



COMUNE DI MOGORELLA
PROVINCIA DI ORISTANO

**PIANO DI AZIONI POSITIVE PER LA
PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA
TRIENNIO 2021–2023**

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 09 del 19.01.2021

PREMESSA

Il D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” ha la finalità di eliminare le discriminazioni ed attuare il principio di uguaglianza tra uomini e donne stabilito dalla Costituzione Italiana. All’art. 48 prevede che le Amministrazioni pubbliche predispongano un Piano di Azioni Positive per la *"rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne "*. Il decreto ha ad oggetto misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo di compromettere o impedire il riconoscimento, il godimento o l’esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo. Il D.Lgs. n. 198/2006 definisce le azioni positive come *"misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l’occupazione femminile e realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro"*.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure “speciali” che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta e “temporanee”, in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Accanto ai predetti obiettivi, si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione o, meglio, di armonizzazione, tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l’occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011, l’assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l’assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l’attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l’inclusione lavorativa e sociale.

STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Il Piano tiene conto della struttura organizzativa del Comune, che attualmente è composta da 4 dipendenti; di cui 2 donne e 2 uomini ed è riepilogata nella seguente tabella:

Dipendenti	Cat. D In dotazione organica 4	Cat. C In dotazione organica 1	Cat. B In dotazione organica 1	Cat. A In dotazione organica 1	Totale In dotazione organica 7
Donne	In servizio 2	In servizio 0	In servizio 0	In servizio 0	In servizio 2
Uomini	0	0	1	1	2

Dipendenti con funzioni di responsabilità titolari di posizioni organizzative: 2 di cui 2 donne

Rappresentante unico sindacale: 1 di cui 0 donne

DURATA DEL PIANO, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

La durata del piano è riferita al triennio 2021-2023. Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune e sarà trasmesso alla Consigliera di parità presso l'Amministrazione Provinciale. Sarà reso disponibile a tutte le dipendenti e i dipendenti sulla rete del Comune. Nel triennio saranno raccolti eventuali pareri, consigli, osservazioni e le soluzioni ai problemi incontrati dal personale, al fine di procedere ad un aggiornamento adeguato e condiviso. Il Piano si articola in Obiettivi e in Azioni Positive.

OBIETTIVI E AZIONI

Obiettivo 1 - Migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità.

Azione 1 - Individuare ed eliminare possibili barriere invisibili (atteggiamenti e mentalità tradizionali, norme e valori che limitano l'accesso delle donne alle risorse ed alle opportunità di sviluppo e ne impediscono la piena partecipazione alla società e al mercato del lavoro) e analizzare le situazioni che possono determinare disparità di trattamento.

Obiettivo 2 - Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, in materia di formazione, qualificazione e aggiornamento professionale.

Azione 1 - Garantire la parità di genere nell'accesso al lavoro.

Azione 2 - Garantire pari opportunità di carriera e sviluppo professionale a tutto il personale.

Obiettivo 3 - Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o comunque alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro, ferma restando la disciplina dei CCNL e del regolamento comunale.

Azione 1 - In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani e minori, previa richiesta del personale interessato, potranno essere definite forme di flessibilità orarie per periodi di tempo definiti.

Azione 2 - Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari, sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile del Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune.