

COMUNE DI PORCARI
Provincia di Lucca

Allegato Sez. 3.1 A)

Piano delle Azioni Positive 2024-2026

GEP (Gender Equality Plan)

Gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'uguaglianza di genere

Le Azioni Positive

Il piano delle Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Porcari per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, in conformità all'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 che stabilisce che le Amministrazioni predispongano Piani triennali tramite un'adeguata attività di pianificazione e programmazione e alla Direttiva n. 2/2019 ("Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche") della Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità, che disegna una puntuale procedura di analisi e di monitoraggio dei dati organizzativi e di verifica sull'attuazione dei Piani triennali di Azioni Positive.

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 di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali" - in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta - e "temporanee", in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Le Azioni Positive attengono i seguenti obiettivi generali:

Obiettivo 1: Parità di genere e Pari opportunità

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo

Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Al PAP è allegato come parte integrante il Piano per le azioni di parità di genere dell'amministrazione comunale (*Gender Equality Plan - GEP*) che racchiude l'insieme degli impegni e delle azioni che mirano a promuovere la parità di genere all'interno di un'organizzazione.

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.

La finalità è quella di individuare misure specifiche per eliminare in un determinato contesto le forme di discriminazione eventualmente rilevate ed eventuali fattori che ostacolano le pari opportunità.

La programmazione delle azioni si articola di norma in due parti: una costituita da attività conoscitive, di monitoraggio e analisi, l'altra, più operativa, con l'indicazione di obiettivi e azioni specifiche.

Il monitoraggio e la verifica sull'attuazione sono affidati prioritariamente al Comitato unico

di garanzia per le pari opportunità (di seguito CUG).

Per il triennio 2024–2026, e in particolare per l'anno 2024, muovendo da una analisi di sintesi dalle necessità rilevate su segnalazioni e sollecitazioni ricevute dal CUG, si definiscono nuovi obiettivi, al fine di favorire la diffusione di un modello culturale rispettoso delle differenze:

- ispirato al valore della pari dignità delle persone
- fondato sulla realizzazione delle pari opportunità
- orientato alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
- attento alla promozione del benessere anche psicofisico delle persone
- motivato a prevenire ogni forma di discriminazione diretta o indiretta
- impegnato a valorizzare le differenze per promuovere la parità di genere e superare gli stereotipi basati sul genere.

In coerenza con tutti gli strumenti di programmazione, anche il Piano delle Azioni Positive va considerato sempre in evoluzione e, per questo, pur avendo uno sviluppo temporale triennale, ogni anno potrà essere aggiornato ed eventualmente integrato per il triennio successivo.

Gli obiettivi saranno sottoposti a monitoraggio annuale per consentire al CUG, di svolgere il proprio compito di valutazione dei risultati delle azioni positive individuate. Anche sulla base degli esiti del monitoraggio annuale, l'Amministrazione aggiornerà gli obiettivi per il triennio successivo.

Nuovi obiettivi per il triennio 2024-2026 - anno 2024

Per il triennio 2024–2026 le Azioni sono strutturate sui tre obiettivi generali su cui si sviluppano i principali ambiti di azione del CUG, ovvero Parità, Parità di genere e Pari Opportunità, Benessere Organizzativo e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica, individuando le azioni positive ritenute prioritarie per l'anno 2024 e per la programmazione del triennio e declinando, per ogni azione, i relativi indicatori e target.

Obiettivo 1: Parità, Parità di genere e Pari Opportunità - L'obiettivo è anche individuato nelle azioni dell'allegato Piano per le azioni di parità di genere dell'amministrazione comunale (*Gender Equality Plan -GEP*) relativamente alle forme di flessibilità lavorativa

Azioni positive individuate

1. Monitoraggio degli strumenti di conciliazione, della gestione di personale e di altri dati utili

a) Monitorare l'andamento degli strumenti di conciliazione con attenzione alla distribuzione tra uomini e donne (part-time, telelavoro, congedi parentali, ...)

b) ogni altro monitoraggio utile per valutazioni su parità e uguaglianza di genere

Responsabilità e uffici coinvolti: Area Personale e tutte le strutture dell'Ente

Destinatari diretti: Tutto il personale

Indicatori e target:

a) almeno 1 monitoraggio all'anno Target: sì/no

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo

Azioni positive individuate

1. Accompagnamento del personale dipendente in entrata e in uscita

Valorizzare la professionalità del personale che va in pensione e accompagnare l'accesso del personale assunto anche tramite scambi di esperienze, conoscenze e capacità tra personale di diverse generazioni

Raccogliere buone esperienze da condividere con le diverse strutture

Strutturare percorsi tematici avvicinare le persone ai contenuti creando, laddove possibile, un punto di incontro o uno spazio virtuale per l'accoglienza e il passaggio tra personale neoassunto e in uscita

