



PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

TRENTINO

Piano per l'uguaglianza di genere della Provincia Autonoma di Trento

Documento di sintesi

2023
2025



Introduzione

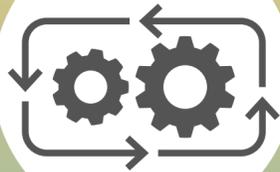
L'eliminazione degli ostacoli alla realizzazione della parità tra donne e uomini rispetto ai loro diritti, trattamento, responsabilità, opportunità economiche, professionali e sociali è una priorità a livello internazionale, europeo e nazionale.

La Provincia condivide tale urgenza e intende impegnarsi concretamente per garantire le condizioni per il perseguimento della parità di genere sia all'interno che all'esterno dell'Amministrazione.

Il primo Piano per l'uguaglianza di genere (Gender Equality Plan/GEP) rappresenta lo strumento di programmazione attraverso il quale la Provincia delinea, con riferimento alle/ai proprie/i dipendenti, interventi specifici sulla parità di genere. Il GEP offre anche importanti ricadute positive su tutto il territorio, proponendosi come modello da trasmettere e replicare in un contesto di welfare territoriale che possa facilitare equità tra donne e uomini.



Il Piano per l'uguaglianza di genere nella Provincia autonoma di Trento



Requisiti di processo



**Aree di
intervento**



Il Piano per l'uguaglianza di genere nella Provincia autonoma di Trento



Che cos'è

Il GEP è un documento strategico che mira sia a promuovere l'uguaglianza di genere sia a valorizzare le differenze tra i generi all'interno della Provincia autonoma di Trento (PAT) attraverso azioni e impegni volti a eliminare il divario di genere, nonché ad adottare una prospettiva di genere nella progettazione delle politiche anche a livello territoriale.

Destinatari

Le azioni e strategie elaborate nel GEP coinvolgono in primis tutte le dipendenti e i tutti dipendenti della PAT e anche i cittadini e le cittadine del territorio provinciale.

Da chi viene redatto

La redazione del GEP coinvolge un gruppo di lavoro interno multidisciplinare composto dai vertici decisionali e dal personale di diverse strutture della PAT.

Periodo di attuazione

Il Piano per l'uguaglianza di genere ha un orizzonte temporale di tre anni (2023-2025) e si pone in relazione con altri documenti programmatici dell'Amministrazione provinciale.



Obiettivi

Attraverso l'adozione del GEP, la Provincia si impegna al conseguimento di obiettivi e azioni specifici volti alla creazione di un contesto lavorativo capace sia di riconoscere le disparità di genere esistenti sia di promuovere una cultura di inclusione ed equità al suo interno.



Ricadute sul territorio

Le iniziative e azioni del GEP mirano a portare sul territorio quel valore pubblico aggiunto di cui il GEP si fa promotore, partendo dalla diffusione della cultura delle pari opportunità e della conciliazione nel contesto lavorativo e sociale.



Metodologia

IL GEP si articola su 5 aree di intervento, ciascuna delle quali suddivisa in due parti: lo stato dell'arte e le azioni da realizzare.

Prima area: misure di conciliazione fra vita lavorativa e vita familiare, in relazione all'impegno genitoriale e di cura, alla cultura organizzativa della Provincia e al contrasto dei pregiudizi

Seconda e terza area: individuazione di misure che mirano alla riduzione del gender gap sia nei ruoli apicali, che nel reclutamento e nella progressione di carriera.

Quarta area: valorizzazione della dimensione di genere nella didattica e nella ricerca e svolgimento del proprio lavoro.

Quinta area: misure contro i comportamenti discriminatori, violenti e molesti.



Analisi del contesto e indicatori

L'analisi del contesto è stata effettuata tramite la raccolta di dati quantitativi e qualitativi. Ogni scheda informativa riporta specifici indicatori per la misurazione dell'impatto delle azioni proposte.



Monitoraggio

Gli indicatori saranno monitorati da parte del gruppo di lavoro interno per rilevare l'avanzamento delle azioni in modo tale da fornire un quadro complessivo dei risultati raggiunti.



