



PIANO

di UGUAGLIANZA
di GENERE

2022 • 2024

GENDER EQUALITY PLAN (GEP)

INDICE

1. PREMESSA	3
2. LO STATO SULL'EQUITÀ DI GENERE ALL'INTERNO DI ANCI TOSCANA: UN'ANALISI SUL PERSONALE	4
2.1 Composizione generale del personale	4
2.1.1 Analisi per genere e categoria	5
2.1.2 Analisi per aree professionali e Settori	5
2.1.3 Analisi per classi di età	6
2.2 Posizioni Organizzative	7
2.3 Tipo di presenza (full/part time)	8
2.3.1 Dettaglio part time	8
2.3.2 Lavoro Agile	8
2.4 Permessi	8
2.5 Commissioni	9
2.6 Considerazioni finali	9
3. OBIETTIVI E AZIONI	10

1. PREMESSA

Anci Toscana si appropria per la prima volta a considerare una strategia per la parità di genere, considerando questo impegno essenziale affinché si possano superare eventuali disuguaglianze strutturali.

Da sottolineare in ogni caso che Anci Toscana richiama già nel proprio Statuto i principi di pari dignità e pluralismo, impegnandosi nel perseguire la promozione delle pari opportunità.

La Commissione Europea vuole favorire i processi di uguaglianza di genere negli enti pubblici attraverso l'introduzione del Piano di Uguaglianza di Genere altresì definito Gender Equality Plan (GEP), che rappresenta un requisito necessario per accedere a i finanziamenti europei nell'ambito del programma Horizon per la ricerca e innovazione.

In linea con quanto richiesto dall'Unione Europea, Anci Toscana ritiene di doversi impegnare nella promozione dell'uguaglianza di genere in ogni aspetto della vita lavorativa. Con l'adozione del Piano di uguaglianza di genere, l'obiettivo finale che si intende perseguire è quello di migliorare, in tutta la sua interezza e complessità, la struttura organica e le prassi adottate, sia favorendo ambienti di lavoro equi e inclusivi, in cui tutti i talenti possano essere liberi di prosperare, sia integrando al meglio la dimensione di genere in tutti i ruoli e le funzioni previsti per il personale in servizio.

Gli obiettivi del GEP sono in linea con quelli propri della strategia sulla parità di genere sostenuta dalla Commissione europea e si sviluppano nelle seguenti aree tematiche:

- Promozione della cultura di genere
- Conciliazione vita lavoro
- Contrasto alla violenza e alla discriminazione morale o psichica

Per ogni area tematica sono state previste attività e azioni specifiche.

La redazione del Piano di Uguaglianza di Genere non rappresenta una meta finale ma un punto di partenza, un primo passo formale che permetterà di attuare quelle azioni necessarie perché avvenga un reale cambiamento all'interno dell'Associazione.

Soltanto così, in linea con quanto richiesto dalla Comunità europea, anche Anci Toscana potrà rivestire il ruolo che le compete ed essere promotore dei valori fondamentali quali l'uguaglianza formale e sostanziale e l'inclusione.

Nella definizione del Piano di uguaglianza di genere si sono rispettati i requisiti obbligatori richiesti dalla Commissione Europea, che risultano essere:

- Analisi dei dati relativi al personale e al genere
- Approvazione del documento da parte dell'organo competente e la pubblicazione sul sito internet e sul portale trasparenza
- Individuazione di risorse dedicate per la realizzazione del piano
- Formazione sull'equità di genere

Inoltre sono stati inseriti alcuni aspetti non obbligatori, ma raccomandati, come:

- La conciliazione vita lavoro
- Le misure contro la violenza di genere

Il presente documento è strutturato con una prima parte di analisi dei dati sul personale di Anci Toscana ed una parte successiva dove vengono riportati gli obiettivi e le azioni da realizzare nei prossimi tre anni.

Il Piano di Uguaglianza di Genere é approvato da parte dell'organo competente e pubblicato in una sezione specifica del sito istituzionale nonché sul portale trasparenza dell'Associazione. Per garantire la massima diffusione a tutti i dipendenti, verrà inviata apposita mail contenente il link alla pagina del Portale Trasparenza in cui è stato pubblicato. Il monitoraggio verrà effettuato annualmente da parte della Direzione Generale entro il 31 marzo dell'anno successivo a quelli di riferimento del piano.

