

Piano Integrato di Attività e Organizzazione - 2024

Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere

Approvato con Deliberazione provinciale n. 15 del 12/02/2024

Raggiungere la parità di genere, combattere ogni forma di discriminazione, eliminare ogni forma di molestia e di violenza di genere nella sfera pubblica e privata, favorire tutte le forme di inclusione e garantire il riconoscimento dei diritti umani sono obiettivi posti dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite e recepiti dalla Strategia Nazionale per lo Sviluppo Sostenibile.

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) ha tra le sue priorità strategiche il contrasto alle disuguaglianze di genere, indispensabile per recuperare i ritardi che penalizzano storicamente il nostro Paese.

Le Pubbliche Amministrazioni hanno un ruolo rilevante per il raggiungimento di questi obiettivi, ad iniziare dalla promozione di una cultura attenta alle differenze e al rispetto tra le persone.

Il tema delle pari opportunità, che già a partire dal D. Lgs. n. 150/2009 costituiva uno degli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa, diventa sempre di più elemento fondamentale e trasversale per il perseguimento della missione e dei valori che guidano le attività ed i processi decisionali di un Ente, sia di carattere strategico che operativo.

Con l'introduzione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) inoltre, l'adempimento relativo all'adozione del Piano delle Azioni Positive, previsto dall'art. 48 comma 1 del D.Lgs. 198/2006, viene in esso assorbito e le "Azioni positive" divengono parte integrante della programmazione e della governance di un Ente.

La presente pianificazione costituisce in primo luogo un aggiornamento annuale delle "azioni positive" previste nello scorso anno, in una visione di continuità, sia programmatica che strategica, così come previsto dalla Direttiva 2/2019 recante le "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche".

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità tra uomini e donne.

Nel tempo però il loro ambito di intervento si è espanso, per la disciplina recente, sia europea che nazionale, esse non possono essere più solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi.

Oggi alle amministrazioni pubbliche spetta il compito non solo di garantire un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo ma anche quello di promuovere un profondo cambiamento culturale che prenda innanzitutto le mosse dal rispetto delle persone.

Proprio per quest'ultimo fine, abbiamo ritenuto di tener conto, in questa Sezione anche delle importanti indicazioni in materia di diffusione della cultura di genere, contrasto agli stereotipi e prevenzione e contrasto alla violenza di genere, contenute nelle Linee Guida sulla "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni" del 7 ottobre 2022 e nella Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 29 novembre 2023 avente ad oggetto "riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme"

Tutto ciò in coerenza anche con la finalità generale dell'Ente in materia di pari opportunità che, come espressamente previsto anche nelle Linee programmatiche 2021-2025, è quella di continuare ad operare in primo luogo per un cambiamento culturale che investa la società nel

suo complesso, facendosi nel contempo parte attiva nell'organizzazione di iniziative ed eventi per diffondere best practice e esempi di women empowerment.

Il programma di azioni previsto necessita, per la sua concreta e reale attuazione, di appositi e specifici interventi che saranno, di volta in volta, progettati, previa analisi e studio.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere ad un adeguato aggiornamento.

Il CUG dell'Ente monitorerà e valuterà annualmente i risultati delle azioni previste, attraverso un'analisi puntuale e dettagliata che costituirà una apposita sezione della Relazione prevista dalla succitata Direttiva n. 2/2019 da presentare entro il 30 marzo, agli organi di indirizzo politico-amministrativo, al Dipartimento della Funzione pubblica nonché al NIV, in quanto la stessa rileva anche ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione.

Obiettivo 1 - Promuovere le pari opportunità e prevenire e contrastare la violenza di genere

Le Azioni:

1. Attività informative/formative e di sensibilizzazione in materia di pari opportunità e violenza di genere

Promuovere la formazione in materia di pari opportunità e violenza di genere è, come indicato esplicitamente con la **Direttiva 2/19 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche"**, uno degli obiettivi strategici delle Pubbliche Amministrazioni per diffondere e agevolare l'innovazione e il cambiamento culturale: "La formazione e la sensibilizzazione diffusa e partecipata rappresentano, infatti, una leva essenziale per l'affermazione di una cultura organizzativa orientata al rispetto della parità e al superamento degli stereotipi, anche nell'ottica di una seria azione di prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione o violenza e di generale miglioramento dei servizi resi ai cittadini e alle imprese".