Requisiti di processo



Formalità ed evidenza pubblica

Il GEP è parte del ciclo di programmazione provinciale e del PIAO, approvato dalla Giunta provinciale e pubblicato online. È soggetto ad aggiornamenti e monitoraggio annuali tramite un report supervisionato dal dirigente generale del Dipartimento organizzazione, personale e affari generali e dal dirigente generale dell'Agenzia per la coesione sociale, con il supporto del gruppo di lavoro interno. La condivisione del GEP avviene sia internamente sia esternamente attraverso canali dedicati.



Risorse dedicate: umane e finanziarie

Il gruppo di lavoro interno coordina e fornisce competenze per sviluppare e implementare il GEP, fungendo da punto di contatto per il personale provinciale. È guidato dal dirigente generale del Dipartimento organizzazione, personale e affari generali, in collaborazione con il dirigente generale dell'Agenzia per la coesione sociale. Le sue mansioni includono la raccolta di dati quantitativi e qualitativi, la creazione del report annuale sui risultati e l'implementazione delle azioni previste. Il gruppo, inoltre, fornisce supporto pratico e strumenti agli attori coinvolti, coinvolge gli stakeholder di tutti i livelli, promuove la consapevolezza dei benefici del GEP e incoraggia l'assunzione di responsabilità a tutti i livelli per la sua implementazione, seguendo compiti specifici.

La pratica del gender budgeting è un elemento centrale della strategia per la parità di genere. Nel contesto del bilancio della PAT, si traduce principalmente nell'emettere raccomandazioni agli enti che ricevono finanziamenti dalla stessa. L'obiettivo è incentivare tali enti a utilizzare il gender budgeting redigendo, annualmente, un rapporto sulle spese con una prospettiva di genere.



Raccolta e monitoraggio dei dati disaggregati

Analisi qualitativa

L'analisi dei dati disaggregati per sesso e i focus group condotti con il gruppo di lavoro interno mettono in luce sia gli aspetti positivi sia le sfide a livello organizzativo e culturale. Questi risultati sono trasformati nel GEP in iniziative mirate a indirizzare le specifiche aree di interesse individuate.

Analisi quantitativa

I dati disaggregati, inclusi quelli per genere e altre variabili, sono fondamentali per il monitoraggio annuale. L'obiettivo è identificare potenziali disuguaglianze, individuare le aree che richiedono interventi specifici, nonché valutare i progressi e gli impatti rispetto a ciò che le attività generano.

