



COMUNE DI FOLIGNO

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

2018 –2020
(D.LGS 198/2006)

approvato con deliberazione della Giunta Comunale n° 546 del 14/12/2017

INDICE

- FONTI NORMATIVE
- PREMESSA GENERALE
- SINTESI DELL'ATTUAZIONE DEL PIANO DELLE AZIONI
POSITIVE 2015 –2017

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2018 -2020

1. LE AZIONI DEL PIANO 2018 – 2020
 - 1a. CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO
 - 1b. MIGLIORAMENTO ORGANIZZATIVO, PROGRAMMAZIONE
FORMAZIONE E VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE
PROFESSIONALI DI LAVORATORI E LAVORATRICI.
 - 1c. COMUNICAZIONE, INFORMAZIONE E PROMOZIONE DI
AZIONI POSITIVE A RILEVANZA INTERNA
 - 1d. AZIONI DI GENERE A RILEVANZA ESTERNA
2. RISORSE UMANE E FINANZIARIE
3. CRITERI E MODALITA' DI VALUTAZIONE DEL PIANO
4. DURATA DEL PIANO

FONTI NORMATIVE

L. 125/1991 e successive modifiche ed integrazioni "*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo - donna nel lavoro*". E' la prima legge organica in materia di pari opportunità, definisce il concetto di azioni positive quali misure da adottare al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità e pone alcuni principi fondamentali al fine di favorire l'occupazione femminile e di realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

L. 53/2000 "*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*". La norma persegue la finalità di promuovere un equilibrio tra tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione;

D.Lgs 165/2001 L'art. 57, comma 1, del D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001 prevede a carico delle Pubbliche Amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, tra gli altri, l'onere di:

- riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all'articolo 35, comma 3, lettera e);
- adottare propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica;
- garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
- finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio.

D.Lgs 198/2006 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma de/l'artico/o 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*": in particolare prevede:

- il divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e nelle condizioni di lavoro (art. 27);
- il divieto di discriminazione retributiva (art.28);
- il divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera (art.29);

- il divieto di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali (art.30);
- il divieto di discriminazione nell'accesso agli impieghi pubblici (art.31).

Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/Cee Direttiva Ministeriale del 23 maggio 2007: finalità della direttiva sono quelle di spingere le amministrazioni pubbliche a svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione, l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

Decreto Legislativo del 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

L. 15/2009 e D. Lgs. 150/2009: Ulteriori prescrizioni sono poste dal D.Lgs. n. 150/2009 (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): all'art. 8: *"Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa"*: al comma 1, è previsto che la misurazione e valutazione della performance organizzativa dei dirigenti e del personale delle Amministrazioni pubbliche, riguardi anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (lett. h). Il compito di verificare i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità (art.14, comma4, lett.h) è dell'Organismo indipendente di valutazione della performance.

L. 183/2010 art.21 *"misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche"*: in particolare si prevede la costituzione dei Comitati paritetici unici di garanzia (CUG) in sostituzione dei comitati per le pari opportunità e dei comitati sul fenomeno del mobbing.

Direttiva ministeriale del 4/03/2011 prevede le *"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 n. 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

Risoluzione del Parlamento europeo del 13 settembre 2016 sulla creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale

Legge Regionale 25 novembre 2016 n. 14 “Norme per le politiche di genere e per una nuova civiltà delle relazioni tra donne e uomini”

PREMESSA GENERALE

Il Comune di Foligno, in attuazione delle Leggi di riforma della Pubblica Amministrazione e delle Direttive Ministeriali in materia di Pari opportunità, adotta il Piano di Azioni Positive come strumento a duplice valenza:

- come strumento che persegue obiettivi di pari opportunità attraverso processi innovativi tesi a sanare le asimmetrie di genere presenti nell'organizzazione del lavoro, nelle prassi e nella cultura interna;
- come strumento che concorre a definire e misurare, anche in una ottica di genere, la performance della struttura organizzativa e dei dipendenti evidenziando fattori che incidono trasversalmente nel funzionamento dell'Amministrazione e che possono contribuire al miglioramento della qualità e dell'efficienza dei servizi resi al cittadino.

