



---

# PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

---

**Triennio 2019 - 2021**

(D.LGS. 198/2006 ART. 48)

La dimensione delle pari opportunità uomo-donna nelle strategie di governo e di sviluppo organizzativo dell'ente

Approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n° 410 del 26/11/2018

## Fonti Normative

**D.Lgs. n. 198 del 1.04.2006** - Codice delle Pari opportunità.

**Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE Direttiva 23 maggio 2007 del Ministero per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità** - “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”.

**Direttiva 4 marzo 2011-** Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”.

**D.Lgs. 25 gennaio 2010, n.5**– Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.

**D.Lgs. 93 del 14.8.2013 coordinato con la Legge di conversione 15.10.2013 n. 119-** Disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto alla violenza di genere.

**Art. 21 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010-** Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”.

**D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008** -Attuazione della Legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

**D.Lgs. n. 151 del 2001-** “Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell’art. 15 della Legge 53/2000.

**D.Lgs. n. 165 del 2001** – Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.

**Legge n. 53 del 2000 e successive modificazioni-** Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città.

**Legge n. 903 del 1977**– Parità di trattamento tra uomini e donne in materia lavoro.

**Legge n. 125 del 1991**– Azioni positive per la realizzazione della parità uomo – donna nel lavoro.

Il principio di parità e di pari opportunità tra donne e uomini, nell'ambito della vita lavorativa e sociale di ogni persona, si fonda sulla rimozione degli ostacoli che ancora si frappongono al conseguimento di una sostanziale uguaglianza tra i sessi e alla valorizzazione della differenza di genere nel lavoro e in ogni altro ambito sociale e organizzativo.

E' in questo contesto che si colloca il concetto di "pari opportunità" come "condizione di eguale possibilità-opportunità di riuscita o pari occasioni favorevoli" tra uomini e donne nell'esercizio dei propri diritti.

Pari Opportunità, dunque:

- non come omologazione della donna al modello maschile, ma come eguali opportunità nel rispetto-riconoscimento delle reciproche differenze intese come "risorsa" (non un "limite") per la crescita culturale e sociale degli individui e del Paese;
- non come "territorio" separato delle donne e delle loro organizzazioni, ma come processo di cambiamento culturale che, inevitabilmente, deve riguardare uomini e donne insieme. I diritti, le opportunità, le responsabilità di ognuno dipendono
- non dall'essere nato maschio piuttosto che femmina, ma da come si realizza l'uguaglianza sostanziale di genere che non è solo una questione femminile ma di tutti allo stesso modo;
- come "modello di vita" capace di realizzare, in ogni contesto, il passaggio dalla cultura della "Tutela" della donna alla "Valorizzazione" della soggettività femminile.

Raggiungere, nell'ottica di genere, le pari opportunità significa, dunque, produrre "effetti di sistema" nel contesto in cui le donne agiscono, nel sistema delle relazioni sociali ed economiche, nella relazione maschile-femminile.

Le "azioni positive" costituiscono le misure da mettere in campo per rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

A tal fine, il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n.246" riprende e coordina, in un testo unico, le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice e nei ruoli decisionali.

La Direttiva Nicolais-Pollastrini del 23 maggio 2007 - Ministri, rispettivamente, per le Riforme e Innovazioni nella P.A. e per i Diritti e le Pari Opportunità, recante “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, si specifica, nella sua ampia articolazione delle modalità operative da attuare, come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere attività propositive e propulsive ai fini dell’attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

In tale contesto, il Codice delle Pari Opportunità, oltre a disciplinare i diversi ambiti e strumenti necessari a promuovere le pari opportunità nei rapporti etico-sociali, culturali ed economici (azioni di contrasto alla violenza contro le donne, di tutela giudiziaria contro le discriminazioni, di sostegno all’imprenditoria e occupabilità femminile...), dispone all’art. 48 azioni positive nelle pubbliche amministrazioni, che le Amministrazioni dello Stato, le Regioni, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici, predispongano “Piani triennali di Azioni Positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti Piani, fra l’altro, al fine di promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell’articolo 42, comma 2, lettera d) del D.Lgs. 198/2006, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività gerarchiche ove sussiste un divario fra i generi non inferiore a due terzi.”

