

con il contributo di



Fondazione  
Compagnia  
di San Paolo



**TOXD**

TORINO CITTÀ PER LE DONNE

# Parità di genere nelle pratiche di governo locale

*Strategie e best practices internazionali*



PAESI BASCHI



UMEÅ



BARCELONA



VIENNA



MONTREAL



# Parità di genere nelle pratiche di governo locale

*Strategie e best practices internazionali*

con il contributo di



Fondazione  
Compagnia  
di San Paolo

# INDICE

6	Acronimi
7	Ringraziamenti
9	Introduzione
9	Metodologia
<b>10</b>	<b>PARTE I IL FRAMEWORK STRATEGICO</b>
<b>12</b>	<b>1. La prospettiva di genere nelle politiche locali</b>
<b>12</b>	1.1 Il quadro politico: la Strategia Europea per la parità di genere 2020-2025 e la Carta europea
<b>15</b>	1.2 Contributi femministi, trasformativi e intersezionali nella Governance locale
<b>19</b>	1.3 La parità di genere in Italia: dati e politiche
<b>25</b>	<b>PARTE II: CASE-STUDIES</b>
<b>27</b>	<b>2. Paesi Baschi</b>
<b>29</b>	2.1 Il Sistema di governance dei Paesi Baschi per l'uguaglianza di genere
<b>32</b>	2.2 Focus - Il VII Plan para la igualdad de mujeres y hombres (2018)
<b>37</b>	2.3 I fattori-chiave
<b>41</b>	<b>3. Umeå</b>
<b>44</b>	3.1 Il sistema di governance di Umeå per l'uguaglianza di genere
<b>45</b>	3.2 Focus - Il "Gendered Landscape": il tour tra i progetti realizzati e le sfide del futuro
<b>49</b>	3.3 I Fattori-chiave
<b>51</b>	<b>4. Barcellona</b>
<b>53</b>	4.1 Il sistema di governance di Barcellona per l'uguaglianza di genere
<b>55</b>	4.2 Focus - Processi interattivi e partecipativi
<b>63</b>	4.3 I Fattori-chiave
<b>65</b>	<b>5. Vienna</b>
<b>69</b>	5.1 Il sistema di governance di Vienna per l'uguaglianza di genere
<b>70</b>	5.2 Focus - I progetti-pilota
<b>73</b>	5.3 I fattori-chiave
<b>76</b>	<b>6. Montréal</b>
<b>77</b>	6.1 Il sistema di governance Montrealese per l'uguaglianza di genere
<b>85</b>	6.2 Focus - L'intersezionalità negli strumenti e nell'azione di governo: l'analisi di genere e i Piani
<b>90</b>	6.3 I fattori-chiave
<b>92</b>	<b>PARTE III: CONCLUSIONI</b>
<b>93</b>	Considerazioni finali
<b>102</b>	Glossario
<b>105</b>	Allegati
<b>105</b>	ALLEGATO I - Il quadro politico-normativo globale e locale sulla disuguaglianza di genere: milestones
<b>106</b>	ALLEGATO II - Il Global Gender Gap del World Economic Forum e la posizione dell'Italia
<b>107</b>	ALLEGATO III - I Sustainable Development Goals per la parità di genere (cfr. UN-Women e Undesa)
<b>108</b>	ALLEGATO IV - Il monitoraggio dei Sustainable Development Goals in Italia: gli indicatori dell'Istat

## Acronimi

<b>ANCI</b>	Associazione Nazionale Comuni Italiani
<b>CCRE / CEMR</b>	Consiglio dei Comuni e delle Regioni d'Europa / Council of European Municipalities and Regions
<b>CEDAW</b>	Convention on the Elimination of Discrimination against Women [Convenzione per l'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne]
<b>EIGE</b>	European Institute for Gender Equality
<b>IULA</b>	International Union of Local Authorities
<b>LGBTIQIA+</b>	Lesbiche, gay, bisessuali, transessuali/transgender, gender questioning, intersessuali, asessuali, persone gender fluid, gender queer, gender creative, non-bonarie, pansessuali, demisessuali ecc.
<b>OCSE</b>	Organizzazione per La Cooperazione e lo Sviluppo Economico
<b>ONU</b>	Organizzazione delle Nazioni Unite
<b>PA</b>	Pubblica Amministrazione
<b>PNRR</b>	Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza
<b>SDG</b>	Sustainable Development Goals
<b>TOXD</b>	Associazione Torino Città per le donne
<b>UCLG</b>	United Cities and Local Government
<b>UE</b>	Unione europea
<b>URBACT</b>	Urban development network programme
<b>WEF</b>	World Economic Forum

## Autrici

### **Alberta de Luca**

Geografa, esperta di politiche di sviluppo territoriale

### **Margherita Sofia Zambelli**

Consulente di parità di genere e gender mainstreaming

## Ringraziamenti

Questa ricerca è stata possibile grazie al supporto di Fondazione Compagnia di San Paolo, all'impegno professionale e personale di molte donne e uomini, che hanno condiviso le proprie esperienze di gender mainstreaming nei governi locali.

Per lo svolgimento della ricerca, si ringrazia il gruppo di coordinamento di Torino Città per le Donne.

*Coordinamento strategico della ricerca:* Anna Prat.

*Steering Group:* Antonella Parigi, Monica Cerutti, Arianna Montorsi.

*Comunicazione e contratti:* Michela Calculli, Carola Messina, Monica Pereno, Sara Perro.

*Gestione amministrativa:* Luana Gravina.

*Elaborazioni grafiche:* Elena Schisa.

Un sentito ringraziamento al Comitato Direttivo e al Comitato scientifico che hanno aiutato a riflettere sui contenuti del lavoro.

*Un ringraziamento sentito alle esperte e agli esperti che condividono le loro conoscenze:* Ander Bergara, Head of Institutional Cooperation Area, Emakunde, e Amagoia Arrieta Technician of the Institutional Cooperation Area, Emakunde, Pais Vasco; Annika Dalen e Linda Gustafsson, Gender equality officer, Municipality of Umeå; Anuradha Dugal, Presidente, Conseil des Montréalaises, Montréal, Canada e Kenza csBennis, Segretaria-Ricercatrice del Conseil des Montréalaises, Montréal. Eva Kail, Gender Planning Expert, City of Wien; Sally Kneeshaw di URBACT; Simone D'Antonio, National URBACT Point, ANCI; Sonia Ruiz Garcia, Director Gender and Time Policy Services Municipal Management, Municipality of Barcelona, Estel Crusellas Tura Gender and Time Policy Service, Municipality of Barcelona, Spain.



*La ricerca ha un duplice obiettivo: da un lato definire la funzione di TOxD quale ente advocacy, think tank e attore progettuale sui temi della parità di genere e dello sviluppo inclusivo della città e dall'altro individuare e condividere con l'Amministrazione comunale le opportunità di azioni, strumenti e politiche che potrebbero essere messe in campo per promuovere la prospettiva di genere a Torino.*

## Introduzione

Il progetto si configura come una ricerca di benchmarking con l'intento di **analizzare alcune tra le più documentate esperienze di gender mainstreaming nei governi locali per trarre spunti utili e animare il dibattito sui temi di parità di genere. Il fine è quello di trarre ispirazione dalle esperienze delle realtà e città analizzate per orientare l'azione di Torino Città per le Donne.**

Questo intento ha guidato la selezione dei casi da analizzare: Barcellona; Montreal; Paesi Baschi; Umeå e Vienna. Le diverse esperienze differiscono per sistemi politico-istituzionali, approccio, governance, soggetti coinvolti, tipologia ed entità delle risorse umane e finanziarie impiegate. Queste asimmetrie renderebbero limitato e arduo qualsiasi esercizio di comparazione. Considerando, tuttavia, che l'intento della ricerca è di trarre ispirazione dalle diverse esperienze, l'eterogeneità dei casi non solo è una risorsa ma rappresenta un quadro di riferimento ampio di pratiche, politiche e strategie che altrove hanno prodotto risultati interessanti.

La ricerca ha un duplice obiettivo:

- Aiutare a definire le modalità operative di TOxD quale ente advocacy, think tank e attore progettuale sui temi della parità di genere e dello sviluppo inclusivo della città.
- Individuare e condividere con l'Amministrazione comunale le opportunità di azioni, strumenti e politiche che potrebbero essere messe in campo per promuovere e integrare sistematicamente la prospettiva di genere a Torino.

## Metodologia

Il presente rapporto raccoglie i risultati dell'attività di ricerca – basata su desk analysis e networking – condotta da gennaio a giugno 2022 e si articola in tre parti.

**La prima parte – il framework strategico – analizza i principali strumenti politici, strategici e programmatici che promuovono e regolano l'integrazione della prospettiva di genere a livello locale.** L'inquadramento prende in considerazione l'attuale *Strategia Europea per la Parità di Genere* adottata dalla Commissione Europea nel 2020 quale cornice politica nonché i lavori di alcune delle principali reti di coordinamento tra governi locali, europei e/o mondiali – il Consiglio dei Comuni e delle Regioni d'Europa (CCRE), l'Unione delle Città e dei Governi Locali (UCLG) e il programma URBACT – che aiutano a indirizzare l'azione locale in un'ottica femminista, trasformativa e intersezionale. Rimangono, invece, sullo sfondo gli impegni e i piani d'azione elaborati a livello globale – come per esempio il lavoro del *World Economic Forum sul Global Gender Gap*, l'Agenda ONU 2030 e i *Sustainable Development Goals* – perché non immediatamente riferibili all'azione locale per l'uguaglianza di genere (schemi informativi sui questi lavori sono allegati al presente documento).

**La seconda parte del rapporto descrive le esperienze di Barcellona, Montréal, Paesi Baschi, Umeå e Vienna:** per ciascun caso sono presentati il sistema di governance, un focus specifico sull'azione di genere nel contesto locale, e i fattori-chiave. I focus differiscono per ogni caso, rappresentando la specificità che questa analisi ha voluto cogliere per fornire una panoramica ampia sui diversi aspetti riguardanti l'azione locale per il *gender mainstreaming*.

I casi-studio sono stati realizzati grazie alla collaborazione con le ed i responsabili delle esperienze internazionali analizzate e le esperte e gli esperti di alcune tra le più importanti reti nazionali e internazionali che operano nel campo dell'uguaglianza di genere. Il network, formatosi attorno a questa ricerca, è composto da: Ander Bergara, Head of Institutional Cooperation Area, Emakunde, e Amagoia Arrieta Technician of the Institutional Cooperation Area, Emakunde, Pais Vasco; Simone D'Antonio, National URBACT Point, ANCI; Annika Dalen, Gender equality officer, Municipality of Umeå; Sonia Ruiz Garcia, Director Gender and Time Policy Services Municipal Management, Municipality of Barcelona, Estel Crusellas Tura Gender and Time Policy Service, Municipality of Barcelona, Spain; Linda Gustafsson, Gender equality officer, Municipality of Umeå; Eva Kail, Gender Planning Expert, City of Wien; Sally Kneeshaw, URBACT Programme Expert; Anuradha Dugal, Presidente, Conseil des Montréalaises, Montréal, Canada e Kenza Bennis, Segretaria-Ricercatri del Conseil des Montréalaises, Montréal.

L'interesse mostrato dalle esperte e dagli esperti ha consentito anche l'organizzazione del webinar **"Gender equality in local governments. International best practices"**, tenutosi il 26 maggio 2022, a cui sono intervenuti Ander Bergara, Anuradha Dugal, Linda Gustafsson, Sonia Ruiz Garcia e Simone D'Antonio.

**La terza parte del rapporto, infine, contiene le conclusioni – in termini di Lezioni apprese e Raccomandazioni – che l'analisi ha desunto dall'inquadramento strategico e dai case-studies.**

## Parte I

# Il framework strategico

# 1. La prospettiva di genere nelle politiche locali

In questo primo capitolo, la ricerca analizza alcuni tra i **principali strumenti politici, strategici e programmatici che promuovono e regolano l'integrazione della prospettiva di genere a livello locale**, riconoscendo il ruolo cruciale che le politiche e gli impegni elaborati a livello globale (CEDAW, Piattaforma d'Azione di Pechino, Agenda ONU 2030 e i suoi *Sustainable Development Goals*, etc.) hanno avuto nello sviluppo delle politiche locali.

La cornice politica è l'attuale **Strategia Europea per la Parità di Genere**, adottata dalla Commissione nel 2020, che ribadisce l'uguaglianza di genere quale valore fondamentale dell'Unione (riconosciuto sia nel Trattato sull'UE, sia nel Trattato sul funzionamento dell'UE, sia nella Carta dei diritti fondamentali dell'UE) e che, con il suo addentellato di obiettivi e azioni strategiche intende costruire entro il 2025 un'**Europa garante della parità di genere**.

Vengono poi considerati i lavori di alcune delle principali reti di coordinamento tra governi locali, europei e mondiali che aiutano a indirizzare l'azione locale verso **approcci femministi, trasformativi e intersezionali**. In particolare, sono presi in considerazione i lavori prodotti dal Consiglio dei Comuni e delle Regioni d'Europa (CCRE), dall' *United Cities and Local Governments* (UCLG) e dal programma URBACT.

L'ultima sezione di questo capitolo volge lo sguardo al contesto nazionale, mostrando alcuni dati e presentando la Strategia italiana per la Parità di Genere. In questo modo, si colloca la riflessione degli attori locali e TOXD all'interno delle priorità dell'inquadramento politico italiano per la parità di genere.

## 1.1 Il quadro politico: la Strategia Europea per la parità di genere 2020-2025 e la Carta europea

### 1.1.1 La Strategia dell'UE per la parità di genere

Nel 2020 la Commissione, sul solco delle precedenti Strategie del 2010 e del 2016 (v. box 1), presenta la nuova Strategia dell'UE per la parità di genere, per *"costruire un'Europa garante della parità di genere, in cui la violenza di genere, la discriminazione sessuale e la disuguaglianza strutturale tra donne e uomini appartengano al passato; un'Europa in cui donne e uomini, ragazze e ragazzi, in tutta la loro diversità, siano uguali e liberi di perseguire le loro scelte di vita, abbiano pari opportunità di realizzazione personale e le stesse possibilità di partecipare alla società europea e svolgere un ruolo"* [Commissione europea, 2020].

La Strategia utilizza quale principio trasversale **l'intersezionalità**: l'orientamento sessuale, l'identità/espressione di genere e/o le caratteristiche sessuali sono, cioè, considerate insieme ad altre caratteristiche o identità personali come il sesso, l'origine etnica, la religione, le convenzioni personali, la disabilità e l'età. Tale principio serve a spiegare il ruolo che le intersezioni rivestono nelle esperienze di discriminazione e vulnerabilità degli individui.

La Strategia individua sei obiettivi principali verso i quali gli Stati membri sono invitati a muoversi:

- Porre fine alla **violenza di genere**.
- Combattere gli **stereotipi di genere**.
- Colmare il **divario di genere nel mercato del lavoro**.
- Raggiungere la **parità nella partecipazione ai diversi settori economici**.
- Colmare il **divario retributivo e pensionistico**.
- Colmare il divario e conseguire l'**equilibrio di genere nel processo decisionale e nella politica**.

Per il raggiungimento di tali obiettivi, la Strategia assume un duplice approccio metodologico: il **gender mainstreaming**, ovvero l'integrazione della dimensione di genere nella programmazione e nella definizione dell'insieme delle politiche; la pianificazione, il finanziamento e l'implementazione di **azioni mirate**.

### Tematiche presenti negli orientamenti europei precedenti alla Strategia del 2020

#### Strategia per la parità tra donne e uomini 2010-2015

- Indipendenza economica delle donne
- Pari retribuzione
- Parità nel processo decisionale
- Dignità, integrità e fine della violenza nei confronti delle donne
- Parità tra donne e uomini nelle azioni esterne
- Questioni trasversali

#### Impegno strategico a favore della parità di genere 2016-2019

- Accrescere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e garantire pari indipendenza economica
- Ridurre il divario di genere in termini di retribuzioni, introiti e pensioni e combattere la povertà delle donne
- Promuovere la parità nel processo decisionale
- Lottare contro la violenza di genere e proteggere e sostenere le vittime
- Promuovere la parità di genere e i diritti delle donne in tutto il mondo

### 1.1.2. Il supporto operativo all'implementazione degli orientamenti europei: il contributo del CCRE

#### I lavori del CCRE presi in considerazione

- *The town for Equality* (2005)
- La Carta europea per l'uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale (2006)

Nel 2004 il CCRE, sostenuto dalla Commissione Europea, attua il progetto **"Equality in Europe's Cities"** che raccoglie esperienze e pratiche locali da tutta Europa per esplorare la progettazione di un modello di città senza discriminazioni. Esito del progetto è la guida **"The Town for Equality"** che fornisce strumenti metodologici per costruire città "ideali" che tengano conto della parità di genere.

### Il Consiglio dei Comuni e delle Regioni d'Europa (CCRE)

È la più grande organizzazione delle realtà governative locali e regionali in Europa (rappresenta circa 100.000 governi locali regionali), ha l'obiettivo di promuovere un'Europa forte e unita, fondata sulla democrazia e la sussidiarietà. Le attività del CCRE ricoprono diversi ambiti tra cui: i servizi pubblici, i trasporti, la politica regionale, l'ambiente e le pari opportunità.



Il CCRE porta avanti il lavoro della “Città per l’Uguaglianza”, proponendo agli enti locali e regionali l’assunzione di un vero e proprio impegno politico, attraverso la sottoscrizione della **Carta Europea per l’uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale**. Adottata e sottoscritta dagli Stati Generali del CCRE il 12 maggio 2006 ad Innsbruck, la Carta è il risultato di estese consultazioni e dialoghi tra associazioni, rappresentanti politici locali ed esperti del settore e identifica metodologie e buone prassi per l’attuazione concreta di politiche per l’uguaglianza di genere a livello locale e regionale. La Carta rappresenta uno **strumento politico e operativo** a supporto degli enti locali e regionali per un impegno reale per la parità di genere, intesa come un diritto costitutivo e fondamentale da riconoscere e tutelare dal punto di vista giuridico, culturale, politico e programmatico in tutte le sfere del vivere quotidiano.

La Carta affronta i temi della **rappresentanza** e della **partecipazione delle donne** e individua specifici ambiti di competenza in cui gli Enti locali - sia in quanto datori di lavoro, sia in quanto prestatori di servizi (ovvero sia rispetto all’organizzazione interna, sia rispetto all’azione di governo) - sono tenuti a far valere la parità di genere: **educazione e formazione; salute; assistenza e servizi sociali; assistenza all’infanzia; cura familiare; inclusione; housing; cultura, sport e tempo libero; sicurezza e protezione; abusi sessuali; tratta degli esseri umani; sviluppo sostenibile; pianificazione; mobilità sostenibile; ambiente**.

La Carta incoraggia i firmatari ad adottare azioni specifiche, tra le quali figura *in primis* la redazione di **Piani d’Azione per la Parità** che guidino l’azione politica locale. I Piani d’Azione richiedono **diagnostiche e analisi di genere** - basati su statistiche nazionali e informazioni provenienti da progetti locali - che illustrino lo stato dell’arte della parità di genere e i bisogni di uomini, donne, bambini e bambine, in tutte le loro diversità. Tali analisi aiutano a identificare i gaps da colmare e le aree su cui concentrare l’azione.

I Piani d’azione si configurano come quadri operativi, con **obiettivi e indicatori specifici** per ogni area che ne consentano il monitoraggio e la valutazione dell’impatto, come esemplificativamente rappresentato nella tabella.

Esempi di informazioni / Indicatori da raccogliere prima della stesura dei Piani d’Azione	
Ruolo politico	<ul style="list-style-type: none"> <li>numero di donne e uomini eletti</li> <li>numero di donne e uomini in carica (Vicesindaci, membri dei dirigenti, ecc.)</li> </ul>
Ruolo di datore di lavoro	<ul style="list-style-type: none"> <li>numero di donne e uomini occupati in ruoli diversi</li> <li>retribuzione di donne e uomini in quei diversi ruoli</li> <li>numero di denunce di molestie sessuali</li> </ul>
Ruolo di prestatore di servizi	<ul style="list-style-type: none"> <li>numero di donne e uomini che utilizzano servizi specifici</li> <li>numero di donne e uomini soddisfatti dei servizi forniti</li> <li>risorse assegnate alle attività delle donne e degli uomini (es. sport/promozione della salute)</li> </ul>
Pianificazione e sviluppo	<ul style="list-style-type: none"> <li>utenti del trasporto pubblico per genere</li> <li>tassi di povertà di donne e uomini</li> </ul>

Per andare incontro alle difficoltà che i firmatari riscontrano nella redazione dei Piani d’Azione, il CCRE ha istituito un **Osservatorio** con il compito di veicolare esempi di buone pratiche, promuovere gli scambi tra i firmatari e aumentare la visibilità della Carta. L’Osservatorio è composto da: un Comitato permanente, composto da rappresentanti nominati dalle associazioni nazionali del CCRE, il cui ruolo è decidere gli obiettivi generali; e una rete di coordinatori nazionali, composta da amministratori ed esperti con il compito di supportare le attività dell’Osservatorio nel monitoraggio dell’attuazione della Carta, mantenere i contatti con i firmatari e diffondere le informazioni relative alla Carta a livello nazionale. Il 2021 ha segnato il quindicesimo Anniversario della Carta che ha raggiunto 1.864 firmatari (governi locali e regionali) in 36 Paesi.

## 1.2 Contributi femministi, trasformativi e intersezionali nella Governance locale

### 1.2.1 La rappresentanza e la partecipazione delle donne nella policy e nel decision-making: il contributo dell’UCLG

**I lavori presi in considerazione**

- L’Agenda globale, regionale e locale per l’uguaglianza di donne e uomini in locale (2013)
- Towards a Global Feminist Municipal Movement (2021)

Nel 2013, il Comitato permanente dell’UCLG sull’uguaglianza di genere promuove la *Conference of Local Elected Women* che adotta l’**“Agenda globale, regionale e locale per l’uguaglianza di donne e uomini nella vita locale”** come strumento strategico per rafforzare il ruolo delle donne nei processi decisionali. L’Agenda si ispira alla Dichiarazione mondiale intitolata “Le donne nel governo locale” adottata nel 1998 dall’Unione internazionale degli enti locali (IULA), divenuta parte di UCLG, e ai valori e i principi contenuti nella Carta europea.

#### L’Unione delle Città e dei Governi Locali

L’UCLG è l’organizzazione mondiale che riunisce i leader locali di tutto il mondo, promuove l’equa distribuzione del potere e delle risorse, favorisce le democrazie locali e sostiene i legami con la comunità. Al suo interno opera il “Comitato permanente sull’uguaglianza di genere” che promuove la partecipazione delle donne a livello locale: lavora con le donne elette e le organizzazioni di base per sviluppare le loro capacità e accrescerne la rappresentanza.

L’Agenda, che vuole essere uno strumento strategico per aumentare la parità tra donne e uomini in tutte le sfere del processo decisionale, si focalizza su tre sfide:

- Garantire maggiore partecipazione delle donne al processo decisionale locale.
- Assicurare che l’uguaglianza tra donne e uomini sia in cima alle agende politiche locali.
- Rendere gli spazi più sicuri in particolare per le donne.

Recentemente, l’UCLG ha presentato al Generation Equality Forum il lavoro **Towards a Global Feminist Municipal Movement (2021)** con cui intende animare un “Movimento Municipale Femminista” che porti all’effettivo riconoscimento dei diritti delle donne.



## Generation Equality Forum

Il Generation Equality Forum, tenutosi nel 2021, è stato convocato da UN Women e co-presieduto dai governi di Francia e Messico in collaborazione con la società civile e i giovani.

Il Forum ha generato 40 miliardi di dollari di impegni finanziari promessi per l'uguaglianza di genere da governi, donatori e aziende. Inoltre, il Forum ha generato molteplici impegni politici e programmatici e adottato un piano di accelerazione globale per promuovere l'uguaglianza di genere entro il 2026, rispetto a sei tematiche:

- Violenza di genere
- Giustizia e diritti economici
- Autonomia corporea e salute e diritti sessuali e riproduttivi
- Azione femminista per la giustizia climatica
- Tecnologia e innovazione per la parità di genere
- Movimenti femministi e leadership

Il Movimento municipale femminista:

- Riconosce **l'intersezionalità** quale criterio-guida. Donne migranti, donne lavoratrici, donne in situazioni precarie, donne accademiche, donne studentesse, donne capifamiglia, giovani donne, donne che fanno parte della comunità LGBTQIA+, donne di diverse etnie e religioni, donne in posizioni di leadership politica: tutte sono considerate figure-chiave nei processi decisionali e politici.
- Si muove nella cornice tracciata a livello globale dagli **SDGs**, la **Nuova Agenda Urbana**, la **Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione contro le donne (CEDAW)**.
- Si basa sulla **leadership di donne** che, non senza difficoltà, portano avanti profonde trasformazioni nella politica scardinando luoghi e funzioni da cui tradizionalmente sono escluse o sottorappresentate, soprattutto su scala locale.
- Ha l'obiettivo di scrivere **agende innovative** ispirate ai bisogni e ai desideri delle donne: agende che superino la classica distinzione tra pubblico e privato, che pongano la sostenibilità della vita al centro della gestione pubblica, che combattano la violenza, che assumano la cura come un diritto, che sostengano l'autonomia economica.

### 1.2.2 Le pratiche urbane per la parità di genere: il contributo di URBACT

#### I lavori presi in considerazione

- Progetto Gender Equal Cities

*Gender Equal Cities* è l'iniziativa lanciata dal programma URBACT nel marzo 2017, in collaborazione con il CCRE, con l'obiettivo di accrescere la consapevolezza sulle disuguaglianze di genere ed evidenziare le modalità con cui le città possono farvi fronte. Attraverso la condivisione delle conoscenze delle donne attive nelle comunità, la partecipazione a eventi dell'UE e al coinvolgimento di esperti, URBACT si impegna a fornire raccomandazioni chiare e immediatamente attuabili da parte delle autorità locali. *Gender Equal Cities* mostra come l'inclusione e la partecipazione delle donne nella vita pubblica – attraverso la creazione di spazi di confronto e condivisione – siano fattori chiave per la costruzione di **città eque ed efficienti**.

## Urbact

Avviato nel 2002, URBACT promuove lo sviluppo urbano integrato e sostenibile nelle città europee. Si tratta di uno strumento della Politica di Coesione, cofinanziato dal Fondo europeo di sviluppo regionale (FESR), gli Stati membri europei, la Norvegia e la Svezia. URBACT supporta le città perché lavorino insieme e sviluppino soluzioni integrate alle sfide urbane comuni, collegandosi in rete, imparando dalle reciproche esperienze e individuando buone pratiche per migliorare le politiche urbane. Dopo il successo delle prime due edizioni, URBACT III (2014-2020) è stato lanciato per promuovere lo sviluppo urbano integrato e sostenibile, contribuendo alla realizzazione della Strategia Europa 2020. Riconoscendo l'uguaglianza di genere come uno dei valori fondamentali dell'UE, URBACT chiede agli Stati Membri di promuovere la parità di genere, sviluppando in particolare nuove forme di equilibrio tra lavoro e vita privata.

Partecipano all'iniziativa 18 realtà territoriali di 13 Paesi che si sono confrontate su 6 tematiche: **rappresentazione e partecipazione; governance; uguaglianza economica; servizi pubblici; pianificazione e spazio pubblico; integrazione delle migranti**. Nel prossimo URBACT 2021-2027, i temi che probabilmente si aggiungeranno a quelli esistenti riguarderanno **intersezionalità, ageing e smart cities**.

Per ciascuna delle aree tematiche, sono raccolte le esperienze delle diverse città, alla luce delle quali sono messi in evidenza 4 pilastri per la parità di genere a livello urbano:

- **Intersezionalità:** l'adozione dell'approccio intersezionale all'uguaglianza di genere consente di affrontare attivamente tutte le forme di discriminazione. Per fare ciò, occorre impegnarsi con la complessità, cercare consapevolmente voci nascoste, sviluppare una comprensione e soluzioni innovative.
- **Governance multi-livello:** la maggior parte delle raccomandazioni contenute nel rapporto si rivolgono a responsabili, personalità politiche, pianificatori e pianificatrici che operano su scala locale ma considerano allo stesso tempo le sfide di livello globale come quelle contenute dall'Agenda per lo sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite. L'interazione tra la scala locale e quella globale non è esente da frizioni: per questo motivo è suggerita l'adozione di strumenti come la Carta per l'uguaglianza del CCRE che rende più agevole l'implementazione delle strategie elaborate a livello sovra-locale.
- **Integrazione tra misure hard e misure soft:** le esperienze raccolte dimostrano come l'integrazione tra misure hard e soft sia strategica anche per le azioni sulla parità di genere. I progetti sulle infrastrutture materiali (verde, ambiente costruito, trasporti ecc) devono essere integrati da interventi di tipo immateriale – dalle campagne di informazione allo sviluppo delle competenze, la formazione alla leadership, l'animazione e la co-progettazione, l'adozione di programmi di azione sociali e culturali – pena l'inefficacia di qualsiasi tipo di intervento.
- **Collaborazione con la società civile e gli esperti della questione di genere:** un requisito fondamentale per l'elaborazione di politiche sensibile al genere è il riconoscimento delle esperienze che le reti di donne e le esperte di genere possono portare al tavolo: ONG e associazioni, università e istituti di ricerca con unità dedicate alle politiche di genere sono determinanti tanto nella fase di raccolta dei bisogni e dei desideri quanto in quella di progettazione e implementazione delle politiche.

Come corollario dell'analisi, il Gender Equal Cities – nello spirito fortemente pragmatico che guida le attività di URBACT – sintetizza le 10 azioni per cominciare la costruzione di città eque, in un'ottica incrementale:

- **Utilizzare** gli strumenti a disposizione per promuovere la parità negli appalti, le catene di approvvigionamento e le sovvenzioni.
- **Creare** spazi pubblici sicuri e accoglienti per tutti.
- **Integrare** il genere in tutti i dipartimenti e le forme.
- **Ridurre** il divario retributivo nell'Amministrazione.
- **Impegnarsi** per la diversità nella partecipazione, comunicazione, rappresentazione raccogliendo dati disaggregati per sostenere politiche, servizi e decisioni finanziarie.
- **Sostenere** servizi a supporto di donne e uomini vittime di violenze di genere.
- **Firmare** la Carta per la parità di donne e uomini del CCRE.
- **Lavorare** per raggiungere almeno il 50/50 di rappresentanza nella governance locale.
- **Controllare** che la spesa della istituzione locale sia indirizzata ai bisogni di tutte e tutti cittadini.

### Le 10 azioni per una gender equal cities (URBACT)



## 1.3 La parità di genere in Italia: dati e politiche

### 1.3.1 L'Italia e il gender equality index dell'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere (EIGE)

L'EIGE elabora ogni anno il **gender equality index** che attribuisce a ogni Paese un punteggio complessivo a sintesi della performance dello stesso in sei domini [a cui si aggiunge dal 2023 quello della violenza contro le donne]:

- **Lavoro**, per cui vengono analizzati, tra gli altri, il tasso di occupazione e la durata media della vita lavorativa.
- **Reddito**, che comprende indicatori quali lo stipendio medio e gli individui a rischio povertà.
- **Competenze**, che si basa sui dati relativi al titolo di studio.
- **Tempo**, che considera le abitudini degli individui riguardo il lavoro di cura e la socialità.
- **Potere**, che racchiude dati sulla presenza di uomini e donne ai vertici della sfera politica, economica e sociale.
- **Salute**, che valuta sia le possibilità di accesso ai servizi sanitari, sia lo stato di salute degli individui.

Nel 2021, l'Italia ha ottenuto un punteggio di 63/100 (+0,3 rispetto al 2020) che posiziona il Paese al 14° posto nella graduatoria europea complessiva. Tale punteggio è inferiore alla media europea in tutti i domini, ad eccezione di quello della Salute. L'Italia ha il punteggio più basso di tutti gli Stati membri dell'UE nel settore del lavoro.

Gender equality index (EIGE 2021): Italia e media europea		
Domini	Italia	Media europea
Lavoro	63,7	71,6
Reddito	79,4	82,4
Conoscenza	59	62,7
Tempo	59,3	64,9
Potere	52,2	55
Salute	88,4	87,8

Come mostra l'indice EIGE, in Italia le disuguaglianze di genere sono più pronunciate nei domini del **potere**, del **tempo** e della **conoscenza**.

In relazione alla dimensione del Potere, è utile osservare i dati relativi alla partecipazione delle donne nei processi e posizioni decisionali e **degli organi regionali e locali**. I dati [al 2022] sono i seguenti:

- A livello regionale: la presenza femminile nelle assemblee regionali si attesta intorno al 22,4% [a fronte della media registrata a livello UE del 34,2%]; negli esecutivi regionali le donne sono pari al 25,1 %.
- A livello metropolitano [nelle Regioni a statuto ordinario]: le consigliere donne sono il 21,1%.
- A livello provinciale: le donne presidenti sono il 9,2%.
- A livello locale: la presenza femminile nelle assemblee dei comuni si attesta al 34% nei Comuni fino a 15.000 abitanti e a circa il 32% in quelli con popolazione superiore a 15.000 abitanti; nelle giunte le donne raggiungono il 43% nei Comuni con popolazione fino a 15.000 abitanti e il 44% nei Comuni con popolazione superiore a 15.000 abitanti. Nei Comuni d'Italia le sindache sono 1.154 su 7.707, pari al 15% [la media UE è del 17,4%].

### 1.3.2 La Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026

Per contrastare le molteplici dimensioni della discriminazione verso le donne, soprattutto nei ruoli di leadership e nella vita politica e istituzionale, il Governo ha varato la Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026.

La Strategia si ispira alla Gender Equality Strategy 2020-2025 della Commissione Europea, ed è in linea - come si vedrà nel paragrafo successivo - con il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) approvato nel 2021. La Strategia intende rappresentare **lo schema di valori, la direzione delle politiche e il punto di arrivo in termini di parità di genere** e si propone di raggiungere entro il 2026 l'incremento di cinque punti nella classifica dell'indice sull'uguaglianza di genere con l'obiettivo di **rientrare tra i primi 10 paesi europei in 10 anni**.

La strategia si concentra su cinque priorità strategiche - **lavoro, reddito, competenze, tempo, potere** - definendo gli interventi da adottare (incluse misure di natura trasversale), i relativi indicatori (volti a misurare i principali aspetti del fenomeno della disparità di genere) e i target (l'obiettivo specifico e misurabile da raggiungere). Indicatori e target risultano fondamentali per guidare l'azione di governo e monitorare l'efficacia degli interventi. Quelli che più interpellano l'azione locale sono relativi alle priorità tempo e potere.

#### Strategia nazionale per la parità di genere (2021): indicatori e target della priorità "Potere"

<b>Obiettivi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La fotografia italiana della rappresentanza femminile nelle posizioni di potere e negli organi direzionali di natura politica, economica e sociale è significativamente migliorata, principalmente grazie a iniziative quali la Legge Golfo-Mosca. Tuttavia è ancora rilevante la disparità la quota di donne nei consigli di amministrazione delle aziende quotate è attualmente del 38,8%. Il target è di superare il 45%</li> </ul>
<b>Indicatori e target</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La quota di donne nei consigli di amministrazione delle aziende quotate totali dei componenti valori attualmente del 38,8%. Il target è di superare il 45%.</li> <li>La quota di donne in posizioni apicali di direzione, sul totale di tali posizioni. Il target è raggiungere il 35% circa rispetto al 24% attuale</li> <li>La quota di donne nei consigli regionali, sul totale degli eletti nei consigli regionali. La quota è oggi mediamente di circa 21% e il target è di raggiungere almeno il 40% circa a livello medio nazionale</li> <li>Il numero di leggi elettorali regionali che includono principi di parità di genere</li> <li>Aumentare la quota di donne nominate negli enti pubblici, nelle autorità indipendenti e degli organi di garanzia delle magistrature</li> <li>Aumentare la quota di donne nelle giunte negli organi collegiali dei comuni e delle province, nonché degli enti, aziende e istituzioni da essi dipendenti</li> </ul>
<b>Principali misure</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Innalzamento dell'attuale quota prevista dalla Legge Golfo-Mosca, con possibile estensione ad altre aziende</li> <li>Introduzione di obbligo di trasparenza e pubblicazione delle short list di selezione (i.e. Liste dei candidati considerati per la fase finale della selezione) per i livelli dirigenziali apicali nonché delle pipeline per le aziende quotate</li> <li>Intervento su legge della par condicio per garantire equo tempo in televisione alle candidate e ai candidati durante la campagna elettorale</li> <li>Attuazione delle vigenti disposizioni di legge in materia di parità di genere nelle leggi elettorali regionali</li> <li>Introduzione di quote di genere negli organi collegiali direttivi della pubblica amministrazione e degli enti pubblici e affini</li> </ul>

#### Strategia nazionale per la parità di genere (2021): indicatori e target della priorità "Tempo"

<b>Obiettivi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promuovere la condivisione paritaria delle attività di cura e di assistenza non remunerate (cura dei figli, dei genitori e degli anziani) tra uomini e donne</li> <li>Assicurare assistenza della prima infanzia di qualità, economicamente accessibile e capillare su tutto il territorio</li> </ul>
<b>Indicatori e target</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Con la percentuale dei padri che usufruiscono dei congedi di paternità a oggi è solo del 21% degli aventi diritto. Il target è di superare il 50%</li> <li>La disponibilità di posti in asili nido esistenti, sul totale dei bambini aventi diritto è attualmente del 25% circa, con differenze sostanziali sul territorio. L'obiettivo duplice è di superare il 50% di copertura a livello nazionale, raggiungendo almeno il 33% in tutte le regioni italiane</li> </ul>
<b>Principali misure</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Misure per favorire la condivisione delle responsabilità genitoriali</li> <li>Adozione di misure ad hoc per la promozione del congedo di paternità</li> <li>Attuazione del piano asili nido, parte del piano ripresa e resilienza italiano, al fine di garantire una maggiore offerta di servizi per i bambini da 0 a 3 anni di età</li> <li>Potenziamento dei Poli 0-6 e servizi integrativi</li> <li>Obbligo o sistema di incentivi per grandi aziende con stabilimenti/uffici di realizzare asili nido aziendali o simili</li> <li>Defiscalizzazione del welfare aziendale ove è legato a erogazioni di servizio o fondi per asili nido</li> <li>Rafforzamento della possibilità di frazionare le ultime settimane di congedo genitoriale per favorire il rientro al lavoro</li> <li>Previsione del regime di defiscalizzazione per i costi sostenuti per servizi di cura dei figli piccoli, genitori anziani o disabili</li> <li>Promozione dell'assistenza e la cura dell'infanzia, degli anziani, dei degenti e della persona tramite detassazione di beni necessari</li> <li>Conversione dell'indennità a favore di soggetti fragili in ore di servizi garantiti</li> <li>Estensione dell'orario del periodo scolastico sia tramite lezioni curricolari o con istituzione di servizi scolastici estivi</li> <li>Sostenere l'ampiamiento del tempo pieno scolastico</li> </ul>

Alle misure individuate per ciascun ambito, si affiancano 10 misure di carattere trasversale:

- Promozione del gender mainstreaming e del bilancio di genere;
- Introduzione della valutazione dell'impatto di genere di ogni iniziativa legislativa;
- Sostegno delle fragilità;
- Promozione dei principi e degli strumenti del Gender Responsive Public Procurement;
- Potenziamento delle statistiche ufficiali e rafforzamento della produzione di indicatori disaggregati per genere;
- Promozione linguaggio che favorisca il dialogo e il superamento di espressioni o manifestazioni sessiste;
- Istituzione di un "Patto Culturale" tra il mondo istituzionale e tra questo e la società civile per garantire un'azione collettiva di promozione della parità di genere;
- Rafforzamento della promozione di role model per la parità di genere per il superamento degli stereotipi di genere;
- Promozione della Medicina-Genere specifica. Iniziative per l'integrazione della prospettiva di genere all'interno della medicina.
- Considerazione dei fattori bloccanti dell'implementazione della parità di genere per l'implementazione della Strategia.



