



Comune di Perugia

COMUNE DI PERUGIA

ASSESSORATO PARI OPPORTUNITA'

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE - 2014- 2016

(D.LGS 198/2006)

La dimensione delle pari opportunità uomo-donna

nelle strategie di governo e di sviluppo organizzativo dell'ente

Approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n° 495 del 23.12.2013

Introduzione

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.

Il passaggio "dalla Parità formale all'Uguaglianza sostanziale" è la finalità da perseguire e il principale campo di azione del presente Piano, partendo dalla situazione generale del Paese che evidenzia ancora oggi un forte divario uomo-donna nell'esercizio dei diritti fondamentali sanciti dalla Costituzione e dalle leggi ordinarie dello Stato (es. diritto al lavoro).

Nonostante l'Italia sia uno dei Paesi europei con la legislazione più avanzata in materia di diritti, di parità e pari opportunità tra i sessi, si registrano, tuttavia, situazioni di forte arretramento con il tasso di occupabilità femminile più basso (46%); le donne che lavorano guadagnano, a parità di mansioni, il 30% in meno degli uomini; la maternità è la prima causa di discriminazione nel rapporto di lavoro; una donna su cinque è costretta a lasciare il lavoro dopo la nascita del primo

figlio; pochissime donne ancora nei posti di comando, nei Consigli d'amministrazione delle aziende, in Parlamento e nelle istituzioni locali; la violenza contro le donne è uno dei fenomeni più diffusi e preoccupanti di involuzione culturale e sociale.

Tuttavia, le donne sono una risorsa fondamentale da valorizzare, riconoscere, rispettare e su cui investire nello sviluppo economico, nella crescita sociale e culturale delle città che cambiano per accrescere la ricchezza del Paese e per uscire da una crisi senza precedenti. Ma sappiamo bene quanto ciò sia difficile perché diventare consapevoli fino in fondo del complesso rapporto "cittadinanza-democrazia paritaria" nella relazione maschile-femminile, significa assumere pienamente il concetto di "cittadinanza" come valore che include il saper farsi carico della differenza di genere in tutte le relazioni sociali ed economiche.

Non a caso (ad esempio), come ormai chiaro a molti (economisti, analisti di mercato, sociologi, politici), la grande sfida che abbiamo di fronte per il rilancio economico dell'Italia, è quella di raggiungere il 60% di occupabilità femminile entro il 2010, quale obiettivo strategico stabilito dal Consiglio Europeo di Lisbona nel marzo 2004, al fine di coniugare la crescita economica con la conoscenza e la coesione sociale e, dunque, con la pari dignità e pari opportunità uomo-donna nel lavoro quali valori fondanti di un sistema democratico.

In tutto ciò, si evidenzia il bisogno di azioni più incisive che, prima di tutto, ci conducano nella società italiana alla rottura degli "stereotipi" di genere che, ancora oggi sono frutto di differenziazioni storicamente e socialmente costruite indirizzando percorsi e scelte di vita (nell'orientamento scolastico, formativo e professionale) che, in modo consapevole o inconsapevole, possono aprire o chiudere strade.

In tale direzione 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.

Inoltre, con 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 Perugia, intende armonizzare la propria attività istituzionale al perseguimento e all'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 coerentemente con gli indirizzi di mandato del Sindaco.

Con il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale (2013-2016), il Comune di Perugia intende dotarsi di uno strumento puntuale e sistematico, finalizzato all'attuazione delle leggi di parità e di pari opportunità uomo-donna.

Il Comune di Perugia, attraverso l'Assessorato alle pari opportunità, le strutture direzionali, gli organi istituzionali e gli organismi di parità, intende così rafforzare e arricchire l'azione amministrativa nella città con nuove iniziative, programmi e progetti e promuovere un'attenzione specifica al benessere organizzativo, alla valorizzazione della differenza di genere nella gestione delle risorse umane, alla qualità del lavoro e di vita della lavoratrici e dei lavoratori dell'Ente, nell'intento di superare le eventuali discriminazioni dirette e indirette, in base a misure e strumenti disciplinati dalla vigente legislazione nazionale e comunitaria di cui, in particolare, si riportano alcuni utili passaggi del Codice delle Pari opportunità (D.lgs 198/2006):

D.Lgs. n. 198/2006 aggiornato:

Art. 42. Adozione e finalità delle azioni positive

1. Le azioni positive, consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzate l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

2. Le azioni positive di cui al comma 1 hanno in particolare lo scopo di:

- a) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso

l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;

c) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;

d) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;

e) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;

f) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

f-bis) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.

Art. 25. Discriminazione diretta e indiretta

1. Costituisce discriminazione diretta, ai sensi del presente titolo, qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga.

2. Si ha discriminazione indiretta, ai sensi del presente titolo, quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

2-bis. Costituisce discriminazione, ai sensi del presente titolo, ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti.

Art. 26. Molestie e molestie sessuali

1. Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

2. Sono, altresì, considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

2-bis. Sono, altresì, considerati come discriminazione i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di aver rifiutato i comportamenti di cui ai commi 1 e 2 o di essersi sottomessi.

3. Gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici vittime dei comportamenti di cui ai commi 1 e 2 sono nulli se adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai comportamenti medesimi. Sono considerati, altresì, discriminazioni quei trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscono una reazione ad un reclamo o ad una azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne.

Art. 36. Legittimazione processuale

1. Chi intende agire in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni poste in essere in violazione dei divieti di cui al capo II del presente titolo, o di qualunque discriminazione nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, può promuovere il tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile o, rispettivamente, dell'articolo 66 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, anche tramite la consigliera o il consigliere di parità provinciale o regionale territorialmente competente.

2. Ferme restando le azioni in giudizio di cui all'articolo 37, commi 2 e 4, le consigliere o i consiglieri di parità provinciali e regionali competenti per territorio hanno facoltà di ricorrere innanzi al tribunale in funzione di giudice del lavoro o, per i rapporti sottoposti alla sua giurisdizione, al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti, su delega della persona che vi ha interesse, ovvero di intervenire nei giudizi promossi dalla medesima.

Art. 40. Onere della prova

1. Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera ed ai licenziamenti, idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto l'onere della prova sull'insussistenza della discriminazione.

Accanto agli aspetti legati al rapporto di lavoro interno all'ente, è altresì evidente la contestuale volontà del Comune di Perugia, di promuovere, anche attraverso il Piano di Azioni Positive e le politiche dell'Assessorato Pari Opportunità, "azioni positive", in un'ottica di *mainstreaming* e di *empowerment* al femminile, tese non solo a prevenire e/o a superare le disparità di sesso tra i lavoratori dell'ente, ma nell'intera società con l'obiettivo di produrre impatti positivi ed effetti moltiplicatori in altri contesti organizzativi del territorio a livello locale e regionale. L'obiettivo è favorire lo sviluppo di reti e partenariati con altri enti e organismi di parità, affinché questo processo sia massimamente interattivo, in grado di giungere a risultati concreti su scala comunale, provinciale e regionale e di definire un modello di intervento interdisciplinare ed interistituzionale che privilegi la metodologia della progettazione territoriale partecipata e condivisa.

Il Piano si propone, pertanto, di realizzare, da una parte, obiettivi a rilevanza interna rivolti verso la propria azione amministrativa e, dall'altra, obiettivi diretti ad assumere una maggior rilevanza esterna, quale ente attento alle politiche di genere nell'intero territorio, rispetto alle tematiche, problematiche e discriminazioni che investono, in particolare, le donne, nel tessuto sociale, culturale, economico.

1. Obiettivi a rilevanza interna all'Ente

Coerentemente con i presupposti del Piano e con la normativa vigente il Comune di Perugia si impegna a perseguire i seguenti principali obiettivi:

- Accelerare il cambiamento nella Pubblica Amministrazione agendo, nell'ottica della valorizzazione della differenza di genere, nella cultura di gestione delle risorse umane all'interno dell'organizzazione comunale con interventi mirati e innovativi (studi, indagini, analisi quali-quantitative, percorsi formativi...) verso forme di sviluppo delle competenze e del potenziale culturale e professionale di donne e di uomini;
- Favorire la crescita professionale promuovendo l'inserimento delle donne nei settori, nei livelli professionali e nelle posizioni gerarchiche nei quali sono sottorappresentate;
- Promuovere politiche di conciliazione tra responsabilità familiare, personale e professionale attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini nel rapporto di lavoro, ponendo al centro la persona e armonizzando sempre più le esigenze dell'Ente con quelle dei lavoratori;

Ambito d'azione

Ai fini del presente Piano, Il Comune di Perugia, ha condotto una ricognizione interna sulla composizione organizzativa dell'Ente relativamente alle risorse umane, riportata con dati disaggregati per sesso, al fine di rilevare eventuali disparità tra lavoratrici e lavoratori;

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione lavorativa di donne e uomini:

SITUAZIONE DEL PERSONALE 12 DICEMBRE 2013 :

Allo stato attuale la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, determinato è la seguente:

Dipendenti a tempo indeterminato:

DIPENDENTI	N. 1229
DONNE	N. 764
UOMINI	N. 465

settore	Dipendenti Tempo indeterminato		Dirigenti Tempo indeterminato		Dirigenti Tempo determinato	
	D	U	D	U	D	U
Direzione generale	2				1	
Governo e sviluppo del territorio e dell'economia	77	202	2	8		1
Risorse umane, organizzative e attività istituzionali	159	91	1	4		1
S.O. Progetti strategici		1		1		
Segreteria Consiglio Comunale	8	2	1			
Segreteria Generale	16	2	1	1		
Servizi sociali, culturali e sportivi alla persona	365	43	1	1	1	3
Servizi finanziari	35	20	2	1		
S.O. Centro storico	3	3	1			
S.O. Avvocatura	4			1		
S.O. Vigilanza	71	73	2			
Comandati/distaccati in uscita	10	5	1	1		
	750	442	12	18	2	5

