



## CITTA' DI TORINO

### DIPARTIMENTO SERVIZI EDUCATIVI S. GIOVANI E PARI OPPORTUNITA', CONCILIAZIONE DEI TEMPI E FAMIGLIE E CITTA' UNIVERSITARIA

ATTO N. DEL 309

Torino, 06/05/2022

### DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Convocata la Giunta, presieduta dal Sindaco Stefano LO RUSSO, sono presenti, oltre la Vicesindaca Michela FAVARO, gli Assessori:

Paolo CHIAVARINO

Chiara FOGLIETTA

Paolo MAZZOLENI

Carlotta SALERNO

Gabriella NARDELLI

Rosanna PURCHIA

Giovanna PENTENERO

Assenti, per giustificati motivi, gli Assessori:

Domenico CARRETTA - Jacopo ROSATELLI - Francesco TRESSO

Con l'assistenza della Segretaria Generale Rosa IOVINELLA.

OGGETTO: APPROVAZIONE SCHEMA DEL PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE -  
GENDER EQUALITY PLAN (GEP) DEL COMUNE DI TORINO

La Città di Torino è da sempre impegnata nel favorire la parità di genere e prevenire e contrastare il fenomeno della violenza nei confronti delle donne, comprese le molestie sessuali, ponendo in essere più attività specifiche quali, ad esempio, i corsi di sensibilizzazione e formazione a tutti i/le dipendenti e da ultimo aver introdotto la funzione *Gender City Manager* con specifico regolamento (deliberazione C.C. n. 596/21 del 12/07/2021) all'interno della propria organizzazione e aver approvato il Protocollo per una comunicazione non discriminatoria (deliberazione Giunta Comunale n. 938/2021 del 30/9/2021).

Inoltre, il Comitato per le Pari Opportunità (CPO), prima e, attualmente, il Comitato Unico di Garanzia (CUG) si sono sempre distinti nel rispondere alla necessità di individuare azioni concrete per il raggiungimento di obiettivi utili a rafforzare le opportunità e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici all'interno della propria struttura e dei propri processi organizzativi in

applicazione della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 2/2019 per la “Promozione della parità e pari opportunità nelle amministrazioni pubbliche”, oltre a formulare la proposta all’Amministrazione dei Piani di Azioni Positive (PAP).

Con l’obiettivo di definire i percorsi per garantire l’uguaglianza di genere, la Commissione Europea, in coerenza con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 dell’UE, ha previsto che le Istituzioni pubbliche che vogliono accedere ai finanziamenti dei programmi europei quali Horizon Europe e PNRR, debbano dotarsi del *Gender Equality Plan* (GEP).

Il Piano di Uguaglianza di Genere (GEP) è un insieme coerente di disposizioni e azioni volte ad assicurare l’uguaglianza di genere ed è da intendersi innanzitutto come uno strumento che mira a identificare le pratiche che possono produrre discriminazione di genere, a riconoscere le strategie innovative per superarle e a monitorare i progressi attraverso lo sviluppo di indicatori di genere.

La Città ha quindi messo a sistema le tante azioni già intraprese negli anni passati, migliorandole e aggiungendone di nuove, in un unico documento come richiesto: il *Gender Equality Plan* (GEP), di cui qui si allega uno schema da implementare nel tempo (all. 1), ai fini della sua approvazione.

Si renderà evidentemente necessario che tutti/e i/le Dirigenti e Direttori/Direttrici dell’Ente partecipino alla condivisione dei dati necessari alla compilazione del GEP - e in tutte le sue componenti (dati, indicatori, obiettivi) - poiché le implicazioni per la parità di genere sono trasversali a tutte le azioni che l’Ente realizza o sostiene.

Una volta implementato, il Piano di Uguaglianza di Genere - *Gender Equality Plan* (GEP) rappresenta uno strategico tassello per superare il divario di genere nella realtà dell’Amministrazione Comunale, per attuare le politiche di pari opportunità, realizzando sia gli obiettivi fissati dalle Istituzioni europee e rivolti agli Stati Membri sia, più specificamente, gli obiettivi definiti dalla Città nei suoi Piani di Azioni Positive (P.A.P.) triennali.

