



LA VALUTAZIONE DI IMPATTO DI GENERE

La valutazione dell'impatto di genere è uno dei metodi per l'integrazione della dimensione di genere a leggi e progetti di legge, piani e programmi politici, bilanci, azioni concrete, progetti di legge e relazioni o inviti alla ricerca. Dovrebbe essere utilizzato sistematicamente nella fase iniziale di qualsiasi processo decisionale dell'amministrazione pubblica, in quanto consente di identificare, in modo preventivo, la probabilità che una determinata decisione abbia conseguenze negative per la parità tra donne e uomini.

Il Comune di Cerignola ha da sempre garantito la centralità del cittadino, attraverso la creazione di un sistema informativo capillare e il potenziamento e la qualificazione del sistema dei servizi/interventi socio-assistenziali, al fine di migliorare la qualità della vita dei cittadini. A seguito della entrata in vigore della Legge regionale n. 7/2007 per le politiche di genere e i servizi di conciliazione vita-lavoro in Puglia, Cerignola si è impegnata per rendere il territorio realmente personal/family friendly, promuovendo lo sviluppo effettivo delle condizioni per il pieno utilizzo delle potenzialità insite in ogni strumento per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e per la creazione di un vero e proprio sistema inclusivo e attento alle questioni di genere.

Un elemento riveniente dalle ricerche svolte sul tema, riguarda il fatto che il ruolo assegnato culturalmente, socialmente e lavorativamente alle donne resta vincolato ad una visione stereotipata che le stesse si trovano a perpetrare. Gli stereotipi prevalenti risultano:



- la convinzione generalizzata che la donna sia competente quanto e più degli uomini sotto il profilo tecnico-operativo, ma prevale la percezione che ella, in generale, faccia fatica a fare;
- l'attribuzione automatica alle donne del lavoro domestico, di cura e familiare, così che il bisogno di conciliazione diventa appannaggio esclusivo della donna.

Grazie a queste, ha attivato un sistema informativo sui servizi pubblici attivi, dislocando sul territorio desk telematici, capaci di dare informazioni ai cittadini e di accedere ai servizi in maniera semplificata. È entrato a far parte della **Rete provinciale per il contrasto della violenza di genere**, promuovendo programmi annuali volti alla sensibilizzazione dei territori e delle loro comunità, attivando servizi (Centro anti violenza attivo 24 ore su 24) e per la messa in protezione (Casa Rifugio, percorsi per l'autonomia abitativa e inserimento socio-lavorativo). Da ultimo è partner del progetto PON INCLUSIONE 2014/2020 "Che genere di rispetto" presentato da Arcigay Le Bigotte APS per progetti finalizzati alla realizzazione di campagne di comunicazione volte a sensibilizzare e informare la cittadinanza sui diritti delle persone LGBTIQ.

La valutazione di impatto di genere nasce per la prima volta nell'ambito di del progetto pilota ~~DISPARI~~, la proposta progettuale sviluppata nell'ambito dell'avviso regionale **GENERE in COMUNE** promossa da A.N.C.I. PUGLIA è finalizzata all'attuazione della parità di genere in comuni pilota della Puglia. L'iniziativa vede come capofila il comune di Cerignola in rete con il Consorzio RETE OLTRE, Arcigay Foggia Le Bigotte APS, l'ARCI di Foggia e CITTADINANZA ATTIVA PUGLIA.

Le azioni realizzate sono state di tipo formativo e rientrano nell'area gender mainstreaming e nell'area comunicazione/informazione. Con l'ausilio dei professionisti



e delle professioniste con cui Arcigay Foggia Le Bigotte APS ha la fortuna di collaborare e dell'esperienza degli attivisti e delle attiviste, appresa sul campo in un'attività costante ormai decennale, è stato costruito un percorso formativo di 12 ore suddiviso in 4 moduli da 3 ore in cui è stato affrontato il tema dell'identità di genere, della disparità di diritti causata dalla discriminazione in base al genere e, più in generale, degli effetti del Gender Minority Stress. L'attività formativa oltre a rappresentare un percorso di conoscenza, approfondimento e acquisizione di nuove competenze, è stata funzionale a creare situazioni di confronto al fine di individuare le dimensioni valutabili e gli indicatori di performance per misurare l'impatto di genere delle politiche e degli interventi posti in essere. Inoltre, sono stati organizzati n.3 World Cafè durante i quali sono state affrontate tematiche volte a promuovere una cultura della parità di genere. Il modello di valutazione si compone di 5 step:

1. Identificare i temi per cui è rilevante la diversità di genere sia sui destinatari diretti che sui principali stakeholder;
2. Analizzare il divario di genere esistente nella specifica policy;
3. Individuare il gap (divario) su cui intervenire e fissare l'obiettivo di miglioramento da conseguire;
4. Identificare gli indicatori di performance per misurare l'impatto di genere;
5. Definire le modalità per attuare/misurare i risultati effettivi sul divario di genere, anche al fine di introdurre eventuali e opportuni interventi correttivi.

STEP 1 – Identificazione della “rilevanza di genere”

Il gruppo-target di riferimento dell'azione formativa è stato rappresentato dai dipendenti del comune di Cerignola, mentre il gruppo più ampio, cioè quello coinvolto



nei word caffè è stato rappresentato dalla fetta di cittadini sensibili che hanno scelto di fermarsi e approfondire le tematiche. L'azione sul gruppo-target ha individuato indicatori che abbiano in prima istanza un impatto diretto sui destinatari diretti quale il personale dipendente dell'Ente, mentre di impatto indiretto sulle famiglie e la comunità più ampia.

STEP 2 – Analisi delle disuguaglianze di genere

Acquisire un'ottica di genere, vuole dire valutare la "rilevanza di genere" dei fattori che determinano il contesto, in modo tale da poter poi valutare (anche ex ante) se e come un determinato intervento di politica pubblica possa produrre effetti diversi sia sul grado di partecipazione di uomini e donne all'intervento stesso, sia sulla loro condizione relativa nel contesto di riferimento.

Stando all'analisi condotta, l'Amministrazione intende valutare le richieste di: supporto alla conciliazione; forme di flessibilità del lavoro; incentivazione delle carriere femminili; promozione del benessere organizzativo al fine di ridurre la frustrazione per la gestione del tempo-lavoro. Dalle indagini emerge la necessità di gestire la risorsa "tempo", in relazione alla famiglia e alla necessità di dover provvedere a tutte le incombenze derivanti dal lavoro domestico e di cura.

La finalità è di eliminare i gender gap esistenti.

L'obiettivo dell'azione è stato quello di affrontare il tema degli stereotipi di genere e analizzare l'accesso di donne e uomini a risorse essenziali quali istruzione, occupazione, carriera, salute, tempo, denaro, potere, informazione, nuove tecnologie, mobilità, tempo, ecc., al fine di definire degli indicatori e proporre strategie per pianificare l'eliminazione dei divari di genere esistenti, o almeno averne una riduzione



significativa. Questa riduzione dovrebbe sempre mirare ad aumentare il rafforzamento fisico, emotivo ed economico delle donne e ad aumentare il coinvolgimento degli uomini negli impegni domestici e nel lavoro di cura.

STEP 3 – MISURARE L'IMPATTO E IDENTIFICARE I KPI

Identificare gli effetti previsti, valutando se sono da reputare positivi, neutri o negativi, e misurarli. Tra gli indicatori di base per la misurazione, sono da considerare:

- Grado di partecipazione di donne e uomini;
- Livello di accesso e controllo delle risorse;
- Incidenza di norme e valori sociali sulla disuguaglianza di genere.

La valutazione dell'impatto di genere è uno strumento utile per sviluppare la capacità di genere di tutti i dipendenti pubblici, ad ogni livello di responsabilità, favorendo il miglioramento delle competenze sulla parità di genere, tra cui anche quelle relative all'identificazione o creazione di nuovi KPI (Key Performance Indicator), che saranno tanto più pertinenti ed efficaci, quanto più le sensibilità e le conoscenze in materia verranno approfondite e mantenute aggiornate. Gli indicatori chiave di performance emersi in questa attività pilota definiscono la messa in atto di azioni concrete e misurabili al fine di ridurre il gap e sperimentare servizi che possano incentivare produttività e benessere dei singoli destinatari diretti e della comunità in qualità di destinatari indiretti dell'intervento.