2. LO STATO SULL'EQUITÀ DI GENERE ALL'INTERNO DI ANCI TOSCANA: UN'ANALISI SUL PERSONALE

2.1 *Composizione generale del personale*

Al 30 giugno 2022 Anci Toscana presenta un organico complessivo di 29 unità, di cui 10 uomini e 19 donne.

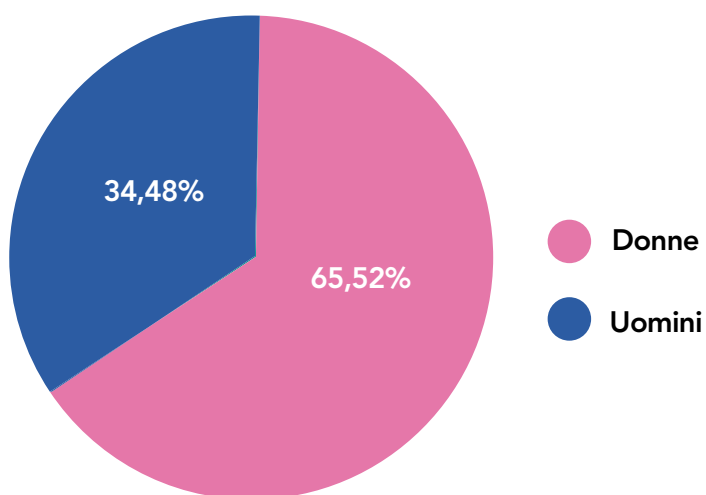


Grafico 1_Distribuzione per genere del personale rilevata a giugno 2022

Specificatamente, il personale in servizio è composto per la maggior parte da donne con il 65,52% mentre gli uomini sono il 34,48%.

La componente femminile costituisce quindi quasi i 2/3 del personale in servizio.

Complessivamente, il personale in servizio è composto per la maggior parte da dipendenti di categoria C, dei quali le donne rappresentano il 67%, mentre gli uomini il 33%.

Successivamente, i dati in riferimento alla categoria D mostrano una percentuale relativa alla componente femminile pari all' 85% e alla componente maschile pari al 15%.

La categoria B registra rispettivamente il 57% della componente femminile e il 43% di quella maschile.

Per i dirigenti, infine, da sottolineare che per le dimensioni dell'Associazione al momento si ha una sola figura (ricoperta da un dipendente di sesso maschile) pertanto non risulta significativa la percentuale.

