offerte che queste prevedono per la conciliazione tra vita privata e attività professionale dei*lle dipendenti. Gli orari di lavoro flessibili devono essere estesi a tutte le società in house e alle altre società affiliate del settore pubblico. La flessibilità e il rispetto delle esigenze delle famiglie non sono in contraddizione, ma complementari.

Target e sfere d'azione	Beneficiari di questa misura sono le madri e i padri lavoratrici*tori, il personale di cura, le famiglie e il mercato del lavoro. Si conciliano meglio famiglia e lavoro, aumenta il tasso di occupazione femminile. Il lavoro di assistenza dei*lle caregiver è reso maggiormente visibile, le loro ore di lavoro, legate ai doveri di assistenza delle persone vulnerabili, diventano più facili da gestire. Il tempo che le persone dedicano alla cura dei propri cari acquisisce valore. Quando le donne hanno maggiori possibilità di lavorare a tempo pieno e meno a tempo parziale, il reddito familiare e il prodotto interno lordo crescono.
Responsabilità	Responsabili dello sviluppo e dell'attuazione di questa campagna sono le associazioni dei datori di lavoro e i sindacati. Sono coinvolti anche l'Ufficio Osservazione mercato del lavoro, i Centri mediazione lavoro, l'Istituto Promozione Lavoratori (IPL), le organizzazioni attive in ambito economico e la Camera di commercio di Bolzano.
Indicatori	Sarà possibile riscontrare il successo di questa misura consultando l'indagine statistica periodica sulle cause della cessazione dei rapporti di lavoro entro il primo e il secondo anno di vita del bambino. Se la misura sarà efficace – evidenziando le condizioni che rendono la vita lavorativa degli altoatesini più equilibrata e priva di stress –, potrà essere presa come indicatore per il territorio provinciale. Il suo successo si riflette, inoltre, nel numero crescente di contratti di lavoro di dipendenti che possono organizzare il proprio orario di lavoro in modo più flessibile e utilizzare orari di lavoro multiperiodali.
Tempi	L'attuazione di questa misura inizierà nel 2024 e sarà implementata in dodici mesi.

5. Ulteriori idee relative al Campo d'azione Tempo/Cura

Già nel 2021, in vista della definizione del Piano d'azione per la parità di genere, il Presidente della Provincia Arno Kompatscher aveva invitato le organizzazioni femminili, i sindacati e i partiti politici rappresentati nella Commissione provinciale per le pari opportunità per le donne a presentare proposte di misure per la parità tra donne e uomini. Nell'ambito dei gruppi di lavoro dei diversi Campi d'azione del Piano d'azione per la parità di genere, degli incontri distrettuali dell'autunno 2022, del Sounding Board e dell'organo dei*lle rappresentanti politici*che, sono emersi ulteriori suggerimenti per il Piano d'azione per la parità di genere. Alcuni di questi sono stati incorporati nelle misure prioritarie.
Altre raccomandazioni sono raggruppate nell'elenco che segue e serviranno da input per future considerazioni e misure nel campo d'azione Tempo/Cura o in altri Campi d'azione.

- È necessario informare. I centri di consulenza dovrebbero intensificare il lavoro di sensibilizzazione sulla povertà in età avanzata, sui vantaggi e gli svantaggi delle diverse forme di occupazione e del lavoro a tempo parziale. Si veda anche la misura 2 del Campo d'azione 1.1 Reddito.
- I padri dovrebbero usufruire più spesso del congedo parentale. La cura e l'educazione dei*lle figli*e in famiglia devono avere lo stesso status sociale di un lavoro retribuito. Si veda anche la misura 3 del Campo d'azione 1.1 Reddito.
- Le donne e gli uomini che decidono di rimanere a casa per i primi anni di vita dei*lle bambini*e hanno bisogno di un sostegno finanziario. Si veda anche la misura 3 del Campo d'azione 6 Sicurezza sociale.
- Devono esserci fasciatoi anche nei bagni degli uomini.
- È necessario un adeguamento dei contributi pensionistici per i periodi di cura tra i*le lavoratori*rici del settore privato, i*le lavoratori*rici autonomi*e e il settore pubblico. La responsabilità condivisa nella cura, nella famiglia e nel nucleo familiare necessita di un sostegno finanziario. Si veda anche la misura 3 del Campo d'azione 6 Sicurezza sociale.
- Le giovani madri dovrebbero essere sostenute nello studio e nella formazione, i piani di studio dovrebbero essere flessibili e servirebbero servizi speciali di assistenza all'infanzia.
- È necessario istituire nelle zone periferiche più asili nido, più scuole dell'infanzia e scuole a tempo pieno e offerte di assistenza per persone non autosufficienti. Le iniziative per l'estate dovrebbero essere accessibili anche al di fuori del comune di residenza. Si vedano anche la misura 1 del Campo d'azione 6 Sicurezza sociale e le misure dei Campi d'azione 1.2 Tempo e 3 Formazione e educazione.
- La consulenza e la mediazione dovrebbero essere obbligatorie prima delle dimissioni per congedo parentale.
- Banca ore a lungo termine (Lebensarbeitszeitkonto) per le donne e gli uomini.

LAVORO

STESSO
LAVORO.
STESSO
IMPEGNO.

STESSA
CARRIERA?

1.3

“Garantiamo parità di condizioni nell’accesso al mercato del lavoro e sul posto di lavoro e promuoviamo specificamente le donne in posizioni di potere e come imprenditrici.”

1. Parità di genere nell’ambito Lavoro

Nel mondo del lavoro donne e uomini non sono occupati*e nella stessa misura. Il Campo d’azione Lavoro intende favorire condizioni di parità nell’accesso al mercato del lavoro e sul posto di lavoro e promuovere specificamente il genere sottorappresentato in posizioni dirigenziali. Deve essere incrementato il tasso di presenza femminile nei diversi settori dell’economia e quello occupazionale delle madri. Il numero di donne che ricoprono cariche dirigenziali deve crescere, deve essere promossa l’imprenditoria femminile. Le donne sono impiegate prevalentemente nei seguenti settori professionali: servizi, salute e cura, formazione e ristorazione/alberghiero. Questo fenomeno è diffuso nella maggior parte dei Paesi europei e le sue cause sono di ordine culturale e strutturale.

Secondo Destatis, l’Ufficio federale di statistica tedesco, che fa riferimento ai dati di Eurostat, l’Italia si colloca al 22° posto nell’UE per quanto riguarda le donne in posizioni di potere. In Italia, nel 2021, solo il 28,6 percento delle persone che ricoprivano cariche dirigenziali era donna. La Lettonia ha registrato il miglior risultato con una percentuale del 45,9 percento. [1]

1 Frauen in Führungspositionen in der EU

La crisi innescata dalla pandemia ha penalizzato in particolare i settori lavorativi a prevalenza femminile. Anche la divisione occupazionale nei settori economici è considerevole: **in tutta Europa la quota di donne occupate nel campo dell’istruzione, della sanità e dei servizi sociali è significativamente più alta di quella degli uomini, mentre solo un uomo su quattro lavora in questi ambiti.** La scarsità di servizi di assistenza e cura di bambini*e e persone anziane rende difficile conciliare lavoro e vita familiare. Le donne faticano ad avanzare nella carriera professionale e sono sovrarappresentate nelle forme di lavoro con contratto atipico e precario.

Nel documento **“Un’Unione dell’uguaglianza: Strategia per la parità di genere 2020-2025”**, la Commissione europea ha rilevato che i gruppi di soci fondatori costituiti esclusivamente da uomini ricevono quasi il 92 percento di tutti i capitali investiti in Europa. Tra gli studenti con le votazioni più alte in matematica e scienze nei Paesi dell’OCSE, un ragazzo su quattro pensa di intraprendere la professione di ingegnere o di diventare scienziato, rispetto a una ragazza su sei. Una ragazza su tre pensa di intraprendere una professione nel settore sanitario, rispetto a un ragazzo su otto.

Nel 2020 la percentuale degli uomini che lavoravano nel settore digitale nei Paesi dell'UE era di 3,1 volte superiore a quella delle donne. Solo il 22 percento dei*lle programmatori*rici che si occupano di Intelligenza Artificiale è rappresentato da donne. Questo ha un impatto negativo per le donne, considerando che per via della trasformazione e digitalizzazione dell'economia e del mercato del lavoro, oggi il 90 percento dei posti di lavoro richiede competenze digitali di base. **Al contempo, nell'UE le donne dedicano 22 ore settimanali di lavoro non retribuito all'assistenza e al lavoro domestico, contro le appena 9 ore degli uomini.** L'80 percento dell'assistenza nell'UE è fornita da prestatori*rici non di professione, il 75 percento dei*lle quali sono donne. Molte di loro provengono da un contesto migratorio. [2]

2 Strategia per la parità di genere

Sono necessari sgravi o incentivi fiscali per le aziende che assumono donne. Al termine del congedo di maternità, il ritorno al lavoro delle donne deve essere facilitato. Ciò richiede, tra le altre cose, un numero adeguato di posti all'interno delle strutture per l'infanzia. Le donne che vogliono fondare un'impresa devono essere sostenute. La situazione delle donne imprenditrici è particolarmente critica. La Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026 rileva che in Italia ci sono poco più di un milione di imprese a conduzione femminile, ovvero un'impresa su cinque nel computo totale. In Europa, però, già nel 2014 un'impresa su tre era a conduzione femminile. Tra le regioni italiane ci sono poi notevoli differenze. In Molise il 27 percento delle imprese è a conduzione femminile, in Trentino-Alto Adige/Südtirol solo il 18 percento. I settori produttivi in cui le imprenditrici sono attive sono perlopiù quelli dei servizi, della salute, della formazione, dell'alloggio e della ristorazione. In Italia la Riforma delle pensioni ha innalzato l'età per la pensione per tutti*e.

Non sono state prese, però, disposizioni per compensare le enormi differenze di reddito tra uomini e donne al momento del pensionamento.

2. Misure legislative, raccomandazioni e iniziative in materia di Lavoro

Questa sezione elenca importanti disposizioni e iniziative legali a livello europeo, nazionale e locale. L'elenco non ha la pretesa di essere esaustivo. Altre misure e raccomandazioni qui menzionate sottolineano ulteriori spunti presenti in questo ambito.

La "Carta europea per la parità e l'uguaglianza delle donne e degli uomini nella vita locale" sottolinea la necessità di particolare sostegno per le imprenditrici e che il sostegno alle imprese, finanziario o di altra natura, promuova la parità tra i sessi. Sottoscrivendo la "Carta europea per la parità e l'uguaglianza delle donne e degli uomini nella vita locale" in data 30.10.2021, la Provincia Autonoma di Bolzano ha riconosciuto la necessità di aumentare il tasso e la qualità dell'occupazione femminile e di incoraggiare le donne affinché perseguano qualifiche e occupazioni considerate tipicamente "maschili" e gli uomini siano attratti da occupazioni considerate ancora oggi tipicamente"femminili". [3]

3 Carta europea per l'uguaglianza e le parità delle donne e degli uomini nella vita locale

La **“Strategia per la parità di genere 2020-2025”** della Commissione europea stabilisce che le donne e gli uomini, in tutta la loro diversità, dovrebbero avere pari opportunità di realizzazione personale ed essere economicamente indipendenti e ricevere la stessa retribuzione per un lavoro di pari valore.

L’aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro ha un forte impatto positivo sull’economia, soprattutto a fronte di una riduzione della forza lavoro e di una carenza di competenze.

Migliorare l’equilibrio tra vita professionale e vita privata è uno dei modi per colmare il divario di genere nel mercato del lavoro. Emancipare le donne nel mercato del lavoro significa anche offrire loro la possibilità di affermarsi come investitrici e imprenditrici. [4]

A livello nazionale si occupano del tema Tempo/Cura il **decreto legge dell’11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità)** e il decreto legge del 26 marzo 2001, n. 151 **(Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità)**.

La prima fonte legislativa definisce discriminazione “qualsiasi trattamento o modifica delle condizioni e dell’orario di lavoro in ragione delle esigenze di cura della persona o della famiglia, della gravidanza e della maternità o paternità, compresa l’adozione”. Il Testo Unico in materia di maternità e paternità, invece, intende facilitare la conciliazione tra vita privata e lavoro per i genitori lavoratori. [5 / 6]

La **“Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021-2026”** sostiene le pari opportunità di carriera, la competitività e la flessibilità per le donne. La partecipazione delle donne deve essere potenziata a tutti i livelli, deve essere favorita l’imprenditoria femminile e la percentuale di donne occupate deve aumentare. [7]

La **Legge provinciale 8 marzo 2010, n. 5**, comprende, tra le altre cose, disposizioni sulla parificazione fra donne e uomini nell’amministrazione pubblica e sulla promozione della parità e della compatibilità fra famiglia e professione nell’economia privata. La parificazione dei*lle dipendenti nell’economia privata e un ambiente di lavoro favorevole alla famiglia sono promossi con incentivi economici per i datori di lavoro. La Provincia Autonoma di Bolzano-Alto Adige sostiene iniziative che prevedono misure negli ambiti di formazione e aggiornamento per le donne. La Provincia, inoltre, promuove e sostiene l’imprenditoria femminile. [8]

4 Strategia per la parità di genere

5 Codice delle pari opportunità

6 Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità

7 Strategia Nazionale per la Parità di Genere

8 L.p. 8 marzo 2010, n. 5

3. L'Alto Adige e il Campo d'azione Lavoro

In Alto Adige, nel 2021, il tasso di occupazione femminile (20-64 anni) si è attestato al 68,5 percento, percentuale leggermente superiore alla media europea del 67,7 percento e significativamente superiore al tasso di occupazione femminile in Italia, che si è arrestato al 53,2 percento. In Tirolo ha toccato invece il 72,4 percento. In Austria il tasso di occupazione femminile ha raggiunto il 71,3 percento, in Germania il 75,9 percento. In confronto, il tasso di occupazione maschile (20-64 anni) in Alto Adige nel 2021 ha toccato l'83,1 percento. Nelle fasce di reddito più alte, in Alto Adige le donne sono sottorappresentate: solo l'1,4 percento di quelle occupate ricoprono ruoli manageriali o dirigenziali e di coordinamento. Con il 4 percento, gli uomini in queste posizioni sono quasi il triplo. Alla fine del 2021, secondo i dati della Camera di commercio erano 10.937 le imprese a conduzione femminile iscritte al registro delle imprese, ovvero il 18,2 percento del totale.
Al 31.12.2021, 111 donne ricoprivano incarichi dirigenziali all'interno dell'amministrazione provinciale. La percentuale di donne si era attestata al 37 percento, con una tendenza all'aumento. Se si prendono in esame le posizioni di vertice, però, la quota delle donne diminuisce drasticamente.

Esempi di buone pratiche

Gli esempi di best practice che seguono rappresentano una selezione di iniziative e non hanno pretese di esaustività.

Al fine di creare sinergie e portare avanti gli interessi e le istanze comuni delle donne in Tirolo, Alto Adige e Trentino, nel 2018 l'Euregio ha istituito **un gruppo di lavoro transfrontaliero con un focus particolare sul tema delle donne nell'economia e nel mondo del lavoro**. l*le rappresentanti politici*he in carica al tempo hanno sottoscritto una risoluzione, che prevede il finanziamento di azioni specifiche che tengano in considerazione, tra le altre cose, l'imprenditoria femminile, l'occupazione e la conciliazione tra lavoro e vita familiare. Nell'autunno del 2020 i risultati del progetto di ricerca transfrontaliero "L'imprenditoria femminile nell'Euregio" sono stati pubblicati in uno studio. [9]

9 Donne e pari opportunità nell'Euregio

La Cameria di commercio di Bolzano ha realizzato il progetto **"Donna nell'economia"**, che offre formazioni e possibilità di mentoring al femminile per giovani imprenditrici, dà visibilità a imprenditrici impegnate come modelli di ruolo e sostiene le associazioni femminili nella rappresentanza degli interessi di categoria. [10]

10 Donna nell'economia

I datori e le datrici di lavoro dell'Alto Adige possono essere accompagnati*e dall'**audit famigliaelavoro** della Camera di commercio di Bolzano nel loro percorso verso una politica aziendale e del personale a misura di famiglia, dando così un segno visibile di attenzione alle esigenze familiari dei*lle loro dipendenti. [11]

11 Audit famigliaelavoro

Per favorire l'aumento del numero di donne in posizioni di potere nell'economia, la Commissione provinciale per le pari opportunità per le donne e il Servizio donna, in cooperazione con il WIFI della Camera di commercio di Bolzano, hanno proposto alcuni corsi di formazione per consigliere d'amministrazione.

Negli ultimi anni, l'amministrazione provinciale altoatesina ha introdotto sempre più modelli di lavoro come lo **smart working**. Facendo seguito ad una mozione del Consiglio provinciale, nel 2021, la Giunta provinciale si è impegnata a dar vita in modo sistematico a spazi di lavoro condivisi per il coworking, al fine di promuovere lo smart working e l'home office.

In seguito a un'analisi dei bisogni e degli immobili a disposizione, nelle località periferiche si dovrebbe procedere con la creazione di spazi di coworking, così da favorire spazi e modalità di lavoro flessibili per tutti*e. **Interventi per progetti di conciliazione per imprenditrici e lavoratrici autonome**: questo progetto mira a facilitare la conciliazione tra famiglia e lavoro. A partire da aprile 2023 le agevolazioni sono concesse per offrire alle imprenditrici, lavoratrici autonome e libere professioniste, con meno di dieci dipendenti, nei momenti in cui si rende necessaria una sospensione dell'attività lavorativa per motivi legati a gravidanza, maternità o esigenze legate alla crescita dei figli, la possibilità di essere sostituite pro tempore da una persona con esperienza e professionalità nella gestione d'impresa. Con questo contributo la Provincia si fa carico di coprire i costi per la sostituzione di una libera professionista fino a un massimo di 18 mesi.

L'amministrazione provinciale ha sviluppato una piattaforma informativa per le imprenditrici. Essa è disponibile sul sito: Imprenditrice in Alto Adige. [12]

12 Imprenditrice in Alto Adige

4. Misure per l'Alto Adige
Lavoro

Le misure prioritarie sono

Misura 1. **Potenziamento dei servizi educativi e di assistenza**

Misura 2. Promozione dell'**imprenditoria femminile** e delle **donne in ruoli di vertice**

Misura 3. **Sensibilizzazione per un indispensabile cambiamento culturale nelle imprese e per un cambio di paradigma a livello sociale**

Misura 1 Potenziamento dei servizi educativi e di assistenza (asili nido, scuole dell'infanzia, scuole dell'obbligo)

Il potenziamento dei servizi educativi e di assistenza, commisurato alle esigenze presenti, facilita l'occupazione – soprattutto per le donne – e permette di sfruttare il potenziale delle donne come forza lavoro. **Comuni e Provincia vengono sollecitati a potenziare le strutture esistenti e a crearne di nuove.** Il diritto ai posti per l'asilo nido deve essere osservato in modo conforme alla domanda, se necessario anche attivando collaborazioni tra comuni. Nei comuni verrà analizzato lo stato delle cose. Là dove verrà riscontrata una carenza di strutture o di posti per l'assistenza, la Provincia ne sosterrà finanziariamente la creazione o l'ampliamento. **È necessario potenziare e aumentare le ore di lezione e di assistenza, in funzione delle esigenze presenti.** Nelle scuole dell'infanzia si prevede un'apertura **a orario continuato** dalle ore 7:30 alle ore 17:30, con orari di accompagnamento e di ritiro flessibili. Le scuole a tempo pieno devono essere offerte il più attivamente possibile e la loro necessità andrebbe valutata nell'ottica di un accesso equo all'istruzione. L'assistenza nei periodi estivi viene potenziata. Gli orari delle scuole dell'infanzia e delle scuole primarie devono essere adattati in questo senso. Si veda anche la misura del Campo d'azione 1.2 Tempo/Cura e le misure del Campo d'azione 6 Sicurezza sociale. **Il personale impiegato nell'assistenza all'infanzia deve essere maggiormente valorizzato.** Gli stipendi degli*lle assistenti all'infanzia devono essere aumentati e, pertanto, anche gli importi delle gare d'appalto per la gestione delle strutture devono essere adeguati. In futuro i genitori dovranno essere meno gravati dai costi orari del servizio. La sottoscrizione del contratto integrativo per i*le dipendenti delle cooperative sociali, nel marzo 2023, ha permesso di adeguare il trattamento economico degli*lle assistenti all'infanzia. Resta invariato l'obiettivo di raggiungere un livello di retribuzione analogo in tutte le professioni assistenziali con formazione e attività comparabili a quelle del settore dell'istruzione e della sanità, indipendentemente dalla natura giuridica del datore di lavoro. **Viene promossa la creazione di asili nido aziendali e viene incrementato il numero** delle strutture interne per la cui realizzazione le aziende possono combinare le loro risorse. Il sostegno della mano pubblica è possibile riducendo o eliminando l'IMI per gli immobili usati come strutture per l'infanzia. I comuni devono essere sensibilizzati sul fatto che gli asili nido aziendali sono necessari anche nelle zone produttive e commerciali.

Target e sfere d'azione	Gruppi target di questa misura sono genitori, imprese e assistenti all'infanzia. Se i genitori sfruttano di più i servizi educativi e di assistenza, hanno maggiori sicurezze nel pianificare il proprio lavoro. Le imprese beneficiano di maggiore forza lavoro con orari di lavoro più lunghi, in cui anche chi lavora a tempo parziale al 50 percento possa aumentare l'orario di lavoro. Il prodotto interno lordo cresce.
Responsabilità	Responsabili dell'attuazione di questa misura sono le tre Direzioni Istruzione e Formazione. Sono coinvolti, inoltre, l'Agenzia per la Famiglia, le scuole dell'obbligo, le scuole dell'infanzia, gli asili nido, le diverse cooperative sociali, le organizzazioni attive in campo economico, le imprese e i sindacati.
Indicatori	Il successo di questa misura si riflette nell'aumento della percentuale di donne occupate per rapporto di lavoro (tempo pieno/tempo parziale). Va data particolare attenzione alla differenza della percentuale di donne e madri occupate. Il numero delle strutture a tempo pieno (di tutti i livelli) e dei loro posti a disposizione viene monitorato ogni anno. Si deve verificare il cambiamento degli orari di apertura, così come il numero di bambini che frequentano un asilo nido, in rapporto al tasso di natalità.
Tempi	L'attuazione di questa misura inizierà nel 2024, mentre le varie rilevazioni proseguiranno almeno fino al 2028.

Misura 2 Promozione dell'imprenditoria femminile e delle donne in ruoli di vertice

Le donne dovrebbero essere incoraggiate a intraprendere la carriera di imprenditrici e un maggior numero di donne dovrebbe ricoprire posizioni di vertice e di potere. Al fine di adottare **modelli di lavoro diversi** per le posizioni apicali, come job splitting, orari flessibili e smart working, devono essere introdotti contributi e sostegni economici, per esempio assegnando punteggi più alti nell'ambito dei "contributi alle piccole imprese per gli investimenti aziendali". Imprenditrici e figure dirigenziali femminili sono modelli di ruolo da portare a esempio da invitare maggiormente nelle scuole medie e superiori. L'insegnamento "*Gender Mainstreaming*" deve essere sì integrato nella materia "educazione civica", ma dovrebbe essere percepito anche come un compito trasversale nella quotidianità scolastica. **I programmi di sviluppo interni** includono un'offerta di mentoring e coaching – finanziata al 30 percento – per consentire alle donne di migliorare la loro posizione lavorativa. Queste offerte di mentoring e coaching possono essere combinate e integrate con le varie di opportunità formative già disponibili nella nostra Provincia per lo sviluppo della leadership e la promozione dell'imprenditoria femminile. Seguendo l'esempio del corso di formazione per consigliere di amministrazione, si dovrebbero prendere in considerazione corsi di formazione per **futuri*e imprenditori*rici.**

Target e sfere d'azione	Target di questa misura sono le donne, le imprese, le imprenditrici e la società intera. Il punto di vista femminile offre una prospettiva diversa nei processi decisionali operativi: ne beneficiano le aziende, la politica e la società. Le donne che occupano posizioni di potere, durante la loro vita lavorativa, godono di una maggiore sicurezza finanziaria. Questo si traduce anche in una pensione più alta. Un maggior numero di imprenditori*rici corrispondono a più posti di lavoro e contribuiscono al prodotto interno lordo del territorio.
Responsabilità	Responsabili dell'attuazione di questa misura sono la Ripartizione Economia della Provincia, il Servizio donna, la Commissione provinciale per le pari opportunità per le donne e le Direzioni Istruzione e Formazione. Sono coinvolte, inoltre, le istituzioni scolastiche, la Camera di commercio di Bolzano e le imprese.
Indicatori	Il successo di questa misura è determinato dalla percentuale di donne nelle posizioni dirigenziali e di potere e dal numero di imprese dirette da donne, confrontando il 2024 e il 2028. Ulteriori indicatori consistono nel numero di imprese che ricevono contributi (come descritto sopra).
Tempi	L'attuazione di questa misura inizierà nel 2024 e proseguirà per cinque anni, fino al 2028.

Misura 3 Sensibilizzazione per un indispensabile cambiamento culturale nelle imprese e per un cambio di paradigma a livello sociale

Il cambiamento sociale avviene attraverso un'attività di sensibilizzazione che coinvolge le madri lavoratrici, le donne in posizioni di potere, le imprenditrici e gli uomini che svolgono attivamente il ruolo paterno.
Una **campagna di sensibilizzazione** ripresa dai diversi media, ad esempio, potrà mostrare l'immagine di una donna lavoratrice, di un padre che sta a casa con i bambini*e, bambini*e ben assistiti all'asilo nido, bambini*e che frequentano scuole a o altre strutture di assistenza a tempo pieno, ragazze e donne impiegate in lavori "tipicamente maschili", ragazzi e uomini in lavori "tipicamente femminili", esempi di best practice per le imprese volte a garantire nuova forza lavoro e l'effetto positivo della partecipazione delle donne alla formazione.
Diversi canali (tra cui Economia Alto Adige e i sindacati) hanno la possibilità di fornire informazioni sulle opportunità di carriera e sui relativi contratti di lavoro.

Target e sfere d'azione	Target di questa misura è l'intera popolazione dell'Alto Adige. Maggiore e più motivata è la forza lavoro, più vivo è il mercato e più alto il prodotto interno lordo.
Responsabilità	Responsabile per l'attuazione di questa misura è l'Agenzia di stampa e comunicazione della Provincia. Sono coinvolti, inoltre, il Servizio donna, la Commissione provinciale per le pari opportunità per le donne, le organizzazioni attive in ambito economico, l'Ufficio Apprendistato e maestro artigiano della Provincia, la Formazione professionale e i sindacati. L'Ordine degli psicologi della Provincia Autonoma di Bolzano è coinvolto come partner scientifico.
Indicatori	Il successo di questa misura si valuta sulla base del numero di madri lavoratrici ed è illustrato dal numero di donne che rientrano al lavoro al termine del congedo di maternità, nonché dal numero di uomini in paternità nel periodo – 2024-2028 – preso in esame. Da osservare anche il numero di apprendisti per genere e occupazione, la quota di donne occupate per status occupazionale e, in generale, la percentuale di donne occupate – differenziati per fasce d'età negli anni presi in esame (2024 e 2028). Il successo della misura è dimostrato anche dalla riduzione del numero di donne che abbandonano il lavoro entro il primo anno a causa dell'impossibilità di conciliazione tra famiglia e lavoro.
Tempi	L'attuazione di questa misura inizierà nel 2024 e proseguirà per cinque anni, fino al 2028.