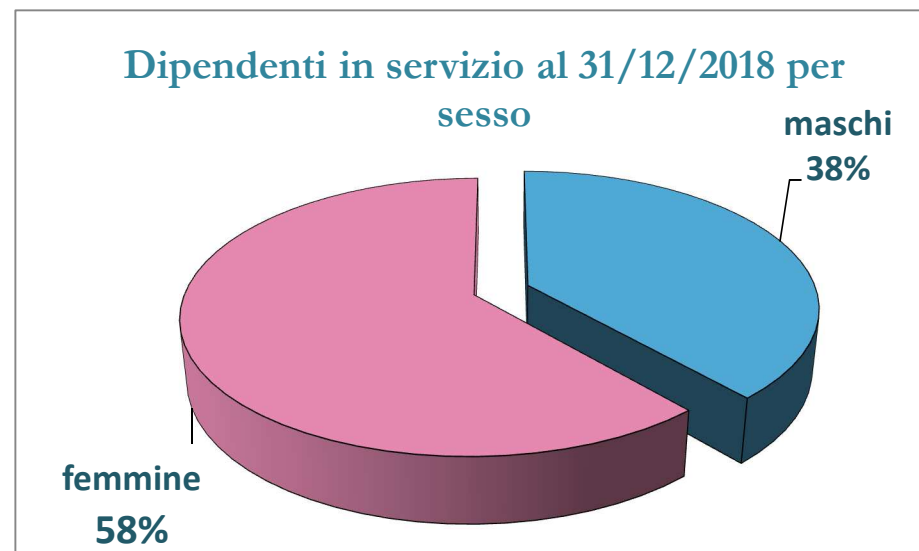
Il Comune di Biella in continuità con il precedente Piano 2016 -2018 intende perseguire con la propria attività istituzionale l’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, al superamento degli ostacoli che impediscono una reale parità tra i sessi in ogni ambito sociale, culturale ed economico, nonché al raggiungimento degli obiettivi posti dal Piano, *che nasce in collaborazione con il “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora” e avrà durata triennale, da un lato, costituisce adempimento ad un obbligo di legge, mentre, dall’altro, vuol porsi come strumento, semplice ed operativo, per garantire l’applicazione concreta delle pari opportunità, avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell’Ente.*

## Situazione del personale

Allo stato attuale la situazione del personale presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 31/12/2018 (presunto):

TOTALE DIPENDENTI	n. 278
DI CUI DONNE	n. 171
DI CUI UOMINI	n. 107



così suddivisi:

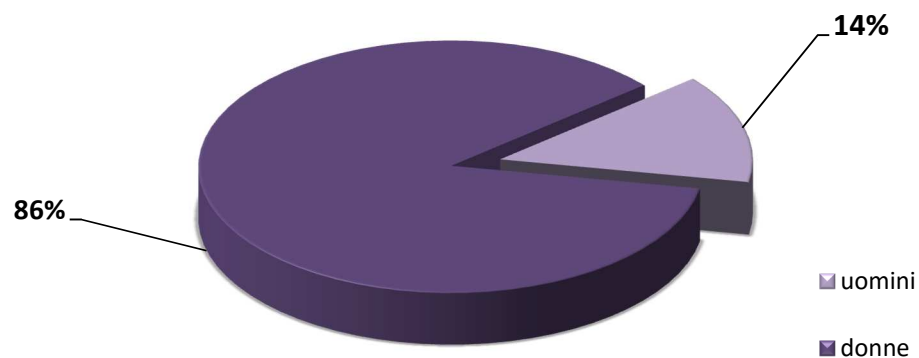
**MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE DELLA  
COMPOSIZIONE DEL PERSONALE COMUNALE:**

<b>CATEGORIA</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
<b>A</b>	<b>18</b>	<b>1</b>	<b>19</b>
<b>B</b>	<b>23</b>	<b>40</b>	<b>73</b>
<b>B3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>C</b>	<b>41</b>	<b>100</b>	<b>141</b>
<b>D</b>	<b>14</b>	<b>22</b>	<b>37</b>
<b>D3</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>16</b>
<b>Dirigenti a tempo indeterminato</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>
<b>Dirigenti a t.determinato</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
<b>Dirigenti fuori D.O.</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Segretario</b>	<b>1</b>		<b>1</b>
<b>TOTALE DIPEDENTI</b>	<b>107</b>	<b>171</b>	<b>278</b>

