

TERRE REGIONALI TOSCANE

GENDER EQUALITY PLAN

Il Gender Equality Plan (GEP) in linea con la definizione della Commissione Europea, si pone come un insieme di azioni integrate in un'unica visione strategica, sostanzialmente al fine individuare ed eliminare le disuguaglianze di genere in ottica di benessere lavorativo. Si propone infatti di valorizzare la piena partecipazione di tutte le persone all'interno degli ambiti lavorativi, favorendo la cultura del rispetto, il contrasto alle discriminazioni di genere e la promozione dell'effettiva uguaglianza di genere attraverso una serie di azioni coerenti al proprio interno.

Il Gender Equality Plan, quale disposizione introdotta per favorire i processi di uguaglianza di genere nelle organizzazioni europee, risulta essere un requisito di accesso ai finanziamenti dei programmi a gestione diretta della Commissione Europea (es. Horizon Europe).

Gli obiettivi del GEP, in linea con quelli propri della strategia sulla parità di genere sostenuta dalla Commissione europea, coincidono con quelli inseriti nel Piano delle Azioni Positive 2022/2024, e si sviluppano nelle principali aree tematiche sotto indicate:

- Promozione della cultura di genere e delle pari opportunità;
- Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- Contrasto alla violenza di genere e ad ogni forma di discriminazione.

1. Documento pubblico volto a favorire la parità di genere, stabilire obiettivi chiari e azioni e misure dettagliate per raggiungerli.

Piano Triennale delle Azioni Positive annualità 2022-2024

(Decreto Direttore n. 84 del 28/09/2022)

Le "azioni positive" sono misure temporanee speciali rivolte alla realizzazione delle pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni e sono espressamente previste dal Codice delle pari opportunità (D.lgs. 11 aprile 2006, n.198), al capo IV "Promozione delle pari opportunità"; in particolare dall'art.48 che dispone, come adempimento obbligatorio, l'adozione da parte delle amministrazioni di Piani Triennali di Azioni Positive per il personale.

A livello regionale, il legislatore toscano, con la Legge Regionale 8 gennaio 2009, n.1 ha disciplinato, all'interno del Capo V°, le azioni positive per le dipendenti regionali.

In particolare l'art. 36 "Azioni positive" prevede l'approvazione da parte della Giunta Regionale delle azioni positive volte alla rimozione degli ostacoli che impediscono un pieno inserimento delle/dei dipendenti nell'attività lavorativa ed una loro concreta partecipazione alle occasioni di avanzamento professionale. Vi è da precisare che il Piano Triennale delle Azioni Positive assume valenza di atto propedeutico all'approvazione del Piano dei Fabbisogni di Personale di cui all'art. 23 della stessa legge regionale.

Le Azioni positive, secondo quanto disciplinato dall'art. 37 della L.R. n.1/2009, sono individuate sulla base delle proposte formulate dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), in raccordo con la Consigliera regionale di parità, e mirano alla rimozione degli ostacoli che impediscono un pieno inserimento dei dipendenti nell'attività lavorativa e ad una loro concreta partecipazione alle occasioni di avanzamento professionale.

Il Piano Triennale delle Azioni positive è adottato con Decreto n. _____ dal Direttore dell'Ente .

Il Piano prevede appositi stanziamenti del bilancio dell'Ente previsti per la formazione del personale e parità di genere .

2. Risorse dedicate. Si tratta di risorse specifiche per attuare il Piano:

La Direzione dell'Ente si occuperà di parità di genere per Terre Regionali Toscane costituendo il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) , stanziando nel bilancio annuale e triennale specifiche risorse per la formazione del personale e la parità di genere .

SPAZIO DEDICATO NEL SITO ISTITUZIONALE DI Terre Regionali Toscane :

AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE

3. Raccolta e monitoraggio dei dati:

Rapporto sulla situazione e sulle dinamiche del personale maschile e femminile di Terre Regionali Toscane e sullo stato di attuazione delle azioni positive -

Terre Regionali Toscane nel Rapporto sulla situazione e sulle dinamiche del personale maschile e femminile e sullo stato di attuazione delle azioni positive, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 38, comma 2, della l.r. 1/2009, analizza la situazione, le dinamiche e lo sviluppo professionale del personale , adottando l'ottica della differenza di genere.

Il documento attua una disamina sui principali istituti giuridici in materia di personale, quali l'applicazione del contratto di lavoro a tempo parziale, l'orario agevolato, il telelavoro domiciliare , i congedi parentali, le posizioni organizzative, l'accesso alle posizioni dirigenziali etc., evidenziando le differenze di genere all'interno degli stessi. Il Rapporto contiene anche una rappresentazione del profilo qualitativo del personale all'interno di Terre Regionali Toscane , evidenziando la distribuzione dello stesso per classi d'età, per titolo di studio e per aree professionali.

Il Rapporto sulla situazione e sulle dinamiche del personale maschile e femminile di Terre Regionali Toscane e sullo stato di attuazione delle Azioni positive rappresenta dunque un efficace strumento di monitoraggio dell'attuazione delle politiche di pari opportunità, della valorizzazione del benessere di chi lavora per il raggiungimento di un clima di benessere organizzativo all'interno dell'Amministrazione.