5. Ulteriori idee relative al Campo d'Azione Lavoro

Nel 2021, in vista della definizione del Piano d'azione per la parità di genere, il Presidente della Provincia Arno Kompatscher aveva invitato le organizzazioni femminili, i sindacati e i partiti politici rappresentati nella Commissione provinciale per le pari opportunità per le donne a presentare proposte di misure per la parità tra donne e uomini. Nell'ambito dei gruppi di lavoro dei diversi Campi d'azione del Piano d'azione per la parità di genere, degli incontri distrettuali dell'autunno 2022, del Sounding Board e dell'organo dei*lle rappresentanti politici*che, sono emersi ulteriori suggerimenti per il Piano d'azione per la parità di genere. Alcuni di questi sono stati incorporati nelle misure prioritarie. Altre raccomandazioni sono raggruppate nell'elenco che segue e serviranno da input per future considerazioni e misure nel campo d'azione Lavoro o in altri Campi d'azione.

- In caso di malattia di un*a figlio*a, il settore privato deve essere equiparato a quello pubblico.
- Sono necessari possibilità di pranzo per madri, padri (anche se impiegate*i a tempo parziale) e bambini*e.
- I corsi rivolti agli uomini e ai padri devono affrontare i temi dell'assistenza all'infanzia, dell'educazione e della formazione di una famiglia.
- Serve uno specifico percorso professionale per gli*le assistenti all'infanzia, a cui deve corrispondere uno stipendio adeguato.
- Banche del tempo di quartiere potrebbero sostenere le famiglie nella loro attività lavorativa.
- Si dovrebbe concretizzare la possibilità di una banca ore a lungo termine (Lebensarbeitszeitkonto).
- I contributi INPS dovrebbero essere suddivisi e il lavoro di cura dovrebbe venire retribuito.
- Il trasporto pubblico dovrebbe garantire una copertura oraria anche per i lavoratori e le lavoratrici a tempo parziale.
- Le donne con background migratorio hanno bisogno di sostegno per intraprendere un'attività lavorativa.
- In caso di congedo di maternità o paternità c'è bisogno di garanzie relative al mantenimento del posto di lavoro.
- Le aziende devono essere sensibilizzate in materia di aspettativa non retribuita.
- L'inserimento lavorativo di categorie vulnerabili (per esempio donne vittime di violenza, disabili, persone con familiari a carico) può essere facilitato attraverso uno specifico sistema a punti.
- Sono necessarie misure per ridurre i rapporti di lavoro precari, vedasi per esempio i contratti stagionali.

STESSA
STRADA.
STESSA
LIBERTÀ.

STESSA
SICUREZZA?

SICUREZZA E TUTELA DALLA VIOLENZA

æ 2

“Superiamo ogni forma di violenza di genere! Garantiamo il rispetto dei diritti umani fondamentali, della dignità e dell’integrità fisica ed emotiva delle donne.”

1. Parità di genere nell'ambito Sicurezza e tutela dalla violenza

La violenza ha molti volti. Si manifesta come violenza fisica, sessualizzata, psicologica, sociale, economica e strutturale. Le donne sono vittime di violenza a casa, al lavoro, quando fanno sport, nel tempo libero, nello spazio pubblico, su internet. La violenza non inizia con gli schiaffi, lo stupro o lo stalking. La violenza inizia con commenti irrispettosi, presunti tentativi di flirt o molestie, con un linguaggio ostile alle donne, con battute misogine, insulti, intimidazioni, offese e con il divieto di avvicinamento. Gli autori di violenza sono nella maggior parte dei casi uomini che vivono accanto alle donne nel quotidiano. Raramente le diverse forme di violenza vengono esercitate separatamente. Nella maggior parte dei casi si intrecciano l'una con l'altra. **La violenza è espressione di uno squilibrio di potere tra i generi**. I "luoghi della paura" per le donne sono – tra gli altri – i parchi o le strade scarsamente illuminate. Il luogo in cui però si esercita più spesso è la propria abitazione. La violenza non è un problema delle donne, ma degli uomini. Servono più finanziamenti per la prevenzione, la sensibilizzazione e la formazione dei ragazzi e degli uomini.

Questo Campo d'azione del Piano d'azione per la parità di genere si fa carico di individuare alcune misure per prevenire e combattere la violenza fuori dalle mura domestiche.
La scuola dovrebbe essere uno spazio protetto per tutti*e. Nondimeno, anche la scuola è un luogo in cui si esercita una violenza sottile, fisica e verbale. È dunque necessaria un'attività di sensibilizzazione per giungere a una maggiore consapevolezza.
In Alto Adige, violenze e molestie sessuali si consumano anche in numerose aziende e organizzazioni.

Vittime della violenza di genere sono soprattutto le donne, ma anche le persone LGBTQAI+. La violenza limita la libertà e la vita degli individui, viene esercitata in tutte le classi sociali e tra persone con livelli di istruzione e background culturali diversi. La violenza subìta non la si può dimostrare solo attraverso le statistiche. Molte vittime non parlano con nessuno di quello che hanno subito e, per vergogna o per paura, non denunciano il loro aguzzino. Il pubblico rimane quindi all'oscuro di tutto.

Una vita libera dalla violenza è un diritto umano fondamentale. Spesso, però, la realtà in Alto Adige è molto diversa.

La violenza domestica, invece, è disciplinata in maniera esaustiva dalla **Legge provinciale del 9 dicembre 2021, n. 13, "Interventi di prevenzione e contrasto della violenza di genere e di sostegno alle donne e ai loro figli e figlie"**. Questa legge prevede un Piano triennale di azioni e misure – con relativa copertura finanziaria – contro la violenza domestica. Il Piano include, tra le altre cose, l'ampliamento del servizio Casa delle donne e il potenziamento della collaborazione con l'Azienda Sanitaria dell'Alto Adige nell'ambito degli interventi di emergenza.

L'articolo 3 individua tra le responsabilità della Provincia "il contrasto alla comunicazione lesiva della dignità della donna". Attraverso l'istituzione di un fondo di solidarietà, la legge garantisce anche l'assistenza legale alle donne vittime di violenza e abusi. In ogni comune è presente una persona di riferimento che indirizza le vittime ai servizi competenti e contribuisce allo sviluppo di un'adeguata rete (di servizi).

2. Misure legislative, raccomandazioni e iniziative in materia di Sicurezza e tutela dalla violenza

Questa sezione elenca importanti disposizioni e iniziative legali a livello europeo, nazionale e locale. L'elenco non ha la pretesa di essere esaustivo. Altre misure e raccomandazioni qui menzionate sottolineano ulteriori spunti presenti in questo ambito.

La **"Carta europea per la parità e l'uguaglianza delle donne e degli uomini nella vita locale"** sottolinea all'articolo 22, che gli abusi sessuali "colpiscono le donne in maniera sproporzionata, rappresentano la violazione di un diritto umano fondamentale, e sono un'offesa alla dignità e all'integrità fisica e morale degli esseri umani". La Carta afferma, inoltre, che "l'abuso sessuale nasce dall'idea, nell'aggressore, della superiorità di un sesso sull'altro nel contesto di una relazione di abuso di potere". Sottoscrivendo la "Carta europea per la parità e l'uguaglianza delle donne e degli uomini nella vita locale" in data 30.10.2021, la Provincia Autonoma di Bolzano si è impegnata a dar vita – e poi a intensificare – iniziative contro la violenza di genere, attraverso strutture di supporto per le vittime, campagne di informazione, la formazione di professionisti*e, la formazione, l'attività coordinata delle forze dell'ordine e campagne di sensibilizzazione. [1]

1 Carta europea per l'uguaglianza e le parità delle donne e degli uomini nella vita locale

La Convenzione di Istanbul – Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica (2011) – è un accordo internazionale che mira a combattere la violenza di genere contro donne e ragazze. La Convenzione definisce la violenza contro le ragazze e le donne una violazione dei diritti umani e indice della disparità di genere. Gli Stati firmatari si impegnano a prevenire, perseguire ed eliminare la violenza contro le donne, a impedire la discriminazione contro le donne e a consolidare i loro diritti. Intendono, inoltre, adottare misure di ampio respiro per prevenire e sanzionare la violenza e raggiungere un efficace livello di protezione da essa. L'Italia ha ratificato la Convenzione di Istanbul nel 2013. [2]

2 Convenzione di Istanbul

In riferimento alla violenza, **il decreto legge dell'11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità)** rimanda alle disposizioni del Codice di procedura civile e alla legge del 4 aprile 2001, n. 154 e definisce esplicitamente le molestie come forme di discriminazione. [3]

3 Codice delle pari opportunità

Con la legge del 15 gennaio 2021, n. 4, lo Stato italiano ha ratificato la **Convenzione OIL (Organizzazione Internazionale del Lavoro) n. 190** sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro. L'accordo è entrato in vigore il 29 ottobre 2022. [4]

4 Convenzione OIL n.190

La **"Strategia Nazionale per la Parità di Genere" (2021)** afferma che la visione stereotipata dei ruoli di genere è legata anche al fenomeno della violenza di genere: se oltre il 90 percento della popolazione considera la violenza inaccettabile, in alcune regioni italiane fino alla metà degli uomini la considera però accettabile all'interno della coppia a determinate condizioni. Il 30 percento delle persone under 30 trova accettabile il controllo del telefono cellulare del*la proprio*a partner e della sua attività sui social media. [5]

5 Strategia Nazionale per la Parità di Genere

Il "Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne" (2021-2023) intende continuare a dare impulso all'azione di Governo per rispondere a bisogni che attengono ai molteplici aspetti connessi alle condizioni di violenza: la prevenzione, la protezione delle vittime, la punizione degli uomini che perpetrano la violenza, la formazione e l'educazione di operatori e popolazione, l'informazione e la sensibilizzazione, l'azione sugli uomini maltrattanti, la tutela

delle donne migranti e vittime di discriminazioni multiple, l'autonomia lavorativa, economica e abitativa e la diffusione dei luoghi dedicati alle donne. [6]

A livello nazionale il **decreto legge del 14 agosto 2013, n.93** prevede disposizioni stringenti per la lotta contro la violenza specifica di genere. [7]

La **Legge provinciale 21 giugno 2021, n.4** regola la prevenzione e la gestione delle forme di mobbing, straining e violenza sul luogo di lavoro. L'obiettivo di questa norma è quello di sostenere e promuovere misure, che favoriscano il benessere e una migliore organizzazione sul posto di lavoro e, allo stesso tempo, proteggano lo stato di salute psicofisico dei*lle dipendenti. Essa dispone misure per la prevenzione, la lotta e la gestione complessiva di reiterati atteggiamenti ostili sul posto di lavoro e previene ogni forma di violenza fisica e psicologica sul posto di lavoro. [8]

La Legge provinciale 9 dicembre 2021, n. 13, "Interventi di prevenzione e contrasto della violenza di genere e di sostegno alle donne e ai loro figli e figlie", elaborata dalla Ripartizione Politiche Sociali, comprende misure per prevenire e combattere la violenza di genere e per sostenere le donne e i*le loro figli*e. La Provincia Autonoma di Bolzano si impegna a creare le condizioni, affinché in Alto Adige non si verifichino più episodi di violenza contro donne e bambini*e. A tale scopo, sono previste campagne di sensibilizzazione e informazione, la collaborazione tra istituzioni pubbliche e organizzazioni sociali private, l'ampliamento dei servizi Casa delle donne, la formazione continua per gli*le addetti*e ai lavori, il potenziamento degli interventi di emergenza e dell'assistenza socio-sanitaria per le donne vittime di violenza. Infine, l'attuazione delle misure viene monitorata da un tavolo di coordinamento permanente. [9]

6 Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2021-2023

7 Decreto legge del 14 agosto 2013, n.93

8 Legge provinciale 21 giugno 2021, n.4

9 L.p. 9 dicembre 2021, n. 13

3. L'Alto Adige e il Campo d'azione Sicurezza e tutela dalla violenza

Le donne sono esposte a diverse forme di violenza. Ogni anno, il Ministero dell'Interno italiano pubblica dati aggiornati sugli omicidi che hanno le donne come vittime. In media, in Italia, ogni tre giorni una donna viene uccisa. Su 116 femminicidi (omicidi di donne e ragazze per motivi di genere) avvenuti in Italia nel 2021, 68 sono stati commessi dal partner o ex partner. In provincia di Bolzano, negli ultimi 30 anni sono state 32 le vittime di femminicidio. 13 di queste sono state uccise negli ultimi cinque anni. Ancora oggi in Alto Adige si verificano quotidianamente atti di violenza contro le donne. Sono circa 600 le donne che ogni anno si rivolgono ai centri antiviolenza del territorio. Secondo le stime ufficiali, una donna su tre una volta nella vita è stata vittima di violenza. Molte vittime non riescono a denunciare chi ha perpetrato violenza nei loro confronti o a rendere pubbliche le proprie vicende personali. La legge protegge le vittime di violenza e stabilisce chiaramente che qualsiasi forma di violenza è vietata. Le vittime hanno il diritto e la facoltà di chiedere protezione e aiuto.

Esempi di buone pratiche

I numeri di emergenza **112 o 1522** sono a disposizione 24 ore su 24. I servizi delle reti antiviolenza offrono consulenza, sostegno e protezione alle donne e ai*lle bambini*e vittime di violenza e possono essere contattati tramite i numeri verdi gratuiti. La Commissione provinciale per le pari opportunità per le donne chiede da tempo un numero telefonico di emergenza uniforme per entrambe le lingue. [10]

L'elenco degli indirizzi utili per le donne vittime è online. [11]

Il **progetto "Erika"** è un'iniziativa della Provincia Autonoma di Bolzano, dell'Azienda Sanitaria e di altre organizzazioni. Il progetto, avviato nel Comprensorio sanitario di Bolzano e dal 2020 attivo in tutti i pronto soccorso degli ospedali altoatesini, sostiene le donne vittime di violenza con un percorso protetto privo di tempi di attesa, in cui le donne sono protette anche dai sentimenti di paura e vergogna. [12]

La Commissione provinciale per le pari opportunità per le donne e il Servizio donna della Provincia – in collaborazione con altri uffici della Provincia e con i servizi "Casa delle donne" di Bressanone e Merano – hanno sviluppato il progetto scolastico per scuole medie e superiori "Io dico no" e hanno fornito ulteriori strumenti utili a formatori e formatrici. All'interno dei workshop le ragazze vengono sensibilizzate e informate circa le diverse forme di violenza, che comprendono la violenza fisica o sessuale, l'esclusione, gli insulti o gli abusi. Le ragazze imparano, così, a riconoscere i limiti della propria sfera personale e a proteggersi. [13]

L'opuscolo e l'app **"Forza ragazze! Consigli per la sicurezza"** sono una parte fondamentale del materiale didattico del progetto scolastico "Io dico no" e intendono sensibilizzare le ragazze e le giovani donne a non accettare abusi e violenze, a porre dei limiti quando si sentono insicure, minacciate o costrette e a mostrarsi sicure di sé anche in situazioni problematiche. [14]

10 Contro la violenza alle donne

11 Indirizzi utili per le donne

12 Progetto "Erika"

13 Progetti per le scuole

14 "Forza ragazze! Consigli per la sicurezza": App e opuscolo

4. Misure per l'Alto Adige
Sicurezza e tutela dalla violenza

Considerata l'entrata in vigore della Legge provinciale 9 dicembre 2021, n. 13, "Interventi di prevenzione e contrasto della violenza di genere e di sostegno alle donne e ai loro figli e figlie", in questo Campo d'azione non sono state elaborate misure contro la violenza domestica, poiché già previste dal Piano provinciale triennale a cui la legge sopracitata fa riferimento. Gli artt.9 e seguenti prevedono linee guida e misure che saranno concretizzate dal Tavolo di coordinamento permanente e proposte poi alla Giunta provinciale per l'attuazione. [15]
Concentrandosi su tre aree di intervento prioritarie, sono state individuate alcune modalità per impedire la violenza di genere e per tutelare i diritti delle vittime al di fuori delle mura domestiche.

15 L.p. 9 dicembre 2021, n. 13

Le misure prioritarie sono

Misura 1. Informazione e formazione sul tema **"violenza nel mondo del lavoro"**

Misura 2. **Prevenzione della violenza sessualizzata contro ragazze e donne nella scuola secondaria di primo grado**

Misura 3. **Sicurezza nello spazio pubblico** attraverso campagne di informazione, sensibilizzazione e prevenzione

Misura 1 Contro la violenza nel mondo del lavoro

La cittadinanza deve essere informata e formata attivamente rispetto al tema della "Violenza nel mondo del lavoro". Si tratta di prevenire e contrastare la violenza e di sensibilizzare ai comportamenti non violenti nel mondo del lavoro.
Attraverso una formazione mirata si intende prevenire e ridurre la violenza di genere, le molestie, il mobbing e la discriminazione contro le donne e le persone LGBTQAI+ sul posto di lavoro. Si prevede di quantificare il fenomeno attraverso la compilazione di un questionario anonimo. La tematica viene poi approfondita in formazioni specifiche, anche in relazione alla sicurezza sul lavoro. Si promuove, inoltre, il Diversity Management all'interno delle aziende altoatesine. In questi incontri si adotteranno esempi di "best practice" a livello internazionale. Il maggior numero possibile di soggetti interessati sarà coinvolto nell'attuazione del **piano di sensibilizzazione, informazione e formazione** e nell'adozione e nel sostegno delle misure di Diversity Management e degli standard di qualità.
Un intervento deciso contro il sessismo e le molestie sessuali sul lavoro, così come contro qualsiasi altra forma di discriminazione, favorisce la collaborazione trasparente e la promozione di una cultura aziendale rispettosa. È fondamentale che i datori di lavoro e i*le dipendenti siano messi nella posizione di poter riconoscere la violenza di genere, che siano incoraggiati a non voltarsi dall'altra parte e a mostrare che contrastarla in maniera efficace è possibile.

Target e sfere d'azione	Tutti i lavoratori e le lavoratrici dell'Alto Adige (datori e datrici di lavoro e dipendenti) devono essere informati*e e sensibilizzati*e. Dovrebbero essere coinvolte, inoltre, le organizzazioni e le istituzioni competenti.
Responsabilità	Responsabile per l'attuazione di questa misura – con l'elaborazione di un piano di sensibilizzazione, informazione e formazione – è la Consigliera di parità. Coinvolti nell'attuazione sono l'Ispettorato del lavoro, la Ripartizione Famiglia, sociale e comunità, le istituzioni educative, Centaurus Arcigay Alto Adige Südtirol LGBTQIA+, PARKS liberi e uguali, la rete RE.A.DY, il Centro Antidiscriminazioni della Provincia di Bolzano, i*le delegati*e alle "pari opportunità" nei sindacati e altre istituzioni in accordo con l'amministrazione provinciale, i vari Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, il benessere del personale e la non discriminazione, l'Agenzia per la Famiglia e le scuole professionali.
Indicatori	Il gradimento di questo intervento sarà misurabile a partire dal numero di stakeholder (almeno cinque) coinvolti nello sviluppo del piano di sensibilizzazione, informazione e formazione e alla loro disponibilità a partecipare agli incontri di lavoro preparatori (almeno quattro). Il suo successo sarà rilevato da un rapporto statistico sul fenomeno, oltre che dal numero di aziende che parteciperanno all'iniziativa, attivando processi di Diversity Managemant e introducendo nuovi standard di qualità. Si prevede, inoltre, l'istituzione di un Tavolo di lavoro, chiamato a svolgere attività di informazione, sensibilizzazione e formazione.
Tempi	L'attuazione di questa misura inizierà nel 2024 e durerà 5 anni.

Misura 2 Prevenzione della violenza sessualizzata contro ragazze e donne nella scuola secondaria di primo grado

La formazione degli studenti e delle studentesse delle scuole secondarie dell'Alto Adige deve essere duratura, così che essi possano reagire preventivamente alla violenza sessuale esercitata contro le ragazze e le donne.
La prevenzione mira a proteggere dalla violenza e a evitarla. Il lavoro di sensibilizzazione sarà svolto in tutte le scuole medie in lingua tedesca, italiana e ladina della provincia di Bolzano con il supporto di esperti*e. Studenti e studentesse vengono informati*e e sensibilizzati*e rispetto alle diverse forme di violenza. I ragazzi imparano a trattare le ragazze con rispetto, le ragazze imparano a riconoscere i propri confini e a proteggersi. Si prevede di sensibilizzare tutti gli studenti e le studentesse delle scuole secondarie a nuovi modelli di comportamento e, attraverso modelli di ruolo, di insegnare loro a comprendere i ruoli e a costruire relazioni libere da dinamiche di violenza. Non si tratta, però, solo di singoli progetti. La formazione su questo tema specifico sarà obbligatoria nei programmi scolastici di tutte le classi terze e la tematica della violenza verrà affrontata con regolarità. Anche il personale insegnante e i genitori verranno informati e sensibilizzati rispetto alle diverse forme di violenza. La qualità delle unità didattiche sarà costantemente oggetto di valutazione. Un'attività di prevenzione di questo tipo deve costituire una parte essenziale della formazione del personale docente, così che il maggior numero possibile di giovani, adulti*e e personale docente sia in grado di riconoscere in tempo i segnali d'allarme e sia consapevole delle possibili azioni da intraprendere in caso di violenza.

Target e sfere d'azione	Unità didattiche estese a studenti e studentesse delle classi terze, formazione e aggiornamento del personale insegnante e attività di informazione e sensibilizzazione per i genitori contribuiscono ad accrescere la consapevolezza sulla tematica, che può essere integrata nella quotidianità della vita scolastica.
Responsabilità	Responsabili dell'attuazione di questa misura sono le Direzioni Istruzione e Formazione di lingua tedesca, italiana e ladina. Sono coinvolti, inoltre, i servizi "Casa della donne", i servizi di consulenza per uomini, l'associazione "La Strada-Der Weg", il Forum Prevenzione, le organizzazioni attive in ambito giovanile, i*le referenti del progetto "Io dico no", i servizi sociali, i comuni e le associazioni sportive.
Indicatori	Il successo di questa misura verrà valutato in base al numero delle scuole e dunque delle ragazze e dei ragazzi, che prenderanno parte al programma. La situazione iniziale di tutte le scuole verrà valutata attraverso la compilazione di un questionario, che utilizzerà i parametri di un'indagine già esistente sviluppata dalla Libera Università di Bolzano in collaborazione con "La Strada-Der Weg".
Tempi	L'attuazione di questa misura inizierà con l'anno scolastico 2024/2025 e si articolerà in una fase pilota di cinque anni. Saranno promossi da subito corsi di formazione e misure di sensibilizzazione per il personale insegnante. Il progetto prevede nella sua fase iniziale unità didattiche per circa il 20 percento delle terze classi delle scuole medie (ca. 60 classi). Nel corso del quinto anno di attuazione, verranno coinvolte tutte le terze classi del territorio.

Misura 3 Sicurezza nello spazio pubblico

Le campagne di informazione, sensibilizzazione e prevenzione mirano a eliminare i comportamenti violenti nello spazio pubblico e ad aumentare il senso di sicurezza di donne e ragazze.

L'Istituto provinciale di statistica ASTAT nel 2021 ha rilevato che una donna su tre non si sente sicura al buio per strada, nelle stazioni dei treni e degli autobus, nei parcheggi e negli autosilo, a bordo di bus e taxi e sui mezzi di trasporto del servizio pubblico. [16]

16 Percezione di sicurezza - 2021

Le campagne di sensibilizzazione, da lanciare soprattutto in formato digitale, devono rafforzare il senso di sicurezza nello spazio pubblico e contrastare paura e insicurezza. Si prevede l'analisi di modelli di best practice già esistenti. Gli uomini devono essere sensibilizzati a comportamenti non violenti. Tutta la cittadinanza, e in particolare le persone che provano paura, devono avere gli strumenti per poter reagire di fronte a una condotta violenta. Deve essere data visibilità alle possibilità di sostegno presenti in Alto Adige. La presentazione della campagna sarà accompagnata da eventi e infopoint su tutto il territorio provinciale. Verranno realizzati manifesti e opuscoli con contenuti mirati e infopoint (digitali), che illustreranno ai*lle cittadini*e come comportarsi nel caso in cui fossero testimoni di condotte illecite o qualora dovessero essere vittime di violenza.

Target e sfere d'azione	Questa misura è rivolta a tutta la popolazione dell'Alto Adige. Un'attenzione particolare è rivolta alle donne e alle ragazze.
Responsabilità	Responsabili per l'attuazione di questa misura sono la Commissione provinciale per le pari opportunità per le donne e il Servizio donna. Sono coinvolti anche i comuni, le forze dell'ordine, le imprese e gli operatori del trasporto pubblico e privato. Sono chiamate a dare un input le organizzazioni attive nell'ambito della prevenzione come il servizio Casa delle donne, La Strada – der Weg, Cooperdolomiti, Centaurus, i consultori familiari, le forze di polizia, i trasporti shuttle e le aziende di taxi, i luoghi principali della vita pubblica quali per esempio le sedi delle associazioni, la Ripartizione Mobilità e l'Ufficio per la Tutela dei minori e l'inclusione sociale.
Indicatori	Il successo di questa misura verrà valutato in base al numero di persone che in Alto Adige sanno quali comportamenti adottare, affinché le donne si sentano sicure nello spazio pubblico. La misura ha un effetto se le persone che si sentono insicure o sono vittime di violenza sono a conoscenza dei servizi a cui si possono rivolgere.
Tempi	L'attuazione di questa misura inizierà nel 2024 e comprenderà un periodo di 3 anni, fino al 2026.

5. Ulteriori idee relative al Campo d'azione Sicurezza e tutela dalla violenza

Nel 2021, in vista della definizione del Piano d'azione per la parità di genere, il Presidente della Provincia Arno Kompatscher aveva invitato le organizzazioni femminili, i sindacati e i partiti politici rappresentati nella Commissione provinciale per le pari opportunità per le donne a presentare proposte di misure per la parità tra donne e uomini. Nell'ambito dei gruppi di lavoro dei diversi Campi d'azione del Piano d'azione per la parità di genere, degli incontri distrettuali dell'autunno 2022, del Sounding Board e dell'organo dei*lle rappresentanti politici*che, sono emersi ulteriori suggerimenti per il Piano d'azione per la parità di genere. Alcuni di questi sono stati incorporati nelle misure prioritarie. Altre raccomandazioni sono raggruppate nell'elenco che segue e serviranno da input per future considerazioni e misure nel campo d'azione Sicurezza e tutela dalla violenza o in altri Campi d'azione.

- In tutti i settori e gli ambiti lavorativi deve essere implementato un comitato consultivo con propri*e rappresentanti. Ogni azienda deve disporre di una persona di riferimento nel caso di molestie sul posto di lavoro.
- La sicurezza su internet deve essere potenziata. Per gli*le adulti*e devono essere previsti workshop distribuiti in modo capillare. Per le persone colpite da violenza (sessualizzata) nei media e per i loro familiari è prevista l'elaborazione di pacchetti informativi a bassa soglia, che illustrano le possibilità di supporto, consulenza e accompagnamento presenti sul territorio. Studenti e studentesse devono essere invitati*e a partecipare a un questionario per determinare lo status quo da cui ricavare poi le misure di sicurezza. Si veda anche la misura 3 del Campo d'azione Parità di genere nei media.
- La programmazione di una nuova app permetterà di comunicare rapidamente e senza problemi la "violenza".
- In alcune zone sensibili, vie e stazioni ferroviarie delle aree urbane e rurali è necessaria la presenza delle forze dell'ordine. Gli organi di sicurezza devono essere sensibilizzati rispetto al tema per sapere di cosa hanno bisogno le persone vittime di violenza.
- Le donne dovrebbero essere maggiormente coinvolte nella progettazione dello spazio pubblico e nella pianificazione della mobilità. Per quanto concerne gli interventi in ambito edilizio, va rafforzato il senso di sicurezza delle donne, per esempio attraverso una buona illuminazione e con l'introduzione di pulsanti di emergenza.
- L'offerta dei corsi di difesa personale per ragazze e donne deve essere ampliata.
- I media non dovrebbero soffermarsi solo sulle vittime, ma anche sull'aggressività degli autori di violenza.

