



Ente Terre regionali toscane

Piano integrato di attività e organizzazione  
2025 – 2027

## **Allegato 6**

# **PIANO DELLE AZIONI POSITIVE**





## TERRE REGIONALI TOSCANE GENDER EQUALITY PLAN

### **1. *Risorse dedicate. Si tratta di risorse specifiche per attuare il Piano:***

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

**Spazio dedicato nel sito istituzionale di Terre Regionali Toscane: Amministrazione trasparente**

### **2. *Raccolta e monitoraggio dei dati: Rapporto sulla situazione e sulle dinamiche del personale maschile e femminile di Terre Regionali Toscane e sullo stato di attuazione delle azioni positive -***

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

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

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

### **3. *Attività di sensibilizzazione e formazione in materia di parità di genere rivolta al personale. Codice di Condotta per la tutela della dignità del personale di Regione Toscana***

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

La normativa, in maniera particolarmente puntuale quella europea, impone ai datori di lavoro azioni mirate sia al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti in qualsiasi forma discriminatori, sia di garantire la salute, la sicurezza ed il benessere di chi lavora. Il Codice di condotta è un atto formale con il quale ciascun datore di lavoro, pubblico o privato, si impegna a garantire a ciascun/a dipendente adeguate forme di prevenzione e contrasto rispetto al realizzarsi di fattispecie di discriminazione a tutela dell'incolumità psico-fisica di chi opera nella struttura lavorativa e nella piena considerazione delle differenze di genere.

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

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

Le procedure attivabili per la tutela della persona si concretizzano in una tipologia più "informale", nella quale la persona può essere assistita, supportata, consigliata dalla Consigliera seguendo un iter più flessibile adattabile ai singoli casi, e in una procedura "formale" nella quale i comportamenti asseriti sono valutati secondo le disposizioni vigenti in materia disciplinare.

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



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

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

Terre Regionali, con il citato Decreto del Direttore, ha adottato le Linee guida operative per l'uso di un linguaggio amministrativo non sessista negli atti e nei documenti di Regione Toscana adottato con Decisione di Giunta n. 16 del 11 marzo 2019. La tematica della rappresentazione della parità di genere nel linguaggio è stata recepita dalla normativa nazionale a seguito delle disposizioni emanate dal Parlamento e dalla Commissione europea, a partire dalla fondamentale Carta europea per l'uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale e da Raccomandazioni recanti indicazioni per la promozione dell'uso di un linguaggio che rispecchi il principio della parità tra i generi.

Con l'adozione di tali Linee Guida si intende fornire indicazioni uniformi, a tutti i dipendenti, relative all'uguaglianza di trattamento tra i generi nel linguaggio da utilizzare negli atti amministrativi, suggerendo espressioni e termini compatibili con il corretto uso della lingua italiana per evitare riferimenti sessisti. In concreto, si intende attuare un percorso che conduca da un lato all'utilizzo, laddove possibile, di espressioni di carattere neutro e quindi non discriminatorie tra i sessi; dall'altro all'indicazione di strategie redazionali volte alla declinazione al femminile di alcuni termini riferiti a professioni e ruoli fino ad oggi riservati al genere maschile. La struttura del documento è basata sul presupposto che non esistono regole da applicarsi meccanicamente ai documenti al fine di renderli rispettosi dell'identità di genere, ma che si debba invece ricercare la soluzione più idonea alle peculiarità del tipo di testo che si deve redigere. Si precisa che le Linee Guida si applicano ai soli atti e documenti della Giunta regionale, con esclusione di quelli redatti dal Consiglio regionale. Rimane esclusa, al momento, l'applicazione delle Linee guida per la redazione dei testi normativi. Al fine di informare e sensibilizzare il personale di Terre Regionali Toscane in merito all'adozione delle Linee guida e di promuovere la concreta attuazione dell'utilizzo di un linguaggio amministrativo di tipo non sessista negli atti e nei documenti dell'Amministrazione, vengono realizzati interventi formativi specifici dedicati. Gli stessi, oltre ad una disamina sulle tecniche di redazione degli atti nel rispetto dell'uso del linguaggio non sessista, spaziano inoltre sulle altre tematiche di maggior rilevanza inerenti alla parità di genere e le pari opportunità in Terre Regionali Toscane.

