

CONSORZIO DI BONIFICA
DELTA DEL PO



Piano per la parità di genere

(Gender Equality Plan)
2023-2027



Piano per la parità di genere

Gender Equality Plan 2023-2027

Il Direttore
Dott. Ing. Giancarlo Mantovani

Il Presidente
Adriano Tugnolo

Settembre 2022

Sommario

<i>Piano per la parità di genere</i>	1
1. Contesto Normativo	4
1.1 <i>La politica di genere nel contesto globale, europeo e nazionale</i>	4
1.2 <i>L'attuazione delle politiche di pari opportunità all'interno del Consorzio di Bonifica Delta del Po</i>	5
2. Piano per la Parità di Genere – Gender Equality Plan (GEP)	6
2.1 <i>AREA 1 Equilibrio vita privata/Vita lavorativa, cultura dell'organizzazione e lotta agli stereotipi</i>	6
2.2 <i>AREA 2 Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali</i>	7
2.3 <i>AREA 3 Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera</i>	7
2.4 <i>AREA 4 Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali</i>	8
3. Bibliografia.....	9

1. Contesto Normativo

1.1 La politica di genere nel contesto globale, europeo e nazionale

In relazione alle attività di promozione dei diritti e delle libertà fondamentali, negli ultimi anni è stata prestata particolare attenzione alle attività a sostegno del principio della parità di genere in tutte le sue forme e attività.

A livello globale, la parità di genere è evidenziata da uno dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals- SDGs, UN, 2015) che gli Stati delle Nazioni Unite si sono impegnati a raggiungere entro il 2030. In particolare, 193 Paesi membri (risoluzione 70/1 del 15 settembre 2015) hanno adottato all'unanimità l'obiettivo 5 dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, che si propone di eliminare ogni forma di discriminazione e violenza per tutte le donne, di tutte le età, e punta alla parità di genere nei diritti e nell'accesso alle risorse, nonché alla piena ed efficace partecipazione delle donne a posizioni di leadership in tutti i livelli decisionali politici ed economici.

Nel diritto comunitario europeo, il principio fondamentale dell'uguaglianza tra i sessi è sancito come uno dei cardini su cui si fonda l'intero progetto di Unione (*Gazzetta ufficiale dell'Unione europea*, 2012). Applicazione concreta di tale principio, è rappresentata dalla prescrizione di cui all'articolo 7 del Regolamento comunitario 1303/2013 che riguarda il rispetto del principio orizzontale per la "Promozione della parità fra uomini e donne e non discriminazione". Con il nuovo Programma europeo per la ricerca e l'innovazione 2021-2027 [Horizon Europe], l'Unione Europea ha inoltre aggiornato le informazioni tecniche per chi intende presentare candidature e richieste di finanziamenti. I nuovi bandi di Horizon Europe sottolineano la richiesta di una dichiarazione da parte dell'ente che ospiterebbe la ricerca di disporre di un piano per l'uguaglianza di genere, noto anche come piano per l'uguaglianza di genere (GEP). Secondo i bandi, il GEP deve presentare misure e obiettivi concreti che riguardano aree specifiche, tra cui: equilibrio vita/lavoro e nella cultura organizzativa; equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali; parità di genere nelle assunzioni e nella progressione di carriera; integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti didattici; misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Il tema della parità di genere, è diventato ancora più critico durante la crisi pandemica, quando la situazione discriminatoria nei confronti delle donne è peggiorata sia in ambito lavorativo che in ambito sociale (*EIGE & IRS, 2021*). La pandemia ha infatti amplificato le disparità esistenti, portando indietro i

progressi fatti negli ultimi anni (*Newell, 2020*). In un contesto come quello italiano - caratterizzato da bassi livelli di partecipazione delle donne nel mercato del lavoro e da differenze di retribuzione a sfavore della componente femminile - il monitoraggio, la promozione e il sostegno alle pari opportunità sono obiettivi strategici sottolineati da varie politiche ministeriali (*Camera dei deputati, 2021*).

A questo proposito, la centralità delle attività legate alla parità di genere è confermata anche dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) (*GU Serie Generale n.309 del 30-12-2021*), che sottolinea l'uguaglianza di genere come una delle aree di interesse trasversali, affrontate in tutti le missioni che lo compongono. Nello specifico, le misure di parità di genere del PNRR mirano a favorire una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro attraverso misure dirette di sostegno al lavoro e misure indirette o abilitanti quali il potenziamento dei "servizi sociali" [es. strutture educative] che si ritiene possano promuovere la crescita dell'occupazione femminile.