Per rafforzare la governance della Strategia, la legge di bilancio 2022 (articolo 1, commi 139- 148, L. n. 234/2021), prevede l'adozione di un **Piano strategico nazionale per la parità di genere**, per perseguire i seguenti obiettivi:

- Individuare buone pratiche per combattere gli stereotipi di genere.
- Colmare il divario di genere nel mercato del lavoro.
- Raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici.
- Affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico.
- Conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale.

La legge di bilancio 2022 prevede altresì l'istituzione di un **Osservatorio nazionale per l'integrazione delle politiche per la parità di genere**, con la funzione di monitoraggio, analisi, studio e proposta dei possibili strumenti per la definizione e l'attuazione del Piano strategico nazionale per la parità di genere. L'Osservatorio nazionale è stato costituito con Decreto del Presidente del Consiglio del 22 febbraio 2022.

### 1.3.3 La Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026 e il rapporto con il PNRR

La Strategia nazionale si inserisce tra i riferimenti per la riforma del Family Act, oggi **Legge n. 32/2022**, e per l'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. Inoltre, il 18.11.2021 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale, la Legge n. 162/2021 recante modifiche al Codice delle Pari Opportunità (D. lgs n. 198 dell'11.4.2006). La legge apporta integrazioni al testo previgente per favorire l'occupazione femminile, promuovere opportunità di crescita professionale e per contrastare le discriminazioni, anche retributive. Oltre ad istituire la "certificazione della parità di genere", la legge:

- Interviene sulla nozione di condotta discriminatoria, attribuendo esplicita rilevanza alle esigenze "di cura personale e familiare" fra i motivi tutelati dal divieto di discriminazione ed includendo le modifiche di natura organizzativa, incidenti sulle condizioni e sui tempi di lavoro, tra i comportamenti potenzialmente discriminatori;
- Riduce da 100 a 50 dipendenti la soglia dimensionale delle aziende (pubbliche e private) tenute a presentare il "Rapporto sulla situazione del personale" e ridefinisce il contenuto del Rapporto. In esito al decreto interministeriale attuativo (decreto del Ministro del Lavoro e del Ministro per le Pari Opportunità del 28 marzo 2022), a partire dall'anno 2022 il Rapporto dovrà anche indicare le componenti variabili della retribuzione e i criteri adottati per le progressioni di carriera; esso dovrà inoltre essere reso disponibile al lavoratore/lavoratrice che ne faccia richiesta per usufruire della tutela giudiziaria prevista dal Codice delle Pari Opportunità.

La nuova legge è finanziata con 50 milioni di euro per il 2022, è coerente con il Piano Nazionale di Ripresa e di Resilienza. Quest'ultimo colloca la parità di genere nella **priorità trasversale "Inclusione sociale"**, nella **Missione 5 "Coesione e inclusione"** e tra le **priorità perseguite direttamente e indirettamente anche nelle altre Missioni**. In quest'ottica, il Ministero dell'Economia e delle Finanze ha predisposto un documento che analizza il **contributo degli interventi previsti nel PNRR per la parità di genere**, presentando una valutazione ex ante sugli impatti che gli interventi stessi apportano per ridurre il divario di genere.

Il documento **"Le disuguaglianze di genere in Italia e il potenziale contributo del PNRR per ridurle"** è stato presentato nel luglio 2021 in occasione del seminario "Il PNRR e le disuguaglianze di genere" organizzato dal Servizio Studi Dipartimentale del Ministero delle Finanze.

Prendendo a riferimento le risorse del PNRR, è emerso che gli interventi mirati alle donne e quelli che potrebbero avere riflessi positivi, anche indiretti, per la riduzione dei divari attualmente presenti, rappresentano oltre il 20% del totale (circa 38,5 miliardi di euro). Tuttavia, di questo 20% soltanto poco più dell'1% dei fondi è destinato a misure "mirate" alle donne.

### Classificazione delle misure del PNRR secondo la prospettiva di genere (MEF, 2021)

Gli interventi del PNRR possono essere classificati come:

A. **misure "mirate alle donne"**, ovvero pianificate con l'obiettivo specifico di intervenire in favore delle donne

B. **misure "indirettamente riconducibili alla riduzione delle disuguaglianze"**, ovvero che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, nella riduzione delle disuguaglianze a sfavore di donne.

Missione	Misura	Sottomisura	Classificazione
1: Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo	Modernizzazione della PA	Percorsi professionali all'interno della PA	B
		Infrastruttura digitale per l'assunzione e il capacity building nelle politiche di reclutamento	B
	Banda larga	Connessioni veloci	B
	Industria culturale e creativa 4.0	Supporto agli operatori culturali nella transizione green e digitale	B
	Turismo 4.0	Miglioramento delle strutture turistico-ricettive e di servizi turistici	B
2: Rivoluzione verde e transizione economica	Trasporti locali sostenibili	Sviluppo del trasporto pubblico di massa	B
		Programma "Safe, green, social" per l'edilizia residenziale pubblica	B
3: Infrastrutture per una mobilità sostenibile	Opere ferroviarie per la mobilità e la connessione veloce del paese	Linee regionali integrazione alta velocità con il trasporto regionale e adeguamento ferrovie regionali urbane	B
		Piano stazioni al Sud	B
		Programma nodi e programma direttrici	B
		Upgrading, elettrificazione e resilienza al sud	B
4: Istruzione e ricerca	Accesso all'istruzione e riduzione dei divari territoriali	Fondo tempo pieno scuola, mense e palestre	B
		Piano asili nido e servizi integrati e potenziamento scuole dell'infanzia (3-6 anni) e sezioni primavera	B
		Potenziamento infrastrutture per lo sport a scuola	B
	Competenze STEM e multilinguismo	Competenze STEM e multilinguismo per professori studenti	A
		Scuola superiore di istruzione terziaria e formazione obbligatoria per dirigenti scolastici, docenti, personale amministrativo e tecnico	B
		Orientamento attivo nella transizione scuola-università	B
Istruzione professionalizzante e ITS	Sviluppo riforma degli ITS	B	
	Rafforzamento di ricerca e sviluppo e delle iniziative IPCEI	A	
	Partenariati allargati estesi a università, centri di ricerca e imprese e finanziamento progetti di ricerca di base	A	
5: Coesione e inclusione	Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione	Fiscalità di vantaggio per il lavoro al Sud e nuove assunzioni di giovani e donne	A
		Sistema certificazione parità di genere	A
		Sostegno all'imprenditorialità femminile	A
	Servizi socio assistenziali, disabilità e marginalità	Housing temporaneo e stazioni di posta	B
		Percorsi di autonomia persone con disabilità	B
		Supporto vulnerabili e prevenzione dell'istituzionalizzazione degli anziani	B
6: Salute	Potenziamento assistenza sanitaria e rete territoriale	Casa come primo luogo di cura. Assistenza domiciliare	B
		Casa della comunità e presa in carico della persona	B
		Sviluppo delle cure intermedie	B

## Parte II

# Case-studies

## Bibliografia

Commissione europea (2020), *Strategia Europea per la Parità di Genere*, Bruxelles.  
CCRE (2005), *The town for equality*.  
CCRE (2006), *La Carta Europea per l'uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale*.  
Ministero Economia e Finanze (2021), *Le diseguaglianze di genere in Italia e il potenziale contributo del PNRR per ridurle*.  
Ministero per lo Sviluppo Economico (2021), *Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza*.  
Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per le Pari Opportunità (2021) *Strategia nazionale per la parità di genere*.  
UCLG (2013), *L'agenda globale, regionale e locale per l'uguaglianza di donne e uomini nella vita locale*.  
UCLG (2021), *Towards a Global Feminist Municipal Movement*.  
URBACT (2017), *Gender Equal Cities*

1. Schemi informativi sui lavori del World Economic Forum sul Global Gender Gap e i Sustainable Development Goals sono allegati al presente documento.
2. Si vedano gli articoli 2, 3 co. 3 e 21 del Trattato sull'UE; l'articolo 8 del Trattato sul funzionamento dell'UE e gli articoli 21 e 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'UE.
3. Commissione europea (2020), Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025, Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, Bruxelles, COM [2020] 152 final.
4. Testo in italiano: La Carta Europea per l'Uguaglianza e la Parità delle Donne e degli Uomini nella Vita Locale [https://Www.Ccre.Org/Docs/Charte\\_Egalite\\_It.Pdf](https://Www.Ccre.Org/Docs/Charte_Egalite_It.Pdf)
5. Gli esempi sono presentati al seguente link: <https://charter-equality.eu/the-action-plan-step-by-step/definir-un-plan-daction-en.html>
6. Hanno partecipato all'iniziativa: i Paesi Baschi, Barcellona, Madrid, Ranicu Sarat, Bologna, Venezia, Poznan, Vienna, Ixelles, Berna, Umeå, Cascais, Villier-Le Belm Trappes, Parigi, Londra, Berlino e Atene.
7. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index>
8. Fonte: rielaborazione di dati tratti da Anagrafe degli amministratori locali - Ministro dell'interno, dati aggiornati al 9 febbraio 2022, <https://documenti.camera.it/Leg18/Dossier/Pdf/AC0340.Pdf>
9. Il Ddl è stato approvato dalla Camera nel novembre 2021, ha ricevuto l'approvazione definitiva al Senato il 6 aprile 2022 ed è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale numero 97 del 27 aprile come Legge n. 32/2022, cfr. <https://famiglia.governo.it/it/politiche-e-attivita/analisi-e-valutazione/politiche-interventi-progetti/riforma-delle-politiche-della-famiglia-family-act/cosa-prevede-il-disegno-di-legge-family-act/>
10. I materiali del seminario sono scaricabili al seguente link: [https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/ragioneria\\_generale/comunicazione/workshop\\_e\\_convegni/](https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/ragioneria_generale/comunicazione/workshop_e_convegni/).

## Introduzione ai casi-studio

Questa parte del rapporto contiene le analisi dei casi di Barcellona, Montreal, Paesi Baschi, Umeå e Vienna. Le esperienze differiscono per sistemi politico-istituzionali, approccio, governance, soggetti promotori, attori coinvolti, tipologia ed entità delle risorse umane e finanziarie impiegate. Queste differenze renderebbero improprio qualsiasi esercizio di comparazione ma l'intento di questa analisi è di conoscere le esperienze di gender mainstreaming nei governi locali per trarre spunti utili ad animare e consolidare il dibattito sui temi dell'uguaglianza di genere e ispirare l'azione degli attori coinvolti. In questo senso, l'eterogeneità che caratterizza le diverse esperienze è una risorsa, utile a comporre un quadro di riferimento ampio di pratiche, politiche e strategie che altrove hanno prodotto risultati interessanti. Per ciascun caso sono presentati il **sistema di governance**, un **focus specifico** sull'azione di genere nel contesto locale, e i **fattori-chiave**. I focus differiscono per ogni caso, rappresentando la specificità che questa analisi ha voluto cogliere per fornire una panoramica sui diversi aspetti dell'azione locale per il *gender mainstreaming*.

Il caso dei Paesi Baschi – che ha il suo focus nel *Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Comunidad Autonoma de Euskadi* che sistematizza tutti gli strumenti messi in campo dal Governo Basco – è **esemplificativo della modalità con cui accompagnare e guidare la programmazione di gender mainstreaming a livello sovra-locale** (essendo questo l'unico caso di scala regionale), fornendo alle amministrazioni locali la cornice strategico-operativa delle proprie azioni.

Il caso di Umeå – che ha il suo focus nell'iniziativa "*gendered landscape*" che raccoglie la maggior parte dei progetti implementati dalla Città nei suoi 30 anni di politiche di genere – è esemplificativo dell'**approccio per progetti che consente di implementare il gender mainstreaming a livello sperimentale per introdurre, successivamente, nuove modalità di programmazione** che sarebbe stato difficile istituire senza aver prima fatto emergere gli effetti benefici delle diverse azioni.

Il caso di Barcellona – che ha il suo focus nella mappatura del tessuto associativo locale e quello di redazione del *II Plan por la justicia de género* – è esemplificativo delle **modalità in cui l'Amministrazione ha sostenuto e guidato i processi marcatamente partecipativi e interattivi**.

Il caso di Vienna – che ha il suo focus nei numerosi progetti-pilota realizzati dall'Amministrazione nell'ambito della pianificazione territoriale – è esemplificativo della **scelta dell'Amministrazione di puntare prioritariamente su uno specifico campo di policy, quello della pianificazione urbana**, per poi irradiare il *gender mainstreaming* in altri ambiti di azione e governo.

Infine, il caso di Montréal – che ha il suo focus nell'*Intersectional Gender Analysis*, il *Plan d'Action "Solidarité, équité et inclusion 2021-2025"* e il "*Plan directeur pour la diversité, l'équité et l'inclusion en emploi 2021-2023*" – è esemplificativo della **modalità con cui diversity e intersezionalità sono messe a lavoro negli strumenti e nell'azione di governo**.

2.

## Paesi Baschi



## 2. Paesi Baschi

I Paesi Baschi (abitanti 2.189.534) cominciano a implementare politiche di genere a partire dalla fine degli anni Ottanta, sotto la guida di Emakunde, l'Istituto Basco della Donna. Nel corso degli anni, un solido corpus normativo, un forte grado di istituzionalizzazione e un consistente supporto tecnico ed economico agli enti locali hanno fatto sì che l'esperienza basca diventasse un caso particolarmente interessante ed efficace di programmazione e implementazione delle politiche di genere a livello sovra-locale.

L'esperienza trova il proprio fondamento nella *Ley para la Igualdad de mujeres y hombres* (legge 4/2005, recentemente modificata dalla legge 1/2022) che fa ottenere al Governo Basco lo *United Nation Public Service Award* nella categoria *Promoting Gender Responsible Delivery of Public Service* (il premio è erogato dal Dipartimento degli affari economici e sociali delle Nazioni Unite).

Tale legge obbliga tutte le pubbliche amministrazioni basche (ovvero l'Amministrazione della Comunità Autonoma, l'Amministrazione Provinciale e l'Amministrazione Locale, con i rispettivi organi autonomi e gli enti pubblici ad essa dipendenti o collegati) a:

- Istituire strutture per promuovere l'uguaglianza (Servizi o Unità per l'uguaglianza).
- Elaborare e implementare Piani per l'uguaglianza e Piani per la formazione sui temi dell'uguaglianza.
- Assicurarsi che le proprie statistiche riflettano la prospettiva di genere.
- Effettuare valutazioni preliminari di impatto di genere.
- Includere clausole di uguaglianza nei contratti, gli appalti e le sovvenzioni.
- Promuovere una rappresentanza equilibrata di donne e uomini negli organi decisionali.
- Incorporare la prospettiva di genere nelle politiche settoriali, con particolare attenzione agli ambiti dell'istruzione, l'occupazione e i diritti sociali fondamentali.

Le amministrazioni provinciali e locali sono riuscite a ottemperare agli obblighi previsti dalla legge grazie al solido accompagnamento da parte delle strutture preposte, in primis Emakunde, e ai numerosi strumenti – normativi, metodologici, formativi – messi a punto dal Governo.

Quest'analisi si focalizzerà, in particolare: sul sistema di governance imperniato su Emakunde, e composto da un'ampia galassia di organismi e reti di collaborazione; e sul vigente *Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Comunidad Autonoma de Euskadi* che raccoglie e sistematizza tutti gli strumenti messi in campo dal Governo, le valutazioni preliminari di impatto di genere, le analisi di bilancio *gender-sensitive*, le clausole per la parità di genere da inserire negli appalti e nei contratti della PA, i regolamenti per promuovere la parità nei media, ecc.

### 2.1 Il sistema di governance dei Paesi Baschi per l'uguaglianza di genere

Il sistema di governance è imperniato su **Emakunde** (letteralmente, "Donne"), l'Istituto Basco della Donna istituito dalla legge 2/1998, che opera a fianco della Presidenza del Governo Basco ed è responsabile della regolamentazione, la promozione, la consulenza, la pianificazione e la valutazione delle politiche per l'uguaglianza nella Comunità Autonoma. Il fatto di essere stato istituito da una legge e di essere stato collocato in una posizione centrale e strategica del governo, ha consentito a Emakunde di svolgere la propria funzione in maniera stabile rispetto a eventuali discontinuità politiche o tagli di bilancio e di promuovere politiche di uguaglianza in diversi ambiti di intervento pubblico.

L'azione di Emakunde si rivolge da un lato alle Pubbliche Amministrazioni, supportandole nella costituzione di strutture a favore dell'uguaglianza e nella promozione di misure per l'integrazione di genere nelle politiche e dall'altro alla società civile, promuovendo l'*empowerment* delle donne, l'uguaglianza nelle aziende, la prevenzione della violenza contro le donne e azioni di sensibilizzazione.

#### Emakunde: organi e ambiti operativi

<b>Organi di governo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Consiglio di Direzione (Presidente del Governo; membri dei Dipartimenti governativi con competenza in materia di Istruzione, Lavoro, Salute, Industria, Cultura e Affari sociali; membri delle Amministrazioni provinciali e locali; membri del Parlamento; membri della Commissione Consultiva di Emakunde)</li> <li>● Direttrice</li> </ul>
<b>Organi di gestione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Segreteria generale</li> <li>● 7 Aree: Amministrativa; Consulenza legale; Cooperazione istituzionale; Studi, documentazione e pianificazione; per l'eliminazione della violenza contro le donne; per la difesa dei diritti di uguaglianza; Programma e formazione</li> </ul>
<b>Organi di coordinamento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Commissione Interistituzionale per l'Uguaglianza tra Donne e Uomini</li> <li>● Commissione Interdipartimentale per la Parità tra Donne e Uomini</li> <li>● Commissione consultiva di Emakunde</li> <li>● Commissione di follow-up del "Il Accordo interistituzionale per migliorare l'assistenza alle donne vittime di abusi domestici e violenze sessuali"</li> <li>● Commissione consultiva per un uso non sessista della pubblicità e della comunicazione di Begira</li> </ul>
<b>Ambiti operativi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Uguaglianza nelle politiche pubbliche</li> <li>● Uguaglianza nelle aziende e nelle organizzazioni</li> <li>● Empowerment e partecipazione</li> <li>● Uguaglianza nei media</li> <li>● Violenza contro le donne</li> <li>● Consapevolezza, campagne e programmi</li> </ul>

Tra gli organi di coordinamento, la **Comisión Consultiva** riveste un ruolo particolarmente importante. La *Comisión* nasce nel 1998 con l'intento di "essere un canale di comunicazione tra le associazioni femminili e l'Istituto Basco della Donna, uno spazio comune dove poter avanzare proposte, critiche e contributi che consentano e favoriscano la trasformazione del ruolo delle donne nella società basca, favorendone la partecipazione più attiva" [cfr. decreto istitutivo 103/1998].

Possono partecipare alla *Comisión Consultiva* le associazioni e le fondazioni della Comunità Autonoma, il cui unico scopo statutario contempla la difesa e la promozione delle donne, organizzate in 4 aree [socio-culturale, per la formazione, sanitaria e di riflessione femminista]. La *Comisión* è presieduta dalla direttrice di Emakunde ed è composta da 12 membri, in rappresentanza delle associazioni e della fondazione, un membro per ciascuna delle aree di azione e le responsabili del settore Studi e del settore Formazione dell'Istituto. Le principali linee di azione della *Comisión* sono:

- **Erogazione di sostegni economici:** ogni anno la *Comisión* mette a disposizione dei fondi a favore delle associazioni e delle fondazioni. Per il 2022, sono stati stanziati 400.000 euro (il contributo per singolo progetto è di 12.000 euro).
- **Guida delle associazioni:** la *Comisión* produce una guida, aggiornata periodicamente, per far conoscere le attività delle associazioni, facilitare scambi e collaborazioni e rafforzare la rete. Per ogni associazione, sono indicati: l'ambito territoriale di riferimento, l'ambito tematico, l'anno di costituzione, il numero di socie e la persona di contatto [l'ultima versione della Guida conta 209 associazioni].
- **Percorsi formativi e giornate di confronto:** singole giornate o percorsi formativi vengono organizzate per le diverse associazioni [recentemente, il corso *Emakumeak Sarean* - "Donne in rete" - intende formare il tessuto associativo all'uso delle nuove tecnologie digitali nelle rispettive attività].

In ottemperanza alla legge 4/2005, sono state costituite specifiche **Unidades administrativas de igualdad**: le *Unidades* sono presenti in ciascuna delle 20 Direzioni del Governo Basco - sia quelle afferenti alla Presidenza sia quelle settoriali - e operano sotto il coordinamento dell'Unità per l'Uguaglianza della Direzione Affari Legali e in collaborazione con Emakunde. Le *Unidades de igualdad* nascono anche in seno ad altri Enti: nei governi delle tre Province, in 50 Consigli Locali, in 8 associazioni dei Consigli Locali, presso il Centro per l'Impiego, l'Agenzia per lo Sviluppo Cooperativo, il Servizio Sanitario, l'Istituto per la Salute e la Sicurezza, l'Istituto di Statistica, il Gruppo dei media pubblici ecc. Dal 2005 al 2009 il loro numero è cresciuto del 400%.

Accanto ad Emakunde e oltre alle strutture dedicate all'interno delle Amministrazioni, vi sono:

- La **Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres**: creata nel 1993 per coordinare le politiche per la parità all'interno del Governo, guidata dal Presidente del Governo Basco e composta da rappresentanti dei diversi dipartimenti.
- La **Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres**: creata nel 2007 e presieduta dalla direttrice di Emakunde. Al suo interno sono rappresentati i tre livelli istituzionali [regionale, provinciale e locale] allo scopo di coordinare in un'ottica multilivello le politiche per la parità.

- La **Comisión Interinstitucional para coordinar la atención a las mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico y de la violencia sexual**: creata nel 2001, presieduta dalla direttrice di Emakunde, è composta da rappresentanti di tutte le Amministrazioni coinvolte nell'assistenza alle vittime di violenza: l'amministrazione giudiziaria, i difensori civili, le associazioni socio-sanitarie, quelle per l'housing e per l'inserimento lavorativo ecc.
- La **Red de Entidades Públicas para la Igualdad de Mujeres y Hombres**: nata nel 2014 sotto il forte impulso di Emakunde, è composta da 20 organismi pubblici legati al Governo Basco, ha l'obiettivo di consolidare l'implementazione di misure e politiche a sostegno della parità attraverso l'ottimizzazione delle risorse esistenti e la condivisione delle esperienze [possono partecipare alla Rete: i consorzi, le fondazioni, le società pubbliche o gli enti di diritto privato, compartecipati per almeno il 50% dal Governo Basco].
- La **Red de Entidades Colaboradoras con la Igualdad de Mujeres y Hombres [BAI Sarea]**: nata nel 2018 sotto il forte impulso di Emakunde, promuove la cooperazione e l'apprendimento reciproco e raggruppa associazioni, onlus, società cooperative, enti pubblici ecc.
- La **Red de Municipios Vascos por la igualdad y contra la violencia hacia las mujeres [Berdinsarea]** promossa nel 2005 da Emakunde e EUDEL [l'Associazione dei Municipi Baschi], comprende oggi 69 municipalità, rappresentative del 79% della popolazione. La rete promuove, rafforza, coordina e valuta i programmi e i servizi municipali a favore dell'uguaglianza e contro la violenza sulle donne. Il lavoro di rete migliora l'efficacia della risposta dei governi locali in questa materia e funge da collegamento tra loro e altre istituzioni.
- Il **Servicio de asesoramiento y apoyo a los servicios con menor población [Berdinbi-dean]**: creato nel 2010, come risultato della collaborazione tra Emakunde, EUDEL e i governi provinciali, ha come obiettivo la promozione e il sostegno allo sviluppo di politiche per la parità nei contesti territoriali piccoli mediante un approccio coordinato.
- La **Comisión asesora para un uso no sexista de la publicidad y la comunicación [Begira]**, creata nel 1998, presieduta da Emakunde e composta da rappresentanti dell'Ufficio del Presidente del Governo basco e dei Dipartimenti competenti nei settori della cultura, dell'istruzione e del turismo, Radio e televisione basca, Università, associazioni di donne e consumatori, esperti di uguaglianza, pubblicità e comunicazione. Si tratta di un organo consultivo e, al tempo stesso, un luogo di incontro, dedicato alla consulenza e all'analisi del materiale pubblicitario diffuso attraverso i media, al fine di sradicare ogni forma di discriminazione nei settori della pubblicità e della comunicazione. Assicura inoltre l'esistenza di codici etici relativi ai contenuti diffusi dai media pubblici, oltre a promuovere accordi con quelli privati che contribuiscono a modificare la comunicazione nel rispetto del principio di uguaglianza. Begira gestisce i reclami, prepara relazioni, conduce studi e fornisce attività di sensibilizzazione e formazione ai media. Nel 2016 oltre 50 media e agenzie pubblicitarie hanno aderito al Codice Etico per promuovere la pubblicità e la comunicazione non sessista elaborata da Begira.
- La legge 4/2005, inoltre, e in linea con la direttiva 73/2002 del Parlamento europeo, ha creato un organismo indipendente, **Artateko**, formalmente legato a Emakunde e incaricato di combattere le discriminazioni basate sul sesso nel settore privato. L'organismo, una sorta di difensore civico, è incaricato della gestione dei conflitti e l'assistenza alle vittime. Nel 2012 la Legge per la Parità lo incardina formalmente all'interno dell'Istituto delle Donne Basche.

## 2.2 Focus: il VII Plan para la igualdad de mujeres y hombres (2018)

I Piani per l'uguaglianza rappresentano la *roadmap* per guidare l'attività delle Istituzioni pubbliche basche in materia di genere. All'inizio di ogni legislatura, il Governo basco approva il Piano contenente gli obiettivi generali di intervento che le Istituzioni devono perseguire congiuntamente e in coordinamento attraverso propri Piani d'azione (previsti dalla legge). Emakunde è incaricato di elaborare, promuovere e valutare il Piano. Il più recente e corrente, è il VII Piano per l'uguaglianza tra donne e uomini (2018).

Il Piano individua 4 macro-attività - per la promozione, la collaborazione e il coordinamento istituzionale e inter-istituzionale, e la partecipazione sociale: per ciascuna, indica le strutture competenti.

### Strutture per la gestione del VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres (2018)

Tipologia di attività	Strutture
Promozione	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Emakunde</b>, organismo incaricato di promuovere, consigliare, pianificare e valutare le politiche di uguaglianza nella Comunità Autonoma</li> <li>● Le <b>Unità amministrative per l'uguaglianza dei Dipartimenti del governo basco</b>, gli <b>Organi provinciali</b> e le <b>unità dipartimentali provinciali per la parità</b>, gli Enti locali e unità amministrative locali per la parità, strutture specifiche per la parità che promuovono, implementano, monitorano e valutano il Piano nei rispettivi ambiti territoriali di competenza</li> <li>● Strutture settoriali in cui vengono prese le decisioni per ciascuna politica settoriale: contribuiscono a fare dell'uguaglianza un elemento centrale e prioritario nelle agende politiche</li> </ul>
Collaborazione e coordinamento istituzionale	<p>Incaricate del coordinamento interno (inter-dipartimentale o inter-aree) della pianificazione, esecuzione e monitoraggio degli interventi in materia di parità:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● La <b>Commissione Interdipartimentale l'uguaglianza tra donne e uomini</b></li> <li>● gli <b>Organi regionali di coordinamento per la parità</b>, gli <b>Organismi di coordinamento locali per la parità</b></li> </ul>
Collaborazione e coordinamento inter-istituzionale	<p>Incaricate della collaborazione e del coordinamento sui temi dell'uguaglianza tra le diverse istituzioni della Comunità autonoma.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>La Commissione Interistituzionale per l'uguaglianza tra donne e uomini.</b></li> <li>● <b>La Commissione di follow-up dell'Accordo interistituzionale per migliorare l'assistenza alle donne vittime di abusi domestici e violenze sessuali</b></li> <li>● <b>Berdinsarea: Rete dei Comuni Baschi per l'Uguaglianza e contro la violenza contro le donne</b></li> </ul>
Collaborazione e partecipazione sociale	<p>Incaricate della partecipazione sociale in tutte le fasi del processo di gestione del Piano:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>La Commissione Consultiva di Emakunde</b></li> <li>● <b>I Consigli per l'Uguaglianza o altri organismi di partecipazione regionale: GUNEA (Gipuzkoa), il Consiglio Provinciale per l'Uguaglianza di Álava e il Forum per l'Uguaglianza, del Consiglio Provinciale di Bizkaia</b></li> <li>● <b>I Consigli per l'Uguaglianza o altri organismi di partecipazione locale</b></li> </ul>

Il Piano vigente è stato predisposto nel corso del 2017, attraverso un processo partecipativo in cui sono stati attivati canali e momenti di riflessione di carattere politico, tecnico e sociale. Nel processo ha avuto particolare rilevanza la partecipazione del movimento associativo femminile della Comunità Autonoma. Il processo di elaborazione si è sviluppato in 5 fasi: pianificazione, divulgazione e consultazioni, validazione politica, presentazione e approvazione.

### Il processo di elaborazione del VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres (2018)

Fase	Attività
Pianificazione (aprile 2017)	Emakunde ha preparato il documento di base, alla luce della valutazione del Piano precedente e il Rapporto annuale sulla condizione delle donne e rispetto all'Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo Sviluppo Sostenibile, la Strategia Europea per l'Uguaglianza di genere e il Programma di Governo per l'XI Legislatura.
Divulgazione del Documento di base e consultazioni maggio 2017)	<p>Al fine di raccogliere idee e proposte, sono stati organizzati:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 3 seminari con il personale tecnico con competenze sui temi della parità del Governo, dei Consigli provinciali, gli Enti locali e altre Istituzioni pubbliche;</li> <li>● 6 workshop con i rappresentanti delle associazioni per le donne delle tre Province;</li> <li>● Consultazioni online (sul sito dedicato, è stato possibile continuare a inviare i contributi fino alla elaborazione della I Bozza).</li> </ul> <p>Alla luce dei contributi raccolti, è stata elaborata la I Bozza del Piano, poi presentata al Consiglio di Direzione e alla Commissione Consultiva di Emakunde.</p>
Validazione politica della I Bozza (giugno 2017)	La I bozza è stata sottoposta alla validazione politica della Commissione Interdipartimentale per la parità tra donne e uomini, Commissione inter-istituzionale per la parità tra donne e uomini e Commissione di Sorveglianza del II Accordo Inter-istituzionale per il miglioramento dell'assistenza alle donne vittime di abusi domestici e violenze sessuali. Alla luce dei contributi raccolti, è stata elaborata la II Bozza.
Presentazione pubblica e confronto sulla II Bozza (ottobre/novembre 2017)	La II Bozza è stata presentata alla società civile, le organizzazioni e gli attori economici e sociali per la raccolta delle osservazioni.
Integrazioni e approvazione (maggio/giugno 2018)	Dopo aver apportato le necessarie integrazioni, il Piano è stato approvato da parte del Consiglio di Amministrazione di Emakunde e dal Consiglio di Governo.



Il Piano è strutturato in due macro-programmi: “Buon Governo” e “Assi di intervento in materia di uguaglianza”: “Buon Governo” è un insieme di 5 sotto-programmi, 15 obiettivi strategici e 47 obiettivi operativi volto a integrare i principi di **trasparenza, partecipazione sociale e impegno politico** nell’organizzazione e nel funzionamento delle pubbliche amministrazioni basche; i 3 Assi di intervento in materia di uguaglianza comprendono 8 sotto-programmi, 22 obiettivi strategici e 103 obiettivi operativi che guidano l’intervento pubblico relativamente a: **empowerment delle donne, trasformazione economica e organizzazione sociale a garanzia dei diritti, lotta alla violenza**.

VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres (2018): macro-programma “Buon governo”	
Sotto-programma	Obiettivi strategici
Impegno politico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Approvare e sviluppare regolamenti specifici sulla parità</li> <li>• Incrementare il budget per lo sviluppo di politiche per la parità</li> <li>• Incrementare e migliorare la pianificazione per la parità e la sua valutazione</li> <li>• Creare e rafforzare gli organi e le unità amministrative per la parità</li> </ul>
Formazione per l’uguaglianza	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formare tutto il personale delle istituzioni pubbliche, compreso il personale politico</li> </ul>
Approccio di genere nelle procedure di lavoro	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integrare la prospettiva di genere nelle statistiche e negli studi</li> <li>• Includere contenuti relativi all’uguaglianza nei processi selettivi di accesso e promozione nel pubblico impiego</li> <li>• Incorporare l’uguaglianza nella comunicazione</li> <li>• Integrare il principio di uguaglianza nelle normative</li> <li>• Integrare la prospettiva di genere nei budget</li> <li>• Incorporare la prospettiva di genere nei piani settoriali e trasversali</li> <li>• Includere clausole di uguaglianza nei contratti, nei sussidi e negli accordi</li> </ul>
Coordinamento e collaborazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rafforzare il coordinamento e la collaborazione per l’uguaglianza tra organismi locali, interdipartimentali e intradipartimentali</li> <li>• Incrementare gli spazi di cooperazione internazionale</li> </ul>
Partecipazione e incidenza	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promuovere una rappresentanza equilibrata di donne e uomini negli organi dirigenziali</li> <li>• Incorporare la prospettiva di genere negli spazi di partecipazione e consultazione</li> </ul>

## VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres (2018): macro-programma “Assi di intervento”

Sotto-programma	Obiettivi strategici
<b>Asse Empowerment delle donne</b>	
Sostegno all’empowerment personale e sociale delle donne	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promuovere il riconoscimento del ruolo delle donne e del femminismo per lo sviluppo umano sostenibile</li> <li>• Contribuire allo sviluppo della consapevolezza di genere, dell’autostima e dell’autonomia delle donne.</li> <li>• Promuovere la cura di sé e la salute delle donne di tutte le età</li> <li>• Migliorare le risorse in modo che le diverse situazioni, esperienze e bisogni di tutte le donne influenzino la loro trasformazione, in particolare in quelle risorse dove ci sono maggiori disuguaglianze</li> </ul>
Sostegno all’empowerment sociale e politico delle donne	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promuovere l’uguaglianza dai movimenti sociali e cittadini</li> <li>• Promuovere la partecipazione sociale delle donne in tutti i settori e spazi</li> <li>• Aumentare la presenza e l’incidenza delle donne negli ambiti decisionali e gestionali</li> </ul>
<b>Asse Trasformazione dell’economia e organizzazione sociale a garanzia dei diritti delle donne</b>	
Riconoscimento della parità come valore necessario alla trasformazione sociale ed economica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contribuire al riconoscimento dell’uguaglianza tra donne e uomini come valore sociale</li> <li>• Promuovere l’esercizio dei diritti di cittadinanza attraverso la coeducazione</li> <li>• Allineare la cultura organizzativa e aziendale con l’uguaglianza</li> </ul>
Autonomia economica delle donne	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creare più e migliori posti di lavoro</li> <li>• Ridurre la femminilizzazione della povertà</li> </ul>
L’economia femminista della cura	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Riconoscimento sociale della cura come condizione essenziale per la sostenibilità della vita</li> <li>• Rendere visibile e valorizzare il lavoro di cura non retribuito</li> <li>• Sostenere una nuova organizzazione sociale di cura che redistribuisca la sua offerta</li> </ul>
<b>Asse Vite libere dalla Violenza</b>	
Sensibilizzazione e prevenzione	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ridurre la violenza strutturale e culturale</li> <li>• Migliorare l’informazione, la ricerca e la formazione sulla violenza contro le donne</li> <li>• Promuovere e consolidare la prevenzione della violenza contro le donne</li> </ul>
Rilevamento, attenzione e riparazione del danno	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aumentare la diagnosi precoce della violenza contro le donne</li> <li>• Garantire un’assistenza completa alle vittime sopravvissute di violenza contro le donne, allineando l’intervento agli standard internazionali</li> <li>• Garantire il diritto al risarcimento del danno individuale e collettivo</li> </ul>
Coordinamento inter-istituzionale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promuovere un intervento coordinato tra le diverse istituzioni da cui viene affrontata la violenza contro le donne nella Comunità autonoma</li> </ul>

Complessivamente si contano 150 obiettivi operativi, per ciascuno dei quali sono indicati organi coinvolti e indicatori [come nell'esempio relativo al Programma "Coordinamento e collaborazione" nel box].

VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres (2018): sotto-programma "Coordinamento e collaborazione", strutture coinvolte e indicatori		
Obiettivi operativi	Organismi coinvolti	Indicatori
Aumentare il numero degli enti locali che partecipano agli spazi di coordinamento e collaborazione intercomunali		<ul style="list-style-type: none"> <li>Numero di Comuni che partecipano a Berdinsarea o ad altri specifici spazi di coordinamento intercomunale per l'uguaglianza</li> <li>Numero di piccoli Comuni che partecipano a Berdinbidean o ad altri spazi di coordinamento per l'uguaglianza</li> </ul>
Aumentare il numero degli enti locali con strutture di coordinamento interdipartimentale per la parità	Amministrazioni Locali	<ul style="list-style-type: none"> <li>Numero di Amministrazioni Locali in cui è presente un organismo di coordinamento interdipartimentale in materia di parità</li> <li>Numero di piccoli Comuni in cui si sviluppano processi di coordinamento interdipartimentale in materia di uguaglianza</li> </ul>
Aumentare il numero dei dipartimenti del governo basco e dei consigli provinciali che dispongono di strutture di coordinamento interdipartimentali per l'uguaglianza ed espandere il numero delle aree che vi partecipano	Amministrazione Regionale e Provinciale	<ul style="list-style-type: none"> <li>Percentuale di dipartimenti del governo basco e di consigli provinciali in cui è presente un gruppo tecnico dipartimentale per il coordinamento in materia di uguaglianza, ripartiti per amministrazione</li> <li>Percentuale di aree ed enti autonomi ed enti pubblici annessi ai dipartimenti che partecipano al Gruppo Tecnico Dipartimentale, suddivisi per dipartimento</li> </ul>
Aumentare gli spazi per la cooperazione internazionale	Tutte le istituzioni	<ul style="list-style-type: none"> <li>Numero di istituzioni pubbliche che sviluppano progetti di cooperazione in materia di uguaglianza con organizzazioni internazionali</li> <li>Numero di istituzioni pubbliche che sviluppano progetti di cooperazione internazionale sulla parità con altri Paesi</li> </ul>

### Sviluppo e implementazione

Ciascuno dei Dipartimenti del governo basco, dei Consigli provinciali e comunali, individualmente o tramite associazioni, è chiamato a elaborare e approvare i propri Programmi d'azione in materia di uguaglianza: tali strumenti specificano e concretizzano gli obiettivi di uguaglianza e le sfide del cambiamento sociale indicati dal Piano. Per ciascuno obiettivo è necessario definire, cosa si intende raggiungere, perché, come, quando e con quali risorse materiali, economiche e umane. Prima della loro approvazione, i Piani d'azione devono essere trasmessi a Emakunde affinché possa riferire se i contenuti sono in linea con le linee di intervento e le linee guida previste.

### Risorse economiche per lo sviluppo del Piano

L'allocazione di risorse per i Piani elaborati e attuati, nel quadro di riferimento stabilito dal VII Piano, ricade sulle singole Istituzioni. Di conseguenza, il VII Piano non è accompagnato da un budget specifico.

### Valutazione del Piano

Emakunde è l'organismo incaricato di monitorare e valutare il Piano. La valutazione è effettuata in maniera incrementale: durante l'esecuzione del Piano, al fine per verificare il grado di *compliance* rispetto agli obiettivi del Piano; e mediante analisi focalizzate su aspetti specifici, considerati fondamentali per l'impatto delle politiche di uguaglianza e che sono molto utili in termini di apprendimento e miglioramento.

## 2.3 I fattori-chiave

### Apparato normativo e pianificatorio solido ed efficace

L'uguaglianza di genere ha ricevuto nei Paesi Baschi un forte sostegno politico che si è concretizzato, sin dalla fine degli anni Novanta, nella produzione di un corpus normativo innovativo che si accompagna alle disposizioni contenute nel Piano per l'uguaglianza del 2018.

L'apparato normativo e pianificatorio ha prodotto risultati importanti:

- Le Istituzioni con una normativa specifica per l'uguaglianza sono 26 (di cui: 19 Comuni, 5 Unioni/Consorzi e 3 Consigli provinciali).
- Le Istituzioni con Piani per l'uguaglianza sono 69 (di cui: 12 governativi, 3 provinciali, 39 municipali, 5 di Unioni/Consorzi, 7 di imprese a capitale pubblico, 1 di Emakunde e 2 di altre istituzioni).
- Il personale dedicato esclusivamente alle questioni di genere ammonta a 94 unità (di cui: 13 presso il Governo, 14 presso le Province, 40 presso i Municipi, 3 presso Unioni/Consorzi, 16 presso Emakunde e 8 presso altri enti). Il budget complessivo dedicato all'uguaglianza ammonta a circa 120,3 milioni di euro, di cui l'89% del Governo, il 5% di Emakunde, il 3% in misura analoga delle Province e dei Municipi. A livello disaggregato, il 90% è dedicato a Piani e programmi; il 5% al Personale; il 4% a Strumenti e servizi e l'1% alle Unità.
- La rappresentanza negli organi esecutivi e legislativi si aggira tra il 40% e il 60% mentre la quota di sindache nelle amministrazioni comunali basche raggiunge il 25%;

### Pluralità di attori

Il sistema di governance regionale - imperniato su Emakunde e composto da una fitta rete di organismi e reti - si è rivelato una risorsa efficace per coinvolgere le pubbliche amministrazioni e supportare, in particolare, i Comuni sia dal punto di vista tecnico sia economico.

## Guide, raccomandazioni, strumenti e procedure

Oltre al Piano per l'uguaglianza delle donne e degli uomini, il Governo Basco, in collaborazione con Emakunde, EUDEL Berdinsarea, ha predisposto una serie di strumenti a supporto degli enti locali per la progettazione, l'implementazione e la gestione di *policy* a sostegno dell'uguaglianza di genere. Tali strumenti possono essere suddivisi in tre macro-categorie: guide e raccomandazioni, analisi *gender-based*, specifiche clausole nei contratti e negli appalti.

Guide e raccomandazioni:

- Per la redazione dei piani di azione: la *Guía para el diseño, gestión y evaluación de planes locales para la igualdad* (2008).
- Per la redazione delle leggi per l'uguaglianza di genere: la *Guía Ordenanza marco en el ámbito de la igualdad de mujeres y hombres* (2012).
- Per la valutazione di piani, politiche e processi: l'*Evaluaciones previas del impacto en función del género, Guía explicativa del proceso y herramientas diseñadas para su implantación en las entidades locales* (2018); e la *Estándares de Calidad de las Políticas Públicas de Igualdad*.
- Per la lotta alla violenza contro le donne: *Guía de pautas para la adopción de protocolos locales y medidas para la mejora en la atención a mujeres víctimas de maltrato doméstico y agresiones sexuales* (2006); *Recomendaciones para las actuaciones públicas ante casos de violencia contra las mujeres* (2014); *Actuaciones locales para la reparación de las víctimas de violencia machista* (2021).

Analisi di genere dei bilanci sono condotte per la prima volta tra il 1999 e il 2000 e, successivamente, tra il 2010 e il 2012. L'attività consiste nell'analisi della spesa su specifiche voci di bilancio di alcuni dipartimenti dell'Amministrazione per mettere a fuoco le modalità con cui donne e uomini beneficiano delle diverse misure. Dal 2009, un report annuale valuta l'impatto di genere dell'intero budget della Comunità autonoma basca. Dal 2015, il report si arricchisce di ulteriori analisi che individuano misure correttive per l'eventuale discriminazione delle donne.

Specifiche clausole per la parità di genere negli appalti, nei contratti, negli appalti e nei sussidi sono state previste nella legge del 2005 e sempre più frequentemente applicate grazie a linee-guida ad hoc. Nel 2015 si stima che il 67% dei contratti e il 48% dei sussidi includono clausole per la parità di genere. Nel 2016, l'*Inter-American Development Bank* ha riconosciuto l'esperienza basca come una delle migliori pratiche per la parità di genere in Europa.

## Programmi di formazione e mentoring politico

L'istituzione di Unità per la parità di genere all'interno delle strutture amministrative è accompagnata da un forte impegno nella formazione interna (che, infatti, rappresenta il II asse del Programma di Buon Governo del Piano): percorsi di formazione continuativa e coordinata sono forniti dall'*Instituto Vasco de Administración Pública* (Istituto Basco per la Pubblica Amministrazione) in collaborazione con Emakunde. Per promuovere l'empowerment delle donne in politica è stato lanciato nel 2012 il programma *Virginia Woolf Basqueskola*, grazie alla collaborazione tra Emakunde e EUDEL. Il Programma si propone di rafforzare le donne in politica e promuove networking e consiste in un processo di formazione continua, offrendo momenti di confronto, riflessione, condivisione di esperienze, iniziative di collaborazione e supporto.

## Programmi per combattere la violenza contro le donne

Sin dai primi anni Duemila sono stati realizzati programmi innovativi indirizzati alla prevenzione della violenza sulle donne: ne sono un esempio: *Nahiko*, *Beldur Barik*, *Jabetuz*, *Gizonduz*.

- *Nahiko* è un programma formativo lanciato da Emakunde nel 2003 per prevenire la violenza contro le donne e sviluppare un modello di relazione basato sul rispetto, la non violenza e l'uguaglianza. Dal suo lancio hanno partecipato più di 160 centri formativi e oltre 12.000 studenti di età compresa tra i 6 e i 12 anni. È stato oggetto di valutazione indipendente da parte dell'Università dei Paesi Baschi che ha riscontrato cambiamenti significativi nel livello di autostima nelle ragazze, la diminuzione dell'aggressività e una maggiore empatia nei ragazzi.
- *Beldur Barik* è un programma pionieristico lanciato da Emakunde nel 2009 in collaborazione con EUDEL per prevenire la violenza contro le donne tra i giovani: si tratta di un programma inter-istituzionale che vede la partecipazione del Dipartimento dell'Istruzione, delle Politiche Linguistiche e della Cultura del Governo Basco, dei tre consigli provinciali e di numerosi consigli comunali e dell'Università dei Paesi Baschi. Il programma si distingue soprattutto per essere stato sviluppato con un approccio dal basso, tenendo conto delle opinioni, delle richieste, dei bisogni, degli interessi e delle modalità di comunicazione dei giovani.
- *Jabetuz* è un programma di formazione online per professionisti responsabili della delle donne vittime di violenza di genere. Lo scopo del programma è di standardizzare i diversi approcci di tutte le figure professionali coinvolte nell'attenzione alle donne vittime di violenza, oltre al fatto che il programma di per sé facilita un efficace coordinamento inter-istituzionale e contribuisce a sviluppare una risposta integrata e, quindi, migliore. Dalla sua creazione nel 2015, ci sono state 8 edizioni e hanno partecipato oltre 800 persone.
- Infine, nel 2007 è stato lanciato *Gizonduz*, un programma promosso da Emakunde per coinvolgere gli uomini nella promozione dell'uguaglianza e nella lotta alla violenza contro le donne. Il programma prevede azioni diverse: campagne, convegni, corsi di sensibilizzazione e formazione, guide, materiali, attivazione del sito dedicato, forte presenza sui canali social. Nel 2017, è stata realizzata un'iniziativa rivolta agli uomini con cariche politiche - sia del Governo Basco, sia delle Municipalità (in collaborazione con EUDEL) - offrendo spazi di riflessione, formazione e scambio. Dal 2020, come II fase del programma, è stata predisposta una guida e sviluppato ulteriormente un programma formativo dedicato. Tra i risultati del programma: circa 6.500 uomini hanno partecipato al programma di formazione; più di 10.000 uomini hanno firmato la Carta degli uomini baschi per l'uguaglianza e contro la violenza nei confronti delle donne; sono stati distribuiti ai genitori circa 30.000 zaini con materiale di sensibilizzazione per favorire una genitorialità equa e condivisa; il numero di gruppi di uomini pro-uguaglianza è aumentato in modo significativo; è stato progettato un videogioco per scoraggiare comportamenti sessisti e violenti tra i giovani.



## Bibliografía

Berdinsarea, Emakunde, EUDEL (2021), *Actuaciones locales para la reparación de las víctimas de violencia machista*.

Berdinsarea, Emakunde, EUDEL (2018), *Evaluaciones previas del impacto en función del género, Guía explicativa del proceso y herramientas diseñadas para su implantación en las entidades locales*.

Berdinsarea, Emakunde, EUDEL (2014), *Recomendaciones para las actuaciones públicas ante casos de violencia contra las mujeres*.

Berdinsarea, Emakunde, EUDEL (2008), *Guía para el diseño, gestión y evaluación de planes locales para la igualdad*.

Emakunde (2018), *VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE*.

Emakunde (2019), *Evaluación del VII Plan para igualdad de mujeres y hombres en la C.A.E. 2019 Memoria de seguimiento*.

Eudel, Emakunde (2006), *Guía de pautas para la adopción de protocolos locales y medidas para la mejora en la atención a mujeres víctimas de maltrato doméstico y agresiones sexuales*.

Eusko Jaurlaritz, Eudel, Emakunde, Berdinsarea (2012), *Guía Ordenanza marco en el ámbito de la igualdad de mujeres y hombres en la CAPV*.

Eusko Jaurlaritz, Emakunde, *Estándares de Calidad de las Políticas Públicas de Igualdad*.

## Sitografía

Emakunde:

<https://www.emakunde.euskadi.eus/inicio/>

1. Sul piano istituzionale, nello Stato delle autonomie, ogni Comunità è dotata di istituzioni di autogoverno. Le istituzioni principali della politica basca sono: il Parlamento basco, l'organo che esercita il potere legislativo (composto da 75 deputati, 25 per ogni provincia), con compiti riguardanti l'approvazione delle proposte di legge e il controllo dell'operato del governo; il Governo basco, l'organo esecutivo, guidato dal *Lehendakari* e dal suo consiglio; il *Lehendakari*, il capo del governo che ne sceglie la composizione e ne coordina l'operato (risulta essere il massimo rappresentante dei Paesi Baschi); il *Tribunal Superior de Justicia del País Vasco*; *Ararteko*, il difensore civico, un'autorità dello Stato la cui responsabilità è di garantire i diritti dei cittadini contro gli abusi che possono esserci da parte dei poteri politici (viene scelto dal parlamento con maggioranza dei 3/5 e ha un incarico della durata di 5 anni); l'*Administración General del Estado*, la delegazione del governo spagnolo nella Comunità Autonoma.

La Competenza della Comunità è esercitata sulle seguenti materie: organizzazione delle istituzioni di autogoverno, ordinamento del territorio, sviluppo economico, urbanistica, abitazione e opere pubbliche, trasporti locali, agricoltura, allevamento, boschi e miglione forestali, tutela ambientale, impianti idraulici e sistemi di irrigazione, gestione di terme e fonti, pesca, caccia, mercati locali, artigianato, musei, biblioteche e conservatori, patrimonio artistico, aiuto alla cultura e alla ricerca, turismo, sport, tempo libero, assistenza sociale, sanità e salute pubblica, polizia locale, ecc. Di particolare rilevanza è l'autonomia fiscale e finanziaria che rende l'autonomia della Comunità Basca particolarmente ampia, anche rispetto alle altre Comunità Autonome.

2. La pagina della Comisión Consultiva è reperibile al link: <https://www.emakunde.euskadi.eus/participacion/-/informacion/comision/>

3. La guida è scaricabile al seguente link: [https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones\\_guias2/es\\_emakunde/adjuntos/guia\\_asoc\\_mujer\\_euskadi.pdf](https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/es_emakunde/adjuntos/guia_asoc_mujer_euskadi.pdf)

4. L'azione di Emakunde si esplica nel settore privato anche grazie all'erogazione di sussidi, l'offerta di consulenza, formazione, linee-guida. L'obiettivo è conseguire un miglioramento delle condizioni di lavoro delle donne e un cambiamento della cultura organizzativa, attraverso la valutazione della parità tra donne e uomini in azienda e l'attuazione di misure specifiche (procedure di selezione non discriminatorie, promozione di uguaglianza, applicazione di misure di contrasto alle molestie sessuali e sessiste, misure di conciliazione, misure a favore della parità retributiva...). Attualmente, 97 aziende e organizzazioni hanno ricevuto questo riconoscimento e possono contare sulla rete di confronto e consulenza. Per supportare questi processi di collaborazione con le imprese, Emakunde fa affidamento su un gruppo di consulenti - attualmente se ne contano 19 - adeguatamente formati sui temi della parità di genere nel mercato di lavoro.

3.

Umeå

### 3. Umeå

L'impegno della Municipalità di Umeå in Svezia (circa 130.000 abitanti) per la parità di genere si inserisce in un contesto nazionale, particolarmente sensibile al tema, dove il *gender mainstreaming* permea l'azione politica in diversi ambiti: dai servizi sociali alle pensioni, al mercato del lavoro, dall'istruzione, alla politica estera ecc.

Di particolare rilievo, a livello nazionale, sono: la legge del 1979 sulla parità contro le discriminazioni nella vita lavorativa; la legge sulla discriminazione del 2008 che combatte la discriminazione e promuove pari diritti e opportunità indipendentemente da sesso, identità o espressione transgender, etnia, religione o altro credo, disabilità, orientamento sessuale o età; l'impegno a fare in modo che le donne e gli uomini abbiano lo stesso potere di plasmare la società e le proprie vite, formalizzato dal governo centrale nel 2005 e dal governo locale di Umeå nel 2007.

La Città di Umeå comincia il proprio cammino per la parità di genere alla fine degli anni Settanta quando il Consiglio Comunale istituisce, su richiesta del gruppo socialdemocratico, una Commissione per facilitare il coordinamento e il monitoraggio delle questioni relative all'uguaglianza di genere. Il primo banco di prova della Commissione è rappresentato da un progetto quinquennale di iniziativa governativa che vede la Città tra i tre comuni-pilota, in Svezia, chiamati a implementare la parità di genere nelle azioni locali. L'esistenza stessa della Commissione per la parità di genere è uno dei fattori che hanno rafforzato la candidatura di Umeå al progetto nazionale.

Da allora, l'impegno dell'Amministrazione in termini di risorse umane e finanziarie è stato ingente: una funzionaria per la parità di genere è presente dal 1989 nel Dipartimento di Pianificazione urbana e collabora con gli altri Dipartimenti (attualmente le funzionarie per la parità di genere sono due, inoltre, in ciascun Dipartimento vi sono "responsabili di processo" che curano l'osservanza dei principi di uguaglianza nelle attività delle diverse strutture); dal punto di vista finanziario, è stanziato ogni anno un impegno di circa 80.000 euro per coinvolgere esperti, produrre materiale informativo, organizzare incontri sul tema. Una storia istituzionale che si intreccia, inoltre, a un movimento locale molto attivo e a un'Università progressista fortemente impegnata nella ricerca di genere. Una lunga storia "istituzionale" che racconta l'impegno dell'Amministrazione in termini di risorse umane e finanziarie.

Nel 2019 la Città ha celebrato 30 anni di politiche di genere (cfr. box) e oggi dispone di una Strategia (redatta nel 2011 e aggiornata nel 2017) allo scopo di supportare le direzioni dell'Amministrazione nella pianificazione di attività, misure e indicatori.

La Strategia ha un duplice obiettivo: il primo - che incorpora a livello locale l'impegno assunto dal governo centrale sin dal 2005 - è quello di creare le condizioni perché uomini e donne abbiano le stesse opportunità per trasformare la società e le proprie vite. A tal fine, la Strategia si propone di accrescere la consapevolezza delle diverse condizioni di vita delle donne e degli uomini (realizzando analisi differenziate per genere) e pianificare servizi che tengano conto delle differenze rilevate. Il secondo obiettivo è quello di implementare la Carta CEMR sottoscritta nel 2008. Le cinque macro-aree strategiche in cui si articola la Strategia, infatti, sono direttamente collegabili agli obiettivi della Carta: sostenibilità sociale e inclusione (articoli 15-18-22); apprendimento permanente (articolo 13), mercato del lavoro equo (articolo 18); sostegno al settore no-profit (articoli 20-5); sostenibilità economica, ecologica e sociale della comunità (articoli 19-24).

La struttura responsabile della Strategia è il *Jämställdhetsutskottet* (*Gender equality Committee*) il fulcro del *gender mainstreaming* della Città che negli anni ha operato in stretto contatto con l'Università e le numerose associazioni storicamente impegnate nella vita pubblica della Città.

La collaborazione tra questi attori ha generato numerosissimi progetti che hanno concretizzato l'impegno dell'Amministrazione per la parità di genere.

L'analisi illustrerà dapprima il sistema di governance locale e, successivamente, l'iniziativa *Gender landscape* che raccoglie la maggior parte dei progetti implementati dalla Città nei suoi 30 anni di politiche di genere.

#### Le milestones istituzionali per l'uguaglianza di genere a Umeå [Umeå Kommun, 2019]

- Il gruppo socialdemocratico del Consiglio comunale propone di istituire una Commissione per la parità di genere
- Il Consiglio comunale istituisce la Commissione per la parità di genere
- Eletta la prima donna, Margot Wikström, alla presidenza del Consiglio comunale
- La Commissione per la parità di genere redige il suo I Piano d'azione
- Il Comune di Umeå è uno dei tre comuni-pilota di un progetto quinquennale di iniziativa governativa sulle politiche di genere a scala locale
- La Commissione chiede al Consiglio comunale di rendere obbligatorio per gli organi decisionali di avvalersi della propria funzione di consulenza  
Viene erogata la prima formazione su tematiche di genere ai vertici dell'Amministrazione comunale  
Il Consiglio comunale approva il suo I Piano per la parità di genere
- La Commissione diventa Comitato permanente, direttamente subordinato al Consiglio Comunale
- Il Consiglio comunale adotta un nuovo Piano d'azione per la parità di genere
- Il Comune sottoscrive la Dichiarazione dell'International Union of Local Authorities sul ruolo delle donne nei governi locali
- Progetto biennale sulla parità nei luoghi di lavoro
- Il Consiglio comunale adotta, quale obiettivo-guida, la parità di genere perché uomini e donne abbiano lo stesso potere per trasformare la società e le proprie vite
- L'Amministrazione sottoscrive la Carta europea per l'uguaglianza del CEMR
- L'Amministrazione dà avvio all'iniziativa *Gendered Landscape*
- Il Consiglio comunale vara la I Strategia per la parità di genere nel mercato del lavoro e diverse aziende cominciano a studiare le proprie strategie
- Il Comune istituisce (e attribuisce) il premio per le aziende che lavorano sulla parità di genere
- Il Consiglio Comunale approva la nuova Strategia per la parità di genere La città partecipa alla rete Gender equal cities di URBACT
- Viene adottato il Piano di azione per un'urbanistica di genere. Viene rogata formazione sui temi dell'uguaglianza di genere agli amministratori di Edilizia Residenziale Pubblica

### 3.1 Il sistema di governance di Umeå per l'uguaglianza di genere

Il sistema di governance per l'uguaglianza di genere si sviluppa attorno a un organismo istituzionale, di carattere politico, e si fonda sulla stretta collaborazione con il mondo associativo e l'accademia.

#### Jämställdhetsutskottet: il Gender equality Committee

Nel 1978, il Consiglio comunale accoglie la richiesta del gruppo socialdemocratico e istituisce una Commissione con il compito di facilitare e monitorare le azioni del governo in un'ottica *gender sensitive*. La Commissione, composta da 14 membri nominati dal Consiglio tra i propri consiglieri, un proprio piano di attività e, soprattutto, presidia il progetto-pilota voluto dal Governo centrale svedese per l'elaborazione di un'azione politica locale per l'uguaglianza di genere. Nel tempo il suo ruolo si definisce sempre di più tanto da diventare, nel 1992, un organo consultivo obbligatorio per gli organi decisionali su tutte le questioni inerenti alla parità di genere. Al termine del progetto, nel 1994, il Consiglio comunale riconosce l'importanza della funzione svolta dalla Commissione e decide di conferirgli uno status permanente, subordinato direttamente al Consiglio: nasce il **Gender Equality Committee**. La modifica dello status rafforza il suo carattere istituzionale e strutturato. La Commissione non era un organo permanente [costituito rispetto a una specifica *mission*, il suo mandato terminava con l'espletamento della missione]. Il *Committee* ha natura permanente, è nominato da organi eletti, dunque politici, ed è subordinato direttamente all'organo che lo nomina. Il *Committee* per la parità di genere di Umeå è una "infrastruttura politica" unica: organi con incarichi simili sono presenti a Stoccolma e ad Eskilstuna ma in nessuno dei due casi vi è una tradizione così longeva. I compiti del *Committee* sono:

- Avviare e monitorare le attività integrando a tutti i livelli una prospettiva di genere.
- Istruire le questioni che vengono trattate dal Consiglio comunale.
- Sviluppare le strategie per raggiungere gli obiettivi di parità di genere.
- Contribuire ad aumentare la consapevolezza dell'importanza di una prospettiva di genere nei diversi settori politici.
- Presentare annualmente al Consiglio comunale proposte per accrescere la parità di genere.

Il *Committee*, che si riunisce circa dieci volte l'anno, è in carica per 3 anni ed è attualmente composto da 14 membri [compreso una Presidente e una Vice-Presidente], rappresentativi dei diversi partiti politici. Il *Committee* ha un budget di circa 80.000 euro all'anno per coinvolgere consulenti, produrre materiali, organizzare tavole rotonde. L'azione del Comune, attraverso il *Committee*, non sarebbe stata così significativa senza la collaborazione degli attori del mondo associativo e universitario.

#### L'associazionismo

In occasione del trentesimo anniversario delle politiche di genere a Umeå, è stata organizzata una tavola rotonda, presso il Museo della storia delle donne, dal titolo "*Feministiskorganiseringi Umeå*" ["L'organizzazione femminista a Umeå"] durante la quale quattro attiviste femministe di diverse generazioni si sono confrontate sui temi dell'attivismo, delle organizzazioni femministe e su obiettivi, sfide, aspettative future. Non è un caso che le celebrazioni dei 30 anni delle politiche di genere ad Umeå siano state inaugurate con un convegno sull'attivismo locale: senza la mobilitazione dei gruppi femministi, la storia della Città sarebbe stata diversa. La mobilitazione locale ha prodotto esperienze molto significative: i programmi radiofonici femministi Radio Ellen e Radio Freja in onda dal 1981 al 2003; l'occupazione di Villa Gialla nel 1983, poi divenuta Casa per le donne nel 1986; il festival femminista organizzato dal 2000 al 2014 dalla rete Aniara con conferenze, workshop e concerti; le fanzine femministe Amazon e Radarka, tra le più importanti della Svezia; il Centro anti-violenza inaugurato nel 2006; il Pride organizzato dal 2000 sono solo alcuni esempi di esperienze realizzate dalle associazioni femministe locali, la maggior parte con il sostegno attivo del Comune.

#### L'Università

Anche l'Università è impegnata attivamente sui temi dell'uguaglianza di genere: nel 1976 è stata realizzata la prima ricerca di genere che ha ispirato l'istituzione tre anni dopo di un vero e proprio corso dal titolo "Questioni di ruolo di genere"; la prima grande conferenza scientifica sulla ricerca di genere in Svezia è stata organizzata dall'Università di Umeå nel 1982 dove, dieci anni più tardi è stata creata la prima cattedra di Studi di Genere e nel 2001 un vero e proprio dipartimento dedicato, l'*Umeå Center for Gender Studies*.

L'Università è l'advisor per il Comune sui temi della parità di genere: dagli inizi degli anni Novanta, viene erogata una formazione su tematiche di genere ai vertici dell'Amministrazione. In seguito, la collaborazione con l'Università si fa sempre più stretta e al corso universitario "Potere e genere" partecipano dirigenti, funzionari e anche politici. Dal 2019, nuovi corsi offerti dall'Università arricchiscono il programma formativo del personale del Comune e, in particolare, dei responsabili dei processi affinché l'uguaglianza di genere permei anche le modalità di lavoro. Coloro che a vario titolo sono chiamati a programmare e realizzare i progetti per la parità di genere – che verranno presentati più avanti – hanno seguito i corsi di formazione dell'Università.

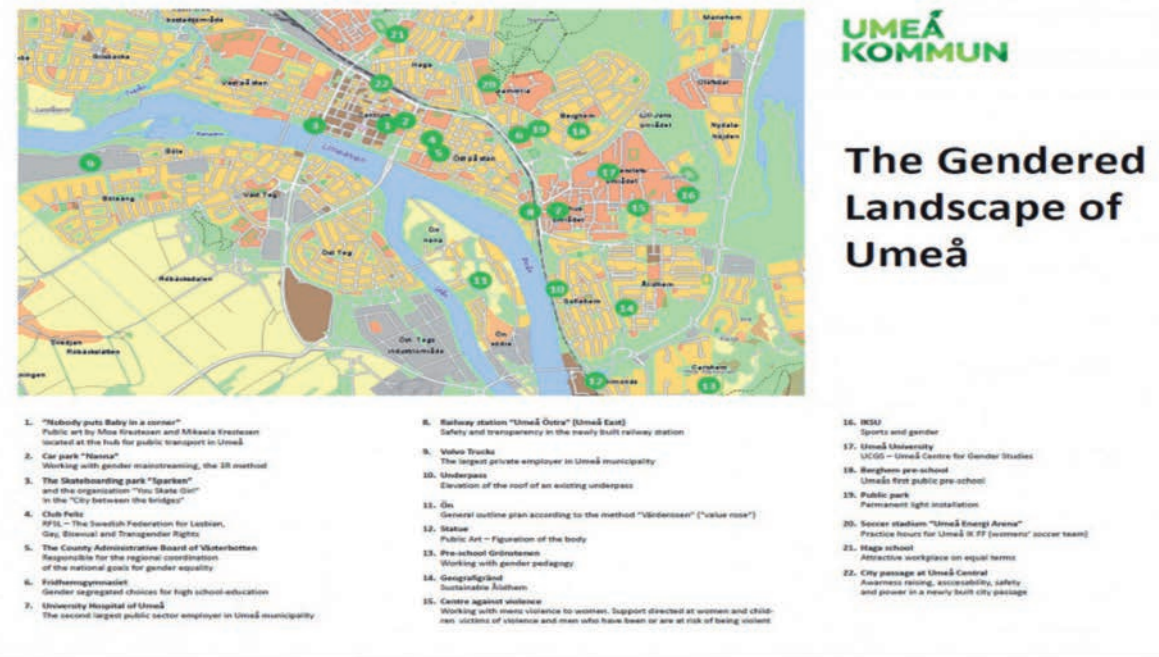


### 3.2 Il "Gendered Landscape": il tour tra i progetti realizzati e le sfide del futuro

Dal 2009, il Comune di Umeå promuove l'iniziativa "Gendered Landscape" per mostrare gli effetti concreti del suo impegno per l'uguaglianza di genere. Il progetto si concretizza in un tour in autobus per visitatori, esperti e studiosi attraverso cui la città diventa il palcoscenico dell'uguaglianza (e della disuguaglianza) di genere. Nel mostrare i luoghi dove sono stati realizzati progetti significativi e quelli dove si annidano le sfide del futuro, in quanto luoghi di disuguaglianza ed esclusione. Il tour aiuta a far crescere la consapevolezza di quanto il genere conti per l'infrastruttura fisica e sociale della Città. Partecipando al tour, le persone possono conoscere e valutare l'impegno della Città per la parità di genere e condividere il lavoro ancora da fare. I sopralluoghi e l'osservazione della città sollevano importanti interrogativi sullo sviluppo di una città equa: come si costruiscono nuovi tunnel, parchi giochi, luoghi di ritrovo, centri ricreativi? Come progettare il trasporto pubblico locale in funzione di chi lo utilizza e/o vorrebbe utilizzarlo? Perché le donne utilizzano più frequentemente degli uomini i mezzi pubblici e come si risponde a questo bisogno?

Il tour conta più di venti tappe che illustrano pratiche di inclusione integrate nella città.

#### Gendered Landscape: il tour



#### Le tappe del tour: i progetti realizzati

Il tour è un modo per "dare vita" alle analisi condotte sulla base delle statistiche di genere e per mostrare gli effetti concreti del lavoro dell'Amministrazione sulla parità di genere, in collaborazione con altri soggetti del territorio e con la popolazione. Attraverso questa iniziativa, sono esemplificati i cambiamenti della città ed evidenziate le sfide ancora esistenti. Lo scopo è quello di mettere in evidenza le strutture di potere della società e mostrare i risultati dell'impegno, a lungo termine, per la parità di genere. La collaborazione con il *Center for Gender Studies* dell'Università di Umeå è stata fondamentale in tutti i progetti: sia per le analisi propedeutiche che hanno evidenziato le diverse condizioni di vita e le differenti modalità di fruizione dei servizi pubblici, sia per la diffusione di una nuova cultura di genere realizzata mediante l'erogazione di corsi formativi ad hoc a cui hanno partecipato tutti coloro che, a vario titolo, hanno progettato e implementato luoghi e funzioni *gender sensitive*.

I progetti realizzati sono:



**Freezone:** è un luogo, nel Park of Season, che l'Amministrazione ha riprogettato in collaborazione con gruppi di ragazze. La collaborazione ha portato a una migliore comprensione dei bisogni e delle necessità delle giovani donne rispetto alla fruizione degli spazi pubblici in generale. A seguito di questo, sono state introdotte nuove modalità di coinvolgimento dei cittadini nelle attività di progettazione dell'Area Pianificazione dell'Amministrazione



**Nobody puts Baby in a corner** è un'opera d'arte concettuale, un testo in neon bianco posta sulla facciata di un hotel che si affaccia su Vasaplan, snodo per il traffico degli autobus del trasporto pubblico locale. La frase, ripresa dal film Dirty Dancing, vuole incoraggiare i cittadini a non limitare la loro libertà di movimento nello spazio pubblico.



**Club Feliz:** è la prima location dedicata alla Federazione svedese per i diritti di lesbiche, gay, bisessuali e transessuali (una delle più antiche organizzazioni LGBT del mondo) che è diventata rapidamente un popolare punto di incontro con una vivace attività.



**Gammlivallen:** lo stadio di calcio della Città è stato al centro di un dibattito molto animato sul finire degli anni Novanta, inerente l'uso equo degli impianti sportivi pubblici. Sulla base di uno studio condotto dalla Città nel 1999 che mostrava come gli impianti sportivi fossero utilizzati nel 70% dei casi da uomini, la Città ha deciso di cambiare le sue politiche, dando alle donne l'opportunità di praticare sport alle stesse condizioni degli uomini. L'anno successivo, il Consiglio comunale ha così scelto che gli orari di allenamento fossero suddivisi in modo più uniforme tra le squadre femminili e quelle maschili, adottando come criterio quello della divisione del proprio campionato: sulla base di questa decisione, la squadra femminile - che partecipa a un campionato di livello più alto di quello della squadra maschile - ha potuto scegliere gli orari di allenamento liberamente (non solo, quindi, negli orari lasciati liberi dalla squadra maschile). Questa decisione ha provocato molte reazioni e alcuni cittadini hanno sostenuto che la situazione era ingiusta poiché c'erano meno donne e ragazze che giocavano a calcio. Tuttavia, denunciando la diseguale distribuzione delle opportunità per uomini e donne nella pratica sportiva, la nuova politica ha aperto gli occhi: un incremento importante del numero di iscritte alla pratica calcistica ha fatto capire che la questione degli orari degli allenamenti fosse la principale causa della minore partecipazione delle donne al gioco del calcio. Oggi, tutti gli impianti sportivi adottano il medesimo criterio per la distribuzione degli orari degli allenamenti.



**Lev:** è il tunnel che collega il centro cittadino e il quartiere di Haga ed è un esempio di come la pianificazione fisica degli spazi abbia a che vedere con le dinamiche e le rappresentazioni del potere e del genere. Qui gli architetti hanno lavorato perché tutti avessero, nel percorrerlo, la sensazione di avere il diritto di essere lì e di esserci in sicurezza. Elementi progettuali si fondono con elementi artistici e culturali dando vita a uno spazio funzionale di pregio: il grande afflusso di luce, gli angoli arrotondati, l'ampio ingresso, la riproduzione stereo dei discorsi della scrittrice locale Sara Lidman sono tutti elementi che contribuiscono a creare sicurezza in un ambiente generalmente percepito come pericoloso. I passaggi pedonali e ciclabili sono diventati un'attrazione: molte persone lo usano non solo come passaggio ma anche come luogo da visitare.



*Listen!* è il primo monumento #metoo del mondo. Il puma rosso ruggente, fuori dalla gabbia in cui era confinato, è dedicato a coloro che hanno rotto il silenzio sugli abusi sessuali ed è al contempo, un'esortazione ad ascoltare, agire e cambiare. L'opera vuole anche rappresentare l'impegno dell'Amministrazione affinché vengano rappresentate adeguatamente nello spazio pubblico le donne e le loro battaglie. Oggi il Settore Cultura dell'Amministrazione monitora sistematicamente la rappresentazione di genere nella scena culturale cittadina: negli ultimi anni si osserva una tendenza positiva verso una maggiore uguaglianza di genere.