#### **5. *Il Piano delle azioni positive***

Il presente Piano delle Azioni Positive è stato elaborato per dare un impulso concreto per l'attuazione delle politiche delle pari opportunità nel lavoro e per il miglioramento del clima e il benessere lavorativo, con l'intenzione di creare una base di valori condivisi sulla quale costruire l'identità di Ente Terre regionali Toscane nei prossimi anni.

In riferimento al Piano proposto, centrale sarà pertanto il ruolo del Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che verrà costituito attraverso un decreto direttoriale. Il CUG è organismo paritetico, costituito per prevenire e identificare le discriminazioni sul luogo di lavoro, dovute non soltanto al genere, ma anche all'età, alla disabilità, all'origine etnica, alla lingua e all'orientamento sessuale. Una tutela che comprende il trattamento economico, le progressioni in carriera, la sicurezza, l'accesso al lavoro e alla formazione, il benessere fisico e psicologico delle persone. Esercita inoltre compiti propositivi, consultivi e di verifica e promuove la cultura delle pari opportunità e il rispetto della dignità della persona nel luogo di lavoro, anche attraverso la proposta di iniziative formative per tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori.

Il compito del CUG sarà anche di monitoraggio e di controllo periodico dell'avanzamento del Piano, al fine di armonizzare le attività dei soggetti che saranno chiamati ad attuare le diverse azioni predisponendo l'annuale Relazione sullo stato del personale con gli indicatori di risultato e l'efficacia delle azioni realizzate. In relazione a quanto sopra descritto, il presente Piano si propone l'istituzione del CUG, a cui spetterà il compito di promuovere un cambiamento culturale in seno all'Ente, anche con particolare riferimento ai recenti temi più innovativi. Sarà inoltre predisposta un'apposita casella di posta elettronica per permettere ai dipendenti di far pervenire istanze e proposte presso il CUG.

Il Piano delle Azioni positive è ripartito in gruppi omogenei di attività suddivisi per macro aree di riferimento. Per ciascuna delle attività declinate all'interno dell'area viene effettuata un'analisi di fattibilità e sostenibilità organizzativa per l'Amministrazione e viene formulato un ordine di priorità delle stesse.



Inoltre, per le attività effettivamente realizzate, viene effettuato un monitoraggio dei risultati raggiunti.

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di emanazione del decreto di approvazione del medesimo. Nel periodo di vigenza saranno raccolti per il tramite del CUG pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza del Piano ad un aggiornamento adeguato.

## **6. Iniziative di informazione e sensibilizzazione del personale**

**6.1** Nell'ottica di assicurare, nel luogo di lavoro, la parità e pari opportunità di genere, il benessere lavorativo e la prevenzione del mobbing, è prevista la pubblicazione nelle bacheche presenti presso le sedi le specifiche comunicazioni, anche per mail, di tutte le informazioni in materia, quali la normativa di riferimento, la produzione reportistica in ottica di genere, le disposizioni varie e le novità concernenti tali tematiche.

**6.2** Al fine di favorire la miglior conciliazione dei tempi di vita/lavoro viene assicurata una costante informazione sulla possibilità di fruizione di permessi e congedi, in particolar modo per quanto concerne i parentali, tramite tempestiva pubblicazione nelle bacheche presenti presso le sedi, sulle specifiche comunicazioni relative alla normativa e specifica modulistica.

**6.3** Con la finalità di diffondere un modello culturale che promuove le pari opportunità e la sensibilizzazione dell'utilizzo di un linguaggio amministrativo non sessista, l'Ente promuove nella redazione dei documenti di lavoro la diffusione e l'utilizzo di termini non discriminatori utilizzando sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei diversi generi, in tal modo da evitare locuzioni riferite ad un solo genere. Sempre per lo stesso fine si rende necessario avviare campagne informative per la prevenzione ed il contrasto di ogni forma di violenza, o discriminazione, psicologica, verbale, fisica, sessuale, economica, basata sulla differenza di genere o di orientamento sessuale, collegandoli ove possibile all'adempimento degli obblighi di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro. A tal proposito Ente Terre regionali Toscane si impegna a promuovere tra i suoi dipendenti la conoscenza delle funzioni della Consigliera regionale di parità che riveste un ruolo istituzionale di promozione, vigilanza e controllo sui temi delle pari opportunità e antidiscriminazione nel mercato del lavoro regionale (d.lgs. 198/2006, 5/2010, 80/2015). La Consigliera ha sede nell'Ente Regione (<https://www.regione.toscana.it/-/consigliera-regionale-di-parità>), come richiesto dalla norma, ma è organismo dotato di terzietà, e pertanto coopera con tutte le articolazioni dell'Amministrazione regionale e con tutti i soggetti che, sul territorio intervengono in tema di mercato del lavoro e pari opportunità. Può rivolgersi alla Consigliera regionale di parità la donna/uomo che ritenga di aver subito:

- discriminazione nell'accesso al lavoro
- discriminazione per accedere a corsi di formazione
- discriminazione nello sviluppo della carriera
- difficoltà a vivere serenamente la tua maternità e il lavoro
- discriminazione nel livello di retribuzione
- il licenziamento in quanto donna
- molestie sul luogo di lavoro.

La Consigliera ha la possibilità di adire in via di urgenza al Giudice del Lavoro o al Tribunale Amministrativo Regionale per far cessare il comportamento pregiudizievole del datore di lavoro che abbia causato la discriminazione. La Consigliera riceve su appuntamento, in modalità gratuita ai seguenti contatti:

[consiglieraparita@regione.toscana.it](mailto:consiglieraparita@regione.toscana.it)

PEC [consiglieraparitatoscana@postacert.toscana.it](mailto:consiglieraparitatoscana@postacert.toscana.it)

Infine l'Ente si impegna alla divulgazione del Piano delle Azioni positive, quale strumento strategico di affermazione di una cultura organizzativa di conciliazione dei tempi di vita e lavoro e benessere organizzativo, mediante pubblicazione sulle pagine del sito istituzionale, nonché informativa tramite mail, in modo da coinvolgere il Personale affinché possa avanzare proposte di miglioramento rispetto alle tematiche in esso contenuti.

## **7. Iniziative per la formazione del personale**

**7.1** L'Amministrazione predispone un piano di interventi formativi garantendo la partecipazione dei/delle dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale, assicurando pari opportunità e consentendo la conciliazione dei tempi di vita-lavoro. A tal fine si prevede un congruo numero di corsi di formazione con orario di chiusura entro le ore 16.00.

**7.2** Si prevede la realizzazione di azioni formative ed informative rivolte a tutto il personale, compreso quello con qualifica dirigenziale, anche attraverso la formazione a distanza, per diffondere la conoscenza della



normativa per la promozione delle pari opportunità e la prevenzione e il contrasto di ogni forma di discriminazione, in particolare modo della violenza di genere.

**7.3** Si prevede la realizzazione di interventi di formazione e sensibilizzazione relativi all'applicazione delle Linee Guida operative per l'uso di un linguaggio amministrativo non sessista.

**7.4** Si prevedono azioni di sostegno per favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi. Si prevedono eventuali attività formative che consentano di attivare un reciproco scambio di competenze ed esperienze tra i/le dipendenti di diverse generazioni (esempio: dipendenti over prossimi alla pensione e personale neoassunto).

**7.5** Si prevedono percorsi formativi destinati alla dirigenza e di responsabilità e/o alle posizioni organizzative sull'esercizio del ruolo e sulle tecniche di coaching.

**7.6** Viene prevista la costituzione di una "banca dati delle competenze del personale" partendo dalle competenze curriculari dello stesso, al fine sia di assicurare il miglior utilizzo e la migliore valorizzazione delle competenze e delle professionalità possedute dal personale sia di incentivarne la miglior assegnazione possibile.

## **8. *Iniziative rivolte alla conciliazione e armonizzazione dei tempi***

Negli ultimi anni, anche in relazione alle indicazioni dell'Unione Europea, è aumentata l'attenzione delle organizzazioni pubbliche e private rispetto al benessere organizzativo e alla conciliazione tra i tempi correlati al lavoro e quelli per la dimensione personale e familiare. È ormai convinzione diffusa che un ambiente professionale attento anche alla dimensione delle relazioni familiari produca maggiore responsabilità e produttività. Inoltre, L'Ente promuove forme di organizzazione del lavoro che facilitano la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale, anche attraverso istituti quali il Telelavoro domiciliare, e più in generale, lo Smart working.

