

COMUNE DI VARAZZE

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA' 2016/2018

PREMESSA

Il piano triennale di azioni positive è un documento programmatico che individua obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell' ente.

Le azioni positive sono misure mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità tra uomini e donne, intervenendo in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione.

ORGANICO DELL' ENTE AL 01.01.2016

L' analisi della situazione del personale dell' ente in servizio a tempo indeterminato alla data del 01.01.2016 presenta il seguente quadro, dal quale si evince che vi è equilibrio tra la presenza femminile e maschile nel complesso dei lavoratori del Comune di Varazze, anche nei ruoli di responsabilità:

CATEGORIA	UOMINI	DONNE	TOTALE
Dirigenti	2	1	3
Categoria D	11	13	24
Categoria C	14	10	24
Categoria B	23	23	46
TOTALE	50	47	97

POSIZIONI DI RESPONSABILITA'	UOMINI	DONNE	TOTALE
Dirigenti	2	1	3
Posizioni organizzative	6	6	12
Alta professionalità	1	0	1
TOTALE	9	7	16

OBIETTIVI

Le azioni positive devono mirare, in particolare, al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- 1) valorizzare la presenza femminile all' interno dell' ente promuovendo l' inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali in cui esse sono sottorappresentate, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario significativo;
- 2) orientare la politica formativa alla valorizzazione delle diversità, promuovendo le pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale, considerando anche la posizione della donna in seno alla famiglia;
- 3) garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- 4) favorire l' utilizzo di forme di flessibilità oraria e promuovere iniziative per attuare politiche di conciliazione vita – lavoro;
- 5) promuovere la cultura di genere all' interno e all' esterno dell' ente.

AZIONI POSITIVE – AMBITI DI INTERVENTO RISPETTO AGLI OBIETTIVI

1) e 2)

- Incrementare la leva formativa per sviluppare le competenze del personale di sesso femminile in un ottica di riequilibrio di genere.
- Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra da assenze prolungate (congedi di maternità, di paternità, parentali o aspettative per esigenze personali e familiari) attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative.

3)

- Garantire la presenza delle donne in tutte le commissioni di concorso in misura pari almeno ad 1/3, salva motivata impossibilità.
- Redigere bandi di concorso e/ o selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l' utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile.

4)

- Acquisire informazioni sulle normative dei permessi, congedi, etc. per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte dei/delle dipendenti.
- Utilizzare la bacheca aziendale per diffusione delle informazioni.
- Concedere temporanee personalizzazioni dell' orario di lavoro al personale con particolari esigenze di conciliazione vita – lavoro.
- Assicurare la massima fruizione dei permessi previsti da leggi e/o CCNL, quali i congedi per maternità e assistenza figli in caso di malattia, permessi per particolari motivi personali o familiari, aspettative per motivi personali, congedi per eventi e cause particolari, permessi per portatori di handicap e loro familiari.

5)

- In sede di richiesta di designazione inoltrate dal comune ad enti esterni ai fini della nomina in commissioni, comitati o altri organismi collegiali previsti da norme e regolamenti, richiamare l' osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina;
- Sensibilizzare per l' adozione di un linguaggio di genere nei documenti prodotti.

DURATA DEL PIANO, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Il presente Piano ha durata triennale.

Il Piano verrà pubblicato sul sito istituzionale e reso disponibile per il personale dipendente attraverso la rete intranet comunale.