STESSA
SCUOLA.
STESSE
COMPETENZE.

STESSO
FUTURO?

FORMAZIONE E EDUCAZIONE

æ 3

“Promuoviamo la diversità di genere e di competenze attraverso moltiplicatori*rici, modelli di riferimento e un insegnamento privo di stereotipi di genere.”

1. Parità di genere nell'ambito Formazione e educazione

Una società sana deve essere sensibile alla diversità di genere. **La formazione è l'elemento chiave e la via per una maggiore uguaglianza di genere.** Un'educazione sensibile alla diversità di genere contribuisce a porre fine alle disuguaglianze e alle discriminazioni di genere. Le donne non devono lasciare agli uomini il compito di plasmare la società, le ragazze e i ragazzi devono avere le stesse opportunità sin dall'infanzia. Dovrebbero essere preparati*e per una vita autodeterminata, ad accettare progetti di carriera e di vita diversi, a rispettare le coppie eterosessuali, i genitori single, i genitori dello stesso sesso o le famiglie arcobaleno nei loro ruoli di educazione dei figli e a battersi per l'uguaglianza. Le professioni non hanno genere. Negli asili nido, nelle scuole dell'infanzia, nelle scuole di tutti gli altri gradi e sul posto di lavoro si dovrebbero stimolare i talenti e i desideri delle giovani generazioni. Per fare questo, i pregiudizi legati al genere non dovrebbero trovare posto.

Le differenze nell'istruzione si ripercuotono sull'intera vita, sulla famiglia, sull'economia e sulla società. Per raggiungere un equilibrio tra donne e uomini, sono necessarie più donne nei settori STEM – matematica, informatica, scienze naturali e tecnologia –, più donne con competenze digitali, più cattedre femminili nelle università e più uomini nelle professioni di cura. Giocano un ruolo determinante, inoltre, l'orientamento e la consulenza professionale. Ancora oggi un numero di donne superiore alla media è impiegato nel settore dell'assistenza con una retribuzione inferiore alla media. Al contrario, molti uomini lavorano in ambito tecnico-produttivo con retribuzioni decisamente superiori. Questa disuguaglianza convenzionale deve essere superata; le professioni tradizionalmente "femminili" devono godere di maggiore riconoscimento e valorizzazione economica. Una formazione sensibile al genere non può prescindere da professionisti dell'educazione di sesso maschile. Le professioni di cura offrono opportunità interessanti in cui uomini e donne possono e devono realizzare il loro potenziale e, allo stesso tempo, assumere responsabilità all'interno della propria famiglia e nella società nel suo complesso. Se donne e uomini svolgeranno in maniera paritaria la stessa professione, la retribuzione sarà più equilibrata e legata ai risultati. Le misure nel campo della formazione avranno quindi un impatto positivo su tutti i Campi d'azione del Piano d'azione per la parità di genere.

2. Misure legislative, raccomandazioni e iniziative in materia di Formazione e educazione

L'articolo 2 della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti dell'infanzia e dell'adolescenza afferma che tutti*e i*le bambini*e hanno gli stessi diritti,

“senza distinzione di sorta e a prescindere da ogni considerazione di razza, di colore, di sesso, di lingua, di religione, di opinione politica o altra del fanciullo (…), dalla loro origine nazionale, etnica o sociale, dalla loro situazione finanziaria, dalla loro incapacità, dalla loro nascita o da ogni altra circostanza.” L’articolo 28 dichiara esplicitamente che gli Stati membri riconoscono il diritto dei bambini all’istruzione e si adoperano per le pari opportunità. L’articolo 29 della Convenzione, inoltre, stabilisce l’obiettivo di preparare i bambini e le bambine alla vita in una società libera in uno spirito di tolleranza, pace e parità di genere. [1] [2]

1 Convenzione sui diritti dell’infanzia e dell’adolescenza

2 UNICEF

La “Carta europea per la parità e l’uguaglianza delle donne e degli uomini nella vita locale” sottolinea all’articolo 13 – “Educazione e formazione continua” – il diritto di ogni persona all’istruzione e all’accesso alla formazione e al perfezionamento professionale.

Con la firma della Carta europea del 30.10.2021, la Provincia di Bolzano si è impegnata a promuovere e garantire la parità di accesso alla formazione scolastica, professionale e continua per donne e uomini, ragazze e ragazzi.

Nelle linee guida della Provincia (2009/10) e in modo ancora più esplicito negli obiettivi educativi dell’area di apprendimento interdisciplinare “Educazione sociale” (2019/20), vengono inseriti riferimenti e suggerimenti che sottolineano l’importanza della partecipazione paritaria di donne e uomini in tutti gli ambiti della vita. È necessaria una rappresentanza equilibrata di donne e uomini a tutti i livelli della gestione e dell’amministrazione scolastica. [3]

3 Carta europea per l’uguaglianza e le parità delle donne e degli uomini nella vita locale

La **“Strategia nazionale per la parità di genere”** 2021–2026 va di pari passo con le misure del **PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza)**. La Missione 4 del PNRR - "Istruzione e ricerca" – intende valorizzare le studentesse delle scuole superiori nelle materie tecniche e scientifiche (STEM - Science Technology Engineering Mathematics) al fine di accrescere le loro possibilità sul mercato del lavoro. Gli asili nido, le scuole materne e le offerte a tempo pieno nelle scuole devono essere incrementate, in modo che le donne (ancora sottorappresentate nel mondo del lavoro) con figli possano (ri)entrare più facilmente nel mondo del lavoro. [4] [5]

4 Strategia Nazionale per la Parità di Genere

5 PNRR

Il Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca (MIUR) (oggi Ministero dell’Istruzione e del Merito) ha sottoscritto programmi, circolari e protocolli d’intesa con il Dipartimento per le Pari Opportunità (DPO) e con associazioni e istituzioni per avviare iniziative per le scuole volte a contrastare le discriminazioni e a promuovere una cultura che consideri le differenze di genere una risorsa per tutti*e. A marzo 2004, MIUR

e DPO hanno sottoscritto il primo protocollo d'intesa, che prevede misure – costantemente aggiornate e attuate - volte alla promozione e allo sviluppo di una cultura basata su pari opportunità tra uomini e donne.

Un pilastro giuridico fondamentale è il **"Piano nazionale contro la violenza e le discriminazioni per l'educazione al rispetto"** del 2017, che si riallaccia all'obiettivo stabilito in precedenza e affida alla scuola il compito di fornire strumenti utili a superare luoghi comuni e stereotipi e a interiorizzare una visione che vede nelle differenze una ricchezza. [6]

6 Piano nazionale contro la violenza e le discriminazioni per l'educazione al rispetto

La legge n. 107 del 13.07.2015, "Educazione al rispetto: per la parità tra i sessi, la prevenzione della violenza di genere e di tutte le discriminazioni", prevede che le scuole forniscano informazioni e facciano attività di sensibilizzazione sui temi sopra citati. [7]

7 Legge 13 luglio 2015, n.107

La legge n. 92 del 20.08.2019, "Introduzione dell'insegnamento scolastico dell'educazione civica", si propone di educare i*le giovani a diventare cittadini*e responsabili ed eguali attraverso l'educazione civica. [8]

8 Legge 20 agosto 2019, n. 92

Con la delibera della Giunta provinciale del 7 aprile 2020, n. 244, "Educazione civica - modifica delle indicazioni provinciali per le scuole in lingua tedesca", e con la delibera della Giunta provinciale del 15.04.2020, n. 255, per scuole ladine è stato introdotto l'ambito di apprendimento trasversale "Educazione civica" nelle scuole elementari, medie e superiori. L'ambito "Personalità e temi sociali" pone l'attenzione, tra le altre cose, sulla consapevolezza e sull'abbattimento degli stereotipi di genere. La delibera, inoltre, ha modificato l'area dei percorsi formativi, delle competenze trasversali e dell'orientamento e si rivolge a studenti e studentesse del secondo biennio e delle quinte classi delle scuole superiori. Tirocini, contatti con aziende, ambiti di lavoro e manager (donne), intendono stimolare in particolare le ragazze a prendere in considerazione percorsi di studio e carriere professionali che vadano oltre gli stereotipi di genere. [9 / 10]

9 Delibera della Giunta provinciale del 7 aprile 2020, n.244

10 Delibera della Giunta provinciale del 15 aprile 2020, n. 255

3. L'Alto Adige e il campo d'azione Formazione e educazione

L'articolo 21 della Legge Bassanini del 1997 ha creato le condizioni per la realizzazione dell'autonomia scolastica a livello nazionale e ha comportato un riorientamento fondamentale per le scuole dell'Alto Adige negli ambiti dell'organizzazione scolastica, della didattica e dell'amministrazione. La scuola rimane una competenza primaria dello Stato, con linee guida chiare all'interno delle quali la Provincia Autonoma di Bolzano ha la facoltà di decidere rispetto a specifiche proposte locali. [11]

11 Linee guida per la scuola

Nel campo dell'istruzione nelle scuole elementari, medie e superiori, la Provincia Autonoma di Bolzano ha solo una competenza secondaria e deve attenersi alle linee guida statali. La formazione professionale,

12 Formazione professionale

invece, rientra nella competenza primaria della Provincia e può svilupparsi più liberamente. [12]

In Alto Adige esistono ancora apprendistati e scuole "tipicamente maschili" e "tipicamente femminili". In base ai dati dell'Ufficio Osservazione mercato del lavoro, tra gli apprendistati "femminili" rientrano i lavori di parrucchiera e commessa, mentre la professione di cuoco rimane appannaggio dei ragazzi. Lo stesso vale per le professioni di elettrotecnico*a, muratore e tecnico*a meccatronico*a di autoveicoli.

Se nell'anno scolastico 2020/2021 la rappresentanza dei generi nelle scuole superiori a indirizzo economico era equilibrata, negli istituti tecnici superiori dell'Alto Adige gli studenti erano quasi quattro volte più numerosi delle studentesse. I licei classici, invece, erano frequentati per due terzi delle ragazze, mentre i licei linguistici erano per quattro quinti femminili. La scelta della scuola secondaria ha un'influenza diretta sul percorso di studi successivo o sulla carriera professionale da intraprendere. L'istituto provinciale ASTAT ha rilevato che nel 2021 il rapporto studenti-studentesse altoatesini*e iscritti*e alle facoltà di Scienze della formazione su tutto il territorio nazionale era di otto a uno. Nelle facoltà di Ingegneria e Scienze dell'informazione è accaduto il contrario: solo uno studente su sette era donna.

Esempi di buone pratiche

I successivi esempi di best practice rappresentano una selezione di iniziative e non hanno pretese di esaustività.

Le scuole altoatesine godono di un'ampia autonomia nell'ambito dell'organizzazione scolastica e della didattica. All'interno di questa cornice, ogni scuola sviluppa il proprio curriculum scolastico.
Ad esempio, gli istituti tecnici inseriscono spesso nei loro programmi i "Girls Days", per mostrare la propria offerta formativa alle studentesse delle scuole secondarie di primo grado e per ampliare la visione delle proprie studentesse rispetto alle potenziali opportunità di carriera future.

La Ripartizione pedagogica, che funge da sistema di supporto all'interno della Direzione Istruzione e Formazione tedesca, fornisce alle scuole dell'infanzia e alle altre scuole, al personale pedagogico e agli*lle insegnanti corsi di formazione e materiali che utilizzano un linguaggio che valorizza il genere, per sensibilizzare gli alunni e aiutarli a superare gli stereotipi di genere. Per esempio, si presta attenzione alle iniziative di promozione del talento nelle aree STEM, affinché al loro interno ci sia un'adeguata partecipazione femminile. Nell'area dell'educazione civica, invece, vengono forniti materiali sui temi dell'identità e dei ruoli di genere.
La Direzione Istruzione e Formazione italiana sostiene il personale docente attraverso la formazione continua su temi quali l'educazione alla salute, l'educazione civica, il bullismo e il cyberbullismo, anche

in collaborazione con gli*le psicologi*he scolastici*che. Si prendano ad esempio l'offerta attiva nelle scuole di ogni ordine e grado "Let's talk about it", il confronto con modelli positivi che rendono le professioni-MINT attraenti per scolare e studentesse, le attività contro la violenza maschile sulle donne realizzate a Merano nel 2022 in collaborazione con il Comune e la Rete contro la violenza sulle donne. Nel corso dei workshop e delle formazioni gli*le insegnanti vengono stimolati a pianificare le loro lezioni, affinché i talenti possano sbocciare, si abbattano gli stereotipi di genere e si promuova l'autorealizzazione delle studentesse.

Nell'ambito dell'istruzione in lingua ladina, negli ultimi 15 anni l'uguaglianza di genere è stata un tema costante nella formazione continua e nell'aggiornamento di insegnanti, personale della scuola dell'infanzia e genitori. La Direzione Istruzione, Formazione e Cultura ladina ritiene molto importante il linguaggio sensibile al genere. La selezione dei libri di testo e dei giochi avviene secondo criteri sensibili al genere, con l'obiettivo di abbattere gli stereotipi di genere. Le offerte didattiche, i laboratori e i materiali sono resi ugualmente appetibili per studenti e studentesse delle scuole di ogni ordine e grado. Per due volte nell'ultimo quindicennio la sensibilità di genere è stata selezionata come punto cardine dell'anno, con misure specifiche per le scuole dell'infanzia e le altre scuole.

L'Ufficio Orientamento scolastico e professionale, insediato all'interno della Ripartizione Diritto allo studio, coordina il "Gruppo MINT" – al quale partecipano le tre direzioni Istruzione e Formazione altoatesine, Eurac Research, il Museo di Storia Naturale dell'Alto Adige, la Libera Università di Bolzano, l'Associazione Imprenditori dell'Alto Adige e l'IRE-Istituto di Ricerca Economica della Camera di Commercio di Bolzano – che ha l'obiettivo di promuovere le materie MINT in Alto Adige anche per le ragazze. L'Ufficio ha dato vita alla campagna "Cambiare prospettiva apre orizzonti!", è partner di "Klischeefrei Deutschland" [13] e ha lanciato il video relativo al "Girls & Boys Day". [14]

I collaboratori e le collaboratrici delle **istituzioni giovanili dell'Alto Adige** riflettono sul proprio imprinting e sulle proprie posizioni personali in materia di genere biologico e sociale. Rafforzano, inoltre, i giovani nella loro identità, parlano loro di sviluppo fisico, sentimenti, relazioni, sessualità e violenza, li*le informano su contraccezione e salute, sottolineano gli svantaggi ancora esistenti tra i sessi e le diverse identità di genere. [15 / 16]

Il "Piano d'azione locale per l'uguaglianza di uomini e donne 2020 – 2024" della **città di Merano** fa riferimento a una serie di libri per bambini*e, genitori e insegnanti, privi di stereotipi di genere o che mirano a scardinarli. Negli asili nido e nelle scuole dell'infanzia di Merano sono stati allestiti "angoli lettura" dedicati al tema. Anche i genitori, così, vengono sensibilizzati sulla parità di genere. [17]

13 Klischeefrei Deutschland

14 Girls & Boys Days

15 Jugenddienst

16 netz | Offene Jugendarbeit

17 Pari Opportunità – Comune di Merano

4. Misure per l’Alto Adige
Formazione e educazione

Le misure prioritarie sono

Misura 1. **Formazione e aggiornamento sensibile al genere del personale pedagogico di tutti gli ambiti della formazione**

Misura 2. **Insegnamento sensibile al genere,orientamento scolastico e professionale in tutti i livelli di istruzione**

Misura 3. **Sensibilizzazione sul tema del genere all’interno dell’educazione e dell’istruzione informali**

Misura 1 Formazione e aggiornamento sensibile al genere del personale pedagogico di tutti gli ambiti della formazione

Nella formazione e nell'aggiornamento del personale docente e pedagogico, così come in quelli del personale che si occupa di assistenza all'infanzia, parità e sensibilità di genere vengono insegnate in modo standard, e viene adottato un linguaggio rispettoso delle differenze di genere.
La Libera Università di Bolzano deve offrire temi di genere obbligatori nell'ambito della formazione del personale insegnante e del personale della scuola dell'infanzia. A tutti i livelli scolastici deve essere disponibile materiale didattico sensibile al genere. Le competenze in materia di genere e diversità devono essere promosse da moltiplicatori*rici e l'insegnamento deve essere privo di stereotipi di genere. A tal fine, sono previste misure e offerte specifiche per la formazione e il perfezionamento del personale docente e degli*lle specialisti*e pedagogici*che, dagli asili nido fino all'istruzione superiore, passando per la scuola dell'infanzia.

Target e sfere d'azione	Il personale docente e pedagogico diventa sensibile al genere, con l'obiettivo di agire da moltiplicatore e modello per promuovere le competenze in materia di genere e diversità. È in grado di mettere in discussione gli stereotipi di ruolo e sostiene i*le giovani, allontanandoli*e dalle convinzioni "tradizionali". Ragazze e ragazzi sviluppano la propria personalità in tutti i livelli di istruzione, secondo i loro interessi e le loro capacità, indipendentemente dal loro sesso biologico.
Responsabilità	Responsabili dell'attuazione di questa misura sono la Facoltà di Scienze della Formazione primaria della Libera Università di Bolzano e le Direzioni Istruzione e Formazione tedesca, italiana e ladina. La parti coinvolte nell'attuazione di questa misura sono la Facoltà di Scienze della Formazione primaria della Libera Università di Bolzano, le Direzioni Istruzione e Formazione tedesca, italiana e ladina, Scuole professionali provinciali per le Professioni sociali e la Formazione professionale, l'Istituto Promozione Lavoratori-IPL, la Camera di commercio di Bolzano e gli*le esperti*e nella formazione del personale docente e pedagogico sul tema "educazione orientata alla parità e sensibile al genere".
Indicatori	Il successo di questa misura sarà valutato attraverso uno studio a lungo termine sulle competenze di genere degli*le insegnanti delle Direzioni Istruzione e Formazione e degli*lle studenti*esse della Libera Università di Bolzano.
Tempi	La pianificazione di queste misure avrà luogo nel 2024, l'attuazione nell'ambito dei punti ECTS (European Credit Transfer System) avverrà a partire dall'anno accademico 2024/25 e nelle diverse istituzioni scolastiche 9 mesi dopo l'approvazione del Piano d'azione per la parità di genere.

Sottomisura Formazione

Per sensibilizzare il personale docente e pedagogico, gli educatori e le educatrici delle scuole dell'infanzia e primarie vengono formati*e - attraverso il programma di formazione continua a livello scolastico e provinciale - sulla trasmissione inconscia degli stereotipi di genere. A tutte le parti coinvolte, genitori compresi, sono offerti in maniera continuativa corsi di aggiornamento sulle questioni relative alla parità di genere. Il programma di formazione annuale per gli*le insegnanti di tutti i livelli scolastici comprende anche informazioni sullo sviluppo del mondo del lavoro locale e si concentra sulle donne nel settore STEM (matematica, informatica, scienze naturali e tecnologia) e sugli uomini impegnati in ambito umanistico e nel lavoro di cura (lavoro sociale, sanità e assistenza, istruzione e formazione).

Target e sfere d'azione	Personale insegnante e pedagogico, educatori*rici, bibliotecari*e, che frequentano ogni anno corsi di formazione, diventano sensibili – così come i genitori – rispetto ai propri stereotipi di genere e di ruolo all'interno del sistema sociale. Sviluppano tolleranza, apertura e un'attitudine sensibile al genere.
Responsabilità	Responsabili dell'attuazione di questa sottomisura sono le Direzioni Istruzione e Formazione tedesca, italiana e ladina, le Ripartizioni pedagogiche, gli*le esperti*e in materia di formazione continua orientata alla parità e sensibile al genere per il personale insegnante e pedagogico e gli*le organizzatori*rici della formazione continua, in collaborazione con l'Istituto Promozione Lavoratori-IPL e la Camera di commercio di Bolzano, le organizzazioni economiche e sociali del territorio e l'associazione delle biblioteche altoatesine.
Indicatori	Il successo di questa misura sarà valutato attraverso uno studio a lungo termine sulle competenze di genere per gli*le insegnanti delle Direzioni Istruzione e Formazione e per gli*le studenti*esse della Libera Università di Bolzano.
Tempi	La pianificazione di questa misura avrà luogo nel 2024 e la sua attuazione avverrà da 6 a 12 mesi dopo l'approvazione del Piano d'azione per la parità di genere nell'anno scolastico 2024/25, a seconda dell'istituto scolastico.

Misura 2 Insegnamento sensibile al genere, orientamento scolastico e professionale in tutti i livelli di istruzione

Bambini*e, giovani e genitori vengono sensibilizzati ai temi legati al genere nelle scuole di ogni ordine e grado e imparano ad analizzare criticamente ruoli e stereotipi di genere. Questo processo favorirà l'abbattimento e la revisione di schemi di valutazione, aspettative, norme e valori. Formazione e professioni non hanno genere. Prima verranno adottate le misure per la parità di genere, maggiore sarà la loro efficacia.

Sottomisura Lezione

L'insegnamento sensibile al genere viene inserito nel quadro normativo e fissato nelle linee guida, nel programma scolastico e nelle lezioni delle diverse materie di insegnamento.
I giovani vengono introdotti alle aree atipiche di genere fin dalla scuola materna, le ragazze avvicinate alle materie STEM e i ragazzi a quelle umanistiche. Le ragazze più talentuose vengono sostenute a partire dalla scuola elementare. A partire dalla scuola secondaria di II grado, i temi della parità di genere vengono approfonditi in maniera trasversale e inter-di-sciplinare ed è previsto lo sviluppo di misure di sensibilizzazione. L'educazione sessuale e misure di prevenzione sensibili al genere vengono inserite nel Quadro di riferimento vin-co-lante per la qualità, incluse nel programma scolastico annuale e la loro attuazione diviene vincolante. I metodi didattici, i materiali e i libri di testo più utilizzati vengono controllati al fine di verificarne la sensibilità al genere e, qualora necessario, saranno adattati di conse-guenza. Ad accompagnare l'attuazione di queste misure nelle scuole sono i*le delegati*e alle questioni di genere o i gruppi di lavoro ad essi*e correlati. Si prevede l'incremento delle ore di lezione e di assistenza per gli*le studenti*esse e vengono offerti modelli di organizza-zione didattica come la scuola a tempo pieno. Questo consentirà a bambini*e, e giovani di avere a disposizione tempo sufficiente per avvicinarsi alle questioni di genere e all'appren-dimento sociale e ai genitori di conciliare meglio sfera privata e attività lavorativa.

Target e sfere d'azione	Bambini*e e giovani a tutti i livelli di istruzione beneficiano dell'effet-to positivo dell'abbattimento delle rigide divisioni di genere. Le attribuzioni di genere comunemente accettate e i comportamenti incasellati vengono abbattuti, i*le giovani vengono presi*e sul serio e sostenuti*e nell'espansione della loro gamma di comportamenti e convinzioni indipendentemente dalle classificazioni stereotipate.
Responsabilità	Responsabili dell'attuazione di questa sottomisura sono le Direzioni Istruzione e Formazione tedesca, italiana e ladina, i*le responsabili scolastici e il personale docente. Esperti*e dell'ambito scolastico collaborano con le "Case delle donne", le organizzazioni attive nella prevenzione, i centri e servizi giovanili, le organizzazioni economi-che e sociali del territorio. Alla fase di attuazione partecipano esperti*e e organizzazioni, asso-ciazioni economiche e sociali.
Indicatori	Il successo di questa misura può essere valutato sulla base della considerazione riservata all'insegnamento sensibile al genere nel quadro normativo, dall'esistenza di materiale didattico privo di stereotipi di genere e dal numero crescente di scuole che offrono orari a tempo pieno. I progetti di prevenzione vengono costantemen-te valutati attraverso sondaggi tra insegnanti e studenti*esse.
Tempi	Questa misura sarà attuata in seguito all'approvazione del Piano d'azione, a partire dall'anno scolastico 2024/25.

Sottomisura Orientamento

Bambini*e e giovani portano diversità di genere a scuola. L'Ufficio Orientamento scolastico e professionale contribuisce, attraverso progetti e campagne, a rendere le scelte formative e professionali prive di stereotipi.
Così facendo, incoraggia i*le giovani ad allargare l'orizzonte delle scelte professionali e a prendere in considerazione apprendistati e professioni che corrispondono alle loro capacità e ai loro interessi. Le associazioni accendono i riflettori sulle opportunità di lavoro per le donne nel settore tecnico. Offerte speciali di formazione e aggiornamento, come l'orientamento per gli insegnanti e il linguaggio sensibile al genere, i Girls&Boys Days, le fiere dell'istruzione come *futurum* e azioni analoghe promuovono un approccio sensibile al genere e allargano gli orizzonti.

Target e sfere d'azione	Bambini*e e giovani a tutti i livelli di istruzione, in particolare a partire dalla scuola secondaria di primo grado, scelgono il proprio percorso formativo indipendentemente dalle attribuzioni e dalle aspettative sociali.
Responsabilità	Responsabile dell'attuazione di questa sottomisura è l'Ufficio Orientamento scolastico e professionale, in collaborazione con le Direzioni Istruzione e Formazione tedesca, italiana e ladina, con le singole scuole, con le organizzazioni partner, con le associazioni attive in ambito economico e sociale. Si prevede la cooperazione con modelli di ruolo ed esperti*e.
Indicatori	Il successo di questo intervento può essere misurato dall'aumento della percentuale di ragazze nelle professioni STEM e di ragazzi nelle professioni di cura e umanistiche e sarà facilmente riscontrabile nell'indagine ASTAT sulla scelta del percorso scolastico di ragazze e ragazzi.
Tempi	Questa misura sarà attuata in seguito all'approvazione del Piano d'azione, a partire dall'anno scolastico 2024/25.

Misura 3 Sensibilizzazione sul tema del genere all'interno dell'educazione e dell'istruzione informali, formazione professionale e formazione continua sensibili al genere

La promozione della competenza in materia di genere e diversità, così come della parità di genere, è un compito trasversale.
I fattori rilevanti per l'uguaglianza di genere svolgono un ruolo in ogni settore dei gruppi, delle organizzazioni e delle associazioni e vengono veicolati da moltiplicatori e moltiplicatrici sensibili. Riguardano aspetti strutturali e culturali e l'agire professionale quotidiano. Nell'ambito della formazione formale e informale si stanno sviluppando nuovi standard e linee guida, che facilitano l'accesso alle questioni di parità di genere per le donne e gli uomini, che lavorano in questo settore rilevante dal punto di vista sociale e politico, per lo più su base volontaria.

Target e sfere d'azione	Associazioni e organizzazioni che forniscono il loro apporto in contesti educativi informali e che agiscono come moltiplicatori, offrono programmi educativi nuovi e sensibili al genere, basati sulle nuove linee guida. Appartengono a questa categoria di istituzioni: le associazioni giovanili, le organizzazioni attive nell'ambito della formazione, le organizzazioni sociali, le associazioni sportive, le bande musicali, i gruppi teatrali e altre iniziative di carattere culturale, la Protezione Civile e le iniziative ambientaliste.
Responsabilità	Responsabili dello sviluppo dei nuovi standard e delle linee guida sono gli Uffici Educazione permanente dell'amministrazione provinciale, in collaborazione con le associazioni altoatesine per i rispettivi gruppi target. Il concetto è stato sviluppato con esperti della formazione per adulti e della Ripartizione Economia.
Indicatori	L'introduzione di nuovi standard e linee guida sensibili al genere è il primo passo verso lo sviluppo di offerte formative formali e informali da parte delle associazioni e organizzazioni di volontariato attive nell'ambito della formazione a bassa soglia. Una valutazione mirata delle attività formative successivamente implementate verificherà il rafforzamento delle competenze in materia di genere e diversità. Le linee guida, inoltre, contribuiscono a consolidare il principio della parità di genere anche negli statuti delle organizzazioni.
Tempi	Le linee guida verranno sviluppate entro 3 mesi dall'approvazione del Piano d'azione per la parità di genere e verranno implementate entro un periodo di 6 mesi come progetto educativo, in collaborazione con partner selezionati, in un comune "pilota". In seguito, toccherà a un evento di carattere provinciale informare i comuni sullo svolgimento e gli esiti di questo progetto pilota, che sarà poi implementato a livello provinciale nei 2 anni successivi.