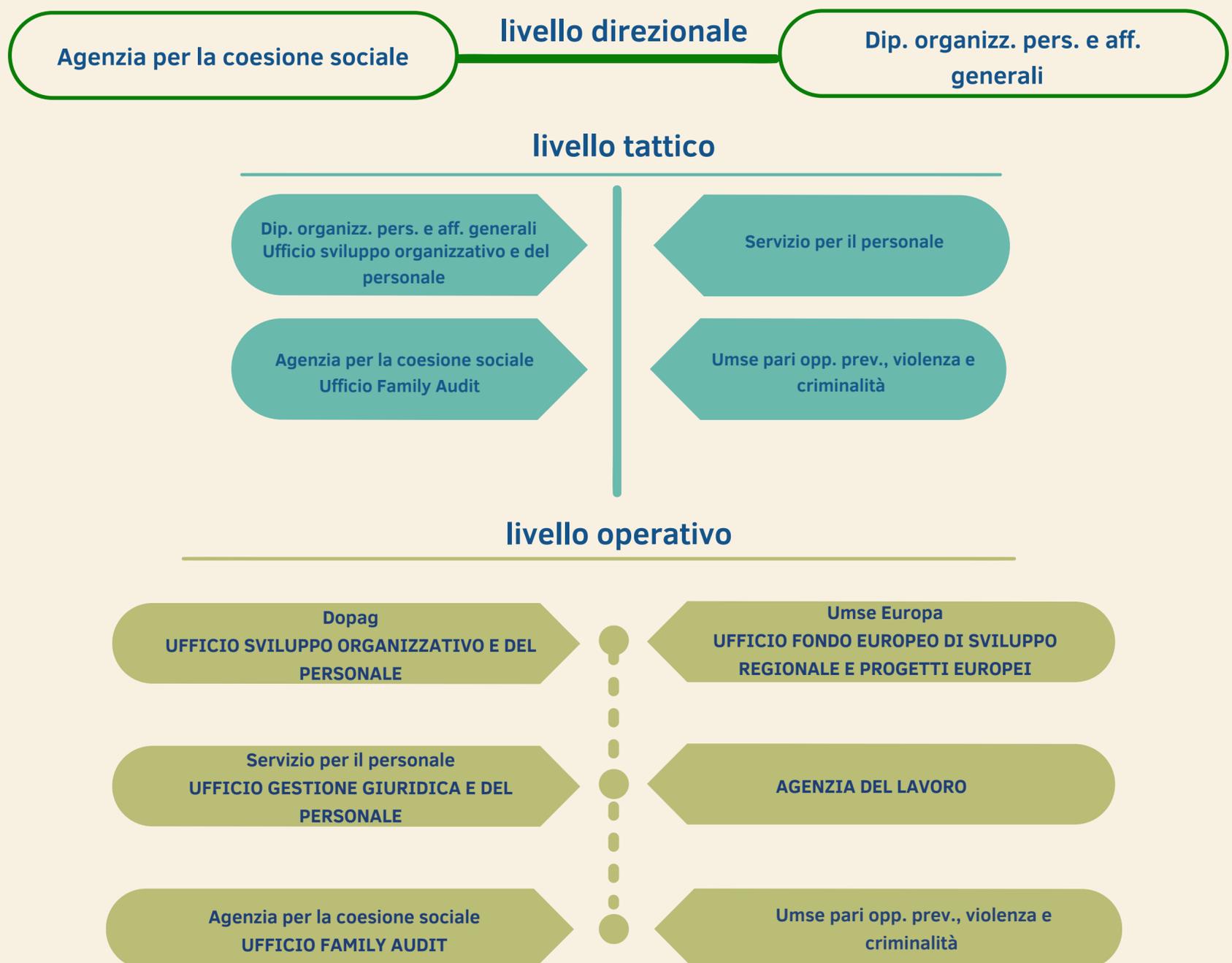


Formazione sulla parità di genere

La formazione è un pilastro essenziale del GEP per promuovere l'inclusione e contrastare i pregiudizi di genere. Si mira a sensibilizzare dipendenti e dirigenti sull'uguaglianza di genere, sia attraverso il riconoscimento del ruolo giocato dai pregiudizi inconsci sia mediante la promozione di una cultura aziendale equa e rispettosa che permetta a tutti di svilupparsi appieno, indipendentemente dal genere.

Approccio e governance:

GRUPPO DI LAVORO MULTIDISCIPLINARE



Punti di forza

Formazione

La formazione sulla parità di genere è stata inserita nella programmazione PAT già dal 2017.

Incarichi di middle manager

Gli incarichi di middle management (direttori/direttrici e loro sostituti) presentano un buon equilibrio di genere nella distribuzione dipendenti maschi e femmine.

Procedure concorsuali

Le pari opportunità sono garantite all'interno delle procedure concorsuali.

Dal 2010 nei concorsi e nelle selezioni, i periodi di lavoro a tempo parziale sono considerati come periodi a tempo pieno sia ai fini dell'accesso sia ai fini dei titoli.

Misure esistenti equilibrio vita lavoro

Vi sono diverse misure già in atto volte a favorire l'equilibrio vita privata/lavorativa, salute, sicurezza e benessere organizzativo (ad es. flessibilità oraria, lavoro agile, telelavoro, ferie solidali, spazi di coworking).

Fasce di età basse e figure apicali

Nella classi d'età più basse (tra i 30 e i 54 anni) gli incarichi dirigenziali sono attribuiti in maggior percentuale alle dipendenti femmine.

Violenza di genere

Specifici servizi e disposizioni sono già presenti per prevenire e contrastare la violenza di genere/molestie sessuali/mobbing.

Fasce di età alte e figure apicali

Divario di genere nelle posizioni apicali (dirigenti e dirigenti generali) nelle fasce alte d'età (>54 anni).

Carichi di cura

Squilibrio nei carichi di cura tra maschi e femmine (per esempio utilizzo congedo parentale e per la richiesta dei permessi per malattia dei figli).

Part time

Il part-time è usufruito dal 34,9% delle dipendenti donne, contro il 4,4% della componente maschile.

