



COMUNE DI GENOVA

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2005/2007

IL CONTESTO EUROPEO

La strategia quadro comunitaria in materia di parità fra uomini e donne adottata dalla Commissione Europea nel giugno 2000, prevede per la prima volta che tutti i programmi e le iniziative vengano raggruppati con un approccio che combina misure specifiche volte a promuovere la parità tra uomini e donne con un approccio complessivo di *mainstreaming*¹. L'obiettivo è quello di assicurare che tutte le politiche e tutti gli interventi tengano conto delle questioni legate al genere, ovvero le pari opportunità devono stare dentro la politica dell'occupazione, dell'economia, dell'urbanistica, dell'ambiente, della famiglia, delle politiche sociali.

E' una chiave di lettura della realtà che porta all'individuazione dei problemi prioritari ed agli strumenti necessari per superarli e modificarli.

La strategia europea in generale si è introdotta nella strategia per l'occupazione: uno dei pilastri è dedicato specificamente alle pari opportunità e sollecita misure per colmare i divari di genere sul mercato del lavoro, migliorare la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro, agevolare per donne e uomini il reinserimento nel mercato del lavoro, la permanenza e gli sviluppi di carriera, il superamento dei differenziali salariali.

IL CONTESTO NAZIONALE

L'Italia realizza le azioni positive attraverso la legge n. 125/1991 ed il conseguente programma-obiettivo, e realizza l'adozione delle misure per la conciliazione di vita familiare e vita lavorativa attraverso la legge n. 53/2000 sui congedi parentali. Da ricordare anche la legge n. 215/1992 sull'imprenditoria femminile per favorire il lavoro autonomo delle donne.

La legislazione vigente, in particolare la legge n. 125/1991, attraverso i programmi obiettivo, prevede che le Amministrazioni predispongano Piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, a promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due/terzi. Alcuni scopi della legge sono, in sintesi:

1. Eliminare le disparità di fatto che le donne subiscono nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità.

NOTE:1) il *mainstreaming* di genere consiste nel considerare, già dalla fase di progettazione, gli effetti delle politiche in termini di effetti possibili sulla situazione sia delle donne che degli uomini. La promozione dell'uguaglianza si fonda sul riconoscimento delle identità femminile e maschile, dei loro bisogni e nella distribuzione delle responsabilità fra donne e uomini. Si tratta di promuovere cambiamenti duraturi nei ruoli parentali, strutture della famiglia, pratiche istituzionali, organizzazione e tempi del lavoro, sviluppo e indipendenza delle persone. E' un segno di progresso, democrazia e pluralismo che interessa tutta la società, donne e uomini.

2. Individuare condizioni ed organizzazioni nonché tipologie di distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti, con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo.
3. Favorire (anche mediante una diversa divisione ed organizzazione del lavoro o diversi contratti e condizioni in relazione ai tempi di lavoro) l'equilibrio tra le responsabilità familiari e professionali, ed una migliore ripartizione di tale responsabilità tra i due sessi.

IL CONCETTO DI BUONA PRATICA

Nell'ambito delle tematiche e delle politiche di genere si intende per *buona pratica* un'azione che stimola l'innovazione nell'impostazione di un problema, e rende visibile problematiche rimosse o non considerate come "problema"; la buona pratica è quella che assume gli obiettivi di trasversalità e di pari opportunità e li inserisce nella cultura lavorativa ed organizzativa dell'Ente Pubblico.

La valutazione di una buona pratica è strettamente connessa:

- al contesto sociale e territoriale,
- al contesto istituzionale.

IL CONTESTO SOCIALE E TERRITORIALE

La realtà socio-economica in cui si inserisce una pratica è il primo tipo di contesto di cui bisogna tener conto per implementare e valutare una buona pratica. I fattori considerati nel territorio sono:

- le caratteristiche socio-demografiche della popolazione,
- le caratteristiche della differenza di genere.