Di recente, con la **Direttiva in materia di "riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme", emanata dal Ministro per la Pubblica amministrazione il 29 novembre 2023** a fronte della constatazione di come la violenza contro le donne sia un fenomeno purtroppo sempre più diffuso, che deve destare grande allarme sociale e che affonda le proprie radici in un sostrato culturale, si ribadisce con forza l'obiettivo di favorire all'interno delle Amministrazioni pubbliche una maggiore consapevolezza che aiuti a riconoscere i casi in cui si manifestano molestie e violenze, in tutte le loro forme, nonché a fornire adeguati strumenti per la prevenzione, il contrasto e la rimozione di tali fenomeni.

In generale, si chiede di promuovere e sviluppare adeguati cicli formativi in materia di pari opportunità e sul comportamento etico, in attuazione anche del nuovo Codice di comportamento dei dipendenti pubblici e della legge n. 168/2023 ("Disposizioni per il contrasto della violenza sulle donne e della violenza domestica"), e di proporre azioni di informazione, anche continuative, per sviluppare la capacità di prevenire o intercettare, riconoscere e rimuovere odiosi episodi di discriminazione, molestie e violenze nel contesto lavorativo. Tra le azioni previste anche il ricorso agli strumenti di formazione messi a disposizione dal Dipartimento della funzione pubblica, tra cui il corso "RIFORMA-Mentis" erogato tramite la piattaforma Syllabus, e l'adozione in occasione della Giornata del 25 novembre, di eventi, convegni, seminari, attività di informazione e comunicazione.

In linea con quanto indicato dalle su citate Direttive sono previste le seguenti attività:

a) diffondere il più possibile all'interno dell'Ente il corso "RIFORMA-Mentis" promosso dal 2022 dal Dipartimento della Funzione Pubblica con la collaborazione di FormezPA ed entrato di recente nel

catalogo di Syllabus, la piattaforma web per la formazione delle lavoratrici e dei lavoratori del pubblico impiego. Lo scopo di tale corso è quello di sensibilizzare le lavoratrici e i lavoratori sull'importanza di un luogo di lavoro sicuro fondato sulla costruzione della cultura del rispetto e delle pari opportunità;

b) organizzare, come da prassi ormai consolidata, in occasione del 25 novembre *Giornata contro la violenza di genere*, ma anche in altri periodi dell'anno, convegni ed altre iniziative pubbliche sul tema della violenza di genere. Tali iniziative saranno realizzate anche in collaborazione con altre Istituzioni, con gli operatori della Giustizia e le Forze dell'Ordine, al fine di rafforzare la "Rete" dei Soggetti istituzionali che a livello territoriale operano per la prevenzione ed il contrasto alla violenza contro le donne;

c) continuerà inoltre il nostro impegno nella diffusione, sia all'interno che all'esterno dell'Ente, di materiali informativi sulla violenza di genere, sulle sue dinamiche e sui servizi per uscirne;

d) anche quest'anno, in occasione dell'8 marzo, verrà realizzato il giornale istituzionale "Infodonna", con la finalità di diffondere capillarmente sul territorio i principi di pari opportunità, le tematiche attinenti alla violenza di genere, le informazioni circa i servizi, i progetti, le attività e le iniziative in materia. Diverse le rubriche, gli argomenti trattati al suo interno grazie anche ai contributi di altri Soggetti istituzionali e non, Associazioni, professionisti, ecc.

"Infodonna" viene divulgato tramite le pagine del Portale, della Intranet e di Facebook dell'Ente.

2. Promuovere l'uso di un linguaggio amministrativo ed istituzionale attento alle differenze di genere

Le Linee Guida sulla "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni" del 7 ottobre 2022, indicano tra le azioni più idonee per favorire la diffusione della cultura di genere e della leadership al femminile quella relativa alla promozione dell'utilizzo di un linguaggio inclusivo sotto il profilo del genere.

L'azione prevista sarà quindi quella di:

- diffondere l'utilizzo di un linguaggio paritario rispetto ai generi e più ampiamente non discriminatorio, sia con riferimento alla documentazione amministrativa, che nella comunicazione istituzionale.