1.2 L'attuazione delle politiche di pari opportunità all'interno del Consorzio di Bonifica Delta del Po

L'attività del Consorzio è sempre stata improntata al rispetto delle pari opportunità, come rilevabile dalla presenza di entrambi i sessi nella struttura dell'Ente stesso. Come recita il Contratto Nazionale di Lavoro relativo ai consorzi di bonifica, “le relazioni interpersonali, improntate al rispetto reciproco, sono condizioni imprescindibili per la tutela della dignità umana, di cui l'organizzazione aziendale è tenuta a farsi carico”. In tutte le attività dell'ente, come riportato dal codice di comportamento, “il personale assicura la piena parità di trattamento a parità di condizioni, astenendosi, altresì, da azioni che comportino discriminazioni basate su sesso, nazionalità, origine etnica, caratteristiche genetiche, lingua, religione o credo, convinzioni personali o politiche, appartenenza a una minoranza nazionale, disabilità, condizioni sociali o di salute, età e orientamento sessuale o su altri diversi fattori”. La valutazione del personale da assumere è sempre effettuata in base ai profili dei candidati e delle loro specifiche competenze rispetto a quanto atteso, e in base alle esigenze del consorzio così come risultano dalla richiesta avanzata dalla funzione richiedente e, sempre, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

Per allinearsi al Programma di Finanziamento per la Ricerca e l'Innovazione Horizon Europe, il consorzio formalizza un Piano di uguaglianza di genere (GEP), che definisce la strategia dell'Ente per promuovere l'uguaglianza di genere e le pari opportunità al suo interno. L'orizzonte temporale entro il quale si colloca il GEP è quadriennale (2023-2027) e, in futuro, sarà necessario aggiornare periodicamente questo documento, tenendo sempre in debita considerazione l'analisi di contesto che annualmente viene aggiornata.

Le attività proposte nel GEP sono coerenti con gli elementi costitutivi obbligatori relativi al processo, indicati dalla comunità europea, con azioni e strategie volte a:

1. Formalizzazione del GEP
2. Risorse assegnate
3. Raccolta e monitoraggio dei dati
4. Sensibilizzazione e formazione

Per ciascuno elemento costitutivo, viene proposto un piano di attuazione che consentirà di realizzare un monitoraggio attento e di stabilire l'impatto delle azioni proposte sui singoli obiettivi.

In seguito viene fornita una breve descrizione delle azioni previste del GEP del consorzio per i suoi elementi costitutivi.

Punto 1. Il Consorzio dà adeguata pubblicità allo GEP disponendone la pubblicizzazione sul Sito istituzionale dell'Ente.

Punto 2: Impegno di risorse e competenze in materia di genere per l'attuazione del piano. All'interno del Consorzio è stato istituito un Gruppo di lavoro (GdL) GEP costituito da persone attive sulle tematiche di genere, che hanno partecipato alla preparazione del GEP con esperienze e conoscenze interdisciplinari, contribuendo quindi anche alla creazione di un senso di co-responsabilità nelle scelte (Direttore e membri dell'Ufficio Personale).

Punto 3: Sensibilizzazione e formazione. Il GdL promuove importanti azioni e strategie volte a sensibilizzare l'intero organico, richiamando l'attenzione sulle tematiche del benessere organizzativo, sulla parità di genere e sui pregiudizi di genere inconsapevoli per il personale e

le istanze decisionali, e invitando allo sviluppo delle competenze relazionali. Sollecita inoltre gli approcci linguistici di genere per la redazione degli atti e più in generale in tutte le occasioni comunicative.

2. Piano per la Parità di Genere – Gender Equality Plan (GEP)

Il GEP si integra con gli strumenti di programmazione e rendicontazione del consorzio che ne tengono conto nella definizione degli obiettivi e nell'allocazione delle risorse. Le misure e gli obiettivi concreti affrontano 4 aree specifiche, riconducibili alla prospettiva di genere richiesta dalla Commissione Europea:

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. contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

2.1 AREA 1 Equilibrio vita privata/Vita lavorativa, cultura dell'organizzazione e lotta agli stereotipi

- o Azioni:
 - I. L'esperienza maturata durante la fase emergenziale per la pandemia da Covid-19 ha rappresentato il punto di partenza.
 - II. Monitorare l'effettiva possibilità di accesso alle modalità di lavoro flessibile a disposizione del personale, tenendo conto di elementi quali la composizione del nucleo familiare
 - III. Applicare le misure di conciliazione vita-lavoro (part time, banca delle ore, congedi parentali e permessi L 104/1992)
- o Indicatori: Numero di fruitori per genere ed età;
- o Destinatari diretti: Tutto il personale
- o Risorse umane: Direzione, Ufficio Personale
- IV. Promuovere la comunicazione non ostile e inclusiva/adozione linguaggio di genere
- o Indicatore: Adozione linguaggio corretto dal punto di vista del genere, compatibilmente con la salvaguardia della leggibilità dei testi, in tutti gli atti e i testi prodotti dall'ente
- o Destinatari diretti: Tutto il personale e in particolare il personale coinvolto nella stesura di documenti istituzionali e il personale addetto alla comunicazione
- o Risorse umane: Direzione, Ufficio Personale