In attuazione dell'articolo 21 della L. 183 del 4 novembre 2010 e della Direttiva ministeriale del 04/03/2011 il Comune di Foligno, con atto di Giunta n. 109 del 28/03/2011 ha approvato la Costituzione del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Con D.D. n. 615/2016, n. 626/2016 e con il decreto sindacale n.9/2016 il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni è stato rinnovato nelle cariche.

SINTESI DELL'ATTUAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2015/2017

Nel P.A.P. 2015/2017 sono state realizzate nell'Ente le azioni di sistema individuate dalla Giunta Comunale con atto n.524 del 31.12.2014. In tale atto la Giunta Comunale ha definito gli obiettivi generali del Piano 2015-2017, le Aree di intervento e le Azioni da sviluppare per ciascuna Area, in continuità con il Piano 2012-2014 (G.C. n. 272/2012).

Le 5 Aree di intervento declinate in obiettivi e azioni specifiche che hanno coinvolto trasversalmente la struttura organizzativa dell'Ente sono state le seguenti:

1. CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO Sintesi su perseguimento obiettivi 2015-2017.

- Telelavoro. Il gruppo di lavoro intersettoriale appositamente costituito ha predisposto un questionario, diffuso fra i dipendenti nel Dicembre del 2015, al quale hanno risposto n.55 dipendenti. Il questionario ha evidenziato un certo interesse nei confronti di tale modalità di articolazione della prestazione, ma appare assolutamente necessario, a tal fine, poter accedere dalla propria residenza alle procedure informatiche complesse ed alle banche dati dell'Ente.
- banca delle ore. E' stata introdotta con il CCID del 23 Maggio 2017 e verrà attuata a decorrere dal 1° Gennaio 2018.
- nuove modalità spazio temporali di svolgimento della prestazione
- tutoraggio per rientro del personale dopo lunghe assenze.
- lavoro flessibile/tempo parziale.
- nuova disciplina dei congedi parentali.
- adeguamento CCID e regolamenti comunali.

2. MIGLIORAMENTO ORGANIZZATIVO E VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI

- elaborazione statistica dei dati del personale disaggregati per genere, svolta ove possibile e ove previsto da leggi e decreti (conto annuale del personale).

3. ELABORAZIONE DEL BILANCIO DI GENERE

L'elaborazione del bilancio di genere ha presentato alcune criticità e difficoltà soprattutto perché ancora oggi non esistono specifici indicatori di genere standardizzati per valutare in maniera oggettiva efficacia ed efficienza. Le principali criticità del bilancio di genere si attribuiscono alla mancanza di dati e statistiche disaggregate per genere, alla scelta non univoca di riclassificazione del bilancio secondo criteri che permettano di riaggregare le voci di bilancio in tematiche di rilevanza di genere, alla difficoltà di reperire i dati di specifici interventi volti a sostenere le famiglie e i cittadini realizzati da Enti diversi dal comune.

Inoltre l'obiettivo si è calato in un contesto organizzativo e funzionale oggetto di rilevanti interventi correlati all'attuazione di riforme programmate (azioni connesse alla programmazione dei fondi comunitari 2014-2020 e al verificarsi di eventi straordinari (sisma 2016 e gestione post sisma) che hanno condizionato significativamente anche l'attività dell'amministrazione e quindi anche la completa realizzazione degli interventi previsti nel piano delle azioni positive. Nel corso del triennio si valuterà l'opportunità di costruire una proposta che definisca specifici indicatori utili a misurare le scelte strategiche dell'Amministrazione in un'ottica di genere, utilizzando i dati già acquisiti e aggiungendone dei nuovi.

4. FORMAZIONE su:

- corsi su tematiche di genere: il Piano triennale della formazione 2017/2019, tra le esigenze formative emerse, include anche percorsi formativi a carattere generale sulle politiche di genere.
- completamento mappatura delle competenze.