Responsabilità e uffici coinvolti: CUG e Area Personale

Destinatari diretti: Tutto il personale

Indicatori e target:

a) pubblicazione di almeno 1 percorso tematico - Target: sì/no

2. Analisi di fattibilità per valutare l'eventuale attivazione di una figura di ascolto, per es. psicologo o counselor o punto d'ascolto per il personale

Studio di fattibilità per valutare l'eventuale attivazione di una figura o un punto di ascolto non prettamente legato a conflitti/disagi in ambito lavorativo, ma per il benessere psicofisico delle persone in generale

Responsabilità e uffici coinvolti: Area Personale e CUG

Destinatari diretti: Tutto il personale

Indicatori e target:

a) analisi di fattibilità per la valutazione di eventuale attivazione di un punto di ascolto con funzioni diverse dall'ascolto da attivare unitamente al contributo del medico del lavoro (studio stress lavoro correlato) - Target: sì/no

3. Formazione e miglioramento dell'accessibilità dei servizi digitali offerti dal Comune di Porcari

Miglioramento dell'accessibilità dei servizi digitali offerti dal Comune di Porcari Il progetto, il cui sviluppo si articolerà almeno su due anni, prevede i seguenti ambiti di intervento:

1) aggiornamento delle tecnologie assistive, anche in riferimento a nuove e mutate esigenze emerse nel tempo, in dotazione al personale con disabilità del Comune di Porcari.

2) progettazione ed erogazione, in sinergia con altri enti del territorio, di interventi di formazione e diffusione di conoscenze specifiche nell'ambito dell'accessibilità rivolti al

personale del Comune di Porcari.

Responsabilità e uffici coinvolti: Settore Innovazione digitale/Servizi Informatici e Area Personale

Destinatari diretti: Tutto il personale

Indicatori e target:

- a) ricognizione sulle necessità di utilizzo di tecnologie assistive e successiva acquisizione
- Target: sì/no
- b) predisposizione progetto attività formative attività formative - Target: sì/no

Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica
- L'obiettivo è anche individuato nelle azioni dell'allegato Piano per le azioni di parità di genere dell'amministrazione comunale (*Gender Equality Plan - GEP*)

Azioni positive individuate

1. Sensibilizzazione, informazione e formazione sul contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Informazione, formazione e sensibilizzazione contro la violenza di genere, sull'antidiscriminazione, sui temi del mobbing e del benessere organizzativo coinvolgendo anche i responsabili di ogni ufficio.

Promozione e sostegno del ruolo del CUG

Responsabilità e uffici coinvolti: Area Personale

Destinatari diretti: Tutto il personale

Indicatori e target:

- a) almeno una notizia di informazione e sensibilizzazione all'anno - Target: sì/no

Allegato PAP – Piano per le azioni di parità di genere dell'amministrazione comunale 2024–2026 (*Gender Equality Plan - GEP*)

Premessa

A partire dal 2022, la previsione di un Gender Equality Plan (d'ora in poi GEP) nell'ambito degli interventi realizzati in attuazione del Programma Horizon Europe e del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, porta gli enti pubblici e privati destinatari di finanziamenti europei – e non solo – a doversi dotare di un documento pubblico, condiviso ed approvato . Il GEP si inserisce naturalmente e conseguentemente nella strategia e nell'approccio sistemico finalizzati all'integrazione della prospettiva di genere nella progettazione, attuazione, monitoraggio e valutazione delle politiche, nell'ottica di favorire l'uguaglianza tra donne e uomini e combattere le discriminazioni.

Pertanto il GEP 2024–2026 del Comune di Porcari si integra con altre iniziative e strumenti, in particolare con gli obiettivi funzionali alla realizzazione di Azioni Positive e, quindi, è parso opportuno e funzionale inserire tale documento all'interno del PIAO.

Per rispondere alla necessità di individuare azioni concrete e sviluppare processi innovativi per il raggiungimento degli obiettivi che si impegnano a rendere Porcari una città accogliente e accessibile, attenta ai diritti della cittadinanza, garantendo pari opportunità e valorizzazione delle differenze, il Comune di Porcari ha predisposto il GEP 2024–2026 in coerenza ed integrazione al Piano delle Azioni Positive (PAP), che ne diventa parte integrante.

Il GEP racchiude l'insieme degli impegni e delle azioni che mirano a promuovere la parità di genere all'interno di un'organizzazione e l'implementazione degli obiettivi definiti. Si delinea, inoltre, in conformità alle Linee Guida sulla "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni" – Dipartimento per le Pari Opportunità (7 ottobre 2022).



Il GEP contiene obiettivi che mirano a promuovere l'uguaglianza di genere all'interno di un'organizzazione.

