



COMUNE DI ROÉ VOLCIANO

Provincia di Brescia

PIANO DI AZIONI POSITIVE

TRIENNIO 2016 – 2018

(allegato alla deliberazione di Giunta Comunale n. del 20/01/2016)

PARI OPPORTUNITÀ E AZIONI POSITIVE

Le **pari opportunità** sono un principio giuridico inteso come l'assenza di ostacoli alla partecipazione economica, politica e sociale di un qualsiasi individuo per ragioni connesse al genere, religione e convinzioni personali, razza e origine etnica, disabilità, età, orientamento sessuale.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali" – non generali ma specifiche e definite - che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta e "temporanee" - in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne. L'obiettivo è assicurare che le politiche e gli interventi tengano conto delle questioni legate al genere, proponendo la tematica delle pari opportunità come chiave di lettura, e di azione, nelle politiche dell'occupazione, della famiglia, sociali, economiche, ambientali, urbanistiche.

ANALISI DEL PERSONALE DIPENDENTE

RAPPORTO DI LAVORO PER TIPOLOGIA E GENERE

TIPOLOGIA DI LAVORO	ANNO 2015		
	Uomini	Donne	Totale
TEMPO INDETERMINATO	10	16	26

COMPOSIZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE PER CATEGORIA E GENERE

CATEGORIA	UOMINI	DONNE	TOTALE
A	1		1
B	4	3	7
C	3	9	12
D	2	2	4
D Titolari di Posizione Organizzativa		2	2

COMPOSIZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE PER SETTORI E GENERE

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
uffici demografici	1	1	2
segreteria	1	2	3
Ufficio tecnico	2	1	3
Corpo operai	5		5
Uffici finanziari		3	3
Servizi sociali		2	2
Biblioteca		1	1
Asilo Nido		5	5
Polizia Locale	1	1	2

COMPOSIZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE PER ORARIO DI LAVORO, CATEGORIA E GENERE

	A		B		C		D		TOT.	
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D
TEMPO PIENO			4	2	3	8	1	2	7	13
PARZIALE 32 ORE						1				1
PARZIALE 24 ORE						1				1
PARZIALE 22 ORE						1				1
PARZIALE 20 ORE								1		1
PARZIALE 18 ORE			1	1						2

RICHIESTE DI MODIFICA ALL'ORARIO DI LAVORO PERVENUTE NEL CORSO DEL TRIENNIO 2013/2015, PER CATEGORIA E GENERE.

TIPOLOGIA DI RICHIESTA	CAT.	RICHIESTE PERVENUTE		RICHIESTE SODDISFATTE	
		U	D	U	D
Modifica orario di lavoro	D		1		1
Passaggio da P.T. a F.T.	B	1		1	
Passaggio da F.T. a P.T.	C		1		1

Due delle tre richieste sopraesposte sono state avanzate al fine di agevolare la gestione dei tempi famiglia/lavoro.

OBIETTIVI GENERALI

- Sviluppare e consolidare l'applicazione concreta del principio di pari opportunità tra uomo e donna nella gestione delle risorse umane dell'Ente e tramite la promozione di una cultura organizzativa orientata alla valorizzazione del contributo di donne e uomini.
- Eliminare e prevenire le discriminazioni, dirette e indirette, che se verificate comportano automaticamente la nullità degli atti discriminatori, l'applicazione di sanzioni amministrative e il risarcimento delle vittime.
- Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiare, personale e professionale attraverso azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'Ente.
- Sviluppare una cultura organizzativa orientata al rispetto della diversità e al superamento degli stereotipi, garantendo parità nell'accesso alla formazione, conoscenza delle normative specifiche, un linguaggio non sessista nei documenti.

A Z I O N I

DESCRIZIONE INTERVENTI	AZIONI POSITIVE
ASSUNZIONI	Nella organizzazione di eventuali concorsi per le selezioni saranno tenute presenti le eventuali esigenze particolari rappresentate dalla donna, specialmente se riferite all'allattamento dei figli, all'assistenza di persone anziane e disabili e dei disabili.
COMMISSIONI PER CONCORSI	Sarà assicurata, in tutte le Commissioni di concorso, la presenza di una donna, favorendo l'attribuzione alla medesima, in assenza di disposizione normativa, la funzione di presidente.
PROGRAMMI PER LE SELEZIONI	Nelle selezioni saranno fissati i criteri di valutazione finalizzati a valorizzare le competenze e i ruoli della donna.
PROGRESSIONE DELLA CARRIERA ORIZZONTALE E VERTICALE	Nella progressione della carriera dei dipendenti sarà favorita, per un equo equilibrio della presenza femminile, la designazione delle donne ai livelli di responsabilità e di direzione.
CORSI PROFESSIONALI	Sarà incoraggiata la presenza della donna ai corsi di qualificazione e specializzazione organizzati o finanziati dal comune.
ORARI DI LAVORO	- Ferma restando la disciplina dei contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto di appartenenza, predisposizione, nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti, di temporanee o permanenti personalizzazioni dell'orario di lavoro del personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale. - Diffondere, tra il personale, i contenuti della legge sui congedi parentali: Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n.151 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della Legge 8 marzo 2000, n. 53" – Promuovere l'utilizzo dei congedi parentali anche da parte degli uomini.
ASSUNZIONI STRAORDINARIE	Per le assunzioni straordinarie saranno attivate forme di selezione tendenti a favorire il riequilibrio eventuale nella rappresentanza delle donne.