Dipendenti a tempo determinato n. 44 di cui n. 34 donne e n. 10 uomini. Di seguito la suddivisione per settori:

settore	Dipendenti Tempo determinato	
	D	U
Segreteria Consiglio Comunale	17	5
Servizi sociali, culturali e sportivi alla persona	5	
Gabinetto del Sindaco	12	3

S.O. Vigilanza		2
	34	10

Dipendenti a tempo indeterminato suddivisi per categorie:

	Dipendenti Tempo pieno		Dipendenti Tempo parziale	
	D	U	D	U
Direttore generale (dirigente in aspettativa con incarico)	1			
Dirigenti (compresi dipendenti in aspettativa con incarico)	12	20		
Categoria B	153	50	1	1
Categoria B3 Giuridico	30	116	1	2
Categoria C	340	126	25	7
Categoria D	160	106	11	6
Categoria D3 Giuridico	28	26	1	2
	725	447	39	18

Dipendenti a tempo determinato suddivisi per categorie:

	Dipendenti Tempo pieno		Dipendenti Tempo parziale	
	D	U	donne	uomini
Dirigenti (incarico esterno)		2		
Categoria C	17	4	11	6
Categoria D	6			
	23	6	11	6

POSIZIONI ORGANIZZATIVE

N. 44 di cui n. 26 DONNE e n. 18 UOMINI

ALTE PROFESSIONALITA'

N. 5 di cui n. 3 DONNE e n. 2 UOMINI

CONTRATTO DI COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA

N. 8 di cui n. 6 DONNE e n. 2 UOMINI

SOMMINISTRAZIONE DI CONTRATTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

N. 15 di cat. C di cui n. 14 DONNE e n. 1 UOMINI

TELELAVORO

Nessuno

L'analisi del quadro di riferimento evidenzia un *trend* in linea con quello nazionale. Il numero di donne complessivamente impiegate nel ruolo amministrativo è superiore agli uomini, il numero delle donne che svolgono mansioni inferiori è maggiore di quello degli uomini: es. nel servizio scolastico e nei servizi alla persona prevalgono le donne. Il numero delle figure professionali tecniche

(ingegneri, architetti, geometri, informatici, operai) uomini è nettamente superiore al numero di donne impiegate nello stesso ruolo.

Per quanto concerne la dirigenza, al 12.12.2013 sono presenti complessivamente 37 dirigenti dei quali 14 donne e 23 uomini.

Da notare che se da un lato è fortemente prevalente la presenza maschile, dall'altro emergono figure femminili in posizioni di rilievo: il Vicesegretario Generale Vicario; il vertice della S.O. Vigilanza -Comandante e Vicecomandante - fatto pressoché unico in Italia.

Si evidenzia inoltre che al massimo livello apicale è posta una altra figura femminile (Direttore generale) mentre il Segretario Generale è di sesso maschile.

L'obiettivo generale del Piano è quindi quello di integrare la dimensione di genere nel modello organizzativo e gestionale delle risorse umane nell'ente.

Le Azioni

1. Comunicazione, informazione, partecipazione e benessere organizzativo nell'ambiente di lavoro.
2. Affermazione dei Diritti e della tutela nell'ottica della valorizzazione della differenza di genere.
3. Organizzazione del lavoro e politiche di gestione del capitale umano attente a valorizzare le differenze di genere – formazione professionale.
4. Conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro.

L'analisi del quadro di riferimento evidenzia un *trend* in linea con quello nazionale. Il numero di donne complessivamente impiegate nel ruolo amministrativo è superiore agli uomini, il numero delle donne che svolgono mansioni inferiori è maggiore di quello degli uomini: es. nel servizio scolastico e nei servizi alla persona prevalgono le donne. Il numero delle figure professionali tecniche (ingegneri, architetti, geometri, informatici, operai) uomini è nettamente superiore al numero di donne impiegate nello stesso ruolo,

Per quanto concerne la dirigenza, al 1° ottobre 2010 sono presenti complessivamente 38 dirigenti di cui 13 donne e 25 uomini.

Da notare che se da un lato è fortemente prevalente la presenza maschile, dall'altro emergono figure femminili in posizioni di rilievo: il Vicesegretario Generale Vicario; il vertice della S.O. Vigilanza -Comandante e Vicecomandante - fatto pressoché unico in Italia.

Si evidenzia inoltre che al massimo livello apicale è posta una altra figura femminile (Direttore generale) mentre il Segretario Generale è di sesso maschile.

L'obiettivo generale del Piano è quindi quello di integrare la dimensione di genere nel modello organizzativo e gestionale delle risorse umane nell'ente.

Le Azioni

5. Comunicazione, informazione, partecipazione e benessere organizzativo nell'ambiente di lavoro.
6. Affermazione dei Diritti e della tutela nell'ottica della valorizzazione della differenza di genere.
7. Organizzazione del lavoro e politiche di gestione del capitale umano attente a valorizzare le differenze di genere – formazione professionale.
8. Conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro.