Sottomisura Prospettiva di genere per i criteri di finanziamento

Vengono finanziate con particolare attenzione le associazioni che tengono conto delle questioni di genere. Le occupazioni atipiche – femminili e maschili – ricevono un maggiore sostegno nella selezione dei programmi di formazione continua.
Nella formazione professionale continua e nei programmi di formazione professionale viene fornito un sostegno finanziario in particolare alle imprenditrici e alle donne che creano impresa. Ulteriori misure di formazione con attenzione alle questioni di genere riceveranno un maggiore sostegno e saranno sviluppati nuovi criteri di finanziamento, anche per i progetti del FSE.

Target e sfere d'azione	Gli istituti di formazione continua e le organizzazioni ricevono maggiori finanziamenti per i programmi di formazione continua sensibili al genere. I*le partecipanti e gli*le interessati*e entrano più volte in contatto con i temi della diversità e della sensibilità di genere.
Responsabilità	L'Ufficio Fondo sociale europeo presso la Ripartizione Europa è responsabile dell'attuazione. Sono coinvolte anche le istituzioni di formazione per adulti, le istituzioni di formazione continua e le associazioni.
Indicatori	L'efficacia di questa misura può essere misurata nella valutazione delle competenze in materia di genere e diversità, che sarà rivista dopo l'introduzione dei nuovi criteri di finanziamento.
Tempi	Questa misura sarà attuata dopo l'approvazione del Piano d'azione per la parità di genere.

5. Ulteriori idee relative al Campo d'azione Formazione e educazione

Nel 2021, in vista della definizione del Piano d'azione per la parità di genere, il Presidente della Provincia Arno Kompatscher aveva invitato le organizzazioni femminili, i sindacati e i partiti politici rappresentati nella Commissione provinciale per le pari opportunità per le donne a presentare proposte di misure per la parità tra donne e uomini. Nell'ambito dei gruppi di lavoro dei diversi Campi d'azione del Piano d'azione per la parità di genere, degli incontri distrettuali dell'autunno 2022, del Sounding Board e dell'organo dei*lle rappresentanti politici*che, sono emersi ulteriori suggerimenti per il Piano d'azione per la parità di genere. Alcuni di questi sono stati incorporati nelle misure prioritarie. Altre raccomandazioni sono raggruppate nell'elenco che segue e serviranno da input per future considerazioni e misure nel Campo d'azione Formazione e educazione o in altri Campi d'azione.

- I Girls & Boys Days dovrebbero essere introdotti capillarmente in tutti i comuni e un maggior numero di strade e piazze dovrebbe essere intitolato alle donne.
- Si dovrebbe cercare di ottenere una rappresentanza paritaria nelle istituzioni formative. Tra dieci anni, ci dovrà essere lo stesso numero di insegnanti donne e uomini. Un numero uguale di donne e uomini, inoltre, dovrebbe avere voce in capitolo nella contrattazione collettiva.
- I genitori necessitano di maggiori conoscenze riguardo l'educazione sensibile al genere, per esempio attraverso "Bookstart". L'insegnamento dei modelli di genere è importante anche in un contesto interculturale, ad esempio attraverso progetti per bambini*e e serate informative per i genitori.
- I piani di studio dovrebbero concentrarsi meno sulla mera trasmissione di conoscenze e più sullo sviluppo di atteggiamenti sensibili al genere e sulla consapevolezza e l'attenzione dei propri privilegi.
- Le scuole sensibili al genere e alla diversità dovrebbero essere certificate.
- Le professioni in ambito umanistico (lavoro sociale, sanità e assistenza, istruzione e formazione) dovrebbero diventare più appetibili per gli uomini. Seguendo l'esempio dei Paesi scandinavi, i lavori pratici quotidiani dovrebbero diventare ugualmente praticabili e apprendibili per i giovani: ad esempio, la cucina per i ragazzi o la falegnameria per le ragazze.
- Le ragazze che vogliono imparare una professione svolta da una bassa percentuale di donne hanno bisogno di sostegno.
- Occorre promuovere l'imprenditoria femminile, il reinserimento delle donne nel mondo del lavoro e le opportunità di riqualificazione per le donne che hanno superato i 50 anni di età.
- C'è bisogno di una formazione professionale sensibile al genere e di una formazione dei dirigenti della pubblica amministrazione e del settore privato in materia di Diversity Management.

STESSA
MALATTIA.
STESSA
DIAGNOSI.

STESSO
TRATTAMENTO?

SALUTE

æ 4

“Teniamo in considerazione
le diverse esigenze di genere
e garantiamo pari opportunità,
affinché tutti*e possano
godere di un buono stato
di salute e beneficiare di una
buona attività di prevenzione
e assistenza medica.”

1. Parità di genere nell’ambito Salute

Uomini e donne sono differenti dal punto di vista biologico e psicosociale. Dal punto di vista medico, tuttavia, sono spesso trattati*e allo stesso modo. Questo ha ricadute negative per entrambi i generi. Le donne non sono uomini meno pesanti o più bassi, i loro organi e i loro caratteri sessuali primari e secondari sono diversi.
La salute presenta tre aspetti: fisiologico, psicologico e sociale.
In questo Campo d'azione non vengono approfonditi gli aspetti sociali della salute. Nelle misure di prevenzione e riabilitazione, nella ricerca, nell’insegnamento, nella diagnostica e nella terapia, la medicina tradizionale ha arruolato gli uomini in misura maggiore per le sperimentazioni cliniche e, però, ha considerato donne e uomini allo stesso modo. Anche se in presenza della stessa malattia uomini e donne possono presentare una sintomatologia differente e molti farmaci agiscono in modo diverso quando somministrati a donne o a uomini. Anche le donne vengono colpite da infarto, non solo gli uomini. I sintomi, tuttavia, possono variare e spesso nelle donne vengono trascurati o diagnosticati troppo tardi. Spesso le donne avvertono sintomi atipici come stanchezza o stordimento, dolore nella parte superiore dell’addome o nella mascella, vomito o nausea, piuttosto che i classici sintomi “maschili”, quali il dolore lancinante al braccio sinistro, l’oppressione toracica o il respiro affannoso. Il fegato delle donne ha maggiori difficoltà a metabolizzare e a smaltire alcuni farmaci. Questo può portare a un iperdosaggio. Per gli uomini, invece, spesso è difficile individuare il giusto dosaggio di un farmaco e, quando sono sottoposti a una terapia, hanno bisogno della somministrazione di una dose elevata. Due terzi dei*lle pazienti che soffrono di emicrania sono donne, un terzo uomini. Anche in questo caso è necessario prevedere un trattamento diverso. La depressione viene spesso descritta come una malattia tipicamente femminile, ma il tasso di mortalità per suicidio degli uomini è tre volte maggiore di quello delle donne. I tranquillanti vengono prescritti più facilmente alle donne che agli uomini. Uomini e donne percepiscono diversamente le condizioni di vita e di lavoro correlate alla salute, differente è il loro modo di affrontare lo stress e i problemi di salute e il loro ricorso ai servizi di assistenza. Alcune patologie specifiche delle donne, come per esempio l’endometriosi, spesso non sono prese subito sul serio e vengono diagnosticate solo dopo anni di sofferenze.

La medicina genere-specifica è rivolta alle diverse esigenze di donne e uomini. Queste differenze vengono tenute in considerazione nella prevenzione e nel trattamento delle patologie. Il terreno da recuperare nell’ambito della formazione medica è notevole.

Persone provenienti da altri Paesi, con un colore della pelle e quadri clinici diversi, necessitano di trattamenti diversificati. Deve essere inoltre approfondita la conoscenza relativa ai processi di transizione nel ciclo di vita delle persone. Le problematiche delle donne devono essere prese sul serio tanto quanto quelle degli uomini. I colloqui con i medici devono svolgersi con tempi adeguati. Una visione olistica delle analogie e delle differenze garantisce un'assistenza ottimale per uomini e donne e migliora l'assistenza sanitaria di base per l'intera popolazione.

In questo Campo d'azione si è scelto di utilizzare il termine **"medicina genere-specifica"** e non **"medicina di genere"**, che ci è apparso riduttivo. Qui non si tratta esclusivamente di genere inteso solo in senso socio-culturale, ma anche di chiare differenze biologiche.

2. Misure legislative, raccomandazioni e iniziative in materia di Salute

Questa sezione elenca importanti disposizioni e iniziative legali a livello europeo, nazionale e locale. L'elenco non ha la pretesa di essere esaustivo. Altre misure e raccomandazioni qui menzionate sottolineano ulteriori spunti presenti in questo ambito.

Già nel 2001, l'**Organizzazione Mondiale della Sanità OMS** si era pronunciata, raccomandando lo sviluppo e l'attuazione di strategie locali per un'assistenza sanitaria sensibile alle differenze derivanti dal genere. [1]

1 Gender equity in health: Madrid statement

La "Carta europea per la parità e l'uguaglianza delle donne e degli uomini nella vita locale" sottolinea, all'articolo 14, che tutte le persone hanno il diritto di beneficiare di un buono stato di salute fisica e mentale e afferma che l'accesso delle donne e degli uomini a cure mediche e a trattamenti di qualità, nonché alla prevenzione, è indispensabile. Sottoscrivendo la "Carta europea per la parità e l'uguaglianza delle donne e degli uomini nella vita locale" in data 30.10.2021, la Provincia Autonoma di Bolzano ha affermato che, in base alla parità fra donne e uomini e affinché ambedue i generi godano di buona salute, i servizi medici e sanitari devono tenere conto delle loro diverse necessità. Queste non provengono soltanto dalle differenze biologiche ma anche da condizioni di vita e di lavoro differenti, nonché da attitudini e presupposti stereotipati. **L'ottica di genere deve essere inclusa nella pianificazione, nella destinazione delle risorse e nella fornitura di servizi medici e sanitari.** Le attività volte a promuovere la sanità devono tenere conto delle attitudini e delle necessità diverse delle donne e degli uomini. [2]

2 Carta europea per l'uguaglianza e le parità delle donne e degli uomini nella vita locale

L'art. 3 della legge 11 gennaio 2018, n. 3, predispone entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della legge (3 luglio 2019), un piano volto da un lato all'applicazione e alla diffusione e della medicina genere -specifica e dall'altro lato ad un rafforzamento nell'insegnamento della

stessa. Un approccio interdisciplinare tra le diverse aree mediche e le scienze umane permette di elaborare le differenze derivanti dal genere, che si riflettono nella ricerca, nella prevenzione, nella diagnosi e nel trattamento. Il personale sanitario necessita di formazione e aggiornamento continuo, mentre il pubblico ha bisogno di maggiori informazioni e attività di sensibilizzazione sull'assistenza sanitaria sensibile alle peculiarità di genere. [3]

3 Legge 11 gennaio 2018, n.3

La "Strategia Nazionale per la Parità di Genere (2021-2026)" dichiara, all'interno delle "Misure di natura trasversale", che è necessario promuovere la medicina genere-specifica. Ogni medico, in ogni specialità, deve conoscere le differenze di genere delle diverse malattie. Un primo passo in questa direzione è rappresentato dal Piano per l'applicazione e la diffusione della Medicina di Genere, previsto dall'articolo 3 della Legge 3/2018, approvato il 3 giugno del 2019 previa intesa presso la Conferenza Stato-Regioni. [4]

4 Strategia Nazionale per la Parità di Genere

Tra le misure del **PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza)**, la Missione 6 "Salute" prevede, alla voce "Investimenti 1.1", l'istituzione di Case della Comunità, che fungeranno tra le altre cose da punto unico di accesso (PUA) per le valutazioni multidimensionali (servizi socio-sanitari) e per i servizi dedicati alla tutela della donna, del bambino e dei nuclei familiari secondo un approccio di medicina genere-specifica. [5]

5 PNRR

La **Legge provinciale 8 marzo 2010, n. 5**, sulla parificazione e sulla promozione delle donne ha rappresentato un'importante svolta in Alto Adige ed è ancora oggi la base giuridica per l'attuazione e il sostegno finanziario di azioni e iniziative per la parità delle donne, anche nel campo della salute. [6]

6 L.p. 8 marzo 2010, n.5

Il **Piano sanitario provinciale 2016-2020**, in corso ancora oggi, descrive, al punto 2.2 "Gli obiettivi e le strategie: i pilastri dell'assistenza sanitaria", l'importanza strategica della medicina genere-specifica e sottolinea l'importanza di analizzare le diverse patologie dalla prospettiva del genere dei*lle pazienti, tenendo conto delle differenze biologiche e psicosociali fra uomini e donne. L'attenzione è rivolta, inoltre, alle disuguaglianze nella prevenzione, nella diagnosi e nel trattamento delle malattie. Per fornire alla popolazione altoatesina la migliore assistenza sanitaria possibile anche in funzione delle specificità di genere, occorre sensibilizzare tutti gli operatori sanitari su questi aspetti, sia durante la formazione, sia con corsi d'aggiornamento successivi. [7]

7 Piano sanitario provinciale 2016-2020

3. L'Alto Adige e il Campo d'azione Salute

L'Istituto nazionale di statistica (ISTAT), in collaborazione con l'Istituto provinciale di statistica ASTAT, rileva annualmente lo stato di salute della popolazione. L'indagine per il 2019 mostra che in Alto Adige gli uomini trascurano i controlli preventivi più delle donne. Nei dodici mesi precedenti all'indagine, il 35,6 percento degli uomini si era sottoposto a una visita specialistica, rispetto al 44,4 percento delle donne. Anche per quanto riguarda il consumo di farmaci, il 2019 presenta differenze rilevanti: 4,8 sono le prescrizioni pro capite per gli uomini, 5,8 quelle per le donne. Più uomini (46,2 percento) che donne (36,7 percento) hanno praticato regolarmente un'attività sportiva nel 2019. In proporzione, le donne hanno molte più probabilità degli uomini di morire a causa di disturbi mentali e comportamentali: nel 2019, il tasso maschile si è attestato al 28,5 rispetto al 48,7 delle donne. Al contrario, gli uomini muoiono molto più frequentemente delle donne a causa di ferite e avvelenamenti: 68 uomini e 28 donne ogni 100.000 abitanti nel 2019. Le persone morte per neoplasie tumorali, nel 2019, erano per il 45,6 percento donne e per il 54,4 percento uomini. Le malattie del sistema cardiovascolare, invece, sono state la causa di morte più per le donne (53,1 percento) che per gli uomini (46,9 percento). Gli uomini che si tolgono la vita sono da sempre più numerosi delle donne. Lo confermano i dati raccolti dal 1958: nel solo 2019 in Alto Adige hanno commesso suicidio 40 uomini e 14 donne. [8]

8 Rilevazione ASTAT sulla Medicina di genere – 2020

Esempi di buone pratiche

Gli esempi di best practice che seguono rappresentano una selezione di iniziative e non hanno pretese di esaustività.

Tra il 2020 e il 2022, in Alto Adige, nell'ambito del progetto "Medicina di genere nelle scuole", hanno avuto luogo diversi eventi informativi per studenti*esse e insegnanti nelle scuole secondarie di lingua tedesca e italiana.

Nell'ambito della **serie di conferenze dell'iniziativa "Donne informate"**, gli anni scorsi la Commissione provinciale per le pari opportunità per le donne ha organizzato diversi eventi sul tema della medicina genere-specifica, come per esempio il convegno "Frauenherzen schlagen anders!". [9]

9 Accademia delle donne

La Scuola Provinciale Superiore di Sanità Claudiana organizza regolarmente i **"Gender Days"**. [10]

10 Gender Days della Claudiana

Presso la Ripartizione Salute della Provincia Autonoma di Bolzano, nel 2016 è stato istituito un **gruppo di lavoro e specialistico nel campo della Salute mentale-Medicina di genere**.
I suoi compiti comprendono la formazione e l'aggiornamento dei*lle professionisti*e della sanità, le campagne di sensibilizzazione e informazione, la cura dei contatti, la creazione di una rete e la raccolta di dati.

La salute di donne e uomini, i diversi effetti dell'ictus e di altre malattie neurologiche, la salute mentale o i diversi effetti dei farmaci sulle donne e sugli uomini, la terapia del dolore e la prevenzione sono tematiche più volte dibattute in occasione dei "Simposi Genderhealth – Medicina di genere" e dei seminari della Ripartizione Salute, in collaborazione con la Commissione provinciale per le pari opportunità per le donne e il Servizio donna. Dal 2018, la campagna informativa "Infarto miocardico! Ogni minuto conta!" si concentra sui sintomi dell'infarto miocardico, differenti nell'uomo e nella donna. [11]

11 Medicina di genere

In occasione della **Giornata internazionale della salute delle donne (28 maggio)**, diverse organizzazioni e uffici provinciali organizzano ogni anno convegni, aprono le porte di ospedali e strutture sanitarie e sviluppano materiale informativo su temi specifici della medicina genere-specifica.

Nella formazione dei medici di famiglia è prevista una lezione specifica sulla medicina genere-specifica.

Karolina Irschara, nella sua tesi di master "Von Zystchen und gut 3 cm. Eine korpus- und genderlinguistische Analyse radiologischer Befunde", si è occupata dei problemi di discriminazione implicita di genere in campo medico, in particolare in ambito radiologico. Per il suo lavoro scientifico Irschara si è aggiudicata nel 2018 il Premio per la tesi e la ricerca scientifica, assegnato dalla Commissione provinciale per le pari opportunità per le donne. La tesi è consultabile presso il Servizio donna della Provincia Autonoma di Bolzano.

Il gruppo di auto aiuto Endometriosi Alto Adige offre informazioni e sostegno alle donne affette da questo disturbo. [12]

12 Gruppo di auto aiuto Endometriosi Alto Adige

mamazone – Donne e ricerca contro il tumore al seno è un'iniziativa indipendente di pazienti colpite da tumore al seno nonché di ricercatrici e ricercatori, che si sono uniti con l'obiettivo di migliorare nettamente la qualità e le prospettive di vita delle donne ammalate di tumore al seno. **mamazone** è un'associazione registrata ONLUS, di utilità sociale ufficialmente riconosciuta, nata per organizzare l'auto mutuo aiuto tra donne affette da tumore al seno.
Dall'ottobre 2007 **mamazone** è presente anche in Alto Adige. [13]

13 mamazone

4. Misure per l’Alto Adige
Salute

Le misure prioritarie sono

Misura 1. **Formazione e aggiornamento del personale medico e assistenziale**

Misura 2. **Pari opportunità nella ricerca medica**

Misura 3. **Attività di sensibilizzazione della popolazione** sul tema della medicina-genere specifica e per l’**eliminazione delle discriminazioni**

Misura 1 Formazione e aggiornamento del personale medico e assistenziale

Tutti i cittadini e tutte le cittadine dell'Alto Adige devono godere delle stesse opportunità di prevenzione, di accesso ai servizi sanitari e sociali e all'assistenza sanitaria. Devono essere potenziate la formazione e l'aggiornamento relative alla medicina genere-specifica.
L'attenzione relativa alle peculiarità di genere deve essere presa in considerazione e inserita in tutti i corsi di formazione e aggiornamento per i*le professionisti*e dei settori sanitario e sociale. È necessario intensificare l'educazione e la formazione sulla medicina genere-specifica e renderne obbligatoria la partecipazione (crediti per attività ECM), in modo che il personale sia ben preparato e consapevole delle peculiarità di genere. Questo porta a un trattamento più efficiente e tempestivo dei*lle pazienti, ad una consulenza e a terapie meglio calibrate. Gli aspetti vincolanti della medicina genere-specifica devono essere inseriti nelle linee guida provinciali in materia di formazione e aggiornamento. Nei corsi di formazione si deve lavorare sui pregiudizi, sui comportamenti e sulla mentalità del personale sanitario. Questa misura si rivolge anche agli*lle specialisti*e di medicina del lavoro, che durante le visite di controllo raggiungono regolarmente diversi gruppi di persone e categorie professionali e possono, così, informarli, tra le altre cose, sulle possibilità di screening.

Target e sfere d'azione	Target di questa misura è il personale del servizio sanitario e sociale. L'implementazione della medicina genere-specifica nei programmi di formazione e aggiornamento delle professioni mediche consentirà ai*lle pazienti trattamenti di migliore qualità e più rapidi. I medici e il personale sanitario avranno più tempo per i*le loro pazienti, che potranno essere curati*e in maniera efficace e in meno tempo. La formazione obbligatoria e l'aggiornamento di tutti i medici del lavoro, inoltre, incrementerà il numero delle visite di controllo e prevenzione.
Responsabilità	Responsabile dell'attuazione di questa misura è l'Ufficio Ordinamento sanitario. Sono coinvolti, inoltre, il "Gruppo di lavoro-Medicina di genere", l'Azienda Sanitaria dell'Alto Adige, l'Ordine dei Medici Chirurghi e degli Odontoiatri di Bolzano, la Società Altoatesina Medicina Generale SAMG, la Scuola Provinciale Superiore di Sanità Claudiana, la Fachschule für Pflegeberufe (FHG) di Innsbruck, le case di riposo, le cliniche private, le varie categorie delle professioni sanitarie e l'Ordine dei farmacisti della Provincia di Bolzano.
Indicatori	Il successo di questa misura è valutato sulla base delle conoscenze (tramite certificati) dei*lle partecipanti e del livello di conoscenza dei sintomi e delle terapie prima e dopo le attività di formazione ed è puntualmente riscontrabile attraverso sondaggi. Il numero delle visite di controllo annuali mostra come e se la misura sta raggiungendo l'obiettivo prefissato.
Tempi	L'attuazione di questa misura inizierà nel 2024 e proseguirà per cinque anni, fino al 2028.

Misura 2 Pari opportunità nella ricerca medica

La ricerca nell'ambito della medicina genere-specifica deve essere potenziata. Tutti i progetti di ricerca finanziati devono tenere in particolare considerazione gli elementi specifici di genere.
La Giunta provinciale prevede l'istituzione di proprie linee guida in materia, che stabiliranno – per tutti i progetti di ricerca finanziati – l'obbligo di tenere in considerazione gli elementi peculiari del genere. Saranno destinati maggiori fondi ai progetti di ricerca nel campo della medicina genere-specifica e le ricercatrici beneficeranno di specifici finanziamenti.

Target e sfere d'azione	La ricerca e le ricercatrici sono al centro di questa misura. L'introduzione di linee guida specifiche e l'attività di sensibilizzazione e informazione presso gli istituti di ricerca favoriranno un cambiamento di paradigma. I temi legati al genere devono essere obbligatoriamente tenuti in considerazione. L'introduzione di questa misura intende evitare che gli studi e le ricerche continuino a privilegiare i soggetti di sesso maschile, senza tenere conto delle peculiarità del genere femminile.
Responsabilità	Responsabili per l'attuazione di questa misura sono l'Ufficio Ordinamento sanitario e l'Unità operativa governo clinico della Ripartizione Salute. Sono coinvolti, inoltre, il Servizio per l'innovazione, la ricerca e l'insegnamento dell'Azienda Sanitaria dell'Alto Adige e altri istituti di ricerca come Eurac Research, la Libera Università di Bolzano, il Comitato etico provinciale, altre università, l'Istituto di Medicina Generale e Sanità Pubblica e la Scuola Provinciale Superiore di Sanità Claudiana.
Indicatori	Il successo di questa misura è determinato dal numero di progetti di ricerca nell'ambito della medicina genere-specifica, nei progetti di ricerca che prendono in considerazione le peculiarità di genere e nei finanziamenti per la ricerca in campo medico destinati alle donne.
Tempi	L'attuazione di questa misura inizierà nel 2024 e proseguirà per cinque anni, fino al 2028.

Misura 3 Attività di sensibilizzazione della popolazione sul tema della medicina-genere specifica e per l'eliminazione delle discriminazioni

La popolazione altoatesina deve sviluppare una migliore conoscenza e un maggiore grado di consapevolezza rispetto alla medicina genere-specifica.
Un'attenzione particolare è rivolta ai progetti scolastici, ai convegni e alle conferenze a livello provinciale. Non ci possono essere discriminazioni nel campo dell'assistenza. Nelle strutture sanitarie e sociali tutte le persone devono godere di un trattamento esente da pregiudizi. Devono essere discusse le discriminazioni manifeste o dissimulate basate sul genere, l'età, il colore della pelle e l'orientamento sessuale. Su questi temi è necessaria un'attività di informazione puntuale.

Sottomisura Sensibilizzazione della popolazione sul tema della medicina-genere specifica, con un focus particolare rivolto ai*lle giovani

Una **campagna di sensibilizzazione** che informi e chiarisca gli aspetti della medicina-genere specifica porta le persone a sviluppare una conoscenza radicata e una consapevolezza maggiore rispetto alla salute attenta alle peculiarità di genere e al proprio comportamento sanitario. Grazie alle conoscenze acquisite sui sintomi specifici di genere, le persone sono in grado di riconoscere tempestivamente i problemi e di richiedere trattamenti adeguati.
A questo scopo si utilizzerà il materiale già prodotto – come, per esempio, la campagna di sensibilizzazione sui diversi sintomi dell'infarto nelle donne e negli uomini –, si svilupperanno nuovi concetti per le campagne di sensibilizzazione e, attraverso un efficace lavoro di rete, si raggiungerà un'ampia fetta di società.
Il personale insegnante beneficia di una formazione adeguata per i **progetti scolastici**.
I temi vengono presentati in modo chiaro e comprensibile e diffusi attraverso conferenze, opuscoli, spot radiofonici, videoclip e newsletter. Si tratta, tra le altre cose, di patologie quali infarto, salute mentale e immunità. Le campagne che coinvolgono come testimonial persone colpite in prima persona dalle patologie sopracitate contribuiscono all'accrescimento della consapevolezza del pubblico, perché agiscono in maniera efficace sul piano emotivo.

Target e sfere d'azione	Questa misura intende raggiungere tutta la popolazione dell'Alto Adige. Al centro dell'attività di sensibilizzazione ci sono le donne e i*le giovani. Gli stereotipi di genere nel campo della salute vengono abbattuti e questo porta a un cambiamento positivo.
Responsabilità	Responsabile dell'attuazione di questa misura è l'Ufficio Ordinamento sanitario. Coinvolti per i contenuti di questa misura sono anche il "Gruppo di lavoro Medicina di genere", l'Azienda Sanitaria dell'Alto Adige, la Società Altoatesina Medicina Generale SAMG, l'Ordine dei Medici Chirurghi e degli Odontoiatri di Bolzano, l'Ordine dei Farmacisti della Provincia di Bolzano e le Direzioni Istruzione e Formazione. Il lavoro di rete viene potenziato ed è declinato a livello provinciale nelle istituzioni pubbliche come le scuole e nelle organizzazioni, nelle associazioni, nei gruppi e, inoltre, nei Servizi giovanili, nel Südtiroler Jugendring, ecc.
Indicatori	Il successo di questa misura può essere determinato annualmente dal livello di conoscenza in materia di medicina genere-specifica e può essere rilevato attraverso questionari o interviste (online e di persona).
Tempi	L'attuazione di questa misura inizierà nel 2024 e proseguirà per cinque anni, fino al 2028.