5. COMUNICAZIONE E INFORMAZIONE

E' stata aggiornata sull'home page del sito web istituzionale la sezione dedicata alle politiche di genere, sono state divulgate le iniziative e gli eventi sulle politiche di genere anche in occasione di incontri aperti alla cittadinanza nelle ricorrenze dell'8 marzo e del 25 novembre.

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2018 –2020

Premessa:

Il blocco delle retribuzioni dei dipendenti pubblici fino al 2016 ha impedito la realizzazione delle progressioni economiche del personale all'interno della categoria così come le progressioni di carriera tra le categorie.

Le limitazioni nelle assunzioni per gli enti locali hanno determinato la diminuzione del numero del personale, la redistribuzione delle attività all'interno delle strutture con il conseguente aumento del carico di lavoro per il/le dipendenti.

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 e gestendo la loro uscita dal mondo del lavoro e che di conseguenza sono state obbligate a ripensare e a riprogrammare il proprio ruolo nell'ambito lavorativo.

Le recenti riforme della pubblica amministrazione, per esempio quelle riguardanti la digitalizzazione dei documenti e dei procedimenti e la trasparenza dell'azione amministrativa per citarne alcune, l'entrata in vigore del nuovo codice dei contratti, la conseguente introduzione di nuovi applicativi interni, la mancata sostituzione del personale cessato, continuano a determinare un forte impegno da parte del personale nell'acquisizione di nuove conoscenze e modalità di lavoro, inoltre obbligano la struttura e le persone che vi lavorano a ripensare e modificare i processi lavorativi e a sviluppare ed utilizzare nuove competenze.

Come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Le azioni positive rappresentano pertanto misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità

attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Tali azioni sono volte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Il Comune di Foligno in continuità con i precedenti Piani di Azioni Positive 2012/2014 e 2015/2017, intende rafforzare e promuovere interventi tesi non solo a superare le disparità di genere tra le lavoratrici e i lavoratori dell'Amministrazione, ma anche volti a migliorare il benessere organizzativo e complessivo e a sviluppare la cultura di genere e di sostegno alle pari opportunità all'interno dell'Ente e nella Comunità, nonché a raggiungere gli obiettivi posti dal Piano coerentemente con gli indirizzi di mandato del Sindaco.

ALCUNI DATI SUL PERSONALE AL 31 OTTOBRE 2017

Tipologia	Dipendenti tempo indeterminato e tempo pieno (Compresi dirigenti con incarico a t.d. ex art. 110 t.u.)		Dipendenti tempo indeterminato e tempo parziale	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Segretario generale		1		
Dirigenti	3	4		
Categoria B ed A	14	30		1
Categoria B 3 giuridico	8	5	1	
Categoria C	73	76	3	
Categoria D	47	38	1	
Categoria D 3 giuridico	14	8		

Commento ai dati sopra riportati e confronto con i dati nazionali

Presso il Comune di Foligno prestano servizio al 31 Ottobre 2017 n. 323 dipendenti a tempo indeterminato oltre al Segretario generale (tot. N. 324). Di questi, n. 161 sono uomini (49,7%) e n. 163 (50,3%) donne. Tale rapporto, ancora nel 2006, era pari al 53 e 47 per cento.

Per ottenere un confronto con i dati a livello nazionale occorre però rifarsi agli ultimi disponibili, scaturenti dal Conto annuale del personale, rilevazione statistica curata dal Ministero dell'Economia, che consente di rilevare i dati al 31.12.2015 (pubblicati su www.contoannuale.tesoro.it).

Al 31.12.2015, a livello nazionale, dunque, la presenza maschile e femminile nell'organico dei Comuni era pari rispettivamente al 47,7 e 52,3%, mentre in quello di

Foligno era pari al 49,4 e 50,6%. Un dato comunque pressochè in linea con quello nazionale.