OBIETTIVO	AZIONE	INTERVENTO
<p>Accelerare il cambiamento nella Pubblica Amministrazione agendo, nell'ottica di valorizzazione della differenza di genere, nella cultura di gestione delle risorse umane all'interno dell'organizzazione comunale con interventi mirati e innovativi (studi, indagini, analisi quali-quantitative, percorsi formativi...) verso forme di sviluppo delle competenze e del potenziale culturale e professionale di donne e di uomini;</p>	<p>1. Comunicazione, informazione partecipazione e benessere organizzativo nell'ambiente di lavoro</p>	<p>1.1 Raccolta e condivisione di materiale informativo sui principi della parità e sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (normativa, buone pratiche, esperienze significative realizzate, progetti nazionali ed europei finanziati, ecc.).</p> <p>1.2 Diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione dell'ente (posta elettronica, invio di comunicazioni tramite busta paga, aggiornamento costante del sito Internet e Intranet). L'intervento sarà condotto dall'Assessorato alle Pari Opportunità coerentemente integrato e coadiuvato nell'azione dal costituito Comitato Unico di Garanzia per il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, C.U.G., costituito all'interno dell'Ente. Il C.U.G. è stato costituito dalla Amministrazione del Comune di Perugia con determinazione interna della Giunta Comunale n. 101 del 20.9.2012 (in attuazione della Deliberazione della Giunta Comunale n. 193 del 24.5.2012 nella quale sono stati approvati i primi indirizzi operativi) ed a seguito dell'interpello per la ricerca dei soggetti da nominare quali membri dell'Amministrazione e rivolto a tutto il personale dipendente. L'organismo si è infine insediato il 10 ottobre 2012. Ha prodotto una relazione nella quale informa l'Amministrazione degli obiettivi che intende raggiungere nei prossimi anni mettendo in risalto delle attività funzionali al proprio ruolo. Rete interna – da realizzarsi con uffici comunali in particolare con Pari opportunità, Risorse umane,</p>

		<p>Engineering e Sicurezza. Rete Esterna da realizzarsi con il Centro per le Pari Opportunità della Regione Umbria e le Consigliere di parità regionale e provinciale. Dotazione di alcuni strumenti essenziali per l'operatività del C.U.G. da realizzarsi attraverso un Osservatorio permanente sulla situazione del personale femminile e maschile dell'Amministrazione e relativo quadro statistico. Mappa/questionario sul benessere organizzativo dei dipendenti. Attivazione e revisione di norme e procedure per consentire l'accoglienza e la possibile rimozione di situazioni di disagio dei dipendenti. Formazione permanente.</p> <p>1.3 Realizzazione e/o partecipazione ad attività seminari-convegni, eventi, sui temi più rilevanti dell'azione istituzionale dell'ente in materia di pari opportunità.</p> <p>1.4 Dare piena agibilità alle attività poste in essere dal CUG prevedendo un budget ore annuale dedicato, che va peraltro considerato nei Piani operativi dell'Amministrazione. Tenuto conto che "La partecipazione alle riunioni costituisce a tutti gli effetti orario di servizio. Dell'attività svolta dai/dalle componenti all'interno del CUG si terrà conto ai fini della quantificazione dei carichi di lavoro." (Regolamento di funzionamento del C.U.G. – Art. 7 e Direttiva Ministeriale di istituzione del CUG del 4 marzo 2011).</p> <p>1.5 Progetto <u>"Rilevazione del clima lavorativo e relazionale, delle criticità nel rapporto di lavoro e nelle pari opportunità uomo-donna nel Comune di Perugia"</u>. Il progetto si avvarrà di un <u>Indagine conoscitiva quali-quantitativa</u> (attraverso questionario) rivolta a tutto il personale dell'ente e di eventuali altri strumenti di osservazione diretta e indiretta. Il progetto sarà volto a rilevare <u>le eventuali discriminazioni</u> di sesso, la conciliazione tempi di lavoro-tempi di vita, la valorizzazione delle competenze, delle potenzialità e capacità personali e professionali, il clima e il benessere lavorativo, la qualità dei rapporti interpersonali. Si tratta, in sintesi, di una iniziativa propedeutica e necessaria alla definizione di eventuali progetti di</p>
--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p>“Azioni positive” per il superamento delle criticità.</p> <p>1.6 <u>Promozione di incontri seminari con i lavoratori dell'ente sui fenomeni delle discriminazioni sul lavoro e del benessere organizzativo - anche in relazione alle competenze del CUG -</u>, con particolare attenzione agli atti lesivi della dignità della persona nell'ambiente di lavoro (molestie, mobbing, ecc.). Gli incontri potranno articolarsi in cicli differenziati a seconda del target individuato dei destinatari. Potranno essere utilizzati, allo scopo, come conduttori degli incontri, i componenti del CUG che hanno maturato in tal senso un'adeguata attività di formazione.</p> <p>1.7 Revisione del “Regolamento comunale per il <u>Codice di condotta contro le molestie sessuali</u>” (approvato con atto del Consiglio Comunale n. 86 del 18.12.1995) in conformità della nuova legislazione prodotta a tutto il 2013 e in funzione della necessità di ridefinire procedure che possano consentire la più adeguata armonizzazione di situazioni di disagio personale e lavorativo.</p> <p>1.8 Miglioramento, nell'ottica di genere, del <u>piano di comunicazione interna per l'adozione del linguaggio al femminile</u> (es. il dirigente/la dirigente...), nonché <u>aggiornamento dei Regolamenti degli Uffici e dei Servizi sulla disciplina delle pari opportunità.</u></p>
<p>Favorire la crescita professionale promuovendo l'inserimento delle donne nei settori, nei livelli professionali e nelle posizioni gerarchiche nei quali sono sottorappresentate</p>	<p>2. Affermazione dei Diritti e della tutela nell'ottica della valorizzazione della differenza di genere</p>	<p>2.1 Istituzione di un “<u>Osservatorio permanente sulla situazione del personale maschile e femminile nel Comune di Perugia</u>”, con funzioni da attribuire al settore risorse umane, organizzative e attività istituzionali. Uno strumento finalizzato a <u>rilevare e analizzare dati statistici, disaggregati per sesso</u>, riguardanti la gestione delle risorse umane, da mettere a confronto, ove possibile, con le altre realtà nazionali. L'Osservatorio riguarda, in particolare, la rilevazione di dati riferiti a: assunzioni; passaggi di qualifica (concorsi interni/esterni); progressioni professionali giuridico-economico; retribuzioni; indennità; straordinari; mobilità interna/esterna; par-time; distribuzione del personale; incarichi dirigenziali; formazione e aggiornamento professionale;</p>

