

## Piano di uguaglianza di genere

### Introduzione

"Nelle sue azioni l'Unione mira ad eliminare le ineguaglianze, nonché a promuovere la parità, tra uomini e donne", recita l'Articolo 8 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea.

Negli ultimi decenni l'Unione Europea ha compiuto notevoli passi per favorire l'uguaglianza di genere con percorsi e attività volte a capire le cause delle disparità ancora esistenti e la realizzazione di norme per promuovere parità di trattamento e di misure specifiche a favore delle donne.

L'Italia, nel contesto europeo, si trova ancora in una posizione piuttosto arretrata, come mostra l'indice sull'uguaglianza di genere dello *European Institute for Gender Equality* (EIGE) secondo il quale l'Italia, con 63,8 punti su 100, risulta quattordicesima nella scala dei Paesi dell'Unione, inferiore di 4,2 punti alla media UE.

Il documento è stato costruito sulla base delle peculiarità del Comune di Santena che svolge sia attività istituzionali che di *empowerment* delle diverse componenti sociali al fine di una migliore coesione. Il Piano è stato pensato come strumento aggiornabile nel tempo, fornisce strumenti che possono influire positivamente sul clima lavorativo, favorendo la condivisione di valori di equità e di rispetto individuale, ripensando quindi all'organizzazione nella sua dimensione sociale e di genere.

Di seguito sono elencati sinteticamente gli obiettivi e i focus delle Aree Tematiche oggetto del Piano di Uguaglianza di Genere.

### 1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

Per promuovere una cultura di genere e delle pari opportunità non ci si deve porre semplicemente l'obiettivo di ridurre le differenze; gli interventi e le politiche devono infatti essere orientati alla promozione di un cambiamento soprattutto nei ruoli genitoriali, negli equilibri familiari, nei modelli organizzativi del lavoro e del tempo, in funzione del complessivo mutamento dell'intera società che, per poter affrontare le sfide future, dovrà essere sempre più inclusiva.

Focus di questa area di intervento è comprendere quali sono i ruoli ricoperti da donne nell'Ente e nelle società partecipate dal Comune.

| AREA 1 - Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione                     |  |
|--|--|
| <b>Obiettivo:</b><br>Quantificare le risorse umane presenti nell'Ente e valorizzarne le competenze |  |
| <b>Azione:</b><br>Indagine sul personale operante nell'Ente e nelle Società Partecipate            |  |
| Soggetti destinatari   | Risorse umane  |
| Descrizione dell'azione  | Indagine sul personale dipendente con particolare focus su: <ul style="list-style-type: none"><li>• età dipendenti</li><li>• categoria di appartenenza</li><li>• titolo di studio</li></ul> Mentre l'indagine sulle Società Partecipate analizzerà: <ul style="list-style-type: none"><li>⑩ n° di donne CdA/ totali componenti</li><li>⑩ ruoli ricoperti dalle donne</li></ul> |

|                               |  |
|-------------------------------|--|
| Motivazione dell'azione       | Conoscere e valorizzare le competenze del personale con particolare riferimento ai ruoli apicali, secondo una logica di genere |
| Soggetto sostenitore          | Città metropolitana di Torino  |
| Tempistiche di realizzazione: | 1 anno replicabile ogni tre anni   |

## 2. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Come detto in precedenza la presenza femminile nelle pubbliche amministrazioni italiane è molto rilevante, tuttavia sono ancora presenti numerosi ambiti in cui si riscontra una segregazione di genere (es. le segreterie registrano una maggiore e quasi esclusiva presenza di donne).

| AREA 2 - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera   |   |
|--|---|
| <b>Obiettivo:</b><br>Promozione di un linguaggio inclusivo e rispettoso del genere |   |
| <b>Azione:</b><br>Formazione sull'utilizzo del linguaggio inclusivo                |   |
| Soggetti destinatari   | Risorse umane   |
| Descrizione dell'azione  | Corso di formazione rivolto al personale dipendente dell'Ente e agli amministratori locali sull'utilizzo di linguaggio inclusivo al fine di fornire loro gli strumenti adeguati per modificare i principali documenti dell'Ente |
| Motivazione dell'azione  | Promuovere una cultura di genere ed inclusiva   |
| Soggetto partner   | Città metropolitana di Torino   |
| Tempistiche di realizzazione:  | Un anno   |

## 3. Integrazione della dimensione di genere nelle funzioni degli uffici comunali

Le funzioni essenziali e delegate dei Comuni sono numerose e riguardano ambiti di attività molto differenti fra loro. Frequentemente non si tiene conto di come le azioni poste in atto dalle amministrazioni impattino in maniera differente sulla cittadinanza.

Un modello di amministrazione dove esiste un'alternanza di genere e una particolare attenzione alle differenze nei diversi ruoli e nelle diverse cariche, può essere uno stimolo al cambiamento.

| AREA 3 - Integrazione della dimensione di genere nelle funzioni degli uffici comunali                       |   |
|---|---|
| <b>Obiettivo:</b><br>Istruire il personale dipendente sul tema delle discriminazioni e su come contrastarle |   |
| <b>Azione:</b><br>Formazione sulla tematica delle discriminazioni   |   |
| Soggetti destinatari  | Risorse umane   |
| Descrizione dell'azione   | Corso di formazione rivolto al personale dipendente dell'Ente e agli amministratori locali su principi, finalità e strumenti della L.R. 5/2016 "Norme di attuazione del divieto di ogni forma di discriminazione e della parità di trattamento nelle materie di competenza regionale" |

|                               |   |
|-------------------------------|---|
| Motivazione dell'azione       | Fornire al personale e agli amministratori strumenti per contrastare le discriminazioni |
| Soggetto partner              | Città metropolitana di Torino   |
| Tempistiche di realizzazione: | 1 anno  |

#### 4. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Come ben noto la violenza di genere è un fenomeno presente in tutto il Paese che travalica i confini di età, cultura, classe ed istruzione. La questione non è solamente un problema femminile o esclusivo di alcune categorie ma rappresenta un ostacolo al pieno sviluppo della società e del paese tutto; per questo motivo risulta essenziale l'impegno in primis delle istituzioni pubbliche per la sensibilizzazione della cittadinanza, partendo proprio dal personale dipendente.

|  |   |
|--|---|
| <b>AREA 4: Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali</b>   |   |
| <b>Obiettivo:</b><br>Sensibilizzare il personale dipendente sul tema delle violenza nei confronti delle donne                          |   |
| <b>Azione:</b><br>Fornire al personale strumenti per riconoscere, prevenire e contrastare la violenza di genere e le molestie sessuali |   |
| Soggetti destinatari   | Risorse Umane   |
| Descrizione dell'azione  | Distribuire al personale un vademecum sul tema accompagnato da momenti formativi specifici sul tema |
| Motivazione dell'azione  | Prevenire tutte le forme di violenza nei confronti delle donne                                      |
| Soggetto partner   | Città metropolitana di Torino   |
| Tempistiche di realizzazione:  | 1 anno  |