



ASP

TERRE DI
CASTELLI

LA PERSONA
PRIMA DI TUTTO

Deliberazione n° 5 del 05/03/2021	Oggetto: Adozione di misure relative al pari trattamento di genere nel linguaggio degli atti amministrativi.
--	---

L'AMMINISTRATORE UNICO

Richiamato l'art. 3 della Costituzione che sancisce tra i principi fondamentali della Repubblica il principio di uguaglianza di tutti i cittadini senza distinzione di sesso;

Premesso che:

- la Legge 9 dicembre 1977 n. 903 *"Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro"* ha introdotto il concetto di parità tra lavoratrici e lavoratori, proibendo la ricerca di personale selezionata per sesso;
- la Legge n. 125/91 ha introdotto nel nostro ordinamento *"Le azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"*, misure aventi lo scopo di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono di realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro;
- le Linee guida per un linguaggio neutro dal punto di vista del genere dell'UNESCO-1999 invitano a evitare l'utilizzo di termini *«che possono dare l'impressione che le donne non siano prese (sufficientemente) in considerazione»*;
- il D.Lgs. n. 165/2001 recante *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"* sancisce che le pari opportunità sono principio fondamentale nella gestione delle risorse umane ed enuncia all'art. 7, c.1: *"Le amministrazioni pubbliche garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne"* per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro;
- la Legge costituzionale 30 maggio 2003 n. 1 ha modificato l'art. 51 della Costituzione, prevedendo, oltre alla parità di accesso agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, la promozione da parte della Repubblica, con appositi provvedimenti, delle *"pari opportunità tra donne e uomini"*;
- il D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"*, che ha istituito la figura delle Consigliere e dei Consiglieri di parità a livello nazionale, regionale e provinciale, attribuisce alle Amministrazioni pubbliche il dovere di garantire ed esigere l'osservanza dei principi costituzionali che vietano qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta in ogni aspetto della vita lavorativa (artt. 25 e 26);
- la Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006 sull'attuazione del principio di pari opportunità e pari trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego prevede, all'art. 29, che gli Stati membri tengano conto di tali obiettivi nel *"formulare ed attuare leggi, regolamenti, atti amministrativi"*;
- la Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica contenente *"Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"* ha, tra i suoi obiettivi, quello di sviluppare *"culture organizzative di qualità tese a valorizzare l'apporto delle lavoratrici e dei lavoratori"*

- il 19 maggio 2008 l'Ufficio di presidenza ha accolto una prima serie di linee guida del Parlamento Europeo per un linguaggio neutro dal punto di vista del genere, specifiche per ogni lingua;
- il Consiglio d'Europa ha adottato nel novembre 2013, una "*Strategia sulla parità di genere 2014-2017*", con l'obiettivo di conseguire il progresso e l'emancipazione delle donne e quindi l'effettiva realizzazione dell'uguaglianza di genere nei propri Stati membri. Da parte sua, l'Assemblea parlamentare CdE, con il contributo della delegazione italiana nella XVII Legislatura, ha dibattuto un numero rilevante di rapporti, adottando risoluzioni su vari aspetti, come ad esempio la violenza alle donne negli spazi pubblici e privati, le responsabilità genitoriali e la necessità di aumentare la rappresentanza politica femminile;
- la Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica (*Convenzione di Istanbul*), entrata in vigore nel 2014, è il primo strumento internazionale giuridicamente vincolante sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e delle ragazze a livello internazionale. Essa stabilisce un quadro completo di misure giuridiche e strategiche per prevenire tale tipo di violenza, sostenere le vittime e punire i responsabili. Dal novembre 2017 reca la firma di tutti gli Stati membri dell'UE e a far data dal febbraio 2020 è stata ratificata da 21 di essi (Austria, Belgio, Cipro, Croazia, Danimarca, Estonia, Finlandia, Francia, Germania, Grecia, Irlanda, Italia, Lussemburgo, Malta, Paesi Bassi, Polonia, Portogallo, Romania, Slovenia, Spagna e Svezia). La Convenzione prevede inoltre l'adesione dell'UE nei suoi ambiti di competenza;
- la Legge n. 6/2014 della Regione Emilia-Romagna "*Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere*" ha dato vita, tra le varie azioni, alle "*Linee guida in ottica di genere per la comunicazione istituzionale*" rivolte ai comunicatori dell'amministrazione, per promuovere un'attenzione al genere nel linguaggio e nella comunicazione istituzionale;
- nel marzo 2015, presso il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, viene costituito un gruppo di esperte ed esperti in materia, con lo scopo di predisporre delle linee guida e sensibilizzare all'uso di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere; il progetto rientra nelle azioni previste dal Piano di azioni straordinario contro la violenza sessuale e di genere (decreto legge n. 93 del 14 agosto 2013, convertito nella legge n. 119 del 15 ottobre 2013);
- il Consiglio d'Europa il 26 ottobre 2015 ha adottato il «*Piano d'azione sulla parità di genere 2016-2020*» che è basato sul documento di lavoro congiunto dei servizi della Commissione e del Servizio europeo per l'azione esterna (SEAE) sul tema «*Parità di genere ed emancipazione femminile: trasformare la vita delle donne e delle ragazze attraverso le relazioni esterne dell'UE (2016-2020)*» <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/it/sheet/59/uguaglianza-tra-uomini-edonne-ftn8>. Il nuovo Piano d'azione sulla parità di genere sottolinea «*la necessità di realizzare pienamente il godimento, pieno e paritario, di tutti i diritti umani e le libertà fondamentali da parte delle donne e delle ragazze e il conseguimento della loro emancipazione e della parità di genere*»;
- nel 2017 è stato celebrato il trentennale del primo studio in Italia sul rispetto del genere nella comunicazione ("*Raccomandazioni per un uso non sessista della lingua italiana*" - a cura di Alma Sabatini, 1987), condotto per la Presidenza del Consiglio dei Ministri e per la Commissione nazionale per la Parità e le Pari opportunità tra uomo e donna, che ha messo in luce il rapporto tra discriminazioni semantiche e discriminazioni culturali;