Sottomisura Comunicazione e sensibilizzazione volte all'eliminazione della discriminazione

La popolazione deve essere raggiunta attraverso **campagne di sensibilizzazione**, il personale dei servizi sanitari e sociali deve poter usufruire di formazioni mirate e gli*le abitanti di tutta la provincia devono essere sensibilizzati*e rispetto ai pregiudizi e alla condotta idonea. L'intera popolazione viene informata del fatto che le persone di ogni livello e di ogni ambito richiedono garanzia di pari trattamento, e che esso sarà loro garantito.
L'attività di **formazione e aggiornamento specifica** – con un numero minimo obbligatorio di ore – permette a medici e dipendenti di tutte le professioni sanitarie, ai*lle farmacisti*e e al personale di tutte le istituzioni sanitarie e sociali di essere preparati*e sul tema della parità di trattamento e della comunicazione priva di giudizio. In ciascuna di queste istituzioni, inoltre, vengono nominati*e e formati*e esperti*e, che fungono da moltiplicatori*rici. Gli specialisti si occupano di questioni e gruppi specifici di persone nel settore sanitario, per esempio delle persone che si sottopongono a interventi di riassegnazione di genere e del loro trattamento. Le persone con disabilità vengono informate e preparate, tra le altre cose, utilizzando la lingua dei segni o la lingua facile. Questo permette di evitare le discriminazioni. I materiali informativi devono essere diffusi e disponibili anche presso le case di riposo e i laboratori per persone con disabilità.

Target e sfere d'azione	Il personale sanitario e assistenziale e l'intera popolazione altoatesina vengono sensibilizzati attraverso campagne di informazione e educazione, alle quali partecipano come testimonial persone che hanno vissuto in prima persona situazioni di discriminazione. Tutte le persone dovrebbero essere trattate ugualmente, indipendentemente dal genere, dall'età, dall'origine o dall'orientamento sessuale.
Responsabilità	Responsabile dell'attuazione di questa misura è l'Ufficio Ordinamento sanitario. Sono coinvolte, inoltre, l'Azienda Sanitaria dell'Alto Adige, la Scuola Provinciale Superiore di Sanità Claudiana, l'Istituto di Medicina Generale e Sanità Pubblica, l'Ordine dei Medici Chirurghi e degli Odontoiatri di Bolzano, l'Ordine dei farmacisti della Provincia di Bolzano, l'Ordine degli Psicologi della Provincia di Bolzano, l'Ordine delle Professioni Infermieristiche, il Centro antidiscriminazioni, la Fachschule für Pflegeberufe di Innsbruck (fhg – Zentrum für Gesundheitsberufe Tirol GmbH), Lebenshilfe ONLUS, l'Unione Italiana dei Ciechi e degli Ipovedenti Onlus Aps-Sezione Alto Adige e l'Osservatorio provinciale per i diritti delle persone con disabilità.
Indicatori	Il successo di questa misura si rileva nei sondaggi annuali condotti presso la popolazione, attraverso interviste, questionari, e-mail e newsletter volti a misurare il grado di sensibilizzazione rispetto al tema della discriminazione. Ai*lle pazienti, inoltre, verrà esplicitamente chiesto di esprimere il loro grado di soddisfazione relativo al trattamento attento (o meno) alle differenze di genere.
Tempi	L'attuazione di questa misura inizierà nel 2024 e proseguirà per cinque anni, fino al 2028.

5. Ulteriori idee relative al Campo d'azione Salute

Nel 2021, in vista della definizione del Piano d'azione per la parità di genere, il Presidente della Provincia Arno Kompatscher aveva invitato le organizzazioni femminili, i sindacati e i partiti politici rappresentati nella Commissione provinciale per le pari opportunità per le donne a presentare proposte di misure per la parità tra donne e uomini. Nell'ambito dei gruppi di lavoro dei diversi Campi d'azione del Piano d'azione per la parità di genere, degli incontri distrettuali dell'autunno 2022, del Sounding Board e dell'organo dei*lle rappresentanti politici*che, sono emersi ulteriori suggerimenti per il Piano d'azione per la parità di genere. Alcuni di questi sono stati incorporati nelle misure prioritarie. Altre raccomandazioni sono raggruppate nell'elenco che segue e serviranno da input per future considerazioni e misure nel Campo d'azione Salute o in altri Campi d'azione.

- Gli screening non devono essere interrotti per le donne oltre una certa età, anche perché l'aspettativa di vita femminile è in continuo aumento.
- I prodotti per il ciclo mestruale devono essere messi a disposizione gratuitamente per le ragazze e le donne.
- I ragazzi dovrebbero essere tenuti in particolare considerazione nel lavoro di informazione sulla medicina genere-specifica e l'assistenza sanitaria a essa relativa. Gli uomini dovrebbero essere sensibilizzati a prestare maggiore attenzione alla propria salute e a usufruire maggiormente degli screening.
- Per arrivare a un'assistenza sanitaria attenta alle differenze e alle esigenze di genere, è necessario condurre un'indagine sulla pandemia COVID-19 suddivisa per genere. Per le donne, inoltre, sono necessarie terapie speciali per il trattamento del Long-Covid.

STESSE
PERSONE.
STESSI
DIRITTI.

STESSO
POTERE?

PARITÀ NELLA POLITICA E PARTECIPAZIONE DELLE DONNE IN TUTTI I SETTORI

æ 5

“Donne e uomini sono equamente rappresentati*e negli organi politici, partecipano ai processi decisionali in condizioni di parità e contribuiscono attivamente alla vita politica e sociale.”

1. Parità nella politica e partecipazione delle donne in tutti i settori

Una società democratica si fonda sulla partecipazione delle sue cittadine e dei suoi cittadini. A lungo termine, una democrazia non può permettersi di avere metà della popolazione sottorappresentata all'interno degli organi politici. Le donne contribuiscono al dibattito politico con prospettive e punti di vista diversi da quelli degli uomini. **Insieme, donne e uomini discutono i temi in modo più dettagliato e con uno sguardo a tutto tondo. Per prendere decisioni politiche migliori per tutta la popolazione è necessario che più donne si impegnino in politica e che gli organi politici siano occupati da uomini e donne in maniera equilibrata.**

Il Rapporto sugli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile 2022 delle Nazioni Unite afferma che "la rappresentanza femminile nelle posizioni decisionali sta compiendo passi lenti in maniera scoraggiante". All'inizio del 2022, la quota di donne nei Parlamenti nazionali di tutto il mondo aveva tocca il 26,2 percento, percentuale solo di poco superiore a quella del 2015. Di questo passo ci vorranno altri 40 anni prima che donne e uomini siano equamente rappresentati*e nei Parlamenti nazionali. La quota di donne elette al Parlamento europeo aveva raggiunto il 39 percento nel 2021, due anni prima aveva toccato due punti percentuali in più. La quota di deputate italiane al Parlamento europeo è in linea con la media europea, ma è molto lontana da quella di Paesi come la Finlandia e la Svezia, dove le donne rappresentano oltre il 50 percento dei*lle deputati*e.

La quota femminile nel governo italiano di Giorgia Meloni (da ottobre 2022) è del 28 percento. Solo sette membri del governo su 25 sono donne. Nei governi di Mario Draghi e Giuseppe Conte la quota di donne aveva raggiunto il 33 percento, in quello di Matteo Renzi il 50 percento. Nel 2022 la quota di donne nei consigli regionali italiani è cresciuta solo dello 0,2 percento rispetto al 2021, attestandosi al 23,13 percento. La Strategia nazionale per la parità di genere punta a raggiungere entro il 2026 la media nazionale del 40 percento di donne nei consigli regionali. [1]

1 Disparità di genere nelle regioni italiane

L'Alto Adige ha ancora molta strada da fare: dal 10 marzo 1946 gli uomini dominano la politica provinciale e comunale altoatesina, nonostante anche le donne facciano da allora parte dell'elettorato passivo e attivo. Nella legislatura 2018-2023, il Consiglio della Provincia Autonoma di Bolzano conta nove consigliere, fatto che consente loro di occupare poco più di un quarto dei seggi

del Consiglio. Nei 116 comuni altoatesini sono 14 le sindache (situazione a maggio 2023). Solo l'11 percento dei comuni altoatesini, quindi, è presieduto da donne. Nei consigli comunali dell'Alto Adige c'è solo una donna ogni quattro consiglieri. La strada da percorrere è ancora lunga.

2. Misure legislative, raccomandazioni e iniziative in materia di Parità nella politica e partecipazione delle donne in tutti i settori

Questa sezione elenca importanti disposizioni e iniziative legali a livello europeo, nazionale e locale. L'elenco non ha la pretesa di essere esaustivo. Altre misure e raccomandazioni qui menzionate sottolineano ulteriori spunti presenti in questo ambito.

Con l'**"Agenda 2030"**, costituita dai 17 obiettivi per lo sviluppo sostenibile (Sustainable Development Goals, SDGs), le **Nazioni Unite** hanno elaborato un programma d'azione per le persone, il pianeta e la prosperità. Il goal 5.5 intende garantire alle donne la piena ed effettiva partecipazione a tutti i livelli del processo decisionale nella vita politica, economica e pubblica, nonché pari opportunità di leadership nello stesso. [2]

2 Obiettivi per lo sviluppo sostenibile (SDGs)

La **"Carta europea per la parità e l'uguaglianza delle donne e degli uomini nella vita locale"** si dichiara a favore del principio di parità tra uomini e donne e della sua applicazione in campo politico, economico, sociale e culturale. Sottoscrivendo la "Carta europea per la parità e l'uguaglianza delle donne e degli uomini nella vita locale" in data 30.10.2021, la Provincia Autonoma di Bolzano ha riconosciuto che una partecipazione equilibrata di donne e uomini ai processi decisionali è necessaria come condizione essenziale di una società democratica. **Tutte le persone devono poter partecipare alla formulazione e all'attuazione delle politiche, devono poter esercitare mandati pubblici e devono poter ricoprire cariche pubbliche.** Gli organi decisionali e consultivi devono avere una rappresentanza paritaria e devono adottare misure al fine di stabilire la conciliazione tra vita privata, lavoro e incarichi pubblici. [3]

3 Carta europea per l'uguaglianza e le parità delle donne e degli uomini nella vita locale

La **"Strategia per la parità di genere 2020-2025"** della Commissione europea afferma la necessità di porre fine alla violenza e agli stereotipi di genere, che le donne e gli uomini, in tutta la loro diversità, devono avere pari opportunità di realizzazione personale, essere economicamente indipendenti, ricevere la stessa retribuzione per un lavoro di pari valore

e che le donne e gli uomini devono essere rappresentati*e in modo paritario in politica e nelle posizioni decisionali. La Commissione europea auspica, inoltre, l'integrazione della dimensione di genere in ambito finanziario, in particolare nel Fondo sociale europeo Plus (FSE+), nel Fondo europeo di sviluppo regionale (FESR), nel programma Europa creativa e nel fondo InvestEU. [4]

La **"Strategia Nazionale per la Parità di Genere"** si basa sulla Strategia per la parità di genere dell'UE e invita i governi locali, le parti sociali e le associazioni a prendere parte ai processi partecipativi e a promuovere l'equità di genere nelle posizioni dirigenziali e di potere in ambito economico, politico, sociale e culturale. [5]

In Italia, la procedura elettorale, la struttura degli organi politici comunali le relative misure per promuovere la parità di genere sono disciplinate dalla legislazione nazionale. Fanno eccezione le Regioni a statuto speciale – e quindi anche la Provincia Autonoma di Bolzano –, che hanno la competenza per poter regolamentare alcuni ambiti con leggi proprie. Il **Codice degli enti locali della Regione Autonoma Trentino-Alto Adige/Südtirol** regola invece il regime delle quote, inteso come quote di lista. Per l'accesso alla giunta comunale è prevista la parità di genere. La legge regionale stabilisce che la rappresentanza del genere meno rappresentato deve essere garantita almeno proporzionalmente alla sua consistenza in consiglio comunale. [6]

In data 25.10.2022 la Regione Autonoma Trentino-Alto Adige/Südtirol ha approvato la legge regionale n. 6 **"Parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive"**. Per la Provincia Autonoma di Bolzano la legge prevede, all'art. 240-bis, comma 2, che "nelle liste dei candidati nessun genere può essere rappresentato in misura superiore ai due terzi (…)". Un'innovazione importante è contenuta nel comma 4, dove si stabilisce che "se una lista comprende candidati dello stesso genere in misura superiore ai due terzi, i candidati del genere sovrarappresentato sono cancellati dalla lista". [7]

Nel **Consiglio dei Comuni**, dal 2022, ogni genere deve essere rappresentato da almeno un terzo dei membri. La Legge provinciale 31 agosto 2022, n. 11, "Istituzione e disciplina del consiglio dei comuni", approvata dal Consiglio della Provincia Autonoma di Bolzano, stabilisce che la composizione del Consiglio si adegua, conformemente alle seguenti disposizioni, alla consistenza dei gruppi linguistici in Alto Adige e rispetta i principi della rappresentanza dei comuni di minori dimensioni, delle comunità comprensoriali e della rappresentanza dei generi. [8]

La **Legge provinciale 8 marzo 2010, n. 5, sulla parificazione e sulla promozione delle donne** ha rappresentato un'importante svolta in Alto Adige ed è ancora oggi la base giuridica per l'attuazione e il sostegno finanziario di azioni e iniziative per la parità delle donne. L'art. 10 prevede che in tutti gli organi regolamentati per legge e nominati all'interno dell'amministrazione provinciale deve esserci una situazione di equilibrio fra

4 Strategia per la parità di genere

5 Strategia Nazionale per la Parità di Genere

6 Codice degli enti locali della Regione Autonoma Trentino-Alto Adige/Südtirol

7 L.r. 25 ottobre 2022, n. 6

8 L.p. 31 agosto 2022, n.11

i generi. Lo stesso vale per le società a partecipazione provinciale, nei casi in cui la nomina dei*lle componenti spetti alla Giunta provinciale. Il membro effettivo e il membro supplente devono essere dello stesso genere. [9]

9 L.p. 8 marzo 2010, n. 5

3. L'Alto Adige e il Campo d'azione Parità nella politica e partecipazione delle donne in tutti i settori

Nel 1993 erano cinque le donne rappresentate nel Consiglio della Provincia Autonoma di Bolzano (14,7 percento). Dieci anni dopo le donne elette sono state undici (31,4 percento). Questo risultato, però, non è stato più raggiunto nelle successive elezioni del 2008, 2013 e 2018.

Nella primavera del 2023 solo nove dei*lle 35 eletti*e del Consiglio della Provincia Autonoma di Bolzano sono donne.

L'aumento del numero di donne in politica, sia in Consiglio provinciale sia nei consigli comunali del territorio, è necessario.

La guida dal titolo "Più donne in politica... prospettive e soluzioni", realizzata nel 2022 da Eurac Research su incarico della Commissione provinciale per le pari opportunità per le donne e del Servizio donna, rivela che un'ampia percentuale di elette è convinta che – rispetto agli uomini – per le donne è molto più difficile conquistare una carica politica. Le cause sono da individuarsi nell'incompatibilità tra famiglia e lavoro, nel fatto che la società nutre meno fiducia nelle donne e che la politica è ancora appannaggio degli uomini per via delle sue dinamiche maschiliste. A ciò si aggiungono i modelli di ruolo tradizionali che guidano il comportamento elettorale di donne e uomini, la mancanza di sostegno nei partiti e nel loro contesto privato, la scarsa fiducia in sé stesse delle donne e il loro disinteresse per le cariche politiche. Sono necessarie una rappresentanza equilibrata e una distribuzione paritetica tra uomini e donne in tutti gli organi elettivi e decisionali pubblici. Donne e uomini devono godere di pari opportunità di accesso a cariche e funzioni pubbliche, per esempio nei consigli, nei processi partecipativi o nei progetti di pianificazione con la partecipazione dei*lle cittadini*e.

Al 31.12.2021, le donne che ricoprivano posizioni dirigenziali nell'amministrazione provinciale erano 111 – percentuale pari al 37 percento –, con una tendenza crescente. Se si prendono in esame le posizioni di vertice, però, le donne sono sottorappresentate.

Esempi di buone pratiche

Gli esempi di best practice che seguono rappresentano una selezione di iniziative e non hanno pretese di esaustività.

La partecipazione delle donne alla vita politica è un elemento cardine di una sana democrazia, anche in Alto Adige. Una loro maggiore partecipazione politica assicura che le questioni che riguardano più da vicino le loro realtà di vita siano inserite nell'agenda politica. Per aumentare la quota di donne in politica, la guida "Più donne in politica ...prospettive e soluzioni", pubblicata da Eurac Research nel 2022, raccoglie alcune proposte in questo senso. [10]

10 Più donne in politica ...prospettive e soluzioni – Eurac Research

Negli anni scorsi la Commissione provinciale per le pari opportunità per le donne e il Servizio donna hanno realizzato diverse campagne di comunicazione per promuovere l'interesse delle donne verso la politica. [11]

11 Donne e politica

Sulla scia del successo del modello "Nüsse knacken – Früchte ernten" dello Stato federato del Tirolo, anche in Alto Adige da anni esiste una ricca offerta di corsi specifici destinati alle donne, allo scopo di motivarle a contribuire alla vita pubblica e politica. Un nuovo corso è in fase di pianificazione. [12]

12 Nüsse knacken – Früchte ernten

4. Misure per l'Alto Adige
Parità nella politica e partecipazione delle donne in tutti i settori

Le misure prioritarie sono

Misura 1. Introduzione del **voto di preferenza di genere in occasione delle elezioni del Consiglio comunale e provinciale**

Misura 2. **Promozione della formazione e dell'aggiornamento politico delle donne**

Misura 3. Promozione della **sensibilizzazione e della partecipazione ai processi di decisione politica**

Misura 1 Introduzione del voto di preferenza di genere in occasione delle elezioni del Consiglio comunale e provinciale

Le donne dovrebbero avere pari accesso alle cariche politiche in Alto Adige, così da riflettere la società negli organi decisionali politici e contribuire al benessere di tutti*e i*le cittadini*e. È necessario un meccanismo elettorale che favorisca l'elezione di entrambi i generi. Le decisioni relative ai dettagli per l'attuazione di questa misura devono avvenire a livello politico tramite la collaborazione di esperti*e. L'obiettivo è quello di avviare cambiamenti per raggiungere gradualmente un equilibrio (50:50) dei rappresentanti politici.

L'introduzione del voto di preferenza di genere, presuppone che i voti di preferenza debbano essere assegnati in egual misura a candidati di genere diverso.

L'attuazione di questa misura necessita di cambiamenti a livello legislativo. Le decisioni relative ai dettagli per l'attuazione di questa misura devono avvenire a livello politico tramite la collaborazione di esperti*e.

Target e sfere d'azione	Target di questa misura è tutta la popolazione dell'Alto Adige avente diritto di voto. In questo modo la presenza delle donne nei consigli comunali e nel Consiglio provinciale crescerà. Si promuovono la diversità e il bene comune ed entrano in gioco prospettive diverse. La rappresentanza all'interno degli organi politici della Provincia mira alla parità di genere, rispecchiando così la società anche in ambito politico.
Responsabilità	Responsabile per l'attuazione di questa misura è l'Ufficio Affari istituzionali. Sono coinvolti, inoltre, la Regione Autonoma Trentino-Alto Adige/Südtirol, il Consiglio della Provincia Autonoma di Bolzano, il Consiglio dei Comuni e tutti i comuni dell'Alto Adige.
Indicatori	Il successo di questa misura si riscontra nel significativo aumento della percentuale di donne negli organi politici comunali e nel Consiglio della Provincia Autonoma di Bolzano.
Tempi	Questa misura verrà attuata nel 2024.

Misura 2 Promozione della formazione e dell'aggiornamento politico delle donne

Le donne usufruiscono di specifiche offerte di formazione e aggiornamento sul tema della politica. Le donne rafforzano il loro grado di consapevolezza e instaurano nuove reti di contatto. È prevista l'offerta di corsi di formazione su temi politici per diversi gruppi target. Le donne che vogliono impegnarsi in politica e/o sono interessate a candidarsi, vengono preparate seguendo corsi di comunicazione, dialettica e public speaking e informate circa le responsabilità, le competenze e le strutture di potere nei comuni, nel Consiglio provinciale e nell'amministrazione pubblica. Acquisiscono, così, conoscenze rispetto alla struttura finanziaria dei bilanci pubblici, informazioni circa gli aspetti tecnici e instaurano reti di contatto. Le donne che ricoprono già cariche politiche sono coinvolte in programmi di mentoring e consolidano le loro reti e lo scambio di esperienze. Sono supportate, inoltre, nella ricerca di soluzioni nei processi di partecipazione democratica, informate rispetto alle procedure decisionali, sostenute nell'ulteriore sviluppo delle proprie competenze e della fiducia in sé stesse e nella capacità di imporsi. **La formazione politica nelle scuole e la partecipazione politica sono un dovere educativo.** Per sostenere gli*le insegnanti a tutti i livelli di istruzione, è in lavorazione del materiale didattico sulle priorità della politica. Una formazione specifica per il personale insegnante approfondisce la tematica. I contenuti vengono trasmessi attraverso esempi di applicazione e giochi di ruolo. Si riprendono le attuali disposizioni di legge, si illustrano e utilizzano didatticamente esercizi ed esperienze pratiche come i "parlamenti dei bambini". Temi di attualità politica fanno il loro ingresso a scuola, vengono tematizzati argomenti come quote e codeterminazione. Formazione politica, partecipazione e codeterminazione vengono introdotti e affrontati a tutti i livelli di istruzione. I*le rappresentanti degli studenti e delle studentesse e di classe vengono sostenuti*e e valorizzati*e e le loro funzioni sono svolte su base paritaria. Vengono offerte formazioni e aggiornamenti nell'ambito della moderazione, del metodo, della raccolta di informazioni, dell'analisi dei dati, delle forme di partecipazione e del lavoro di rete. Studenti e studentesse fanno visita al Consiglio provinciale o al Consiglio dei Comuni e si confrontano con i*le rappresentanti politici*che. Si prevede, infine, l'attivazione dell'**Ufficio per la partecipazione e la formazione politica**, come stabilito dalla Legge provinciale 3 dicembre 2018, n. 221, "Democrazia diretta, partecipazione e formazione politica".

Target e sfere d'azione	Target di questa misura sono le donne politicamente attive in Alto Adige o che intendono impegnarsi in politica, studenti e studentesse di tutti i livelli di istruzione, i*le rappresentanti degli*lle studenti*esse e il personale insegnante. Questa misura rende la politica più appetibile e le conferisce un'immagine migliore; l'attività politica è percepita, quindi, come un ambito interessante e viene immaginata priva di stereotipi di genere.
Responsabilità	Responsabili dell'attuazione di questa misura sono la Commissione provinciale per le pari opportunità per le donne, il Servizio donna e le Direzioni Istruzione e Formazione. Sono coinvolte, inoltre, la Ripartizione pedagogica, la Ripartizione Diritto allo studio e gli Uffici Educazione permanente.
Indicatori	Il successo di questa misura è determinato dal numero delle donne che partecipano alle attività di formazione offerte. Le attività per la formazione politica a tutti i livelli di istruzione vengono analizzati regolarmente. Il suo successo può anche essere misurato attraverso dei concorsi tra le singole scuole.
Tempi	L'attuazione di questa misura inizierà nel 2024 e proseguirà per cinque anni, fino al 2028.

Misura 3 Sensibilizzazione e partecipazione

La partecipazione di cittadini e cittadine aumenta, gli uomini vengono sensibilizzati sul tema della parità di genere. La partecipazione di uomini e donne ai processi decisionali della politica favorisce l'entusiasmo verso l'attività politica, l'efficacia dei processi democratici, nonché il dialogo tra i generi. L'introduzione di forme di partecipazione viene promossa a livello comunale e provinciale.
Si introducono obbligatoriamente forme di partecipazione interattive di cittadini e cittadine e si istituiscono canali di comunicazione per loro (p. es. consigli dei*lle cittadini*e, sorveglianze della popolazione, assemblee dei*lle cittadini*e e consigli locali dei*lle cittadini*e).
Sarà introdotta una **quota di rappresentanti uomini e rappresentanti donne** in tutti gli organi (ai sensi dell'art. 2, lettera b della Legge provinciale dell'8/3/2010 n. 5 - Legge sulle pari opportunità), i consigli direttivi e i comitati di tutte le associazioni di categoria e nel maggior numero possibile di associazioni. Le posizioni di vertice (presidente e vicepresidente) delle stesse vengono assegnate in modo paritetico, con l'obiettivo di raggiungere un'equa partecipazione di genere. Questo principio viene stabilito negli statuti delle organizzazioni e ad esso vengono collegati i finanziamenti pubblici. L'obiettivo è che in futuro ci sia un numero uguale di donne e uomini in tutti gli organi.
Le **associazioni** (se ricevono fondi pubblici) sono obbligate ad ammettere le donne, se vi è una richiesta in tal senso. Ciò non si applica alle associazioni che sono riservate a un solo genere, per motivi oggettivamente giustificati.
Per una maggiore partecipazione delle donne alla vita politica e per la loro visibilità viene predisposta un'attività di sensibilizzazione attraverso campagne di comunicazione. Facendo proprio il motto "No Woman No Panel", in occasione di eventi pubblici, devono essere rappresentati entrambi i generi. **I media si occupano di temi specificamente femminili** e sono invitati a includere un maggior numero di donne nei loro servizi.
Si promuove la valorizzazione dell'imprenditoria femminile. Le donne vengono premiate al pari degli uomini e i loro risultati ottengono riconoscimenti, per esempio con il premio "imprenditore*rice e/o manager dell'anno".

Target e sfere d'azione	Target di questa misura è l'intera società, in particolare i*le politici*che attivi a livello comunale e provinciale, le associazioni e le organizzazioni, le associazioni di categoria e le imprese, i media, i*le giornalisti*e e gli*le organizzatori*rici di eventi. Cresce l'entusiasmo verso l'attività politica, l'efficacia si afferma grazie a una maggiore visibilità. Si valorizzano i processi democratici e il dialogo tra i generi.
Responsabilità	Responsabili per l'attuazione di questa misura sono il Consiglio dei Comuni, il Consiglio della Provincia Autonoma di Bolzano, il Comitato provinciale per le comunicazioni e l'Ufficio per la partecipazione e la formazione politica (non ancora attivo). Sono coinvolte, inoltre, la Regione Autonoma Trentino-Alto Adige/Südtirol, Economia Alto Adige e le associazioni di categoria, i media e i*le giornalisti*e, l'amministrazione provinciale e le associazioni (di donne).
Indicatori	Il successo di questa misura si rileva dal numero delle iniziative svolte. È riscontrabile, inoltre, dal numero dei consigli direttivi con una rappresentanza paritetica. Il successo può essere reso visibile attraverso l'analisi dei media rispetto alla situazione attuale e a quella auspicata, sulla base di rapporti quantitativi e qualitativi, così come attraverso il numero di imprenditori*rici premiati*e.
Tempi	L'attuazione di questa misura inizierà nel 2024 e proseguirà per cinque anni, fino al 2028.