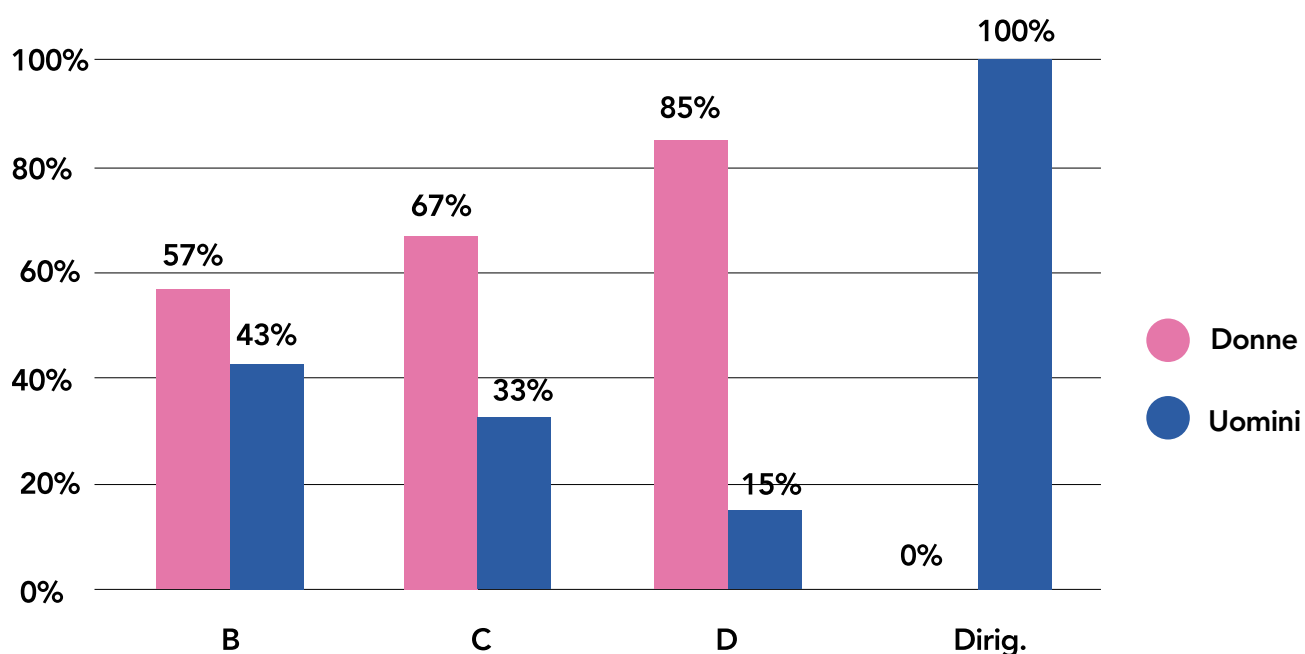


Grafico 2_Distribuzione del personale per categoria e genere

2.1.1 Analisi per genere e categoria

Numericamente la prevalenza di donne è marcatamente presente nelle categorie C e D e moderatamente presente nella categoria B. L'unica eccezione viene rilevata per quanto attiene alla figura del Dirigente (per i motivi precedentemente evidenziati).

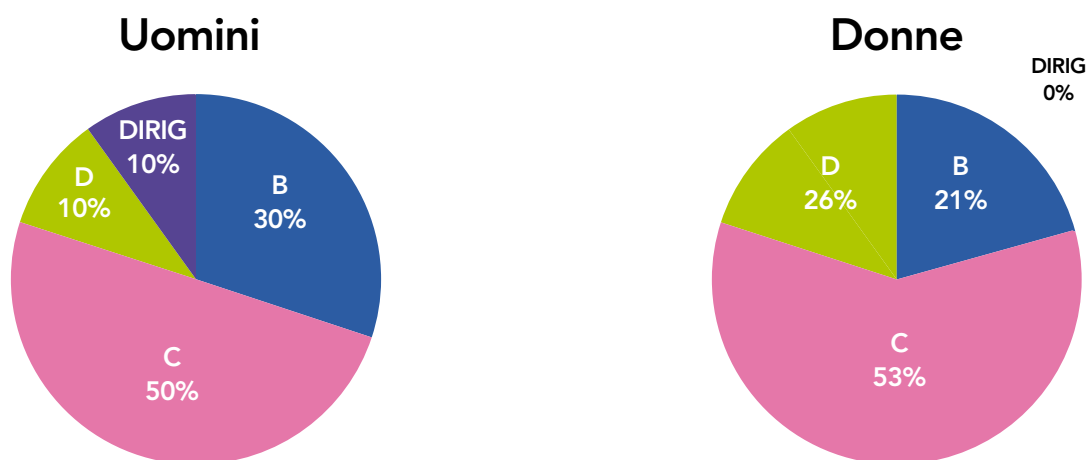


Grafico 3 - 4 - Distribuzione in percentuale del personale per genere e categoria

2.1.2 Analisi per aree professionali e Settori

Per quanto concerne le aree professionali, non è significativo effettuare un'analisi poiché tutti i dipendenti sono collocati nell'area amministrativa.

Interessante invece la composizione dei Settori, che sono otto. Dall'analisi, infatti, emerge che alcuni Settori sono interamente composti da donne (Servizio Civile, Amministrazione, Progetti Europei) mentre negli altri riscontriamo una composizione mista sostanzialmente equilibrata.

Da questa rappresentazione si può evincere che non sussistono comportamenti stereotipati sostenuti da una persistente forma di disuguaglianza di genere.