Visti

- il volume "*Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo*" scritto dalla Prof.ssa Robustelli in collaborazione con l'Accademia della Crusca;
- la comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni "*Un'unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025*" - *Verso un'Europa garante della parità di genere*;

Rilevato che

- è compito delle Istituzioni e delle Amministrazioni pubbliche promuovere un cambiamento culturale e comportamentale, attraverso un ruolo propulsivo che si traduca sia in azioni di contrasto alle discriminazioni di genere sia in azioni di valorizzazione delle differenze;

- la società in cui viviamo è profondamente cambiata ed in continua evoluzione, ed occorre pertanto che il linguaggio sia in grado di mettere l'accento sulle nuove realtà che nascono e si consolidano. Professioni e funzioni che sono state per anni di esclusivo dominio maschile sono invece oggi rivestite da uomini e donne indifferentemente e anche se siamo lontani dal vivere in una società che garantisce pari opportunità ad entrambi i generi, pare doveroso che il linguaggio che usiamo dia conto della necessità di una realtà così orientata, concependo il linguaggio anche come performativo. Attraverso il linguaggio, infatti, non ci limitiamo a descrivere l'esistente, ma contribuiamo talvolta alla costruzione e al rafforzamento di vecchi e nuovi stereotipi culturali, e quindi attraverso lo stesso sistema si può addivenire alla costruzione di nuovi modi di pensare e di agire;

Considerato che anche L'ASP si adopera nel contrastare il deprecabile fenomeno della violenza alle donne che richiede di essere fronteggiato da un impegno congiunto e intersettoriale, sia sul piano politico che operativo;

Richiamata la deliberazione provinciale n.195 del 05/12/2017 con cui è stato approvato il "*Patto di Modena per la prevenzione e il contrasto della violenza maschile sulle donne in applicazione della convenzione di Istanbul sulla base della Legge per la parità della Regione Emilia-Romagna n. 6/2014*" istituendo altresì anche il *Tavolo provinciale delle politiche di genere*, quale organo consultivo dell'Assemblea dei Sindaci, in raccordo con il Tavolo e Osservatorio permanenti regionali ex art 38 e 18 della Legge regionale 27 giugno 2014, n.6;

Rilevato che già il Comune di Castelnuovo Rangone, con deliberazione n. 10 del 29/01/2019 ha adottato le linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo e che già da anni promuove politiche per lo sviluppo delle pari opportunità di genere, attraverso la realizzazione di iniziative di sensibilizzazione e approfondimento e di azioni concrete per l'abbattimento delle disuguaglianze tra generi;