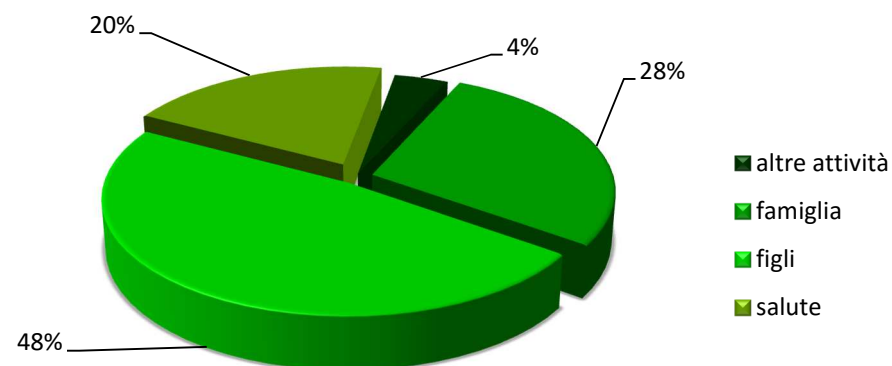
## MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE COMUNALE:

POSTI DI RUOLO PART-TIME	UOMINI	DONNE	TOTALE
CATEGORIA D3	1	1	2
CATEGORIA D	1	7	8
CATEGORIA C	3	27	28
CATEGORIA B3	0	0	0
CATEGORIA B	1	8	9
CATEGORIA A	1	0	1
<b>TOTALE GENERALE</b>	<b>8</b>	<b>43</b>	<b>50</b>

Personale part-time suddiviso per sesso

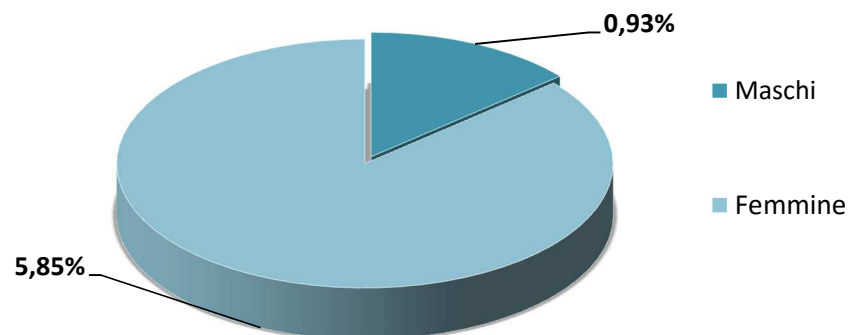


Motivazione part time

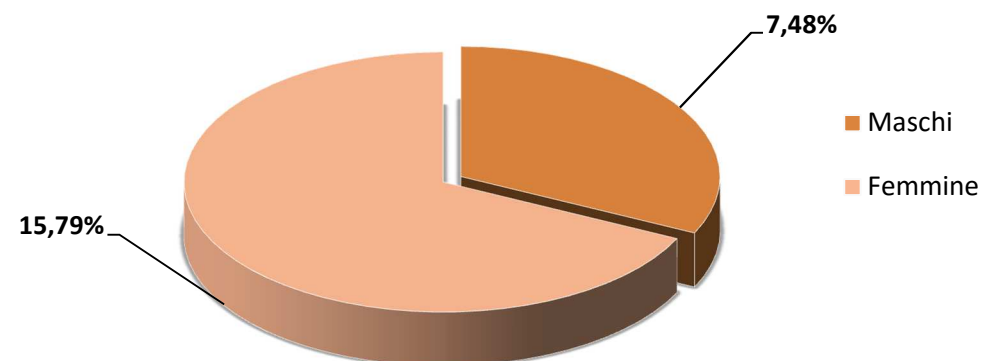


## UTILIZZO ANNO 2018 ISTITUTI LEGALI/CONTRATTUALI A TUTELA E SOSTEGNO MATERNITA'/PATERNITA'/HANDICAP E ASSISTENZA

Dipendenti fruitori congedi parentali rispetto alla totalità dei dipendenti suddivisi per sesso