*Kvinnohistoriskt Museum* ["Museo di storia delle donne"]: inaugurato nell'anno di Umeå capitale della Cultura nel 2014, il Museo si pone come obiettivo quello di raccogliere e rappresentare parti di storia, che non hanno avuto visibilità adeguata.

*Il museo vuole essere anche un luogo di incontro per alimentare il dibattito sul femminismo presente, passato e futuro, sviluppando una collaborazione sistematica con Center for Gender Studies dell'Università.*



*Hedlunda förskola* ["Scuola dell'infanzia W. Hedlunda"]: la scuola, ubicata nel centro cittadino, applica la "pedagogia di genere": ogni bambino è trattato sulla base delle proprie condizioni e non sulla base delle nozioni di genere. La scuola si ispira al modello italiano di Reggio Emilia, la filosofia educativa fondata sull'immagine di un bambino con forti potenzialità di sviluppo e soggetto di diritti, che apprende attraverso i linguaggi appartenenti a tutti gli esseri umani e che cresce nella relazione con gli altri.



*Hagaskolan*: è la cucina dove vengono preparati i pasti per la ristorazione pubblica della Città che conta circa 320 dipendenti, in maggioranza donne. Nel 2005 l'Amministrazione avvia un progetto-pilota per accrescere l'occupazione maschile e creare le condizioni per una maggiore qualificazione delle lavoratrici e dei lavoratori: all'inizio del progetto i lavoratori uomini erano appena il 7%, alla fine sono arrivati al 14%.



*Nanna parking* - nel garage Nanna, nel centro di Umeå, l'azienda municipale di parcheggi Upab ha lavorato con l'integrazione di genere per creare un ambiente sicuro e accessibile a tutti: il parcheggio è stato riverniciato, è stata realizzata una nuova illuminazione e sostituite le vecchie porte con porte nuove, facilmente apribili, le pareti in mattoni dei vani scala sono state sostituite da pareti in vetro per una maggiore visibilità: oggi un sondaggio rivela che il parcheggio, sebbene non ancora ultimato, sia percepito come maggiormente sicuro.

### 3.3 I fattori-chiave

#### Endorsement politico

L'impegno politico dell'Amministrazione per la parità di genere è probabilmente l'aspetto più importante dell'esperienza della cittadina svedese. Il *Gender Equality Committee*, che opera in stretto contatto con il Consiglio comunale, è l'organo propulsore dell'impegno dell'Amministrazione e della robusta collaborazione con gli altri attori del territorio.

Gli obiettivi del *Committee* si traducono in orientamenti per la struttura amministrativa, in uno schema operativo che coinvolge dapprima le strutture e le figure apicali e poi, a cascata, quelle di staff conferendo all'azione amministrativa del Comune una forte solidità sui temi della parità di genere.

#### Analisi approfondita delle condizioni di vita e dei fenomeni

L'impegno istituzionale, sia dal punto di vista politico sia da quello amministrativo, si fonda su analisi approfondite - delle condizioni di vita, dei bisogni e delle aspirazioni - basate su dati qualitativi e quantitativi disaggregati per genere. Disporre di dati disaggregati per genere è la condizione principale su cui la Città costruisce azioni, propedeutica alle scelte politiche e, conseguentemente, alla gestione e alla valutazione dei progetti.

#### Approccio per progetti

L'Amministrazione ha scelto di applicare il *gender mainstreaming* innanzi tutto attraverso progetti pilota. Questo approccio ha consentito di mettere in campo iniziative diverse per ambito di azione, scala di intervento, soggetti coinvolti, investimenti economici ed umani. Alcuni progetti sperimentali hanno introdotto nuove modalità di programmazione e gestione degli interventi che sarebbe stato difficile istituire senza aver prima fatto emergere e condividere i potenziali effetti benefici che l'esperienza ha apportato (l'esistenza stessa del *Committee* per l'uguaglianza di genere è, del resto, il frutto di un progetto-pilota che, dimostrando l'importanza di una guida politica sulle questioni di genere, ha suggerito l'opportunità di renderla permanente e strutturata). La sfida di un approccio di questo tipo risiede nella capacità di innescare, dopo la fase sperimentale, un reale cambiamento politico, amministrativo e culturale che scardini e ridisegni le strutture, i ruoli e le funzioni di potere.

#### Collaborazione con l'Università e la società civile, organizzata e non

La totalità dei progetti messi in campo in 30 anni di politiche di genere a Umeå si fonda sul coinvolgimento dell'Università e della società civile. Un coinvolgimento che nel tempo è divenuto collaborazione sistematica: il *Center for Gender Studies* dell'Università supporta l'Amministrazione nelle analisi propedeutiche che costituiscono la base per le decisioni della Commissione e l'azione delle strutture amministrative ed eroga formazione al personale politico e amministrativo.

La società civile, organizzata e non, è per l'Amministrazione una risorsa importante per la programmazione e la realizzazione delle numerose iniziative ma anche un interlocutore delle istanze dal basso. Non sono rari i casi in cui i progetti sostenuti dall'Amministrazione siano partiti dai movimenti associativi del territorio.



## Bibliografia

Dellenbaugh-Losse Mary (2020), *GenderedLandscape Action Planning Network. Baseline Study*.

Umeå Kommun (2017), *Strategi för jämställdhetsarbete i Umeå* ☒ kommun.

Umeå Kommun (2019), *Kön, makt & politik 1989-2019. Trettio år av jämställdhetsarbete i Umeå kommun*.

1. La Svezia stato il primo paese a istituire la Feminist foreign policy.
2. Tale obiettivo è composto da 6 dimensioni: pari divisione del potere; parità economica di genere; educazione alla parità di genere; equa distribuzione di genere dei lavori domestici retribuiti e dell'assistenza; salute di genere; lotta alla violenza contro le donne.
3. Il volume "Kön, makt & politik. Trettio år av jämställdhetsarbete i Umeå kommun" [Genere, potere e politica. Trent'anni del lavoro per la parità di genere] pubblicato dal Comune di Umeå racconta i trenta anni di azione politica per la parità di genere è scaricabile al seguente link: <https://www.Umeå.se/jamstalldhet>.
4. La strategia è scaricabile al seguente link: <https://www.Umeå.se/download/18.2bd9ced91726ea4d7b4500/1592486256846/Strategi%20f%C3%B6r%20j%C3%A4mst%C3%A4lldhetsarbete.pdf>
5. Il sito dell'iniziativa è consultabile al seguente link: <https://genderedlandscape.Umeå.se/in-english/>

4.

**Barcellona**



## 4. Barcellona

La parità di genere nella città di Barcellona (1 636 732 milioni di abitanti) è considerata come principio di giustizia sociale e politica, volto a eliminare le disuguaglianze e a riconoscere le differenze di genere quali fattori positivi di sviluppo e crescita. La Città da anni si impegna in questo ambito: lo testimonia l'ampia produzione di piani, guide, protocolli e raccomandazioni su diversi ambiti. Oltre al *II Plan por la justicia de género 2021-2025*, il *Manual d'urbanisme de la vida quotidiana*, la *Guía de uso no sexista del lenguaje*, la *Guía de comunicación inclusiva*, il *Protocolo de actuación contra las agresiones sexistas*, le *Recomendaciones para un tratamiento informativo equilibrado de las mujeres inmigradas en los medios de comunicación*, i *Cuadernos metodológicos feministas* ne sono solo alcuni esempi.

Il Comune abbraccia le istanze femministe e LGBT, coinvolge la società civile, indaga nuove prospettive sulla cura e il tempo per migliorare la qualità di vita di tutte e tutti, e soprattutto mira a modificare la cultura istituzionale che produce discriminazioni. Due aspetti caratterizzano l'esperienza barcellonese: il dinamismo istituzionale e la mobilitazione del ricco tessuto associativo impegnato sui temi della parità di genere e il femminismo. Per approfondirli, questa analisi si concentrerà innanzi tutto sul sistema di governance locale per la parità di genere. In seguito si focalizzerà su due processi esemplificativi delle modalità con cui l'Amministrazione sostiene e guida la partecipazione e l'interazione: quello che ha censito le realtà associative locali e generato una mappa interattiva consultabile online sul sito dell'Amministrazione e quello che ha portato all'elaborazione del vigente *II Plan por la justicia de género*. Sostenuti e guidati dall'Amministrazione, con il supporto di strutture sia interne sia esterne, questi processi offrono importanti spunti di ispirazione per l'azione istituzionale e per quella delle realtà associative che collaborano con l'Ente.

I processi intrapresi dal Comune di Barcellona hanno prodotto risultati concreti:

- Attraverso il consistente programma di formazione, oltre 5000 amministratori e amministratrici comunali hanno ricevuto una formazione di genere.
- Le analisi di genere dei budget sono incrementate dal 15% nel 2017 al 94,9% nel 2022.
- 283 appalti pubblici includono clausole di genere.

### 4.1 Il sistema di governance di Barcellona per l'uguaglianza di genere

Il Comune di Barcellona attua la strategia di genere seguendo il duplice approccio metodologico della Commissione Europea: i) il **gender mainstreaming** - l'integrazione della prospettiva di genere e intersezionale a tutti i livelli e in ogni settore- e ii) **azioni mirate** per la promozione dell'emancipazione femminile, dei diritti delle donne e LGBT. Questi approcci sono attuati attraverso: l'*Area Derechos Sociales, Justicia Global y Feminismo y LGBTI* - al cui interno opera la *Concejalía de Feminismos y LGTBI* - che si occupa della promozione dei diritti delle donne e LGBT; e la *Dirección de Servicios de Género y Políticas del Tiempo*, incaricata della *policy di gender mainstreaming*. Vi sono, inoltre, alcuni organi consultivi e partecipativi: il *Consejo de las mujeres de Barcelona* e il *Consejos de mujer de los Distritos* e il *Consejo municipal LGBTI*. Il processo coinvolge inoltre una fittissima rete di associazioni, organizzazioni femministe, gruppi e movimenti.

#### Le Direzioni amministrative

La *Dirección de Servicios de Género y Políticas del Tiempo* promuove la *policy di gender mainstreaming* e le politiche, strumenti e ricerche per favorire un'organizzazione della società che migliori la qualità della vita delle persone, promuova l'uguaglianza e la conciliazione tra famiglia e lavoro. In quest'ottica la gestione del tempo è un elemento cruciale con importanti risvolti nel settore dell'economia della cura, l'assistenza ecc. La Direzione svolge anche la segreteria tecnica del *Plan por la justicia de género*.

La *Dirección de servicios de feminismos y LGBTI*, dell'*Area de derechos sociales justicia global, feminism y LGBTI* copre le politiche e le azioni di promozione dei diritti delle donne e femminismo, con l'obiettivo di raggiungere l'uguaglianza tra donne e uomini, combattere le disuguaglianze di genere e la violenza e la discriminazione e difendere i diritti politici, economici e sociali delle donne e gestisce i servizi di assistenza contro la violenza sessista; e le politiche di promozione dei diritti LGBTI garantendo il rispetto e la non discriminazione sulla base della diversità sessuale e di genere in tutte le aree del consiglio, della politica e della società. L'obiettivo è porre fine alla discriminazione contro il sessismo in tutti i settori della vita quotidiana, come lo sport, il lavoro, la scuola, la cultura, le relazioni internazionali e così via.

#### Gli organi consultivi

Il *Consejo de las mujeres de Barcelona* è stato fondato nel 1994 con l'obiettivo di contribuire e arricchire la prospettiva di genere in tutte le politiche dell'Amministrazione. La sua natura è consultiva e partecipativa: le proposte avanzate, pertanto, non sono vincolanti. È composto da donne rappresentanti entità e gruppi femministi della città, quindici donne che non fanno parte di alcuna associazione, le rappresentanze istituzionali e tecniche (ovvero le responsabili dei dipartimenti, degli uffici e dei servizi dedicati alle donne dell'Amministrazione). L'organizzazione e il funzionamento sono definiti dal Regolamento per la partecipazione dei cittadini, dalla Legge sull'ordinamento locale della Catalogna, e dallo Statuto del Comune di Barcellona. Il *Consejo* è organizzato in due commissioni: una plenaria, che rappresenta il massimo organo rappresentativo; e una permanente con funzioni operative tra cui la proposta di creazione di gruppi di lavoro.

Attualmente i gruppi di lavoro sono quattro. Ai primi due possono partecipare anche organismi che non fanno parte del *Consejo*, nonché singole cittadine interessate alle tematiche. I gruppi sono:

- Il **gruppo di lavoro contro la violenza sessista** ha lo scopo di promuovere l'implementazione della misura del governo per la lotta alla violenza sessista del 2019, offrendo informazioni sugli strumenti messi a disposizione dall'Amministrazione sia nei confronti dell'organizzazione interna, sia rispetto alle politiche da mettere in campo.
- Il **gruppo di lavoro sul gender mainstreaming** ha lo scopo di promuovere la co-progettazione di politiche tra l'Amministrazione e gli organismi femministi e femminili della città.
- Il **gruppo di lavoro sulla territorializzazione** ha lo scopo di facilitare i rapporti tra il Consejo e i Consigli distrettuali femminili perché questi ultimi diventino spazi attivi e proattivi.
- Il **gruppo di lavoro Consejo del las mujeres – Consejo municipal LGBTI** mira a condividere le diverse strategie di entrambi i Consigli ed è composto da rappresentanti delle due strutture.

Presso i diversi Distretti (*Districtos*) che compongono la città, inoltre, vi sono *Consejos de mujeres*, organismi di lavoro indipendenti, di natura partecipativa e consultiva. Due rappresentanti di ogni Consiglio sono presenti Consiglio municipale delle donne di Barcellona.

Il **Consejo municipal LGBTI**, istituito nel 2004, ha l'obiettivo di promuovere la parità dei diritti, la libertà e il riconoscimento sociale delle persone LGBTI. È stata la prima volta che un governo municipale spagnolo si è dotato di un consiglio di partecipazione per l'area della diversità sessuale e di genere. È composto dai rappresentanti di ciascuna delle associazioni LGTBI presenti nella città (attualmente circa 35), i rappresentanti dei partiti politici e dei sindacati (circa 12) e il personale comunale dei Dipartimenti maggiormente coinvolti nelle politiche di genere.

Gli obiettivi del *Consejo municipal LGBTI* sono: studiare, redigere relazioni e formulare proposte su argomenti che ritiene di interesse per le associazioni e il Comune al fine di facilitare i cambiamenti utili a una città più equa; favorire e rafforzare il coordinamento tra le istituzioni coinvolte, nonché promuovere il coordinamento e la collaborazione tra enti, associazioni di cittadini, settori professionali e rappresentanti comunali; conoscere e discutere le azioni comunali che aiutano a promuovere i contributi di lesbiche, gay, uomini e donne transessuali in tutte le sfere (sociale, culturale, politica, ecc.) e occuparsi delle situazioni di disuguaglianza più gravi; essere l'organo consultivo nei processi di redazione delle ordinanze che riguardano soggetti LGBTI. L'organizzazione e il funzionamento *Consejo* sono definiti dal Regolamento per la partecipazione dei cittadini, dalla Legge sull'ordinamento locale della Catalogna, e dallo Statuto del Comune di Barcellona. Gli organi sono: la Presidenza e la Vice-Presidenza, due Commissioni (una plenaria e una permanente), i gruppi di lavoro e una segreteria. Il *Consejo* è in parte responsabile dell'attuazione del Piano comunale per la diversità sessuale e di genere (*Plan municipal por la diversidad sexual y de género*).

Il sistema di governance si arricchisce di un ampio tessuto associativo che rappresenta una delle risorse più significative della società barcellonese a cui gli organi istituzionali guardano, soprattutto negli ultimi anni con particolare attenzione: lo dimostrano gli strumenti partecipativi messi in campo dall'Amministrazione per un'efficace co-progettazione delle azioni.

## 4.2 Focus: processi interattivi e partecipativi

### Conoscere e coinvolgere il tessuto associativo locale: la mappa delle associazioni femministe

Negli ultimi anni il movimento femminista ha vissuto a Barcellona grande effervescenza e dinamismo: accanto al tessuto associativo tradizionale, emergono nuove identità e si amplia notevolmente la gamma di interazioni e dinamiche tra i diversi soggetti. In questo scenario, l'Amministrazione al fine di pianificare politiche per la parità di genere efficaci, in un'ottica partecipativa e integrata ha scelto di identificare e analizzare gli attori e i processi in campo. In questo contesto nel 2018, l'Amministrazione - nell'ambito del *I Plan por la Justicia de Genero 2016-2020* - ha commissionato, tramite gara pubblica, **una ricerca volta a identificare, conoscere e rendere visibili le entità e i gruppi femministi e femminili nella città di Barcellona.**

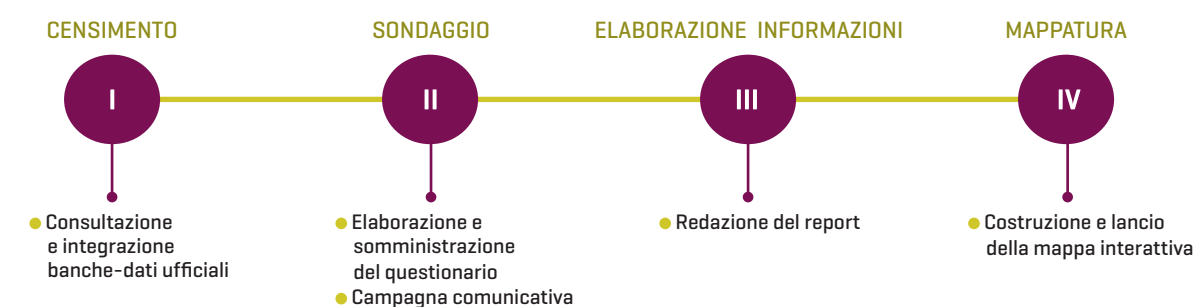
La ricerca ha prodotto due outputs:

- Un *report* sulle caratteristiche delle entità e dei gruppi femministi a Barcellona e sulle loro modalità di partecipazione e interazione: uno strumento che rende più facile per il Comune di Barcellona co-progettare azioni volte a promuovere nuove alleanze tra enti e migliorare la loro partecipazione alle politiche pubbliche municipali.
- Uno *strumento tecnologico*, ovvero una mappa web delle organizzazioni femministe e femminili della città: uno strumento moltiplicatore che renda visibile il lavoro femminista che si sta svolgendo in tutta la città e che metta a disposizione di qualsiasi utente di Internet le informazioni sulla rete esistente.

Il report è strutturato in quattro parti: la prima presenta le caratteristiche degli enti che hanno partecipato allo studio e fornisce informazioni sulla loro origine, ubicazione, stato giuridico, ecc.; la seconda descrive e analizza i legami stabiliti dagli enti e dai gruppi; la terza quantifica e studia le forme partecipative, gli ostacoli, gli spazi di partecipazione; infine la quarta presenta le conclusioni dello studio e alcune proposte per lavori futuri.

### La metodologia

Il lavoro di ricerca è stato suddiviso in quattro fasi: censimento delle associazioni; somministrazione di un questionario; elaborazione delle informazioni; costruzione della mappa interattiva.



### Censimento delle associazioni e dei gruppi

Al fine di censire le organizzazioni che lavorano per l'uguaglianza di genere a Barcellona sono inizialmente utilizzate sei banche-dati istituzionali. Da queste sei banche dati ne è costruita una sola, affinata secondo i seguenti criteri: ambito territoriale (organizzazioni della città di Barcellona); quadro giuridico (organizzazioni private, indipendentemente dal fatto che abbiano o meno uno status giuridico); campo di lavoro (organizzazioni che lavorano per l'uguaglianza di genere, le donne e il movimento femminista e le organizzazioni LGBT). Escludendo le istituzioni pubbliche (amministrazioni o strutture pubbliche, dipartimenti universitari e organizzazioni di gestione dei servizi), la banca-dati unica censisce 578 entità.

### Sondaggio

Alle entità censite è somministrato un questionario online, composto da 53 domande (alcune obbligatorie e altre facoltative, con un tempo di compilazione stimato di 20 minuti). Dopo una parte illustrativa degli obiettivi e relativa all'anagrafica, il questionario chiede informazioni rispetto a:

- Caratteristiche dell'organizzazione: forma giuridica; anno di fondazione; numero di persone; missione; pubblico di destinazione; ambiti tematici; tipologia di azioni, servizi, attività o progetti; ambito territoriale delle azioni.
- Collaborazione con altri enti e gruppi: numero e caratteristiche di enti con cui si collabora; tipologia di collaborazione; disponibilità ad accrescere la collaborazione.
- Spazi di partecipazione: partecipazione a spazi istituzionali e non istituzionali, in presenza o digitali; ambito territoriale; tipologia di partecipazione; soddisfazione per le modalità di partecipazione e proposte di miglioramento; ostacoli; conoscenza e utilizzo della piattaforma digitale Decidim Barcelona.
- Partecipazione all'elaborazione delle politiche pubbliche: percezione della partecipazione alla creazione o all'implementazione delle politiche pubbliche della città; ambiti del *Plan por la Justicia de Genero* e del *Plan por la diversidad* sui cui o sui quali si ha interesse a partecipare.

L'invito a rispondere al sondaggio è stato trasmesso via e-mail e, successivamente, tramite contatti telefonici. Un piano di comunicazione sui social media ha contribuito a sensibilizzare gli organismi a partecipare: nella fase iniziale, sono state pubblicate quotidianamente informazioni sul progetto tramite Facebook e Twitter; successivamente, i post sono stati più distanziati e si sono concentrati su alcuni contenuti specifici (in questa fase sono stati strategici i post del *Consejo de las mujeres* per l'amplificazione comunicativa). Complessivamente hanno risposto al questionario 216 entità.

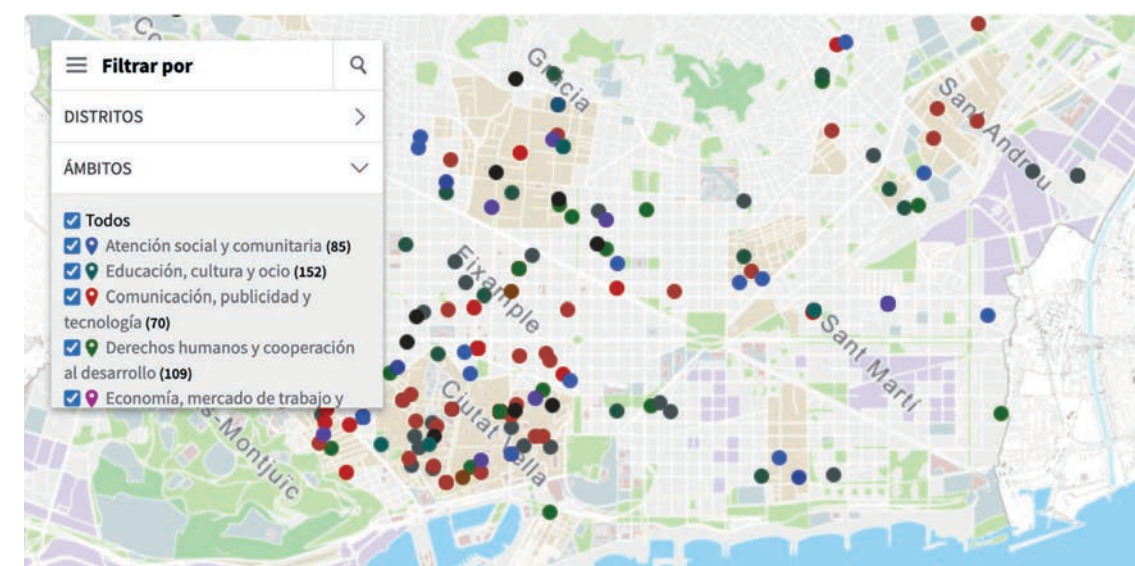
### Elaborazione delle informazioni

I dati sono stati analizzati, interpretati e cartografati. Nel report sono rappresentate le diverse tipologie e caratteristiche delle associazioni, le loro modalità di interazione, gli ambiti di azione e le tematiche sui quali sono impegnate o possono essere coinvolte in futuro per la progettazione di azioni e politiche pubbliche.

### Costruzione della mappa interattiva

Parallelamente al report, è stata realizzata una mappa web interattiva che comprende tutti i soggetti che hanno partecipato al sondaggio: la mappa è consultabile sul sito web del Comune di Barcellona e contiene tre criteri di ricerca: ambito territoriale, ambito tematico d'azione; tipologia di attività svolta. Per ciascuna entità, inoltre, sono indicate le informazioni di contatto, la descrizione della missione e quella del bacino di utenza.

### La mappa interattiva delle associazioni



### Coinvolgimento e co-progettazione nel II Plan por la justicia de género (2021)

La Città di Barcellona da tempo è impegnata nella redazione di Piani per la parità di genere: ne sono un esempio il *I Plan por la Justicia de Genero* e il *Plan municipal por la diversidad sexual y de género*, entrambi del 2016, e il *Plan estratégico contra el sexismo en la ciudad 2017-2020* del 2017.

Il *II Plan*, adottato nel 2021, rappresenta il principale strumento di cui si dota l'Amministrazione per tutelare le diversità sessuali, di genere, culturali, religiose, funzionali o di origine. Giuridicamente risponde al *Reglamento para la equidad de género en el Ayuntamiento de Barcelona* che stabilisce l'obbligo di adottare un piano sulle politiche di genere, stabilendo i contenuti di massima e il processo di sviluppo, attuazione, monitoraggio e valutazione. Il *II Plan* incorpora le lezioni apprese durante l'attuazione di quello precedente, così come i più recenti cambiamenti sociali aggravati dall'emergenza sanitaria causata dal Covid-19 che ha portato a una grave crisi sociale ed economica. Il *II Piano* per la giustizia di genere promuove politiche che contribuiscano a rendere Barcellona più femminista, più equa e più diversificata.

Guidano il Piano 6 principi che sono alla base delle azioni di governo per la parità di genere dell'attuale Amministrazione: gender mainstreaming, intersezionalità, partecipazione e co-progettazione, good governance, budget adeguati e co-responsabilità e prossimità.



## I principi-guida del II Plan para la justicia de género 2021-2025 del Comune di Barcellona

<b>Gender mainstreaming</b>	Integrare la prospettiva di genere in tutte le politiche comunali, nei territori e nei distretti, in tutte le fasi del ciclo delle politiche pubbliche e nelle pratiche, nella cultura e negli strumenti di gestione pubblica dell'Ente: in questo modo è possibile promuovere e realizzare una città equa ed equa senza disuguaglianze di genere.
<b>Intersezionalità</b>	Considerare l'interrelazione della disuguaglianza di genere con le ulteriori forme di disuguaglianza (classe sociale, età, nazionalità, convinzioni religiose, status, etnia, diversità funzionali, identità di genere, orientamento sessuale, ecc.): l'intersezionalità permette di comprendere come l'interazione di molteplici strutture sociali produca disuguaglianze simultanee e co-costitutive.
<b>Partecipazione e co-progettazione</b>	Predisporre spazi, tempi e processi che rendano possibile la partecipazione - intesa come un diritto fondamentale, da garantire e promuovere in quanto essenziale per la democrazia - e la co-progettazione, è intesa come una forma di lavoro congiunto, collaborativo, e condiviso tra il Comune, la rete associativa, i movimenti e i privati cittadini, per l'identificazione dei problemi, la progettazione, l'implementazione, il monitoraggio e la valutazione delle politiche locali.
<b>Good governance</b>	Incorporare la prospettiva di genere in tutte le politiche locali, nei territori e nei distretti, e in tutte le fasi del ciclo delle politiche pubbliche, nelle pratiche, nella cultura e negli strumenti di gestione pubblica dell'Ente.
<b>Budget adeguati</b>	Garantire un impegno e una dotazione di bilancio che assicurino il finanziamento di quanto proposto: ciò significa prevedere adeguati finanziamenti e risorse umane idonee al raggiungimento degli obiettivi e delle azioni previste.
<b>Co-responsabilità e prossimità</b>	Sensibilizzare aree, settori e distretti dell'Amministrazione sulla parità di genere quale obiettivo condiviso e imprescindibile dell'azione di governo e coinvolgere attori e portatori di interesse sui medesimi principi.

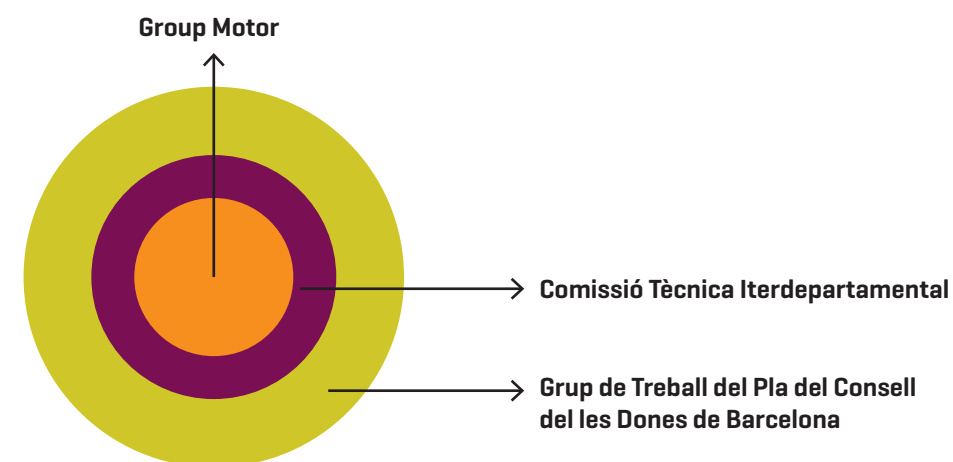
A partire da tali principi-guida, il Piano si sviluppa su una pluralità dimensioni tra loro interrelate e integrate: sociale, economico, culturale e politico ed è articolato in quattro assi strategici, il primo specificamente indirizzato alla macchina amministrativa, gli altri tre inerenti diversi ambiti di policy.

- L'asse I "**Cambiamento istituzionale**", mira a consolidare il cambiamento organizzativo messo in moto nel precedente Piano per garantire il mainstreaming di genere nel funzionamento, nelle pratiche, negli strumenti di gestione pubblica e nella cultura politica. È un asse di lavoro interno all'Istituzione, volto a promuovere il buon governo in termini di uguaglianza di genere.
- L'asse II "**Economia per la vita e organizzazione del tempo**" mira a realizzare un modello economico più equo e più sostenibile dal punto di vista sociale e ambientale. È un asse di lavoro che promuove un'economia al servizio delle persone, che garantisca una vita dignitosa e la soddisfazione dei bisogni di tutti, basata sul riconoscimento che tutti i posti di lavoro sono necessari per la sussistenza, la riproduzione e il benessere della popolazione e sull'impegno a combattere lo sfruttamento e la violazione dei diritti.
- L'asse III "**Città dei diritti**" rivendica la città come spazio di difesa e garanzia dei diritti umani. È un asse di lavoro che si occupa di politiche che incidono sugli aspetti economici, sociali e culturali in cui si producono le disuguaglianze di genere, fissando obiettivi e promuovendo azioni di redistribuzione, rappresentanza e riconoscimento delle donne nel quadro della città.
- L'asse IV "**Quartieri coesi e sostenibili**" parte dalla constatazione delle disuguaglianze di genere che condizionano l'accesso, gli usi, le attività e la mobilità delle persone e si focalizza sulla promozione, in una prospettiva femminista e intersezionale, di quartieri e spazi urbani giusti, egualitari, sicuri e sostenibili.

## Strumenti e procedure per il coinvolgimento e la partecipazione

La struttura di governance del Piano - che favorisce la corresponsabilità e la coproduzione di tutti gli attori coinvolti - è rappresentata da 3 cerchi concentrici:

## La struttura di governance del II Plan para la justicia de género 2021-2025 del Comune di Barcellona

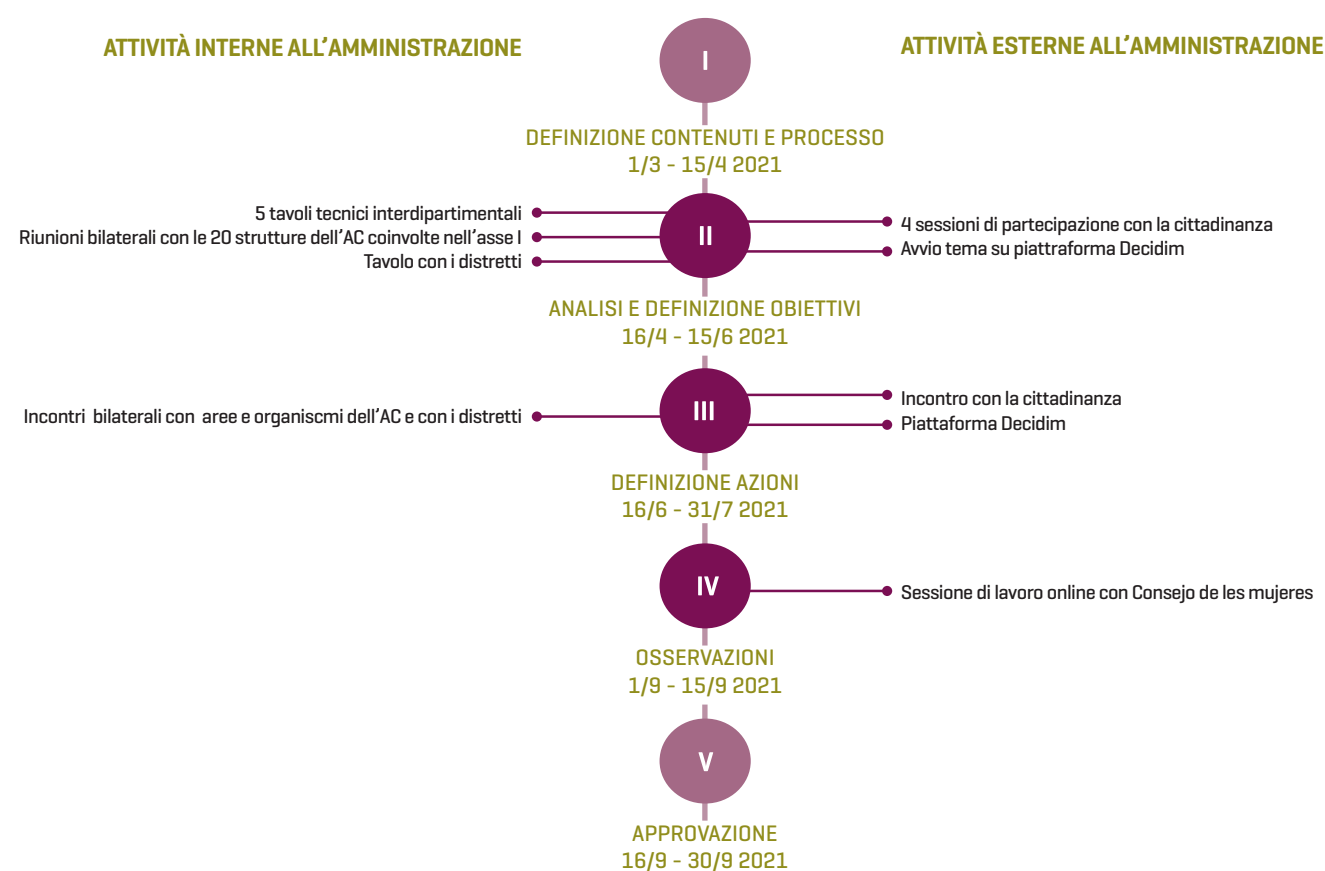


- Il fulcro è lo **Steering group** che, secondo il regolamento interno del Comune, è l'organo responsabile delle politiche di genere, incaricato di promuovere, monitorare e sviluppare il Piano. Il gruppo riunisce due volte l'anno ed è guidato dall'Area *Derechos Sociales, Justicia Global y Feminismos y LGBTI*, coadiuvata dalla *Dirección de Servicios de Feminismo y LGBTI* e dalla *Dirección de Género y Políticas del Tiempo* che svolge anche i compiti di segreteria tecnica.
- La **Commissione tecnica interdipartimentale** è un organo divenuto strutturale a seguito dell'esperienza condotta in occasione del precedente Piano. È composta dalle strutture e dal personale amministrativo coinvolto nell'attuazione del Piano. La Commissione partecipa ed è informata sui risultati del monitoraggio del Piano ed è incaricata di rafforzarne la corresponsabilità e l'intersezionalità. Si riunisce in sessione plenaria una volta all'anno e periodicamente in diversi working group tematici.
- Il **working group del Consejo de las mujeres de Barcelona** cura la partecipazione delle cittadine e dei cittadini (in conformità con quanto prescritto dal Regolamento per la Parità di Genere) al fine di incoraggiarne il coinvolgimento nella progettazione, preparazione, sviluppo e valutazione del Piano. Il gruppo di lavoro diventa, in questo modo, lo strumento per la trasparenza e la responsabilità delle politiche locali di genere, configurandosi come uno spazio di consultazione permanente che, oltre a svolgere il necessario monitoraggio dell'attuazione del Piano, funziona come organo che indica le priorità del Piano. Il gruppo di lavoro si riunisce annualmente.
- Il Piano, inoltre, si avvale di una **segreteria tecnica** svolta dalla *Dirección de Género y Políticas del Tiempo* che: coordina le attività del processo di pianificazione, supporta i Distretti per l'elaborazione dei rispettivi piani distrettuali, convoca le riunioni dello steering group e della Commissione tecnica interdipartimentale, gestisce le riunioni bilaterali con gli organi preposti all'attuazione del Piano, elabora i report per il monitoraggio e la valutazione.