Una determinata pratica può risultare insignificante in un contesto in cui sono stati riscontrati significativi miglioramenti nelle relazioni di genere, mentre la stessa pratica può essere cruciale in un contesto marcato da forti differenze di genere.

IL CONTESTO ISTITUZIONALE

E' necessario tener conto delle caratteristiche dell'istituzione riguardo:

- la dimensione dell'ente,
- l'ambito di competenza istituzionale,
- l'entità del *budget* per il personale,
- l'entità e l'età della presenza di personale femminile,
- la cultura della trasversalità,

- le politiche di genere implementate precedentemente con riferimento alla diagnosi dei bisogni,
- i risultati ottenuti,
- l'esistenza di un lavoro di rete con organizzazioni di donne.

NEL COMUNE DI GENOVA

L'attenzione alle tematiche di pari opportunità è stata, fino al 2001, caratterizzata da interventi sporadici e frammentari, senza un reale coordinamento delle azioni.

Nel 2002 la nuova Amministrazione Comunale sottolinea il suo interesse per queste tematiche istituendo l'Assessorato alle Pari Opportunità e favorendo la costituzione, presso la Direzione Personale e Organizzazione, dell'Ufficio Pari Opportunità.

Nel periodo settembre/novembre 2002 viene effettuata un'indagine tra i dipendenti comunali, attraverso la distribuzione/somministrazione di un questionario, finalizzato alla manifestazione di interesse sulle varie tematiche relative alle parità e pari opportunità nel luogo di lavoro, con l'individuazione della percezione sul clima aziendale anche rispetto ad eventuali discriminazioni.

Nel giugno 2003 si è costituito il Comitato Pari Opportunità.

Nello stesso anno, in una logica di parità e pari opportunità non solo riferita a tematiche di genere, l'amministrazione avvia un progetto di rilevazione ed eliminazione delle barriere architettoniche, ad iniziare dagli spazi interessati agli eventi relativi a Genova 2004.

Nel corso degli ultimi due anni sono stati organizzati o sostenuti eventi volti alla diffusione della cultura di genere aperti alla cittadinanza; è stato firmato con la Provincia di Genova un protocollo per la redazione del Bilancio di Genere, la cui analisi è stata consegnata nel marzo 2005 ; è stata effettuata una raccolta di dati sul personale del Comune di Genova in chiave di genere, nell'ambito delle iniziative legate al progetto del Formez "Cantieri P.A

Dal marzo 2004 è stato avviato un percorso di cittadinanza attiva che verte sulla promozione della partecipazione sociale femminile e in particolare delle associazioni come interlocutori attivi e competenti in grado di collaborare alla definizione ed attuazione delle politiche locali assumendo la prospettiva di genere.

Si tratta di un percorso partecipato aperto volto alla costruzione di una rete di associazioni che sviluppano legami sociali e relazioni collaborative e di scambio reciproco con il sostegno organizzativo e tecnico dell'Ente Locale.

Le linee guida specifiche riguardano l'*empowerment* delle associazioni, l'azione politica di *mainstreaming* e la promozione della trasversalità della politica femminile nel rispetto delle differenti appartenenze e postazioni.

L'obiettivo è la costruzione di un patto sociale di cittadinanza ove le donne, con i loro punti di vista, la loro diversità, le loro esigenze siano protagoniste e propositrici.

Inoltre, negli ultimi due anni sono stati avviati alcuni progetti europei ed in particolare: Insieme alle Città Urban sulla violenza contro le donne, Clima e Genere, Dafne, Bilanci di Genere e Stereotipi femminili, costruzione di un Centro di Documentazione dedicata all'interno di Città dei Mestieri, sperimentazione di progetti finalizzati a facilitare l'accessibilità e l'adattabilità delle donne al/nel mondo del lavoro in collaborazione con la Provincia di Genova.