5. Ulteriori idee relative al Campo d'azione Parità nella politica e partecipazione delle donne in tutti i settori

Nel 2021, in vista della definizione del Piano d'azione per la parità di genere, il Presidente della Provincia Arno Kompatscher aveva invitato le organizzazioni femminili, i sindacati e i partiti politici rappresentati nella Commissione provinciale per le pari opportunità per le donne a presentare proposte di misure per la parità tra donne e uomini. Nell'ambito dei gruppi di lavoro dei diversi Campi d'azione del Piano d'azione per la parità di genere, degli incontri distrettuali dell'autunno 2022, del Sounding Board e dell'organo dei*lle rappresentanti politici*che, sono emersi ulteriori suggerimenti per il Piano d'azione per la parità di genere. Alcuni di questi sono stati incorporati nelle misure prioritarie. Altre raccomandazioni sono raggruppate nell'elenco che segue e serviranno da input per future considerazioni e misure nel Campo d'azione Parità nella politica e partecipazione delle donne in tutti i settori o in altri Campi d'azione.

- A livello politico è necessario cambiare le basi giuridiche e modificare gli statuti di associazioni e organizzazioni. C'è bisogno di un pensiero trasversale e di una cultura della collaborazione tra i generi, di una nuova consapevolezza rispetto al fatto che le donne lavorano per il bene della popolazione e nello spirito della diversità.
- Si deve promuovere la conciliazione tra l'impegno politico e tutti gli altri compiti della vita quotidiana. Per potersi dedicare alla politica, è necessario introdurre nuovi incentivi, come per esempio un'assistenza all'infanzia gratuita o un'indennità più alta.
- Gli uomini dovrebbero sostenere attivamente la valorizzazione delle donne nella politica.
- Le donne dovrebbero sostenersi e valorizzarsi reciprocamente.
- Riunioni in formato online possono facilitare la conciliazione tra politica, lavoro e famiglia.
- Per avvicinare un maggior numero di donne alla politica, si dovrebbero creare più comunità online per una partecipazione più semplice e veloce.
- All'interno della Giunta provinciale e comunale, le competenze dovrebbero essere assegnate in base alle capacità e non secondo gli stereotipi di genere.
- Eurac Research dovrebbe offrire un corso per politici*che, in collaborazione con la Provincia Autonoma di Bolzano.

STESSA
VITA.
STESSI
DIRITTI
FONDAMENTALI.

STESSA
TUTELA?

SICUREZZA SOCIALE

æ 6

“Rafforziamo il nostro sistema di sicurezza sociale, che consente a tutte le donne e a tutti gli uomini di vivere una vita dignitosa, grazie alle pari opportunità di sviluppo individuale e di partecipazione alla società.”

1. Parità di genere nell'ambito Sicurezza sociale

A parità di occupazione le donne percepiscono una retribuzione inferiore, dedicano molto più tempo degli uomini all'educazione dei*lle figli*e e ai lavori domestici e si fanno loro molto più spesso carico dell'assistenza dei propri genitori e di altri*e parenti. Le donne – e gli altri gruppi di persone –, che godono di limitate possibilità di guadagno, perché soggette a discriminazioni di vario genere, modelli di ruolo e pregiudizi, hanno un tasso di occupazione inferiore rispetto a quello degli uomini, percepiscono in media pensioni inferiori e sono maggiormente a rischio povertà rispetto agli uomini. Sono queste le disuguaglianze da contrastare.
Nel 2020, in Alto Adige, le donne hanno percepito una pensione media di un terzo inferiore a quella degli uomini (ASTAT-Info 77, dicembre 2022). [1]

1 ASTAT info – pensioni 2020

Un'ulteriore causa del notevole divario tra le pensioni di uomini e donne (Gender Pension Gap) è da ricercare nella formazione di una famiglia e nelle conseguenti decisioni in ambito professionale. Questo campo d'azione intende individuare misure che garantiscano alle donne – anche nella pratica – il medesimo accesso agli strumenti di sicurezza sociale degli uomini. **Il divario retributivo deve essere colmato e deve essere prevenuta la povertà – soprattutto quella delle donne in età avanzata.** Le famiglie devono essere sollevate dall'onere dell'assistenza e della cura e le professioni meno retribuite e convenzionalmente considerate come tipicamente femminili devono essere maggiormente valorizzate. Per migliorare la conciliazione tra lavoro di cura e vita professionale sono necessari modelli orientati al futuro.

È fondamentale che la società si sviluppi, affinché uomini e donne si facciano carico in egual misura dell'educazione e della cura di figli*e e parenti. A lungo termine, è auspicabile che uomini e donne condividano equamente il lavoro di cura e possano godere delle stesse possibilità di carriera.

2. Misure legislative, raccomandazioni e iniziative in materia di Sicurezza sociale

Questa sezione elenca importanti disposizioni e iniziative legali a livello europeo, nazionale e locale. L'elenco non ha la pretesa di essere esaustivo. Altre misure e raccomandazioni qui menzionate sottolineano ulteriori spunti presenti in questo ambito.

La **"Carta europea per la parità e l'uguaglianza delle donne e degli uomini nella vita locale"** sottolinea che le donne e gli uomini hanno necessità diverse provenienti da condizioni economiche e sociali differenti e da altri fattori. Sottoscrivendo la "Carta europea per la parità e l'uguaglianza delle donne e degli uomini nella vita locale" in data 30.10.2021, la Provincia Autonoma di Bolzano ha riconosciuto alle donne e agli uomini il diritto a un uguale accesso all'assistenza sociale e ai servizi sociali. La buona qualità dei sistemi di assistenza all'infanzia – finanziariamente abbordabili, accessibili a tutti i genitori e alle altre persone che si occupano di bambini qualunque sia la loro situazione finanziaria – gioca un ruolo fondamentale nella promozione di una reale parità tra donne e uomini e nella loro esigenza di conciliare vita professionale, pubblica e privata. Bisogna inoltre contrastare lo stereotipo, secondo li quale la cura dei*lle familiari bisognosi*e d'aiuto, è considerata principalmente compito o responsabilità delle donne. Il diritto di ognuno*a a essere salvaguardato*a contro la povertà e l'esclusione sociale va assicurato, e va inoltre riconosciuto, che le donne sono generalmente più soggette a subire l'esclusione sociale, poiché accedono in misura minore alle risorse, ai beni, ai servizi e alle opportunità rispetto agli uomini. [2]

2 Carta europea per l'uguaglianza e le parità delle donne e degli uomini nella vita locale

Grazie alla **responsabilità primaria in materia di "Assistenza e beneficienza"** prevista dallo Statuto di autonomia, il sistema socio-assistenziale altoatesino ha conosciuto un costante sviluppo a partire dagli anni Settanta. Oggi i cittadini e le cittadine della Provincia Autonoma di Bolzano possono beneficiare di numerosi servizi e prestazioni, che spesso non sono disponibili nel resto del territorio nazionale e che garantiscono buoni standard di assistenza anche in confronto al contesto internazionale.

La **Legge provinciale 8 marzo 2010, n. 5, sulla parificazione e sulla promozione delle donne** ha rappresentato un'importante svolta in Alto Adige ed è ancora oggi la base giuridica per l'attuazione e il sostegno finanziario di azioni e iniziative per la parità delle donne, anche in materia di Sicurezza sociale. [3]

3 L.p. 8 marzo 2010, n. 5

Il nuovo **Piano sociale provinciale**, che entrerà in vigore nel 2023, definisce le linee guida e le priorità di sviluppo per i servizi e le prestazioni della Provincia Autonoma di Bolzano.
Le conseguenze della crisi energetica e della pandemia, della guerra in Ucraina e dell'aumento dell'inflazione si fanno sentire in tutta Europa e pongono ancora più in evidenza le questioni e i problemi sociali. Queste comprendono, tra le altre cose, il lavoro di comunità e di

prevenzione, il sostegno all'autodeterminazione, la garanzia di assistenza in età avanzata, la prevenzione e la lotta alla povertà, la protezione dei*lle bambini*e e dei*lle giovani, l'eliminazione della violenza, il sostegno alle persone con disabilità e ad altri gruppi specifici di persone. [4]

Un possibile nuovo modello di cura domiciliare è, per esempio, quello del "modello Burgenland". Attraverso questo piano, lo Stato federato austriaco ha reagito ai costi crescenti e alla mancanza di personale nell'ambito della cura e dell'assistenza. [5]

4 Piano sociale provinciale 2030

5 Zukunftsplan Pflege des Bundeslandes Burgenland

3. L'Alto Adige e il Campo d'azione Sicurezza sociale

Gli esempi di best practice che seguono rappresentano una selezione di iniziative e non hanno pretese di esaustività.

Esempi di buone pratiche

Negli ultimi decenni, Provincia e Regione hanno adottato diverse misure **nell'ambito "Sicurezza sociale"**, che vanno dalla continua espansione dell'offerta dei servizi di assistenza e cura alle misure per un migliore sostegno finanziario e a maggiori garanzie per le persone che si fanno carico dell'educazione dei*lle figli*e e del lavoro di assistenza all'interno della famiglia. Rientrano in queste prestazioni, per esempio, l'assegno al nucleo familiare, l'assegno di cura, l'assistenza economica sociale, il contributo per la copertura previdenziale dei periodi di cura ai familiari non autosufficienti. Si pongono le medesime finalità anche alcune misure relative all'ambito dell'"abitare", come i contributi per l'edilizia abitativa agevolata, i contributi al canone di locazione e per le spese accessorie e il Mutuo Risparmio Casa. [6]

6 Famiglia, sociale e comunità: i nostri servizi

4. Misure per l’Alto Adige
Sicurezza sociale

Le misure prioritarie sono

Misura 1. **Ampliamento e maggiore flessibilità dell’offerta dei servizi di assistenza e sollievo**

Misura 2. **Migliorare l’attrattività delle professioni di assistenza e cura**

Misura 3. Migliorare la **sicurezza dei rapporti di lavoro e delle pensioni** delle persone che svolgono lavori educativi o di cura

Misura 1 Ampliamento e maggiore flessibilità dell'offerta dei servizi di assistenza e sollievo

I servizi di assistenza a cui si può ricorrere in maniera flessibile sono più attrattivi e facilitano l'ingresso e il ritorno delle donne nel mondo del lavoro. Donne e uomini dividono tra loro i compiti di educazione e cura.
Per quanto riguarda **l'assistenza all'infanzia si punta all'aumento dei posti negli asili nido**. Attualmente, l'obiettivo della Provincia per quanto riguarda l'offerta dei servizi è fissato al 15 percento dei*lle bambini*e da 0 a 3 anni per comune. Questo obiettivo deve essere alzato almeno al 33 percento. Nei comuni che superano una determinata dimensione o nei centri urbani, l'offerta dei servizi deve essere aumentata al 40 percento.
Nel caso in cui la domanda fosse soddisfatta, l'offerta – nella misura prevista – deve essere obbligatoria per i comuni. A un eventuale mancato adempimento devono seguire conseguenze concrete. Per l'attuazione di questa misura sono necessarie risorse umane sufficienti con adeguate qualifiche (si veda la Misura 2 di questo Campo d'azione).
I servizi educativi, di assistenza e di cura devono essere incrementati e organizzati in modo flessibile. Si prevede la possibilità di usufruire in maniera flessibile dei servizi educativi e di assistenza per bambini*e: a tal fine le scuole dell'infanzia devono avere orari di apertura più lunghi, servono più scuole a tempo pieno e un ulteriore ampliamento delle offerte extra-scolastiche. Queste richieste sono state avanzate anche nelle misure del Campo d'azione 1.2.
I servizi di assistenza per anziani*e e persone con disabilità devono essere potenziati in base ai requisiti quantitativi stabiliti dal Piano sociale provinciale.
L'offerta dei servizi deve essere resa flessibile e deve essere orientata ai bisogni dei*lle familiari curati*e, in particolar modo quella relativa all'offerta di sollievo.

Target e sfere d'azione	Target di questa misura sono tutti*e gli*le abitanti dell'Alto Adige. L'equa ripartizione del lavoro di cura e di educazione tra donne e uomini e l'offerta di servizi di sostegno, sia nel settore pubblico che in quello privato, rafforza la conciliazione tra famiglia e lavoro.
Responsabilità	Responsabile dell'attuazione di questa misura è il Dipartimento Famiglia, Anziani, Sociale e Edilizia abitativa. Sono coinvolti, inoltre, i comuni, le comunità comprensoriali, il Dipartimento Salute, l'Istituto per l'edilizia sociale della Provincia Autonoma di Bolzano IPES, la Libera Università di Bolzano, i sindacati, il mondo economico dell'Alto Adige, le associazioni e i gruppi di interesse attivi in ambito sociale, della salute e dell'educazione.
Indicatori	Il successo di questa misura può essere valutato in base alla percentuale di posti offerti nei servizi di assistenza all'infanzia, che viene rilevata annualmente. La situazione dei servizi di cura e assistenza viene rilevata attraverso un monitoraggio annuale.
Tempi	L'attuazione di questa misura inizierà nel 2024 e proseguirà per cinque anni, fino al 2028.

Misura 2 Migliorare l'attrattività delle professioni di assistenza e cura

La formazione e l'attività professionale in ambito assistenziale e di cura devono essere più attrattive. Solo a partire da questo presupposto, l'offerta dei servizi – formulata nella Misura 1 – può essere ampliata.
Il quadro normativo deve essere adattato alle necessità del territorio.
Gli **attestati linguistici e la dichiarazione di appartenenza al gruppo linguistico** non possono costituire un impedimento nell'accesso al mercato del lavoro. Dovrebbe essere sufficiente presentare l'attestato relativo alla conoscenza della lingua e la dichiarazione di appartenenza al gruppo linguistico entro i tre anni successivi, e in ogni caso prima dei concorsi pubblici per l'assunzione a tempo indeterminato. Le possibilità di **formazione complementare** devono essere estese a tutti*e, prendendo in considerazione anche altri profili professionali.
Il contratto collettivo degli*lle operatori*rici socio-sanitari*e e operatori*rici socioassistenziali prevede possibilità in questo senso. In caso di comparabilità tra formazione, profilo professionale e attività lavorativa, viene garantita **una struttura contrattuale e retributiva** analoga in settori strettamente connessi tra loro come la sanità, i servizi sociali e l'istruzione.
Il livello retributivo previsto deve essere concorrenziale e adeguato alle condizioni retributive e al costo della vita in Alto Adige, indipendentemente dalla natura giuridica dei*lle datori*rici di lavoro. L'alloggio a prezzi accessibili rappresenta una condizione essenziale: Si vogliono creare più opportunità di alloggio per gli*le studenti*esse delle professioni di assistenza e di cura. Fino a cinque anni dopo l'inizio della carriera, il personale dei servizi di assistenza e cura deve poter accedere più facilmente alle opportunità di alloggio, se necessario. Questo include l'**incremento degli alloggi per il personale e dei posti in dormitori per lavoratori e lavoratrici**.
Per il recupero degli edifici esistenti sono previsti finanziamenti specifici nel lungo periodo.

Target e sfere d'azione	Target di questa misura è l'intera popolazione dell'Alto Adige. La maggiore attrattività delle professioni di assistenza e cura e la semplificazione dei criteri di accesso e dei percorsi formativi migliorano le possibilità di attrarre nuovo personale in questi ambiti professionali.
Responsabilità	Responsabile dell'attuazione di questa misura è il Dipartimento Famiglia, Anziani, Sociale e Edilizia abitativa. Sono coinvolti, inoltre, i comuni, le comunità comprensoriali, il Dipartimento Salute, l'Istituto per l'edilizia sociale della Provincia Autonoma di Bolzano IPES, la Libera Università di Bolzano, i sindacati, il mondo economico dell'Alto Adige, le associazioni e i gruppi di interesse attivi in ambito sociale, della salute e dell'educazione.
Indicatori	Il successo di questa misura può essere valutato sulla base dei monitoraggi annuali dei servizi di cura e assistenza.
Tempi	L'attuazione di questa misura inizierà nel 2024 e proseguirà per cinque anni, fino al 2028.

Misura 3 Migliorare la sicurezza dei rapporti di lavoro e delle pensioni delle persone che svolgono lavori educativi o di cura

Le persone che operano nelle professioni educative o di cura devono godere di sicurezza e indipendenza economica. I rapporti di lavoro devono essere resi più sicuri, anche per la pensione.
I modelli già esistenti di contribuzione pensionistica volontaria devono essere resi più attrattivi per il personale dei lavori educativi e di cura, per esempio attraverso la semplificazione del pagamento diretto dei contributi all'INPS (Istituto nazionale della previdenza sociale), a fondi pensione integrativi, o ancora attraverso anticipi da parte del pubblico.
I modelli di assunzione alternativi di familiari o personale privato per l'assistenza e la cura a domicilio devono essere rivisti. Un esempio in questo senso è il "modello Burgenland", che prevede la possibilità, per coloro che assistono un proprio familiare bisognoso, di essere assunti, di avere una copertura sociale e pensionistica e di percepire uno stipendio mensile. Questo modello offre anche opportunità di formazione – anche nell'ambito della sicurezza sul lavoro –, in modo che le donne possano trovare un'occupazione a lungo termine nel caso in cui i loro familiari non dovessero più necessitare di assistenza.
L'accesso o il rientro delle madri nel mercato del lavoro deve essere facilitato e agevolato dal punto di vista economico. Per esempio, dopo la nascita di un*a figlio*a, per un determinato lasso di tempo, potrebbero essere esentate dal pagamento delle tariffe degli asili nido e delle scuole dell'infanzia.
Le possibilità di educazione e di cura nel settore pubblico e in quello privato dovrebbero essere allineate e non dovrebbero presentare svantaggi di tipo economico. È necessario, a questo proposito, adattare i contratti collettivi e la legislazione in materia di aspettative e della relativa copertura finanziaria.
Sono necessari, inoltre, ulteriori incentivi al fine di garantire un ricorso paritetico all'aspettativa. Visto che le responsabilità di questa materia sono solo in parte in mano alla Provincia, si rende necessario perseguire la realizzazione di questa misura attraverso un'adeguata azione politica.

Target e sfere d'azione	Target di questa misura è l'intera popolazione dell'Alto Adige. Le persone che operano nelle professioni educative godono di sicurezza economica grazie a rapporti di lavoro equilibrati, anche per la loro pensione.
Responsabilità	Responsabile dell'attuazione di questa misura è il Dipartimento Famiglia, Anziani, Sociale e Edilizia abitativa. Sono coinvolti, inoltre, l'Agenzia per la Famiglia, l'Agenzia per lo sviluppo sociale ed economico-ASSE, la Ripartizione Servizio Mercato del lavoro, le Direzioni Istruzione e Formazione, i sindacati, la Camera di commercio di Bolzano insieme all'Istituto Ricerca Economica IRE, l'Istituto Promozione Lavoratori IPL, le associazioni di categoria dell'ambito economico, Pensplan, i patronati e le organizzazioni e le associazioni.
Indicatori	Il successo di questa misura è riscontrabile nella riduzione del divario retributivo tra uomini e donne e nel miglioramento della posizione pensionistica delle donne.
Tempi	L'attuazione di questa misura inizierà nel 2024 e proseguirà per cinque anni, fino al 2028.

5. Ulteriori idee relative al Campo d'azione Sicurezza sociale

Nel 2021, in vista della definizione del Piano d'azione per la parità di genere, il Presidente della Provincia Arno Kompatscher aveva invitato le organizzazioni femminili, i sindacati e i partiti politici rappresentati nella Commissione provinciale per le pari opportunità per le donne a presentare proposte di misure per la parità tra donne e uomini. Nell'ambito dei gruppi di lavoro dei diversi Campi d'azione del Piano d'azione per la parità di genere, degli incontri distrettuali dell'autunno 2022, del Sounding Board e dell'organo dei*lle rappresentanti politici*che, sono emersi ulteriori suggerimenti per il Piano d'azione per la parità di genere. Alcuni di questi sono stati incorporati nelle misure prioritarie. Altre raccomandazioni sono raggruppate nell'elenco che segue e serviranno da input per future considerazioni e misure nel Campo d'azione Sicurezza sociale o in altri Campi d'azione.

- Le donne con figli devono poter beneficiare di una formazione complementare semplificata.
- I posti nell'assistenza all'infanzia dovrebbero essere garantiti a tutte le donne con figli*e durante i periodi di formazione e aggiornamento, non solo a quelle che svolgono un'attività lavorativa. Attualmente, infatti, solo queste ultime ne possono beneficiare.
- I limiti di età per l'apprendistato dovrebbero essere alzati. In questo modo le persone con un'età elevata possono acquisire nuove professionalità. Le donne verrebbero sostenute nell'ingresso o nel rientro del mondo del lavoro. Potrebbero cambiare ambito professionale e percepire comunque uno stipendio. Si deve intensificare l'attività di formazione continua, così da rendere più semplice per le persone il passaggio a un'altra professione o il rientro nel mondo del lavoro.
- È necessaria la formazione e l'aggiornamento di operatori e operatrici socioassistenziali dall'estero (per esempio i*le badanti).
- Le persone necessitano di un'informazione costante e migliore rispetto alle ripercussioni dei diversi modelli di lavoro sulla loro pensione. La diffusione di queste informazioni è compito delle scuole, dell'Orientamento professionale, dei datori e delle datrici di lavoro, dei sindacati, dei patronati e di Pensplan.
- La responsabilità condivisa nell'ambito della cura, del lavoro a domicilio e della famiglia deve essere sostenuta dal punto di vista economico.
- Per colmare eventuali falle nella propria situazione contributiva pensionistica, sono necessarie misure integrative. Le misure adottate finora in Alto Adige devono essere valutate e deve essere promossa la trasparenza.
- Per ciascun figlio*a e per il lavoro di cura, devono essere riconosciuti in modo proporzionale anni di contributi pensionistici.

STESSA
SOCIETÀ.
STESSA
RESPONSABILITÀ.

STESSO
FUTURO?

INIZIATIVE CONTRO GLI STEREOTIPI DI GENERE

æ 7

“Eliminiamo le attribuzioni di ruolo su cui si fondano le disuguaglianze relative alle opportunità di sviluppo individuale delle persone, indipendentemente dal genere.”

1. Parità e Iniziative contro gli stereotipi di genere

Le donne sono spesso – soprattutto nei media – ridotte al loro aspetto, degradate a oggetti sessuali, rese soggetti – perlopiù da uomini – stilizzate come madri, viste come dispensatrici, fautrici di armonia e consumatrici. Questa immagine della donna è superata da tempo. La nota scrittrice, filosofa e femminista francese Simone de Beauvoir (1908–1986) disse: "Le donne che non chiedono nulla sono prese in parola: non ottengono nulla". **Anche le donne devono poter plasmare la società, senza di loro la comunità non può funzionare.**

Le persone non nascono con determinate caratteristiche a seconda del loro genere. Talenti e interessi sono equamente distribuiti tra i generi. Non esiste un'attività per le donne in quanto tali, così come non esistono occupazioni per gli uomini, solo perché si tratta di uomini. Alcuni comportamenti si sviluppano, perché la nostra società ha creato ruoli di genere a cui si legano determinate aspettative. Questo **genere sociale** determina le aspettative nei confronti di una donna o di un uomo in un determinato contesto, ciò che è permesso al singolo individuo e gli aspetti che in lui*lei vengono apprezzati. Questo si traduce, tra le altre cose, nei compiti legati al lavoro domestico, all'educazione o all'assistenza, che sono a discapito della donna.

Se ad alcune bambine piace il colore rosa e molti bambini giocano a calcio, non significa che queste caratteristiche valgano per tutti*e: alcuni ragazzi giocano con le bambole, alcune ragazze preferiscono le macchine. L'individualità precede gli stereotipi di genere. Il *genere sociale* è un costrutto sociale e viene interiorizzato attraverso processi di socializzazione. Dipende dunque dal contesto e dal tempo e si estende nel corso della vita di tutti i giorni: attraverso la lingua, i gesti, i comportamenti, i rituali, i vestiti e i simboli. Si manifesta nei giornali, negli opuscoli e nella pubblicità. Se poi qualcuno*a non soddisfa i requisiti convenzionalmente richiesti, deve mettere in conto marginalizzazione, discriminazione e derisione.

La scelta delle parole dei media riflette le strutture di potere della nostra società. Le donne sono sottorappresentate nella sfera pubblica. Virginia Woolf, scrittrice ed editrice britannica (1882-1941) disse: "Per tutti questi secoli le donne hanno avuto la funzione di specchi, dal potere magico e delizioso di riflettere raddoppiata la figura dell'uomo". Se nel frattempo il numero

delle donne in posizioni di vertice e quello degli uomini che assumono sempre più responsabilità all'interno famiglia crescerà, allora la distribuzione equilibrata dei ruoli non sarà più un miraggio. I media danno forma ai ruoli e hanno, quindi, una grande responsabilità: parole e immagini veicolano sentimenti, formano pensieri e creano comportamenti. Il linguaggio non descrive solo un'immagine del mondo, ma influenza anche la nostra percezione del mondo.
Il ricorso al "gendering" nel parlato e nello scritto è molto importante in questo senso. Si tratta di un linguaggio e di una rappresentazione in cui sia gli uomini che le donne vengono esplicitamente menzionati*e.

2. Misure legislative, raccomandazioni e iniziative in materia di Iniziative contro gli stereotipi di genere

Questa sezione elenca importanti disposizioni e iniziative legali a livello europeo, nazionale e locale. L'elenco non ha la pretesa di essere esaustivo. Altre misure e raccomandazioni qui menzionate sottolineano ulteriori spunti presenti in questo ambito.

La **"Carta europea per la parità e l'uguaglianza delle donne e degli uomini nella vita locale"** afferma, nella Prima parte al Punto 4, che "l'eliminazione degli stereotipi sessuali è indispensabile per l'avvio della parità tra donne e uomini". Le autorità locali e regionali sono chiamate a eliminare gli stereotipi e gli ostacoli sui quali si basano le disparità di status e di condizione delle donne, e che conducono alla valutazione impari dei ruoli delle donne e degli uomini in campo politico, economico, sociale e culturale. Sottoscrivendo la "Carta europea per la parità e l'uguaglianza delle donne e degli uomini nella vita locale" in data 30.10.2021, la Provincia Autonoma di Bolzano si è impegnata per l'eliminazione degli stereotipi di genere. [1]

1 Carta europea per l'uguaglianza e le parità delle donne e degli uomini nella vita locale

L'art. 2, par. 1, della Costituzione della Repubblica Italiana riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità, e richiede l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale. **L'art. 3, par. 1 e par. 2**, afferma che 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. È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e la uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese. **L'art. 4, par. 1**, riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto. [2]

2 Costituzione della Repubblica italiana

La **Legge provinciale n. 5 del 2010, sulla parificazione e sulla promozione delle donne**, ha rappresentato un'importante svolta per l'Alto Adige ed è ancora oggi la base giuridica per l'attuazione e il sostegno finanziario di azioni e iniziative per la parità delle donne, anche nell'ambito delle iniziative contro gli stereotipi di genere. [3]

3 L.p. 8 marzo 2010, n. 5

L'articolo 143 del Codice Civile regola i diritti e i doveri reciproci dei coniugi e afferma che "con il matrimonio il marito e la moglie acquistano gli stessi diritti e assumono i medesimi doveri. Dal matrimonio deriva l'obbligo reciproco alla fedeltà, all'assistenza morale e materiale, alla collaborazione nell'interesse della famiglia e alla coabitazione. Entrambi i coniugi sono tenuti, ciascuno in relazione alle proprie sostanze e alla propria capacità di lavoro professionale o casalingo, a contribuire ai bisogni della famiglia". [4]

4 Codice civile

Il documento strategico **"Strategia Nazionale per la Parità di Genere" (2021)**, all'interno del paragrafo "La situazione dell'Italia nel contesto europeo", sottolinea il ruolo fondamentale che giocano, a livello socio-culturale, gli stereotipi di genere. Tali fattori supportano ancora una visione del ruolo della donna subordinata alla figura maschile, con tali stereotipi diffusi in maniera uguale tra uomini e donne. Un atteggiamento simile porta, in alcuni settori della popolazione, a tollerare anche il ricorso alla violenza. È inoltre diffusa l'opinione per cui la soddisfazione e la realizzazione personale attraverso il lavoro siano di maggiore importanza per gli uomini che per le donne. Questo documento strategico quinquennale auspica l'eliminazione delle barriere culturali e degli stereotipi di genere. Poiché la tematica degli stereotipi di genere è di difficile misurazione, l'analisi viene articolata in 5 dimensioni, dove questi fattori socio-culturali sono da intendersi come fattori trasversali e ricorrenti: partecipazione al mercato del lavoro, reddito e patrimonio, istruzione e promozione delle competenze, suddivisione del tempo per il lavoro retribuito e non retribuito e quota delle posizioni decisionali ricoperte in politica, economia e società. [5]

5 Strategia Nazionale per la Parità di Genere

3. L'Alto Adige e le Iniziative contro gli stereotipi di genere

Gli stereotipi di genere si configurano come aspettative sul comportamento e sulle caratteristiche delle persone di un determinato genere e trasmettono un'immagine molto omogenea e generalizzata delle donne e degli uomini. Al contempo la diversità e la varietà di uomini e donne viene perlopiù taciuta. Qualsiasi deviazione rispetto all'aspettativa ci disorienta e ci irrita.

Già negli anni della scuola dell'infanzia molti*e bambini*e in Alto Adige hanno un'immagine precisa degli interessi e dei comportamenti che vengono attribuiti specificamente ai maschi o alle femmine. Spesso sono anche azioni e reazioni inconsce legate all'ambiente circostante a determinare questa situazione. Per contrastare questo fenomeno sono necessarie attività di sensibilizzazione e iniziative per i genitori e per il personale delle scuole dell'infanzia, al fine di promuovere un approccio diverso agli stereotipi di genere e di favorire lo sviluppo consapevole di un comportamento sensibile al genere, a partire dalla prima infanzia. Gli stereotipi di genere hanno spesso effetti negativi, perché le persone non vengono considerate come individui con le loro peculiarità, qualità e debolezze. Queste generalizzazioni possono portare le persone che non soddisfano le aspettative a essere svantaggiate. Bisogna quindi acuire il grado di consapevolezza dei*lle cittadini*e rispetto all'influenza che gli stereotipi di genere esercitano **inconsciamente** su di noi e rendere visibili modelli positivi per i diversi stili di vita – professionale, familiare e sociale.

Esempi di buone pratiche

Gli esempi di best practice che seguono rappresentano una selezione di iniziative e non hanno pretese di esaustività.

Giornate d'azione per un orientamento privo di cliché
Il "Girls' and Boys' Day" è un'offerta di orientamento formativo che mira a contrastare gli stereotipi di genere e a contribuire a scelte professionali sensibili al genere. L'obiettivo è incoraggiare i giovani a mettere criticamente in discussione i comuni cliché e a scegliere formazioni e professioni che corrispondano ai loro punti di forza e ai loro interessi, indipendentemente dal genere di appartenenza. [6]

6 Girls and Boys Day

Iniziativa MINT
Dalla scuola dell'infanzia all'università e alla formazione professionale, passando per la scuola primaria e secondaria: l'obiettivo dell'iniziativa è risvegliare l'interesse dei*lle giovani per le materie MINT (matematica, informatica, scienze naturali e tecnica). L'Ufficio Orientamento scolastico, universitario e professionale della Provincia Autonoma di Bolzano fornisce uno sguardo negli ambiti del sapere delle scienze naturali e della tecnica, nella teoria, nella pratica e nella ricerca. L'Ufficio collabora con

gli istituti di ricerca del territorio, il Museo di scienze naturali e la Libera Università di Bolzano. Anche le Direzioni Istruzione e Formazione tedesca, italiana e ladina mettono in campo progetti e iniziative per la promozione del talento nelle discipline MINT. [7]

7 Iniziativa MINT

Coding4Kids
L'associazione Coding4Kids Südtirol offre la possibilità di frequentare workshop all'interno di un campo estivo e avvicina i*le giovani dai 10 ai 14 anni in maniera ludica alla tecnologia di domani. I*le giovani, coordinati da esperti bilingui e con metodologie attente al divertimento e alla creatività, cominciano a conoscere il mondo della programmazione. [8]

8 Coding4Kids

Campagne e iniziative
In Alto Adige sono diverse le organizzazioni e associazioni che perseguono l'eliminazione degli stereotipi di genere e promuovono la visibilità di donne esperte di diversi settori, la conciliazione tra lavoro e famiglia e il sostegno alle donne nelle posizioni dirigenziali e apicali, proponendo attività di sensibilizzazione in favore di questi temi con campagne e iniziative. Tra le realtà attive in questo ambito ci sono la Commissione provinciale per le pari opportunità per le donne, l'iniziativa "Donne in carriera" della Camera di commercio di Bolzano, le organizzazioni femminili delle associazioni di categorie attive in ambito economico, le diverse istituzioni formative, la Rete di donne Wnet-networking women, i club Soroptimist e Fidapa, la Libera Università di Bolzano e altri.

Eventi culturali
Le istituzioni teatrali, i piccoli teatri, i cinema, le biblioteche, i musei, le gallerie d'arte e i*le rappresentanti di interessi, come per esempio il Südtiroler Künstlerbund, dedicano sempre più spesso i loro eventi artistici e culturali alle donne. Nei loro contenuti, inoltre, prestano maggiore attenzione alla sensibilità di genere e danno spazio alle donne.

4. Misure per l’Alto Adige
Iniziative contro gli stereotipi di genere

Le misure prioritarie sono

Misura 1. **Formazione e aggiornamento per una presa di coscienza positiva contro gli stereotipi di genere** per pubblicisti*e, giornalisti*e e per le persone che lavorano nel settore della stampa e dei media

Misura 2. **Sensibilizzazione a favore di stili di vita e profili professionali atipici rispetto al genere**

Misura 3. **Equa rappresentanza di genere** nella sfera pubblica

Misura 1 Formazione e aggiornamento per una presa di coscienza positiva contro gli stereotipi di genere

I*le pubblicisti*e e i*le rappresentanti dei media beneficiano di formazioni obbligatorie per creare contenuti, usare un linguaggio e delle immagini che siano inclusivi del genere.
Nel lavoro giornalistico è importante lavorare con scrupolo e obiettività per evitare le discriminazioni. L'intera società, gli eventi politici, economici e culturali devono essere raccontati rispettando le differenze di genere. Alle donne deve essere data più visibilità.
In occasione di formazioni e corsi di aggiornamento si sottolinea l'importanza del lavoro dei media, si mettono in discussione i cliché, vengono mostrati cambi di prospettiva, elaborate modalità di scrittura prive di stereotipi e si insegna un uso consapevole del linguaggio che valorizzi le differenze di genere. Si tratta di riflettere sulle pratiche finora adottate, sugli effetti scientificamente provati che la scelta di testi e immagini ha su consumatori e consumatrici dei media.
Gli esempi di buone pratiche, i suggerimenti e gli strumenti favoriscono un'attuazione competente della misura. Per i*le giornalisti*e la frequenza del corso deve garantire il riconoscimento dei crediti formativi. Si propone l'istituzione di premi per l'attuazione della misura nei media locali.

Target e sfere d'azione	Collaboratori*rici di case editrici, organizzazioni e istituzioni responsabili dei media e attive in ambito giornalistico e pubblicistico ven-gono sensibilizzati*e – attraverso i corsi di formazione – all'utilizzo di testi e immagini che valorizzino le differenze di genere e a presentare uomini e donne andando oltre gli stereotipi di genere. Il pubblico altoatesino viene così informato su vari e differenti stili di vita, si sfruttano le potenzialità sociali, si rimuovono le disuguaglianze e le ingiustizie.
Responsabilità	L'Ufficio Educazione permanente è responsabile dell'attuazione di questa misura. Sono coinvolti, inoltre, l'Ordine dei giornalisti, il Consorzio dei Comuni della Provincia di Bolzano, le associazioni e i gruppi di interesse attivi in ambito economico come Confartigianato Imprese (APA), Unione commercio turismo servizi Alto Adige (hds unione), Assoimprenditori Alto Adige, le organizzazioni sociali, il Comitato provinciale per le comunicazioni e l'Ufficio Questioni linguistiche. I corsi di formazione sono organizzati dal settore pubblico e/o da istituzioni formative esterne.
Indicatori	Il successo di questa misura si valuta in base al numero delle formazioni offerte e dei*lle partecipanti a ciascun corso impiegati*e presso i media del territorio. La misura viene monitorata in collaborazione con il Comitato provinciale per le comunicazioni.
Tempi	L'attuazione di questa misura inizierà nel 2024 e proseguirà per tre anni, fino al 2026.

Misura 2 Sensibilizzazione

La popolazione altoatesina viene sensibilizzata sugli stili di vita atipici rispetto al genere. Si abbattono i luoghi comuni sulle professioni tipicamente maschili e femminili. Di conseguenza, l'accettazione sociale delle concezioni di vita atipiche rispetto al genere può crescere.

Per cinque anni vengono sviluppate campagne di sensibilizzazione, concepite per media di diverso genere che utilizzano canali online e offline. Questo permette a stili di vita e profili professionali atipici rispetto al genere di guadagnare visibilità e contribuisce alla diffusione della loro accettazione sociale. Si identificano i gruppi target più rilevanti, a cui ci si rivolge direttamente. Si prevede di raggiungere l'intera popolazione dell'Alto Adige. Tra i gruppi target rientrano: studenti*esse delle scuole secondarie di primo e secondo grado, apprendisti*e, madri e padri, donne e uomini di ogni età. Per la realizzazione delle campagne è previsto un bando di concorso per l'assegnazione dell'incarico ad agenzie di comunicazione professionali. Ciascuna campagna sarà destinata a un gruppo specifico. Il concetto prevede un numero uguale di donne e uomini nella rappresentazione, ma con le donne in primo piano. I testimonial forniscono autenticità e personalizzazione all'iniziativa. Campagne di successo a livello europeo e locale fungono da idee ed esempio.

Target e sfere d'azione	Le campagne intendono raggiungere l'intera popolazione altoatesina. Nell'educazione e nella mentalità delle persone deve verificarsi un cambio di paradigma.
Responsabilità	Responsabile dell'attuazione di questa misura è l'Agenzia di stampa e comunicazione, in cooperazione con il Servizio donna e la Commissione provinciale per le pari opportunità per le donne. Coinvolti nell'elaborazione del concetto e dei bandi di concorso delle campagne di sensibilizzazione sono la Provincia Autonoma di Bolzano in collaborazione con le Direzioni Istruzione e Formazione, le associazioni e le organizzazioni (ONG) operative a livello provinciale, le associazioni di categoria e le imprese private.
Indicatori	Il successo di questa misura può essere valutato in base al numero di campagne realizzate che decostruiscono i modelli di ruolo esistenti e ne creano di nuovi, ed è riscontrabile nella quota dei generi in essi coinvolti. A questo scopo viene effettuata un'indagine quantitativa sullo stato attuale delle cose e sullo stato di cose da raggiungere, misurando, tra le altre cose, il numero di ragazze nei settori delle scuole professionali oggi e tra cinque anni. Le indagini sui gruppi target e sugli stakeholder permettono di esaminare l'eventuale cambiamento degli atteggiamenti in relazione ai modelli di ruolo. Questo avviene in collaborazione con l'Istituto provinciale di statistica ASTAT.
Tempi	L'attuazione di questa misura inizierà nel 2024 e proseguirà per cinque anni, fino al 2028.

Misura 3 Equa rappresentanza di genere nella sfera pubblica

Delle linee guida obbligano le istituzioni pubbliche e le aziende o società di proprietà pubblica, le organizzazioni e le associazioni che beneficiano di fondi pubblici o sono sotto l'egida pubblica, a dare visibilità ai generi nella sfera pubblica in proporzione alla quota che essi hanno nella popolazione altoatesina.
L'attuazione di questa misura – che comprende le manifestazioni, gli eventi culturali, le pubblicazioni e i media – sarà tenuta in considerazione per le sovvenzioni. Questa misura si concentra anche sull'intitolazione di nuovi edifici, piazze, strade e monumenti. Alle donne e ai loro risultati viene dato spazio nella sfera pubblica. Le donne fungono così da modelli e figure di riferimento per le ragazze e le altre donne.
La Giunta provinciale dà il buon esempio garantendo pari rappresentanza di genere nelle commissioni, uguale considerazione a donne e uomini nei progetti urbanistici e di altro tipo e valorizzando le differenze di genere negli acquisti di opere artistiche e nella promozione culturale. I comuni sono invitati a garantire la parità di genere nell'installazione di opere d'arte negli spazi pubblici e nell'intitolazione di piazze, strade o edifici.
In occasione di eventi pubblici si garantisce una presenza equilibrata di donni e uomini sul palco e sul podio.

Target e sfere d'azione	Con questa misura, la popolazione altoatesina viene rappresentata in modo equilibrato nella sua diversità. Viene percepita in questo modo dal pubblico e si stabilisce così un equilibrio di genere. In occasione di eventi e iniziative le donne sono al centro dell'attenzione mediatica. La loro voce e la loro presenza sono raccolte in modo paritario attraverso interviste e servizi, immagini e testi. Questo permette il superamento degli stereotipi.
Responsabilità	Responsabili per l'elaborazione di queste linee guida sono la Giunta provinciale e l'Ufficio legislativo dell'amministrazione provinciale. Sono coinvolti, inoltre, il Comitato provinciale per le comunicazioni e le unità della Pubblica Amministrazione che erogano contributi pubblici. Nella sua attuazione sono impegnati anche gli enti pubblici o le società di proprietà pubblica e le organizzazioni e le associazioni che beneficiano di finanziamenti pubblici o sono sotto l'egida pubblica.
Indicatori	Il successo di questa misura è determinato dal numero di enti, organizzazioni, associazioni e imprese che vi prendono parte. È riscontrabile, inoltre, nel numero di eventi nello spazio pubblico, delle persone che vi contribuiscono (relatori*rici, partecipanti ai dibattiti e personalità invitate, ecc…), sempre tenendo conto della quota di genere. Lo si può valutare anche sulla base del numero di edifici, strade, piazze e monumenti intitolati a donne e sulla base della progettazione dello spazio pubblico che valorizzi le differenze di genere. Il Comitato provinciale per le comunicazioni analizza annualmente lo sviluppo della misura e presenta poi un rapporto a esso relativo.
Tempi	L'attuazione di questa misura inizierà nel 2024 e proseguirà per cinque anni, fino al 2028.

5. Ulteriori idee relative al Campo d'azione Iniziative contro gli stereotipi di genere

Nel 2021, in vista della definizione del Piano d'azione per la parità di genere, il Presidente della Provincia Arno Kompatscher aveva invitato le organizzazioni femminili, i sindacati e i partiti politici rappresentati nella Commissione provinciale per le pari opportunità per le donne a presentare proposte di misure per la parità tra donne e uomini. Nell'ambito dei gruppi di lavoro dei diversi Campi d'azione del Piano d'azione per la parità di genere, degli incontri distrettuali dell'autunno 2022, del Sounding Board e dell'organo dei*lle rappresentanti politici*che, sono emersi ulteriori suggerimenti per il Piano d'azione per la parità di genere. Alcuni di questi sono stati incorporati nelle misure prioritarie. Altre raccomandazioni sono raggruppate nell'elenco che segue e serviranno da input per future considerazioni e misure nel Campo d'azione Iniziative contro gli stereotipi sui ruoli di genere o in altri Campi d'azione.

- È necessaria una formazione contro il sessismo, l'omofobia e gli stereotipi di genere. I concetti di "lavoro per uomini" e "lavoro per donne" devono cadere in disuso. L'organizzazione educativa e di protesta *Pinkstinks.de* rappresenta in questo senso un buon esempio, attraverso l'informazione sui media digitali con l'utilizzo di immagini, fumetti e video.
- La pubblicità sessista va eliminata.
- Gli stereotipi sui ruoli di genere sono particolarmente radicati nel settore agricolo. Servirebbe uno sportello di consulenza per contadine, presso il quale avrebbero la possibilità di chiedere informazioni circa la loro situazione personale, la pensione e le questioni ereditarie.
- I premi in denaro nelle gare sportive della categoria donne devono essere adeguati sulla base dei premi destinati agli uomini.

STESSI
TEMI.
STESSA
EXPERTISE.

STESSA
VISIBILITÀ?

PARITÀ DI GENERE NEI MEDIA

æ 8

“Promuoviamo un’equa rappresentazione di genere nei media, ci impegniamo per aumentare la visibilità delle donne nel discorso pubblico e per superare l’odio di genere online.”

1. Parità di genere nei media

Le immagini di genere convenzionali ostacolano lo sviluppo della società altoatesina. Sono causa di disuguaglianze e ingiustizie e rendono necessario l'introduzione di un cambiamento duraturo. Questo cambiamento inizia dall'educazione, si afferma nella trasmissione del linguaggio e delle immagini nelle scuole e nella sfera pubblica e ha bisogno di modelli di ruolo e di un'attività di sensibilizzazione costante.

Ogni persona cresce con pregiudizi e stereotipi. Le prime impressioni a cui ciascuno di noi è sottoposto*a influenzano il nostro modo di vedere le cose, spesso per il corso dell'intera esistenza. Nonostante il numero di donne impegnate in un'attività professionale retribuita e che ricoprono cariche sociali e politiche sia sempre maggiore, i tipici cliché resistono ancora. **Il linguaggio e le immagini influenzano le opinioni, creano emozioni e modellano i comportamenti.** La rappresentazione delle donne nei media si concentra spesso solo sulla loro apparenza. Le donne sono degradate a oggetti sessuali, il cui compito si limita a stimolare il soggetto (quasi esclusivamente di genere maschile). Oppure vengono stilizzate come madri, che con abnegazione cucinano, si occupano della casa e dispensano armonia. Da un lato, quindi, la donna diventa mero oggetto del desiderio, dall'altro, un oggetto di consumo che deve essere all'altezza dei canoni di bellezza "tradizionali" e del ruolo di madre, donna in carriera, angelo del focolare e partner. Per uscire da questa trappola maschilista, è necessario affrontare e contrastare la rappresentazione femminile ipersessualizzata sui social media, nei media tradizionali, negli show e nei casting televisivi.

I modelli convenzionalmente accettati impediscono a donne e uomini di sviluppare e vivere autonomamente i propri punti di forza, talenti e bisogni. Ancora oggi le persone tendono a soddisfare le aspettative di ruolo e a comportarsi nel modo socialmente accettato come conforme al proprio genere di appartenenza. Così facendo, si autolimitano. Giornalisti*e, pubblicisti*e, redazioni e case editrici, per esempio, hanno la possibilità di sviluppare contenuti in cui le donne possono mettersi alla prova in ambiti di lavoro in precedenza a loro preclusi.

Il linguaggio in parole e immagini, attraverso cui le donne possono ottenere visibilità, è il contenuto principale di questo Campo d'azione e una chiave importante per garantire maggiore parità ed equità per le donne. Il linguaggio e le immagini determinano i nostri pensieri, le nostre azioni e danno forma alla realtà. Per questo sono fondamentali un linguaggio sensibile al genere, una selezione attenta delle immagini e degli argomenti da trattare, un'equa presenza di voci femminili, offerte e materiali didattici adeguati per i creatori e le creatrici di contenuti mediatici e per coloro che vogliono saperne di più.

Scrivere testi giornalistici sensibili al genere e non discriminatori richiede alle redazioni un grande sforzo e un cambiamento di mentalità, anche se attualmente si notano sempre più una maggiore attenzione in questo senso. Linee guida e offerte formative di supporto sono disponibili sia in Italia, sia nei Paesi di lingua tedesca. In Alto Adige, tuttavia, la necessità di un lavoro di informazione e comunicazione sensibile al genere resta notevole.

2. Misure legislative, raccomandazioni e iniziative in materia di Parità di genere nei media

Questa sezione elenca importanti disposizioni e iniziative legali a livello europeo, nazionale e locale. L'elenco non ha la pretesa di essere esaustivo. Altre misure e raccomandazioni qui menzionate sottolineano ulteriori spunti presenti in questo ambito.

La **"Carta europea per la parità e l'uguaglianza delle donne e degli uomini nella vita locale"** afferma che le espressioni linguistiche e le immagini basate sull'idea di superiorità o inferiorità di un genere devono essere contrastate. Sottoscrivendo la "Carta europea per la parità e l'uguaglianza delle donne e degli uomini nella vita locale" in data 30.10.2021, la Provincia Autonoma di Bolzano si è impegnata a presentare immagini di genere positive nelle proprie comunicazioni e a adottare misure educative e di altro tipo per eliminare atteggiamenti e comportamenti stereotipati.

Attività e campagne mirate devono sensibilizzare l'opinione pubblica sull'influenza negativa che gli stereotipi (di genere) esercitano sulla parità di genere. [1]

La **Risoluzione** del Parlamento europeo del 17 aprile 2018 sulla **parità di genere nel settore dei media nell'Unione europea** sottolinea che, sebbene le donne con un alto livello di istruzione costituiscano una percentuale considerevole dei*lle lavoratori*rici dell'industria dei media, esse siano tuttavia sottorappresentate ai livelli dirigenziali. Gli Stati membri dell'UE sono invitati a individuare strumenti politici che facilitino l'accesso delle donne alle posizioni dirigenziali nelle società dei media e a utilizzare un linguaggio che promuova il dialogo e acceleri il superamento di espressioni e dichiarazioni sessiste. Il linguaggio discriminatorio o le notizie inesatte dovrebbero essere evitati. I*le responsabili dei media e i*le giornalisti*e dovrebbero essere formati*e al linguaggio sensibile al genere e contro il linguaggio sessista e discriminatorio. [2]

Il Manifesto di Venezia del 2017 invita i*le rappresentanti dei media al rispetto e alla parità di diritti nel campo dell'informazione e a non tollerare alcuna forma di violenza e discriminazione attraverso l'uso di parole e immagini.

Esso invita inoltre a inserire nella formazione deontologica obbligatoria un linguaggio appropriato anche nei casi di violenza su donne e minori. Questo per adottare una condotta professionale che eviti stereotipi di genere, che adotti un linguaggio sensibile al genere per cariche e posizioni ricoperte da donne e che riconosca e valorizzi la dimensione professionale, sociale e culturale femminile. [3]

Il Position paper **"Il cambiamento che vogliamo. Proposte femministe a 25 anni da Pechino"** del 2020 si articola in 12 aree critiche derivate dalla Piattaforma d'azione di Pechino e dall'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile. 68 esperte e attiviste femministe chiedono il potenziamento del Manifesto di Venezia attraverso l'istituzione di un osservatorio per il monitoraggio della copertura mediatica per l'equità di genere. Sebbene la presenza femminile nei media italiani sia, con quasi il 40 percento, relativamente alta, le giornaliste non sono sufficientemente coinvolte nei processi decisionali. Le questioni di genere sono raramente affrontate nei media e le molestie sessuali nei confronti delle giornaliste sono ancora una realtà. Le donne nel settore dell'informazione sono ostacolate nella loro carriera. I discorsi di odio e le molestie limitano la loro libertà di espressione e impediscono la promozione della prospettiva femminile nel mondo dell'informazione. [4]

Il **"Memorandum d'intesa: No women – no panel: senza donne non se ne parla" del 2022** rivendica una rappresentanza equa ed equilibrata delle donne nei dibattiti e la parità di genere nella comunicazione, da ottenere attraverso la decostruzione degli stereotipi di genere e un coinvolgimento paritetico al discorso pubblico. Il protocollo di intesa è stato sottoscritto dai*lle rappresentanti della Rai, della Presidenza del

1 Carta europea per l'uguaglianza e le parità delle donne e degli uomini nella vita locale

2 Risoluzione del Parlamento europeo del 17 aprile 2018

3 Manifesto di Venezia

4 Il cambiamento che vogliamo. Proposte femministe a 25 anni da Pechino

Consiglio dei ministri, del CNEL, della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome, dell'Unione delle Province d'Italia, della Conferenza dei Rettori delle Università d'Italia, del CNR e da un rappresentante della Commissione UE in Italia. [5]

5 Memorandum d'intesa: No women – no panel. Senza donne non se ne parla.

L'**IAP** (Istituto dell'Autodisciplina Pubblicitaria) ha pubblicato un Codice di Autodisciplina, che obbliga le società pubblicitarie e dei media a non diffondere articoli sessisti, e a non consentire pubblicità che includano discriminazione, svalutazione, violazione e oppressione. [6]

6 Codice di autodisciplina IAP

La **Legge provinciale 8 marzo 2010, n. 5, Legge della Provincia Autonoma di Bolzano sulla parificazione e sulla promozione delle donne e modifiche a disposizioni vigenti** ha segnato un'importante svolta in Alto Adige e costituisce tuttora la base giuridica per l'attuazione e il sostegno finanziario di azioni e iniziative per la parità delle donne. Le disposizioni sulla parità di genere nell'uso della lingua prevedono che le leggi provinciali, i regolamenti e le delibere della Giunta provinciale, nonché i regolamenti e gli atti amministrativi dell'amministrazione provinciale debbano essere formulati utilizzando un linguaggio rispettoso dell'identità di genere. [7]

7 L.p. 8 marzo 2010, n. 5

3. L'Alto Adige e il Campo d'azione Parità di genere nei media

Il Comitato provinciale per le comunicazioni ha calcolato che nel 2019 la quota di donne intervistate nei notiziari televisivi altoatesini rispetto agli uomini è stata solo del 14,5 percento. La scarsa presenza delle donne nei telegiornali non cambia in modo significativo nemmeno calcolando la durata dei loro interventi: anche se le donne rappresentano più della metà della popolazione, i loro interventi hanno coperto solo il 26,9 percento del tempo totale nei notiziari televisivi locali nel 2019.

Esempi di buone pratiche

Gli esempi di best practice che seguono rappresentano una selezione di iniziative e non hanno pretese di esaustività.