Retribuzioni

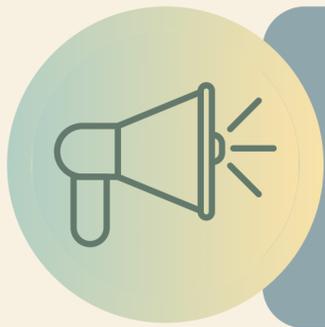
L'analisi delle retribuzioni distinte per genere evidenzia differenziali medi pari a 8% -10% a sfavore delle donne.

Procedure concorsuali

Le procedure di reclutamento richiedono di essere aggiornate.

Punti di attenzione

Azioni obbligatorie



Comunicazione interna ed esterna del GEP per il coinvolgimento di tutti



Piano di comunicazione Gep



Formazione ai vari livelli sulle discriminazioni di genere e gli stereotipi non consapevoli.



Percorsi formativi come azioni nelle Aree di intervento



Sistema di raccolta di dati per sesso utilizzati ai fini del Piano e per il monitoraggio dei risultati



Creazione di database specifici per l'aggiornamento dei dati per sesso



Aree di intervento con dettaglio azioni



1

EQUILIBRIO VITA PRIVATA/LAVORATIVA, SALUTE, SICUREZZA, BENESSERE NELL'OTTICA DELLE DIFFERENZE; CULTURA E BENESSERE DELL'ORGANIZZAZIONE

AZIONE	OBIETTIVO	TARGET
1.1.Introduzione di un orario "estivo" per i mesi di luglio e agosto con riduzione delle fasce obbligatorie del pomeriggio e aumento della flessibilità	Incentivare la conciliazione vita-lavoro	Tutto il personale a tempo pieno dell'area non dirigenziale
1.2.Comunicazione al personale di genere maschile delle opportunità di congedo riconosciute dalla contrattazione collettiva e dell'intervento per il "Sostegno alla condivisione tra i genitori delle attività di crescita dei figli"	Favorire i congedi parentali dei dipendenti di genere maschile	Personale di genere maschile
1.3.Attivazione di uno specifico percorso formativo al fine di potenziare la consapevolezza delle competenze organizzative ed empatiche sviluppate dalla componente femminile dopo l'esperienza della maternità	Valorizzare, con percorsi di consapevolezza, le competenze acquisite dal personale femminile dopo l'esperienza della maternità	Personale dirigenziale/direttori/direttrici
1.4.Attivazione di uno specifico percorso formativo rivolto al personale di genere maschile al fine di aumentare la consapevolezza sul ruolo genitoriale	Promuovere un percorso di consapevolezza per i dipendenti di genere maschile sul ruolo genitoriale	Personale di genere maschile
1.5.Predisposizione e somministrazione di un questionario sui bisogni di conciliazione	Raccogliere i bisogni di conciliazione	Tutto il personale
1.6.Attivazione di un corso sull'ABC finanziario	Far conoscere i fondamenti dell'alfabetizzazione finanziaria e il riflesso sugli aspetti retributivi e contributivi	Tutto il personale
1.7.Attivazione di un corso sul welfare integrativo: previdenza complementare	Far conoscere gli istituti della previdenza complementare (con attenzione alla partecipazione del personale di genere femminile) e il riflesso sugli aspetti retributivi e contributivi	Tutto il personale

2

EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI

AZIONE	OBIETTIVO	TARGET
2.1. Attivazione di un corso sulla Leadership inclusiva	Promuovere iniziative per supportare la carriera del genere sotto-rappresentato e individuare le strategie più adatte per relazionarsi e approcciarsi con le persone in un'ottica di inclusività e quindi con persone di diverse identità di genere e culturali	Personale dirigenziale/direttori/direttrici
2.2 Attivazione di un corso sulla comunicazione di genere	Promuovere una riflessione di come il nostro modo di parlare chiarisce alle/agli altre/i il nostro pensiero su una molteplicità di argomenti, anche sulle pari opportunità	Personale dirigenziale/direttori/direttrici
2.3 Attivazione di un corso sugli stereotipi di genere	Far conoscere gli stereotipi di genere che persistono nelle culture organizzative e riflettere su quali sono i vantaggi organizzativi, economici e motivazionali che nascono dalla valorizzazione delle differenze	Personale dirigenziale/direttori/direttrici
2.4 Attivazione di un corso sulla leadership al femminile	Analizzare gli stereotipi e le convinzioni limitanti, confrontare le diverse esperienze tra le/i partecipanti e offrire strumenti per esercitare la leadership con naturalezza ed efficacia	Personale dirigenziale/direttori/direttrici