IL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE

L'Amministrazione e il Comitato Pari Opportunità (con il Piano di Azioni Positive) intendono promuovere azioni tese non solo al superamento delle disparità di genere tra i lavoratori dell'amministrazione, ma soprattutto a porre le basi per un piano strategico di parità a livello cittadino, con particolare attenzione alle persone in situazione di difficoltà e privilegiando la metodologia della progettazione partecipata.

Dai dati quali/quantitativi (2) raccolti si è evidenziata la necessità di programmare e realizzare con il Piano di Azioni Positive, buone pratiche, in particolare nei campi della formazione, dei diritti, della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, del *mobbing*, della mobilità ed accessibilità e della comunicazione, attraverso l'approfondimento analitico, studi di fattibilità e realizzazione sperimentale di interventi specifici, con una particolare attenzione alla formazione/informazione dei lavoratori. (sulle tematiche affrontate).

² Fonti dati e ricerche:

- Studio Gender "... Valutazioni dell'impatto di genere nella riforma della Pubblica Amministrazione ..."
- Biblioteca Berio "I tempi delle donne i tempi della città"
- Questionari per la costituzione del C.P.O.
- Documento del Gruppo di lavoro del Comitato "Elaborazione dati"

LE AREE TEMATICHE E LE AZIONI

AREA DIRITTI
“IL NOSTRO LAVORO A TUTELA DEI TUOI DIRITTI”

<i>N. Azione</i>	1
<i>Titolo</i>	<i>Coordinamento sportelli per le/i lavoratrici/tori</i>
<i>Destinatari</i>	Tutte/i le/i lavoratrici/tori
<i>Finanziamenti</i>	Risorse dell’Ente
<i>Obiettivi</i>	Individuazione, divulgazione e coordinamento di procedure per il sostegno ai lavoratori a fronte di segnalazioni inerenti tematiche di parità e pari opportunità
<i>Descrizione dell’intervento</i>	Creazione di una struttura di coordinamento degli “sportelli” e/o uffici che trattano segnalazioni inerenti tematiche di parità e pari opportunità Predisposizione modulistica per l’istruttoria di segnalazioni e istanze Piano di comunicazione ai lavoratori
<i>Strutture coinvolte nella sperimentazione</i>	Uffici dell’Amministrazione che ricevono dai lavoratori segnalazioni inerenti tematiche di parità e pari opportunità
<i>Metodologia</i>	<i>Focus group</i> rivolti a gruppi di lavoratori
<i>Tipologia di azione</i>	Rivolta prevalentemente all’interno dell’Amministrazione

**AREA CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E TEMPI DI LAVORO
“RICERCHIAMO LA QUALITÀ SUL LAVORO E NELLA VITA”**

N. Azione	2
Titolo	<i>Il mio lavoro non è nemico della mia vita</i>
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/tori
Finanziamenti	Risorse dell’Ente; finanziamenti ex L. 125/1991
Obiettivi	Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l'attenzione alla persona e contemperando le esigenze dell'organizzazione con quelle dei lavoratori
Descrizione dell’intervento	Sperimentazione di nuove tipologie di organizzazione flessibile del lavoro che tengano conto delle esigenze personali e di servizio
Strutture coinvolte nella sperimentazione	Una struttura logisticamente raccolta in un’unica sede e con prevalenza di personale femminile; una struttura logisticamente distribuita sul territorio e con forte prevalenza di personale maschile; una struttura estremamente eterogenea, con settori a prevalenza di personale maschile e settori a prevalenza di personale femminile
Metodologia	Interviste, <i>focus group</i> , questionari, ad osservatori e/o testimoni privilegiati Analisi della preesistente organizzazione del lavoro all’interno delle strutture interessate
Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all’interno dell’Amministrazione

