



Comune di Padova

Piano per la parità di genere

(Gender Equality Plan)

2022-2024

Allegato 3 - PIAO 2023-2025

INDICE

□ INTRODUZIONE	Pag. 3
□ DATI GENERALI	Pag. 5
□ ORGANISMO E UFFICI CHE SI OCCUPANO DI AZIONI E ATTIVITA' CONCERNENTI LA PARITA' DI GENERE	Pag. 8
□ OBIETTIVI PROGRAMMATICI	Pag. 10
Area 1: Equilibrio lavoro-vita privata e cultura aziendale inclusiva	Pag. 10
Area 2: Parità di genere nella leadership e nei processi decisionali dell'organizzazione	Pag. 13
Area 3: Parità di genere nei processi di reclutamento di nuove risorse e nell'avanzamento di carriera	Pag. 14
Area 4: Misure contro la violenza di genere, anche sul luogo di lavoro	Pag. 14

INTRODUZIONE

La Commissione Europea in coerenza con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'Unione Europea e con l'obiettivo di definire i percorsi per garantire l'uguaglianza di genere, ha previsto, tra le altre cose, che le istituzioni pubbliche che vogliono accedere ai finanziamenti del programma Horizon Europe debbano dotarsi del Gender Equality Plan (GEP) e a tale scopo è stata pubblicata dalla Commissione l'Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs), per chiarire i contenuti, le modalità di definizione e attuazione di un GEP.

Nello specifico la Commissione Europea ha indicato le caratteristiche che il GEP deve necessariamente avere per soddisfare il requisito di accessibilità:

- ▶ Essere un documento pubblico firmato dai vertici dell'organizzazione e pubblicato sul sito istituzionale.
- ▶ Disporre di risorse ed expertise dedicate per la sua implementazione.
- ▶ Includere un sistema di raccolta dati disaggregati per sesso/ genere e utilizzati per la predisposizione del Piano.
- ▶ Includere formazione e altre azioni di sensibilizzazione alle tematiche legate alla parità di genere.

Il documento si articola in obiettivi e azioni declinate nelle cinque aree di intervento definite prioritarie dalla Commissione Europea, ovvero:

1. equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione,
2. equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali,
3. uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera,
4. integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti,
5. contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Sulla base quindi delle indicazioni riportate nel GEPs, in merito alla procedura consigliata per lo sviluppo e l'implementazione del documento, si è ritenuto di individuare nel Gruppo di lavoro intersettoriale, coordinato dal Settore Risorse Umane, già operante per la definizione del Piano del Family Audit necessario per la certificazione dell'Ente acquisita dal 2019, l'insieme dei referenti da coinvolgere per la predisposizione del Piano per la parità di Genere del Comune di Padova 2022-2024. Nel documento sono definite le strategie e le azioni volte a promuovere l'uguaglianza di genere, tenendo conto delle specificità dell'Ente, in particolare, dell'analisi dei dati disaggregati del personale in servizio, delle azioni già intraprese gli anni scorsi in tema di parità e pari opportunità e delle competenze e risorse già presenti al proprio interno che si occupano delle tematiche riconducibili alle pari opportunità e alla parità di genere.

Nel GEP, per ciascuna Area di intervento, sono descritte le azioni, i responsabili, i destinatari, le risorse, gli indicatori/target, gli anni di attuazione e l'attinenza agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals, SDGs) dell'Agenda 2030 dell'ONU, al fine di operare con uno strumento facilmente aggiornabile, con obiettivi verificabili e che permetta un monitoraggio puntuale delle azioni.

Il presente Documento, che copre un arco temporale di programmazione di 3 anni, è stato condiviso con il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G), che collabora con l'Amministrazione alla predisposizione del Piano Azioni Positive (PAP), nel quale sono incluse anche azioni relative all'uguaglianza di genere, oltre a quelle con altre finalità.

Il Gruppo di lavoro ha pertanto confrontato le aree tematiche richieste dal GEP con le aree previste dal PAP 2022-2024, individuando le azioni realizzate e in programmazione riconducibili alla prospettiva di genere secondo le indicazioni fornite dalla Commissione.

