

PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE



“I Musei possono essere rifugi di consapevolezza per ritrovare il senso della figura femminile nella storia”.

È questo il messaggio lanciato dal Direttore del Parco Archeologico di Sibari

Il Direttore Dott. Filippo Demma, in contrasto di qualunque forma di discriminazione di genere, incluse le molestie sessuali, ha adottato il Piano di Uguaglianza. Punti cardine della pianificazione per l'uguaglianza di genere sono:

- Equilibrio vita privata – vita lavorativa e cultura dell'organizzazione;
- Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;
- Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
- Ferma condanna della violenza di genere e divulgazione sui temi delle pari opportunità;
- Integrazione della dimensione di "genere" nell'attività di ricerca, innovazione e divulgazione della cultura scientifica.

PREMESSA

Il GEP - *Gender Equality Plan* - è un insieme di impegni e azioni che mirano a promuovere l'uguaglianza di genere all'interno di un'organizzazione attraverso cambiamenti istituzionali e culturali.

Il GEP trova origine nella Strategia della Commissione europea per la parità di genere 2020-2025, nella quale erano state annunciate le misure per rafforzare la parità di genere nell'ambito di Horizon Europe. La Commissione Europea ha quindi introdotto l'obbligo di dotarsi di un GEP, per tutti gli enti di ricerca e gli istituti di educazione superiore, come requisito di accesso ai finanziamenti del programma di ricerca Horizon Europe. La Commissione Europea definisce il GEP quale piano strategico volto a:

- Condurre valutazioni d'impatto di procedure e pratiche per identificare il genere;
- Identificare e implementare strategie innovative volte a correggere;
- Definire obiettivi e processi di monitoraggio dei progressi tramite specifici indicatori.

Il GEP, quindi, si inserisce all'interno del ciclo di programmazione del Parco archeologico di Sibari e si coordina con gli altri strumenti improntati al benessere organizzativo dell'Istituto e del Ministero della Cultura.

L'uguaglianza di genere è un fattore strategico abilitante trasversale che il Parco Archeologico di Sibari ha inserito quale punto focale della propria pianificazione strategica, riconoscendo come l'adozione di un GEP sia, ad oggi, requisito imprescindibile. Si tratta di un passaggio non meramente formale, ma di un insieme di obiettivi e azioni volti allo sviluppo di una cultura inclusiva e attenta alla parità di genere.

Nella seguente tabella sono riportati schematicamente i dati relativi all'attuale valore, in percentuale, della presenza femminile all'interno dell'organizzazione dell'Istituto rispetto al totale del personale in servizio e suddiviso per differenti aree di attività.

	Presenza femminile Dicembre 2022	
Uffici e Amministrazione	75%	25%
Accoglienza, custodia e vigilanza	15%	85%
Personale tecnico e amministrativo non ministeriale	80%	10%

INTRODUZIONE

La parità di genere è uno degli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite agenda che ha da tempo ispirato le azioni del nostro Parco Archeologico.

“Parità” e “non discriminazione” sono concetti sovente utilizzati in modo intercambiabile per esprimere l'aspetto positivo e negativo dello stesso principio: da un lato la parità di trattamento, dall'altro lato il divieto di un trattamento differenziato, in base a determinate caratteristiche quali il genere, e ingiustificato. Tuttavia, negli ultimi anni si è accentuata particolarmente la dimensione positiva del termine, quindi da un lato l'obbligo negativo di non discriminare, ma anche l'obbligo di riconoscere le differenze e adottare azioni positive per il raggiungimento di una parità di fatto. In tal senso, dunque, il divieto di discriminazione andrebbe letto alla luce del concetto più limitato di uguaglianza formale, mentre il termine parità esprime l'approccio positivo dell'uguaglianza sostanziale.

L'uguaglianza formale si traduce con il principio, presente in tutte le aule di tribunale della Repubblica, che la legge è uguale per tutti e con il conseguente divieto di discriminazioni dirette. Il divieto di discriminazioni indirette, invece, pone l'accento sulla rimozione delle barriere che perpetuano strutture radicate di accesso diseguale in virtù dell'appartenenza ad una determinata categoria o gruppo, riflettendo così il concetto di uguaglianza sostanziale.

Nel diritto internazionale dei diritti umani, il diritto alla parità e il principio di non discriminazione sono riconosciuti in molteplici strumenti giuridici internazionali e regionali: nel Patto internazionale sui diritti civili e politici (artt. 2, 3 e 26); nel Patto internazionale sui diritti economici sociali e culturali; in specifiche convenzioni relative a determinate forme di discriminazione (la Convenzione internazionale per l'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale ne è un esempio); nella Convenzione americana sui diritti umani (artt. 1 e 24); nella Dichiarazione americana dei diritti e doveri dell'uomo (art. II); nella Carta araba dei diritti umani (artt. 2, 9 e 35); nella Dichiarazione ASEAN sui diritti umani (artt. 1, 2, 3, 9); nella convenzione ONU contro ogni forma di discriminazione nei confronti delle donne del 1979 (CEDAW), la quale afferma la parità sostanziale delle donne in uno strumento giuridico vincolante per gli Stati ratificanti.