Richiamata la deliberazione della giunta dell'Unione Terre di Castelli n. 129/2020 con la quale sono state approvate misure relative al pari trattamento linguistico negli atti amministrativi e l'adozione di buone prassi per le politiche locali;

Ravvisata quindi l'importanza di adeguare gli strumenti di lavoro in un'ottica di pari trattamento linguistico al fine di consentire quella trasformazione sociale che si attua anche a partire dal linguaggio per sottolineare la differenza di genere quale valore della nostra società, anche come azione finalizzata a combattere la violenza che ancora troppo spesso viene agita nei confronti delle donne, proseguendo in questo modo nella scia già percorsa da numerose pubbliche amministrazioni anche del nostro contesto cittadino;

Preso atto di portare all'attenzione dei dipendenti di ASP e di tutte le istituzioni che collaborano con essa, un orientamento che ritiene di valorizzare la parità di genere nel linguaggio anche amministrativo, con l'obiettivo di sostenere il riconoscimento della piena dignità, parità e rilevanza del genere femminile e di quello maschile, con l'intento di valorizzare e applicare buone pratiche in questo senso;

Stabilito di demandare alla Direttrice di ASP l'adozione di tutti gli atti necessari alla realizzazione del procedimento;

Visti:

- il D.Lgs. n. 267/2000 Testo Unico delle Leggi sull'ordinamento degli Enti Locali;
- lo Statuto di ASP Terre di Castelli Giorgi Gasparini;

DELIBERA

Per quanto espresso nella parte narrativa del presente provvedimento, che si intende integralmente riportato e trascritto nella presente parte dispositiva

1. Di portare all'attenzione dei dipendenti dell'ASP Terre di Castelli Giorgio Gasparini e di tutte le istituzioni che collaborano con l'Azienda, un orientamento che ritiene di valorizzare la parità di genere nel linguaggio anche amministrativo, garantendo lo sviluppo dell'identità di genere con l'obiettivo di sostenere il riconoscimento della piena dignità, parità e rilevanza del genere femminile e di quello maschile, con l'intento di valorizzare e applicare buone pratiche in questo senso, rafforzando ulteriormente le buone prassi già in uso in azienda;
2. Di dare fattivo mandato alla Direttrice di ASP di individuare tutte le soluzioni possibili in questa direzione, implementando altresì quelle azioni che facilitano la parità di genere nel contesto organizzativo nonché di adottare tutti gli atti necessari alla realizzazione del procedimento;
3. Di dare indicazioni a tutti gli uffici di provvedere affinché: Statuto e Regolamenti siano rispondenti alla normativa più recente in tema di linguaggio di genere; la stesura degli atti e dei documenti di comunicazione istituzionale nei diversi canali rispettino l'identità di genere, adottando un linguaggio non discriminante e sancendo l'obbligo della declinazione al femminile per ogni tipo di incarico, nonché per le cariche istituzionali, ove ricoperti da donne;
4. Di dare atto che il seguente provvedimento avrà validità a partire dalla data di esecutività del presente atto.

L'Amministratore Unico
Dott. Marco Franchini



ASP TERRE DI CASTELLI
Giorgio Gasparini - Vignola (MODENA)

ENTI SOCI:

Unione Terre di Castelli e Comuni di Castelnuovo Rangone, Castelvetro di Modena, Guiglia, Marano sul Panaro, Montese, Savignano sul Panaro, Spilamberto, Vignola, Zocca.

La presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio on line del Comune di Vignola ai sensi dei commi 3, dell'art. 22 del vigente Statuto.

RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Pubblicato all'Albo Pretorio on line del Comune di Vignola

DAL: 08.03.2021 AL: 24.03.2021 e registrato al numero d'ordine progressivo:

_____.

F.TO IL FUNZIONARIO INCARICATO

(Paola Covili)

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

- È divenuta esecutiva per decorrenza dei termini ai sensi di legge
- È dichiarata **IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE** ai sensi del comma 4, dell'art. 22 del vigente Statuto;

F.TO IL FUNZIONARIO INCARICATO

(Paola Covili)

RELAZIONE DI CONFORMITA'

E' copia conforme all'originale da servire per uso amministrativo, composto da n. 5 facciate.

F.TO IL FUNZIONARIO INCARICATO

(Paola Covili)
