



*PIANO DI UGUAGLIANZA DI
GENERE-PANCHINA ROSSA
SIMBOLO DEL RIFIUTO ALLA
VIOLENZA SULLE DONNE*



IL MUSEO NAZIONALE DI MATERA

Il Direttore Arch. Annamaria Mauro in contrasto di qualunque forma di discriminazione di genere, incluse le molestie sessuali, nella Mostra da Matera a Pompei Viaggio Nella Bellezza ha inserito il colore Rosso simbolo della DONNA contro ogni forma di Violenza.

Viaggio
nella
bellezza

Museo
Nazionale
di Matera

18.11.2021
30.06.2022

da **Matera**
a Pompei



INDICE

Sommario

IL MUSEO NAZIONALE DI MATERA	2
INDICE	3
PREMESSA	4
INTRODUZIONE	6
Parità e non discriminazione: le definizioni	6
La metodologia.....	8
Le iniziative già in essere	9
Le modalità di verifica e aggiornamento	9
PIANO D'AZIONE.....	9
1. Cultura dell'organizzazione	11
2. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti Errore. Il segnalibro non è definito.	
3. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	11
4. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.....	11
5. Equilibrio vita privata-vita lavorativa.....	Errore. Il segnalibro non è definito.

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 i bias di genere;
- identificare e implementare strategie innovative volte a correggere i bias di genere;
- definire obiettivi e processi di monitoraggio dei progressi tramite specifici indicatori.

Il GEP quindi si inserisce all'interno del ciclo di programmazione degli atenei e si coordina con altri strumenti per il benessere organizzativo.

Esso è stato inoltre citato nelle linee guida del PNRR per la Missione 4 Componente 2 (Dalla ricerca all'impresa):

*'L'accesso ai finanziamenti dei programmi PNRR è inoltre consentito solo a quelle università, enti di ricerca e altri soggetti pubblici e soggetti privati che si siano dotati, o si impegnino ad adottare nel primo anno del progetto, di un **'Bilancio di genere'** e un **'Piano di uguaglianza di genere'**, in analogia al Gender Equality Plan, GEP, prerequisito previsto per tutti i progetti Horizon Europe'.*

L'uguaglianza di genere è un fattore strategico abilitante trasversale che il Museo Nazionale di Matera ha inserito all'interno del proprio Piano Strategico 2021-2026. L'adozione di un GEP è quindi 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.

ALCUNI DATI INIZIALI

Dirigente Arch. Annamaria Mauro



presenza femminile

Categoria a



30% 70%

Categoria b



28% 72%

INTRODUZIONE

Parità e non discriminazione: le definizioni

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 Museo.

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 (art. 2(2) e 3), 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), la Convenzione europea per i diritti umani e le libertà fondamentali (art. 14 e protocollo n. 12), la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (artt. 20, 21(1), 23), la Carta africana dei diritti umani e dei popoli (artt. 2, 3, 18(3)(4), 28), la Convenzione americana sui diritti umani (artt. 1 e 24), la Dichiarazione americana dei diritti e doveri dell'uomo (art. II), la Carta araba dei diritti umani (artt. 2, 9 e 35), la Dichiarazione ASEAN sui diritti umani (artt. 1, 2, 3, 9). La Convenzione ONU contro ogni forma di discriminazione nei confronti delle donne del 1979 (CEDAW) 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 (articolo 2 del Trattato sull'Unione europea) quanto un obiettivo sostanziale dell'Unione (articolo 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" (articolo 8 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea). Tra le azioni promosse dalla UE si possono citare:

- la direttiva 79/7/CEE del Consiglio, del 19 dicembre 1978, relativa alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale;
- la direttiva 92/85/CEE del Consiglio, del 19 ottobre 1992, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento;
- 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, dell'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;
- la direttiva 2011/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 aprile 2011, concernente la prevenzione e la repressione della tratta di esseri umani e la protezione delle vittime, e che sostituisce la decisione quadro 2002/629/GAI del Consiglio; la direttiva 2011/99/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 13 dicembre 2011, sull'ordine di protezione europeo; la direttiva 2012/29/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 25 ottobre 2012, che istituisce norme minime in materia di diritti, assistenza e protezione delle vittime di reato e che sostituisce la decisione quadro 2001/220/GAI;
- la direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio.³

In materia di molestie sessuali nel luogo di lavoro, va ricordata la recente convenzione dell'Organizzazione internazionale del Lavoro (C 190) del 2019.