A livello europeo la parità di genere è sia un valore (art. 2 del Trattato sull'Unione europea) quanto un obiettivo sostanziale dell'Unione stessa (art. 3 del Trattato sull'Unione europea). Le azioni dell'UE sono volte a *“eliminare le ineguaglianze, nonché a promuovere la parità, tra uomini e donne”* (art. 8 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea).

Tra le azioni promosse dalla UE si possono citare:

- la direttiva 2004/113/CE del Consiglio, del 13 dicembre 2004, che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura;
- nel 2006 alcuni atti legislativi sono stati abrogati e sostituiti dalla direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione);
- la direttiva 2010/18/UE del Consiglio, del 8 marzo 2010, che attua l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale e che abroga la direttiva 96/34/CE;
- la direttiva 2010/41/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 7 luglio 2010, sull'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma e che abroga la direttiva 86/613/CEE del Consiglio;

Numerosi sono, altresì, gli atti di natura non vincolante che sottolineano l'importanza di raggiungere la parità di genere non solo sul piano formale, ma anche sul piano sostanziale: la Strategia dell'Unione europea per la parità di genere 2020-2025 e la Carta europea dei ricercatori ne sono chiari esempi. La strategia dell'Unione europea si pone i seguenti obiettivi: porre fine alla violenza di genere, combattere gli stereotipi sessisti,

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, colmare il divario e conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale e nella politica.

La strategia adotta un approccio dell'integrazione della dimensione di genere combinata con azioni mirate, la cui attuazione si basa sul principio dell'intersezionalità.

Il divieto di discriminazioni in base al sesso è ampiamente presente nelle Costituzioni nazionali, inclusa quella italiana (articolo 3). Le Amministrazioni Pubbliche, come previsto dall'art. 7 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni”*, sono tenute a garantire la parità e le pari opportunità tra uomini e donne, l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Sono tenute altresì a garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo. Il Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne, previsto dal decreto legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito nella legge 15 ottobre 2013 n. 119, ha previsto una serie di azioni e misure rivolte non solo alla repressione dei reati e alla protezione delle vittime, ma anche ad una significativa azione di prevenzione che parte prioritariamente dai settori dell'educazione, della formazione e del lavoro. Inoltre, il decreto legislativo 5 giugno 2015, n. 80, recante *“Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”*, ha introdotto misure finalizzate a tutelare la maternità e la paternità per rendere più flessibile la fruizione dei congedi parentali e favorire le opportunità di conciliazione per la generalità delle lavoratrici e dei lavoratori anche nel settore pubblico.

In tale contesto, gli ambiti di intervento del Parco archeologico di Sibari sono precipuamente:

- Prevenzione e rimozione delle discriminazioni
- Piani triennali di azioni positive
- Politiche di reclutamento e gestione del personale
- Organizzazione del lavoro
- Formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

LA METODOLOGIA

Raggiungere la parità di genere non significa cercare di alterare o violare la normativa esistente, non significa creare “corsie preferenziali” per le donne, ma mettere in campo quelle azioni necessarie al raggiungimento di una parità di fatto, rimuovendo gli ostacoli.

Il Direttore dell'Istituto, Dott. Filippo Demma, ha fortemente lavorato in quest'ottica, abbracciando e mettendo in atto un approccio attento alla abolizione delle differenze. E non soltanto quelle tra uomo e donna, ma anche quelle legate alla popolazione più debole, fragile, emarginata, in difficoltà. Ciò, con l'obiettivo di porre le basi per realizzare il Parco ed il Museo inclusivi, creare una Cultura accessibile simbolo di legalità. In tale ottica, l'istituto ha organizzato in questi mesi alcuni progetti che raccolgono numerosi incontri, attività, masterclass ed esperienze finalizzate a riconoscere l'impatto di molteplici ed intersezionali forme di discriminazione che colpiscono molte persone, ed in particolare le donne.

Con intersezionalità intendiamo la combinazione del genere con altre caratteristiche o identità personali e il modo in cui tali intersezioni contribuiscono a determinare esperienze di discriminazione specifiche.

Tra i diversi incontri e attività tenutesi, il Direttore del Parco archeologico di Sibari ha avviato, in collaborazione con il Centro Antiviolenza Fabiana di Corigliano - Rossano, un progetto frutto del lavoro congiunto, attento e riflessivo in occasione della giornata Mondiale contro la Violenza sulle DONNE.

Il processo partecipativo e l'attuazione della collaborazione sono aspetti rilevanti di un percorso che non si esaurisce con il lavoro del gruppo contestuale alla scrittura del piano.

L'attività è servita per specificare come l'esercitare violenza su un essere umano in quanto donna è un atto che affonda le radici in una diffusa distorsione culturale.

Il ruolo fondamentale della donna in tutte le civiltà che - a partire dalla preistoria - si sono succedute, dice chiaramente che la donna non è un oggetto e non può essere trattata come una proprietà nella sua elaborazione finale che segue, si pone quale punto di partenza per azioni sempre più inclusive negli anni a venire.