A partire da questa struttura, il Piano ha sviluppato un ricco sistema di interazioni interne ed esterne all'Ente, arrivando a coinvolgere circa 280 persone, 64 uffici comunali, organizzazioni e gruppi femminili e femministi e la cittadinanza. Il processo di elaborazione del piano è durato circa 5 mesi ed è stato strutturato in cinque fasi: la prima per la definizione del processo e dei contenuti; la seconda per l'analisi e la definizione degli obiettivi; la terza per la definizione delle azioni; la quarta per le osservazioni; la quinta per l'approvazione.

La maggior parte delle interazioni è avvenuta nelle fasi centrali del processo che è andato configurandosi come un percorso fortemente partecipato e condiviso ma al tempo stesso agile in cui si sono affiancati la struttura responsabile del Piano (la *Dirección de Género y Políticas del Tiempo*), altri uffici dell'Amministrazione, i portatori di interesse e la cittadinanza.

### Il processo di elaborazione del II Plan para la justicia de género 2021-2025 del Comune di Barcellona



Le interazioni con le strutture interne all'Amministrazione hanno avuto luogo nelle fasi II e III, quelle con la cittadinanza e i portatori di interesse anche nella fase IV.

### Fase di analisi e definizione degli obiettivi

Le interazioni con le strutture interne all'Amministrazione sono avvenute in 4 modalità:

- **Desk analysis** e analisi intersezionali, qualitative e quantitative, propedeutiche alla definizione degli obiettivi per ciascuno degli assi del Piano, condotte **con le aree, le direzioni e i distretti**.
- **5 tavoli tecnici** interdipartimentali per la definizione degli obiettivi degli Assi II - III - IV
  - **Tavolo "Economia per la vita e l'organizzazione del tempo"**. Partecipanti: Assessorati, Direzioni e Dipartimenti competenti, Agenzie e Imprese municipalizzate [Espacio Barcelona Cuida, Barcelona Activa, Fomento de Ciudad].
  - **Tavolo "Città dei diritti: Sport, Co-formazione e scienza, Cultura e memoria collettiva, Ciclo di Vita"**. Partecipanti: Assessorati, Direzioni e Dipartimenti competenti, Enti [Instituto Municipal de Educacion de Barcelona, Instituto Municipal de Educación de Barcelona, Instituto Municipal de Cultura de Barcelona, Instituto Barcelona Deportes, Instituto de Infancia y Adolescencia de Barcelona, Instituto Municipal de Personas con Discapacidad].
  - **Tavolo "Città dei diritti: Salute e diritti sessuali e riproduttivi, Azione sociale, Cittadinanza, migrazione e interculturalità, Housing"**. Partecipanti: Assessorati, Direzioni e Dipartimenti competenti, Enti [Instituto Municipal de la Vivienda y Rehabilitación de Barcelona, Instituto Municipal de Personas con Discapacidad] e Agenzie municipalizzate [Agencia de Salud Pública de Barcelona].
  - **Tavolo "Città dei diritti: Partecipazione politica e sociale, Vite libere dalla violenza, Giustizia globale e cooperazione internazionale e Mascolinità"**. Partecipanti: Assessorati, Direzioni e Dipartimenti competenti, Servizi municipali [Oficina para la No Discriminación], Enti [Instituto Municipal de Personas con Discapacidad].
  - **Tavolo "Quartieri coesi e sostenibili"**. Partecipanti: Assessorati, Direzioni e Dipartimenti competenti, Enti [Unidad de Deontología y Asuntos Internos, Guardia Urbana de Barcelona, Unidad Normativa y Prestacional, Servicio de Prevención, Extinción de Incendios y Salvamento, Instituto Municipal de Personas con Discapacidad], Agenzie [Fomento de Ciudad], Società di servizi [Barcelona de Infraestructuras Municipales].

- **Riunioni bilaterali** con le 20 strutture interne per la definizione degli obiettivi dell'Asse I "Cambiamento istituzionale".
- **Tavolo con i Distretti** per la definizione degli obiettivi a livello territoriale. Partecipanti: Assessorati competenti e 8 Distretti.

Le interazioni con la cittadinanza e gli stakeholder è avvenuta in 2 modalità:

- **4 sessioni on-line** per la definizione degli obiettivi degli Assi II-III-IV a cui hanno partecipato complessivamente circa 240 persone
  - All'incontro "Non lasciamo indietro nessuno: le politiche economiche femministe di fronte al COVID-19" hanno partecipato 63 persone.
  - All'incontro "Voce e presenza nelle politiche comunali: come si realizza il gender mainstreaming?" hanno partecipato 59 persone.
  - All'incontro "Per una città che garantisce diritti: cultura, memoria, educazione e scienza" hanno partecipato 44 persone.
  - All'incontro "Urbanistica e abitare: spazi urbani che mettono al centro la vita e sono più equi, più egualitari, più sicuri e più sostenibili" hanno partecipato 67 persone.
- Avvio della consultazione online sulla **piattaforma decidim** per la raccolta di proposte per gli obiettivi degli Assi II-III-IV.

## Decidim (<https://www.decidim.barcelona>)

*decidim.barcelona* (in italiano “decidiamo.barcellona”) è un software di partecipazione online, nato nel 2016 a Barcellona per gestire attività di coinvolgimento della cittadinanza, sviluppato interamente in maniera partecipata, attorno a una comunità [MetaDecidim] della quale fanno parte cittadini, associazioni, piccole e medie imprese, e qualsiasi altro tipo di organizzazione interessate.

Il ventaglio di possibilità partecipative su Decidim è ampio e vario. Dai processi partecipativi [compresi i bilanci partecipativi e i testi partecipati come le proposte di legge], a consultazioni pubbliche e referendum attraverso l'accesso a un sistema di voto elettronico esterno, a iniziative cittadine come l'iniziativa legislativa popolare [consentendo ai cittadini di presentare proposte e di raccogliere firme a sostegno], fino ad Assemblee e Consigli municipali o settoriali [definizione delle caratteristiche degli organi e della loro composizione attraverso i profili di partecipanti, convocazioni, calendario di riunioni geolocalizzate].

Dunque, i cittadini possono partecipare e interagire in questi spazi utilizzando le funzionalità della piattaforma: fare proposte e dare un parere (voto), commentare e deliberare, monitorare le interazioni, le azioni e i risultati, partecipare a sondaggi, sessioni e dibattiti aperti con funzionari eletti, esaminare la documentazione prodotta. Una caratteristica importante di Decidim è che permette di gestire tutti i processi partecipativi del comune in una unica piattaforma, in una modalità omogenea che rende più facile la partecipazione.

Nel giro di pochi anni, Decidim è stato adottato da molte altre città in Europa e nel mondo

## 4.3 I fattori-chiave

### Organi consultivi

Gli organi consultivi come il *Consejo del las mujeres de Barcelona* e il Consejo de mujeres de los Distritos sono strutture-chiave del *gender mainstreaming* barcellonese che da un lato garantiscono la rappresentanza delle associazioni e dei territori negli spazi istituzionali di *policy making* e dall'altro svolgono una funzione di advisory strategica nei confronti degli organi politici ed esecutivi dell'Amministrazione. Il loro ruolo è pro-attivo potendo avanzare proposte al Consiglio comunale.

### Tessuto associativo

Il ricco e dinamico tessuto associativo per la parità di genere e il femminismo è uno dei maggiori punti di forza della Città. Il lavoro svolto dalle diverse entità – consulenza sociale, abitativa e legale, assistenza sanitaria, formazione, mediazione culturale, orientamento e inserimento lavorativo, azioni di sensibilizzazione e divulgazione, ricerca, advocacy politica – è un patrimonio inestimabile per la città e i suoi organi di governo.

### Coinvolgimento sistematico e strutturato da parte dell'Amministrazione

L'Amministrazione riconosce e valorizza il ruolo e la funzione sia degli organi consultivi sia del tessuto associativo coinvolgendoli in maniera strutturata e sistematica in tutte le fasi del ciclo di vita delle politiche e delle azioni che mette in campo.

### Regolamenti, manuali, guide e raccomandazioni

L'Amministrazione promuove la diffusione della cultura *gender sensitive* mediante l'elaborazione e la diffusione di una serie corposa di materiali – regolamenti, manuali e guide [tra cui cinque quaderni metodologici femministi e una Guida sull'uso non sessista del linguaggio] – che rappresentano anche un valido supporto per tutti gli attori che collaborano al disegno, l'implementazione e la valutazione di azioni e politiche per la parità di genere.

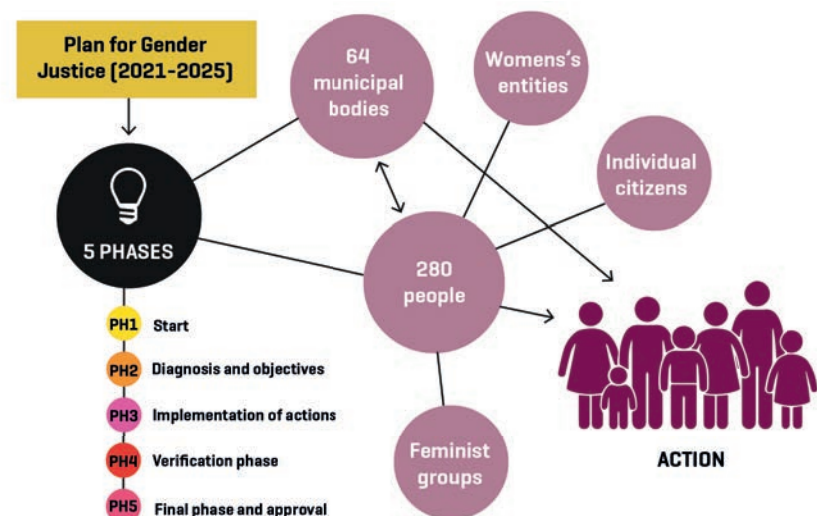
### Fase di definizione delle azioni

L'interazione con le strutture interne è avvenuta tramite **riunioni bilaterali** con le Aree, i Dipartimenti e i Distretti per la definizione e la prioritizzazione delle azioni da implementare; quella con la cittadinanza e gli stakeholder, mediante un **workshop** “Priorità e proposte: continuiamo a muoverci verso una città femminista” a cui hanno partecipato 47 persone e attraverso la **piattaforma decidim** per contributi e proposte [complessivamente sono pervenute 14 proposte].

### Fase delle osservazioni

Il coinvolgimento della cittadinanza e degli stakeholder è avvenuto per il tramite del *Consejo de las Mujeres de Barcelona* con cui è stata realizzata una **sessione online di lavoro**.

### Il coinvolgimento nel II Plan para la justicia de género 2021-2025 del Comune di Barcellona



## Bibliografia

Ajuntament de Barcelona [2017], Anàlisi de la participació de dones, moviment feminista i grups o entitats organitzades per la igualtat de gènere a la ciutat de Barcelona, Barcelona.  
Ajuntament de Barcelona [2017], Plan estratégico contra el sexismo en la ciudad 2017-2022, Barcelona.  
Ajuntament de Barcelona [2017], Mesura de govern Urbanisme amb perspectiva de gènere. L'urbanisme de la vida quotidiana, Barcelona.  
Ajuntament de Barcelona [2019], III Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes 2020-2023 de l'ajuntament de Barcelona, Barcelona.  
Ajuntament de Barcelona [2019], Regulation for gender equality at Barcelona City Council, Barcelona.  
Ajuntament de Barcelona [2021], II Plan for Gender Justice 2021- 2025, Barcelona.  
Ajuntament de Barcelona [2021], Informe d'impacte de gènere del pressupost, Barcelona.  
Ajuntament de Barcelona, Guía de uso no sexista del lenguaje: 10 puntos para visibilizar a las mujeres en el lenguaje.  
Ajuntament de Barcelona, Para construir un mundo más igualitario: guía de comunicación inclusiva.

1. I materiali sono disponibili nella sezione "Risorse" della pagina dedicata del Comune di Barcellona: <https://ajuntament.barcelona.cat/dones/es>

2. I *districtos* sono la divisione amministrativa della Città, amministrati da consiglieri nominati direttamente dal Consiglio Comunale cittadino, hanno poteri sulla realizzazione delle infrastrutture e sull'urbanistica.

3. La ricerca è svolta dalla cooperativa *Almena*, vincitrice della gara. Il sito dell'associazione è consultabile al seguente link: <https://almenafeminista.org/es/quienes-somos/>

4. Il report del progetto è scaricabile al seguente link: <https://almenafeminista.org/wp-content/uploads/2014/12/MapaInformeDefinitiu.pdf>

5. La mappa delle associazioni femministe è consultabile al link: <https://ajuntament.barcelona.cat/dones/es/igualdad-de-genero/mapa-de-entidades-feministas>

6. Le banche-dati utilizzate sono fornite da: *Centre per a la Igualtat i Recursos per a les Dones [CIRD]*, *Institut Català de les Dones*, *Consell de Dones de la ciutat*, *Informació de tècniques de transversalitat de gènere de districte*, *Taula d'Entitats del Tercer Sector*, *Cens d'entitats del Centre de Recursos per a les Associacions Juvenils de Barcelona [CRAJ]*.

7. L'ampio raggio d'azione fa sì che il Piano si configuri come un "ombrello programmatico" per piani, strategie, e misure che ne attuano gli obiettivi ma sono di natura più specifica: almeno 7 sono i documenti programmatici - tra piani settoriali, misure di governo e strategie- che discendono dal Piano, tra cui le misure per l'urbanistica di genere. Discendono dal Plan por la Justicia de Genero: *l'Estrategia contra la feminización de la pobreza y la precariedad [2016-2024]*, *il Plan estratégico contra el sexismo en la ciudad 2017-2022*, *la Medida de gobierno "BcnFemTech por la equidad de género en el sector TIC [2021-2023]"*, *la Medida de gobierno "Economía feminista: para la mejora de las condiciones económicas, sociales y laborales de los empleos más feminizados y precarizados"*, *il II Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Barcelona 2020-2023*; *la Medida de gobierno "Sumando alianzas: Barcelona, ciudad libre de violencias machistas"*; *la Medida de gobierno "Urbanismo con perspectiva de género. El urbanismo de la vida cotidiana"*. Per un'ampia trattazione dell'urbanistica di genere, si veda la pagina ad essa dedicata: <https://ajuntament.barcelona.cat/ecologiaurbana/es/que-hacemos-y-porque/urbanismo-para-los-barrios/urbanismo-con-perspectiva-de-genero>

## 5.

## Vienna



## 5. Vienna

Avviata sin dagli anni Novanta, l'esperienza di Vienna (1.897 milioni di abitanti) per la promozione dell'inclusività di genere è una delle più significative e longeve. È stata riconosciuta nel 2008 UN-Habitat tra le migliori pratiche sociali per il miglioramento degli ambienti di vita. Il *gender mainstreaming* è riconosciuto quale principio-guida per la Federazione austriaca, i Länder e i Comuni dalla Legge Federale che stabilisce che "La Federazione, i Länder e i Comuni riconoscono le pari opportunità tra uomo e donna. Sono ammissibili tutte quelle disposizioni che di fatto promuovono le pari opportunità tra gli uomini e le donne eliminando le diseguaglianze tuttora esistenti" (art. 7, comma 2).

La costituzione, nel 1992, dell'Ufficio delle donne ha dato l'avvio a un intenso processo di innovazioni organizzative che hanno interessato diversi settori della struttura amministrativa: dalla gestione delle risorse umane alla pianificazione, le politiche per il mercato del lavoro, la sanità, la formazione. A seguito di diversi interventi pilota, sul finire degli anni Novanta, è maturata la consapevolezza che le politiche di genere sono efficaci solo e nella misura in cui non rimangono circoscritte a uno o pochi ambiti di intervento o strutture organizzative. L'intera Amministrazione deve farsene carico. L'impegno si concretizza nel rendere quanto più intersettoriale possibile le questioni di genere: le politiche di inclusione delle donne evolvono verso un approccio di *gender mainstreaming*.

A partire dalla metà degli anni Duemila, l'azione di governo su tre principali filoni (Bauer, 2009):

- La sensibilizzazione e lo sviluppo di competenze.
- La creazione di un sistema di rendicontazione.
- La realizzazione di interventi che rendano visibili i cambiamenti in corso.

Per quanto attiene al primo filone, nel 2006, prende il via la **campagna di comunicazione** "Take the different perspective! Vienna is gender mainstreaming" che sensibilizza l'opinione pubblica attraverso un'iconografia con ruoli di genere non convenzionali: ad esempio, i fasci nei bagni pubblici vengono, ad esempio, indicati anche da cartelli che mostrano un uomo che cambia un bambino; sui mezzi pubblici, le icone che chiedono ai passeggeri di dare il proprio posto alle persone con bambini piccoli raffigurano sia donne che uomini. Come riportato dalla responsabile dell'Ufficio Esecutivo per il Gender Mainstreaming, Ursula Bauer, la campagna di sensibilizzazione solleva un forte dibattito – interno ed esterno dell'Amministrazione – non privo di polemiche: viene lamentato l'utilizzo di denaro per "stupidi cartelli" e suggerito l'investimento di risorse per la risoluzione di problemi più importanti; denunciato il fatto che il cambiamento nei cartelli che indicano le uscite di sicurezza metterebbe a rischio la popolazione di sesso maschile che, in caso di emergenza, potrebbe pensare che il cartello indichi un'uscita dedicata unicamente alla popolazione femminile; criticata la rappresentazione delle donne mediante segni convenzionali (capelli lunghi, gonne...) che rafforzerebbero gli stereotipi di genere. L'Amministrazione affronta queste resistenze ribadendo che richiamare l'attenzione sulle differenze esistenti e rendere visibile la discriminazione di genere è il primo passo necessario per cambiare atteggiamenti e percezioni.

L'Amministrazione, inoltre, fornisce **momenti formativi sulle tematiche di genere** per i propri dipendenti al fine di svilupparne le competenze e diffondere consapevolezza. Agli eventi di informazione e formazione partecipano, tutt'oggi, circa trecento persone ogni anno] e l'Amministrazione mette a disposizione strumenti operativi come la guida per l'utilizzo di un linguaggio *gender-sensitive*.

Sul secondo filone, nel 2005, prende avvio il **gender budgeting**, con l'obiettivo di introdurre un cambiamento strutturale nella pratica concreta dell'attività dell'Amministrazione. Quattro anni più tardi, il budget di genere viene reso obbligatorio dalla costituzione austriaca per tutte le amministrazioni federali, provinciali e comunali.

Il budget di genere analizza e valuta in ottica di genere le scelte politiche e gli impegni economico-finanziari dell'Amministrazione: nella predisposizione dei bilanci preventivi e consuntivi, tutti i centri di costo sono chiamati a analizzare e rendicontare le azioni messe in campo dal punto di vista di genere: chi beneficia delle risorse finanziarie? Come utilizzano i servizi le donne e gli uomini? Le modalità con cui sono distribuite le risorse contribuiscono alla riduzione o all'aumento delle differenze esistenti tra donne e uomini? Ciascun Dipartimento comunica i dati relativi al proprio impegno di spesa alla struttura competente (cfr. la struttura di governance illustrata nel paragrafo successivo).

In una recente intervista Michaela Schatz, responsabile della *Gender Budgeting Unit*, mette in luce alcune difficoltà che l'Amministrazione ha dovuto affrontare nell'implementazione del bilancio di genere: da un lato, la resistenza da parte del personale interno che deve farsi carico di ulteriore lavoro rispetto all'attività tradizionale di rendicontazione; dall'altro, la qualità dei dati non sempre adeguata alle esigenze di questo tipo di rendicontazione. L'Amministrazione risponde a queste criticità da un lato predisponendo strumenti di ausilio per la raccolta e l'analisi dei dati (ogni tre anni pubblica il *Gender Equality Monitor*) e dall'altro fornendo corsi di formazione per i dirigenti e i funzionari, assistenza continua al personale incaricato per la definizione di indicatori e incontri periodici (almeno 3 volte all'anno) per lo scambio di esperienze, oltre ad aver disposto un vademecum per la redazione del bilancio di genere a livello distrettuale.

Sul terzo filone, l'Amministrazione comunale, al fine di rendere visibili i cambiamenti in corso, opta per la realizzazione di **progetti pilota** in specifiche aree della città. I risultati e le esperienze derivate dai progetti-pilota sono serviti come base per lo sviluppo di Linee-guida e Check-list, integrate in schemi di processo, manuali di pianificazione e sistemi di qualità.

L'approccio sui tre livelli di azioni, inaugurato a metà degli anni Duemila, ha consentito alla Città di applicare in modo diffuso il *gender mainstreaming* che si basa attualmente su cinque principi riconosciuti come criteri-guida: linguaggio *gender-sensitive*, raccolta e analisi dei dati di genere, parità di accesso e di utilizzo dei servizi; pari coinvolgimento di donne e uomini nei processi decisionali, parità di trattamento nei processi di governo.

## I cinque principi del gender mainstreaming a Vienna [a cura del Department for Gender mainstreaming]

Linguaggio gender-sensitive	<ul style="list-style-type: none"> <li>I testi che si riferiscono o si rivolgono a donne e uomini devono rendere ugualmente visibili le donne e gli uomini. Ciò vale, tra l'altro, per moduli, documenti, elenchi telefonici, testi su intranet e Internet, pubblicità per eventi, manifesti e film</li> <li>Occorre prestare attenzione anche a una scelta delle immagini sensibile al genere nella preparazione del materiale per le pubbliche relazioni</li> </ul>
Raccolta e analisi dei dati di genere	<ul style="list-style-type: none"> <li>I dati quantitativi e qualitativi per l'elaborazione delle politiche devono essere raccolti, analizzati e presentati per genere. Ove possibile, dovrebbero riflettersi anche le dimensioni sociali, come l'età, l'etnia, il reddito e il livello di istruzione</li> <li>L'analisi specifica per genere della situazione iniziale deve fornire la base per tutte le decisioni</li> </ul>
Parità di accesso e utilizzo dei servizi	<ul style="list-style-type: none"> <li>I servizi e i prodotti devono essere valutati in base ai loro diversi effetti su donne e uomini.</li> <li><b>È importante identificare:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Chi utilizza i servizi [donne o uomini o entrambi]?</li> <li>Chi sono i clienti [donne o uomini o entrambi]?</li> <li>Chi sono i gruppi target?</li> <li>Donne e uomini hanno esigenze diverse?</li> <li>e diverse circostanze di donne e uomini vengono prese in considerazione quando si pianificano e progettano i servizi?</li> <li>Tutti i gruppi target hanno accesso alle stesse fonti di informazioni?</li> <li>Chi ne beneficia di più?</li> <li>Quale gruppo soffrirebbe di più se non potesse usufruire dei servizi offerti?</li> <li>Gli uffici che erogano il servizio sono strutturalmente di genere e privi di barriere architettoniche [es. aree di attesa, illuminazione, accessi senza gradini, segnaletica]?</li> </ul> </li> </ul>
Pari coinvolgimento di uomini e donne nei processi decisionali	<ul style="list-style-type: none"> <li>Per un rapporto equilibrato tra i generi, a tutti i livelli del processo decisionale, vanno fissati obiettivi vincolanti</li> <li>Devono essere adottate, a tutti i livelli decisionali, misure e strategie orientate a un rapporto equilibrato tra i generi [ciò è importante anche quando si nominano gruppi di lavoro, team di progetto, commissioni e comitati consultivi, e quando si organizzano eventi]</li> <li>I luoghi di lavoro devono essere strutturalmente di genere e privi di barriere architettoniche, ove possibile [ad es. segnaletica di genere, illuminazione sufficiente, evitare situazioni potenzialmente spaventose come in archivi seminterrati scarsamente accessibili, accesso senza gradini, stanze sociali per diverse occupazioni]</li> </ul>
Parità di trattamento nei processi di governo	<p>Gli strumenti direttivi includono, tra gli altri, la gestione della qualità e il bilancio di genere. È importante notare che:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Prestare attenzione alle diverse circostanze di donne e uomini migliora: <ul style="list-style-type: none"> <li>la percentuale di successo</li> <li>l'efficacia</li> <li>l'efficiente utilizzo delle risorse umane e finanziarie</li> </ul> </li> <li>Tutti gli obiettivi relativi alle persone sono definiti in termini di piena uguaglianza e gli obiettivi raggiunti sono quindi presentati per genere</li> <li>I controlli di routine includono una valutazione dei risultati specifica per genere</li> </ul>

Tali principi strutturano anche il futuro della Città: nella *Smart City Wien Framework Strategy 2019-2050* redatta nel 2019, il più recente tra i documenti programmatori, una delle visioni a cui si ancora la Città del domani è quella di una *città equa*, in cui *“donne e uomini godono di pari opportunità in tutte le sfere della vita, il lavoro retribuito e quello non retribuito sono equamente condivisi e le persone possono ricoprire ruoli sociali diversi indipendentemente dal sesso o dal background culturale”* [p.31]. L'orizzonte della città equa non è solo un principio declaratorio ma è saldato, nello stesso documento, a una serie di obiettivi *gender-sensitive*, relativamente a interventi residenziali, digitalizzazione, economia e mercato del lavoro, assistenza sanitaria, inclusione sociale, formazione, scienze e ricerca, partecipazione.

### 5.1 Il sistema di governance di Vienna per l'uguaglianza di genere

All'interno della Municipalità di Vienna, la struttura pioniera delle politiche e delle azioni per l'uguaglianza di genere è stata l'Ufficio delle donne, costituito nel 1992. Nel tempo, la struttura amministrativa per l'uguaglianza si è evoluta, sono stati organizzati programmi formativi per sensibilizzare il personale, alcuni uffici hanno avuto incarichi nuovi rispetto alle tradizionali attività. Accanto alle strutture istituzionali, è da sottolineare il coinvolgimento di altri attori, soprattutto rispetto alla pianificazione e alla gestione dei diversi progetti: associazioni femministe, educatori, esperti e la cittadinanza.

#### Executive Office del Group for Organisation, Safety and Security

Negli anni, la parità di genere è divenuto vero e proprio *gender mainstreaming* e l'organizzazione interna ha accompagnato questa evoluzione con alcune significative innovazioni: nel 2005 l'uguaglianza di genere viene posizionata al livello dell'alta dirigenza, una project manager viene messa a capo dell'*Executive Office del Group for Organisation, Safety and Security*, con il compito di sviluppare obiettivi strategici in accordo con soggetti e strutture-chiave dell'Amministrazione, come l'Assessore comunale alle questioni femminili e i vertici dirigenziali; inoltre, per soddisfare la domanda crescente di informazioni, consulenza e formazione continua in tutta l'Amministrazione, vengono insediati una piattaforma di coordinamento e un pool di esperti di genere.

#### Executive Group for Construction and Technology

Con l'avvio dei progetti-pilota, l'*Executive Group for Construction and Technology* viene incaricato di coordinare le diverse attività. Si tratta di un'altra struttura posta a livello di alta dirigenza, al cui interno opera il *Coordination Office for Planning and Construction Geared to the Requirements of Daily Life and the Specific Needs of Women*, nato nel 1998 e poi riformato nel *Competence Centre overall urban planning, Smart City Strategy, participation, gender planning*.

#### Gender Budgeting Unit

Un'altra struttura particolarmente importante è l'Unità per il Budget di genere che opera all'interno del *Financial Affairs Department* e che ogni anno redige un rapporto annuale.

#### Altri soggetti

La realizzazione da parte della Municipalità di Vienna dei numerosi progetti-pilota non sarebbe stata possibile senza il coinvolgimento della società civile. Il contributo delle associazioni femministe si è rivelato fondamentale nella raccolta di informazioni e dati qualitativi. Esse inoltre, hanno preso attivamente parte a diversi progetti, in particolare quelli abitativi, per i quali erano stati previsti dei momenti partecipativi volti alla raccolta di idee e proposte, poi recepite dalle équipes di progettazione. Significativo è stato anche il coinvolgimento di educatori ed esperti che hanno accompagnato la popolazione nella progettazione partecipata degli spazi pubblici (piazze e parchi, in particolare) e l'Amministrazione nell'elaborazione di raccomandazioni e linee-guida.

## 5.2 Focus: i progetti-pilota

Uno dei filoni attraverso cui si è sviluppata l'azione di governo dell'Amministrazione viennese è rappresentato dall'implementazione di progetti-pilota promossi dal *Coordination Office for Planning and Construction Geared to the Requirements of Daily Life and the Specific Needs of Women* (che fa parte dell'*Executive Group for Construction and Technology*).

Il punto di innesco è rappresentato dalla mostra *"Who Owns Public Space – Womens' Everyday Life in the City"*, organizzata nel 1991 e curata da Eva Kail, urbanista e oggi figura di spicco del mainstreaming di genere [attualmente a capo del *Competence Centre overall urban planning, Smart City Strategy, participation, gender planning*].

La mostra, raccontando le abitudini quotidiane di alcune donne – una casalinga turca, una studentessa su sedia a rotelle, una madre single, una ragazza giovane, donne anziane, single che lavorano – ne tracciava i percorsi quotidiani, diversi tra loro e rispetto a quelli degli uomini. La mostra evidenziava come i percorsi abituali delle donne fossero determinati dal bisogno di sicurezza e dalla facilità degli spostamenti, in altre parole come la vita quotidiana delle donne dipendesse dallo spazio pubblico e dal modo in cui era stato progettato.

La mostra contò circa 4.000 visitatori e suscitò un grande interesse anche nel resto dell'Austria, in Germania e in Svizzera. Attraverso la mostra, è stato avviato un dibattito pubblico locale e sovra-locale con l'idea che lo stile di pianificazione tradizionale – realizzato e orientato esclusivamente da maschi, bianchi, di classe media, impegnati in lavori full-time, automuniti e senza responsabilità di cura – non considerasse i bisogni e i desideri di altre tipologie di persone.

A partire da questo evento, il Comune di Vienna mette al centro dell'attenzione l'integrazione di genere a cominciare dagli ambiti dell'housing, della pianificazione e della mobilità: a oggi si contano circa sessanta progetti pilota innovativi attraverso cui il gender mainstreaming si è affermato come disciplina strategica che consente a donne e uomini di beneficiare equamente di politiche, programmi e azioni messe in campo dall'Amministrazione.

### Housing

Nel 1993, sulla scia del forte impatto della mostra *"Who Owns Public Space – Womens' Everyday Life in the City"*, l'Amministrazione comunale lancia un concorso per la progettazione di un plesso di appartamenti progettati da e per le donne nel XXI Distretto della città, con l'obiettivo di promuovere le donne architetto e accrescere il loro riconoscimento e mostrare come possano tradursi in pratica le istanze teoriche della progettazione di genere.

Il progetto **Frauen-Werk-Stadt I** ["Donne – Lavoro – Città"] – firmato da Franziska Ullmann, Gisela Podreka, Elsa Prochazka e Liselotte Peretti – parte da una serie di indagini quantitative e qualitative che fanno emergere bisogni e desideri delle donne. Il progetto, che si pone come obiettivo di facilitare la vita quotidiana delle donne, è composto da un insieme di palazzi, circondati da cortili verdi e semipubblici, che ospitano 357 appartamenti.

Le soluzioni progettuali consentono alle donne di controllare, dalle proprie abitazioni, i bambini che possono giocare, in autonomia, nelle aree-gioco protette. Le diverse tipologie di appartamenti si adattano alle differenti esigenze, anche temporanee, degli inquilini a seconda che siano single, nuclei mono-genitoriali, con bambini, con adolescenti, con anziani a carico. Una lavanderia comune è installata sul tetto, in uno spazio luminoso e collettivo dove lo svolgimento delle mansioni domestiche può essere occasione di socializzazione (laddove tali funzioni sono generalmente relegate in spazi poco curati). Il plesso, inoltre, ospita una scuola materna, una farmacia e uno studio medico.

Tra il 2001 e il 2004 un altro plesso residenziale, il **Frauen-Werk-Stadt II** di 134 appartamenti progettato dall'arch. Christine Zwingl, è stato realizzato in una zona più centrale della Città, nel X Distretto. Gli obiettivi sono simili a quelli del progetto precedente: facilitare i lavori domestici e familiari delle donne, promuovere relazioni di vicinato, creare un ambiente in cui muoversi in sicurezza anche nelle ore notturne, prevedere spazi di servizio, come la lavanderia, in ambienti gradevoli, realizzare spazi aperti privati e semipubblici di pregio. Rispetto all'esperienza precedente, sono previsti anche ambienti per riunioni e l'intero progetto è privo di barriere architettoniche. Sono previsti, infatti, anche appartamenti assistiti per le persone anziane. Sono offerte anche soluzioni abitative per donne a basso reddito.

Nel solco tracciato da questi due progetti, si muove anche il **Ro\*sa Women's Cohousing**, curato dall'arch. Sabine Pollack su iniziativa pubblica e con una forte collaborazione con le associazioni femministe. La progettazione partecipata è il tratto distintivo di questa iniziativa: nel 2002 il progetto è oggetto di incontri e dibattiti con diverse associazioni femministe al fine di raccogliere le preferenze abitative della popolazione (appartamenti piccoli, accessibilità, aree comuni, ampie zone di connessione tra spazi privati e spazi pubblici). Anche l'Ente preposto alla costruzione di alloggi sovvenzionati e la società immobiliare che ha venduto il terreno, l'Associazione per l'edilizia abitativa in qualità di sviluppatore del progetto e intermediatore con le banche, hanno partecipato al processo di progettazione partecipata.

### Parchi, aree verdi e piazze

Nel 1996, l'Amministrazione sceglie di applicare il Gender Mainstreaming alla progettazione della rete dei **parchi** urbani. Viene avviato uno studio per analizzare le differenti modalità di utilizzo dei parchi da parte delle donne e degli uomini, arrivando a constatare che a partire dalla pre-adolescenza le ragazze non utilizzano più tali spazi perché le poche aree-gioco disponibili sono appannaggio dei ragazzi e perché l'attrezzatura esistente è comunque più adatta alle attività maschili. Prende così avvio il ridisegno di due parchi nel V Distretto, a cui se ne sono aggiunti tra il 1999 e il 2000 altri quattro, con l'obiettivo di accrescere la presenza femminile e ampliare il "raggio d'azione" delle ragazze. In quattro parchi, sono state coinvolte direttamente delle ragazze nella progettazione dei nuovi spazi. La riqualificazione ha accresciuto i percorsi pedonali, realizzato campi sportivi, suddivise le aree più grandi in zone piccole e tematizzate per rispondere alle diverse esigenze (anche quelle di donne senza bambini), reso accessibili e puliti i servizi igienici, aumentata l'illuminazione e accresciuta la visibilità e i cambiamenti d'uso sono quasi immediati. Donne e ragazze si sono riappropriati degli spazi verdi della città, fino a quel momento poco fruibili.

Nel 2005, l'Amministrazione – con l'ausilio di educatori e esperti – pubblica delle Raccomandazioni per la progettazione delle aree verdi che, nel 2007 diventano vere e proprie Linee-guida che accolgono anche le esigenze della popolazione più anziana (sulla base di un nuovo studio condotto sulla fruizione dei parchi da parte della popolazione di questa fascia di età).

L'approccio partecipativo alla progettazione viene promosso anche nella riqualificazione della **Reumannplatz** che ha luogo tra il 2016 e il 2020 e vede il coinvolgimento attivo dei residenti del quartiere Favoriten, dei frequentatori della piazza (compresi gli esercenti migranti e i senzatetto), della scuola di zona e supportati da un'équipe composta da architetti paesaggisti multilingue.

L'analisi propedeutica al progetto mette in luce l'esigenza, da parte della cittadinanza, di avere spazi non legati esclusivamente ad attività di consumo. L'idea progettuale che ne scaturisce è stata oggetto di una consultazione pubblica realizzata attraverso "Caffè di progettazione" e tavoli allestiti in tre punti della piazza che espongono le fotografie dei possibili allestimenti su cui la popolazione esprime la propria preferenza.



Più verde, un'area gioco di nuova concezione, panchine e sedie, attrezzature per attività sportive sono gli elementi su cui si è ridisegnata la piazza che ospita anche un palcoscenico per attività culturali e di intrattenimento, espressamente richiesto dalle ragazze di una scuola coinvolta, e orti e giardini messi a disposizione delle donne che avevano manifestato il desiderio di svolgere attività di cura del verde.

### Mobilità

Nel 1999, l'Amministrazione conduce un'analisi sull'uso dei mezzi di trasporto nel IX Distretto che evidenzia quanto gli spostamenti delle donne siano più complessi di quelli degli uomini: le donne, infatti, realizzano viaggi plurimi - legati al lavoro, l'accompagnamento di persone non autosufficienti (bambini e anziani), la spesa - a piedi o con mezzi pubblici. Sulla base di queste indicazioni, l'Amministrazione decide di rafforzare la mobilità pedonale e facilitare l'accesso ai mezzi di trasporto pubblico attraverso una serie di iniziative: vengono allargati e spianati i marciapiedi in modo da facilitare la percorrenza con passeggini, sedie a rotelle e l'accompagnamento a persone con mobilità limitata; i circuiti semaforici per i pedoni vengono programmati utilizzando velocità di calcolo ridotte nei quartieri delle residenze per anziani; una check-list per il reparto illuminazione individua quando utilizzare un grado di classe illuminotecnica superiore (per esempio alle fermate dei mezzi di trasporto pubblico); vengono installati ascensori nelle stazioni della metropolitana e realizzate attività di formazione per il personale addetto al trasporto pubblico per sensibilizzarlo sui bisogni di sicurezza delle viaggiatrici.

Nel 2012 viene inoltre costituita un'Agenzia di mobilità per aumentare l'attrattività per il traffico ciclabile e pedonale, e molta più attenzione è riservata alla qualità delle strade pedonali e delle piazze.

