

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

### ***Sezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 annualità 2023***

Con l'introduzione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), 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.

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.

In questa Sezione del PIAO sono indicate le azioni che si prevede di realizzare in materia di pari opportunità, parità di genere, inclusione, prevenzione e contrasto alle discriminazioni nonché di benessere organizzativo.

La presente pianificazione costituisce in primo luogo un aggiornamento annuale del Piano triennale 2022-2024 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.

Gli obiettivi generali sono volti per lo più a garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità; a promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata; a promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione.

Nel tempo l'ambito di intervento delle azioni positive 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, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità per tutti, sanare ogni tipo di discriminazione nel lavoro, favorire l'inclusione lavorativa e sociale.

La valorizzazione professionale e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità contribuendo ad accrescere anche l'efficienza e l'efficacia delle organizzazioni e a migliorare la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

In questa Sezione, oltre all'aggiornamento del precedente Piano di azioni positive, si è ritenuto di tener conto anche di alcune delle misure e delle azioni suggerite dalle Linee Guida sulla "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni" approvate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione pubblica e Dipartimento per le Pari opportunità il 7 ottobre 2022.

Abbiamo previsto in particolare nella nuova programmazione azioni finalizzate a " favorire la diffusione della cultura della leadership al femminile (parte seconda lettera F) e a "contrastare e prevenire la violenza di genere e creare nella P.A. una cultura del rispetto".

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.

Le Azioni previste, pianificate tenendo conto delle proposte formulate dal Comitato Unico di Garanzia dell'Ente, sono state raggruppate in due macro obiettivi :

## **Obiettivo 1- Promuovere le pari opportunità e favorire l'equilibrio di genere**

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

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 Piano sarà inoltre sottoposto a monitoraggio annuale che consentirà al CUG, secondo quanto previsto dalla succitata Direttiva n. 2/2019, di svolgere il proprio compito di valutazione dei risultati delle azioni positive individuate.

## **Obiettivo 1- Promuovere le pari opportunità e favorire l'equilibrio di genere**

### **Azioni**

#### **1.1. Promuovere l'uso di un linguaggio amministrativo ed istituzionale attento alle differenze di genere**

Le succitate Linee Guida sulla "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni", 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.

#### **1.2. Promuovere la presenza paritaria di uomini e donne nei convegni e nelle iniziative pubbliche**

La Provincia ha aderito recentemente 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.

### **1.3. 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 in linea con quanto previsto nella Direttiva 2/2019: "Le Amministrazioni pubbliche per diffondere e agevolare l'innovazione e il cambiamento culturale, promuovono, anche avvalendosi del CUG, percorsi informativi e formativi che coinvolgano tutti i livelli dell'amministrazione, inclusi i dirigenti, a partire dagli apicali, che assumono il ruolo di catalizzatori e promotori in prima linea del cambiamento culturale sui temi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro".

"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".

- Realizzare campagne di sensibilizzazione contro la violenza di genere.

Resta alta anche per il triennio 2023-2025 l'attenzione sul tema della violenza, quale fenomeno trasversale che si manifesta in ogni contesto, sociale, lavorativo o domestico, e che non accenna a diminuire nonostante gli interventi che si sono susseguiti nel tempo, anche sul piano normativo. Diverse le iniziative messe in campo dalla Provincia in questi anni, quali la realizzazione di campagne mirate di sensibilizzazione e l'organizzazione di eventi dedicati, in particolare in occasione dell'11 novembre, Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne. Le attività da proseguire nel prossimo triennio saranno:

1. Diffusione all'interno dell'Ente anche attraverso la pubblicazione sulla Intranet, di materiali informativi sulle tematiche attinenti alla violenza di genere e dei servizi di pubblica utilità ad essa connessi presenti sul territorio.

2. Promuovere la partecipazione alle iniziative in materia di pari opportunità, organizzate dalla Provincia e dalla Consigliera di Parità, dei dipendenti dell'Ente.

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

### **Azioni**

#### **2.1. Promuovere ruolo e funzionalità degli Organismi di parità**

- Adozione di un nuovo Regolamento per il funzionamento del neo nominato Comitato Unico di Garanzia della Provincia di Perugia, da redigere in conformità a quanto previsto nelle relative Linee di indirizzo approvate con Deliberazione n. 72 del 25/05/2022.

- Formazione dei componenti neo eletti 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.

## **2.2. Effettuare annualmente 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.

## **2.3. 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).

## **2.4. 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;
- Proseguire l'esperienza del lavoro agile nel solco delle indicazioni previste in sede nazionale, a valle dell'emergenza epidemiologica scoppiata nell'anno 2020.  
Monitorare i dati relativi al lavoro agile e al suo sviluppo, con particolare attenzione anche agli elementi di responsabilizzazione delle persone, orientamento ai risultati, fiducia in ottica di cambiamento culturale

## **2.5. Costruzione di un clima lavorativo improntato al benessere organizzativo ed individuale**

- Valorizzazione di buone pratiche e progettazione e realizzazione di interventi vari per migliorare il clima interno, il benessere organizzativo ed il senso di appartenenza.  
Una delle azioni in tale direzione è sicuramente la realizzazione della rubrica "Provincial...mente" prevista anche quest'anno all'interno del giornale Infodonna. Tale rubrica, realizzata con il contributo del personale interno dell'Ente, ha la finalità di valorizzarne i talenti e le creatività e contribuire a rafforzare il clima di appartenenza.

## **2.6. Prevenzione e contrasto delle discriminazioni**

- Informazione, formazione e sensibilizzazione in materia di discriminazioni, sui temi del mobbing e del benessere organizzativo coinvolgendo anche la dirigenza e i responsabili di ogni ufficio.  
Tutto ciò per imparare a riconoscere i segnali di stress legati all'attività lavorativa su tutte le tematiche di cui sopra, favorire forme efficaci di comunicazione e gestione dei disagi e/o dei conflitti.  
Un ruolo centrale verrà svolto in tal senso dalla Consigliera di Parità con la quale si prevede di condividere fondamentali percorsi di formazione, analisi e confronto.
- Creare una cultura del rispetto avvalendosi anche della diffusione dell'iniziativa nazionale "Riforma-Mentis".  
Tale iniziativa, attiva dal 2022 e promossa dal Dipartimento della Funzione Pubblica, con la collaborazione di FormezPA, ha lo scopo 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 attraverso un'attività di auto-formazione online.
- Effettuare indagini sulla percezione del benessere organizzativo 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.  
A tale proposito saranno promossi incontri fra i dipendenti al fine di presentare e promuovere la partecipazione all'indagine.
- Il CUG dovrà esercitare efficacemente la propria competenza in materia attraverso azioni di tutela nei confronti dei dipendenti che segnalano comportamenti violenti o molesti affinché non venga consentita o tollerata nei loro confronti alcuna azione persecutoria o discriminatoria diretta o indiretta.