Attività propedeutiche saranno:

- campagna in-formativa di sensibilizzazione sul significato e sull'importanza di un uso del linguaggio consapevole di differenze e stereotipi di genere;
- diffusione di documenti di varia natura, pronunciamenti, raccomandazioni e Linee guida sul tema.

Per la realizzazione di tale azione si provvederà a nominare un apposito gruppo di lavoro.

3. Promuovere la presenza paritaria di uomini e donne nei convegni e nelle iniziative pubbliche

La Provincia ha aderito lo scorso anno al Progetto "No Woman No Panel – senza donne non se ne parla" promosso dalla Rai e nel quale sono coinvolte anche le principali istituzioni umbre, quali l'Università degli Studi di Perugia, la Regione dell'Umbria, la Provincia di Terni ed i Comuni di Perugia e Terni con la finalità di promuovere una rappresentanza paritaria ed equilibrata di donne e uomini nel dibattito pubblico e nelle attività di comunicazione.

L'impegno della Provincia, assunto con la stipula del Protocollo relativo al Progetto suddetto, in data 30 marzo 2022, si sostanzia in particolare in:

a) promuovere l'equilibrio tra uomini e donne negli eventi di comunicazione;

b) adottare ed attuare politiche coerenti con il contenuto e gli obiettivi del suddetto Progetto, anche attraverso lo svolgimento di attività di sensibilizzazione, informazione e formazione sui principi di parità, non discriminazione, pari opportunità e valorizzazione delle differenze;

c) diffondere buone pratiche concernenti la parità di genere;

d) raccogliere i dati relativi alla partecipazione di uomini e donne agli eventi organizzati direttamente e trasmetterli all'Università di Perugia affinché proceda alle attività di monitoraggio previste negli accordi del partenariato istituzione di Progetto.

Ciò al fine di creare le condizioni culturali per la promozione di modelli positivi per la parità di genere e per la decostruzione degli stereotipi sessisti, nonché per offrire prospettive diversificate e perseguire così la concreta uguaglianza di genere nella rappresentazione della conoscenza e del sapere.

Anche per la realizzazione di tale azione si provvederà a nominare un apposito gruppo di lavoro.

Obiettivo 2 - Promuovere e garantire all'interno dell'Ente la parità, favorire il benessere organizzativo e contrastare le discriminazioni

Le Azioni:

1. Promuovere ruolo e funzionalità degli Organismi di Parità

- Formazione dei componenti del CUG anche con auto formazione, sulle materie relative alle pari opportunità, alla sicurezza sul lavoro, al mobbing, ecc.
- Promozione della conoscenza sul ruolo e sulle funzioni del CUG tra il personale dell'Ente utilizzando tutti i canali di comunicazione ad iniziare dall'aggiornamento delle pagine appositamente dedicate nella Intranet dell'Ente.
- Partecipazione attiva del CUG dell'Ente alla Rete Nazionale dei CUG.
- Collaborazione e coordinamento tra il CUG e la Consigliera di Parità della Provincia di Perugia.
- Collaborazione e supporto ai CUG dei Comuni del territorio e organizzazione di momenti di confronto con gli stessi per scambio di buone prassi.

2. Prevenzione e contrasto delle discriminazioni

Come ribadito nella Direttiva del Ministro per la Pubblica amministrazione del 29 novembre 2023 in materia di "riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme", alle pubbliche amministrazioni è attribuito il compito di garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e di rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno (articolo 7, comma 1, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165).

● A tal fine sono fondamentali le attività formative previste nella suddetta Direttiva, in particolar modo il Corso formativo on line "RIFORMA-Mentis" promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica, con la collaborazione di FormezPA di cui alla lettera a) del primo punto (Attività informative/formative e di sensibilizzazione in materia di pari opportunità e violenza di genere) dell'Obiettivo 1.

● La Direttiva del 29 novembre 2023 prevede anche la promozione di adeguate campagne di informazione all'interno dell'Amministrazione per fornire gli strumenti necessari alla prevenzione di episodi di discriminazioni, violenze e molestie e al riconoscimento e rimozione di tali fenomeni fin dai primi segnali, anche attraverso appositi strumenti che promuovano ambienti di lavoro sani, come i Codici etici e i Codici di condotta. Un ruolo centrale verrà svolto in tal senso dal CUG e dalla Consigliera di Parità con la quale si prevede di condividere fondamentali percorsi di formazione, analisi e confronto.