4. Attività di sensibilizzazione e formazione in materia di parità di genere rivolta al personale.

Codice di Condotta per la tutela della dignità del personale di Regione Toscana

(Decreto Direttore n. 84 del 28/09/2022)

La normativa, in maniera particolarmente puntuale quella europea, impone ai datori di lavoro azioni mirate sia al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti in qualsiasi forma discriminatori, sia di garantire la salute, la sicurezza ed il benessere di chi lavora.

Il Codice di condotta è un atto formale con il quale ciascun datore di lavoro, pubblico o privato, si impegna a garantire a ciascun/a dipendente adeguate forme di prevenzione e contrasto rispetto al realizzarsi di fattispecie di discriminazione a tutela dell'incolumità psico-fisica di chi opera nella struttura lavorativa e nella piena considerazione delle differenze di genere.

Il Codice si rivolge, come ambito di applicazione soggettivo, a tutti coloro che prestano la propria attività lavorativa, a qualsiasi titolo, all'interno dell'Amministrazione e rappresenta uno strumento di prevenzione e di contrasto verso qualunque comportamento discriminatorio che arrechi pregiudizio alla persona e al suo benessere sul luogo di lavoro.

L'impianto del Codice prevede l'istituzione della Consigliera di Fiducia, quale figura di tutela e di supporto al personale nei casi in cui possano verificarsi fattispecie discriminatorie previste dal Codice stesso.

Le procedure attivabili per la tutela della persona si concretizzano in una tipologia più

“informale”, nella quale la persona può essere assistita, supportata, consigliata dalla Consigliera seguendo un iter più flessibile adattabile ai singoli casi, e in una procedura “formale” nella quale i comportamenti asseriti sono valutati secondo le disposizioni vigenti in materia disciplinare.

Terre Regionali Toscane si avvale del/ della Consigliera di Parità della Regione Toscana.

La Consigliera è figura esperta, di provenienza esterna all’Amministrazione, deputata dunque all’ascolto e all’assistenza della persona nelle situazioni discriminatorie. In breve sintesi, al fine di ottenere l’eliminazione del comportamento discriminatorio, di molestia o mobbing la Consigliera di Parità può ascoltare e consigliare la persona, invitare a colloquio la persona indicata quale autrice dei comportamenti lamentati; acquisire informazioni necessarie ed utili all’espletamento delle proprie funzioni; proporre incontri, ai fini conciliativi, tra le parti, proporre al Direttore competente in materia di personale azioni da realizzare al fine di poter ricostituire un ambiente di lavoro rispettoso della libertà e della dignità del personale coinvolto nel caso e prevenire l’eventuale ricomparsa di tali situazioni discriminatorie. In tali ambiti la Consigliera svolge anche una funzione di consulenza per il Direttore-

Linee guida operative per l'uso di un linguaggio amministrativo non sessista negli atti e nei documenti di Terre Regionali Toscane

(Decreto Direttore n. 84 del 28/09/2022)

Terre Regionali con Decreto del Direttore n. del ha adottato le Linee guida operative per l'uso di un linguaggio amministrativo non sessista negli atti e nei documenti di Regione Toscana adottato con Decisione di Giunta n. 16 del 11 marzo 2019

La tematica della rappresentazione della parità di genere nel linguaggio è stata recepita dalla normativa nazionale a seguito delle disposizioni emanate dal Parlamento e dalla Commissione europea, a partire dalla fondamentale Carta europea per l'uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale e da Raccomandazioni recanti indicazioni per la promozione dell'uso di un linguaggio che rispecchi il principio della parità tra i generi.

Con l’adozione di tali Linee Guida si intende fornire indicazioni uniformi, a tutti i dipendenti , relative all’uguaglianza di trattamento tra i generi nel linguaggio da utilizzare negli atti amministrativi, suggerendo espressioni e termini compatibili con il corretto uso della lingua italiana per evitare riferimenti sessisti. In concreto, si intende attuare un percorso che conduca da un lato all’utilizzo, laddove possibile, di espressioni di carattere neutro e quindi non discriminatorie tra i sessi; dall’altro all’indicazione di strategie redazionali volte alla declinazione al femminile di alcuni termini riferiti a professioni e ruoli fino ad oggi riservati al genere maschile. La struttura del documento è basata sul presupposto che non esistono regole da applicarsi meccanicamente ai documenti al fine di renderli rispettosi dell’identità di genere, ma che si debba invece ricercare la soluzione più idonea alle peculiarità del tipo di testo che si deve redigere. Si precisa che le Linee Guida si applicano ai soli atti e documenti della Giunta regionale, con esclusione di quelli redatti dal Consiglio regionale. Rimane esclusa, al momento, l’applicazione delle Linee guida per la redazione dei testi normativi.

Al fine di di informare e sensibilizzare il personale di Terre Regionali Toscane in merito all'adozione delle Linee guida e di promuovere la concreta attuazione dell'utilizzo di un linguaggio amministrativo di tipo non sessista negli atti e nei documenti dell'Amministrazione, vengono realizzati interventi formativi specifici dedicati. Gli stessi, oltre ad una disamina sulle tecniche di redazione degli atti nel rispetto dell'uso del linguaggio non sessista, spaziano inoltre sulle altre tematiche di maggior rilevanza inerenti la parità di genere e le pari opportunità in Terre Regionali Toscane .