LE INIZIATIVE GIÀ IN ESSERE

Il Parco archeologico di Sibari, come altri Istituti, in occasione della giornata mondiale contro la violenza sulle donne del 25 novembre 2022 ha voluto manifestarsi quale parte attiva nel proprio contesto territoriale e sociale, riverberando molti aspetti di questa realtà: il messaggio inviato racconta di dee che governano la fertilità della terra, di guerriere che proteggono e guidano la comunità, di poetesse e di operaie che col lavoro intellettuale e manuale ne producono l'avanzamento.

Il Parco archeologico di Sibari sta lavorando anche sugli incentivi per colmare il divario di genere nei percorsi, sta sviluppando una serie di progetti e strutture dedicate, al fine di contrastare gli stereotipi e le violenze di genere di più ampio spettro.

LE MODALITÀ DI VERIFICA E AGGIORNAMENTO

Il presente documento ha un orizzonte temporale di tre anni, in linea con gli altri strumenti di monitoraggio e pianificazione del Parco archeologico di Sibari. Per ciascuna azione sono previsti degli specifici indicatori che permettono di misurare il raggiungimento degli obiettivi che si è prefissato. Sono inoltre previste indagini periodiche per tutte le componenti dell'Istituto, atte a valutare l'efficacia delle azioni messe in atto.

PIANO D'AZIONE

Obiettivo	Azione	2022	2023	2024
1. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera				
1.1. Promuovere l'uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	Assicurare una composizione delle commissioni rispettosa dell'equilibrio di genere	X		
	Studio di fattibilità per definire modalità per incentivare il reclutamento e la progressione di carriera delle donne		X	
1.2. Promuovere la leadership femminile nella ricerca	Indagine sulla partecipazione femminile nei progetti di ricerca	X		
	Attività di coaching/mentoring e altre attività di formazione rivolte alle Donne.		X	X

	Definizione di strumenti per incentivare le Donne a partecipare a progetti.		X	
2. Cultura dell'organizzazione				
2.1. Rafforzare il ruolo sulle questioni di genere	Consolidamento e implementazione dell'adesione a Reti e Centri di rilevanza nazionale e internazionale che si occupano di parità di genere e di violenza di genere	X	X	X
	Aggiornamento, redazione approvazione del bilancio di genere	X		

CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE

Promuovere cultura di genere nell'organizzazione significa incoraggiare l'inclusione e la parità di genere nelle azioni del Parco archeologico di Sibari e sensibilizzare l'intera comunità:

- 1. Rafforzare il ruolo del Parco archeologico di Sibari sulle questioni di genere**
- 2. Rendere il linguaggio del Parco archeologico di Sibari più inclusivo**
- 3. Sviluppare azioni per diffondere una *Cultura accessibile* all'interno delle prassi**
- 4. Superare l'asimmetria di genere con attività di disseminazione costante**
- 5. Sviluppare nelle donne una maggiore consapevolezza del proprio ruolo**

EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI

L'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali va garantito sia in termini di bilanciamento quantitativo sia in termini di pari opportunità e parità etica.

La prima condizione perché venga realizzato è che sia infranto il cosiddetto "soffitto di cristallo", ossia l'insieme di barriere sociali, culturali e psicologiche, che ostacolano la parità dei diritti. Le azioni proposte sono passi importanti in questa direzione e si accompagnano a un cambiamento culturale e normativo, cui mira l'intero piano. A tale scopo, l'Istituto si propone come obiettivo anche il seguente:

- 6. Promuovere la leadership femminile nelle strutture decisionali**

CONTRASTO DELLA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI

La violenza di genere è strutturale nelle società e colpisce in modo sproporzionato le donne di ogni età e le ragazze. È una incisiva forma di discriminazione nei confronti delle donne, nonché una vera e propria violazione dei diritti umani fondamentali.

Le molestie sessuali sono una forma di violenza di genere e constano di qualsiasi forma di comportamento indesiderato, verbale, non verbale o fisico, di natura sessuale, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, segnatamente quando tale comportamento crea un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo (Convenzione di Istanbul, Art. 40).

Le azioni intraprese dal Parco archeologico di Sibari e collocate all'interno di questa area sono volte a condannare la violenza contro le donne ed ogni tipo di violenza di genere, qualunque essa sia, ma sono indirizzate anche a prevenire la violenza, attraverso la sensibilizzazione dell'intera comunità e il cambiamento di una cultura che discrimina, emargina ed esclude.

Il Piano di Uguaglianza di Genere – Gender Equality Plan – si inserisce all'interno del programma del Parco Archeologico di Sibari e concorre all'attuazione dell'Agenda 2030, con particolare riferimento agli SDG:

- 1-Salute e benessere
- 2-Istruzione di qualità
- 3-Parità di genere
- 4-Lavoro dignitoso e crescita economica
- 5-Riduzione delle disuguaglianze
- 6-Città e comunità sostenibili
- 7-Consumo e produzione responsabili

Cassano allo Ionio, lì 15/12/2022

Il Direttore del Parco archeologico di Sibari
Dott. Filippo Demma