L'amministrazione provinciale prevede **Direttive per il linguaggio di genere**, che contengono alcune regole generali per adottare un linguaggio rispettoso delle differenze di genere nei testi normativi e amministrativi, nella modulistica e nei testi di carattere generale. [8]

8 Direttive per il linguaggio di genere

La redazione centrale del portale web della Provincia ha pubblicato delle **Linee guida per un linguaggio sensibile al genere "Linguaggio di genere nel web".** [9]

9 Linguaggio di genere nel web

Il **Piano locale d'azione per l'uguaglianza tra donne e uomini 2020 – 2024 del Comune di Merano** sollecita, tra le altre cose, misure di sensibilizzazione per bambini*e, giovani e l'intera popolazione con l'obiettivo di decostruire i ruoli di genere stereotipati. Sono necessarie iniziative che promuovano una cultura del rispetto e abbattano gli stereotipi di genere veicolati dalle immagini e dal linguaggio. Questo prevede anche misure atte al contrasto dell'uso di immagini degradanti e misogine e alla promozione di un linguaggio non sessista, ma rispettoso e attento alle differenze. [10]

10 Pari Opportunità – Comune di Merano

L'Azienda Sanitaria dell'Alto Adige ha pubblicato **"Buongiorno Dottoressa!", un vademecum per la sensibilizzazione all'uso di una lingua non sessista.** [11]

11 Buongiorno Dottoressa!

La Diocesi **Bolzano-Bressanone** e le organizzazioni ad essa affiliate hanno sviluppato delle Linee guida per un linguaggio sensibile al genere e le hanno presentate nel marzo 2023. Lo scopo di queste Linee guida è quello di menzionare entrambi i generi in maniera rispettosa e di renderli visibili, contribuendo in questo modo alla riduzione di trattamenti scorretti e discriminazioni e contribuendo alla creazione di una nuova cultura relativa ai ruoli di genere. [12]

12 Linguaggio sensibile al genere - Linee guida per la Diocesi di Bolzano-Bressanone

4. Misure per l’Alto Adige
Parità di genere nei media

Le misure prioritarie sono

Misura 1. **Equa rappresentazione dei generi nei media** e visibilità delle donne nell’informazione e nel dibattito pubblico

Misura 2. **Trasmissione del sapere e informazione relativa a un’equa rappresentazione dei generi**

Misura 3. **Sensibilizzazione e supporto sul tema dell’odio di genere in rete**

Misura 1 Equa rappresentazione dei generi nei media e visibilità delle donne nell'informazione e nel dibattito pubblico

Maggiore visibilità alle donne e alle loro competenze nell'informazione e nel dibattito pubblico, non solo nei ruoli e nelle funzioni stereotipate femminili, ma a prescindere dagli argomenti e dai compiti. Questo permetterà di rafforzare la presenza di modelli femminili nel discorso pubblico e favorirà la percezione pubblica delle donne nei diversi ruoli che ricoprono all'interno della società.
La Provincia Autonoma di Bolzano definisce **delle linee guida, volte a far sì** che le istituzioni pubbliche, le organizzazioni finanziate con fondi pubblici e i media garantiscano una rappresentazione equilibrata dei generi nel dibattito pubblico e veicolino un linguaggio sensibile al genere nelle parole e nelle immagini all'interno delle proprie organizzazioni (si veda anche il CA 7 Iniziative contro gli stereotipi di genere).
Si stabilisce, quindi, un impegno, affinché tutti i generi siano equamente rappresentati. Il memorandum "No Women, no Panel" funge da esempio. Occorre un impegno concreto: gli organi competenti sono chiamati a firmare il **"Memorandum d'intesa"** redatto a questo scopo.
L'equa rappresentazione di genere nel discorso pubblico e nei media viene promossa e monitorata. Il Comitato provinciale per le comunicazioni ricopre il ruolo di osservatore. Analizza lo sviluppo della rappresentazione dei generi nel discorso pubblico e nei media, informa gli organi competenti qualora necessario e ne riferisce in occasione del rapporto annuale di attività al Consiglio provinciale altoatesino. Le funzioni e i compiti saranno concretizzati e definiti nel dettaglio dopo aver consultato tutte le parti coinvolte. Saranno messe a disposizione le risorse umane necessarie a perseguire questo obiettivo. Il Comitato provinciale per le comunicazioni, in quanto organo pubblico e di controllo, è un modello di equa rappresentanza e di attuazione delle linee guida. Nell'ambito della promozione di questa misura, si prevede di introdurre un **marchio visibile** per le istituzioni e i media, come garanzia di una rappresentazione equa dei generi.
Tra il Comitato provinciale per le comunicazioni e l'Ordine dei giornalisti verranno create sinergie. L'Ordine dei giornalisti prevede ogni anno alcune **formazioni sul tema della parità di genere.**
Rifacendosi al premio "Contro l'odio in rete", assegnato per la prima volta nel 2022, il Comitato provinciale per le comunicazioni istituisce un premio giornalistico sul tema "Giustizia di genere e femminile nel discorso pubblico e nei media". La Commissione provinciale per le pari opportunità per le donne e il Servizio donne creano, gestiscono e aggiornano un **banca dati** accessibile al pubblico, che raccoglie nominativi di esperte di vari ambiti. In questa banca dati potranno registrarsi esperte di diversi ambiti o potranno essere suggeriti nominativi di donne disponibili a rilasciare interviste o a partecipare a panel di discussione. La banca dati verrà promossa in modo mirato. Il Servizio donna disporrà delle risorse necessarie a questo scopo. Si veda anche la misura 1 del Campo d'azione 1.1.
Parallelamente la Commissione provinciale per le pari opportunità per le donne e il Servizio donna collaborano con le istituzioni formative del territorio per garantire specifiche **offerte didattiche per promuovere l'empowerment e le competenze mediatiche**, a cui le donne interessate possono partecipare gratuitamente.

Target e sfere d'azione	Target di questa misura sono i media e le istituzioni pubbliche, le organizzazioni, le associazioni e le associazioni di categoria. Risultati visibili e approcci positivi dei modelli di ruolo sono fonte di ispirazione e forniscono un modello per un agire positivo. Gli stereotipi di genere vengono decostruiti e si favorisce una maggiore consapevolezza per l'equità e le pari opportunità.
Responsabilità	Responsabili per l'elaborazione delle linee guida sono l'Agenzia di stampa e comunicazione della Provincia in collaborazione con la Commissione provinciale per le pari opportunità per le donne e il Servizio donna. La promozione e la valutazione sono invece compito del Comitato provinciale per le comunicazioni, mentre l'offerta formativa spetta all'Ordine dei giornalisti. La creazione della banca dati per esperte spetta alla Commissione pari opportunità per le donne e al Servizio donna, mentre le offerte didattiche vengono pianificate in collaborazione con diverse istituzioni formative del territorio. Sono coinvolti nell'attuazione della misura il Comitato per la promozione dell'imprenditoria femminile della Camera di commercio di Bolzano, le organizzazioni femminili delle associazioni attive in ambito sociale ed economico, gli istituti di ricerca, le istituzioni formative, i media, nonché enti pubblici come comuni, comunità comprensoriali, aziende a partecipazione pubblica, organizzazioni, associazioni e società del settore economico, sociale, ambientale e di altro tipo come la rete "Wnet – networking women".
Indicatori	Il successo di questa misura si valuta in base al numero di enti e organizzazioni che si conformano alle linee guida sviluppate o assumono un impegno in tal senso. I cambiamenti nell'ambito della rappresentazione equa dei generi nel discorso pubblico verranno analizzati ogni cinque anni, confrontandoli con l'anno di partenza. Si istituisce il marchio di garanzia e si registra regolarmente il numero delle assegnazioni. Si rileva costantemente, inoltre, il numero delle esperte inserite nella banca dati. Viene rilevato il numero dei corsi di formazione continua offerti e dei*lle partecipanti.
Tempi	Per la concreta attuazione della misura sono necessari 12 mesi. L'attuazione della misura inizierà nel 2024, l'offerta verrà adattata e valutata entro il 2028.

Misura 2 Trasmissione del sapere e informazione in materia di equa rappresentazione dei generi

Competenze, informazioni e contatti relative alla rappresentazione di genere in parole e immagini, sono raccolti e pubblicati su un portale online dedicato, al fine di trasmettere conoscenze relative a questa materia.
I media, le istituzioni pubbliche, le organizzazioni, le associazioni di categoria, le scuole, le aziende e tutte le parti interessate hanno così a disposizione assistenza, strumenti, materiali e buone pratiche per una comunicazione che risponda alle specificità del linguaggio di genere. Questo portale online funge da punto di contatto e consente a chi ne usufruisce di progettare la comunicazione e le relazioni pubbliche adottando un linguaggio rispettoso delle differenze di genere. Il portale online contiene linee guida, materiale didattico, contatti di testimonial ed esperti, nonché link interessanti e altri contenuti relativi alla tematica del linguaggio rispettoso delle differenze di genere. Il sito web della Provincia **Genere nel linguaggio e nelle immagini | Provincia autonoma di Bolzano - Alto Adige** fornisce già informazioni in merito, e a questo scopo è attualmente in fase di aggiornamento e riprogettazione.
Si prevede di collegare la banca dati di esperte (v. Misura 1) al portale sopracitato. Il materiale didattico che ne risulterà potrà eventualmente essere integrato nelle misure del Campo d'azione 3 Formazione.
Per rendere accessibili i documenti e le linee guida per un linguaggio rispettoso delle differenze di genere e per dare loro visibilità, le istituzioni sono collegate in rete tra loro e stimolate allo scambio reciproco di informazioni.

Target e sfere d'azione	Target di questa misura sono tutti*e gli*le interessati*e. Il linguaggio determina i nostri pensieri, comportamenti, azioni e crea la realtà. L'uso di un linguaggio e di immagini rispettose delle differenze di genere è una chiave importante per ottenere una maggiore uguaglianza per le donne e per l'intera popolazione.
Responsabilità	Responsabili per l'attuazione di questa misura sono la Commissione provinciale per le pari opportunità per le donne, il Servizio donna e l'Ufficio Questioni linguistiche. Sono coinvolti gli ordini professionali, in particolare l'Ordine dei giornalisti, le organizzazioni e le associazioni di categoria.
Indicatori	Il successo di questa misura si riflette nel numero di accessi al portale online, in quello dei download dei documenti e delle istituzioni che hanno condiviso le proprie linee guida sul portale.
Tempi	L'attuazione di questa misura inizierà nel 2024 e si protrarrà per 12 mesi.

Misura 3 Sensibilizzazione e supporto sul tema dell'odio di genere in rete

Si prevede di intensificare il lavoro di sensibilizzazione e educazione relativo al tema dei discorsi di odio e di discriminazione di genere.
I servizi di contatto a bassa soglia saranno collegati in rete tra loro. L'offerta di aiuto già esistente sarà rafforzata e messa in rete sotto l'egida del Forum Prevenzione, già individuato come centro competente al riguardo. Le risorse finanziarie necessarie a questo scopo vengono messe a disposizione del Forum Prevenzione.
Si prosegue con la campagna di sensibilizzazione contro l'odio in rete, con focus specifico su donne e ragazze.
I servizi di contatto comunicano e progettano le loro campagne in modo specifico per i propri gruppi di riferimento: ragazze e giovani donne, donne con disabilità, donne con background migratorio e donne anziane.

Target e sfere d'azione	Target di questa misura sono ragazze e donne, vittime – direttamente o indirettamente – di odio in rete. Quando le ragazze e le donne si esprimono online, spesso sono poi vittime di violenza sessualizzata e personale, che spesso si combina a minacce di violenza fisica e insulti razzisti, degradanti e omofobi. È necessaria una cultura che prenda sul serio l'odio e la violenza di genere che colpisce le ragazze e le donne, in modo che non siano queste ultime a dover adattare i loro comportamenti, ma siano invece gli autori delle violenze a doverli cambiare.
Responsabilità	Responsabile dell'attuazione di questa misura è il Forum Prevenzione. Sono coinvolti, inoltre, l'Agenzia di stampa e comunicazione della Provincia, la Commissione provinciale per le pari opportunità per le donne, il Servizio donna e il Centro antidiscriminazioni. Ci sono punti di contatto con il Campo d'azione 2 Sicurezza e tutela dalla violenza.
Indicatori	Il successo di questa misura si riflette nel lavoro di rete dei servizi di contatto nella realizzazione delle campagne e nel numero di persone raggiunte.
Tempi	Per l'attuazione di questa misura sono necessari 12 mesi, a partire dal 2024. Per il proseguimento della campagna di sensibilizzazione sono previsti da 12 a 24 mesi a partire dal 2024, per ulteriori campagne per gruppi target specifici, sono previsti altri 12 mesi a partire dal 2025.

5. Ulteriori idee relative al Campo d'azione Parità di genere nei media

Nel 2021, in vista della definizione del Piano d'azione per la parità di genere, il Presidente della Provincia Arno Kompatscher aveva invitato le organizzazioni femminili, i sindacati e i partiti politici rappresentati nella Commissione provinciale per le pari opportunità per le donne a presentare proposte di misure per la parità tra donne e uomini. Nell'ambito dei gruppi di lavoro dei diversi Campi d'azione del Piano d'azione per la parità di genere, degli incontri distrettuali dell'autunno 2022, del Sounding Board e dell'organo dei*lle rappresentanti politici*che, sono emersi ulteriori suggerimenti per il Piano d'azione per la parità di genere. Alcuni di questi sono stati incorporati nelle misure prioritarie. Altre raccomandazioni sono raggruppate nell'elenco che segue e serviranno da input per future considerazioni e misure nel Campo d'azione Parità di genere nei media o in altri Campi d'azione.

- L'*IAP - Istituto Autodisciplina Pubblicitaria - Regole pubblicità corretta* deve essere affiancato da un altro organo di controllo, che verifichi il linguaggio e le immagini dei media e sanzioni le violazioni – tra queste la pubblicità sessista – e dia visibilità agli effetti che questo tipo di pubblicità ha sulla società.
- Il finanziamento dei media deve essere legato all'uso di un linguaggio (parole e immagini) rispettoso delle differenze di genere.
- Il linguaggio rispettoso delle differenze di genere ha bisogno di un potenziamento esplicito e specifico.
- I*le rappresentanti della Giunta provinciale devono fungere da esempio e partecipare solo a eventi che prevedono un'equa rappresentanza di genere.

Prospettive

Nell'estate del 2023 il Piano d'azione per la parità di genere Alto Adige ÆQUITAS è stato presentato alla Giunta provinciale. La sua attuazione è prevista in cinque anni, dal 2024 al 2028. Sarà efficace se le misure in esso contenute verranno adottate rapidamente, se la loro attuazione sarà costantemente monitorata, se i loro effetti saranno oggetto di riflessione e analisi critica, se gli opportuni aggiustamenti verranno puntualmente apportati e se si raccoglieranno idee e suggerimenti di miglioramento per il futuro.

Il Piano d'azione per la parità di genere comprende indicatori atti a misurare il buon esito dell'attuazione delle misure, oltre a scadenze realistiche e previsioni di budget. Le misure degli otto Campi d'azione mirano al raggiungimento degli obiettivi strategici fissati dalla Carta europea per la parità fra donne e uomini nella vita locale e a migliorare la parità di genere in Alto Adige in modo efficace, economicamente vantaggioso e sostenibile.

Le Ripartizioni dell'amministrazione provinciale della Provincia Autonoma di Bolzano responsabili della sua attuazione integrano le misure nei loro Piani della performance, includendole tra le loro attività operative e portandone avanti con costanza i processi di attuazione. La politica provinciale provvede a garantire la base giuridica, a prendere decisioni strategiche e mette a disposizione le risorse finanziarie e umane necessarie.

Per l'efficace realizzazione delle misure prioritarie e il raggiungimento degli obiettivi nei tempi previsti, lo stato di attuazione del Piano d'azione per la parità di genere viene costantemente monitorato, rivisto criticamente e ulteriormente sviluppato. La Commissione provinciale per le pari opportunità per le donne, l'Ufficio Lingue ufficiali e diritti civici e il Servizio donna monitorano l'attuazione delle misure e sono responsabili della comunicazione dei successi conseguiti. Sono anche il punto di riferimento per il Consiglio dei Comuni e delle Regioni d'Europa (CCRE), a cui il Piano viene messo a disposizione per permettere ai governi locali e regionali di tutta Europa di trarre ispirazione gli uni dagli altri.

Il presente **Piano d'azione per la parità di genere Alto Adige ÆQUITAS** costituisce il fondamento e il punto di partenza per i futuri strumenti di pianificazione. A causa della complessità del tema delle pari opportunità tra donne e uomini e delle condizioni quadro che devono essere realizzate o modificate, non è stato possibile affrontare tutti i Campi d'azione esistenti. Una progettazione futura potrebbe elaborare misure – tra le altre cose – per la pianificazione urbana della mobilità attenta alle esigenze di genere, il bilancio di genere, l'ambiente e lo sviluppo sostenibile e altre iniziative contro la discriminazione multipla o gli svantaggi strutturali. Allo stesso modo, potrebbero essere analizzate ulteriormente le idee e le iniziative individuate ed elencate – oltre alle tre misure prioritarie – dai gruppi di lavoro negli otto Campi d'azione del presente Piano d'azione per la parità di genere.

Senza un cambiamento culturale non è possibile arrivare alle pari opportunità nella società. Questo cambiamento culturale deve essere costantemente rivendicato, supportato e comunicato a tutti i livelli. Per l'Alto Adige, il Piano d'azione per la parità di genere è il primo passo in questa direzione.

“Una Carta destinata
agli enti locali e regionali
d’Europa, che firmandola
si impegnano a utilizzare
i loro poteri e i loro
partenariati a favore di una
maggiore uguaglianza
delle donne e degli uomini.”

Principio guida della Carta europea per la parità
fra donne e uomini nella vita locale

Ringraziamenti

“Ricorda di celebrare le tappe importanti mentre ti prepari per la strada che ti attende.”

Questa frase di Nelson Mandela sembra appropriata per dare uno sguardo alla genesi di questo documento di pianificazione: il Piano d’azione per la parità di genere Alto Adige ÆQUITAS è stato elaborato tra l’autunno del 2021 e la primavera del 2023. Circa 200 persone di diverse istituzioni, organizzazioni e associazioni, oltre a responsabili politici*che e privati*e cittadini*e hanno preso parte attivamente e direttamente alle discussioni che hanno animato i circa 100 incontri dei diversi organi e gruppi di lavoro. Grazie a questi*e moltiplicatori*rici, tuttavia, molte più persone si sono confrontate con questa tematica in Alto Adige.

L’iniziativa è stata avviata dalla Commissione provinciale per le pari opportunità per le donne, che nel 2020 ha promosso la sottoscrizione della Carta europea per la parità tra donne e uomini nella vita locale e ha in seguito svolto un ruolo di primo piano nello sviluppo del primo Piano d’azione per la parità di genere per la Provincia Autonoma di Bolzano. Per lo sviluppo del Piano, il Comitato direttivo del progetto – presieduto dal Presidente della Provincia con competenze alle Pari opportunità Arno Kompatscher – ha optato per un ampio processo di partecipazione su tutto il territorio provinciale e ha portato avanti con impegno le varie fasi del progetto.

La direzione dell’intero progetto è stata affidata al Servizio donna dell’amministrazione provinciale, in collaborazione con la società di consulenza Fischer Consulting S.n.c.

Partner esterni*e hanno contribuito al processo, moderando e accompagnando i gruppi di lavoro, occupandosi del lavoro di redazione e di traduzione dei testi, progettando la grafica di tutti i mezzi di comunicazione e la realizzazione del sito web https://www.aequitas.bz.it. I gruppi di lavoro sono stati coordinati dai*lle dirigenti dell’amministrazione provinciale. Organizzazioni, associazioni di categoria e associazioni private hanno partecipato ai gruppi di lavoro delegando i loro rappresentanti. È stata coinvolta, inoltre, anche la popolazione dell’Alto Adige. Circa 250 persone, infatti, hanno partecipato alle riunioni circondariali che hanno avuto luogo nell’autunno del 2022 in tutto il territorio provinciale.

Il Sounding Board – animato da responsabili e professionisti*e delle associazioni di categoria economiche e sociali, dai sindacati, da associazioni e organizzazioni – ha valutato le proposte delle misure dei diversi Campi d’azione e ha fornito risposte qualificate. Anche diversi*e rappresentati dei partiti politici hanno contribuito con idee e proposte di revisione.

Nel corso della fase finale del progetto, il Comitato direttivo ha discusso approfonditamente i contenuti presentati dai gruppi di lavoro e i riscontri emersi dai diversi livelli di feedback e – dopo la revisione positiva della Commissione provinciale per le pari opportunità per le donne – ha presentato il presente Piano d’azione per la parità di genere alla Giunta provinciale.

L'apporto di tutte le persone, che – direttamente o indirettamente – hanno contribuito all'elaborazione del presente Piano d'azione per la parità di genere Alto Adige ÆQUITAS, è un incentivo e un impegno per il futuro.
In Alto Adige è stata ora posta un'importante pietra miliare per la parità dei diritti, ma la strada da percorrere è ancora lunga. In questo senso, un ringraziamento particolare va a tutti*e coloro che hanno accompagnato, permesso e realizzato la strada percorsa fino ad oggi e che con coerenza contribuiscono al suo proseguimento.

Lenkungsausschuss
Comitato direttivo
Arno Kompatscher (Presidente)
Donatella Califano
Waltraud Deeg
Michela Morandini
Ulrike Oberhammer

Sounding Board
Sabrina Adami
Klaus Berger
Antonia Egger
Paola Irene Ferraris
Johann Gamper
Federico Giudiceandrea
Martin Haller
Beatrix Mairhofer
Cristina Masera
Dieter Mayr
Roberta Micheli
Angelika Mitterrutzner
Elke Moeltner
Monica Murari
Giorgia Oss
Barbara Passarella
Sara Passler
Melanie Pernthaler
Ilaria Piccinotti
Tanja Rainer
Marlene Rinner
Sabine Ruedl
Andreas Schatzer
Tony Tschenett
Raffaele Virgadaula

Politische Vertreter:innen / Rappresentanti politici
Magdalena Amhof
Brigitte Foppa
Linda Franchino
Gerhard Lanz
Maria Elisabeth Rieder

AG 1.1 Einkommen
GdL 1.1 Reddito

Silvia Vogliotti
AG-Leitung
coord. GdL

Elisabetta Bartocci
Samantha Endrizzi
Claudia Erlacher
Margareth Fink
Luca Frigo
Fontelina Lopez
Barbara Nesticò
Magdalena Oberrauch
Barbara Passarella
Doriana Pavanello
Marlene Pernstich
Donatella Trevisan
Christian Troger
Paola Volcan

AG 1.2 Zeit/Care
GdL 1.2 Tempo/Cura

Carmen Plaseller
AG-Leitung
coord. GdL

Cora Cavicchi
Co-Leitung
co-coord.

Eleonora Benin
Michela Bertin
Chiara Bongiorno
Elena Dobosz
Petra Eisenstecken
Roman Fuchs
Petra Hell
Katharina Kolarik
Christa Ladurner
Ida Lanbacher
Franziska Larcher
Sylvia Lehnig
Karlheinz Malojer
Monica Murari
Rosmarie Niedermair
Rosmarie Pamer
Sara Passler
Manuela Pierotti
Petra Priller
Rossana Rolando
Karin Thaler
Federica Viganò
Anna Vorhauser

AG 1.3 Arbeit
GdL 1.3 Lavoro

Sigrid Mahlknecht
AG-Leitung
coord. GdL

Karin Benedetti
Friedl Brancalion
Elena Dobosz
Brigitte Hofer
Barbara Jäger
Sandra Kainz
Gerhard Lanz
Josef Lazzari
Fontelina Lopez
Roberta Micheli
Sonja Plank
Noemi Prinoth
Alexandra Silvestri
Sigrid Strobl
Gabi Strohmer
Verena Überegger
Sonja Weis

AG 2 Sicherheit und Schutz vor Gewalt
GdL 2 Sicurezza e tutela dalla violenza

Petra Frei
AG-Leitung
coord. GdL

Alessia Brunetti
Co-Leitung
co-coord.

Marina Bruccoleri
Johanna Brunner
Marina Della Rocca
Cinzia Grasso
Judith Hafner
Roberta Mattei
Martina Mazza
Guido Osthoff
Sigrid Pisanu
Silvia Rabanser
Sylvia Rier
Lukas Schwienbacher
Ingeborg Stefani
Anna Wieser

AG 3 Bildung
GdL 3 Formazione e educazione

Rolanda Tschugguel
AG-Leitung
coord. GdL

Alexa Seebacher
Co-Leitung
co-coord.

Elisabeth Agnes Baur
Maria Rita Chiaramonte
Sieglinde Fauster
Sandro Fraternali
Heidrun Goller
Verena Hafner
Daniela Höller
Karin Husnelder
Irene Kustatscher
Miriam Leopizzi
Marlene Messner
Elke Moeltner
Marina Peter
Kathrin Pichler
Katia Schneider
Rachele Sordi
Alessandra Spada
Martha Stecher
Ulrike Tappeiner
Silvano Trolese
Gertrud Verdorfer
Renata Zanin

AG 4 Gesundheit
GdL 4 Salute

Veronika Rabensteiner
AG-Leitung
coord. GdL

Irene Unterhofer
Co-Leitung
co-coord.

Sabrina Adami
Patrizia Daidone
Gloria Dolliana
Magdalena Janka
Elisabeth Gruber
Sigrid Lun
Gabriele Morandell
Helga Mutschlechner
Rosmarie Oberhammer
Federica Aretusa Raimondo
Francesca Schir
Magdalena Schroffenegger
Ingeborg Stefani
Najada Sulcaj
Jutta Tappeiner
Petra Tschenett
Heidi Ulm

AG 5 Politische Gleichstellung und Partizipation von Frauen in allen Bereichen
GdL 5 Parità nella politica e partecipazione delle donne in tutti i settori

Günter Sölva
AG-Leitung
coord. GdL

Margit Laimer
Co-Leitung
co-coord.

Marina Crazzolara
Maria Gasser
Melanie Gross
Hannelore Insam
Katherina Longariva
Veronika Mahlknecht
Anna Rastner
Veronika Stampfer

AG 6 Soziale Sicherheit
GdL 6 Sicurezza sociale

Luca Critelli
AG-Leitung
coord. GdL

Sophie Biamino
Frank Blumtritt
Valentina Burger
Marco Caresia
Liliana Di Fede
Margareth Fink
Doris Goller
Maria Kusstatscher
Vanessa Macchia
Rita Obkircher
Patrick Psenner
Roberta Rigamonti
Paola Sperindè
Heidi Ulm
Andreas Unterkircher
Roberto Vergolini
Martha Von Wohlgemuth

AG 7 Initiativen gegen Rollenstereotype
GdL 7 Iniziative contro gli stereotipi di genere

Sylvia Hofer
AG-Leitung
coord. GdL

Michael Bockhorni
Verena Hafner
Nadia Mazzardis
Klaus Nothdurfter
Urban Nothdurfter
Sigrid Prader
Ramona Pranter
Marlene Rinner
Ulrike Spitaler
Elisabeth Tauber

AG 8 Gleichstellung der Geschlechter in den Medien
GdL 8 Parità di genere nei media

Claudia Messner
AG-Leitung
coord. GdL

Judith Gögele
Heidi Hintner
Michaela Mahlknecht
Heike Platter
Maria Reichhalter
Donatella Trevisan
Sarah Trevisiol
Peter Warasin

Landesbeirat für Chancengleichheit für Frauen
Commissione provinciale per le pari opportunità per le donne

Ordentliche Mitglieder
Membri effettivi
Dietlinde Brauer
Patrizia Daidone
Margareth Fink
Doris Goller
Hannelore Insam
Magdalena Janka
Roberta Mattei
Marlene Messner
Petra Priller
Sylvia Rier
Jutta Tappeiner Ebner
Paola Volcan
Anna Wieser

Ersatzmitglieder
Membri sostituti
Valentina Barbolini
Giuliana Boscheri
Rosa Gamper Hafner
Astrid Gärber
Petra Hell
Petra Kiniger
Ida Lanbacher
Donatella Marcarino
Rosanna Oliveri
Sigrid Prader
Elisabetta San Nicolò Tribus
Maria Rosaria Severino
Ulrike Spitaler
Judith Steinmair
Marisa Torggler
Kerschbaumer

Projektpartner
Partner del progetto

Project management
Fischer Consulting S.n.c.
Sabine Fischer

Moderazione
ROI Team Consultant S.r.l.
Vera Giuliani
Anna Kröss
Horst Völser

Testo
Maria Lobis

Traduzione
Alessio Giordano

Grafica
Lungomare
Genossenschaft
Daniele Lupo
Chiara Cesaretti
Linsey Dollemann
Lucrezia Caon

Agenzia di stampa e comunicazione
Claudia Messner
Lisa Bringhenti
Camilla Preziati
Susanna Salvaterra

Team Frauenbüro
Team Servizio donna

Karin Ranzi
Renate Kerschbaumer
Verena Kraus
Astrid Pichler
Waltraud Staffler
Francesco Trevisan

Landesbeirat
für Chancengleichheit
Frauenbüro

Commissione
provinciale pari opportunità
Servizio donna

ÆQUITAS
GLEICHSTELLUNGSAKTIONSPLAN
PIANO D'AZIONE PER LA PARITÀ DI GENERE
SÜDTIROL | ALTO ADIGE

AUTONOME PROVINZ BOZEN SÜDTIROL
PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO ALTO ADIGE
PROVINZIA AUTONOMA DE BULSAN SÜDTIROL