		<p>telelavoro; congedi parentali; pensionamenti.</p> <p>Si tratta, in sintesi, di un valido strumento di supporto del CUG (per quelle che sono le competenze del Comitato) che dell'amministrazione, nella gestione delle risorse umane, al fine di individuare "azioni positive" tese a <u>rimuovere eventuali criticità</u> e a <u>promuovere eventuali interventi</u> di riequilibrio della presenza femminile nelle attività, nei ruoli, nei profili professionali, nei settori e nelle posizioni gerarchiche ove sussista eccessivo un divario tra i sessi.</p> <p>2.2 <u>Azioni di controllo e prevenzione di situazioni conflittuali sul posto di lavoro</u> che possono essere determinate, ad esempio, da: <i>stalking</i>, <u>pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing</u> che siano riconducibili a quanto previsto nel Regolamento per il Codice di condotta contro le molestie ed al quale si rimanda.</p> <p>2.3 <u>Informazione a tutto il personale sui compiti e funzioni della figura della "Consigliera/Consigliere" di Parità</u> - disciplinati dal Codice delle Pari Opportunità (art. 15-D.lgs 198/2006) – La Consigliera di parità è una funzione <u>presente a livello regionale e provinciale</u>. E' nominata dal Ministero del Lavoro su designazione delle Regioni e delle Province. Il ruolo della/del Consigliera/Consigliere è anche quello di <u>agire in giudizio contro le discriminazioni nel lavoro e di sovrintendere all'attuazione dei principi delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne nel lavoro</u>.</p> <p>2.4 <u>Valorizzazione delle competenze volta al miglioramento organizzativo dell'ente attraverso, ad esempio, la mappatura delle competenze personali e professionali</u>, quale strumento indispensabile per conoscere e valorizzare appieno gli apporti delle lavoratrici e dei lavoratori, nonché per una migliore distribuzione del personale nelle diverse aree di lavoro. In sintesi: "mettere la persona giusta al posto giusto" (<i>Direttiva 2007 Presidenza Consiglio dei Ministri: Nicolais-Pollastrini</i>).</p>
--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p>2.5 <u>Attribuzione di criteri di priorità in materia di lavoro flessibile</u>, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore di coloro che si trovino in situazioni di svantaggio personale, sociale, familiare e dei/delle dipendenti impegnati/e in attività di volontariato (<i>art. 7 d.lgs 165/2001- Direttiva 2007 Presidenza Consiglio dei Ministri: Nicolais-Pollastrini</i>).</p> <p>2.6 <u>Adozione di misure per il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi</u> (es. maternità, congedi parentali) attraverso interventi di <u>miglioramento dei flussi informativi tra amm.ne e lavoratore o lavoratrice durante l'assenza, oppure affiancamento da parte del responsabile o di chi ha sostituito la persona assente</u>) che assicurino il mantenimento delle competenze dei lavoratori e delle lavoratrici, il loro accesso alla possibilità di formazione oltre che la garanzia del perseguimento della carriera (<i>Direttiva 2007 Presidenza Consiglio dei Ministri: Nicolais-Pollastrini</i>).</p>
	<p>3. Organizzazione del lavoro e politiche di gestione del capitale umano attente a valorizzare le differenze di genere – Formazione Professionale</p>	<p>3.1 <u>Telelavoro</u>, Nel gennaio 2014 inizia la sperimentazione di forme di telelavoro per n° 4 dipendenti. L'Amministrazione, in caso di definizione di un nuovo bando rivolto ai dipendenti, chiederà preventivamente al C.U.G il parere sui criteri che informano la realizzazione del progetto (vedi anche <i>Direttiva 2007 Presidenza Consiglio dei Ministri: Nicolais-Pollastrini</i>).</p> <p>3.2 <u>Realizzazione di moduli formativi sui principi di parità, pari opportunità e cultura di genere, rivolti al personale maschile e femminile dell'ente</u>, quale parte integrante e sostanziale del Piano di formazione del personale.</p> <p>3.3. la Legge 23 novembre 2012, n. 215 ha introdotto disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali nonché disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso. Contiene, all'art. 5, modifiche all'art.</p>