Il Piano di Uguaglianza di Genere (GEP) - sviluppato e implementato in un arco temporale definito - fornisce infatti strumenti che possono influire positivamente sul clima lavorativo, favorendo la condivisione di valori di equità e di rispetto individuale e ripensando l’organizzazione del lavoro nella sua dimensione sociale e di genere.

Oltre ai temi più noti, quali la conciliazione della vita professionale e quella lavorativa, si è posta particolare attenzione al tema della dimensione di genere nelle posizioni apicali dell’Ente. Infatti, favorire la conduzione e la partecipazione delle donne alle attività di direzione, può contribuire a ridurre il *gender gap* ed il cosiddetto “soffitto di cristallo” e migliorare i processi decisionali interni. Particolare rilievo viene dato alle attività formative che sensibilizzino e formino ai concetti e alle pratiche di parità e uguaglianza di genere e alla consapevolezza dei pregiudizi inconsci collegati al genere, rivolte al personale, inclusi/e coloro che rivestono ruoli di responsabilità decisionale.

Sono anche state individuate misure per promuovere la salute e la sicurezza in chiave di genere sui luoghi di lavoro. Il tema della violenza di genere sarà ampiamente trattato prevedendo monitoraggi, azioni di sensibilizzazione e formazione e la creazione di un sistema di prossimità che favorisca la presa in carico, da parte dei servizi dedicati, delle dipendenti che si trovano in situazioni di violenza.

Al fine di avere uno strumento facilmente aggiornabile e con obiettivi verificabili, lo schema del Piano consiste in tabelle sintetiche suddivise per obiettivi relativi alle cinque Aree Tematiche individuate:

- Area Tematica 1: Leadership e processo decisionale
- Area Tematica 2: Reclutamento e progressione di carriera
- Area Tematica 3: Benessere organizzativo
- Area Tematica 4: Violenza di genere e divulgazione sui temi delle pari opportunità
- Area Tematica 5 : Partecipazione a gruppi di lavoro e integrazione della dimensione di genere

nelle attività di sviluppo dell'Ente e delle politiche cittadine

Per ciascuna Area sono descritte le azioni, gli strumenti, i target diretti e indiretti, gli anni di attuazione e i referenti delle Divisioni/Aree dell'Ente. Inoltre, per ciascuna azione, è stata riportata l'attinenza agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (*Sustainable Development Goals*, SDGs) dell'Agenda 2030 dell'ONU, obiettivi che tutte le Istituzioni sono chiamate a perseguire.

Con il presente atto la Città intende dunque approvare il presente schema di GEP, che si allega (all. 1) per progettare ulteriori azioni concrete per il superamento del divario di genere; per continuare a migliorare il monitoraggio delle azioni intraprese negli anni o che intende riattivare/potenziare (Bilancio di genere, Piano di Azioni Positive); per verificare i miglioramenti o meno conseguiti nel raggiungimento della parità di genere.

Affinché il Piano sia il più possibile aperto, plurale e approfondito occorre che tutti gli *stakeholder* coinvolti nelle politiche per la “*gender equality*” vengano coinvolti, creando così un senso di appartenenza fondamentale per superare eventuali ostacoli e resistenze a tutti i livelli del processo.

Si dovrà continuare il percorso di confronto sul solco già tracciato per consentire un'ampia condivisione del documento (*baseline*, indicatori, obiettivi, strumenti), in particolare con le OO.SS. e il CUG dell'Amministrazione Comunale nonché con la Direttrice Generale o eventuale suo/a delegato/a e con la *Gender City Manager*.

Per dare esecuzione alle azioni previste nel GEP, al fine di poter anche operare in maniera collegiale ed elaborare proposte condivise, mettendo a frutto le competenze e le esperienze presenti al proprio interno, si rende quindi necessario portare l'attenzione sull'implementazione del GEP all'interno del Tavolo unico per le Politiche di Genere costituito dalla Direttrice Generale o eventuale suo/a delegato/a, da rappresentanti individuati dai/dalle Direttori/Direttrici di ogni Direzione, da componenti del Comitato Unico di Garanzia e da rappresentanti dell'Area Giovani e Pari Opportunità, Area che supporta e aggiorna il GEP, oltre ad averne elaborato questa prima stesura.