Dipendenti fruitori permessi L.104/1992 rispetto alla totalità dei dipendenti suddivisi per sesso



Le rappresentazioni grafiche del personale in organico, così come le precedenti tabelle, non presentano situazioni di squilibrio di genere a svantaggio delle donne: pertanto, il Piano delle Azioni Positive, più che a riequilibrare la presenza femminile, sarà orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.



## LINEE GENERALI DI INTERVENTO

Questo documento illustra il “Piano triennale delle azioni positive” per il triennio 2019-2021 del Comune di Biella, ponendosi l’obiettivo di mettere in connessione tutte le azioni intraprese e di contribuire alla costruzione di un piano di sviluppo che intercetti le ricadute delle azioni attuate, le prospettive e le opportunità presenti e future.

Questo programma traccia linee operative possibili in un’ottica di sostenibilità.

Il Comune di Biella, per la complessità della struttura organizzativa e l’eterogeneità dei suoi servizi, ha la necessità e il dovere di affrontare la questione della propria capacità di comunicare e di relazionarsi con i dipendenti, con il territorio e con le persone che vi vivono.

Una comunicazione efficace e un sistema relazionale e di partecipazione delle persone interne ed esterne all’Amministrazione sono un buon punto di partenza per favorire la qualità dei servizi erogati e costituiscono fattori fondamentali per lo sviluppo diffuso di una percezione positiva dell’azione prestata e per il miglioramento continuo dei servizi ai clienti interni ed esterni all’amministrazione.

L’Amministrazione che governa la città ha bisogno di una squadra di donne e di uomini che, a vari livelli, si muovano con consapevolezza delle strategie, delle azioni e degli obiettivi da raggiungere in un clima e in un sistema che valorizzi le competenze e le capacità di fornire un contributo personale utile alla collettività.

Lo sforzo è avviare un “sistema benessere” attraverso servizi, relazioni e azioni di partecipazione al fine di creare un valore collettivo e condiviso che renda protagonista ogni persona che lavora per il bene comune.

Il presente Piano delle Azioni Positive si pone la soddisfazione dei seguenti obiettivi generali:

1. intervenire nella cultura di gestione delle risorse umane all'interno dell'organizzazione dell'Ente accelerando e favorendo il cambiamento nella P.A. con la realizzazione di interventi specifici di innovazione in un'ottica di valorizzazione di genere, verso forme di sviluppo delle competenze e del potenziale professionale di donne e uomini;
2. favorire la crescita professionale e di carriera promuovendo l'inserimento delle donne nei settori di attività, nei livelli professionali e nelle posizioni apicali di coordinamento;
3. favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiare, personale e professionale attraverso azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'Ente, ponendo al centro dell'attenzione la persona e armonizzando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti;
4. stimolare la cultura della gestione delle risorse umane all'interno dell'organizzazione dell'ente accelerando e incentivando il cambiamento e la riconversione nella pubblica amministrazione con l'introduzione di innovazioni nell'organizzazione e con la realizzazione di interventi specifici di cambiamento in un'ottica di genere;
5. monitorare il livello di implementazione delle politiche di genere con particolare attenzione alle forme di conciliazione vita-lavoro (flessibilità orari, congedi parentali, servizi per armonizzare tempi di vita e di lavoro, formazione al rientro), e rendere queste argomento di sviluppo di politiche organizzative dell'Ente.