Peraltro, le nuove assunzioni a tempo indeterminato dell'ultimo triennio presso il Comune di Foligno (2015-2017), comprese quelle tramite procedure di mobilità, sono state composte per 13 unità da donne e 4 unità da uomini. E' ormai chiara, più che una tendenza al riequilibrio, addirittura quella alla predominanza del genere femminile nella consistenza generale e nelle assunzioni presso il comparto. Tendenza confermata anche dalla predominanza femminile nelle categorie apicali D-D3, sopra rilevata.

La percentuale di donne con incarico dirigenziale al 31.10.2017 era pari al 42,9%.

La percentuale di donne con rapporto a tempo parziale sul totale del personale femminile è pari al 9,4% contro un dato maschile pari al 3,6%. Si tratta di numeri nettamente inferiori a quelli nazionali (15 e 6,0%) di comparto.

Tale dato può essere letto positivamente: le condizioni ambientali e lavorative sono maggiormente favorevoli al pieno esplicarsi delle capacità lavorative femminili.

Continuano, come per gli altri anni, ad essere superiori al dato nazionale le forme di conciliazione vita-lavoro, quali la L.104 e le assenze retribuite per maternità – congedi parentali. A fronte di una media nazionale femminile rispettivamente pari a 4,5 e 3,67 giorni annui di assenza pro-capite, per queste due tipologie a Foligno si registra una media di 6,08 giorni per L. 104 e 4,27 per maternità. Continua peraltro a pesare su questa voce l'elevato numero di personale disabile, che utilizza i permessi per L. 104 per sé stesso, a termini di legge.

1. LE AZIONI DEL PIANO 2018-2020

Il Piano triennale di Azioni Positive 2018-2020 si concentra e si sviluppa pertanto attraverso ambiti di azioni prioritarie ed effettivamente perseguibili che sono state aggregate (rispetto ai 5 ambiti del P.A.P. 2015/2017) in 3 ambiti di intervento e descritte, per una più facile lettura, in schede con finalità ed obiettivi specifici come sotto riportati.

1a. CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Riferimento: risoluzione del Parlamento europeo del 13 settembre 2016 sulla creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale punti 14, 24, 48.

OBIETTIVO	AZIONE	INTERVENTO
Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro	Collaborazione alla costruzione di percorsi di flessibilità	<u>1.Nuova disciplina dei congedi parentali.</u> Le agevolazioni normative disposte dal D.Lgs. 80/2015, inizialmente previste solo per gli anni 2016 e 2017, sono state stabilizzate anche per gli anni seguenti. L'ufficio ha diffuso una circolare informativa fra tutti i dipendenti e predisposto la relativa modulistica. Si prevede un costante monitoraggio sull'evoluzione normativa e giurisprudenziale della materia,

		<p>con parallela informazione ai lavoratori</p> <p><u>2. Telelavoro.</u> A seguito dello Studio di fattibilità sull'applicazione del telelavoro (strumentazione tecnologica necessaria, analisi delle condizioni organizzative ed i processi di lavoro che rendono possibile tale possibilità...) occorrono approfondimenti tecnici per stabilire condizioni e modalità di accesso da remoto alle procedure informatiche dell'Ente, snodo ineludibile per la piena attuazione dell'istituto.</p> <p><u>3. Nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Studiare e proporre nuove forme di flessibilità di ingresso / uscita; - Come già attuato per il servizio di ristorazione scolastica, introdurre forme di orario plurisettimanale che consentano una maggiore presenza a casa nei mesi estivi, nel periodo di chiusura delle scuole, consentendo così anche una riduzione dei consumi energetici delle sedi comunali, a fronte di maggiore impegno negli altri mesi e di una correlata riduzione del lavoro straordinario; - Introdurre in via sperimentale, per i dipendenti che ne facciano richiesta e col consenso del dirigente, modalità di articolazione dell'orario completamente diverse da quelle attuali, anche prevalentemente articolate sulle ore pomeridiane, in modo da assicurare contemporaneamente maggiore apertura al pubblico delle strutture e la rispondenza ad eventuali particolari necessità. - Utilizzare strumenti di ridislocazione della prestazione lavorativa come il cloud computing, l'uso lavorativo dei social network, la mail di Google. Si tratta di una prospettiva per certi versi rilevante ed interessante almeno quanto il telelavoro in senso stretto, in quanto in grado di interessare la generalità dei dipendenti, incrementando l'efficienza, la flessibilità e le possibilità di conciliazione vita-
--	--	---

