

**COMUNE DI TORRALBA**

**(PROVINCIA DI SASSARI)**

**POLITICHE  
PER LA PARITA' DI  
GENERE**

**(UNI/PdR 125:2022)**

**GENDER EQUALITY**

**"Allegato A" alla Delibera di G.C. n. 22 del 14.03.2025**

## **1. MISSION E VISION**

Il Comune di Torralba promuove l'occupazione, la valorizzazione dei beni culturali, il Turismo ed il commercio, sostiene le imprese locali, migliora le infrastrutture del proprio patrimonio, favorisce l'imprenditorialità e l'innovazione tecnologica.

Garantisce l'accesso ai servizi sociali di base (come sanità, istruzione e assistenza sociale), promuove l'inclusione sociale, contrasta la povertà e l'emarginazione, e sostiene la partecipazione attiva dei cittadini alla vita comunitaria.

Preserva e promuove il patrimonio culturale locale, sostiene le attività culturali e artistiche, promuove il turismo culturale e migliora l'accessibilità ai servizi culturali per tutti i cittadini.

Promuove la sostenibilità ambientale, protegge e valorizza il territorio e le risorse naturali, adotta politiche per la riduzione dell'inquinamento e l'adattamento ai cambiamenti climatici, e favorisce uno sviluppo urbano sostenibile.

Favorisce la partecipazione attiva dei cittadini alla vita politica e decisionale del comune, garantisce la trasparenza nelle attività amministrative e promuove la collaborazione tra istituzioni pubbliche, settore privato e società civile.

Promuove l'efficienza e l'innovazione nei servizi pubblici, migliora la gestione finanziaria e amministrativa del comune, e garantisce un governo locale efficace e responsabile.

## **2. L'ATTENZIONE VERSO LA PARITÀ DI GENERE**

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, Il Comune di Torralba ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per il Comune di Torralba rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere.

La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

## **3. LA POLITICA ISPIRATRICE**

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere del Comune di Torralba, sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE.

L'attenzione con la quale il Comune di Torralba concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato

- in linea con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea

- al perseguimento dei seguenti obiettivi:

✓ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;

✓ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;

✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;

✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

✓ realizzazione di interventi finalizzati a promuovere una cultura delle pari opportunità, all'interno e all'esterno del contesto lavorativo, mediante sensibilizzazione, informazione, formazione e coinvolgimento dei/delle dipendenti, degli stakeholders sui temi dell'inclusione della parità di genere e dell'integrazione.

#### **4. L'IMPEGNO DELL'AMMINISTRAZIONE**

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati l'Amministrazione del Comune di Torralba ritiene fondamentale la continua verifica del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

Il Comune di Torralba si impegna:

✓ ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;

✓ a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;

✓ a sostenere il welfare familiare dei propri e delle proprie dipendenti attraverso modalità di lavoro (smart working, part time, orari di lavoro flessibili) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;

✓ a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;

✓ a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

#### **5. POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE - COG (COMITATO GUIDA)**

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica di governance (interna ed esterna) che ridisegni il funzionigramma in ottica partecipativa ed inclusiva, sono declinate nella nomina del COG (COMITATO GUIDA) costituito con Delibera di Giunta Comunale, al quale sono assegnati i seguenti compiti:

- ***formalizzare ed implementare un piano strategico di durata triennale, che definisca per ogni tema identificato dalla politica (generale e collegata), obiettivi semplici, misurabili, raggiungibili, realistici, con il fine di favorire e sostenere lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo, prevedendo valori coerenti con una cultura inclusiva;***
- ***coadiuvare il Segretario Comunale nella definizione della Politica di parità di genere;***
- ***garantire l'efficace adozione e la continua applicazione della Politica per la parità di genere;***
- ***collaborare con il Segretario Comunale alla revisione periodica del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, e nello specifico:***
- ***effettuare il monitoraggio e l'analisi dei KPI definiti;***
- ***verificare, almeno annualmente, la continua congruità del piano strategico e la necessità di eventuali aggiornamenti e modifiche, anche a seguito di cambiamenti normativi significativi e di esigenze formative;***
- ***di collaborare in maniera sinergica con il CUG istituito all'interno dell'Ente e fornire apposito supporto nell'esame e integrazione del Piano Triennale delle Azioni Positive;***

