

 <b>Ordine del Giorno</b>	<b>Proponente:</b> <b>PARTITO DEMOCRATICO</b>	<b>P.G. N.: 47304/2017</b> <b>Collegato a PG.N.: /2017</b> <b>N. O.d.G.: 24/2018</b> <b>Data Seduta Consiglio : 15/01/2018</b>
<b>Oggetto: ORDINE DEL GIORNO TESO AD INVITARE LA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO E LA GIUNTA A DARE MANDATO AGLI UFFICI PER IL pari TRATTAMENTO LINGUISTICO NEGLI ATTI AMMINISTRATIVI ; PRESENTATO DALLA CONSIGLIERA LI CALZI ED ALTRI IN DATA 7 FEBBRAIO 2017</b>		
<b>Tipo atto: OdG ordinario</b>		

Operatore Corrente : |

Proposta collegamento a PG . n° /



**Informazioni Iter**

**Consiglieri Firmatari**

**Assessori di Competenza**

**Commissioni**

**Esito**

**Dati di Lavoro**

## """"IL CONSIGLIO COMUNALE DI BOLOGNA

### **PREMESSO CHE:**

- l'art. 3 della Costituzione sancisce tra i principi fondamentali della Repubblica il principio di uguaglianza di tutti i cittadini senza distinzione di sesso;
- la Legge 9 dicembre 1977 n. 903 “Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro” introduce il concetto di parità tra lavoratrici e lavoratori, proibendo la ricerca di personale selezionata per sesso;
- nel 2017 ricorre il trentennale del primo studio in Italia sul rispetto del genere nella comunicazione “Raccomandazioni per un uso non sessista della lingua italiana” (a cura di Alma Sabatini, 1987), condotto per la Presidenza del Consiglio dei Ministri e la Commissione nazionale per la Parità e le Pari opportunità tra uomo e donna, che ha messo in luce il rapporto tra discriminazioni semantiche e discriminazioni culturali;
- la Legge n. 125/91 ha introdotto nel nostro ordinamento “Le azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”, misure aventi lo scopo di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono di realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne

nel lavoro;

- il D.Lgs. n. 165/2001 “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” sancisce che le pari opportunità sono principio fondamentale nella gestione delle risorse umane ed enuncia all'art.7, c.1: “*Le amministrazioni pubbliche garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne*” per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro;
- la Legge costituzionale 30 maggio 2003 n. 1 ha modificato l'art. 51 della Costituzione, prevedendo, oltre la parità di accesso agli uffici pubblici e alle cariche eletive in condizioni di egualanza, che “*la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini*” ;
- il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, che ha istituito la figura delle Consigliere e dei Consiglieri di parità a livello nazionale, regionale e provinciale, pone in carico alle Amministrazioni pubbliche il dovere di garantire ed esigere l'osservanza dei principi costituzionali che vietano qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta in ogni aspetto della vita lavorativa (artt. 25 e 26);
- la Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006 sull'attuazione del principio di pari opportunità e pari trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego prevede, all'art.29, che gli Stati membri tengano conto di tali obiettivi nel “*formulare ed attuare leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività*” ;
- la Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” ha, tra i suoi obiettivi, quello di sviluppare “*culture organizzative di qualità tese a valorizzare l'apporto delle lavoratrici e dei lavoratori*” ;
- la Legge n. 6/2014 della Regione Emilia Romagna “Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere” ha dato vita, tra le varie azioni, alle “*Linee guida in ottica di genere per la comunicazione istituzionale*” rivolte ai comunicatori dell'amministrazione, per promuovere un'attenzione al genere nel linguaggio e nella comunicazione istituzionale;

## **CONSIDERATO CHE:**

- le rilevazioni statistiche recenti sugli atti di violenza a danno della popolazione femminile e sui femminicidi sul territorio regionale restituiscono il quadro di una società che vede al suo

interno ancora radicati stereotipi e pregiudizi di genere;

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

- numerose Pubbliche amministrazioni italiane hanno già recepito le indicazioni in materia di rispetto dell'identità di genere nella comunicazione e negli atti amministrativi (tra i più recenti provvedimenti, l'art.6 della Legge Regionale Sardegna n. 24 del 20 ottobre 2016 “Norme sulla qualità della regolazione e di semplificazione dei procedimenti amministrativi”);

- l'Università di Bologna, tramite il Comitato Unico di Garanzia dell'Ateneo, nell'ambito delle “*azioni positive*” finalizzate, ex Legge n. 125/1991, a rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità tra sessi, ha avviato nel 2015 un percorso di “*comunicazione attenta al genere*”. L'Alma Mater ha individuato una prima azione nella proposta operativa “Visibilità di genere nella comunicazione istituzionale dell'Università di Bologna”, che è stata elaborata sulla base di ricerche condotte da un gruppo di linguiste e che sarà al centro di un progetto e di un monitoraggio sperimentale, tutt'ora in corso;

- appare particolarmente significativo, nell'ambito del rispetto della parità di genere, codificare l'obbligatorietà della declinazione al femminile degli incarichi e dei ruoli quando occupati da donne, per dare rilievo alla raggiunta parità tra i sessi anche nelle professioni e posizioni apicali, in passato appannaggio maschile;

#### **INVITA LA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO COMUNALE**

- a dare mandato agli uffici di aggiornare la stesura degli atti di Consiglio affinché rispettino l'identità di genere, adottando un linguaggio non discriminante e sancendo l'obbligo della declinazione al femminile per ogni tipo di incarico, nonché per le cariche istituzionali, ove ricoperti da donne;
- a prevedere che anche lo Statuto e i Regolamenti di funzionamento dell'organo elettivo siano rispondenti alla normativa più recente in tema di linguaggio di genere;

#### **INVITA ALTRESÌ LA GIUNTA**

- a dare mandato agli uffici competenti di aggiornare la stesura dei documenti e la comunicazione istituzionale del Comune, nei diversi canali in cui si espleta (sito web, comunicati stampa, social network) secondo un'ottica di genere e un linguaggio rispettoso della più recente normativa in materia, anche quando non vincolante.

F.to R. Li Calzi (PD), F.Mazzoni(PD), S. Lembi (PD), R. Fattori (PD), M. Lombardo (PD), F. Errani (PD), M. Ferri (PD), A. Colombo (PD), I. Angiuli (PD), A. Frascaroli (Città comune con Amelia)""".

**Documenti allegati (parte integrante):**

**Documenti in atti :**