		<p>lavoro dell'intera struttura.</p> <p><u>4. Tutoraggio per rientro del personale dopo lunghe assenze</u> – La misura è stata già attivata in più occasioni all'interno dell'Ente, con risultati positivi e verrà proseguita nel triennio.</p> <p><u>5. Lavoro flessibile/tempo parziale:</u> Il nuovo regolamento sul tempo parziale è stato approvato con atto di Giunta 413 del 07/11/2013, modificato con DGC n. 295 del 20/07/2017.</p> <p><u>6. Informazioni su diritti e obblighi.</u> Sulla rete interna comunale sono pubblicate le circolari applicative predisposte dall'ufficio del personale in merito ai vari istituti contrattuali, per risolvere immediatamente dubbi e problemi applicativi.</p> <p><u>7. Adeguamento CCID e regolamenti comunali.</u> Secondo normativa e secondo direttive dell'Amministrazione</p>
--	--	---

1b. MIGLIORAMENTO ORGANIZZATIVO, PROGRAMMAZIONE FORMAZIONE E VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE

PROFESSIONALI DI LAVORATORI E LAVORATRICI. riferimento Risoluzione del Parlamento europeo del 13 settembre 2016 sulla creazione di condizioni di mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale punti 19, 47.

OBIETTIVO	AZIONE	INTERVENTO
Miglioramento del modello organizzativo comunale	Supervisione periodica di gruppi a rischio (assistenti sociali, educatrici, polizia municipale)	<p>Supporto periodico di un esperto agli assistenti sociali sui casi complessi e conflitti con il pubblico. Possibile Estensione alle educatrici (burn out, modelli di comportamento, ecc..)</p> <p>Attività e iniziative per la condivisione e il confronto di buone pratiche per il miglioramento del benessere realizzate da altri Enti e valutazione della loro trasferibilità.</p>

Programmazione attività per la piena agibilità del CUG	Maggiore definizione attività del CUG	Ricognizione delle esigenze formative e di aggiornamento dei componenti del CUG, anche in considerazione della nuova composizione del Comitato. Piano della formazione permanente adeguato alle esigenze di crescita di professionalità e uffici.
Formazione personale	Finalizzare la formazione professionale al rafforzamento delle abilità e capacità del singolo lavoratore dipendente	Formazione all'accoglienza, ascolto e mediazione per affrontare criticità sul posto di lavoro e di gestire lo stress per i dipendenti che svolgono dirette attività con il pubblico (sportelli, assistenti sociali, polizia municipale, insegnanti) Corsi su tematiche di genere

1c. COMUNICAZIONE, INFORMAZIONE E PROMOZIONE DI AZIONI POSITIVE A RILEVANZA INTERNA.

OBIETTIVO	AZIONE	INTERVENTO
Comunicare e promuovere la cultura di genere	Obiettivo inserito nel Piano della comunicazione 2013 dell'Ente approvato con D.G.C. n.443/2013.	Aggiornamento della sezione dedicata alle "Politiche di genere" sull'home page del Sito web istituzionale accompagnata anche dalla rivisitazione grafica e contenutistica della sezione medesima. Il sito strutturato in tre sotto sezioni contiene: <u>la parte normativa</u> norme di legge nazionali e regionali in materia di pari opportunità <u>le strategie</u> documenti (in materia di Piano delle Azioni Positive, Piano per le politiche di Genere) attraverso i quali l'Amministrazione comunale indica le aree tematiche, i percorsi metodologici ed esplicita i propri obiettivi di pari opportunità <u>gli organismi</u> Organismi che l'Amministrazione Comunale individua per la valorizzazione del benessere di