L'individuazione degli obiettivi è frutto anche di un'analisi della situazione di partenza e dalla presa in esame di alcune considerazioni generali sul mercato del lavoro e le sue recenti evoluzioni:

1. Il blocco delle retribuzioni dei dipendenti pubblici nel quinquennio 2011-2015 ha impedito la realizzazione delle progressioni economiche dei dipendenti all'interno della categoria e delle progressioni di carriera tra le categorie.
2. Le limitazioni nelle assunzioni per gli enti locali hanno, infatti, determinato la diminuzione del numero di dipendenti, la redistribuzione delle attività all'interno delle strutture con il conseguente aumento del carico di lavoro per i dipendenti.
3. La riforma pensionistica, aumentando notevolmente l'età utile a maturare i requisiti per la pensione specie per le donne, ha trattenuto nell'ente persone che stavano programmando la loro uscita dal mondo del lavoro con il pensionamento e che sono state obbligate a ripensare e a riprogrammare il proprio ruolo nell'ambito lavorativo.
4. Il blocco del turn over ha portato ad un aumento dell'età media dei dipendenti.

La riduzione del il turn-over generazionale, la riforma pensionistica oltre a determinare l'aumento dell'età media dei dipendenti in servizio, ha determinato l'incremento della c.d. "generazione sandwich" ovvero generazione che si trova costretta tra la cura dei figli, dei genitori e dei nipoti essendo a loro volta genitori lavoratori, figli e spesso nonni; la definizione non è affatto neutra rispetto al genere poiché il lavoro di cura a tutt'oggi in Italia è prevalentemente svolto dalle donne, che in una fase del ciclo di vita onerosa e problematica finiscono per essere sovraccaricate .

## Le azioni positive

Il Piano delle Azioni Positive (con azioni trasversali ad alcuni obiettivi) ha validità triennale. I progetti sono in continuo divenire e da considerarsi sempre in evoluzione e aggiornabile ogni anno a seguito di nuove opportunità e di nuove strategie.

<b>Obiettivo 1 - CONCILIAZIONE VITA PRIVATA/LAVORO</b> Promuovere ogni iniziativa diretta ad attuare politiche orientate a perseguire questa finalità.	
<b>Azione 1</b>	<b>TELELAVORO</b>
<b>Descrizione</b>	<i>Il Comune di Biella aderendo a specifico bando regionale ha ottenuto il finanziamento per la sperimentazione del proprio progetto inerente il Telelavoro, destinato a n. 4 dipendenti donne e che ha avuto la durata complessiva di dodici mesi. Il 31/01/2018 si è conclusa la sperimentazione in questione che si è dimostrata efficace nel conciliare i tempi di lavoro con le esigenze familiari, al punto da trasformare il telelavoro domiciliare da sperimentazione a modello operativo di resa della prestazione operativa da parte dei dipendenti del Comune di Biella, con l'aggiunta inoltre di ulteriori 4 postazioni, destinate ad altrettanti dipendenti senza alcuna distinzione di genere, per un numero complessivo di 8 postazioni. Nell'anno 2019 le nuove postazione ancora vacanti saranno coperte.</i>
<b>Attori</b>	<i>Tutti i dirigenti</i>
<b>Tempi</b>	<i>Anno 2019</i>
<b>Azione 2</b>	<b>ASILI NIDO</b>
<b>Descrizione</b>	<i>Proseguire l'accoglienza dei bambini, figli di dipendenti comunali presso gli asili nido comunali confermando anche per il prossimo triennio la riserva di 5 posti.</i>
<b>Attori</b>	<i>Servizio asili nido, dipendenti</i>
<b>Tempi</b>	<i>2019/2021</i>

<b>Azione 3</b>	<b>FLESSIBILITÀ ORARIO DI LAVORO</b>
<b>Descrizione</b>	<p>Rendere maggiormente flessibile l'orario lavorativo al fine di creare un migliore clima organizzativo e rispondere ai bisogni di conciliazione vita-lavoro, dando piena attuazione al nuovo CCNL 21/5/2018.</p> <p>Predisposizione, nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti, di temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro del personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, laddove possano esistere problematiche legate alla genitorialità, alla necessità di assistere familiari in situazione di condizione sociale o psico-fisica tale da richiedere assistenza per l'espletamento dei normali atti di vita quotidiana, e all'esigenza personale di cure e terapie costanti e consuete per dipendenti affetti da malattie croniche, ma non invalidanti.</p>
<b>Attori</b>	Ufficio Pari Opportunità, tutti i dirigenti
<b>Tempi</b>	2019/2021