● Indagini sul "benessere" da parte dei/delle dipendenti.

Sarà somministrato al personale un questionario sulla percezione del benessere organizzativo finalizzato a rilevare le opinioni dei dipendenti rispetto all'organizzazione e all'ambiente di lavoro. La formulazione del questionario e la promozione della partecipazione saranno curati dal CUG, o nel suo insieme o attraverso la costituzione di appositi gruppi di lavoro.

3. Statistiche di genere

La Provincia riconosce la necessità di diffondere la cultura delle rilevazioni e delle indagini statistiche sul personale in ottica di genere, anche per accrescere la consapevolezza sulla situazione di fatto dell'organizzazione rispetto alle pari opportunità e alla valorizzazione delle differenze di cui ciascun individuo è portatore nell'organizzazione. Ciò consente di rilevare, attraverso la lettura dei dati, eventuali gap di genere o disuguaglianze, di individuare gli ambiti

di intervento prioritari per la progettazione di azioni positive e di monitorare e valutare le politiche e misure intraprese.

- Aggiornamento annuale dei dati così come richiesti dai Format previsti dalla Direttiva 2/2019 e messi a disposizione dalla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità.

Tali dati riguardano non solo la ripartizione per genere del personale nei vari livelli di inquadramento e posizioni di responsabilità, ma anche il divario economico e la media delle retribuzioni, la fruizione delle misure di conciliazione, dei congedi parentali, dei permessi della L. 104/1992, ecc.

- Analisi accurate dei suddetti dati statistici da parte del CUG, al quale vengono trasmessi annualmente da parte dell'Amministrazione, per verificare eventuali disparità a cui porre rimedio con la progettazione di appositi interventi o azioni positive. Tale analisi della situazione dovrà confluire nella prevista relazione che il CUG dovrà redigere annualmente in base sempre alla più volte citata Direttiva 2/2019.

4. Politiche di reclutamento e gestione del personale

La Direttiva 2/2019 recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche" in materia di Politiche di reclutamento e gestione del personale stabilisce in maniera puntuale e dettagliata gli indirizzi ai quali le Pubbliche Amministrazioni debbono attenersi:

"Le politiche di reclutamento e gestione del personale devono rimuovere i fattori che ostacolano le pari opportunità e promuovere la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali. Occorre, inoltre, evitare penalizzazioni discriminatorie nell'assegnazione degli incarichi, siano essi riferiti alle posizioni organizzative, alla preposizione agli uffici di livello dirigenziale o ad attività rientranti nei compiti e doveri d'ufficio, e nella corresponsione dei relativi emolumenti. A questo scopo le amministrazioni pubbliche, in particolare, devono:

- a) rispettare la normativa vigente in materia di composizione delle commissioni di concorso, con l'osservanza delle disposizioni in materia di equilibrio di genere;
- b) osservare il principio di pari opportunità nelle procedure di reclutamento (art. 35, comma 3, lett. c), del d.lgs. n. 165 del 2001) per il personale a tempo determinato e indeterminato;
- c) curare che i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali tengano conto del principio di pari opportunità (art. 19, commi 4-bis e 5-ter, del d.lgs. n. 165 del 2001; art. 42, comma 2, lett. d), del d.lgs. n. 198 del 2006; art. 11, comma 1, lett. h), della legge n. 124 del 2015);
- d) monitorare gli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, le indennità e le posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra donne e uomini e promuovere le conseguenti azioni correttive, dandone comunicazione al CUG;
- e) adottare iniziative per favorire il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi;
- f) tenere conto, in generale, nelle determinazioni per l'organizzazione degli uffici e per la gestione dei rapporti di lavoro, del rispetto del principio di pari opportunità (articolo 5, comma 2, del d.lgs. 165/2001).

5. Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

- Garantire la piena attuazione della normativa vigente in materia di congedi parentali e monitoraggio degli strumenti di conciliazione.

- Favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (maternità, congedi parentali, ecc.), mediante il miglioramento dell'informazione fra amministrazione e lavoratori in congedo e la predisposizione di percorsi formativi che, attraverso orari e modalità flessibili, garantiscano la massima partecipazione di donne e uomini con carichi di cura.