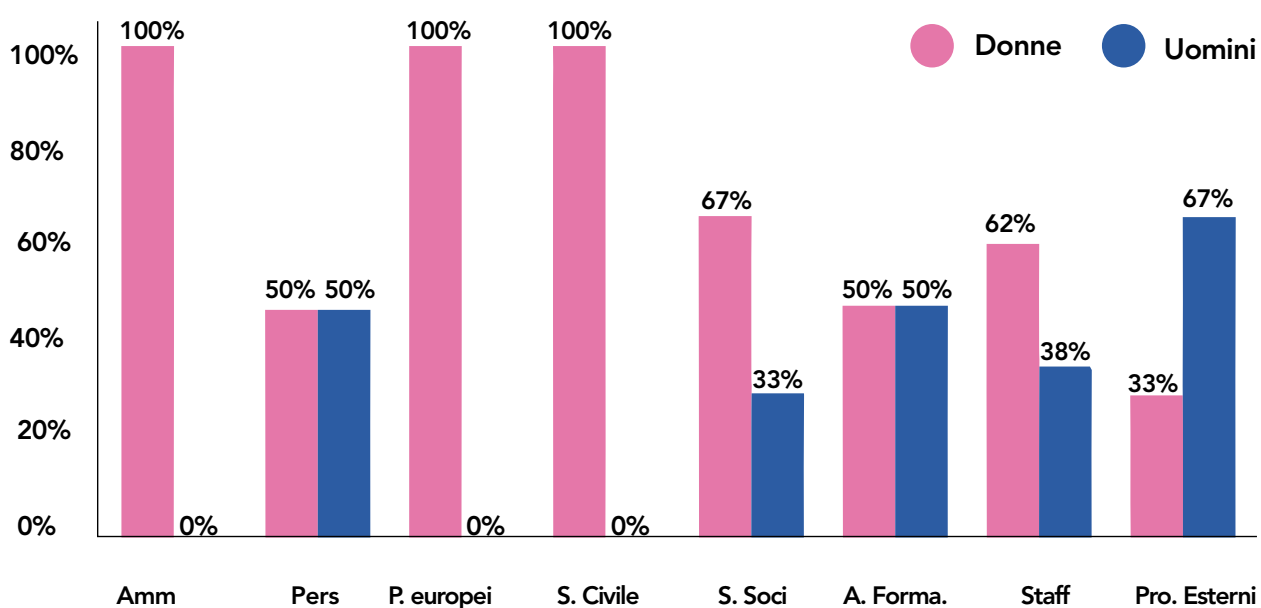


Grafico 5_ Distribuzione in percentuale per genere e per Settore

2.1.3 Analisi per classi di età

Relativamente all'età, la quota maggiore dei dipendenti appartiene a una fascia compresa tra i 41 e i 50 anni con rispettivamente il 42,10% per le donne sul totale delle medesime e il 60% per gli uomini sul totale degli stessi.

Non ci sono dipendenti con un'età maggiore di 60 anni.

Per quanto concerne la fascia di età compresa tra i 31 e 40 anni le donne registrano un dato maggiore (32,54%) rispetto agli uomini (20%), mentre per la fascia di età compresa tra i 51 ed i 60 anni si rileva una quota maggiore appartenente alla categoria femminile (26,31%) rispetto a quella maschile (20%).

Nessun dipendente ha un'età inferiore a 30 anni.