In questo percorso verrà coinvolta anche la *Gender City Manager* che tra le sue competenze ha “il compito di promuovere la collaborazione fra i vari Servizi, Divisioni e organismi di parità (es. CUG, CFC) dell'Amministrazione, anche elaborando una metodologia definita, in tema di *gender mainstreaming*”, come da Regolamento n. 399 art. 2 comma 2, punto 4: REGOLAMENTO PER L'ISTITUZIONE DELLA FUNZIONE DI GENDER CITY MANAGER DELLA CITTÀ DI TORINO approvato con deliberazione del Consiglio Comunale in data 12 luglio 2021 (DEL 596 / 2021).

Si dà atto che sono stati acquisiti i pareri favorevoli della Direttrice Generale e del Direttore della Divisione Personale, che si tengono agli atti.

Tutto ciò premesso,

## LA GIUNTA COMUNALE

Visto l'art. 48 del Testo Unico delle leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali, approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267.

Dato atto che i pareri di cui all'art. 49 del suddetto Testo Unico sono:

- favorevole sulla regolarità tecnica;
- favorevole sulla regolarità contabile;

Con voti unanimi, espressi in forma palese;

## DELIBERA

per le motivazioni espresse in narrativa, che integralmente si richiamano;

1. di approvare, per i motivi espressi in narrativa che qui integralmente vengono richiamati, lo schema del Piano di Uguaglianza di Genere - *Gender Equality Plan* - GEP (**all. 1**);
2. di dare mandato al Tavolo unico per le Politiche di Genere, per i motivi espressi in narrativa che qui integralmente vengono richiamati, di dedicare attenzione all'implementazione del GEP;
3. di demandare al/alla Dirigente competente l'emanazione di tutti gli atti ritenuti necessari a dare effettiva attuazione al suddetto Piano (GEP);
4. che per il funzionamento del Tavolo unico per le Politiche di Genere sopra menzionato non sono previste spese né emolumenti e/o rimborsi spese alle/ai componenti dello stesso;
5. di dare atto che sono stati acquisiti i pareri favorevoli della Direttrice Generale e del Direttore della Divisione Personale, che si tengono agli atti;
6. di demandare a tutte/i i/le Dirigenti e Direttori/Direttrici la condivisione dei dati necessari alla compilazione del GEP, in tutte le sue componenti (dati, indicatori, obiettivi, etc.);
5. che in relazione al coinvolgimento del/la *Gender City Manager* si fa riferimento ai compiti e ai rimborsi così come previsti dal Regolamento n. 399 approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale 12/07/2021 n. 596/2021;
6. di dare atto che il presente provvedimento non rientra nelle disposizioni in materia di valutazione dell'impatto economico e non rientra tra quelli assoggettati alla disciplina disposta dalla circolare prot. 16298 del 19 dicembre 2012, come risulta dal documento allegato (**all. 2**);
7. di dichiarare, attesa l'urgenza, in conformità del distinto voto palese ed unanime, il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del Testo Unico approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, al fine di contribuire in maniera determinante al percorso da seguire per raggiungere gli obiettivi di uguaglianza e di equità di genere nell'Amministrazione cittadina.

Proponenti:

L'ASSESSORE  
Jacopo Rosatelli

IL SINDACO  
Stefano Lo Russo

Si esprime parere favorevole sulla regolarità tecnica.

IL DIRIGENTE  
Emilio Agagliati per Roberto Vito Grieco

Si esprime parere favorevole sulla regolarità contabile.

LA DIRIGENTE FINANZIARIA  
Elena Brunetto

---

IL SINDACO  
Firmato digitalmente  
Stefano Lo Russo

LA SEGRETARIA GENERALE  
Firmato digitalmente  
Rosa Iovinella

Si dichiara che sono parte integrante del presente provvedimento gli allegati riportati a seguire <sup>1</sup>, archiviati come file separati dal testo del provvedimento sopra riportato:

1. DEL-309-2022-All\_1-Schema\_Piano\_per\_l'Uguaglianza\_di\_Genere.pdf
2. DEL-309-2022-All\_2-VIE\_GEP.pdf



---

<sup>1</sup> L'impronta degli allegati rappresentata nel timbro digitale QRCode in elenco è quella dei file pre-esistenti alla firma digitale con cui è stato adottato il provvedimento