3

UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA

AZIONE	OBIETTIVO	TARGET
3.1.Progettazione di un percorso di mentoring rivolto alle dipendenti	Promuovere la diversità di genere nei ruoli di leadership e contribuire a creare ambienti lavorativi più inclusivi e innovativi	Personale dirigenziale di genere femminile e direttrici e dipendenti di genere femminile con qualifica di funzionario
3.2.Attivazione di un corso di formazione sulla funzione di mentor rivolto alle dirigenti e direttrici	Formare le dipendenti con qualifiche dirigenziali e direttive sulla funzione di mentor per il passaggio delle competenze e skill di leadership ad altre colleghe	Personale dirigenziale di genere femminile e direttrici
3.3.Attivazione di un programma formativo specifico sull'empowerment femminile	Analizzare stereotipi e convinzioni limitanti, confrontare le diverse esperienze tra le partecipanti e offrire strumenti per rafforzare l'autostima e valorizzare le proprie caratteristiche e sviluppare il proprio potenziale	Tutto il personale dell'area non dirigenziale

4

INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NEI PROGRAMMI DI INSEGNAMENTO

AZIONE	OBIETTIVI	TARGET
<p>4.1. Attivazione di un percorso formativo sui temi e strategie di Gender Mainstreaming</p>	<p>Includere la prospettiva di genere nelle attività, compresi lo sviluppo delle politiche, la ricerca, la legislazione, l'allocazione delle risorse, la pianificazione, l'attuazione, il monitoraggio e la valutazione dei risultati, per prendere decisioni, erogare servizi e realizzare interventi conoscendo le diverse condizioni, comportamenti e bisogni di donne e uomini, ragazze e ragazzi, per la qualità e l'efficacia del servizio, la soddisfazione dei bisogni</p>	<p>Personale dirigenziale/direttori/direttrici</p>
<p>4.2. Adozione di una procedura pilota per valutare ex-ante i servizi e gli interventi in base ai loro diversi effetti su donne e uomini e relativo impatto</p>	<p>Includere la prospettiva di genere nelle attività, compresi lo sviluppo delle politiche, la ricerca, la legislazione, l'allocazione delle risorse, la pianificazione, l'attuazione, il monitoraggio e la valutazione dei risultati, per prendere decisioni, erogare servizi e realizzare interventi conoscendo le diverse condizioni, comportamenti e bisogni di donne e uomini, ragazze e ragazzi, per la qualità e l'efficacia del servizio, la soddisfazione dei bisogni</p>	<p>Una struttura provinciale pilota</p>

5

CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE, AL MOBBING E ALLE MOLESTIE SESSUALI

AZIONE	OBIETTIVO	TARGET
5.1 Attivazione di un corso di formazione “Conoscere per prevenire la violenza dentro e fuori i luoghi di lavoro”	Sensibilizzare il personale sul tema della violenza di genere e informare sugli strumenti disponibili in caso di violenze/ molestie subite o di cui si viene a conoscenza sia come dipendenti all’interno della Provincia (consigliera di fiducia) sia come cittadine/i all’esterno dell’ambito lavorativo (consigliere di parità, centro antiviolenza, casa rifugio, forze dell’ordine, 112)	Neo assunti per il 2024, dal 2025 tutto il personale
5.2 Realizzazione di una sezione in evidenza nell’home page del sito della Provincia (sia su provincia.tn.it sia su IoProvincia) con informazioni relative al tema della violenza di genere, ai servizi disponibili e alle modalità di segnalazione delle molestie	Contribuire alla diffusione degli strumenti per contrastare la violenza di genere	Tutto il personale e la cittadinanza
5.3 Progettazione di una campagna di sensibilizzazione rispetto ai servizi offerti dalla rete antiviolenza da diffondere a tutto il personale attraverso la predisposizione e la diffusione di materiale stampato	Promuovere e sensibilizzare rispetto ai servizi della rete antiviolenza	Tutto il personale
5.4 Attivazione di un’iniziativa formativa per riconoscere il mobbing e le modalità per affrontarlo	Offrire al personale provinciale gli strumenti per riconoscere il mobbing e le modalità per affrontarlo	Tutto il personale
5.5 Realizzazione di una locandina sul mobbing da esporre negli spazi pubblici dedicati alle comunicazioni al personale	Informare i dipendenti PAT circa le modalità per segnalare eventuali situazioni potenzialmente riferite al mobbing attraverso l’esposizione di una locandina che sarà inviata ad ogni struttura PAT	Tutto il personale