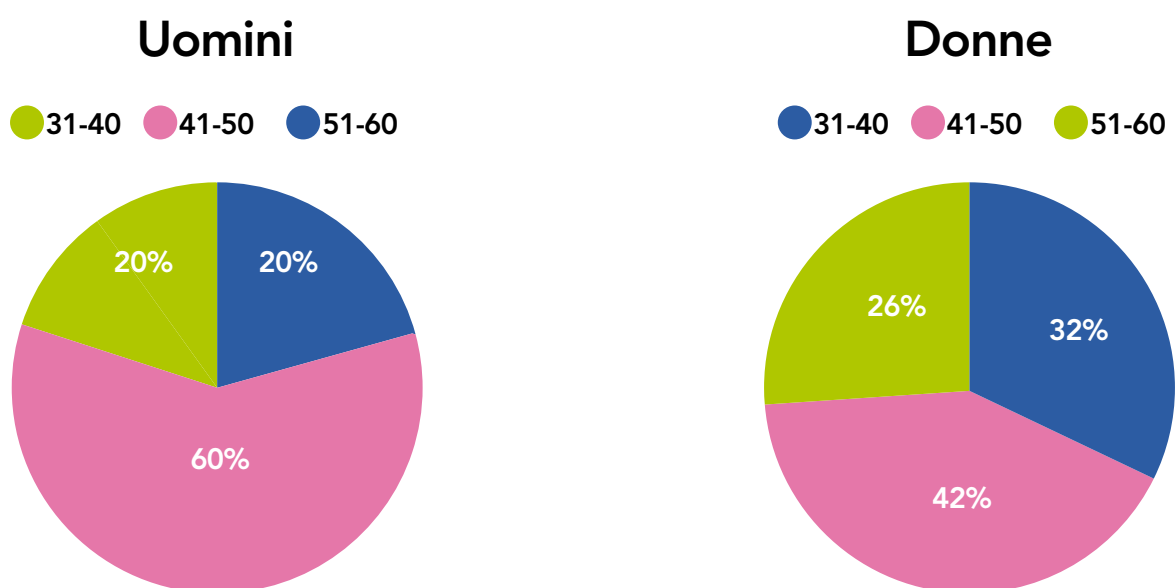


Grafico 6 e 7_ Distribuzione in percentuale del personale per genere ed età

2.2 Posizioni Organizzative

Il numero totale delle P.O., istituite solo dall'aprile 2021, è sei di cui l'85% è rappresentato dalle donne e solo il 15% dagli uomini.

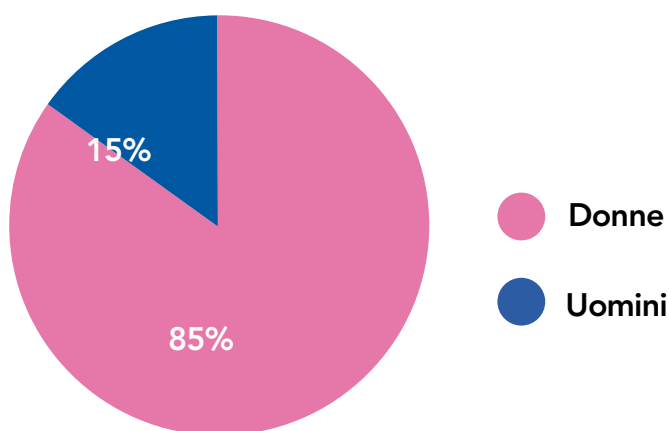


Grafico 8_ Distribuzione in percentuale sul totale delle P.O. per genere

Se si analizza il numero delle Posizioni Organizzative sul totale del personale di categoria D vediamo che tutti i dipendenti di questa categoria sono assegnatari di Posizione Organizzativa. Quindi si ripropone la percentuale già evidenziata al paragrafo 2.1.

Per quanto riguarda il totale delle figure dirigenziali, come già detto, al momento si ha una sola figura (ricoperta da un dipendente di sesso maschile).

2.3 Tipo di presenza (full/part time)

Al 30 giugno 2022 tutto il personale in servizio è a tempo pieno per cui le percentuali rispetto alla rappresentazione di genere risulta non significativa. Da evidenziare che ad oggi non sono pervenute richieste di part-time.

2.3.1 Dettaglio part time

Non sussiste al momento la casistica.

2.3.2 Lavoro Agile

A tutti i dipendenti è stata data la possibilità di usufruire dello smart working in egual misura, lasciando comunque liberi gli stessi di organizzare la propria presenza nei giorni della settimana preferiti.

2.4 Permessi

Nel periodo analizzato (primo semestre 2022) i dipendenti di Anci Toscana hanno richiesto 88 giorni di permesso, considerando sia i congedi parentali che i permessi L. 104/92.

	UOMINI			DONNE		
	Numero giorni usufruiti	Totale uomini	Giorni in media richiesti da ogni uomo	Numero giorni usufruiti	Totale donne	Giorni in media richiesti da ogni donna
Numero permessi L 104/1992	0	11	0	0	21	0
congedi parentali (maternità facoltativa) usufruiti	0	11	0	85	21	4
congedi parentali (certificato pediatra/medico) usufruiti	0	11	0	3	21	0,14

L'utilizzo dei permessi per assistere persone non autosufficienti e figli è prevalentemente prerogativa del genere femminile, infatti mentre dai dipendenti di sesso maschile non è stato richiesto nessun permesso nel semestre di riferimento, i giorni richiesti dalle donne sono in media 4 per la maternità facoltativa e 0,14 per i congedi parentali strettamente intesi.

2.5 Commissioni

La tabella riporta la composizione per genere delle diverse commissioni con riferimento al primo semestre 2022.