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 esempi⁵. 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). Come è noto, poi, le direttive dell'Unione europea devono essere trasposte negli ordinamenti giuridici interni degli Stati membri dell'Unione.

Le amministrazioni pubbliche, come previsto dall'articolo 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.

Gli ambiti di intervento nella PA sono:

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 in ateneo 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 (v. ad esempio il soffitto di cristallo) che pongono le donne in una posizione di inferiorità rispetto agli uomini.

In quest'ottica ha lavorato il Direttore Arch. Annamaria Mauro che ha ampiamente abbracciato un approccio attento alle differenze, non solo quelle tra uomo e donna, con l'obiettivo di porre le basi per il Museo più inclusivo, capace di riconoscere l'impatto di molteplici ed intersezionali forme di discriminazione che colpiscono molte 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.

Il Viaggio nella Bellezza è frutto di un lavoro congiunto, attento e riflessivo. Il processo partecipativo e l'attuazione del Viaggio nella Bellezza sono aspetti rilevanti di un percorso che non si esaurisce con il lavoro del gruppo contestuale alla scrittura del piano. Il Viaggio nella Bellezza, 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 Dirigente del Museo Nazionale di Matera ha sviluppando una mostra presso il Museo dal nome “*Viaggio nella Bellezza*” Da Matera a Pompei dal 18.11.2021 al 15.09.2022, un progetto dal Colore Rosso per promuovere l'uguaglianza di genere all'interno della propria organizzazione ad ogni forma di discriminazione e ogni forma di violenza.

All'interno del Museo Nazionale di Matera sono state inserite delle panche di colore rosso, diventato emblema universale del “posto occupato” da una donna vittima di violenza e simbolo di azioni contro la violenza di genere, a favore della libertà della DONNA.

Il Museo Nazionale di Matera sta lavorando anche sugli incentivi per colmare il divario di genere nei percorsi, sta sviluppato una serie di progetti e istituito strutture dedicate al fine di contrastare gli stereotipi e le violenze di genere.

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 Museo Nazionale di Matera. 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 del Museo per 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 dell'Ateneo 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 e approvazione del bilancio di genere	X		

1. Cultura dell'organizzazione

Promuovere cultura di genere nell'organizzazione significa incoraggiare l'inclusione e la parità di genere nelle azioni del Museo Nazionale di Matera e sensibilizzare l'intera comunità .

1. Rafforzare il ruolo del Museo Nazionale di Matera sulle questioni di genere

2. Rendere il linguaggio del Museo Nazionale di Matera più inclusivo

3. Sviluppare azioni per diffondere una cultura inclusiva all'interno delle prassi del Museo Nazionale di Matera

4. Superare l'asimmetria di genere nelle attività di disseminazione del Museo Nazionale di Matera

5. Sviluppare nelle donne una maggiore consapevolezza del proprio ruolo

2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organidecisionali

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.

6. Promuovere la leadership femminile nelle strutture decisionali

3. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

La violenza di genere è strutturale nelle società e colpisce in modo sproporzionato le donne e le ragazze. E' una forma di discriminazione nei confronti delle donne e una 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 collocate all'interno di questa area sono volte a

rispondere ad ogni caso di violenza di genere, ma anche a prevenire la violenza, attraverso la sensibilizzazione dell'intera comunità e il cambiamento di una cultura che discrimina ed esclude.

Il Piano di Uguaglianza di Genere - Gender Equality Plan si inserisce all'interno del programma "Del Museo Nazionale di Matera" 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 - Ridurre le disuguaglianze
- 6 - Città e comunità sostenibili
- 7 - Consumo e produzione responsabili



Il Direttore

Architetto Annamaria Mauro