1 AREA TEMATICA - Equilibrio tra vita e lavoro e la cultura organizzativa
Gli obiettivi indicati vengono realizzati in economia tramite l'impiego delle risorse dei settori di competenza
Obiettivo 1 Favorire forme di flessibilità lavorativa

Azione/i	<p>Monitoraggio dell'impatto delle diverse forme di flessibilità presenti all'interno dell'Ente e in particolare:</p> <p>a) Analisi dello strumento del lavoro agile che consente ai dipendenti di fruire di giornate aggiuntive durante l'anno, al fine di garantire una maggiore flessibilità organizzativa e la conciliazione dell'attività lavorativa con esigenze personali;</p> <p>b) Valorizzazione dello strumento della mobilità interna</p>	
Responsabilità	Tutte le Direzioni	
Destinatari diretti	Tutto il personale	
Destinatari indiretti		
Risorse	Attività in economia / Area Personale	
Indicatori e target	<p>Indicatori:</p> <p>a) 1 report all'anno dei dati</p> <p>Target: sì/no</p>	
Collegamento conSDG Agenda 2030		

Obiettivo 2 Valorizzare forme di sostegno alla genitorialità

Azione/i	a) Promuovere i vari strumenti esistenti di supporto alla maternità e paternità (congedo parentale) tramite la diffusione delle informazioni rivolte al personale;	
Responsabilità	Area Personale e Organizzazione	
Destinatari diretti	Tutto il personale	
Destinatari indiretti		
Risorse	Attività in economia / Area Personale e Settori di linea interessati	


Indicatori e target	Indicatori: a) Report annuale dei permessi usufruiti Target si/no
Collegamento con SDG Agenda 2030	
Obiettivo 3 Favorire la prevenzione e il contrasto a ogni forma di discriminazione	
Azione/i	a) Valorizzazione del ruolo del CUG nel raccogliere le esigenze all'interno dell'Ente
Responsabilità	Area Personale CUG
Destinatari diretti	Tutto il personale
Destinatari indiretti	
Risorse	Attività in economia / Area Personale e Settori di linea interessati
Indicatori e target	Indicatore a): Report annuale CUG
Collegamento con SDG Agenda 2030	


2 AREA TEMATICA - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	
Gli obiettivi indicati vengono realizzati in economia tramite l'impiego delle risorse dei settori di competenza, o all'interno degli stanziamenti di bilancio previsti per i diversi i settori coinvolti	
Obiettivo 1 Promozione dell'equilibrio di genere nelle posizioni apicali	
Azione/i	Monitorare i dati sul monitoraggio della composizione equilibrata di genere nelle posizioni di vertice, nello specifico relativamente a EQ
Responsabilità	Area Personale
Destinatari diretti	Tutto il personale
Destinatari indiretti	
Risorse	Attività in economia / Area Personale e altri settori coinvolti
Indicatori e target	Indicatore 1: 1 monitoraggio all'anno dei dati Target sì/no
Collegamento con SDG Agenda 2030	

3 AREA TEMATICA - Eguaglianza di genere nelle assunzioni e nelle progressioni di carriera

Gli obiettivi indicati vengono realizzati in economia tramite l'impiego delle risorse dei settori di competenza, o all'interno degli stanziamenti di bilancio previsti per i diversi i settori coinvolti

Obiettivo 1 Monitoraggio della composizione della presenza di genere all'interno dei vari profili professionali

Azione/i	Monitoraggio della distribuzione del personale per genere nei diversi profili professionali/ambiti di attività con relativa analisi del dato retributivo.
Responsabilità	Area Personale
Destinatari diretti	Tutto il personale
Destinatari indiretti	
Risorse	Attività in economia / Area Personale e altrisettori coinvolti
Indicatori e target	Indicatore 1: Realizzazione report annuale Target: sì/no
Collegamento con SDG Agenda 2030	

4 AREA TEMATICA - Integrazione della dimensione di genere nei programmi formativo	
Gli obiettivi indicati vengono realizzati in economia tramite l'impiego delle risorse dei settori di competenza, o all'interno degli stanziamenti di bilancio previsti per i diversi i settori coinvolti	
Obiettivo 1 Aumentare la consapevolezza in merito alla tematica della violenza di genere	
Azione/i	Programmazione di un'attività informativa sui servizi presenti nel territorio, attivi nel contrasto alla violenza verso le donne.
Responsabilità	Area Personale
Destinatari diretti	Tutto il personale
Destinatari indiretti	Cittadinanza
Risorse	Attività in economia / Area Personale e Settori di linea interessati
Indicatori e target	Indicatore : Post pubblicati sui canali social del Comune – Target almeno 1 notizia all'anno
Collegamento con SDG Agenda 2030	
Obiettivo 2 Includere la prospettiva di genere nella comunicazione interna ed esterna e prevenzione del linguaggio discriminatorio	
Azione/i	a) attività di formazione rivolta al personale a contatto con il pubblico per scrivere e comunicare rispettando le differenze di genere "inerente il linguaggio rispettoso delle differenze di genere e riferibile anche a fattori quali: disabilità e origine etnica o religiosa;
Responsabilità	Area Personale e altri settori coinvolti
Destinatari diretti	Tutto il personale e cittadinanza
Destinatari indiretti	

Risorse	Attività in economia dei Settori coinvolti
Indicatori e target	Indicatori: a) Formazione rivolta al personale Target sì/no
Collegamento con SDG Agenda 2030	