### Pianificazione di quartieri e aree

Con la riqualificazione del **distretto di Mariahilf**, la pianificazione di genere a Vienna fa un salto di scala: per la prima volta, infatti, l'intervento si estende ad un intero quartiere, nominato dal 2002 dall'Assessore alla pianificazione e alla mobilità quale "Distretto pilota del Gender Mainstreaming".

Per ripensare il distretto in tutte le sue dimensioni relative allo spazio pubblico, vengono coinvolti ben sette Dipartimenti, a cui viene offerta una formazione di genere, attraverso lezioni tradizionali e attività di "learning by doing". Il progetto comincia con un'analisi minuziosa dei 37 km di rete dei percorsi pedonali che mette in luce gli elementi di qualità e quelli deficitari. Tra il 2003 e il 2005 per garantire parità di opportunità e accesso sono stati: allargati 1.000 metri di marciapiedi, realizzati 40 incroci stradali e 5 marciapiedi senza barriere; installati 26 lampioni nei punti più vulnerabili identificati dalle passeggiate notturne dalla Commissione per le donne; costruito un ascensore in prossimità di una lunga scala pubblica; ridisegnate 2 piccole piazze e realizzate 9 aree con panchine. Un ulteriore esito di questo processo è un kit completo di strumenti metodologici, pubblicato dall'Amministrazione.

L'**area di Lake City Aspern** che in passato ospitava un aeroporto è una delle più grandi aree di nuovo sviluppo urbanistico d'Europa. Si estende su 240 ha e ospiterà circa 20.000 persone. L'area è stata oggetto di un concorso internazionale, vinto dallo studio scandinavo Tovatt Architects and Planners, con l'idea di realizzare una "città dai 15 minuti", attorno al lago artificiale e a mezz'ora dal centro di Vienna. Questa città nella città verrà realizzata da un unico costruttore e accoglierà elementi della pianificazione di genere tanto nella parte residenziale quanto nella mobilità, negli spazi pubblici e nella toponomastica.

## 5.3 I fattori-chiave

### Endorsement politico e istituzionale

Il forte sostegno politico alla parità di genere si è tradotto a Vienna in un ingente stanziamento di fondi e in significative innovazioni nell'organizzazione interna all'Ente.

Nel 1992, un anno dopo la mostra "Who Owns Public Space - Womens' Everyday Life in the City", l'Amministrazione istituisce l'"**Vienna Women's Affairs**", incardinato presso la Macro-area "Housing, Housing Construction, Urban Renewal and Women's Issues". All'interno della pianta organica, vengono scelti funzionari con il ruolo di consiglieri sulle pari opportunità che si affiancano al personale dei Contact-point dedicati.

Nel 1998 al Dipartimento delle donne si affianca un'altra struttura, il **Coordination Office for Planning and Construction Geared to the Requirements of Daily Life and the Specific Needs of Women**, esterna alle macro-aree e afferente al *Chief Executive Director*, che riveste un ruolo di primo piano, rappresentando il Sindaco nella sua funzione di Capo dell'Amministrazione e potendo impartire indicazioni ai responsabili dei servizi. Tra gli uffici che fanno capo direttamente *Chief Executive Director* vi sono l'*Executive Group for Organisation and Security* all'interno del quale vi è il **Department for Gender Mainstreaming** e l'*Executive Group for Construction and Technology*, all'interno del quale nel 1998 nasce il "Coordination Office for Planning and Construction Geared to the Requirements of Daily Life and the Specific Needs of Women" che assume il compito di sviluppare la strategia di mainstreaming di genere nell'ambito della pianificazione. Queste due strutture attualmente rappresentano il centro nevralgico del gender mainstreaming viennese.

Nel 2010, in connessione con la riforma dell'*Executive Group for Construction and Technology*, il mainstreaming di genere è definito un compito centrale e strategico dell'Amministrazione: nasce il "**Competence Centre overall urban planning, Smart City Strategy, participation, gender planning**" che pubblica nel 2013 il Manuale per il Gender Mainstreaming nella Pianificazione e nello Sviluppo Urbano, punto di riferimento importante non solo per la Città ma anche per tutti coloro che altrove vogliono assumere un approccio sensibile al genere nella pianificazione.

Numerose iniziative, pianificatorie e regolamentative, si susseguono negli anni: nel 2001 è affidato all'Ufficio di Coordinamento il compito di elaborare la strategia di genere della città; nel 2005 è introdotto il bilancio di genere per il quale tutte le Direzioni, due volte l'anno, riferiscono su come delle proprie spese abbiano beneficiato in egual misura le donne e gli uomini; nel 2007 le "Raccomandazioni per la progettazione dei parchi pubblici" diventano vere e proprie Linee-guida.

### Progetti-pilota

La città di Vienna decide di introdurre la parità di genere nella pianificazione testando l'efficacia dell'approccio a livello sperimentale attraverso l'implementazione di progetti pilota.

I vantaggi di operare su una scala ridotta si riscontrano su almeno tre piani: porzioni di territorio più circoscritte consentono di ovviare alla frequente mancanza di dati qualitativi e quantitativi attraverso l'osservazione diretta e l'indagine di terreno che sarebbero difficili da realizzare su ampia scala (purché vengano dedicate risorse adeguate per la raccolta dei dati, il monitoraggio e la valutazione); le coalizioni di attori sono più facilmente aggregabili su reti corte; infine sussistono condizioni più favorevoli a un approccio partecipativo utile tanto a raccogliere idee e proposte quanto a organizzare workshop formativi.



## Formazione interna

Per la Città di Vienna, all'approccio top-down – rappresentato dalla spinta e dal sostegno dei vertici politici e dirigenziali dell'Ente – deve affiancarsi un adeguato coinvolgimento di coloro che partecipano al processo di elaborazione di politiche, piani e azioni. La formazione e la motivazione dei funzionari, infatti, rappresenta una chiave di successo altrettanto importante. Ed è per questo motivo che ciascun intervento è accompagnato da attività formative a loro indirizzate: seminari e workshop sul tema della parità di genere ma anche sopralluoghi guidati da esperti di gender mainstreaming, possibilità di partecipare a reti per lo scambio di idee e la condivisione di esperienze.

## Condivisione delle conoscenze

Per diffondere la cultura della parità di genere – e della sua efficacia nel pianificare azioni e progetti di sviluppo territoriale – la Città dà un grande peso all'elaborazione e diffusione di strumenti come manuali, raccomandazioni, elenchi di criteri, linee-guida utili anche a eventuali partner di progetto esterni all'Amministrazione. Ne sono un esempio: il *Manual for Gender Mainstreaming in Urban Planning and Urban Development* del 2013, le *Linee-guida per la progettazione dei parchi pubblici del 2007* (strumento a disposizione di tutti gli appaltatori come ausilio alla pianificazione), il *Gender Mainstreaming – made easy* del 2021, manuale di riferimento rapido e semplice, con check-list, strumenti e materiali di supporto per facilitare l'implementazione dell'integrazione di genere, il *vademecum per la redazione del bilancio di genere a livello distrettuale del 2018*.

## Gender budgeting

Lo strumento del budget di genere consente di introdurre un cambiamento strutturale nella pratica concreta dell'attività dell'Amministrazione. I fattori-chiave per la sua efficace implementazione sono: la disponibilità dei dati adeguati per poter analizzare lo stato dell'arte e programmare azioni e politiche correttive; un forte appoggio da parte dei decisori politici; la sensibilizzazione e la formazione di dirigenti e funzionari, attraverso corsi di formazione, assistenza continua per la definizione di indicatori e misure; riunioni periodiche per lo scambio di opinioni e condivisione delle pratiche; la messa a disposizione di linee-guida e check-list.

## Bibliografia

Bauer U. (2009), "Gender Mainstreaming in Vienna. How the Gender Perspective Can Raise the Quality of Life in a Big City", *Kvinder, Køn & Forskning*, 3-4: 64-70.  
City of Vienna (2019), *Smart City Wien Framework Strategy 2019-2050. Vienna's Strategy for Sustainable Development*, Vienna.  
City of Vienna - MD-OS (Gruppo Strumenti di Gestione), Section for Gender Mainstreaming (2011), *Linee-guida per un linguaggio equo di genere e immagini non discriminatorie*, Vienna [in tedesco].  
City of Vienna - MD-OS (Gruppo Strumenti di Gestione), Section for Gender Mainstreaming (2015), *Data excellence in the Vienna City Administration: gender statistics and data on equality*, Vienna.  
City of Vienna - MD-OS (Gruppo Strumenti di Gestione), Section for Gender Mainstreaming (2021), *Gender mainstreaming – made easy*, Vienna.  
City of Vienna, MD-OS (Gruppo Strumenti di Gestione), Section for Gender Mainstreaming, Municipal Department 57 (Promotion and Coordination of Women's Issues) (2005), *Gender Budgeting Pilotbezirk*, Vienna.  
City of Vienna - Municipal Department 5 (Financial Affairs) (2018), *Bilancio di genere a livello distrettuale: linee-guida*, Vienna [in tedesco].  
City of Vienna - Municipal Department 18 (Urban Development and Planning) (2013), *Manual for Gender Mainstreaming in Urban Planning and Urban Development*, Vienna.  
City of Vienna - Municipal Department 23 (Economic Affairs, Labour and Statistics) (2014), *Gender-sensitive statistics: Making life's realities visible*, Vienna.  
City of Vienna, Municipal Department 57 (Promotion and Coordination of Women's Issues) (2016), *Il Vienna Gender Equality Monitor*, Vienna.  
Kail E. (2021), "Fair Shared Cities: Gender Planning and Gender-sensitive Design of Public Spaces", *in corso di pubblicazione*

## Sitografia

Gender mainstreaming in Vienna:

<https://www.wien.gv.at/english/administration/gendermainstreaming/>

1. City of Vienna - MD-OS (Gruppo Strumenti di Gestione), Section for Gender Mainstreaming (2011), *Linee-guida per una formulazione equa di genere e immagini non discriminatorie*, Vienna [in tedesco].
2. Lo strumento viene testato sul XII Distretto di Meidling (i 23 Distretti sono suddivisioni dell'Amministrazione cittadina, con possibilità decisionale – e capacità di spesa – in alcuni ambiti come la pianificazione e la mobilità) per poi essere adottato dall'Amministrazione nel suo complesso. Per un approfondimento dell'esperienza condotta nel Distretto di Meidling, si veda City of Vienna, MD-OS (Gruppo Strumenti di Gestione), Section for Gender Mainstreaming, Municipal Department 57 (Promotion and Coordination of Women's Issues) (2005).
3. L'intervista è disponibile sul sito di [womenlobby](http://www.womenlobby.at).
4. Nel monitor vengono indagati 12 dimensioni – Donne e uomini a Vienna, Partecipazione politica, Istruzione e formazione, Lavoro retribuito e non retribuito, Tempo libero e sport, Arte e media, Reddito, Povertà e sicurezza sociale, Abitazione e spazio pubblico, Ambiente e mobilità, Violenza, Salute – attraverso un set di 123 indicatori. I dati provengono essenzialmente da statistiche ufficiali del Dipartimento Affari Economici, Lavoro e Statistica, dai dati di Statistic Austria e da quelli forniti direttamente dai diversi Dipartimenti comunali. Insieme al Monitor, la Città pubblica una serie di lavori che spiegano natura e impatti dei dati di genere e degli indicatori correlati, cfr. City of Vienna - Municipal Department 23 (Economic Affairs, Labour and Statistics) (2014) e City of Vienna - MD-OS (Gruppo Strumenti di Gestione), Section for Gender Mainstreaming (2015).
5. I principi sono presentati nella homepage del Gender Mainstreaming del Comune di Vienna dove sono disponibili anche linee-guida e manuali di supporto: <https://www.wien.gv.at/english/administration/gendermainstreaming/>
6. Le Raccomandazioni progettuali per la progettazione gender-sensitive dei parchi pubblici, "*lanungsempfehlungen zur geschlechtssensiblen Gestaltung von öffentlichen Parkanlagen*", è scaricabile, in tedesco, al seguente link: <https://www.wien.gv.at/stadtentwicklung/alltagundfrauen/pdf/planung.pdf>

6.

## Montréal

## 6. Montréal

L'uguaglianza di genere nella città di Montréal (circa 1,763 000 milioni di abitanti) è tra le più consolidate, esito di un lungo percorso che risale agli anni Ottanta, quando la Città accoglie diverse forme di mobilitazione a sostegno soprattutto della rappresentanza e la partecipazione delle donne alla vita pubblica della Città. L'Amministrazione si dimostra ricettiva: promuove l'inserimento di alcune donne in posti-chiave dell'Amministrazione e delle aziende municipalizzate e nel 2001 approva la legge per la parità di accesso al lavoro negli enti pubblici. Attualmente due iniziative testimoniano la sensibilità dell'Amministrazione sui temi della partecipazione e della rappresentanza: l'iniziativa formativa "Cité Elles MTL" è rivolta a donne interessate alla politica locale, chiamate a simulare - accompagnate da rappresentanti politici ed esperti - una seduta del Consiglio comunale; l'iniziativa *Toponym'elle* raccoglie in una banca-dati dedicata i nomi di donne che hanno dato un contributo alla storia della città al fine di arricchire la toponomastica locale.

La Carta dei diritti e delle responsabilità (2002) e la Dichiarazione per la diversità culturale e l'inclusione (2004) riconoscono la parità di genere quale valore fondante la società montréalaise. Negli anni, la parità di genere è diventata elemento strutturale della società, tanto da essere considerata come *una delle* componenti della più ampia politica della Città per la *diversity* e l'intersezionalità, volta all'inclusione di tutte le persone a rischio esclusione: donne, giovani, anziani, immigrati, comunità aborigene, persone con handicap, LGBTQ2+ ecc..

Dopo la descrizione del sistema di governance per l'uguaglianza di genere a Montréal, questa analisi si focalizzerà sulle modalità in cui vengono oggi declinate la *diversity* e l'intersezionalità in alcuni strumenti messi in campo dall'Amministrazione e nei più recenti documenti programmatori.

### 6.1 Il sistema di governance Montréal ese per l'uguaglianza di genere

Il sistema di governance di Montréal per l'uguaglianza di genere si compone di strutture interne all'Amministrazione, strutture sovra-locali, tavoli permanenti e organismi di supporto all'Amministrazione, la cui interazione è supportata e facilitata da diversi programmi.

#### **Il Servizio "Diversité et inclusion sociale" della Direzione Generale "Qualité de vie"**

All'interno dell'Amministrazione, la principale struttura dedicata alla parità di genere è il Servizio "Diversité et Inclusion Sociale" della Direzione generale "Qualité de vie". Il Servizio lavora per garantire l'inclusione a prescindere da status, identità o origine. Le azioni prioritarie per l'anno 2022 sono raggruppabili in 4 macro-aree, relative alla programmazione, pianificazione, azione e valutazione. Nella fase di programmazione, è centrale la raccolta e l'analisi di dati quanto più disaggregati possibile per dar conto dell'eterogeneità della popolazione; nella fase pianificatoria, è importante che la strategia messa a punto, riconoscendo tutte le diversità, contrasti ogni forma di esclusione e di povertà; nella fase dell'azione, sono centrali i legami e le integrazioni con le diverse iniziative e programmi che già operano per l'inclusione, consolidando le reti di collaborazione con gli attori e gli stakeholder locali; nella fase di valutazione, infine, è fondamentale la capacità di analizzare l'efficacia di quanto messo in atto rispetto ai bisogni diversi e differenziati.

### Azioni prioritarie del Servizio "Diversité et inclusion" del Comune di Montréal

<b>Programmare</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Perseguire il progetto di accessibilità universale: diagnosi e attuazione delle raccomandazioni</li> <li>● Sviluppare un hub di dati sociali per migliorare e condividere l'intelligence dei temi sociali</li> <li>● Sviluppare uno strumento di visualizzazione interattivo per dati sociali e problemi relativi alla popolazione</li> </ul>
<b>Pianificare</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Sviluppare un quadro per valutare la diversità etnoculturale</li> <li>● Sviluppare una strategia per combattere la discriminazione basata sull'approccio dei diritti fondamentali</li> <li>● Aggiornare l'analisi dei bisogni nell'ambito del rinnovo dell'accordo per combattere la povertà e l'esclusione sociale</li> <li>● Sviluppare una strategia di riduzione dell'esclusione a Montréal</li> </ul>
<b>Agire</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Continuare ad implementare l'analisi intersezionale di genere (ADS+) per aumentare l'offerta di servizi comunali inclusivi alla popolazione</li> <li>● Continuare il lavoro a sostegno della rete dei servizi sanitari e sociali e delle organizzazioni comunitarie per sostenere le persone senza fissa dimora e promuovere la convivenza sociale</li> <li>● Implementare il programma "Quartieri integrati e resilienti 2030" nei quartieri ad alta concentrazione di vulnerabilità, in linea con il "Progetto di vicinato"</li> <li>● Consolidare l'implementazione dell'"Équipe mobile de médiation et d'intervention sociale" e rafforzare i programmi in corso tenendo conto dei nuovi investimenti</li> <li>● Implementare la Strategia per il lavoro inclusivo di Montréal 2022-2024 per contribuire all'inclusione lavorativa degli immigrati</li> <li>● Ampliare il campo di applicazione della "Politica di accesso senza paura" e consolidare i progetti a beneficio dei migranti in condizione di precarietà</li> <li>● Continuare la fase transitoria di occupazione della "Cité des Hospitalières" da parte di diversi attori e consentirne l'apertura graduale ai cittadini</li> </ul>
<b>Valtare</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Perseguire la strategia per il monitoraggio e la valutazione delle iniziative per garantire che rimangano in sintonia con le sfide di una popolazione diversificata di Montréal</li> </ul>

### Il Conseil des Montréalaises

Il *Conseil des Montréalaises* - uno degli organi consultivi dell'Amministrazione comunale - utilizza l'approccio femminista intersezionale dei problemi per comprendere la condizione delle donne nella Città e promuovere la loro partecipazione e il loro coinvolgimento nella vita pubblica. Nasce nel 2004, due anni dopo il Summit di Montréal in cui una corposa delegazione femminile presenta una serie di raccomandazioni rivolte all'Amministrazione per migliorare la loro condizione e richiede l'istituzione di una struttura consultiva. Il *Conseil* è composto da 15 membri volontari, tra cui una presidente e due vicepresidenti. I membri, scelti tra la popolazione femminile di Montréal devono riflettere la diversità culturale, linguistica, sociale, geografica e intergenerazionale della Città, durano in carica tre anni e il mandato è rinnovabile una sola volta.

Il *Conseil* esercita le seguenti funzioni:

- Fornisce, di propria iniziativa o su richiesta del sindaco, del Comitato esecutivo o del Consiglio comunale, pareri su qualsiasi questione relativa alla parità tra donne e uomini e tra le stesse donne e alla condizione femminile e formula raccomandazioni al Consiglio comunale.
- Sollecita opinioni, riceve e ascolta richieste e suggerimenti da qualsiasi persona o gruppo su questioni relative alla parità tra donne e uomini, alla parità tra le donne stesse e alla condizione femminile.
- Contribuisce all'attuazione e al monitoraggio di una politica di uguaglianza di genere presso la città di Montréal.
- Svolge studi e ricerche che ritiene utili o necessari per lo svolgimento delle proprie funzioni.
- Il *Conseil* lavora in rete con le realtà locali impegnate nel miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro delle donne: la consultazione e la collaborazione con le reti dei gruppi di donne consente di indirizzare meglio le proprie analisi e azioni. Al contempo, sviluppa legami di collaborazione con gli organi elettivi della Città, fornendo pareri e proponendo percorsi di formazione e sensibilizzazione anche nei confronti del personale amministrativo. Le attività seguono 3 filoni principali, relativi al **vivere in città**, al **lavorare in città** e alla **leadership**.

### Filoni di azione del Conseil des Montréalaises

<b>Vivere in città: verso uno spazio urbano più sensibile alle donne</b>	Il <i>Conseil</i> è interessato all'insieme delle questioni che riguardano le condizioni di vita delle donne di Montréal e propone all'Amministrazione comunale orientamenti o misure che aiutino a rendere la città di Montréal di facile accesso e piacevole da vivere. L'evoluzione della vita urbana oggi è spesso sinonimo di esclusione - dovuta per esempio al crescente costo dei trasporti e dei servizi - che colpisce maggiormente la popolazione femminile ed è per questo che l'impegno del <i>Conseil</i> si è concentrato a lungo nei settori dell'housing e del trasporto pubblico rappresentando, presso gli organi competenti, bisogni, preoccupazioni e priorità delle donne.
<b>Lavorare per la Città: per un posto di lavoro più equo</b>	L'autonomia economica delle donne dipende dall'occupazione. La città di Montréal è un importante datore di lavoro che impiega più di 24.000 persone. A tal fine, il <i>Conseil des Montréalaises</i> si interessa di questioni che toccano da vicino le donne che vi lavorano, impegnandosi a tutelare le donne rispetto a temi quali l'equità salariale, la parità di accesso, l'equilibrio casa-lavoro, la progressione verticale, il supporto per lo sviluppo professionale, il mantenimento del posto di lavoro.
<b>Leadership nella città: per un'uguaglianza di fatto</b>	La presenza delle donne in ruoli apicali è un tema centrale tanto nelle strutture pubbliche quanto in quelle private: le donne incontrano abitualmente numerosi ostacoli che rallentano la propria traiettoria lavorativa. Per questo motivo, il <i>Conseil</i> si impegna a esaminare l'insieme delle policy interne all'Amministrazione attraverso un'attenta analisi di genere che consenta di supportare una governance efficace in cui le donne abbiano parità di opportunità e adeguati meccanismi di partecipazione.

Significativo è il contributo offerto nel 2020 all'elaborazione del Piano d'Azione comunale. Il lavoro "*Vers un ville féministe*" presenta una serie di raccomandazioni per rafforzare la rappresentanza e la partecipazione delle donne alla vita pubblica della Città.



## Raccomandazioni per una città femminista (Conseil des Montréalaises, 2020)

Governance	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Che il Comune garantisca che i suoi organi decisionali (Comitato esecutivo, Comitati permanenti e Presidenti di comitati permanenti, Comitati consultivi per la pianificazione urbana, Consigli di amministrazione di organizzazioni legate alla città) riflettano la realtà socio-demografica di Montréal</li> <li>• Che la Città organizzi annualmente Cité Elles MTL per sostenere la presenza delle donne in politica, allocando le risorse necessarie</li> <li>• Che la Città si impegni a formalizzare tutte le pratiche a sostegno dell'equilibrio vita privata-lavoro</li> <li>• Che il Comune si impegni ad applicare le misure presentate nel "Toolkit per una partecipazione equa e inclusiva per tutte le donne" pubblicato nell'ambito del progetto MTelles, sulla partecipazione civica delle donne alla vita democratica a Montréal</li> </ul>
L'Amministrazione come datore di lavoro	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Che la Città garantisca l'uguaglianza nel pubblico impiego</li> <li>• Che la Città sviluppi e adotti una politica ufficiale dell'equilibrio famiglia-lavoro che si applichi a tutto il personale in tutti i suoi dipartimenti e distretti, tenendo conto delle esigenze specifiche relative alle categorie di lavoro (es.: orari dei lavoratori)</li> <li>• Che la Città formi tutto il personale del dipartimento delle risorse umane sull'analisi differenziata intersezionale e che applichi tale metodologia ai suoi processi di reclutamento, programmi, progetti, politiche e piani per le risorse umane</li> </ul>
Lotta alla discriminazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Che la Città riconosca l'esistenza storica, sociale ed economica della discriminazione basata sul sesso nonché degli altri 13 motivi di discriminazione invocati dalla Carta dei diritti e delle libertà dell'uomo</li> <li>• Che il Comune eroghi formazione obbligatoria ai propri dipendenti per affrontare il sessismo e tutte le forme di discriminazione sistemica (razzismo, abilismo, età, ecc.)</li> <li>• Che la Città garantisca che il reclutamento dei dipendenti sia rappresentativo della composizione della popolazione sociale di Montréal</li> </ul>
Riconoscere le donne come agenti di cambiamento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Che la Città riconosca il contributo delle donne alla storia e allo sviluppo di Montréal, dando loro maggiore importanza nello sviluppo delle sue politiche commemorative (toponomastica, commemorazioni, segnaletica storica, attività e siti culturali, ecc.)</li> <li>• Che la Città riconosca l'esperienza dei gruppi di donne e sostenga la loro capacità di intervenire</li> <li>• Che la città di Montréal concepisca di fatto l'uguaglianza tra donne e uomini e tra tutte le donne come un importante motore di sviluppo economico</li> </ul>
Ufficio per la parità e la lotta alle discriminazioni	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Che la Città si doti di mezzi concreti per realizzare una reale uguaglianza tra donne e uomini e tra tutte le donne, creando un Ufficio per l'Uguaglianza e la Lotta alla Discriminazione che disponga di adeguate risorse umane e finanziarie e che riporti direttamente alla direzione generale</li> </ul>

Il *Conseil* opera in connessione con altri organismi per la parità: il *Comité Femmes et développement régional de la Conférence régionale des élus de Montréal*; il Programma *Femmes et Villes* della Città di Montréal e il Tavolo dei gruppi di donne.

## La Conferenza sovra-locale dei funzionari eletti di Montréal

La Conferenza riunisce i leader politici e socio-economici e ha il mandato di promuovere lo sviluppo dell'Île de Montréal attraverso la consultazione e di agire come interlocutore privilegiato del governo nello sviluppo regionale del suo territorio. I settori di intervento sono: lo sviluppo della conoscenza e della cultura, lo sviluppo economico, sociale e urbano e l'ambiente.

## Il Programma Femmes et Ville a Montréal

Il Programma fa riferimento alla omonima rete no-profit, impegnata nell'uguaglianza di genere e la partecipazione delle donne allo sviluppo urbano. Fondata nel 2002, con sede a Montréal, la rete nasce dal lavoro svolto nelle città canadesi negli anni Novanta sulla sicurezza delle donne negli ambienti urbani, sulla scia dell'interesse internazionale su questi temi sviluppatosi in seno alle conferenze dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE) e del Programma delle Nazioni Unite per gli insediamenti umani (UN Habitat) tenutesi a Parigi nel 1994 e Istanbul nel 1996. Si tratta di una rete informale che collega ricercatori, attivisti, professionisti, autorità e istituzioni locali che scambiano conoscenze, competenze ed esperienze sulla sicurezza e l'emancipazione delle donne. Nel 2002, la rete organizza la prima conferenza internazionale sulla sicurezza delle donne, con il sostegno della città di Montréal e di altri finanziatori. Da quel momento, *Femmes et Ville* cresce considerevolmente, ampliando l'ambito territoriale di riferimento a scala internazionale e quello tematico alle questioni relative alla sicurezza negli spazi pubblici, la diversità, la disabilità e l'accesso ai servizi di base.

La rete adotta approcci partecipativi utili a innescare e consolidare il dialogo e processi di cambiamento: diffonde informazioni sull'uguaglianza di genere nei processi decisionali ed è advisor dei governi locali e nazionali e delle organizzazioni internazionali per promuovere politiche e programmi che favoriscano una maggiore partecipazione delle donne e rafforzare l'efficacia dell'azione intrapresa dalle organizzazioni femminili a livello di comunità.

Nel 2004 viene pubblicato "*Montréal: une ville à mesure des femmes*", frutto della collaborazione tra *Femmes et Ville* e la *Fédération canadienne des municipalités* - che ha lo scopo di rafforzare ruolo e funzioni delle donne - fornendo ai Comuni gli strumenti utili a valutare l'impatto delle loro decisioni e, conseguentemente, mettere in pratica azioni adeguate.

Il ruolo dei Comuni, nel raggiungimento dell'uguaglianza tra donne e uomini, si esplica attraverso la creazione di strutture, la messa a punto di meccanismi specifici, lo stanziamento di adeguate risorse umane e finanziarie. Secondo la rete *Femmes et Ville*, pertanto, la "città a misura di donna" è quella che mette in campo specifici strumenti nelle sfere consultiva, partecipativa, e politico-amministrativa.

Strumenti per una città "a misura di donna" (Femmes et ville, 2004)

Sfera consultiva	
Consiglio consultivo per le donne/la parità di genere	Il Consiglio consultivo è un efficace strumento per identificare le priorità delle policy da inserire nel Piano d'azione annuale per la parità di genere. Si compone di politiche, gruppi di donne, dipendenti pubblici e cittadine e ha lo scopo di facilitare il dialogo tra questi ultimi e la struttura comunale. Riferisce al Consiglio comunale o al Sindaco.
Sfera partecipativa	
Comitati tematici	I comitati promuovono un dialogo sistematico tra Comune, gruppi femministi, mondo della ricerca, sindacati e imprese, su specifiche tematiche (la sicurezza, l'housing, i trasporti ecc) e portano a una migliore comprensione delle realtà e dei bisogni delle cittadine. Possono essere funzionali alla realizzazione di progetti di ricerca. Il Comune fornisce loro supporto finanziario e tecnico.
Meccanismi per la partecipazione delle donne alla vita municipale	Indagini qualitative, focus group, sondaggi, organizzazione di passeggiate esplorative sulla sicurezza delle donne sono alcune delle iniziative da mettere in campo. Per garantire la presenza delle donne, il Comune deve applicare misure specifiche, legate agli orari delle consultazioni, alla loro ubicazione (accesso ai trasporti pubblici, sicurezza dei locali), ecc.
Sfera politica	
Policy per l'uguaglianza di genere	L'impegno per l'uguaglianza si riflette nello sviluppo, l'adozione e l'implementazione di politiche specifiche per l'uguaglianza di genere: definendo obiettivi, nonché mezzi e risorse da destinarvi, e individuando l'organo comunale responsabile dell'attuazione del Piano d'azione annuale per l'attuazione della politica. Le policy per l'uguaglianza di genere hanno carattere trasversale, cioè interessano tutti i settori dell'azione di governo (l'urbanistica, l'housing, i trasporti, la sicurezza ecc.): il Comune deve definire gli obiettivi e i mezzi e le risorse da destinarvi e individuare l'organo/la struttura responsabile dell'implementazione. Inoltre, in quanto datore di lavoro, il Comune deve elaborare politiche volte a promuovere la parità sul posto di lavoro (parità occupazionale, equità retributiva e equilibrio famiglia-lavoro ecc.).
Commissione consultiva	La Commissione, composta da donne elette, ha lo scopo di consultare i gruppi di donne e le cittadine per proporre raccomandazioni al Consiglio comunale. Questo organismo riferisce al Consiglio comunale o al Sindaco e, come i Consigli consultivi (v. prima) è uno strumento efficace per identificare le priorità delle policy per l'uguaglianza e per l'attuazione del Piano d'azione annuale.
Meccanismi di comunicazione e informazione	Il Comune si impegna a diffondere informazioni su servizi e progetti che hanno un impatto sulla qualità della vita nei quartieri e nella città in generale: i gruppi di donne e altri partner locali possono aiutare a raggiungere le donne e, in particolare, coloro che vivono in situazioni di esclusione (analfabetismo, mancanza di conoscenza della lingua utilizzata, isolamento, disabilità, ecc.).

Strumenti per una città "a misura di donna" (Femmes et ville, 2004)

Sfera amministrativa	
Ufficio per la Parità di genere	Questa struttura permanente - che il Programma suggerisce di incardinare presso la Direzione Generale affinché i suoi interventi abbiano un reale impatto su tutti i servizi comunali - ha il compito di redigere il Piano d'azione annuale, realizzato in stretta collaborazione con i gruppi di donne, la comunità e altri partner pubblici, e di singoli progetti, per i quali possono essere costituiti dei comitati di lavoro. L'allocatione di sufficienti risorse umane e finanziarie è una condizione indispensabile per la realizzazione degli impegni assunti. Il budget annuale comprende: i costi operativi ricorrenti per gli stipendi, compresi quelli di segreteria; budget per la realizzazione di studi, diagnosi, programmi di formazione e sensibilizzazione; e un fondo di contributo finanziario per sostenere i progetti di gruppi e organizzazioni femminili incentrati sulla costruzione delle capacità delle donne.
Ufficio dei tempi	L'Ufficio assicura l'equilibrio tra gli orari dei servizi comunali e quelli della popolazione, considerando i tempi di lavoro, degli spostamenti, del tempo libero, delle attività familiari, degli studi ecc. L'offerta di servizi del Comune deve tener presente le differenze tra donne e uomini con l'obiettivo di ridurre le disuguaglianze e migliorare la qualità di vita di tutte e di tutti.
Strumenti di gestione	L'utilizzo dell'analisi differenziata intersezionale (ADS+), o approccio integrato alla parità, assicura che si tenga conto delle diverse realtà e dei bisogni differenti delle donne e degli uomini, con l'obiettivo di ridurre le disuguaglianze e ottimizzare l'offerta di servizi alla popolazione. Attività di sensibilizzazione e formazione su questo approccio sono regolarmente offerte al personale e ai rappresentanti politici. Anche la redazione dei bilanci deve utilizzare questo tipo di approccio per garantire che le spese e gli investimenti contribuiscano alla riduzione delle disuguaglianze e all'aumento della capacità dei cittadini di migliorare le proprie condizioni di vita (accesso alla casa, trasporti, occupazione, sicurezza, tempo libero, ecc.).
Piano d'azione annuale	La politica di uguaglianza si concretizza in un Piano d'azione annuale, adottato dal Consiglio comunale o dagli organi esecutivi della città, che contiene la descrizione delle attività da svolgere per l'anno, gli obiettivi perseguiti, i budget e le risorse stanziati, l'individuazione dei partner, le scadenze dei risultati attesi. Il Piano d'azione è realizzato dall'organo amministrativo responsabile della parità di genere, in partenariato con i gruppi di donne, la comunità locale e gli attori pubblici interessati e le stesse cittadine. Un meccanismo di coordinamento tra i vari servizi assicura la coerenza degli interventi sul territorio, favorisce la circolazione delle informazioni e lo scambio di buone pratiche. Una valutazione periodica delle attività consente di identificare le priorità future e di apportare gli adeguamenti necessari.

### Il Tavolo dei gruppi delle donne

Il Tavolo è un gruppo di consultazione sovra-locale (ovvero dell'Île de Montréal), costituito nel marzo 1996, con l'obiettivo di promuovere e difendere gli interessi delle donne dal punto di vista vita sociale, politico, economico e culturale. Raccoglie una cinquantina di gruppi e comitati locali fortemente eterogenei che garantiscono multidisciplinarietà e intersettorialità: l'adesione al Tavolo prevede il versamento di una quota differente a seconda del tipo di membri. In particolare, il Tavolo è impegnato sulle tematiche della salute, la lotta alla violenza, la discriminazione nei luoghi di lavoro, la rappresentanza politica negli organi decisionali, l'accessibilità ai servizi delle donne con disabilità ecc., sviluppando scambi e collaborazioni con il mondo istituzionale, universitario e associativo.

### Relais-Femmes

Relais Femmes è un'organizzazione femminista per il trasferimento di conoscenze che si occupa di formazione, ricerca e consulenza. Nasce nel 1980, formalizzando la collaborazione tra diverse realtà attiviste come la *Fédération des femmes du Québec*, l'*Association féminine d'éducation et d'action sociale*, il *Centre d'information et de référence pour femmes*, il *Carrefour des associations de familles monoparentales*, il *Conseil du Statut de la femme*, l'*Université du Québec* e la *Faculté de l'éducation permanente de l'Université de Montréal*. Relais-femmes lavora per trasformare le relazioni sociali in un'ottica di sviluppo e diffusione di nuove conoscenze e di rinnovamento delle pratiche, attraverso quattro aree di azione: formazione e supporto, ricerca, consulenza e networking, vita associativa e democratica. Il suo contributo per la formazione e la consulenza del personale dell'Amministrazione sui temi dell'analisi intersezionale si è rivelato cruciale.

## 6.2 L'intersezionalità negli strumenti e nell'azione di governo: l'analisi di genere e i Piani

L'uguaglianza di genere permea l'attuale pianificazione della Città ed è talmente incorporata negli strumenti e nei piani messi in campo da sembrare quasi sotto-traccia: essa passa, infatti, attraverso la più ampia prospettiva dell'inclusione e della solidarietà che mette sullo stesso piano le donne, l'infanzia i giovani, gli anziani, l'LGBTQ2+, le persone con limitazioni funzionali, le persone immigrate ecc. Lo strumento-principe con cui l'Amministrazione coglie i differenti bisogni di ciascuna delle parti del corpo sociale è l'*Analisi di genere in una prospettiva intersezionale (ADS+)* mentre pianifica la sua azione *gender sensitive* attraverso il Piano d'azione "*Solidarité, équité et inclusion 2021-2025*" e il "*Plan directeur pour la diversité, l'équité et l'inclusion en emploi 2021-2023*".