STEP 4 – REPORTING, EVIDENZE E PROPOSTE

Le evidenze emerse sulla condizione di partenza hanno consentito di definire degli indicatori discussi in fase formativa:



- Promuovere il benessere organizzativo al fine di ridurre la frustrazione per la gestione del tempo-lavoro in relazione al numero di assenze e livelli di benessere lavorativo;
- Pianificare gli Imprevisti organizzativi per evitare la svalutazione del tempo-lavoro in relazione al numero di straordinari legati a scadenze;
- Agevolare la gestione della genitorialità attraverso l'attivazione di servizi per i minori nei periodi estivi;
- Arginare e gestire il burnout causato anche dalla disparità di genere;
- Promuovere l'accesso delle donne al processo decisionale;
- Promuovere l'uso di statistiche e studi di genere;
- Prevenire la violenza di genere e promuovere azioni proattive per sradicare la violenza di genere;
- Eliminare stereotipi e ruoli di genere.

Emerge l'esigenza di incentivare e attivare percorsi di formazione e azioni informative al fine di garantire ai dipendenti notizie e un contatto costante in merito alla promozione delle pari opportunità, gli obiettivi prefissati, il campo di applicazione, il contesto di genere, i dati disponibili, le analisi effettuate, gli interlocutori coinvolti, gli indicatori utilizzati, le misure proposte.

STEP 5 – VERIFICA IMPATTI EFFETTIVI E PROPOSTE CORRETTIVE

Una valutazione dell'impatto di genere va oltre un'analisi della situazione esistente, poiché include anche una dimensione prospettica. Ciò significa che l'esercizio implica una valutazione dello stato della parità di genere anche dopo che è stata adottata la misura legislativa o politica prevista. L'attuazione di un processo VIG efficace comporta



una valutazione onesta delle disuguaglianze nelle vite che conducono donne e uomini, un riconoscimento delle conseguenze di tali disuguaglianze e, successivamente, una risposta su misura nelle politiche e nelle pratiche.

In linea di continuità con le azioni già messe in atto dall'amministrazione comunale, in una visione prospettica tra le strategie elaborate e proposte vi sono:

- Definire un piano lavorativo che comprenda una flessibilità oraria che consenta di accordare il tempo-lavoro con il tempo-famiglia;
- Mettere in atto modalità lavorative *smart working* con indicatori di produttività che non ledano l'efficacia lavorativa dell'organizzazione;
- Creare un ambiente sano per i lavoratori e le lavoratrici che fanno orario continuato attraverso la definizione di un *punto ristoro o una sala comune* al fine di vivere in un luogo igienicamente socialmente idoneo la pausa pranzo;
- Attivare delle politiche contrattuali che consentano il *congedo mestruale/congedo menopausa*;
- Attivare palestra/yoga aziendale per promuovere il benessere aziendale e abbattere i tempi negli spostamenti;
- Attivare NIDO/ASILO AZIENDALE centro ricreativo tutto l'anno, per i minori che possano essere seguiti a ridosso del luogo di lavoro del proprio genitore;
- Supporto esternalizzato welfare coach, al fine di migliorare la propria qualità della vita;
- Maggiori informazioni sui diritti dei dipendenti o dei figli dei dipendenti pubblici;
- Cultura e tempo libero creare convenzioni per promuovere la partecipazione ad eventi culturali;



- Realizzazione di una formazione specifica per il miglioramento delle competenze, strutturando il percorso raccogliendo i bisogni formativi dei dipendenti e di una maggiore cultura della consapevolezza di genere all'interno delle istituzioni contribuendo così al più ampio progetto di integrazione della dimensione di genere.

È fondamentale che si attivi una valutazione d'impatto di genere ciclica al fine di valutare il miglioramento delle politiche e garantire che le politiche e i programmi comunali siano inclusivi e rispondano alle necessità specifiche di tutti i cittadini, indipendentemente dal loro genere. Questo processo non solo aiuta a promuovere l'uguaglianza, ma contribuisce anche a costruire una comunità più equa e coesa.