## **6. PIANO STRATEGICO TRIENNALE**

Strumento documentale adottato dal COG al fine di garantire una misurazione olistica del livello di maturità delle singole organizzazioni, individuando, all'interno delle 6 aree individuate dalla PdR 125:2022 gli indicatori obbligatori e facoltativi attinenti alle differenti variabili che possono contraddistinguere un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere quali:

1. Cultura e strategia
2. Governance
3. Processi HR
4. Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda
5. Equità remunerativa per genere;
6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

## **7. STRUMENTI DI ATTUAZIONE E GESTIONE POLITICA**

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

Le funzioni di monitoraggio e verifica dell'attuazione del Sistema di Gestione della Parità di Genere (SGPG) spettano al/alla Responsabile della Gestione, individuato/a con Delibera della Giunta Comunale.

## **8. MONITORAGGIO E CONTROLLI**

Il Sistema di Gestione della Parità di Genere, si colloca all'interno del GEP - Gender Equality Plan e pertanto lo stesso dovrà essere integrato all'interno del PAP (Piano Triennale delle Azioni Positive) e del PIAO e pertanto l'azione svolta dal Comitato Guida e dalla Responsabile del Sistema di Gestione della Parità di genere dovrà essere sottoposta alla verifica e al monitoraggio da parte del Segretario Comunale dell'Ente.

Gli organismi suddetti, pertanto dovranno aver cura di relazionare su ogni azione intrapresa, semestralmente sullo stato di attuazione delle misure e annualmente sul raggiungimento degli obiettivi.

## **9. DIFFUSIONE DELLA POLITICA**

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale in apposita sezione dedicata.

## **10. PARITÀ DI GENERE E PARI OPPORTUNITÀ NELL'AMMINISTRAZIONE**

### **10.1 IL CODICE DI COMPORTAMENTO E LE MISURE A TUTELA DELLA DIGNITÀ DEL PERSONALE**

Il Codice di comportamento del personale del Comune di Torralba (deliberazione della Giunta provinciale n. 34 del 14.03.2023) è rivolto a tutti i/le dipendenti.

Il Codice è uno strumento essenziale per ricordare e sottolineare la responsabilità dei/delle dipendenti provinciali nel servizio verso i cittadini/le cittadine. Allo stesso tempo, il documento stabilisce regole di comportamento nei rapporti reciproci che sono fondamentali per un clima di lavoro positivo. Tra le altre cose, i/le dipendenti sono chiamati a astenersi da atti, comportamenti o molestie lesivi della dignità della persona e di evitare ogni azione od omissione che comporti una discriminazione per motivi di sesso, origine etnica, religione, ideologia, disabilità, età e orientamento sessuale.

---

#### **Il Comitato unico di garanzia**

Un partner importante negli sforzi per raggiungere la parità di genere è il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni - CUG. Il CUG è composto da otto membri effettivi e otto sostituti, dei quali, metà vengono nominati dall'Amministrazione provinciale e metà dai sindacati più rappresentativi. Il mandato è di quattro anni.

Come suggerisce il nome, il CUG si impegna a promuovere all'interno dell'Amministrazione provinciale le pari opportunità e la non discriminazione. Il Comitato esercita compiti consultivi e di verifica e può proporre misure per promuovere il benessere sul posto di lavoro, nonché un ambiente di lavoro positivo e orientato alla stima e al riconoscimento umano e professionale. Il CUG, inoltre, è attivo nella formazione e nella sensibilizzazione su questi temi e svolge queste attività con il supporto dell'Ufficio Sviluppo personale. L'Ufficio funge anche da segreteria del Comitato.

## Dal Piano triennale delle azioni positive al Gender Equality Plan

Il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D.Lgs. 198/2006) obbliga le amministrazioni pubbliche a redigere piani triennali di azioni positive.

Lo schema di Piano triennale delle azioni positive per il personale dell'Amministrazione 2025-2027 in via di approvazione come sezione del contiene n. 9 azioni positive negli ambiti di intervento:

- Formazione;
- Orari di lavoro;
- Sviluppo di carriere e professionalità;
- Informazione.

L'implementazione delle misure 2024-2026 è stata monitorata ed è stato verificato anche il grado di raggiungimento degli obiettivi.

Le azioni previste dal Piano triennale delle azioni positive 2025- sono ulteriormente sviluppate nel presente Gender Equality Plan 2025-2027