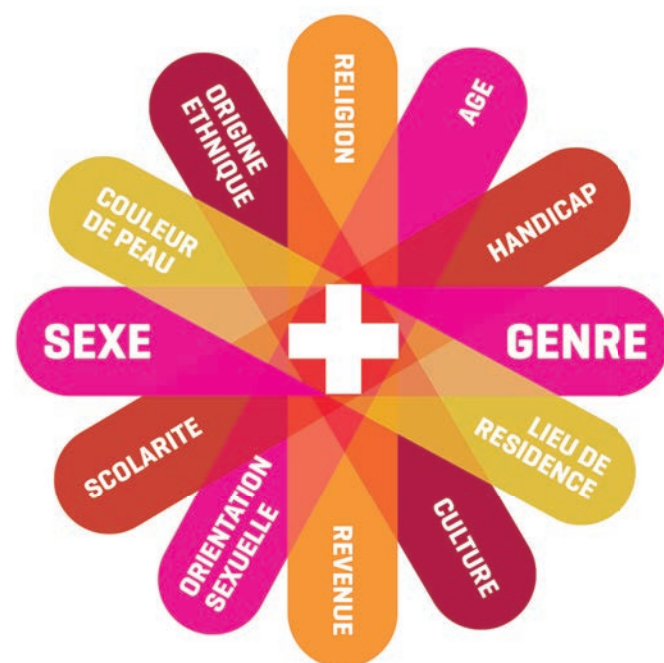
### L'analisi di genere in una prospettiva intersezionale

L'analisi di genere nella prospettiva intersezionale è il processo e, al tempo stesso, lo strumento di cui si dota l'Amministrazione locale per considerare le realtà e i bisogni specifici delle persone nella programmazione, implementazione e valutazione delle politiche. La metodologia - promossa dal *Conseil des Montréalaise* e da gruppi femministi - è stata messa a punto attraverso una serie di progetti-pilota condotti nel 2018 e successivamente formalizzata in una vera e propria guida che fornisce strumenti metodologici e operativi, forma il personale interno ed esterno all'Amministrazione, accompagna la progettazione, la realizzazione e la valutazione dei progetti per l'inclusione. I progetti-pilota hanno coinvolto diversi servizi dell'Amministrazione di Montréal e alcuni distretti e hanno riguardato: la ristrutturazione dell'impianto sportivo *Rosemont Aquatic Complex*, dove sono stati riprogettati gli spogliatoi per renderli spazi "neutri" rispetto al genere, sicuri e accessibili; la riorganizzazione di alcune strutture di accoglienza per i senza fissa dimora, in cui sono stati riservati alle donne alcuni spazi dedicati; la riqualificazione della *Place des Montréalaises*, in un'ottica commemorativa di alcune figure femminili significative per la Città; infine, la realizzazione di un processo di consultazione inclusiva per la riqualificazione del *Gran Parc de l'Ouest*. Tali progetti hanno anche consentito alla Città di partecipare al programma *Villes sûres, espaces publics sûrs* di UN-Women.

L'analisi di genere mette a fuoco preventivamente il diverso impatto che un progetto, un'azione o una politica ha sulle donne e sugli uomini, in base alle condizioni e ai bisogni differenziati. La prospettiva intersezionale, testata nei progetti-pilota, integra l'analisi con altri fattori di discriminazione: nell'ADS+, il + si riferisce a situazioni in cui diversi motivi di discriminazione - età, sesso, identità di genere, condizioni sociali, religione, colore della pelle, razza - combinano e moltiplicano gli effetti dell'esclusione. Mediante l'approccio intersezionale, l'Amministrazione da un lato può comprendere meglio i modi in cui si intrecciano le lotte contro la discriminazione sistematica, il razzismo, la povertà, l'abilismo, l'età, ecc., dall'altro può rimuovere le barriere erette dai molteplici sistemi di oppressione che penalizzano gli aborigeni, le persone di colore, le minoranze sessuali, ecc.

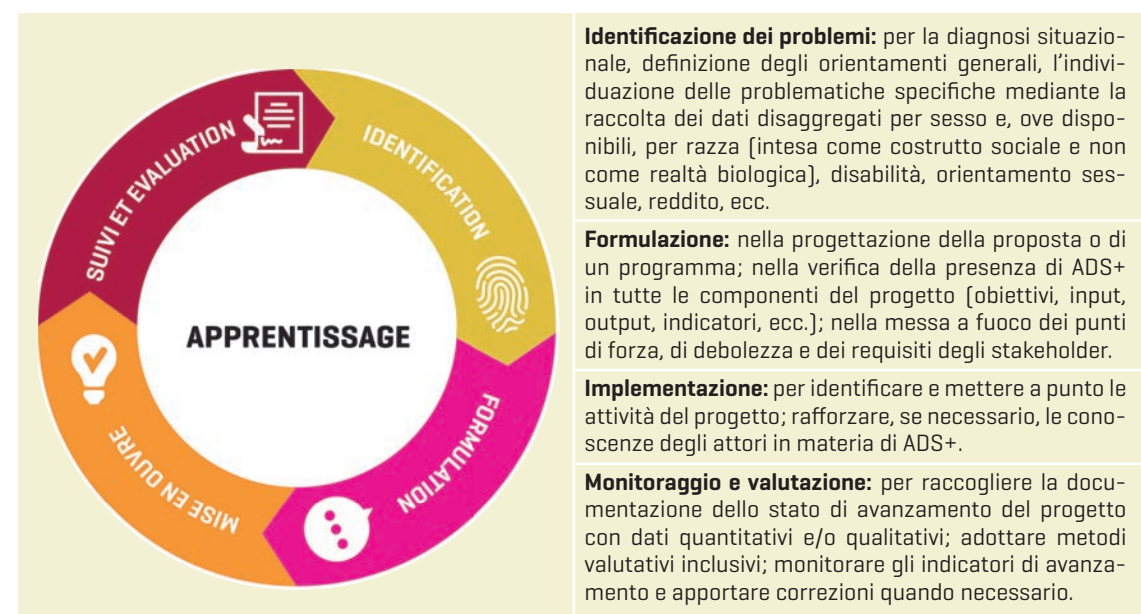


## Analisi differenziata intersezionale (ADS+): i fattori di discriminazione presi in considerazione



A seguito dei progetti-pilota, l'Amministrazione mette a punto la guida per l'ADS+ dove viene descritto l'utilizzo della metodologia in tutte le fasi del ciclo di vita dei progetti.

### L'ADS+ nel ciclo di vita dei progetti nel Comune di Montréal



Oltre a fornire indicazioni e procedure da adottare, l'Amministrazione si fa carico di una serie di attività di accompagnamento e formazione al personale incaricato di utilizzare l'ADS+: video e guide per i dipendenti del Comune per sensibilizzarli al tema; giornate formative per il personale amministrativo e politico e per coloro che sono direttamente coinvolti nei progetti-pilota (i c.d. "agenti moltiplicatori") e un accompagnamento specializzato fornito da *Relais-Femmes* al Servizio Diversità e Inclusione e agli altri Dipartimenti dell'Amministrazione per la raccolta dei dati e l'attuazione di processi di consultazione inclusiva.

## Il Piano di azione "Solidarité, équité et inclusion 2021-2025"

Il target del Piano d'azione è molto ampio: comprende l'infanzia, le famiglie, le donne, i giovani, gli anziani, LGBTQ2+, le persone appartenenti a comunità religiose, le persone con limitazioni funzionali, le persone appartenenti alle comunità autonome, i camminanti, le persone immigrate, le persone recentemente arrivate, le persone razzializzate, le persone vulnerabili dal punto di vista economico ecc. (per ciascuna azione sono indicati i target specifici).



Per l'insieme di queste persone, il Piano si propone – coerentemente con il Piano Strategico 2030- di: accelerare la transizione ecologica; rafforzare la solidarietà, l'equità e l'inclusione; amplificare la democrazia e la partecipazione; stimolare l'innovazione e la creatività. A tal fine, propone una serie di azioni articolate su diversi livelli di intervento – di prossimità, di quartiere e metropolitano – individuando una serie di priorità.

### Le priorità del Piano di azione "Solidarité, équité et inclusion 2021-2025" del Comune di Montréal

Scala di prossimità	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Garantire l'accesso a un'alimentazione sana e combattere l'insicurezza alimentare</li> <li>● Garantire l'accesso a alloggi a prezzi accessibili, accessibili e sicuri</li> <li>● Promuovere l'accesso alle informazioni e alla conoscenza</li> <li>● Semplificare il percorso delle persone nei servizi pubblici</li> <li>● Mitigare gli effetti della precarietà dello status</li> <li>● Prevenire ogni forma di discriminazione</li> <li>● Lotta contro ogni forma di violenza</li> </ul>
Scala di quartiere	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Riconoscere e sostenere l'azione delle organizzazioni comunitarie, degli organi consultivi, dei gruppi e degli attori dell'economia sociale</li> <li>● Implementare una serie di servizi nei quartieri, in linea con le esigenze delle popolazioni</li> <li>● Promuovere interazioni positive tra la popolazione generale al fine di migliorare la coesione sociale</li> <li>● Stimolare il coinvolgimento dei cittadini e rafforzare la partecipazione equa dell'intera popolazione alla democrazia municipale</li> <li>● Rafforzare la prevenzione e il senso di sicurezza delle persone</li> <li>● Sviluppare il territorio con un approccio inclusivo</li> </ul>
Scala metropolitana	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Migliorare le prestazioni di Montréal in termini di integrazione professionale e sostenere l'imprenditorialità</li> <li>● Rafforzare la governance regionale sulla diversità e l'inclusione sociale</li> <li>● Rafforzare la condivisione delle competenze in materia di diversità e inclusione con le principali città del mondo</li> <li>● Supportare gli orientamenti comunali con prove</li> <li>● Rendere la Città di Montréal un attore esemplare in termini di inclusione sociale</li> <li>● Aumentare l'efficienza dei programmi di finanziamento che riducono le disuguaglianze sociali</li> </ul>

L'intersezionalità è il principio che guida l'operatività del Piano. Le priorità, infatti, sono articolate in una serie di azioni: per ciascuna di esse sono individuati il/i target di riferimento.

### III Master Plan "Plan directeur pour la diversité, l'équité et l'inclusion en emploi 2021-2023"

Con il *Plan directeur pour la diversité, l'équité et l'inclusion en emploi 2021-2023*, l'Amministrazione di Montréal combatte razzismo e/o discriminazione sistematica all'interno della propria struttura: diversità, equità e inclusione sono garanzia di democrazia e, al tempo stesso, di efficacia dell'azione di governo. Il Piano fa tesoro dell'esperienza del precedente Piano d'azione per l'equità nel pubblico impiego e di una serie di raccomandazioni fornite da una pluralità di attori e organismi: la *Commission des droits de la jeunesse*, la *Commission sur le développement sociale et la diversité*, la *Commission de la sécurité publique*, la *Commission de la fonction publique*, l'*Office de consultation publique*, il *Conseil jeunesse*, il *Conseil interculturel*, la *Table sur la diversité, l'inclusion et la lutte contre les discriminations*.

La *vision* che sottende il Piano è la volontà dell'Amministrazione di riflettere al proprio interno la diversità della sua popolazione. Partendo dal presupposto che l'efficacia dell'azione di governo dipende dall'integrazione socio-professionale dei propri dipendenti e dalla valorizzazione dei diversi talenti, la Città con questo Piano raccoglie la sfida di essere un datore di lavoro responsabile ed equo in termini di reclutamento e inserimento lavorativo per ottimizzare i propri servizi e soddisfare al meglio i bisogni di cittadini, enti e imprese.

Il Piano si articola su 3 priorità: Riconoscere e valorizzare le diversità, Sviluppare una cultura inclusiva e Rafforzare la comunicazione e la concertazione. A queste corrispondono 26 progetti da programmare, implementare e valutare mediante l'utilizzo di quattro tipi di indicatori: l'indice di inclusione, il tasso di rappresentanza, assunzione e promozione.

### Le priorità del Piano di azione "Plan directeur pour la diversité, l'équité et l'inclusion en emploi 2021-2023" del Comune di Montréal

Priorità	Progetti	Indicatori
Riconoscere e valorizzare le diversità	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Diffusione di informazioni su lavori e processi</li> <li>● Identificazione e prioritizzazione dei candidati</li> <li>● Rafforzamento dei programmi di tutoraggio e altri tirocini professionali</li> <li>● Partecipazione ad attività di occupabilità</li> <li>● Promozione del lavoro di vigili del fuoco e operai tra le donne</li> <li>● Strategia di attrazione SPVM</li> <li>● Monitoraggio degli indicatori di reclutamento</li> </ul>	
Sviluppare una cultura inclusiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Attuazione della Strategia del Talento</li> <li>● Migliori prestazioni in termini di diversità, equità e inclusione</li> <li>● Implementazione di corsi di formazione</li> <li>● Implementazione di un corso di benvenuto</li> <li>● Diversificazione dei pannelli di intervista per i dirigenti</li> <li>● Sviluppo di un programma di integrazione per i dirigenti</li> <li>● Formazione di un comitato consultivo dei dipendenti</li> <li>● Valorizzazione di percorsi diversificati</li> <li>● Mentoring</li> <li>● Monitoraggio della discriminazione sistemica e integrazione di ADS+</li> <li>● Attuazione di una versione rivista della Politica sul rispetto delle persone</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Indice di inclusione</li> <li>● Tasso di rappresentanza [per 5 gruppi]</li> <li>● Tasso di assunzione [per 5 gruppi]</li> <li>● Tasso di promozione [per 5 gruppi]</li> </ul>
Rafforzare la comunicazione e la concertazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Applicazione dell'approccio del Consiglio Interculturale di Montréal (CIM)</li> <li>● Animazione del comitato di esperti con il ROSINI</li> <li>● Prosecuzione delle partnership per progetti per persone con disabilità</li> <li>● Continuare la partecipazione al Circolo dell'Istruzione e del Lavoro</li> <li>● Lavorare in collaborazione con i sindacati</li> <li>● Promozione e integrazione delle migliori pratiche in materia di diversità, equità e inclusione</li> <li>● Implementazione della strategia Montréal Inclusive at Work</li> <li>● Call for projects Agire per i talenti</li> </ul>	

L'intersezionalità risiede nella declinazione degli indicatori per i 5 gruppi di persone suscettibili di esclusione: le donne, gli aborigeni, i membri delle minoranze visibili (a causa della razza, del colore della pelle o persone la cui lingua madre non è l'inglese o il francese), i membri delle minoranze etniche e le persone con handicap.

## 6.3 I fattori-chiave

### Organi consultivi

Nel caso Montréal esse una funzione importante è stata svolta dagli organismi e le strutture consultive, in particolare il *Conseil des Montréalaises* e il Programma *Femmes et ville* in primis, che hanno innescato il dibattito pubblico sui temi dell'uguaglianza di genere. Successivamente queste strutture si sono rinnovate rispetto a ulteriori categorie di persone e di fattori di discriminazione. Il loro contributo ha continuato ad essere cruciale nell'accompagnare l'Amministrazione sui binari dell'intersezionalità per la realizzazione di azioni di inclusione sempre più efficaci.

### Analisi differenziata per genere in ottica intersezionale

Alla base dell'azione dell'Amministrazione – e degli altri attori ad essa collegati – vi è l'ADS+, lo strumento-principe che caratterizza l'esperienza Montréal esse. L'Amministrazione offre ai propri dipendenti diversi strumenti operativi e formativi sull'analisi differenziata per genere in ottica intersezionale, oltre all'apposita guida ADS+: nella rete intranet [sezione "dipendenti"] sono messi a disposizione un video di presentazione, un vademecum, una check-list; giornate formative per applicare l'ADS+ e diventare esperti in ADS+ sono periodicamente organizzate insieme a moduli formativi su tematiche specifiche come l'inclusione delle comunità autoctone, degli immigrati ecc.

### Progetti-pilota

L'applicazione dell'analisi intersezionale è stata introdotta grazie ad alcuni progetti-pilota che hanno consentito di testare e affinare la metodologia su ambiti territoriali e tematici circoscritti.

### Iniziative di mentoring politico

L'Amministrazione si impegna mediante il coinvolgimento delle associazioni locali per le donne a promuovere una serie di iniziative che incoraggiano la partecipazione delle donne alla politica: insieme al programma *Cité Elles MTL*, gioca un ruolo fondamentale la partecipazione a gruppi, reti, movimenti locali e sovralocali che facilitano lo scambio e la condivisione di esperienze.

## Bibliografia

Conseil des Montréalaises [2020], *Vers une ville féministe*, Montréal.  
Femmes et ville [2004], *Une ville à la mesure des femmes*, Montréal.  
Ville de Montréal [2006], *Charte montréalaise des droits et responsabilités*, Montréal.  
Ville de Montréal [2018], *ADS+*, Montréal.  
Ville de Montréal [2020], *Plan stratégique. Montréal 2030*, Montréal.  
Ville de Montréal [2020], *Plan directeur pour la diversité, l'équité et l'inclusion en emploi 2021-2023*, Montréal.  
Ville de Montréal [2020], *Plan directeur pour la diversité, l'équité et l'inclusion en emploi 2021-2023*, Montréal.  
Ville de Montréal [2021], *Plan d'action solidarité, équité et inclusion 2021-2025*, Montréal.

1. La Carta dei diritti e delle responsabilità è scaricabile al seguente link: [https://portail-m4s.s3.Montréal.ca/pdf/charte\\_montréalaise\\_en\\_français\\_\\_0.pdf](https://portail-m4s.s3.Montréal.ca/pdf/charte_montréalaise_en_français__0.pdf). Un estratto della Dichiarazione per la diversità culturale e l'inclusione è reperibile al seguente link [http://ville.Montréal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/PES\\_PUBLICATIONS\\_FR/PUBLICATIONS/DECLARATION\\_DIVERSITE.PDF](http://ville.Montréal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/PES_PUBLICATIONS_FR/PUBLICATIONS/DECLARATION_DIVERSITE.PDF).

2. La pagina della Direzione generale aggiunta "Qualità di vita" è reperibile al link: <https://Montréal.ca/unites/direction-generale-adjointe-qualite-de-vie>; quella del Servizio "Diversità e inclusione sociale": <https://Montréal.ca/unites/service-de-la-diversite-et-de-linclusion-sociale>

3. Il sito del Conseil des Montréalaises è reperibile ai link: <https://Montréal.ca/unites/conseil-des-Montréalaises> e [http://ville.Montréal.qc.ca/portal/page?\\_pageid=6597,57357573&\\_dad=portal&\\_schema=PORTAL](http://ville.Montréal.qc.ca/portal/page?_pageid=6597,57357573&_dad=portal&_schema=PORTAL)

4. Il Consiglio comunale di Montréal è l'organo direttivo di Montréal, il principale organo organizzativo della Città, che stabilisce le linee politiche del governo della città e approva i regolamenti di applicazione municipale. Il Consiglio approva le principali decisioni in settori come la sicurezza pubblica, le relazioni intergovernative, la rigenerazione urbana, l'ambiente e la pianificazione. I 64 consiglieri sono eletti a suffragio universale diretto a maggioranza e hanno un mandato di quattro anni. Il Comitato Esecutivo dipende dal Consiglio comunale di Montréal e ha propri poteri decisionali. È responsabile della preparazione di diversi documenti, quali budget, contratti, sussidi, gestione delle risorse finanziarie, regolamenti, ecc., previa approvazione del Consiglio comunale che può delegare ulteriori poteri al Comitato Esecutivo.

5. Il sito del Programma Femmes et villes è reperibile al link: <https://femmesetvilles.org/fr/notre-taravail-2/>

6. Il sito della Table des groupes de femmes de Montréal è reperibile al link: <https://www.tgfm.org/fr>

7. Il sito di Relais-Femmes è reperibile al link: [http://relais-femmes.qc.ca/index.php?option=com\\_k2&view=item&id=286&Itemid=635](http://relais-femmes.qc.ca/index.php?option=com_k2&view=item&id=286&Itemid=635)

8. Il documento che descrive il processo di consultazione pubblica per il Grand Parc de l'Ouest è scaricabile al seguente link: [https://ehq-production-canada.s3.ca-central-1.amazonaws.com/0d3d1dfa3c25e728a02eff50af10bac3994f2a2f/original/1624455054/c7da7361455ce11a0dd8c982a8fc7424\\_Rapport\\_final\\_FR\\_Complet.pdf?X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AKIAIBJCUK4Z04WUUA%2F20220426%2Fca-central-1%2Fs3%2Faws4\\_request&X-Amz-Date=20220426T070102Z&X-Amz-Expires=300&X-Amz-SignedHeaders=host&X-Amz-Signature=be44419e8bcd2964309f41a7b32bd130d29d567a33fe82b667e69f3b1ccf662](https://ehq-production-canada.s3.ca-central-1.amazonaws.com/0d3d1dfa3c25e728a02eff50af10bac3994f2a2f/original/1624455054/c7da7361455ce11a0dd8c982a8fc7424_Rapport_final_FR_Complet.pdf?X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AKIAIBJCUK4Z04WUUA%2F20220426%2Fca-central-1%2Fs3%2Faws4_request&X-Amz-Date=20220426T070102Z&X-Amz-Expires=300&X-Amz-SignedHeaders=host&X-Amz-Signature=be44419e8bcd2964309f41a7b32bd130d29d567a33fe82b667e69f3b1ccf662)

9. Per comprendere il valore aggiunto di un'analisi differenziata in ottica intersezionale, si considerino a titolo esemplificativo i dati sulla parità salariale: la sola analisi di genere informa che le donne guadagnano l'87% del salario percepito dagli uomini mentre mediante l'analisi differenziata emerge che le donne razzializzate e immigrate arrivano solo alla soglia del 57%. Ancora, in base all'analisi differenziata sulla violenza contro le donne, le donne in condizione di handicap sono due volte più suscettibili di essere vittime di atti violenti, aggressioni sessuali o violenza coniugale.

10. La guida ADS+ è reperibile al link: [https://portail-m4s.s3.Montréal.ca/pdf/Guide%20ADS%2B101%20Ville%20de%20Montr%C3%A9al\\_VDM\\_11\\_0.pdf](https://portail-m4s.s3.Montréal.ca/pdf/Guide%20ADS%2B101%20Ville%20de%20Montr%C3%A9al_VDM_11_0.pdf)

11. Il Piano Montréal 2030 è scaricabile al seguente link [https://portail-m4s.s3.Montréal.ca/pdf/Montréal\\_2030\\_strategic\\_plan\\_vdm.pdf](https://portail-m4s.s3.Montréal.ca/pdf/Montréal_2030_strategic_plan_vdm.pdf)



III.

## Conclusioni

## Considerazioni finali

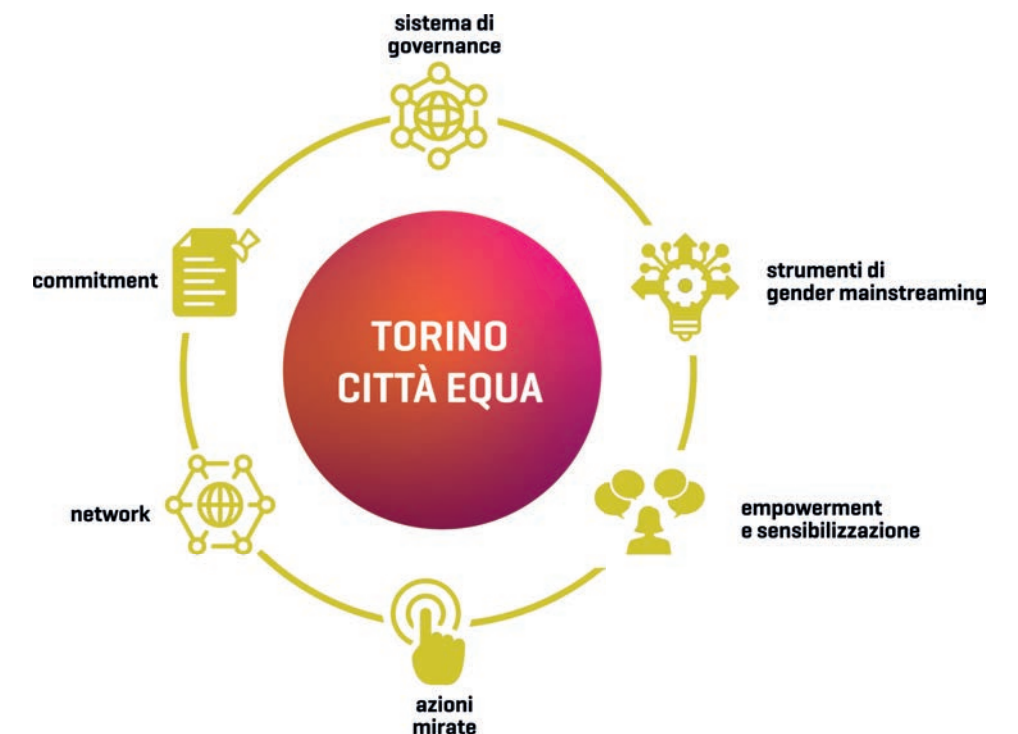
Questa ricerca ha avuto un duplice obiettivo: da un lato definire la funzione di TOxD quale ente advocacy, think tank e attore progettuale sui temi della parità di genere e dello sviluppo inclusivo della città e dall'altro individuare e condividere con l'Amministrazione comunale best practices ed esperienze di successo, evidenziando la vasta possibilità di azioni strumenti e politiche da mettere in campo per consolidare la prospettiva di genere nella città.

Per raggiungere questo duplice obiettivo, la ricerca ha in primo luogo ricostruito il framework strategico analizzando i principali strumenti politici e programmatici che promuovono e regolano l'integrazione della prospettiva di genere a livello locale; in secondo luogo, analizzato cinque esperienze europee e internazionali per tracciare un quadro di riferimento ampio di pratiche, politiche, strumenti che altrove hanno prodotto risultati interessanti per l'uguaglianza di genere.

Queste riflessioni conclusive sistematizzano quei fattori che, nei differenti casi analizzati, hanno contribuito allo sviluppo e alla piena istituzionalizzazione del gender mainstreaming e che possono per questo motivo essere considerati come i driver per la parità di genere al livello locale, **nel solco dell'impegno già ampiamente profuso dell'Amministrazione, gli altri attori istituzionali, quelli privati, la società civile e i singoli cittadini.**

I driver si sviluppano su sei assi - **Commitment, Sistema di governance, Empowerment e sensibilizzazione, Azioni mirate, Strumenti e Partecipazione a network** - che riguardano diverse sfere (da quella culturale a quella operativa, a quella gestionale), aspetti eterogenei (il funzionamento interno, le azioni, le relazioni con altri soggetti) e livelli differenti di operatività (alcuni sono immediatamente attivabili, altri necessitano di ulteriori approfondimenti).

Nel loro insieme, i sei assi disegnano **condizioni e opportunità per i soggetti pubblici, privati, misti e del terzo settore affinché possano proseguire e rafforzare il proprio impegno e, in questo modo, contribuire allo sviluppo di "Torino città equa".**



Negli schemi che seguono, per ciascuno degli assi individuati viene indicata la presenza/assenza dei diversi fattori che li compongono nelle differenti esperienze analizzate [per l'apparato regolatorio e pianificatorio e le soluzioni organizzative adottate, vengono indicati i riferimenti espliciti a norme, piani, strategie, organismi coinvolti].

## 1. Commitment

Il primo asse riguarda il **commitment**, inteso come sostegno politico e istituzionale alla parità di genere. In tutte e cinque le esperienze considerate è un elemento fondamentale che si è tradotto in un impegno politico formalizzato anche a livello legislativo e in un adeguato apparato normativo e pianificatorio.

Gli **strumenti normativi** variano a seconda delle scale: le esperienze, infatti, si ancorano a leggi di rango nazionale (Umeå e Vienna), regionale (Paesi Bassi), locale (Montréal) o misti (Barcellona).

Dal punto di vista dei **piani/strategie**, vi sono sia piani specificatamente dedicati alla parità di genere (il piano regionale dei Paesi Baschi e quelli locali di Umeå e Barcellona), sia piani in cui la parità di genere è confluita in piani/strategie più ampie. Quest'ultimo caso lo si può riscontrare a Vienna e Montréal dove il tema della parità di genere è talmente maturo da diventare elemento strutturale e sistematico, tanto da sembrare implicito nelle più ampie strategie per la smart city, l'inclusione o la solidarietà.

94



	Apparato normativo	Apparato pianificatorio
<b>Paesi Baschi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Ley para la Igualdad de mujeres y hombres</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Comunidad Autónoma de Euskadi</li> </ul>
<b>Umeå</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● National laws</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Strategy for gender equality work in Umeå municipality</li> <li>● Signature of the European Charter for Equality of Women and Men in Local Life</li> </ul>
<b>Barcellona</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Leyes nacionales y de la Comunidad Autónoma</li> <li>● Reglamento para la equidad de género en el Ayuntamiento de Barcelona</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Il Plan por la justicia de género 2021-2025</li> </ul>
<b>Vienna</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Austrian Federal Constitution</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Smart City Wien Framework Strategy 2019-2050</li> </ul>
<b>Montreal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Charte montréalaise des droits et des responsabilités</li> <li>● Déclaration de Montréal pour la diversité culturelle et l'inclusion</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Plan d'action Solidarité, équité et inclusion 2021-2025</li> <li>● Plan directeur pour la diversité, l'équité et l'inclusion en emploi 2021-2023</li> </ul>

## 2. Sistema di governance

Il secondo asse riguarda i **sistemi di governance** che, alla luce delle esperienze analizzate, si basano su: strutture interne all'Amministrazione, strutture esterne coinvolte sistematicamente, organi consultivi e processi di consultazione sistematica con il tessuto associativo [formale e informale].

I sistemi analizzati hanno il proprio perno nelle **strutture interne all'Amministrazione**, di cui si sono dotati tutti e cinque i casi analizzati. Le soluzioni organizzative variano: ci sono direzioni, dipartimenti, uffici, unità, commissioni. I casi hanno dimostrato come tali strutture abbiano assunto un peso crescente nel corso del tempo: nati come piccoli nuclei per introdurre le istanze paritarie o coordinare azioni sperimentali, hanno via via visto crescere la propria funzione, anche rispetto alla struttura amministrativa complessiva. Da questo punto di vista, collocare tali organismi in posizione apicale (o di staff alle direzioni apicali) conferisce stabilità rispetto a eventuali discontinuità politiche e tagli di bilancio ed efficacia rispetto al coordinamento con gli altri settori della macchina amministrativa [si vedano, in particolare, i casi dei Paesi Baschi e di Vienna].

Le **strutture esterne coinvolte sistematicamente** sono particolarmente sviluppate nei Paesi Baschi e a Montréal, in ragione della scala di intervento: regionale, nel caso dei Paesi Baschi; e sovra-locale, nel caso di Montréal che opera, in molte delle funzioni, alla scala dell'Île de Montréal. Anche nel caso di esperienze condotte da città di piccole dimensioni, è possibile stabilire connessioni sistematiche con altri enti: è il caso di Umeå dove la collaborazione con il Center for Gender Studies dell'Università ha una funzione fondamentale nella formazione sistematica del personale politico e amministrativo comunale.

La presenza di **organi consultivi** riveste particolare importanza come dimostrano, in particolare, i casi dei Paesi Baschi, Barcellona e Montréal.


Nei Paesi Baschi, la *Comisió consultiva* di Emakunde è il canale di comunicazione tra le associazioni femminili e l'Istituto delle donne basche (il perno del sistema basco di governance per l'uguaglianza di genere) in cui avanzare proposte, critiche e contributi che consentono e favoriscono la trasformazione del ruolo delle donne nella società, favorendone la partecipazione attiva.

A Barcellona, il *Consejo de las mujeres*, il *Consejo municipal LGBT* e il *Consejo de mujeres de los Distritos* sono strutture chiave del gender mainstreaming locale che garantiscono la rappresentanza delle associazioni dei territori negli spazi istituzionali di policy making e svolgono una funzione advisory strategica nei confronti degli organi politici ed esecutivi dell'Amministrazione.

A Montréal, il *Conseil des Montréalaises* fornisce pareri e raccomandazioni alla compagine politica su qualsiasi questione relativa alla parità di genere, sollecita opinioni, riceve e ascolta richieste e suggerimenti dalla società civile, contribuisce all'attuazione e al monitoraggio della politica per l'uguaglianza locale, svolge studi e ricerche utili o necessarie allo svolgimento delle proprie funzioni.


95

La **consultazione sistematica delle associazioni**, infine, è un ulteriore aspetto dei sistemi di governance, osservato in tutte e cinque le esperienze analizzate. Tale funzione è esercitata dagli organi consultivi, ove presenti, o dalle strutture interne all'Amministrazione. La consultazione ha per oggetto diversi ambiti: la raccolta di informazioni qualitative per la rilevazione dei bisogni e delle aspirazioni, la co-progettazione e l'implementazione di interventi.

 Strutture interne	Strutture esterne [coinvolte sistematicamente]	Organi consultivi	Consultazione sistematica delle associazioni	
<b>Paesi Baschi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Emakunde</li> <li>Unidades departamentales para la igualdad</li> <li>Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres</li> <li>Comisión Interinstitucional para coordinar la atención a las mujeres víctimas de maltrato en el ámbito doméstico y de la violencia sexual</li> <li>Red de Entidades Públicas para la Igualdad de Mujeres y Hombres</li> <li>Red de Entidades Colaboradoras con la Igualdad de Mujeres y Hombres [BAI Sarea]</li> <li>Red de Municipios Vascos por la igualdad y contra la violencia hacia las mujeres [Berdinsarea]</li> <li>Servicio de asesoramiento y apoyo a los servicios con menor población [Berdinbidean]</li> <li>Comisión asesora para un uso no sexista de la publicidad y la comunicación [Begira]</li> <li>Artateko</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comisión Consultiva di Emakunde</li> </ul>	X
<b>Umeå</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gender equality officer</li> <li>Gender equality Committee</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Center for Gender Studies, University of Umeå</li> </ul>		X
<b>Barcellona</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dirección de Servicios de género y políticas del tiempo</li> <li>Dirección de servicios de feminismos y LGBTI</li> <li>Departamento para la igualdad de género interna</li> <li>Departamento para la igualdad en las políticas económicas y de curidado</li> <li>Unidades por el Gender Mainstreaming</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Consejo de las mujeres de Barcelona</li> <li>Consejo municipal LGBTI</li> </ul>	X
<b>Vienna</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Executive Office del Group for Organisation, Safety and Security</li> <li>Competence Centre overall urban planning, Smart City Strategy, participation, gender planning [Executive Group for Construction and Technology]</li> <li>Gender Budget Unit</li> <li>Contact point</li> </ul>			X
<b>Montreal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Service "Diversité et inclusion sociale, Direction Qualité de vie"</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comité Femmes et développement régional de la Conférence régionale des élus de Montréal</li> <li>Programme Femmes et Villes de la Ville de Montréal</li> <li>Table des groupes de femmes de l'Île de Montréal</li> <li>Relais-Femmes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conseil des Montréalaises</li> </ul>	X

### 3. Strumenti per il gender mainstreaming

L'asse **strumenti per il gender mainstreaming**, è profondamente legato a quello relativo alle azioni mirate. Le esperienze condotte nei casi analizzati dimostrano come l'adozione di strumenti specifici per il gender mainstreaming consentano l'implementazione delle azioni specifiche descritte nell'asse precedente.

	Raccolta dati disaggregati	Analisi situazionali	Gender budgeting	Gender-responsive public procurement	Mappatura associazioni	Guide e raccomandazioni
<b>Paesi Baschi</b>	X	X	X	X	X	X
<b>Umeå</b>	X	X				
<b>Barcellona</b>	X	X	X	X	X	X
<b>Vienna</b>	X	X	X	X		X
<b>Montreal</b>	X	X	X	X		X

Le esperienze condotte a livello regionale e locale confermano che il primo passo per sviluppare adeguatamente piani e politiche per l'uguaglianza di genere sia rappresentato dalla **raccolta di dati disaggregati**. Spesso i dati a disposizione risultano lacunosi sia perché alcuni ambiti di azione ne sono sprovvisti, sia perché alla raccolta dei dati con i metodi tradizionali spesso sfuggono esperienze e bisogni che, di fatto, non sono rappresentati o lo sono parzialmente. Per questo motivo, le esperienze analizzate hanno previsto l'utilizzo di una pluralità di fonti: statistiche, consultazioni e osservazioni dirette, anche mediante la collaborazione e il coinvolgimento del tessuto associativo. La raccolta dei dati disaggregati è propedeutica ad **analisi situazionali** volte a individuare da un lato, gli aspetti che si possono/devono migliorare o rafforzare per rendere le policy *gender sensitive*, e dall'altro gli indicatori su cui costruirle, monitorarle e valutarle.

Tutti e cinque i casi raccolgono dati disaggregati e conducono analisi situazionali.

Lo strumento del **gender budgeting** è utilizzato quasi in tutti i casi: esso analizza e valuta in ottica di genere le scelte politiche e gli impegni economico-finanziari dell'Amministrazione e, in questo modo, consente di introdurre eventuali cambiamenti strutturali nella pratica concreta dell'attività dell'Amministrazione. I fattori-chiave, per una sua efficace implementazione, sono: la disponibilità di dati adeguati per poter analizzare lo stato dell'arte e programmare azioni e politiche correttive; un forte appoggio da parte dei decisori politici; la sensibilizzazione e la formazione del personale incaricato; riunioni periodiche per lo scambio di opinioni e la condivisione delle pratiche; la messa disposizione di linee guida e check-list.



Il **gender-responsive procurement** è uno strumento adottato da quasi tutte le esperienze analizzate. Introdotto in Europa dalla Commissione europea, è uno strumento che favorisce investimenti “in parità” in quanto attribuisce, nelle procedure di appalti della Pubblica Amministrazione, un punteggio tecnico migliorativo ai concorrenti che garantiscano parità di genere all’interno delle proprie organizzazioni [nelle retribuzioni, nelle carriere, nel management ecc.]. La valorizzazione all’interno del punteggio tecnico migliorativo si fonda sul presupposto che una migliore sostenibilità e una maggiore inclusività si traducono in una migliore capacità da parte dell’organizzazione di fornire servizi migliori. Sono spesso richieste anche azioni concrete a favore della parità in azienda, con specifiche milestone di miglioramento dell’equilibrio di genere nelle posizioni manageriali e di eliminazione del gender pay gap.

Un ulteriore strumento è quello della **mappatura delle associazioni**: in due casi in particolare, Paesi Baschi e Barcellona, si è rivelato particolarmente efficace.

Nei Paesi Baschi, la *Comisión consultiva* di Emakunde ha prodotto una guida, aggiornata periodicamente, per far conoscere le attività delle associazioni, facilitare scambi e collaborazioni e rafforzare la rete. Per ogni associazione, sono indicati: l’ambito territoriale di riferimento, l’ambito tematico, l’anno di costituzione, il numero di socie e la persona di contatto.