Come già indicato il Comune di Padova dal 2019 ha ottenuto la Certificazione Family Audit rilasciata dalla Provincia autonoma di Trento che qualifica una organizzazione come attenta alle esigenze di Conciliazione Famiglia-Lavoro dei propri dipendenti a testimonianza dell'impegno per una gestione delle risorse umane e dei processi organizzativi interni in funzione delle esigenze di bilanciamento degli impegni di vita e lavoro, nell'ottica della promozione del Diversity Management, delle pari opportunità e del benessere lavorativo.

Il GEP quindi si pone in continuità e si integra agli strumenti di programmazione e rendicontazione dell'Amministrazione essendo strettamente collegato al Piano delle Performance e al PAP e, pertanto, se ne valuterà l'aggiornamento in occasione della revisione di quest'ultimo.

A seguito dell'approvazione il GEP, al fine di dare la massima diffusione, verrà pubblicato nella intranet aziendale e nel sito Padovanet.

DATI DI GENERE DEL PERSONALE NELL'ENTE AL 31.12.2021

Dipendenti di ruolo suddivisi per genere

	n. dipendenti	%
Maschi	618	36,59%
Femmine	1071	63,41%
Totale	1689	

Dipendenti di ruolo suddivisi per classi di età e genere

Classi di età	Maschi	Femmine	Totale
<30	17	21	38
Da 31 a 40	73	135	208
Da 41 a 50	165	280	445
Da 51 a 60	292	525	817
> 60	71	107	178
Totale	618	1071	1686

Dipendenti di ruolo suddivisi per categoria giuridica e genere

Categoria	Maschi	Femmine	Totale
A	24	65	89
B	143	111	254
C	312	679	991
D	118	203	321
Alte Specializzazioni	8	4	12
Dirigenti	12	9	21
Segretario Generale	1		1
Totale	618	1071	1689

Dirigenti con incarico ex art. 110 a tempo determinato

Categoria	Maschi	Femmine	Totale
Dirigenti a tempo determinato	2	4	6

Dipendenti non di ruolo (tempo determinato e art. 90 TU 297/2000) suddivisi per categoria giuridica e genere

Categoria	Maschi	Femmine	Totale
A			
B	2	2	4
C	21	91	112
D	1	21	22
Totale	24	114	138

Posizione di responsabilità remunerata non dirigenziale ripartite per genere

Categoria	Maschi	Femmine	Totale
Posizioni Organizzative	15	33	48
Alte Professionalità	5	7	12
Totale	20	40	60

Dipendenti di ruolo che fruiscono delle misure di conciliazione suddivisi per genere

Tipo di conciliazione	Maschi	Femmine	Totale
Personale che fruisce di part time a richiesta	20	163	183
12/36 h part time 33,33%	1	0	1
18/36 h part time al 50%	10	43	53
24/36 h part time al 66,66%	1	8	9
26/36 h part time al 72,22%	0	16	16
27/36 h part time al 75%	0	2	2
30/36 h part time al 83,33%	8	85	93
33/36 h part time al 91,66%	0	9	9
Personale che fruisce di telelavoro	0	9	9
Personale che fruisce del lavoro agile	59	192	251
Personale che fruisce di orari flessibili	25	52	77
Totale	104	416	520

Fruizione permessi L. 104/1992 suddivisi per genere

	Maschi		Femmine	
		%		%
N. permessi giornalieri L. 104/92	1860	37,84%	3056	62,16%
N. permessi fruiti ad ore L. 104/92	1870	33,76%	3669	66,24%
Totale	3730	35,68%	6725	64,32%

Fruizione permessi per congedi parentali suddivisi per genere

	Maschi		Femmine	
		%		%
N. permessi giornalieri per congedi parentali	429	12,36%	3043	87,64%
N. permessi orari per congedi parentali	155	12,67%	1068	87,33%
Totale	584	12,44%	4111	87,56%

ORGANISMO E UFFICI CHE SI OCCUPANO DI AZIONI E ATTIVITA' CONCERNENTI LE PARI OPPORTUNITA' E LA PARITA' DI GENERE

CUG - Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

E' un organismo di garanzia, che ha sostituito i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing (L. 183/2010), con compiti propositivi, consultivi e di verifica, al fine di favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro, migliorare l'efficienza delle prestazioni anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza per i lavoratori.