Da evidenziare due elementi e più precisamente che talvolta le Commissioni sono composte anche da membri esterni e che le dipendenti donne di categoria D sono – come già detto – l'85%, motivo per cui i dati nella tabella sottostante risultano sperequati rispetto alla parità di genere.

Tipo di Commissione	UOMINI	DONNE	TOTALE	Presidente (D/U)
Avvisi per selezione Collaboratore (cococo)	3	12	15	D
Avvisi per selezione Professionista (a partita iva)	0	3	3	D

2.6 Considerazioni finali

Dall'analisi dei dati effettuata, non emergono particolari criticità nella parità di genere fra donne e uomini.

Le donne sono ampiamente rappresentate in tutti i livelli contrattuali.

Per quanto concerne il part time non si sono registrate richieste. Del lavoro agile è stato fruito da parte dei dipendenti di entrambi i sessi, in sostanziale egual misura. Riguardo ai permessi, quest'ultimi hanno la tendenza a rimanere prerogativa femminile perché interpretati come strumenti che facilitano la conciliazione dei tempi vita lavoro.

Si tratta di misure prevalentemente usate dalle donne che continuano a ricoprire un ruolo determinante per le cosiddette cure parentali, prevedendo la ricerca di una commistione per gestire efficacemente l'attività professionale svolta e la propria famiglia.

Culturalmente, quindi, le agevolazioni sul lavoro sono avvertite come un'esigenza principalmente dalle figure femminili.

Da non dimenticare che in Anci Toscana da molto tempo i dipendenti possono beneficiare di ampia flessibilità in entrata ed in uscita, nonché di un più che agevole utilizzo della banca ore nell'arco dell'anno, strumenti che agevolano la conciliazione vita/lavoro.

Dall'analisi sui dati emerge dunque la necessità di un profondo cambiamento culturale che agisca sull'immagine femminile all'interno della famiglia e della società e che accompagni ad una parità effettiva dei ruoli.

3. OBIETTIVI E AZIONI

Anci Toscana, in linea con le direttive della Commissione europea, indica le seguenti 3 aree tematiche come prioritarie per l'individuazione di obiettivi e azioni:

- promozione della cultura di genere
- conciliazione vita lavoro
- contrasto alla violenza e alla discriminazione morale o psichica

Per ogni area sono stati definiti obiettivi e declinati in più azioni. Per ciascuna di esse sono stati individuati indicatori, target, timeline, suddivisione delle responsabilità, e risorse dedicate.

Di seguito, in tabella è riportata la suddivisione per obiettivi e relative azioni.

AREA TEMATICA	OBIETTIVO	AZIONI	RISORSE
Promozione della cultura di genere	Formazione interna da inserire nel PAF 2023	Formazione sul tema in oggetto a tutti i dipendenti rispetto al riconoscimento dei propri diritti e doveri	Affidata a settore Formazione e Personale
		Promozione di attività di formazione sulle soft skills per il personale	Affidata a settore Formazione e Personale
	Sensibilizzare l' Associazione sul GEP	Diffusione del GEP presso il personale attraverso la divulgazione tramite mail dedicate.	Affidata a settore Personale
Conciliazione vita lavoro	Consolidamento del Lavoro Agile quale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa	Prevedere, al fine di conciliare le esigenze lavorative con quelle familiari, modalità di svolgimento della prestazione lavorativa agile.	Affidata a settore Personale
	Part time	Individuazione criteri generali uniformi per riconoscimento del part time da effettuarsi nell'annualità 2023	Affidata a settore Personale
Contrasto alla violenza e alla discriminazione morale o psichica	Indagare su eventuali fenomeni di discriminazione e violenza	Indirizzo mail dedicato a cui potersi rivolgere (in capo all'Ufficio del Personale)	Affidata a settore Personale
		Questionario del benessere organizzativo da somministrare nell'annualità 2023	Affidata a settore Personale
	Supporto per eventuali situazioni di discriminazione e violenza	Intervento da parte del Responsabile del Personale su eventuali situazioni di discriminazione e violenza	Affidata a settore Personale



PIANO *di* UGUAGLIANZA
di GENERE

2022 • 2024

GENDER EQUALITY PLAN (GEP)

“Approvato dal Comitato Direttivo il 25.07.22”