

VERSO LO STATUTO DELLA CITTA' METROPOLITANA politiche di genere, di pari opportunità e non discriminazione

Il contributo del CUG della Provincia di VENEZIA

In collaborazione con i CUG delle costituenti Città Metropolitane di Bari, Bologna, Firenze, Genova, Milano, Napoli, Reggio Calabria, Roma e Torino

Come sappiamo la Città Metropolitana, costituita dai Comuni sostituirà le Province subentrando a gennaio 2015 ad esse in tutti i rapporti e funzioni.

Lo Statuto della città metropolitana, nel definire l'organizzazione dell'ente, ivi comprese le attribuzioni degli organi, le articolazioni delle loro competenze e il ruolo della stessa città metropolitana rispetto a quello riservato a comuni e a unioni di comuni, ne definirà il sistema metropolitano nelle sue articolazioni e funzioni strategiche e il suo coordinamento dell'azione complessiva del territorio metropolitano.

Le città metropolitane saranno, per funzioni e natura, "enti di governo", con competenza sulla cura dello sviluppo strategico del territorio metropolitano; promozione e gestione integrata dei servizi, delle infrastrutture e delle reti di comunicazione d'interesse della città metropolitana; cura delle relazioni istituzionali (al proprio livello), ivi comprese quelle con le città e le aree metropolitane europee. Alle città metropolitane sono fra l'altro attribuite le funzioni fondamentali delle province e funzioni in ambiti significativi.

In questo scenario la città metropolitana potrebbe rappresentare quel luogo dove far crescere – in linea con la Strategia Europa 2020, maggiori opportunità di sviluppo, di sostenibilità energetica, di occupazione e inclusione sociale, di formazione di capitale umano.

La Città metropolitana dovrebbe perseguire la realizzazione della parità di genere, integrando le prospettive dell'eguaglianza di genere in tutte le aree delle politiche, programmi e azioni e in tutte le fasi dei processi decisionali.

La città metropolitana dovrebbe garantire uguaglianza di trattamento alle persone e alle formazioni sociali nell'esercizio delle libertà e dei diritti.

Lo Statuto della Città Metropolitana, dunque, potrebbe rappresentare una nuova, interessante, opportunità per rendere più efficaci e concrete le politiche di genere, di pari opportunità e di contrasto alle discriminazioni (genere, orientamento sessuale, età, disabilità, etnia, religione) ridisegnando attraverso l'interazione, la condivisione e la collaborazione delle istituzioni territoriali ed il coinvolgimento partecipativo dei cittadini e delle cittadine, modelli di mobilità, di uso del tempo volto a conciliare e bilanciare il rapporto tra la vita personale e quella lavorativa, di sostenibilità ambientale, di integrazione dei servizi, di comunicazione e collaborazione tra pubblica amministrazione e cittadini.

Lo Statuto della città metropolitana potrebbe, inoltre, rappresentare un'occasione per delineare sul tema delle pari opportunità, i soggetti istituzionali preposti a questo scopo e le azioni che questi soggetti potrebbero intraprendere. Si inseriscono in questo ambito il ruolo e le funzioni del Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e il contrasto alle discriminazioni della Città Metropolitana – introdotto nella PA con la legge

183/2010 apportando modifiche al D.L.gs n.165/2001 e disciplinato dalla direttiva PCdM 4 marzo 2011 “Linee guida sul funzionamento dei CUG...”

In considerazione di quanto sopra, nasce la presente proposta del CUG della Provincia di Venezia **ai fini dello Statuto metropolitano, come contributo volto al sostegno delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze** (culturali, religiose, di genere e di orientamento sessuale), **dell’affermazione della cultura della dignità di ogni persona**, rimuovendo stereotipi, vecchie e nuove discriminazioni.

La presente proposta – articolata in punti\elenco numerato – elaborata in collaborazione con i CUG delle costituenti Città Metropolitane prende spunto dalla normativa di riferimento comunitaria e nazionale sulle pari opportunità e non discriminazione, dalla normativa sui CUG, dallo Statuto di Roma Capitale, dallo Statuto della Provincia di Roma e dalla bozza di Statuto proposta dall’ANCI.

In riferimento alla bozza di Statuto dell’ANCI, i **primi 4 punti proposti, potrebbero essere inseriti nel Titolo I “Principi generali”, all’art. 5 “Pari Opportunità”**; i punti 5, 6 e 7 potrebbero trovare collocazione **al titolo V “Amministrazione e personale”, art. 35 “Criteri generali in materia di organizzazione degli Uffici”**.