Nell'ambito delle funzioni del CUG riveste particolare importanza:

- la predisposizione e monitoraggio del Piano di Azioni Positive, volto a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, le condizioni di benessere lavorativo, nonché a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione;
- la formulazione di pareri sui progetti di riorganizzazione dell'amministrazione, sui piani di formazione del personale, sulle forme di flessibilità lavorativa, sugli interventi di conciliazione, nonché sui criteri di valutazione del personale;
- la verifica degli incarichi conferiti, delle indennità e posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenze retributive tra uomini e donne;
- la verifica in ordine all'assenza di qualsiasi forma di violenza o discriminazione, diretta o indiretta nel luogo di lavoro;
- la collaborazione con la Consigliera di Fiducia, per quanto di competenza.

Il CUG è formato da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative effettivamente presenti all'interno di ogni singola amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione, nonché da altrettanti componenti supplenti.

Settore Risorse Umane – Ufficio Sociale d'Azienda

All'interno del Settore Risorse Umane opera l'**Ufficio Sociale d'Azienda** che svolge attività di ascolto e di consulenza rivolta a tutti i dipendenti in servizio in condizioni di disagio nell'ambito lavorativo e si occupa dei seguenti aspetti:

- predispone progetti personalizzati di reinserimento e mantenimento lavorativo dei dipendenti portatori di disagio con l'obiettivo di valorizzarne le risorse e le capacità professionali;
- opera allo scopo di migliorare la qualità delle relazioni personali e sociali dei dipendenti all'interno dell'Ente, nonché tra i dipendenti e l'Ente stesso;
- segue la procedura di mobilità intersettoriale prevista dal Regolamento di mobilità interna e gestisce le assegnazioni per mobilità quando la procedura non è attiva. Il personale dell'Ufficio stabilisce un calendario dei colloqui sulla base di specifiche richieste del lavoratore e previo appuntamento telefonico. L'accesso è libero e tutelato dalla massima riservatezza e l'Ufficio si impegna ad utilizzare i dati personali dell'utenza soltanto con il consenso degli interessati.

Il Settore Risorse Umane deputato alla gestione delle attività che riguardano la vita lavorativa del personale dell'Ente, dal momento della selezione alla conclusione del rapporto di lavoro, si occupa inoltre di:

- monitorare la situazione del personale, attraverso l'analisi dei dati in un'ottica di genere, al fine di definire strategie volte a contrastare le disuguaglianze e ad aumentare la congruità degli interventi realizzati a favore dei dipendenti;
- promuovere politiche di sostegno alla conciliazione vita-lavoro attraverso la sperimentazione di nuovi modelli di organizzazione del lavoro quali ad esempio il lavoro agile e l'introduzione di sistemi di flessibilità oraria nell'ottica di miglioramento dei servizi erogati;
- incidere sulla cultura aziendale attraverso la partecipazione ad iniziative formative che sviluppino maggiore consapevolezza delle problematiche di pari opportunità e di genere.

Ufficio Stress Lavoro-Correlato

L'Ufficio interviene in tutti i casi in cui la persona interessata ritiene di vivere situazioni stressanti correlate all'ambiente lavorativo, applicando la normativa in ottica di genere sulla tutela della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro con riferimento al problema dei rischi psicosociali e dello stress lavoro-correlato.

In base alle problematiche emerse l'Ufficio collabora in modo particolare con il Medico Competente per la medicina preventiva e con i servizi che a vario titolo si occupano di benessere lavorativo (Ufficio Sociale d'Azienda, CUG, Consigliera di Fiducia, RLS, Sindacati...).

Gabinetto del Sindaco – Ufficio Politiche delle pari opportunità'

L'Ufficio si occupa di realizzare iniziative ed elaborare progetti in ogni attività riguardante la sfera femminile, promuovere iniziative di sensibilizzazione e di contrasto alla violenza di genere, promuovere politiche di prevenzione e contrasto ad ogni forma e causa di discriminazioni dirette o indirette nei confronti di tutte le persone, anche in collaborazione e/o in rete con gli enti e le associazioni del territorio.