N. Azione	3
Titolo	<i>Servizi di supporto alla famiglia</i>
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/tori; la cittadinanza
Finanziamenti	Risorse dell’Ente; finanziamenti ex L. 125/1991, Legge Regionale 737/04
Obiettivi	Definizione e promozione di nuove tipologie di servizi per i cittadini lavoratori, attraverso l’analisi dei bisogni emergenti di conciliazione
Descrizione dell’intervento	Indagine sui bisogni di conciliazione attraverso il coinvolgimento dei lavoratori e di altri soggetti interessati Studio di fattibilità sui servizi di sostegno alla famiglia, in particolare nella cura di minori, anziani e disabili
Strutture coinvolte	Direzione Personale e Organizzazione, Direzione Servizi alla Persona ed altre strutture e soggetti esterni

Metodologia	Interviste, <i>focus group</i> , questionari, a gruppi di lavoratori e cittadini e ad osservatori e/o testimoni privilegiati Ricerca di buone pratiche, individuazione servizi e modalità di intervento adeguati. Analisi di fattibilità. Scelta degli interventi da sperimentare
Tipologia di azione	Rivolta a tutta la cittadinanza

N. Azione	4
Titolo	<i>Rientro dai congedi parentali o da lunghi periodi di assenza</i>
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/tori che rientrano da maternità, aspettative o lunghi periodi di astensione dal lavoro
Finanziamenti	Risorse dell'Ente
Obiettivi	Facilitare il reinserimento e l'aggiornamento dopo lunghe assenze dal lavoro
Descrizione dell'intervento	Sperimentazione su un gruppo di lavoratori di un percorso di informazione/formazione al momento del rientro al lavoro dopo lunghi periodi di assenza; individuazione di forme di sostegno alla ricollocazione lavorativa
Strutture coinvolte nella sperimentazione	Direzione Personale e Organizzazione e le strutture interessate
Metodologia	Interviste, <i>focus group</i> , questionari a gruppi di lavoratori Analisi storica dei bisogni evidenziati dagli uffici e dalle persone Progettazione partecipata dell'intervento.
Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Amministrazione

N. Azione	5
Titolo	<i>Ampliamento della sperimentazione del Telelavoro</i>
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/tori
Finanziamenti	Risorse dell'Ente; eventuali finanziamenti specifici
Obiettivi	Ampliare su più sedi la sperimentazione attualmente in fase di realizzazione da parte della Direzione Personale e Organizzazione, e/o sperimentare tipologie diverse di telelavoro
Descrizione dell'intervento	Realizzazione di altre forme e tipologie di telelavoro
Strutture coinvolte	Direzione Personale e Organizzazione e le strutture di appartenenza dei lavoratori coinvolti
Metodologia	Analisi dei bisogni di conciliazione dei lavoratori Studio di fattibilità
Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Amministrazione

AREA ACCESSIBILITA'
“POSSIBILITA' DI MUOVERSI E VIVERE OVUNQUE”

<i>N. Azione</i>	6.1
<i>Titolo</i>	<i>Accessibilità degli edifici luogo di lavoro e di servizi: “spazi adatti a tutti”</i>
<i>Destinatari</i>	Tutte/i le/i lavoratrici/tori e i cittadini
<i>Finanziamenti</i>	Risorse dell'Ente
<i>Obiettivi</i>	Promozione e realizzazione di percorsi di progettazione partecipata
<i>Descrizione dell'intervento</i>	L'Amministrazione favorisce percorsi di confronto con i portatori di interesse nei casi di recupero e adeguamento di edifici pubblici sedi di lavoro, di servizi, di formazione e attività scolastiche
<i>Strutture coinvolte</i>	Uffici tecnici ed altre strutture e soggetti esterni
<i>Metodologia</i>	<i>Focus group</i> , interviste Raccolta dati sui diversi edifici sedi di lavoro e di servizi al cittadino del Comune di Genova, anche in collegamento al progetto di rilevazione delle barriere architettoniche
<i>Tipologia di azione</i>	Rivolta ai lavoratori ed a tutta la cittadinanza