		<p>57 del D.Lgs. n. 165/2001, il cui comma 1 ha la finalità di garantire pari opportunità tra uomini e donne nell'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro; la lett. a) obbliga a riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso. A questo criterio viene ora aggiunto che, in caso di quoziente frazionario, si procede all'arrotondamento all'unità superiore qualora la cifra decimale sia pari o superiore a 0,5 e all'unità inferiore qualora la cifra decimale sia inferiore a 0,5.</p> <p>Viene inoltre inserito il comma 1-bis: <i>“L'atto di nomina della commissione di concorso è inviato, entro tre giorni, alla consigliera o al consigliere di parità nazionale ovvero regionale, in base all'ambito territoriale dell'amministrazione che ha bandito il concorso, che, qualora ravvisi la violazione delle disposizioni contenute nel comma 1, lettera a), diffida l'amministrazione a rimuoverla entro il termine massimo di trenta giorni. In caso di inottemperanza alla diffida, la consigliera o il consigliere di parità procedente propone, entro i successivi quindici giorni, ricorso ai sensi dell'articolo 37, comma 4, del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e successive modificazioni; si applica il comma 5 del citato articolo 37 del codice di cui al decreto legislativo n. 198 del 2006, e successive modificazioni. Il mancato invio dell'atto di nomina della commissione di concorso alla consigliera o al consigliere di parità comporta responsabilità del dirigente responsabile del procedimento, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi”.</i></p> <p>3.4 Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Perugia valorizza attitudini e capacità personali e professionali di tutti anche in relazione all'attribuzione degli incarichi.</p> <p>3.5 Non vi è alcuna possibilità che si privilegi, nella selezione, l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di</p>
--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p>requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato maschio necessita di una esplicita ed adeguata motivazione (Art. 48-D.lgs. 196/2000).</p> <p>3.6 Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.</p> <p>3.7 Il piano di formazione dovrà tenere conto, inoltre, delle esigenze di ogni settore, consentendo la <u>uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati.</u></p>
<p>Promuovere politiche di conciliazione tra responsabilità familiari, personali e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini, ponendo al centro la persona e armonizzando di più le esigenze dell'Ente con quelle dei dipendenti, lavoratori e lavoratrici</p>	<p>4. Conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro</p>	<p>4.1 Più specificamente, l'intervento prevede una Campagna di comunicazione-informazione sul valore della genitorialità tesa ad armonizzare i comportamenti sociali verso una più equa ed efficace ripartizione delle responsabilità familiari tra madri e padri.</p> <p>4.2 Azioni positive per l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, garantendo il rispetto delle "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", di cui alla Legge 8 marzo 2000 n. 53.</p> <p>4.3 Misure di <u>promozione del ricorso ai congedi parentali</u>, per uomini e donne, ovvero l'astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore, dando pubblicità del meccanismo di <u>premio alla fruizione maschile dei congedi parentali</u>, secondo quanto previsto dal Testo Unico sulla maternità: D.Lgs. 26 marzo 2001, n° 151.</p>

2. Obiettivi a rilevanza esterna all'Ente

- Riconoscere alle donne maggiori opportunità di inserimento e di crescita nel lavoro, nella politica e nella società, a partire dalla consapevolezza del complesso rapporto tra genere-cittadinanza-democrazia.

- Accrescere la cultura della parità e delle pari opportunità come valore di inclusione sociale, di educazione all'interculturalità, al rispetto dell'altro/altra, delle diversità di razza, di cultura, di religione, di orientamento sessuale e identità di genere, in ogni ambito sociale e organizzativo.
- Prevenire e contrastare la violenza di genere

Azioni

A. Attivazione di misure e nuovi i istituti partecipativi nell'ambito dei diritti di cittadinanza.

B. Contrasto alla comunicazione discriminante e sessista.

C. Promozione sociale indirizzata alla giovani generazioni: educazione alla libertà, al rispetto della persona e alla cultura della differenza.

D. Attivazione della rete sociale istituzionale e dei servizi, per prevenire e contrastare, in tutti i modi possibili, la violenza di genere e per aiutare le vittime di violenza.