OBIETTIVI PROGRAMMATICI

Si riportano di seguito le azioni che il Comune di Padova intende proporre per il triennio 2022-2024 all'interno delle aree tematiche previste dal GEP che sono :

- 1. Equilibrio lavoro-vita privata e cultura aziendale inclusiva.**
- 2. Parità di genere nella leadership e nei processi decisionali dell'organizzazione.**
- 3. Parità di genere nei processi di reclutamento di nuove risorse e nell'avanzamento di carriera.**
- 4. Misure contro la violenza di genere, anche sul luogo di lavoro.**

Per ciascuna area tematica sono indicate le azioni programmate, i Responsabili, i destinatari, le risorse finanziarie, gli indicatori ed i tempi. Inoltre, per ciascuna azione è riportata l'attinenza agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals, SDGs) dell'Agenda 2030 dell'ONU.

1. Equilibrio lavoro-vita privata e cultura aziendale inclusiva.

Obiettivo 1: Lavoro agile per un'organizzazione del lavoro orientata a favorire la conciliazione tra gli impegni professionali e la vita privata.

Azione	Approvazione di un Regolamento sul lavoro agile e stipula nuovi accordi individuali		
Responsabile	Settore Risorse Umane		
Destinatari	Dipendenti dell'Ente con profili remotizzabili		
Risorse Finanziarie			
Indicatori	Approvazione del Regolamento Stipula nuovi accordi		
Anno di attuazione	2022	2023	2024

Collegamento con SDGs
5 Parità di genere
11 Città e comunità sostenibili

Obiettivo 2: Un linguaggio inclusivo di genere per il Comune di Padova

Azione	Pubblicazione delle Linee Guida per l'introduzione del linguaggio inclusivo di genere - Revisione dei documenti amministrativi dell'Ente - Formazione specifica rivolta ai dipendenti. Monitoraggio dell'applicazione delle linee guida		
Responsabile	Gabinetto del Sindaco e Settore Risorse Umane		
Destinatari	Dipendenti dell'Ente		
Risorse Finanziarie	€ 29.865,60		
Indicatori	Stima del cambiamento nella variabile "atteggiamento favorevole al linguaggio positivo". Indicatore di stima del cambiamento= + 20% del risultato ottenuto nella prima somministrazione dell'indagine da parte dell'Università		
Anno di attuazione	2022	2023	2024

Collegamento con SDGs

5 Parità di genere

10 Ridurre le disuguaglianze

Obiettivo 3: Reinserimento lavorativo: rientro dalla maternità

Azione	Monitoraggio del reinserimento nell'attività lavorativa attraverso l'aggiornamento sulle modifiche normative e di procedure intervenute nel tempo, evitando fenomeni di marginalizzazione dopo il rientro (incontri individuali, letture di documentazione, partecipazione a riunioni).		
Responsabile	Settore Risorse Umane		
Destinatari	Dipendenti dell'Ente		
Risorse Finanziarie			
Indicatori	Numero di dipendenti coinvolti pari al 100%		
Anno di attuazione	2022	2023	2024

Collegamento con SDGs

3 Salute e benessere

5 Parità di genere

Obiettivo 4: La cura condivisa: sensibilizzare il personale sull'importanza della condivisione della cura di bambini, giovani, anziani, disabili.

Azione	Realizzazione di interventi di sensibilizzazione sulle trasformazioni lavorativa e i bisogni di conciliazione di uomini e donne che dovranno essere sempre più impegnati in maniera equa nell'assistenza familiare di qualsiasi genere.		
Responsabile	Settore Risorse Umane		
Destinatari	Dipendenti dell'Ente con figlio da 0-6 anni		
Risorse Finanziarie			
Indicatori	Numero di dipendenti coinvolti negli incontri di sensibilizzazione almeno pari a 70		
Anno di attuazione	2022	2023	2024

Collegamento con SDGs
3 Salute e benessere
5 Parità di genere

Obiettivo 5: Il Manifesto per l'inclusione di Settore

Azione	Raccolta e sintesi delle azioni da inserire nel Manifesto per l'inclusione che contenga le azioni concrete che i singoli Settori dell'ente possono portare avanti per favorire l'inclusione di ogni cittadino		
Responsabile	Direzione Generale e tutti i Settori dell'Ente		
Destinatari	Cittadini e dipendenti dell'Ente		
Risorse Finanziarie			
Indicatori	Numero azioni individuate non inferiore a 44		
Anno di attuazione	2022	2023	2024

Collegamento con SDGs
3 Salute e Benessere
5 Parità di genere
10 Ridurre le disuguaglianze
11 Città e comunità sostenibili