<i>N. Azione</i>	6.2
<i>Titolo</i>	<i>Non più barriere e impedimenti</i>
<i>Destinatari</i>	Tutte/i le/i lavoratrici/tori
<i>Finanziamenti</i>	Risorse dell'Ente
<i>Obiettivi</i>	Rilevazione barriere architettoniche sui luoghi di lavoro e predisposizione di un piano di eliminazione
<i>Descrizione dell'intervento</i>	Studio di fattibilità per l'eliminazione di impedimenti e barriere nei luoghi di lavoro e analisi della situazione relativa alla mobilità. Ricerca di soluzioni anche organizzative
<i>Strutture coinvolte</i>	Uffici tecnici ed altre strutture e soggetti esterni
<i>Metodologia</i>	Rilevazione delle barriere architettoniche e dei problemi di accessibilità sui luoghi di lavoro, relativi all'idoneità delle sedi anche in termini di parità di genere e alla mobilità.
<i>Tipologia di azione</i>	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Amministrazione

<i>N. Azione</i>	7
<i>Titolo</i>	<i>Genova città accessibile</i>
<i>Destinatari</i>	Tutti i cittadini
<i>Finanziamenti</i>	Risorse dell'Ente
<i>Obiettivi</i>	Ampliamento del progetto sperimentale realizzato nel corso del 2004
<i>Descrizione dell'intervento</i>	Rilevazione di impedimenti e barriere architettoniche su suolo pubblico in città e pianificazione dell'attività di rimozione
<i>Strutture coinvolte</i>	Uffici tecnici comunali, ASTER, Terzo Settore, Consulta Comunale Handicap
<i>Metodologia</i>	Rilevazione delle barriere architettoniche e dei problemi di accessibilità su suolo pubblico Pianificazione degli interventi di rimozione
<i>Tipologia di azione</i>	Rivolta a tutta la cittadinanza

AREA MOBBING E MOLESTIE SESSUALI
“PRIMA DI TUTTO LA DIGNITA’ DELLA PERSONA”

<i>N. Azione</i>	8
<i>Titolo</i>	<i>Mobbing e molestie sessuali</i>
<i>Destinatari</i>	Tutte/i le/i lavoratrici/tori
<i>Finanziamenti</i>	Risorse dell’Ente
<i>Obiettivi</i>	Contrastare il fenomeno del <i>mobbing</i> e delle molestie sessuali all’interno dell’Ente
<i>Descrizione dell’intervento</i>	Redazione di un codice di condotta per la prevenzione del <i>mobbing</i> e delle molestie, in particolare delle molestie sessuali
<i>Strutture coinvolte</i>	Direzione Personale e Organizzazione
<i>Metodologia</i>	Analisi quali/quantitativa del fenomeno
<i>Tipologia di azione</i>	Rivolta all’interno dell’Amministrazione

AREA POLITICHE DEL LAVORO

N. Azione	9
Titolo	<i>Un centro di parità</i>
Destinatari	Operatrici/tori professioniste/i dell'orientamento e della formazione
Finanziamenti	Risorse dell'Ente; fondi Provincia di Genova
Obiettivi	Diffondere la cultura di genere nel campo dell'orientamento e della formazione al lavoro
Descrizione dell'intervento	Costituzione di una sezione del Centro di Documentazione di Città dei Mestieri dedicata alle Pari Opportunità Redazione di un indice ragionato Reperimento libri, DVD, CD rom Costruzione sezione dedicata su internet
Strutture coinvolte	Direzione Personale e Organizzazione, Settore Politiche del Lavoro
Metodologia	Gruppo di lavoro composto da soggetti di Comune di Genova, Job Center e Provincia di Genova
Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all'esterno dell'Amministrazione