## **9. *Iniziative rivolte alla prevenzione del disagio, al perseguimento del benessere e della sicurezza sul lavoro***

L'Ente si impegna a mantenere e implementare spazi polifunzionali che possano essere adibiti anche ad aree attrezzate per il consumo dei pasti, oltre che per attività di interesse per i/le dipendenti di Ente terre Regionali Toscane sempre nell'ottica della promozione di forme ed occasioni di aggregazione del personale. Viene anche predisposta un'analisi di fattibilità finalizzata all'allocatione, in ciascuna sede di lavoro, di fontanelle di acqua depurata al fine di ridurre l'uso di plastica usa-e-getta, nel rispetto e nella tutela dell'ambiente.

**9.1** Viene promosso l'uso di corretti stili di vita alimentari e salutari in ambito lavorativo attraverso la realizzazione di "Giornate informative sui corretti stili di vita alimentare".

**9.2** Di concerto con il CUG, verrà somministrato un questionario, propedeutico all'aggiornamento annuale del Piano delle azioni positive, quale strumento di individuazione e raccolta delle richieste formulate dal personale in merito alle potenziali azioni positive da inserire nel Piano, al fine del costante miglioramento del benessere organizzativo e della conciliazione dei tempi di vita-lavoro.

**9.3** Viene predisposta la programmazione e realizzazione di una indagine di clima organizzativo volta a rilevare il livello di benessere lavorativo all'interno dell'Amministrazione.

**9.4** Monitorare gli incarichi conferiti, sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, le indennità e le posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra donne e uomini e promuovere le conseguenti azioni correttive, dandone comunicazione al CUG;

**9.5** osservare il principio di pari opportunità nelle procedure di reclutamento (art. 35 comma 3, lett. c) del d.lg.s n.165 del 2001) per personale a tempo determinato e indeterminato;

**9.6** rispettare la normativa vigente in materia di composizione delle commissioni di concorso, con l'osservanza delle disposizioni in materia di equilibrio di genere;

**9.7** adottare iniziative per favorire il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi;

**9.8** curare che la formazione e l'aggiornamento del personale, compreso quello con qualifica dirigenziale, contribuiscano allo sviluppo della cultura di genere, attraverso la promozione di stili di comportamento rispettosi del principio di parità di trattamento e la diffusione della conoscenza della normativa in materia di pari opportunità;

**9.9** avviare azioni di sensibilizzazione e formazione di tutta la dirigenza, che assume il ruolo di catalizzatore e promotore in prima linea del cambiamento culturale, sulle tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione.



## **10. Gender Equality Plan**

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

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

Gli obiettivi del GEP, in linea con quelli propri della strategia sulla parità di genere sostenuta dalla Commissione europea, coincidono con quelli inseriti nel Piano delle Azioni Positive 2024/2026, e si sviluppano nelle principali aree tematiche sotto indicate:

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

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

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

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

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

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

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

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

## **12. Risorse dedicate. Si tratta di risorse specifiche per attuare il Piano:**

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

## **13. Spazio dedicato nel sito istituzionale di Terre Regionali Toscane:**

### **Raccolta e monitoraggio dei dati:**

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le procedure attivabili per la tutela della persona si concretizzano in una tipologia più "informale", nella quale la persona può essere assistita, supportata, consigliata dalla Consigliera seguendo un iter più flessibile adattabile ai singoli casi, e in una procedura "formale" nella quale i comportamenti asseriti sono valutati secondo le disposizioni vigenti in materia disciplinare.

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

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

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

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

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



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

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

### **Verso la certificazione di parità di genere**

Nel triennio si verificheranno le condizioni per giungere alla Certificazione della parità di genere per l'Ente.

Questo importante risultato trae spunto da due normative di riferimento:

- a. Il Decreto del Ministro per le pari opportunità 29 aprile 2022 "Parametri per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese e coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità." (22A03808).
- b. Prassi di riferimento: UNI/PdR 125:2022- Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni. La Prassi di Riferimento per la parità di genere nelle organizzazioni prevede la misura, la rendicontazione e la valutazione dei dati relativi al genere nelle organizzazioni con l'obiettivo di colmare i gap attualmente esistenti nonché incorporare il nuovo paradigma relativo alla parità di genere nel DNA delle organizzazioni e produrre un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo.

Si tratta di un traguardo che non farebbe che consolidare una cultura aziendale già fortemente orientata alla valorizzazione della differenza di genere e alla capacità di adozione di tutti gli accorgimenti organizzativi e relazionali che comportino la forte risoluzione delle potenziali situazioni di criticità.