

Approvato con delibera GC n. 9 del 15/1/2015

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA' UOMO/DONNA NEL LAVORO – TRIENNIO 2015/2016/2017.

Le azioni positive sono impennate sulla regola espressa dell'uguaglianza sostanziale, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le persone di sesso diverso.

Realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall'esistenza di differenze.

La funzione dell'azione positiva, intesa come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità, grazie a misure che permettano di contrastare e correggere discriminazioni che sono il risultato di pratiche o di sistemi sociali, non si limita al campo del lavoro; azioni positive possono essere svolte nel campo dell'informazione, della formazione professionale e in altri campi della vita sociale e civile.

SITUAZIONE ATTUALE

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro:

DESCRIZIONE	CATEGORIE				TOT. POSTI COPERTI
	A	B	C	D	A+B+C+D
Posti di ruolo a tempo pieno	2	7	19	8	36
Posti di ruolo a part-time	0	1	3	0	4
TOTALE	2	8	22	8	40

Fatto rilevare che alla data odierna il personale in servizio di ruolo a tempo indeterminato (40 unità su 52 posti in dotazione organica) distintamente per uomini e donne e posti vacanti risulta come da seguente prospetto:

DESCRIZIONE	TOTALE POSTI COPERTI								RAPPORTO DONNE /UOMINI
	A donne	A uomini	B donne	B uomini	C donne	C uomini	D donne	D uomini	
Categoria									22/18
Posti di ruolo	0	2	4	4	13	9	5	3	

Alla luce del quadro descritto, si evidenzia che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, in quanto sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi;

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Con il presente Piano Azioni Positive il Comune di Tirano intende favorire l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

- Alla rimozione degli ostacoli che impediscono la realizzazione delle pari opportunità nel lavoro;
- Alla garanzia in ordine alla formazione e all'aggiornamento di tutto il personale , senza discriminazioni di genere , assicurando a ciascun dipendente la partecipazione a corsi di formazione sia interni che esterni;
- All'attuazione delle previsioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile attribuendo criteri di priorità, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale , sociale e familiare;
- Alla tutela dell'ambiente di lavoro, prevedendo e contrastando ogni forma di molestia, mobbing e discriminazioni;
- A riservare alle donne almeno 1/3 dei posti dei componenti delle commissioni di concorso e /o selezioni, salve motivate impossibilità;
- All'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche secondo quanto previsto dalle disposizioni normative e contrattuali;
- All'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.
- Alla costituzione del Comitato Unico di Garanzia;

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione. E' pubblicato sul sito internet del Comune.