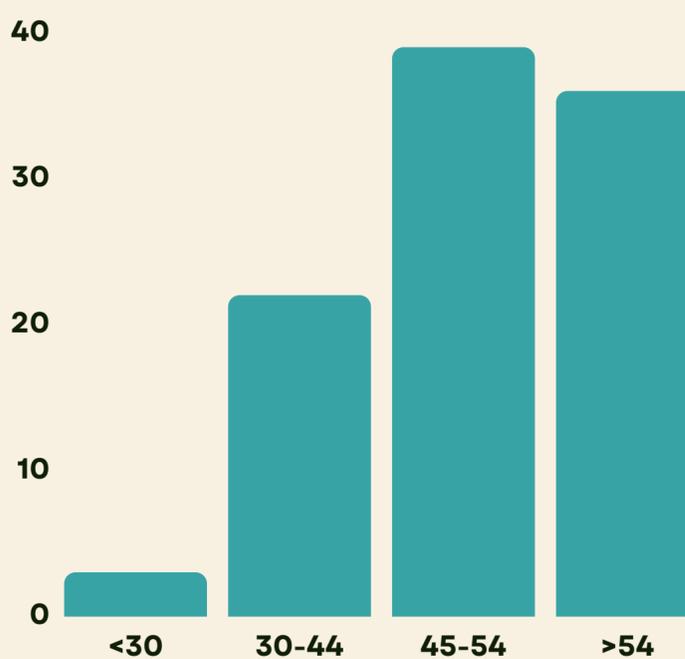
Personale di ruolo e a tempo determinato presso le strutture provinciali Situazione al 31 dicembre 2022

Aree contrattuali : Autonomie Locali, Dirigenti, Direttori,
Forestali, Vigili del fuoco, Ricercatori



M F

età media
50,41



CLASSI DI ETA' %



TEMPO PIENO
79%



TEMPO PARZIALE
21%



M F

Conclusioni

Il Piano per l'Uguaglianza di Genere della Provincia ha un orizzonte temporale di tre anni (2023 – 2025) e prevede un monitoraggio annuale dei dati e degli indicatori legati alle azioni.

Questo primo piano ha l'obiettivo di gettare le basi e creare terreno fertile anche sul territorio per la diffusione di politiche e di pratiche legate alle pari opportunità e sarà opportunamente aggiornato in linea con eventuali nuovi bisogni emergenti nel contesto educativo-culturale e socio-economico.

Per la definizione del GEP è stata effettuata preliminarmente un'analisi delle politiche già in essere all'interno dell'Amministrazione provinciale.

Grazie a tale analisi si riconosce che la Provincia autonoma di Trento è un'Amministrazione attenta al tema delle pari opportunità attraverso misure e politiche concrete e attive, tuttavia sono emersi alcuni punti di attenzione che richiedono di mantenere un impegno concreto nella logica del miglioramento continuo.

Sono state inoltre individuate future linee di sviluppo, che potranno essere considerate nel prossimo aggiornamento del Piano. Tali sviluppi comprendono lo studio di misure aggiuntive per il raggiungimento delle pari opportunità nel reclutamento e nella progressione di carriera con un focus particolare sugli stereotipi di genere involontari, l'approfondimento e l'adozione della pratica del gender budgeting, quale strumento analitico funzionale all'inquadramento delle spese in un'ottica di genere e come lente interpretativa degli impatti prodotti dalle scelte politico-istituzionali, e infine lo svolgimento di uno studio comparato del GEP della Provincia autonoma di Trento con altri piani di uguaglianza di genere adottati dalle pubbliche amministrazioni, al fine di una migliore contestualizzazione delle diverse tematiche a livello territoriale.