<b>Obiettivo 2 - PROMOZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO</b> inteso come capacità di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori al fine di porre la giusta attenzione alle persone e alla cura dell'ambiente di lavoro	
<b>Azione 1</b>	<b>STRESS LAVORO-CORRELATO, ANCHE IN UN'OTTICA DI GENERE</b>
<b>Descrizione</b>	<p>Il D.Lgs. 81/2008 individua specificatamente lo stress lavoro correlato come uno dei rischi e mostra come la prevenzione di questi rischi non possa esulare dal riconoscimento delle differenze di genere.</p> <p>Tra le azioni destinate a promuovere il benessere organizzativo ed individuale al fine di conseguire un'organizzazione generatrice di benessere sul lavoro, si intende, in ogni caso:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- per la generalità dei dipendenti, proporre interventi di sensibilizzazione, prevenzione e modalità di gestione dello stress lavoro correlato;</li> <li>- strutturare il monitoraggio organizzativo del benessere collettivo e individuale del personale, attraverso la periodica effettuazione di indagini di clima interno;</li> <li>- coinvolgere il CUG nell'analisi dei risultati emersi al fine di acquisire delle proposte volte al miglioramento delle eventuali criticità emerse, ed individuare successivamente azioni di miglioramento volte a superarle.</li> </ul>
<b>Attori</b>	RSPP, Medico competente, RLS, tutti i dirigenti tutti i dipendenti
<b>Tempi</b>	2019/2021

<i>Azione 2</i>	<b>VALORIZZAZIONE DELL'ASCOLTO</b>
<i>Descrizione</i>	<p><i>Allo scopo di valorizzare la dimensione dell'ascolto individuale dei dipendenti, si cercherà di promuovere il già esistente Sportello Punto di Ascolto, ricordando a tutti i dipendenti la sua esistenza mediante la realizzazione e distribuzione via email e divulgazione mediante pubblicazione sul portale intranet di una brochure che ne spieghi la valenza e ne individui le modalità di accesso e che rinnovi a tutti i dipendenti l'invito ad avvalersene.</i></p> <p><i>A tale sportello, che prevede in via ordinaria la presenza dell'Istruttore Direttivo assegnato a tale ufficio, è inoltre prevista, con cadenza mensile, la presenza integrativa di apporto di un rappresentante del Cug.</i></p>
<i>Attori</i>	<i>Servizio punto d'ascolto, CUG, dipendenti</i>
<i>Tempi</i>	<i>2019/2021</i>
<i>Azione 3</i>	<b>ACCOMPAGNAMENTO AL RIENTRO DALLA MATERNITÀ/LUNGHE ASSENZE</b>
<i>Descrizione</i>	<p><i>Al rientro dalla maternità, così come da lunghi periodi di assenza per malattia, assistenza o cura, la/il dipendente deve essere messo in grado di recuperare le proprie mansioni e la propria attività in autonomia e con gradualità.</i></p> <p><i>Il Comune di Biella intende prevedere un periodo di sostegno e formazione per coloro che rientrano in servizio dopo un'assenza per maternità, per malattia o per la cura dei familiari attraverso l'accompagnamento sia della persona che rientra che del gruppo di lavoro in cui questa si inserisce.</i></p> <p><i>Tale servizio di accompagnamento ha come obiettivo quello della (ri)definizione del ruolo, dell'aggiornamento, mirante a rendere la persona e l'ambiente partecipe delle variazioni intervenute durante l'assenza e verrà attuato attraverso:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>- Colloqui con persone che sono rientrate dalla maternità o da lunghe assenze in periodi recenti;</i></li> <li><i>- Raccolta di informazioni per definire la necessità di orari variabili e i percorsi informativi;</i></li> <li><i>- Studio e predisposizione del percorso di accompagnamento;</i></li> <li><i>- Corsi di formazione e aggiornamento, se necessari;</i></li> <li><i>- Formazione del team di lavoro dove si inserisce il/la dipendente che rientra al lavoro, se necessari;</i></li> <li><i>- Colloqui di verifica dopo 6 mesi.</i></li> </ul>
<i>Attori</i>	<i>Servizio Risorse Umane, CUG, Dirigenti di riferimento i dipendenti</i>
<i>Tempi</i>	<i>2019/2021</i>

**Obiettivo 3 - PROMUOVERE E POTENZIARE IL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ (CUG)**, per una maggiore visibilità dei compiti e delle attività che svolge, quale organismo di concreto supporto all'attività interna dell'Amministrazione e rivolta ai dipendenti, al fine di favorire la collaborazione con altri uffici /servizi.