1. la Città Metropolitana promuove e sostiene i diritti umani, il dialogo interreligioso, il dialogo tra i popoli, la pace.
2. La Città Metropolitana persegue la realizzazione della parità di genere, integrando la prospettiva dell’uguaglianza di genere in tutte le aree delle politiche, programmi e azioni e in tutte le fasi dei processi decisionali.
3. La Città Metropolitana garantisce uguaglianza di trattamento alle persone e alle formazioni sociali nell’esercizio delle libertà e dei diritti, senza distinzione di età, sesso, razza, lingua, religione, opinione e condizione personale o sociale.
4. La Città Metropolitana persegue la realizzazione della parità di genere e la non discriminazione; a tal fine adotta anche azioni positive idonee ad assicurare pari opportunità a tutti indipendentemente dalla distinzione di genere secondo le indicazioni del Trattato di Lisbona, e della Carta dei Diritti dell’Unione Europea.
5. La Città metropolitana adotta tutti gli atti, previsti dalle Leggi, volti a garantire all’interno e all’esterno l’effettiva applicazione delle pari opportunità e non discriminazione e a garantire modelli di mobilità e di uso del tempo volti a conciliare e a bilanciare il rapporto fra vita personale e lavorativa, di sostenibilità ambientale, di integrazione dei servizi, di interazione e comunicazione tra pubblica amministrazione e cittadini, la condivisione delle istituzioni territoriali ed il coinvolgimento partecipativo dei cittadini e delle cittadine (Piano di Azioni Positive art.48 D.L.gs 198/2006, Bilancio di Genere art.10 D.L.gs L.150/2009).
6. La Città metropolitana si impegna ad assicurare la non discriminazione e la presenza di entrambi i sessi, ciascuno in una percentuale comunque non inferiore al trenta per cento dei posti da ricoprire, in tutti gli organi e le strutture organizzative collegiali dell’ente, ivi compresi quelli degli enti, aziende e istituzioni alle quali partecipa in via maggioritaria o che da essa dipendono;
7. individua nell’Ufficio Pari Opportunità, oltre allo svolgimento delle funzioni attribuite dalla L.56 del 7/04/2014 art. 1 comma 85 lettera f), il supporto del Comitato Unico di Garanzia

(CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere lavorativo e contro le discriminazioni (art. 21 L. 183/2010), dell'Amministrazione utile a garantire la trasversalità del lavoro del CUG in riferimento a tutte le strutture organizzative dell'Amministrazione;

8. supporta gli Organismi di Parità presenti sul territorio metropolitano;
9. demanda agli organi di indirizzo politico-strategico e gestionale il compito di tradurre in atti e direttive i principi del presente Statuto contenuti negli artt. 1, 2, 3, 4, 5 e di conformare tutti gli atti e provvedimenti organizzativi ai principi stabiliti;

Si richiede ancora che in tutti i documenti di lavoro sia usato un linguaggio non discriminatorio e rispettoso della parità di genere conformemente alle Linee Guida del Parlamento Europeo.

Si suggerisce di utilizzare un linguaggio non discriminatorio, come ad esempio usare nomi collettivi che includano persone dei due generi, nella consapevolezza che la cultura organizzativa debba superare gli stereotipi legati alla neutralità e adottare modelli organizzativi ispirati al rispetto e alla valorizzazione di donne e uomini.

Si invita, pertanto, ad usare formule femminili e maschili, o, laddove possibile, formule neutre, es. "persone" evitando il maschile onnicomprensivo.

Ammettendo che in alcuni casi la ripetizione dei termini al maschile e al femminile potrebbe rischiare di produrre un appesantimento del testo e di ridurre l'immediatezza della comprensione si potrebbe porre rimedio introducendo una clausola finale "di stile" da apporre in calce ad ogni atto e/o documento che espliciti che l'utilizzo del genere maschile è giustificato dalla mera necessità di garantire semplicità di lettura del testo e che esso deve pertanto intendersi riferito ad entrambi i generi. Non è molto ma potrebbe essere un inizio.

Esempio: L'uso, nel presente Statuto, del genere maschile per indicare i soggetti titolari di diritti, incarichi pubblici e stati giuridici è da intendersi riferito ad entrambi i generi e risponde, pertanto, solo a esigenze di semplificazione del testo.