N. Azione	10
Titolo	<i>Ricerca attiva del lavoro</i>
Destinatari	Donne a rischio di esclusione sociale
Finanziamenti	Risorse dell'Ente e della Provincia di Genova
Obiettivi	Favorire l'inserimento femminile al lavoro
Descrizione dell'intervento	Costituzione di gruppi di ricerca attiva del lavoro in chiave di genere
Strutture coinvolte	Direzione Personale e Organizzazione, Settore Politiche del Lavoro
Metodologia	N 3 gruppi di ricerca di cui: <ul style="list-style-type: none"> • n.2 rivolti a donne segnalate dai servizi sociali • n.1 rivolti a donne <i>over</i> 35 individuate insieme agli operatori dei Centri per l'Impiego (CPI) Progettazione interventi <i>ad hoc</i>
Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all'esterno dell'Amministrazione

**AREA FORMAZIONE, COMUNICAZIONE E
PARTECIPAZIONE
“IL PIACERE DELL’INCONTRO”**

N. Azione	11
Titolo	Formazione sulle pari opportunità e sul rispetto dei diritti dellei/dei lavoratrici/torii
Destinatari	Componenti Comitato Pari Opportunità e Comitato <i>Mobbing</i> Dirigenti e referenti delle Direzioni
Finanziamenti	Risorse dell’Ente
Obiettivi	Supportare e consolidare l’operatività dei Comitati e favorire la diffusione nell’Ente della cultura di genere e delle pari opportunità
Descrizione dell’intervento	Formazione su aree tematiche relative alla cultura di genere, alla legislazione su pari opportunità, relazioni di genere nel mondo del lavoro, <i>mobbing</i> , molestie sessuali
Strutture coinvolte	Direzione Personale e Organizzazione ed altre strutture
Metodologia	Progettazione partecipata
Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all’interno dell’Amministrazione

N. Azione	12
Titolo	Il Comitato Informa
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/torii
Finanziamenti	Risorse dell’Ente, eventuali <i>sponsor</i>
Obiettivi	<i>Mainstreaming</i> come diffusione della cultura delle differenze in termini di genere, promozione dell’uguaglianza fondata sul riconoscimento delle identità femminile e maschile, dei loro bisogni e nella distribuzione delle responsabilità fra donne e uomini al fine di promuovere cambiamenti duraturi
Descrizione dell’intervento	Sviluppare la conoscenza delle attività della Civica Amministrazione e dei Comitati, rilette in chiave di genere e di problematiche legate alle pari opportunità
Strutture coinvolte	Comunicazione, Direzione Personale e Organizzazione
Metodologia	Costituzione di un gruppo di lavoro per la redazione di documentazione di facile accesso su vari argomenti (diffusione del piano di azioni positive, informazione su discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro, <i>mobbing</i> etc...) Articoli su temi di pari opportunità in “ <i>noi</i> ” del Comune Costruzione pagine <i>web</i> dedicate Diffusione/informazione dell’attività dei Comitati Redazione di opuscoli
Tipologia di azione	Rivolta sia all’interno dell’Amministrazione che a tutta la cittadinanza

<i>N. Azione</i>	13
<i>Titolo</i>	<i>Costituzione di una rete civica di associazioni femminili</i>
<i>Destinatari</i>	Le associazioni femminili e le donne della città
<i>Finanziamenti</i>	Risorse dell'Ente; Fondi U.E.
<i>Obiettivi</i>	Percorso partecipato di definizione e attuazione di politiche in ottica di genere.
<i>Descrizione dell'intervento</i>	Promozione della partecipazione sociale femminile e delle associazioni come interlocutori attivi e competenti in grado di collaborare alla definizione ed attuazione delle politiche locali assumendo la prospettiva di genere.
<i>Strutture coinvolte</i>	Direzione Personale e Organizzazione
<i>Metodologia</i>	Colloqui e contatti individuali con i membri delle associazioni; gruppi di approfondimento tematico; momenti assembleari rivolti alla città; coordinamento e monitoraggio della rete; costruzione e sostegno di eventi culturali e di socializzazione
<i>Tipologia di azione</i>	Rivolta a tutta la città