<i>Azione 1</i>	<i>PROMOZIONE CUG</i>
<i>Descrizione</i>	<i>Formazione specifica sulle competenze e sui ruoli richiesti dalle e dai componenti del CUG e diffusione della conoscenza e del funzionamento del CUG mediante incontri "ad hoc" con i dipendenti.</i>
<i>Attori</i>	<i>Servizio Risorse Umane, CUG, tutti i Dirigenti, tutti i dipendenti</i>
<i>Tempi</i>	<i>2019/2021</i>
<i>Azione 2</i>	<i>CODICE DI COMPORTAMENTO CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI</i>
<i>Descrizione</i>	<i>Predisposizione del Codice di comportamento contro le molestie sessuali per la tutela della dignità sul lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune condiviso con il CUG e introduzione di un modulo formativo per la sensibilizzazione sul tema delle molestie sessuali e la presentazione del codice nei corsi di formazione rivolti a tutte/i le lavoratrici e i lavoratori.</i>
<i>Attori</i>	<i>Servizio Risorse Umane, CUG, tutti i Dirigenti, tutti i dipendenti</i>
<i>Tempi</i>	<i>2019/2021</i>

<b>Obiettivo 4 - COMUNICARE E PROMUOVERE LA CULTURA DI GENERE ALL'INTERNO E ALL'ESTERNO DELL'ENTE</b>	
<b>Azione 1</b>	<b>COMUNICAZIONE E PROMOZIONE CULTURA DI GENERE</b>
<b>Descrizione</b>	<i>Allo scopo di rafforzare una cultura basata sulla piena consapevolezza della necessità di difesa dei diritti nel triennio verranno organizzati incontri, seminari di sensibilizzazione sulle tematiche delle pari opportunità per dirigenti, dipendenti e collaboratori/trici e si procederà alla diffusione di materiale sulle pari opportunità anche attraverso il sito web dell'Ente.</i>
<b>Attori</b>	<i>Servizio Risorse Umane, CUG, tutti i Dirigenti, tutti i dipendenti</i>
<b>Tempi</b>	<i>2019/2021</i>
<b>Azione 2</b>	<b>USO NON DISCRIMINATORIO DEL LINGUAGGIO ISTITUZIONALE"</b>
<b>Descrizione</b>	<p><i>Se, da un lato, è già stata adottato nel linguaggio ufficiale dell'Ente l'uso del genere femminile per le cariche istituzionali e per tutti i ruoli e professioni ricoperte da donne, evitando il perpetuarsi di stereotipi sessisti e un'omologazione linguistica della donna al maschile, è ancora necessario adoperarsi in concreto per:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><i>1. Evitare l'uso di termini linguistici derivanti da stereotipi culturali non rispettosi dell'identità di genere</i></li> <li><i>2. Dare visibilità linguistica alle donne e pari valore linguistico a termini riferiti al sesso femminile</i></li> <li><i>3. Divulgare il corretto utilizzo di termini inerenti le tematiche di genere e di pari opportunità.</i></li> <li><i>4. Divulgare attraverso i mezzi di comunicazione interni strumenti utili ai fini di un uso non discriminatorio della lingua italiana, in particolare nei procedimenti amministrativi.</i></li> </ol> <p><i>A questo scopo l'Ente intende sensibilizzare tutti i settori per l'adozione di un linguaggio di genere nei documenti prodotti anche attraverso la promozione delle "Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo" pubblicate dal Comitato Pari Opportunità del Comune di Firenze in collaborazione con l'Accademia della Crusca, con il finanziamento della Regione Toscana (L.R. 16/2009);</i></p>
<b>Attori</b>	<i>Servizio Risorse Umane, CUG, tutti i Dirigenti, tutti i dipendenti</i>
<b>Tempi</b>	<i>2019/2021</i>