A Barcellona la cooperativa Almena, vincitrice della gara pubblica commissionata dall’Amministrazione, ha redatto una mappa web interattiva delle organizzazioni femministe della città. La mappa, consultabile sul sito web della municipalità di Barcellona, contiene tre criteri di ricerca: ambito territoriale, ambito tematico d’azione, tipologia di attività svolta. Per ciascuna entità, inoltre, sono indicate le informazioni di contatto, la descrizione della missione e quella del bacino di utenza.

Infine per promuovere e diffondere la cultura gender-sensitive, nella maggior parte delle esperienze analizzate, sono state elaborate **guide e raccomandazioni**, spesso a valle di azioni sperimentali: una serie corposa di materiali che rappresentano anche un valido supporto per tutti gli attori che collaborano al disegno, l’implementazione e la valutazione di azioni politiche per la parità di genere.

Disponibili sui siti istituzionali, vi sono materiali relativi alla programmazione del gender mainstreaming a livello locale, alla raccolta di dati disaggregati, alla partecipazione, alla comunicazione, al linguaggio inclusivo, all’urbanistica, al gender budgeting e alla lotta alla violenza.

#### 4. Empowerment e sensibilizzazione

Questo asse si concretizza in **programmi di formazione e mentoring** presenti in tutte e cinque le esperienze analizzate, spesso grazie al coinvolgimento delle associazioni locali per le donne. A titolo esemplificativo, si veda quanto messo in campo dai Paesi Baschi attraverso il programma “Buon governo” del VII *Plan para la igualdad* e la Virginia Woolf Basqueskola e l’impegno di Montréal per rafforzare la rappresentanza e la partecipazione delle donne alla vita pubblica, sotto l’impulso del *Conseil del Montréal-aise* e del programma Femmes et Ville.

Un altro interessante campo d’azione ha come obiettivo il **coinvolgimento dei politici uomini nelle azioni e nelle politiche per l’uguaglianza**. In questo campo, il caso dei Paesi Baschi è particolarmente interessante: dal 2007 il programma Gizonduz è stato promosso da Emakunde e consiste in campagne, convegni, corsi di sensibilizzazione e formazione per coinvolgere gli uomini nelle politiche per l’uguaglianza. Come risultato del programma: più di 10.000 uomini hanno firmato la **Carta degli uomini baschi per la parità e contro la violenza sulle donne**; circa 6.500 uomini hanno partecipato al programma di formazione. Il programma ha prodotto guide materiali, attivazione del sito dedicato, presenza sui canali social e un videogioco per scoraggiare comportamenti sessisti e violenti tra i giovani.

	Programmi di formazione e mentoring per le donne in politica	Coinvolgimento dei politici uomini nelle azioni e nelle politiche per l’uguaglianza
<b>Paesi Baschi</b>	X	X
<b>Umeå</b>	X	
<b>Barcellona</b>	X	
<b>Vienna</b>		
<b>Montréal</b>	X	

## 5. Azioni mirate

L'asse per **azioni mirate**, così come quello relativo agli strumenti per il gender mainstreaming, si occupano della "messa a terra" dei principi per l'uguaglianza di genere, coerentemente con il duplice approccio metodologico della *Strategia dell'UE* del 2020 che, per il raggiungimento dei suoi 6 obiettivi, suggerisce da un lato di pianificare, finanziare e implementare azioni mirate e dall'altro integrare la dimensione di genere nella programmazione e nella definizione delle politiche.

Le esperienze analizzate – fatta eccezione che per i Paesi Baschi che operano però a scala regionale – mostrano con particolare evidenza l'opportunità di implementare **progetti-pilota**, su ambiti territoriali circoscritti e su settori specifici di intervento: ciò consente da un lato, di avviare azioni sperimentali corroborate da analisi dei dati/bisogni disaggregati, raccolti mediante indagini di campo che su larga scala sarebbe difficile ottenere; dall'altro, di far emergere e i potenziali effetti benefici di un approccio orientato alla parità di genere. L'evidenza win-win di tali progetti consente di introdurre, dopo la fase sperimentale, un reale cambiamento – che sia politico, amministrativo o culturale – che ridisegni, se necessario, strutture, ruoli, funzioni e collaborazioni. Un altro ambito significativo di azioni mirate è rappresentato dai programmi specifici per la **lotta alla violenza**, presenti in tutti e cinque i casi analizzati.



	Progetti-pilota	Programmi di lotta alla violenza
Paesi Baschi		X
Umeå	X	X
Barcellona	X	X
Vienna	X	X
Montréal	X	X

## 6. Partecipazione a network

Infine, l'asse relativo alla **partecipazione a network**: le reti di coordinamento tra governi locali, europei e mondiali (presentate nel framework metodologico della I parte di questo rapporto) rappresentano un valido supporto per indirizzare l'azione locale sui binari femministi, trasformativi e intersezionali. Parallelamente, le esperienze analizzate dimostrano come la partecipazione a network per lo scambio di esperienze sia un'occasione importante di apprendimento reciproco. La connessione a livello locale – tra città e all'interno delle città – per promuovere o consolidare l'aggregazione e la messa in rete generativa dell'attivismo locale così come la connessione a reti nazionali, europee, e internazionali per la promozione di scambi risultano una fonte di ispirazione e confronto utile per la diffusione di una cultura *gender sensitive* e per il *policy making*.



Connessione locale, nazionale, europea, internazionale

Paesi Baschi	X
Umeå	X
Barcellona	X
Vienna	X
Montréal	X

Nelle esperienze analizzate, il gender mainstreaming si è molto spesso radicato attraverso un approccio **learning by doing**, ovvero implementando policy – anche di piccola scala – che hanno consentito, in un'ottica incrementale, di consolidare il commitment, sviluppare il sistema di governance, accrescere l'empowerment delle donne e sensibilizzare gli organi decisionali, gli stakeholder e la società civile sui temi dell'uguaglianza di genere, programmare e implementare azioni mirate, mettere a punto strumenti adeguati, incoraggiare la partecipazione a network locali e sovra-locali. L'analisi condotta presenta un ampio ventaglio di possibilità e offre innumerevoli spunti di ispirazione che danno piena fiducia agli attori locali nel continuare la strada già intrapresa perché Torino sia una città sempre più equa.

# Glossario

Questo breve glossario è estratto dal Glossario e thesaurus sull'uguaglianza di genere preparato dall'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere (EIGE).

## **analisi di genere**

analisi di come le differenze nei ruoli di genere, nelle attività, nelle esigenze, nelle opportunità e in diritti/prerogative influiscano su donne, uomini, bambine e bambini in determinati settori, situazioni o contesti.

## **approccio settoriale all'integrazione di genere**

metodo finalizzato a garantire l'integrazione della dimensione di genere nel lavoro di tutti gli organi governativi e in tutti gli ambiti politici tramite l'assunzione da parte dei responsabili politici di un efficace impegno a favore dell'integrazione di genere nella definizione di piani e programmi settoriali e nella creazione/nel rafforzamento delle competenze tecniche di tutti i soggetti che partecipano all'attuazione di questa strategia.

## **audit di genere**

valutazione della misura in cui la parità di genere è efficacemente istituzionalizzata in politiche, programmi, strutture organizzative e procedimenti, compresi i processi decisionali, e nei relativi bilanci.

## **azione specifica**

misure destinate a un gruppo particolare di persone e volte a eliminare e prevenire discriminazioni o ad annullare gli svantaggi derivanti da atteggiamenti, comportamenti e strutture esistenti.

## **bilancio di genere**

applicazione dell'integrazione di genere al processo di formazione del bilancio; comprende una valutazione dei bilanci sotto il profilo del genere, l'inserimento di una prospettiva di genere a tutti i livelli del processo di formazione del bilancio e la ristrutturazione delle entrate e delle uscite nell'ottica di promuovere la parità di genere.

## **buone pratiche per l'integrazione della prospettiva di genere in ogni politica e azione e ad ogni livello**

esperienze o iniziative in cui sono applicati tecniche, metodi o approcci tali da produrre effetti e risultati conformi alla definizione di integrazione di genere, che sono considerate efficaci ai fini dell'attuazione dell'integrazione di genere in quanto strategia di trasformazione e meritano pertanto di essere divulgate e proposte in altri contesti organizzativi.

## **capacità istituzionale per l'integrazione della prospettiva di genere in tutte le politiche, azioni e a tutti i livelli**

il potenziale di un'istituzione di adempiere i propri obblighi in materia di integrazione di genere e la capacità di individuare e risolvere i problemi connessi all'attuazione.

## **dati statistici disaggregati per sesso**

dati raccolti e organizzati in tavole separatamente per donne e uomini, per consentire la misurazione delle differenze tra le donne e gli uomini sotto il profilo delle differenti dimensioni sociali ed economiche; uno dei requisiti per ottenere statistiche di genere.

## **dimensione di genere**

i modi in cui si differenziano la situazione e le necessità delle donne e degli uomini (e delle ragazze e dei ragazzi), nonché i problemi che essi devono affrontare, nell'ottica di eliminare le disparità e di evitare che esse si perpetuino, nonché la promozione della parità di genere in una politica, un programma o una procedura particolari.

## **discriminazione di genere**

qualsiasi distinzione, esclusione o restrizione effettuata sulla base del sesso e del genere che compromette o annulla il riconoscimento, il godimento o l'esercizio da parte delle donne, indipendentemente dal loro stato civile e su una base paritaria con gli uomini, dei diritti umani e delle libertà fondamentali in ambito politico, economico, sociale, culturale, civile o in qualsiasi altro campo.

## **discriminazione intersezionale**

discriminazione che avviene sulla base di una pluralità di motivi personali o caratteristiche/identità, che operano e interagiscono tra loro contemporaneamente e inescindibilmente gli uni dagli altri.

## **equità di genere**

applicazione di principi di equità e giustizia alla distribuzione di benefici e responsabilità tra donne e uomini.

## **genere**

attributi e opportunità sociali associati al fatto di essere di sesso femminile o maschile e alle relazioni tra uomini e donne e tra bambine e bambini, nonché alle relazioni tra donne e alle relazioni tra uomini.

## **gender mainstreaming**

l'integrazione di genere consiste nella (ri)organizzazione, nel miglioramento, nello sviluppo e nella valutazione dei processi politici in modo tale da incorporare una prospettiva di parità di genere in tutte le politiche, a tutti i livelli e in tutte le fasi da parte dei soggetti abitualmente partecipanti al processo politico. L'integrazione di una prospettiva di genere consiste nel processo di valutazione delle implicazioni per le donne e gli uomini di qualsiasi azione pianificata, compresi leggi, politiche o programmi, in tutte le aree e a tutti i livelli. È un modo per fare delle tematiche e delle esperienze tanto delle donne quanto degli uomini una dimensione integrale della progettazione, dell'attuazione, del monitoraggio e della valutazione delle politiche e dei programmi in tutti gli ambiti politici, economici e sociali, in modo tale che le donne e gli uomini possano beneficiare ugualmente e le disuguaglianze non siano perpetuate. Il fine ultimo è il conseguimento della parità di genere. L'integrazione di genere è una strategia complementare e non si sostituisce a politiche e programmi mirati incentrati sulle donne, legislazione sull'uguaglianza di genere, meccanismi istituzionali per l'uguaglianza di genere e interventi specifici volti a colmare il divario di genere.

## **indicatori di genere**

strumento per monitorare le differenze di genere, i cambiamenti relativi al genere nel corso del tempo e i progressi verso gli obiettivi della parità di genere.

## **intersezionalità**

strumento di analisi per studiare, comprendere e affrontare i modi in cui il sesso e il genere si intersecano con altre caratteristiche/identità personali, e il modo in cui tali intersezioni contribuiscono insieme ad un'unica esperienza di discriminazione.

## **LGBTQI+**

termine collettivo che definisce le persone appartenenti alla comunità lesbica, gay, bisessuale, transessuale e queer/ intersessuale.

## **linguaggio sensibile al genere**

realizzazione della parità di genere nella lingua scritta e parlata, conseguita quando le donne e gli uomini e coloro che non si conformano al sistema di genere binario sono resi visibili e sono indicati sul piano linguistico come persone di pari valore, dignità, integrità e rispetto.



## monitoraggio e valutazione di genere

processo che prevede che nelle prassi di monitoraggio, rendicontazione e valutazione di tutte le politiche e tutti i piani sia integrata una prospettiva di genere, sia nei processi e nei contributi sia nei risultati e negli impatti, per far comprendere come programmi o progetti specifici influenzino la vita delle donne e degli uomini, nonché per garantire che le disuguaglianze non siano perpetuate.

## organismi per la promozione della parità di genere

organismo autonomo nazionale preposto alla promozione della parità di trattamento tra donne e uomini, che fornisce assistenza indipendente alle vittime di presunte discriminazioni basate sul sesso e sul genere, compie indagini indipendenti sulla discriminazione, pubblica relazioni indipendenti e formula raccomandazioni su qualsiasi questione inerente a tale discriminazione.

## pari opportunità tra donne e uomini

assenza di barriere dovute al sesso o al genere alla partecipazione economica, politica e sociale.

## parità di genere formale

principi della parità tra uomini e donne, della parità di riconoscimento nonché di godimento ed esercizio di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali, oltre a misure per la parità di trattamento e le pari opportunità tra donne e uomini in ambito politico, economico, sociale, culturale, civile, familiare e in qualsiasi altro campo, garantiti dalla costituzione o dal diritto nazionale. Generalmente la parità di genere è garantita dalle leggi, ma non sempre corrisponde alla parità sostanziale.

## Allegati

### ALLEGATO I - Il quadro politico-normativo globale e locale sulla disuguaglianza di genere: milestones

1995	<b>Piattaforma di Pechino (ONU)</b> Nella IV Conferenza mondiale delle donne, l'ONU individua 12 aree critiche: Donne e povertà, Istruzione e formazione, Donne e salute, Violenza contro le donne, Donne e conflitti armati, Donne e economia, Donne e processi decisionali, Meccanismi istituzionali per il progresso delle donne, Diritti umani delle donne, Donne e media, Donne e ambiente, Le bambine. Ciascuna area critica contiene un'analisi del problema e una lista di obiettivi strategici che governi, organizzazioni internazionali e società civile devono perseguire per realizzare le finalità della Conferenza.
1997	<b>Trattato di Amsterdam</b> [in particolare, artt. 3 e 13] Sancisce il duplice impegno dell'UE a implementare il mainstreaming di genere in tutte le policy e misure specifiche per eliminare, prevenire o rimediare alle disuguaglianze di genere.
2000	<b>Carta dei diritti fondamentali dell'UE</b> [in particolare, art. 23] L'articolo 23, co. 1, stabilisce che "La parità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione. Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato". Ispirato a una pluralità di norme precedenti di natura sia programmatica che precettiva, l'articolo richiama diverse dimensioni: di valore fondamentale; di obiettivo generale delle politiche dell'Unione; di divieto di discriminazioni. L'obiettivo della parità di genere è così incorporato in tutti gli atti adottati dall'Unione e, in attuazione del diritto UE, dagli Stati membri.
2006	<b>Carta europea per la parità di donne e uomini nella vita locale (CEMR)</b> Documento politico e strumento operativo a supporto degli enti locali e regionali per un impegno reale per la parità di genere. Contiene principi generali rispetto alla rappresentanza e partecipazione delle donne e ambiti di competenza degli enti sia in qualità di datori di lavoro, sia di prestatori di servizi: Educazione e formazione, Salute, Assistenza e servizi sociali, Assistenza all'infanzia, Cura familiare, Inclusione, Alloggio, Cultura, sport e tempo libero, Sicurezza e protezione, Abusi sessuali, Tratta degli esseri umani, Sviluppo sostenibile, Pianificazione, Mobilità sostenibile, Ambiente.
2010	<b>Carta per le donne</b> La Carta per le donne adottata dalla Commissione europea intende rafforzare la promozione della parità tra donne e uomini, in Europa e nel mondo, proponendo cinque campi d'azione specifici: pari indipendenza economica; pari retribuzione per lo stesso lavoro e lavoro di pari valore; parità nel processo decisionale; dignità, integrità e fine della violenza basata sul genere; parità tra i generi oltre l'UE. <b>Strategia per la parità di donne e uomini 2010-2015</b> La Strategia per la parità tra donne e uomini, presentata il 21 settembre 2010 dalla Commissione europea, rappresenta il programma di lavoro della Commissione europea in materia di uguaglianza di genere per il periodo 2010-2015 e si basa sulla Carta per le donne, riflettendone i campi di azione.
2011	<b>Patto europeo per la parità di genere 2011-2020</b> L'accordo riafferma l'impegno dell'Unione per la parità di genere e prevede tre obiettivi prioritari, che tutti gli Stati membri sono chiamati a perseguire nell'elaborazione delle proprie politiche di genere: 1. colmare i divari di genere nell'occupazione e nella protezione sociale - compreso il divario di retribuzione tra i generi - per realizzare gli obiettivi della strategia «Europa 2020», soprattutto nei tre settori dell'occupazione, l'istruzione e la promozione dell'inclusione sociale; 2. promuovere un migliore equilibrio tra vita professionale e vita privata per le donne e gli uomini lungo tutto l'arco della vita in modo da accrescere la parità di genere, ampliare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e contribuire a fronteggiare le sfide demografiche; 3. combattere ogni forma di violenza contro le donne al fine di garantire a queste ultime il rispetto dei loro diritti e realizzare la parità di genere, anche nella prospettiva di una crescita inclusiva.
2014	<b>Programma "Cittadini, uguaglianza, diritti, valori 2014-2020"</b> Il programma - che intende proteggere e promuovere i diritti e i valori dell'UE sanciti dai trattati e dalla Carta dei diritti fondamentali sostenendo, in particolare, le organizzazioni della società civile attive a livello locale, regionale, nazionale e transnazionale - si articola in quattro sezioni: 1. Uguaglianza, diritti e parità di genere: promozione dei diritti, della non discriminazione e dell'uguaglianza (compresa la parità di genere); integrazione delle politiche di genere e della non discriminazione a tutti i livelli; 2. Coinvolgimento e partecipazione dei cittadini: promozione del coinvolgimento e della partecipazione dei cittadini alla vita democratica dell'Unione, degli scambi tra cittadini di diversi Stati membri e della conoscenza della storia europea comune; 3. Lotta alla violenza, compresa la violenza di genere; 4. Valori dell'Unione: tutela e promozione dei valori dell'Unione.
2015	<b>SDG (ONU)</b> I 17 obiettivi contenuti nell'Agenda 2030 dell'ONU per lo Sviluppo Sostenibile hanno lo scopo di migliorare la vita di tutti, sia a livello ambientale che sociale: il quinto obiettivo è la parità di genere che l'ONU definisce non solo come un diritto umano fondamentale, ma come "la base necessaria per un mondo pacifico, prospero e sostenibile".
2016	<b>Impegno strategico a favore della parità di genere 2016-2019</b> È il quadro per le future attività della Commissione europea verso una piena parità tra uomo e donna. L'impegno strategico si concentra su cinque aree prioritarie: 1. Aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro e dell'indipendenza economica di donne e uomini; 2. Riduzione del divario in materia di retribuzioni, salari e pensioni, anche per combattere la povertà femminile; 3. Promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale; 4. Contrasto alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime; 5. Promozione della parità di genere e dei diritti delle donne in tutto il mondo. L'impegno strategico delinea obiettivi in ciascuna delle cinque aree prioritarie e definisce oltre 30 azioni concrete. Ribadisce inoltre l'integrazione della dimensione di genere in tutte le politiche e in tutti i programmi di finanziamento dell'UE. <b>La nuova agenda urbana (ONU)</b> Il documento finale di Habitat III delinea sfide e opportunità dell'uguaglianza di genere nell'ambito di città sostenibili, inclusive e sensibili alla condizione delle donne.
2019	<b>Raccomandazioni del Comitato dei Ministri per la lotta contro il sessismo</b> Il Comitato dei Ministri raccomanda ai Governi degli Stati membri di adottare misure atte a prevenire e contrastare il sessismo e tutte le sue manifestazioni nella sfera privata e pubblica di incoraggiare tutte le parti interessate a porre in essere apposite norme, politiche e programmi, intendendo per sessismo "ogni atto, gesto, rappresentazione visiva, proposta orale o scritta, pratica o comportamento, fondato sull'idea che una persona o un gruppo di persone siano inferiori per via del loro genere, che si verificano nella sfera pubblica o privata, in rete o fuori dalla rete, aventi per oggetto o effetto: 1. di violare la dignità o i diritti fondamentali di una persona o di un gruppo di persone, o 2. di provocare ad una persona o gruppo di persone danni o sofferenze di natura fisica, sessuale, psicologica o socio-economica, o 3. di creare un ambiente intimidatorio, ostile, mortificante, umiliante o offensivo, o 4. di ostacolare l'autonomia e la piena realizzazione dei diritti umani di una persona o gruppo di persone, o 5. di mantenere e rafforzare gli stereotipi di genere".

## ALLEGATO II - Il Global Gender Gap del World Economic Forum e la posizione dell'Italia

Il **Global Gender Gap Report 2021** del World Economic Forum, giunto alla sua quindicesima edizione, stima che il traguardo della parità di genere a livello globale sarà raggiunto in 135,6 anni (l'anno scorso pre-pandemia era di 99,5 anni): la parità di genere è in stallo in diverse grandi economie anche a causa della pandemia che colpisce maggiormente le donne, sia perché occupate - più degli uomini - in settori maggiormente colpiti dalla pandemia (come i servizi, la ristorazione e turismo), sia perché si ritrovano a dover gestire - più degli uomini - le cure domestiche di assistenza domiciliare.

Il rapporto mette a confronto l'evoluzione dei divari in quattro aree - partecipazione economica e opportunità, livello di istruzione, salute e sopravvivenza, empowerment politico - esaminando i fattori che determinano i divari di genere e delineando le politiche e le pratiche per una ripresa inclusiva di genere, tra cui: ulteriori investimenti nel settore dell'assistenza, un accesso equo al congedo di cura per uomini e donne che lavorano, politiche e pratiche che si concentrino in modo proattivo sul superamento della segregazione professionale di genere, l'ampliamento di politiche che puntino a favorire lo sviluppo delle competenze di metà carriera per le donne e la messa in vigore di pratiche manageriali corrette e imparziali che includano e tutelino processi di assunzione e pratiche di promozione.

Nella classifica della parità dei 156 Paesi esaminati, permangono ai primi posti i paesi nord-europei: Islanda, Finlandia, Norvegia e Svezia, quest'ultima preceduta dalla Nuova Zelanda e seguita dalla Namibia.

**L'Italia**, in costante miglioramento dal 2006, guadagna 13 posizioni rispetto all'anno scorso, passando dal 76° al 63° posto, tuttavia nella regione dell'Europa occidentale e Nord America risulta al 19° posto su 22 (davanti solo a Cipro, Malta e Grecia).

- Il progresso dell'Italia è dovuto soprattutto al cluster **"Empowerment politico"** dove occupa il 41° posto - addirittura il 33° se si tiene conto delle donne nell'esecutivo - anche se alle spalle di quasi tutti i paesi dell'Europa occidentale, con solo il 34,4% di senatrici.
- Nel cluster **"Livelli di istruzione"**, l'Italia risulta al 57° posto, con un punteggio di 0,997 su 1000. Tuttavia, gli ambiti preferiti per gli studi superiori sono ancora prevalentemente quelli umanistici e giuridico-economici (rispettivamente: 19,5% e 17,2%), con una ripresa delle STEM interessante ma ancora insufficiente rispetto ai giovani uomini (15,7% contro 33,9%).
- Quanto a **"Partecipazione economica e opportunità"** il Paese occupa solo il 114° posto, con un gap di genere nella partecipazione nel mercato del lavoro pari a 25 punti percentuali [-1,76 punti percentuali nel tasso di partecipazione] e una quota di donne nelle posizioni manageriali che si ferma al 27% del totale (contro il 42% dell'Islanda e il 40,3% della Svezia). L'occupazione femminile è caratterizzata, inoltre, da un'elevata percentuale di part time (49,9%).
- La peggiore performance si registra nel cluster **"Salute e sopravvivenza"** che riflette quanto ancora siano in capo alle donne le attività di cura dedicata alla famiglia: la distribuzione dei congedi parentali, infatti, è fortemente sbilanciata verso le donne (47,7 settimane contro 8 giorni degli uomini); la spesa pubblica in servizi per la prima infanzia (% di PIL) è pari allo 0,56%; l'età media delle donne italiane al primo figlio è prossima ai 32 anni (31,8) e il numero di figli per donna è 1,33. La quota di donne che subiscono violenze di genere nell'arco della loro vita, inoltre, è pari al 19%.

## ALLEGATO III - I Sustainable Development Goals per la parità di genere (cfr. UN-Women e Undesa)

Nel rapporto **Progresso sugli obiettivi di sviluppo sostenibile del 2021**, a cura di UN-Women e UNDESA, sono presentati gli ultimi dati sulla parità di genere attraverso i 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile. Il Rapporto sottolinea i progressi fatti dal 2015 ma anche l'allarme dovuto alla pandemia di COVID-19, gli effetti immediati sul benessere delle donne e la minaccia per le generazioni future. Il Rapporto soffre di un'eccessiva aggregazione (basti pensare all'unica macro-area Europa e Nord America) e alla indisponibilità dei dati in molti Paesi. Tuttavia, sulla base dell'analisi degli specifici indicatori di genere, il Centro Regionale di Informazione delle Nazioni Unite (UNRIC) registra i seguenti macro-trend generali:

<b>1</b>	<b>Povertà zero</b> Nel 2021, la povertà estrema è in aumento e il processo verso la sua eliminazione si è invertito. Si stima che sono 435 milioni le donne e ragazze che vivono in estrema povertà.
<b>2</b>	<b>Fame zero</b> Il divario di genere nella sicurezza alimentare è aumentato drasticamente durante la pandemia, con un aumento delle donne e ragazze che soffrono la fame. Il livello di insicurezza alimentare delle donne era superiore a quello degli uomini del 10% nel 2020, rispetto al 6% del 2019.
<b>3</b>	<b>Salute e benessere</b> I disagi nei servizi sanitari essenziali causati dalla pandemia di COVID-19 stanno avendo conseguenze tragiche sulle donne e ragazze. Nel primo anno della pandemia, sono state stimate 1,4 milioni di gravidanze non volontarie in più nei paesi a medio e basso reddito.
<b>4</b>	<b>Istruzione di qualità:</b> Dopo un anno e mezzo dall'inizio della pandemia, le scuole rimangono in parte chiuse nel 42% degli Stati e territori. La chiusura delle scuole fa perdere opportunità alle ragazze e aumentano il rischio di violenza, sfruttamento e matrimoni precoci.
<b>5</b>	<b>Uguaglianza di genere</b> La pandemia ha messo a dura prova e in alcuni casi invertito il processo di estensione dei diritti e delle opportunità per le donne. I rapporti sulle violenze di genere, aggravatesi durante la pandemia, stanno aumentando in molte parti del mondo. Il COVID-19 sta inoltre intensificando il carico di lavoro domestico, costringendo molte donne a lasciare il posto lavoro.
<b>6</b>	<b>Acqua pulita e igiene</b> Nel 2018, quasi 2,3 miliardi di persone vivevano in stati con problemi idrici. Senza acqua potabile, servizi igienici e per l'igiene mestruale, le donne e le ragazze hanno difficoltà nel condurre una vita sicura, sana e produttiva.
<b>7</b>	<b>Energia pulita e accessibile</b> L'aumento della domanda di energia pulita ed a basse emissioni sta conducendo verso una trasformazione del settore dell'energia senza precedenti. Ma le donne ne sono lasciate fuori, occupando solo il 32% dei posti di lavoro nel settore dell'energia rinnovabile.
<b>8</b>	<b>Lavoro dignitoso e crescita economica</b> Il numero delle donne che lavorano è diminuito nel 2020 di 54 milioni e 45 milioni di donne hanno abbandonato il mondo del lavoro completamente. Le donne hanno perso più posti di lavoro degli uomini, ma hanno visto aumentare il carico del lavoro domestico e di cura.
<b>9</b>	<b>Industria, innovazione e infrastrutture</b> La crisi causata dal COVID-19 ha stimolato straordinari risultati ed innovazioni nella ricerca medica. Il contributo delle donne è stato rilevante. Ma solo poco più di un terzo dei laureati in ambito scientifico, tecnologico, ingegneristico e matematico è donna.
<b>10</b>	<b>Ridurre le disuguaglianze</b> I progressi ottenuti dalle donne sono stati in parte erosi dalla pandemia. Le donne subiscono diversi tipi di discriminazione, e coloro che hanno disabilità, che sono migranti o appartengono a minoranze etniche sono fra le più colpite.
<b>11</b>	<b>Città e comunità sostenibili</b> Nel mondo più di un miliardo di persone vivono in baraccopoli e insediamenti informali. Le donne e le ragazze sono spesso la maggioranza della popolazione di queste aree sovrappopolate, e soffrono la mancanza dell'accesso ad acqua pulita, a servizi igienici, all'assistenza sanitaria e ai trasporti pubblici.
<b>12</b> <b>13</b> <b>14</b> <b>15</b>	<b>Consumo e produzione responsabili, Agire per il clima, La vita sott'acqua, La vita sulla terra</b> Le donne attiviste, scienziate e ricercatrici stanno lavorando per risolvere la crisi climatica ma spesso senza avere accesso alle stesse piattaforme degli uomini per condividere le loro conoscenze e competenze. Solo il 29% dei relatori alle conferenze internazionali di oceanografia sono donne.
<b>16</b>	<b>Pace, giustizia e istituzioni forti</b> La mancanza di donne nei processi decisionali limita la portata e l'impatto dei piani di ripresa dall'emergenza pandemica. Negli Stati afflitti da guerre, 18,9% dei seggi parlamentari sono occupati da donne, molti meno della media mondiale di 25,6%.
<b>17</b>	<b>Partnership per gli obiettivi</b> Rimangono solo 9 anni per raggiungere gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile entro il 2030, e l'azione per l'eguaglianza di genere - che riguarda tutti i 17 obiettivi - appare improcrastinabile.

## ALLEGATO IV - Il monitoraggio dei Sustainable Development Goals in Italia: gli indicatori dell'Istat

L'Istat, come gli altri Istituti nazionali di statistica, è chiamato dalla Commissione statistica delle Nazioni Unite a svolgere un ruolo attivo di coordinamento nazionale nella produzione degli indicatori per la misurazione dello sviluppo sostenibile e il monitoraggio dei suoi obiettivi. Periodicamente l'Istituto presenta un aggiornamento e un ampliamento delle disaggregazioni delle misure statistiche utili al monitoraggio degli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030. Al 21 settembre 2021, il set di indicatori è il seguente:

<b>1</b>	<b>Povertà zero</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Percentuale di popolazione al di sotto della soglia di povertà internazionale, per sesso, età, condizione occupazionale e ripartizione geografica (urbano/rurale)</li> <li>● 1.2.1 - Percentuale di popolazione che vive al di sotto della soglia di povertà nazionale, per sesso ed età</li> <li>● 1.2.2 - Percentuale di uomini, donne e bambini di ogni età che vivono in povertà (in tutte le sue dimensioni) in base alle definizioni nazionali</li> <li>● 1.3.1 - Percentuale di popolazione coperta da piani/sistemi di protezione sociale per sesso, distinta tra bambini, disoccupati, anziani, persone con disabilità, donne in gravidanza, neonati, vittime di infortunio sul lavoro, poveri e vulnerabili</li> </ul>
<b>2</b>	<b>Fame zero</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 2.3.2 - Reddito medio dei piccoli produttori agricoli, per sesso e status di indigeni</li> </ul>
<b>3</b>	<b>Salute e benessere</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● - Numero di nuove infezioni da HIV per 1.000 persone non infette, per sesso, età e gruppi di popolazione</li> <li>● 3.7.1 - Percentuale di donne in età riproduttiva (15-49 anni) che hanno soddisfatto il loro bisogno di pianificazione familiare con metodi moderni</li> <li>● 3.7.2 - Quozienti specifici di fecondità per età per 1000 donne tra i 10 e i 14 anni e tra i 15 e i 19 anni</li> <li>● 3.8.1 - Copertura dei servizi sanitari essenziali</li> </ul>
<b>4</b>	<b>Istruzione di qualità:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 4.1.1 - Percentuale di bambini e giovani: (a) con livello Isced 2/3; (b) alla fine della scuola primaria; e (c) alla fine della scuola secondaria inferiore che raggiunge un livello di competenza minima in (i) lettura e (ii) matematica, per sesso</li> <li>● 4.2.1 - Percentuale di bambini di età compresa tra i 24 e i 59 mesi che sono in linea con lo sviluppo in termini di salute, apprendimento e benessere psicosociale, per sesso</li> <li>● 4.2.2 - Tasso di partecipazione ad un percorso strutturato di apprendimento (un anno prima dell'inizio ufficiale della primaria), per sesso</li> <li>● 4.3.1 - Tasso di partecipazione di giovani e adulti all'istruzione e alla formazione non formale negli ultimi 12 mesi, per sesso</li> <li>● 4.5.1 - Indici di parità (femmine/maschi, rurale/urbano, basso/alto quintile di ricchezza e altri, come lo stato di disabilità, le popolazioni indigene e colpite dai conflitti, appena i dati diventano disponibili) per tutti gli indicatori di questo Goal che possono essere disaggregati</li> <li>● 4.6.1 - Proporzioni di popolazione per classi d'età che ha raggiunto almeno un livello funzionale nelle competenze di (a) lettura e (b) matematica, per sesso</li> <li>● 4.a.1 - Percentuale di scuole che offrono servizi di base, per tipo di servizio</li> </ul>
<b>5</b>	<b>Uguaglianza di genere</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 5.2.1 - Proporzioni di donne e ragazze di almeno 15 anni d'età che hanno avuto almeno un partner nella vita e sono state vittime negli ultimi 12 mesi di violenza fisica, sessuale o psicologica da parte di un partner attuale o precedente per forma di violenza e per età</li> <li>● 5.2.2 - Proporzioni di donne e ragazze di almeno 15 anni d'età che hanno subito negli ultimi 12 mesi violenza sessuale da parte di persone diverse dai partner, per età e luogo dove si è perpetrata la violenza</li> <li>● 5.4.1 - Percentuale di tempo dedicato al lavoro domestico e di cura non retribuito, per sesso, età e luogo.</li> <li>● 5.5.1 - Proporzioni di posti occupati da donne in (a) Parlamento e (b) nei governi locali.</li> <li>● 5.5.2 - Proporzioni di donne in posizioni direttive.</li> <li>● 5.6.1 - Proporzioni di donne (di età tra 15 e 49 anni) che prendono decisioni informate su relazioni sessuali, uso degli anticoncezionali e assistenza alla salute riproduttiva.</li> <li>● 5.b.1 - Proporzioni di individui che posseggono un telefono cellulare, per sesso.</li> </ul>
<b>6</b>	<b>Acqua pulita e igiene</b> -
<b>7</b>	<b>Energia pulita e accessibile</b> -
<b>8</b>	<b>Lavoro dignitoso e crescita economica</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 8.3.1 - Percentuale di occupazione informale sull'occupazione totale, per settore e sesso</li> <li>● 8.5.1 - Guadagni medi orari dei dipendenti, per sesso, età, professione e persone con disabilità</li> <li>● 8.5.2 - Tasso di disoccupazione, per sesso, età e persone con disabilità</li> <li>● 8.8.1 - Numero di infortuni mortali e non mortali per 100.000 lavoratori, per sesso e status di migrante</li> </ul>
<b>9</b>	<b>Industria, innovazione e infrastrutture</b> -
<b>10</b>	<b>Ridurre le disuguaglianze</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 10.2.1 - Percentuale di persone che vivono con meno del 50% del reddito mediano, disaggregata per sesso, età e persone con disabilità</li> </ul>
<b>11</b>	<b>Città e comunità sostenibili</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 11.2.1 - Percentuale di popolazione che ha un accesso comodo al trasporto pubblico, per sesso, età e persone con disabilità</li> <li>● 11.7.1 - Percentuale media dell'area urbanizzata delle città che viene utilizzata come spazio pubblico, per sesso età e persone con disabilità</li> <li>● 11.7.2 - Percentuale di persone vittime di molestie fisiche o a sfondo sessuale per età, genere, disabilità e luogo negli ultimi 12 mesi</li> </ul>
<b>12</b> <b>13</b> <b>14</b> <b>15</b>	<b>Consumo e produzione responsabili, Agire per il clima, La vita sott'acqua, La vita sulla terra</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 3.3.1 - Misura in cui (i) l'educazione alla cittadinanza globale e (ii) l'educazione allo sviluppo sostenibile sono integrate in (a) politiche dell'istruzione nazionali, (b) programmi di studio, (c) formazione degli insegnanti e (d) valutazione degli studenti (ripetuta nel perfezionamento da effettuare degli indicatori 4.7.1 e 12.8.1, contenuti nell'allegato III)</li> </ul>
<b>16</b>	<b>Pace, giustizia e istituzioni forti</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 16.1.1 - Numero delle vittime di omicidio volontario ogni 100.000 abitanti, per sesso ed età</li> <li>● 16.2.3 - Percentuale di giovani donne e uomini (18-29 anni) che hanno subito violenza sessuale prima dei 18 anni</li> <li>● 16.7.1 - Quota di posizioni in istituzioni locali e nazionali, incluse (a) rappresentanza politica, (b) pubblica amministrazione, (c) sistema giudiziario, rispetto a quella nazionale, per sesso, età, persone con disabilità e gruppi di popolazione</li> </ul>
<b>17</b>	<b>Partnership per gli obiettivi</b> -