2.2 AREA 2 Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

- Azioni:
 - I. Garantire la pari opportunità di tutti i lavoratori per l'accesso alle procedure selettive o di attribuzione di incarichi di responsabilità
 - II. Monitorare l'equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali
- Indicatore: Raccolta sistematica dei dati quantitativi disaggregati per genere relativi alle posizioni apicali
- Destinatari diretti: Personale nelle posizioni apicali

2.3 AREA 3 Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

- Azioni
 - I. La composizione delle commissioni valutatrici garantisce sempre la conformità a quanto stabilito dalla normativa vigente, pertanto viene sempre attivata la ricerca di componenti di entrambi i sessi;
 - II. Monitorare l'applicazione dei regolamenti in essere per l'assunzione del personale per quanto concerne l'equilibrio di genere, garantendo un approccio privo di stereotipi nelle varie fasi del reclutamento
 - III. Monitorare la composizione delle commissioni valutatrici e il conferimento degli incarichi di funzione assegnati ai dipendenti
 - IV. Garantire il medesimo trattamento retributivo senza distinzioni tra uomini e donne;
 - V. Realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per assicurare l'efficienza degli uffici attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori. A tal fine, verranno privilegiati interventi di formazione in loco o telematici, rispetto ad interventi di formazione fuori sede, in maniera tale che l'impegno di tempo richiesto al personale rientri principalmente nell'ambito dell'orario di lavoro
 - VI. Incoraggiare la presentazione di candidature a promozioni, riconoscimenti e incarichi di responsabilità da parte di componenti di entrambi i sessi, nel rispetto delle competenze richieste
- Indicatore: Raccolta sistematica dei dati quantitativi disaggregati per genere sulle procedure concorsuali pubbliche ed interne
- Destinatari diretti: Membri delle commissioni valutatrici, candidati alle procedure concorsuali, tutto il personale.
- Risorse umane: Direzione, Ufficio Personale

2.4 AREA 4 Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

- Azioni
 - I. Sensibilizzazione di tutto il personale sui temi della parità di genere e sugli strumenti di sostegno ad essa, approfondendo il tema degli stereotipi consapevoli e inconsapevoli, delle molestie e della violenza di genere
 - II. Diffusione tramite Web delle linee guida GEP
 - III. Sensibilizzazione e formazione dei neoassunti (parità di genere, linguaggio non ostile, condivisione codice etico)
 - IV. Promozione della formazione tramite attività formative offerte da soggetti esterni preposti. A tal fine verranno sempre privilegiati interventi di formazione in house o online, rispetto ad interventi di formazione fuori sede, in maniera tale che l'impegno di tempo richiesto al personale rientri principalmente nell'ambito dell'orario di lavoro.
- Indicatore: Incentivare l'adozione di best practices
- Risorse umane: Direzione, Ufficio Personale

3. Bibliografia

- Camera dei deputati, 2021. Legislazione e politiche di genere, Dossier a cura della Camera dei deputati, Servizio Studi, Dipartimento Istituzioni. Documentazione Ricerche n. 62/3 - marzo 2021
- Consorzio di Bonifica Delta del Po, 2020. Codice di Comportamento. Allegato al verbale di deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 112/CDA/2629 del 22/10/2020
- European Institute for Gender Equality (EIGE) & Istituto per la ricerca sociale (IRS) 2021. Gender equality and the socio-economic impact of the COVID-19 pandemic. Disponibile online <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-and-socio-economic-impact-covid-19-pandemic>
- Gazzetta ufficiale dell'Unione europea, 2012, Trattato sull'Unione europea Versione consolidata come modificata dall'articolo 1 del Trattato di Lisbona del 13 dicembre 2007, ratificata dalla legge 2 agosto 2008, n. 130, su G.U. N. 185 del 8-8-2008 - Suppl. ordinario N. 188
- Gazzetta ufficiale dell'Unione europea, Regolamento UE - N. 1303/2013 del parlamento Europeo e del Consiglio del 17 dicembre 2013. Disponibile online <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/it/TXT/PDF/?uri=CELEX:32013R1303>
- Newell J. 2020. Gender inequality in Italy at the time of the pandemic, Contemporary Italian Politics, 12:3, 275-277, DOI: 10.1080/23248823.2020.1793071
- Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento delle Pari Opportunità, 2021. Decreto 7 dicembre 2021: Adozione delle linee guida volte a favorire la pari opportunità di genere e generazionali, nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti pubblici finanziati con le risorse del PNRR e del PNC. (21A07771) (Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n.309 del 30-12-2021) Sindacato Nazionale degli Enti di Bonifica, di Irrigazione e di Miglioramento Fondiario (SNEBI), 2022, Contratto collettivo nazionale di lavoro -CCNL- dipendenti dei Consorzi di bonifica.
- United Nations (UN) General Assembly 2015. Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development: Resolution A/RES/70/1. Disponibile online https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E