		<p>chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) e relativo regolamento di funzionamento. Nella medesima sezione vengono menzionati anche gli organismi regionali di Parità (Centro Pari Opportunità e Consigliere di Parità).</p> <p>Divulgazione di iniziative ed eventi sulle politiche di genere e sulle pari opportunità.</p>
--	--	---

1d AZIONI DI GENERE A RILEVANZA ESTERNA

OBIETTIVO	AZIONE	INTERVENTO
Prevenire e contrastare le discriminazioni ed il fenomeno della violenza di genere	Sostenere i servizi finalizzati all'aiuto delle vittime di violenza di genere e ai loro figli	<p>Adesione a progetti e ricerca di finanziamenti pubblici volti a diffondere la cultura e le politiche di genere, di prevenzione e contrasto alla violenza di genere.</p> <p>Realizzazione, in appartamento di proprietà dell'Ente, di una casa della semi autonomia, dedicata a donne sole o con figli minori che per motivi familiari legati o meno a condizioni socio lavorative e affettive precarie hanno subito violenza, abusi, maltrattamenti, fisici e/o psicologici</p> <p>Realizzazione, tra i servizi dell'Ente, del servizio di mediazione familiare.</p> <p>Realizzazione, tra i servizi dell'Ente, di equipe di ascolto psicologico finalizzate in favore di donne con minori vittime di violenza assistita.</p> <p>Adesione alle reti antiviolenza regionali.</p> <p>Organizzazione di giornate di discussione e riflessioni sui temi della discriminazione di genere in occasione dell'8 marzo e del 25 novembre.</p>
Sostenere e promuovere	Adesione al Programma	Adesione al protocollo regionale;

iniziative nate sul territorio	regionale di prevenzione e contrasto alla violenza di genere- Anno 2017	Adesione e presentazione della proposta progettuale alla Regione Umbria a valere sull'avviso pubblico regionale per l'istituzione di uno sportello CAV presso l'azienda ospedaliera sanitaria locale, in partenariato con l'Ass. Liberamente Donna e UslUmbria2.
--------------------------------	---	--

2. RISORSE UMANE E FINANZIARIE

La maggior parte delle azioni previste dal presente Piano sono realizzate a cura del personale interno all'Ente e la loro attuazione sostanziale non comporta alcuna ulteriore spesa a carico dell'Ente.

Per l'attuazione di alcuni interventi è programmata la procedura di accesso a canali di finanziamento nazionali e comunitari previsti in materia di pari opportunità.

3. CRITERI E MODALITA' DI VALUTAZIONE DEL PIANO

Il monitoraggio e la verifica del Piano è assegnata al CUG che, unitamente all'Area Servizi Generali per la parte di competenza, collabora con l'Area Diritti di Cittadinanza alla redazione della relazione di sintesi delle azioni effettuate.

4. DURATA DEL PIANO

Il presente Piano, approvato dalla Giunta Comunale, sentito il CUG, ha durata triennale 2018/2020. Nel periodo di vigenza potranno essere accolti pareri, osservazioni, suggerimenti utili per eventuali modifiche o integrazioni.

Elenco firmatari

ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE AI SENSI DEL D.P.R. 445/2000 E DEL D.LGS. 82/2005 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI

Questo documento è stato firmato da:

NOME: RICCIARELLI PAOLO

CODICE FISCALE: IT:RCCPLA69M13D653K

DATA FIRMA: 20/12/2017 10:57:35

IMPRONTA: 35363666343165303733303465353834376663363537653432343431396336643731653234656163

NOME: MISMETTI NANDO

CODICE FISCALE: IT:MSMNND53M31D653B

DATA FIRMA: 19/12/2017 16:26:30

IMPRONTA: 6439646564313430323062636332316532613062353665653862663263363643035396665343135

NOME: ASTRI ANNA RITA

CODICE FISCALE: IT:STRNRT53M43E472T

DATA FIRMA: 07/12/2017 12:17:02

IMPRONTA: 65393165343033396539633230373834643563613039336439636433646366666566323465356237