OBIETTIVO	AZIONE	INTERVENTO
Riconoscere alle donne maggiori opportunità di inserimento e di crescita nel lavoro, nella politica e nella società, a partire dalla consapevolezza del complesso rapporto tra genere-cittadinanza-democrazia	A. Attivazione di misure e nuovi istituti partecipativi nell'ambito dei diritti di cittadinanza	<p>A.1 Redazione di progetti di Azioni Positive volti a promuovere l'occupabilità e l'imprenditoria femminile nel territorio anche attraverso misure di consolidamento e/o riqualificazione, nei settori economici più innovativi, delle imprese femminili già attive . Tali progetti rientrano nelle opportunità finanziarie a valere sui bandi annuali dei Ministeri del lavoro e delle pari Opportunità nonché della Comunità europea.</p> <p>A.2 <u>Rappresentanza presso Enti Aziende, Istituzioni.</u> Tutela della rappresentanza minima complessiva per ciascuno dei due sessi, ai sensi dell'art. 4 del Regolamento sugli indirizzi per la nomina, la designazione e la revoca dei rappresentanti del Comune presso, enti, aziende istituzioni.</p>
	B. Contrasto alla comunicazione discriminante e sessista	B.1 Rinnovo della Campagna di opinione contro la comunicazione discriminante e sessista relativa alla pubblicità nei luoghi pubblici, lesiva dell'immagine femminile nella società.

<p>Accrescere la cultura della parità e delle pari opportunità come valore di inclusione sociale, di educazione all'interculturalità, al rispetto dell'altro/altra, delle diversità di razza, di cultura, di religione, di orientamento sessuale e identità di genere, in ogni ambito sociale e organizzativo</p>	<p>C. Promozione sociale indirizzata alla giovani generazioni: educazione alla libertà, al rispetto della persona e alla cultura della differenza</p>	<p>C.1 Ricerca di esperienze innovative in ambito sociale, psicologico, educativo, giuridico per <u>rispondere alle crescenti difficoltà dei giovani e delle famiglie di fronte alle nuove sfide della vita.</u> Formazione-informazione-educazione per genitori nella loro dimensione relazionale sociale e collettiva verso i figli. Attivazione di nuovi moduli del progetto "Diritto alla Genitorialità e cultura di genere".</p> <p>Prevedere, nell'ambito <u>Progetto GEMMA</u>, di cui il Comune di Perugia è soggetto promotore, un modulo formativo su "ruolo e cultura della genitorialità" rivolto a cittadini e cittadine del territorio, al fine di accrescere conoscenze, competenze educative e capacità relazionali nel rapporto con i figli e la società. Tutto ciò coerentemente con la finalità generale di Gemma: un progetto di crescita democratica attraverso lo <u>sviluppo di saperi, competenze, linguaggi, l'accesso a nuove tecnologie dell'informazione, l'analisi e il soddisfacimento di nuovi bisogni formativi-informativi dei cittadini.</u></p> <p>C.2 Progetto "Genitorialità". Il progetto prevede interventi di sensibilizzazione sul territorio sul tema delle responsabilità parentali volte ad agevolare l'accesso e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro ed i loro percorsi di carriera, nonché a promuovere una piena condivisione delle responsabilità familiari e del ruolo genitoriale, grazie al nuovo testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità (D.lgs. 151/2001).</p> <p>C.3 Progetto "<i>cultura di genere e delle pari opportunità</i>". Si tratta del rinnovo, a seguito degli esiti positivi dei corsi realizzati negli anni 2012- 2013, dei percorsi formativi-informativi-educativi sul tema dei diritti e delle pari opportunità, rivolti a giovani studenti universitari e di alcune scuole di 1° e 2° grado, in collaborazione l'Università degli studi di Perugia e Dirigenti</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p>scolastici del Comune di Perugia. Attraverso questo percorso si intende fornire un insieme di conoscenze a carattere interdisciplinare relativamente agli studi di genere e alle politiche, normativa e pratiche delle pari opportunità. L'obiettivo è quello di accrescere la consapevolezza dei diritti di uguaglianza e non discriminazione fondata sul genere, per prevenire e contrastare fenomeni di violenza, discriminazione, segregazione nei confronti delle donne.</p>
<p>Prevenire e contrastare le discriminazioni e il fenomeno della violenza di genere</p>	<p>D. Attivazione della rete sociale, istituzionale e dei servizi, per prevenire e contrastare, in tutti i modi possibili, la violenza di genere e per aiutare le vittime di violenza</p>	<p>D.1 Rete Ready: Rete Nazionale delle Pubbliche Amministrazioni Anti Discriminazioni per l'orientamento sessuale e identità di genere. Implementazione delle azioni di contrasto della discriminazione in linea alla Strategia nazionale di prevenzione e contrasto delle discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere emanate dal Dipartimento Pari Opportunità- UNAR (Ufficio Nazionale Anti Discriminazioni Razziali) della Presidenza del Consiglio dei Ministri, attraverso la partecipazione al Progetto di massima esecuzione partecipato agli aderenti Ready.</p> <p>Assi Educazione - Lavoro - Sicurezza e Carceri - Partecipazione ai percorsi formativi rivolti alle figure apicali delle Amministrazioni pubbliche centrali e locali. Sensibilizzazione sui temi LGBT da parte dell'organismo OSCAD verso le Forze dell'Ordine. Collaborazione alla Realizzazione portale web della Rete attraverso la partecipazione di almeno un dipendente agli appositi workshop previsti sulla base dell'expertise conseguita e dei bisogni del territorio.</p>