Obiettivo 6: Indagine partecipazione dei bisogni di conciliazione

Azione	Rilevare, nell'ambito del progetto "Alleanze per la famiglia", insieme ad altri enti del territorio, i bisogni di conciliazione lavorativa di tutte/i coloro che lavorano sul territorio del Comune di Padova. Il questionario tramite la Intranet aziendale sarà sottoposto anche ai dipendenti dell'Ente.		
Responsabile	Settore Risorse Umane e Settore Servizi Sociali		
Destinatari	Dipendenti dell'Ente		
Risorse Finanziarie			
Indicatori	Report di rilevazione dei bisogni di conciliazione dei dipendenti del Comune di Padova		
Anno di attuazione	2022	2023	2024

Collegamento con SDGs

3 Salute e benessere

5 Parità di genere

11 Città e comunità sostenibili

2. Parità di genere nella leadership e nei processi decisionali dell'organizzazione

Obiettivo 1: Commissioni concorsi e altre procedure valutative di candidate/i

Azione	Promozione di un'equa composizione di genere nelle commissioni valutatrici per il reclutamento del personale e per la valutazione comparativa di candidate/i e garantire che le stesse siano costituite per almeno 1/3 dei posti da donne.		
Responsabile	Settore Risorse Umane		
Destinatari	Componenti Commissioni Partecipanti ai concorsi		
Risorse Finanziarie			
Indicatori	Monitoraggio composizioni commissioni 1/3 di ciascuna Commissione composta da donne = 100%		
Anno di attuazione	2022	2023	2024

Collegamento con SDGs

5 Parità di genere

10 Ridurre le disuguaglianze

3. Parità di genere nei processi di reclutamento di nuove risorse e nell'avanzamento di carriera

Obiettivo 1: Procedure selettive del personale

Azione	Applicazione delle misure dispensative e compensative a favore dei candidati che presentino disturbi dell'apprendimento o altre condizioni di difficoltà certificate nel rispetto delle vigenti normative		
Responsabile	Settore Risorse Umane		
Destinatari	Partecipanti ai concorsi/selezioni		
Risorse Finanziarie			
Indicatori	Monitoraggio attuazione al 100% delle normative in considerazione delle particolari situazioni delle candidate e dei candidati.		
Anno di attuazione	2022	2023	2024

Collegamento con SDGs
 5 Parità di genere
 10 Ridurre le disuguaglianze

4. Misure contro la violenza di genere, anche sul luogo di lavoro

Obiettivo 1: Prevenire la violenza di genere

Azione	Realizzazione di incontri formativi per favorire la conoscenza del fenomeno della violenza sulle donne, anche con attenzione all'aspetto antropologico e di mainstreaming per sviluppare una cultura sensibile al problema e promuovere un ambiente di lavoro sicuro		
Responsabile	Settore risorse Umane e Gabinetto del Sindaco		
Destinatari	Dipendenti dell'Ente		
Risorse Finanziarie	€ 250,00 (per ciascuna edizione)		
Indicatori	Interventi realizzati e numero di partecipanti. Almeno 1 intervento all'anno per 25 partecipanti Monitoraggio presenza maschile agli incontri		
Anno di attuazione	2022	2023	2024

Collegamento con SDGs
 3 Salute e benessere
 5 Parità di genere

Obiettivo 2: Giornate di sensibilizzazione 8 marzo – 25 novembre, Giornate LGBT

Azione	Progettare e coordinare iniziative/azioni/campagne di sensibilizzazione tramite manifesti e social con il coinvolgimento del privato sociale del territorio, in particolare con il Centro Antiviolenza e le associazioni LGBT		
Responsabile	Gabinetto del Sindaco		
Destinatari	Cittadini/e, dipendenti		
Risorse Finanziarie	Contributi in servizi alle associazioni (es. concessione spazi comunali per eventi), stampa e affissione di manifesti, produzione di materiale informativo		
Indicatori	Numero eventi complessivi con obiettivo di sensibilizzazione sulle politiche di uguaglianza di genere, contrasto alla violenza sulle donne, politiche LGBT. Previste 20 azioni all'anno.		
Anno di attuazione	2022	2023	2024

Collegamento con SDGs
5 Parità di genere