

**COMUNE DI VIGNOLO
(Provincia di Cuneo)**

PIANO DI AZIONI POSITIVE

**PER LA RIMOZIONE DEGLI OSTACOLI CHE DI
FATTO IMPEDISCONO LE PARI OPPORTUNITA'
DI LAVORO E NEL LAVORO TRA UOMINI E DONNE**

(art. 48 D.L.vo 11/04/2006 n. 198)

Triennio 2019/2021

Indice

- Prefazione
- Azioni a sostegno delle pari opportunità uomo – donna
- Studi e indagini per la promozione delle pari opportunità
- Politiche di reclutamento e gestione del personale
- Organizzazione del lavoro
- Formazione e cultura organizzativa

Prefazione

Il presente piano di azioni positive è rivolto alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono o potrebbero impedire la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro nell'ambito dell'organizzazione strutturale lavorativa di questo Ente.

Tra tali azioni importanza primaria rivestono la promozione dell'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali dovessero risultare sottorappresentate ed il riequilibrio della presenza femminile nelle posizioni gerarchiche ove sussista un effettivo divario fra generi superiore a due terzi del totale.

Il piano ha durata triennale per gli anni 2019/2020/2021 e potrà essere rielaborato ed integrato ancor prima della sua scadenza.

Azioni a sostegno delle pari opportunità uomo – donna

Contestualmente all'adozione del presente piano di azioni ed a sostegno della sua concreta attuazione è previsto:

- la istituzione, anche in forma associativa, e operatività del Comitato Unico di Garanzia previsto dall'articolo 57 del D.Lgs.165/2001;
- la adozione e aggiornamento costante di un Codice di condotta contro le molestie sessuali sui luoghi di lavoro;
- la nomina di una Consigliera di fiducia nella lotta contro le molestie sessuali;
- la individuazione di uno spazio di ascolto e/o denuncia di situazioni riferibili al fenomeno del mobbing;
- una diffusione della conoscenza delle funzioni e delle attività delle predette istituzioni e dei risultati dei relativi lavori svolti;
- la promozione e diffusione della “Carta Europea per l'uguaglianza e le parità delle donne e degli uomini nella vita locale” elaborata dal Consiglio dei Comuni e delle Regioni d'Europa con il sostegno della Commissione Europea.

Studi e indagini per la promozione delle pari opportunità

Per poter efficacemente promuovere le pari opportunità tra uomini e donne occorre sostenere una costante azione di:

- monitoraggio della situazione del personale dell'Ente, analisi dell'avanzamento di carriera delle donne negli ultimi cinque anni, analisi del differenziale salariale uomo-donna per settore professionale;

- diffusione dei dati di tali monitoraggi ed analisi della situazione emersa ai dipendenti e rappresentanti sindacali attraverso seminari, assemblee, relazioni, ecc.;
- studi e analisi quantitative e qualitative sulla condizione delle donne nei diversi settori di attività;
- diffusione di manuali e guide sui diritti dei lavoratori con particolare riferimento alle pari opportunità.

Politiche di reclutamento e gestione del personale.

Nelle fasi di reclutamento e gestione professionale del personale devono essere rispettati ed applicati i seguenti principi fondamentali:

- le Commissioni di concorsi devono assicurare la presenza di almeno un terzo dei componenti di genere femminile;
- gli atti di nomina delle commissioni di concorso devono essere inviati entro tre giorni alla consigliere od al consigliere di parità nazionale o regionale;
- l'organizzazione di eventuali corsi di preparazione per selezioni e concorsi deve tener conto di esigenze particolari rappresentate dalle donne;
- i bandi di concorso e prove concorsuali non devono essere discriminatori per il genere femminile ed i relativi criteri di valutazione devono correttamente valorizzare le competenze ed i ruoli della donna ed osservare rigorosamente il principio di pari opportunità;
- sostegno della presenza femminile nella progressione di carriera, orizzontale e verticale, nei settori in cui è particolarmente sottorappresentata, con l'individuazione e rimozione di eventuali aspetti discriminatori nei sistemi di valutazione;
- sostegno della presenza delle donne ai corsi di qualificazione, formazione e specializzazione organizzativa finanziati dal Comune;
- promozione della partecipazione delle donne negli organismi decisionali;
- promozione della presenza femminile anche nelle mansioni tecniche e convenzionalmente maschili;
- analisi e salvaguardia dei fabbisogni specifici delle dipendenti donne e madri nell'ambito delle procedure di mobilità interna;
- monitoraggio degli incarichi conferiti (dirigenziali e non) e adozione di eventuali iniziative necessarie per favorire il riequilibrio della presenza femminile
- attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera nonché delle progressioni economiche senza discriminazioni di genere;
- affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base di professionalità ed esperienza acquisita, senza discriminazioni.

Organizzazione del lavoro.

Nella propria organizzazione interna del lavoro, il Comune deve in particolare:

- diffondere e rispettare, tra il personale, la legge sui congedi parentali (D.L.vo 26/03/2001 n. 151 Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art. 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53, ed art. 43 del CCNL Comparto Funzioni Locali in data 21/05/2018);
- introdurre ed attuare le previsioni normative e contrattuali in materia di orario flessibile a favore di coloro che si trovano in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare (flessibilità d'orario, part time, telelavoro, ecc.);
- favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare (specifiche o temporanee articolazioni orarie), prevedendo articolazioni orarie diverse, specifiche e temporanee legate a specifiche esigenze familiari e personali;
- favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (rientro dalla maternità, congedi parentali, malattia, ecc.) attraverso l'adozione di misure di accompagnamento (migliorare flussi informativi tra Ente e lavoratore assente, possibilità di accedere a formazione ed a progressioni di carriera durante assenza);
- prevedere l'istituzione di una banca delle ore;
- concedere congedi retribuiti alle donne vittime di violenza ai sensi degli art. 24 del D.Lgs. 15/06/2015 n. 80 e 34 del CCNL Comparto Funzioni Locali in data 21/05/2018.

Formazione e cultura organizzativa

La cultura organizzativa dell'attività comunale deve essere orientata alla valorizzazione delle pari opportunità ed in particolare:

- a programmare azioni di sensibilizzazione e formazione sulle tematiche delle pari opportunità del personale dell'Ente e della dirigenza;
- a incoraggiare e garantire, anche tramite l'organizzazione diretta od in orari compatibili con quelli di lavoratrici part-time, la presenza delle donne ai corsi di qualificazione e specializzazione organizzati o finanziati dall'Ente, per favorire la presenza del personale femminile nei ruoli di vertice;
- a programmare iniziative formative atte a favorire l'inserimento di personale con problemi di handicap ed il reinserimento di personale assente dal servizio per periodi prolungati motivati da esigenze familiari o personali;
- a produrre tutte le statistiche sul personale ripartite per genere in modo da evidenziarne e valorizzarne le peculiarità ed attitudini;
- a utilizzare in tutti i documenti di lavoro un linguaggio non discriminatorio;
- ad assegnare sul sito web del Comune appositi spazi a promozione delle pari opportunità;

- a promuovere analisi di bilancio che mettono in evidenza quanta parte e quali voci del bilancio stesso siano indirizzate alle donne, quanto agli uomini e quanto ad entrambi;
- a promuovere buone pratiche realizzate presso altri enti e valutarne la loro trasferibilità all'interno dell'organizzazione comunale.