		<p>D.2 Collaborazione nell'ambito della Rete RE.A.DY, per lo studio di fattibilità sulla costituzione della Rete Europea contro l'omofobia. In tal contesto il Comune di Perugia è partner della <i>Rete Nazionale delle Pubbliche Amministrazioni antidiscriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere</i>.</p> <p>In tale direzione lo sviluppo di buone prassi, tese a prevenire i rischi di violenza rispetto all'orientamento sessuale, prevederà la diffusione di conoscenze sulla cultura <i>queer</i> e sulle famiglie arcobaleno.</p>
		<p>D.3 Azioni informative sul "Registro delle Coppie di fatto", istituito nel 2003 con atto del Consiglio Comunale, su petizione popolare, al fine di tutelare quelle cittadine e cittadini che, nel rispetto dei principi di parità e pari opportunità, chiedono il riconoscimento della piena dignità delle coppie di fatto a tutela della libera scelta della convivenza.</p>
		<p>D.4 Progetto Umbria Antiviolenza promosso dai Comuni di Perugia e Terni, dall'Associazione Liberamente Donna di Terni e condotto dalla Associazione Differenza Donna di Roma prevede l'apertura di due Centri Antiviolenza a Perugia e Terni.</p> <p>Il progetto finanziato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento Pari Opportunità, proseguirà per tutto il 2014. L'apertura del C.A.V. di Perugia è previsto a gennaio 2014. Dal 2015 è previsto il finanziamento parziale delle spese del Centro Antiviolenza di Perugia da parte della Regione Umbria. Il Comune di Perugia ha destinato due appartamenti di sua proprietà quale sede del C.A.V. e sarà coinvolto nella gestione del Centro che prevede l'accoglienza, l'ospitalità e la gestione dei percorsi di uscita dalla violenza rivolti a donne maltrattate, che hanno subito</p>

		<p>violenza ed ai loro eventuali figli minori. Nel 2014 è prevista la redazione del Protocollo operativo a scala regionale con tutti i soggetti in grado di garantire le necessarie sinergie operative quali: Prefetture, Questure, Tribunale dei Minori, Tribunale Ordinario, Scuole, oltre ai soggetti attualmente facenti parte del protocollo operativo di contrasto alla violenza sulle donne operante con il Centro Pari Opportunità Regione Umbria, l'Azienda Ospedaliera di Perugia e la AslUmbria1.</p> <p>D.5 Progetto Umbria Network Antiviolenza U.N.A.</p> <p>Il progetto finanziato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento Pari Opportunità, vede il Comune di Perugia capofila di una rete di soggetti istituzionali e del privato sociale del cospicuo numero di 25. Obiettivo del progetto è quello di rafforzare, ampliare e sistematizzare su scala regionale la rete interistituzionale, in parte preesistente, dedicata al contrasto alla violenza di genere. Il progetto prevede di rendere operativi nuovi servizi, integrandoli in maniera organica con la rete già disegnata attraverso la creazione di nuovi cinque Punti di Ascolto, l'estensione alle 24 ore del servizio telefonico collegato al numero verde regionale del Telefono Donna, la messa a disposizione di strutture residenziali per la protezione e l'accoglienza delle donne al servizio della rete regionale, la creazione di n° 4 equipe multidisciplinari territorialmente funzionali alla rete, rafforzamento della rete territoriale di primo intervento, redazione del protocollo di intervento e sperimentazione del protocollo nei territori i cui Comuni hanno aderito ai preesistenti protocolli operativi con il Centro pari Opportunità della Regione Umbria. Il Centro Pari Opportunità della Regione Umbria, m assicura il necessario raccordo tra i Partners e ne</p>
--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p>unifica la metodologia di intervento condivisa e adottata nei Centri Antiviolenza. Il progetto prosegue per tutto il 2014, è parallelo alla apertura del Centro Antiviolenza di Perugia con il quale integrerà le azioni di contrasto alla violenza , omogeneizzando le necessarie procedure di intervento. I due progetti intersecano le azioni relative alla adozione di un comune protocollo operativo a scala regionale per cui si rende necessario attivare una condivisione rispetto a quanto si sta costruendo e quanto già operante nel territorio per integrare e consolidare metodo e procedure.</p>
--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Il presente Piano sarà realizzato sulla base delle risorse finanziarie disponibili del bilancio comunale o dei finanziamenti nazionali e comunitari stanziati in materia di pari opportunità. Nel periodo di vigenza del Piano possono essere raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti utili per eventuali integrazioni da apportare.

