



AZIONI POSITIVE A FAVORE DELLE PARI OPPORTUNITA'

PIANO TRIENNALE 2018/2020

Fonti normative.

- Legge n. 125 del 10.04.1991, “Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”.
- D.Lgs. n. 196/2000 “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell’art. 47 della legge n. 144/1999”.
- D.Lgs. n. 165/2001 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche” e successive modifiche introdotte in particolare dall’art. 21 legge 183/2010 “collegato lavoro”.
- D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” così come modificato con Decreto Legislativo del 25 gennaio 2010 n.5 che stabilisce, per la P.A., l’adozione di piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini.
- Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica del 23.5.2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”.
- Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81 “Attuazione dell’art. 1 della legge 3 agosto 2007 n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”.
- Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, in attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle P.A.
- D.Lgs. n. 5/2010 “Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”.
- Legge 4 novembre 2010 n. 183 art. 21 e Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011 “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

PREMESSA

La parità tra uomo e donna è un principio sancito dalla Costituzione agli artt. 3 e 37.

Anche l’Unione Europea considera il superamento delle disuguaglianze di genere come uno strumento essenziale per il progresso civile e lo sviluppo economico e sociale dei paesi membri. La legge italiana offre importanti strumenti per realizzare e garantire la parità nei vari ambiti della vita lavorativa, culturale, civile ed economico-sociale.

L’art. 48 del decreto legislativo n. 198/2006 prevede che gli enti predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, e che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. Detti piani hanno durata triennale.

La Direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dalla Ministra per le Pari Opportunità, firmata in data 23 maggio 2007 ha come punti di forza e principi ineludibili il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità.

In tale ottica, l’organizzazione del lavoro deve essere progettata e strutturata con modalità che favoriscano per entrambi i generi la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, cercando di dare attuazione alle previsioni normative e contrattuali che, compatibilmente con l’organizzazione degli uffici e del lavoro, introducano opzioni di flessibilità nell’orario a favore di quei lavoratori/lavoratrici con compiti di cura familiare.

L’Unione dei Comuni del Marghine intende promuovere la parità di genere, consapevole che, ai fini del superamento delle disparità ancora esistenti, è importante supportare le

donne nello svolgimento dei molteplici ruoli che esse ricoprono nel contesto sociale, familiare e lavorativo

IL CONTESTO

Il Piano si propone di promuovere azioni di sistema integrate volte a favorire la diffusione di buone pratiche e l'attuazione di misure/interventi innovativi che sostengano la parità nell'accesso e la permanenza nel mercato del lavoro e la qualità della vita personale e professionale, mantenendo come obiettivo principale la promozione e la valorizzazione del ruolo delle donne nelle strutture lavorative e nei processi di partecipazione sociale e politica. I dati relativi al mercato di lavoro locale confermano la persistenza di situazioni ostative allo sviluppo dell'occupazione femminile.

Uno degli elementi che maggiormente influenzano la fuoriuscita delle donne dal mercato del lavoro o il loro ruolo nel sistema produttivo locale è rappresentato dalla difficoltà di conciliare i diversi impegni e tempi di vita, dovuta ad una molteplicità di fattori: la rigidità dell'organizzazione aziendale, la scarsa flessibilità e articolazione dei servizi territoriali, lo squilibrio di responsabilità tra uomini e donne nella gestione degli impegni legati alla cura domestica e familiare, etc. Fenomeni, questi che conducono ad una discriminazione indiretta legata alla persistenza di stereotipi, regole e organizzazioni instauratesi nel cosiddetto periodo fordista e nel periodo antecedente all'ingresso massiccio delle donne nel mercato del lavoro.

A queste trasformazioni economiche/sociali, come si può osservare anche a livello locale, non sono corrisposte altrettanti cambiamenti nell'organizzazione del lavoro e nell'offerta dei servizi a sostegno delle donne lavoratrici sia nel territorio che nel contesto urbano.

OBIETTIVI DEL PIANO

Il Piano è orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne ed agli uomini nell'ambiente di lavoro ed a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Le azioni positive mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Esse intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, ed hanno una durata temporanea, in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

AZIONI POSITIVE PREVISTE

Azione positiva n. 1 Conciliazione tempi di vita e di lavoro

Obiettivo: Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, contemperando le esigenze dell'Amministrazione con quelle dei lavoratori.

A tal fine l'Ente garantisce ai dipendenti tutte le misure previste dai CCNL in materia di permessi, aspettative e congedi, la flessibilità di orario e la trasformazione del rapporto da tempo pieno a part-time, 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. Inoltre, particolari esigenze di carattere personale o familiare vengono valutate e risolte nel rispetto delle norme vigenti, raggiungendo un compromesso ottimale tra le esigenze dell'Ente e quelle del dipendente. L'ufficio Personale raccoglie e detiene le informazioni, nonché la normativa di riferimento in materia di permessi, congedi e assenze, promuove la conoscenza di tali diritti e registra la fruizione degli stessi da parte del personale.

Azione positiva n. 2 Promozione di attività formative

Obiettivo: Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento e

qualificazione del personale, e pertanto favorire la partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo svolto dalle stesse lavoratrici in seno alla famiglia, in modo da trovare soluzioni atte a conciliare le esigenze di cui sopra con quelle formative/professionali.

Azione positiva n. 3 Rientro da congedi parentali o da lunghi periodi di assenza

Obiettivo: Agevolare il reinserimento e l'aggiornamento dopo lunghe assenze dal lavoro sia attraverso forme di sostegno alla ricollocazione lavorativa (affiancamento da parte del responsabile del Servizio o di chi abbia sostituito la persona assente), sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative di formazione/informazione finalizzate a colmare le eventuali lacune.

Azione positiva n. 4 Forme di tutela.

Obiettivo: Tutelare l'ambiente di lavoro, prevenendo e contrastando ogni forma di molestia sessuale, mobbing, discriminazioni. Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro e garantire l'equilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sotto rappresentate.

Azione positiva n. 4 Assunzioni

Obiettivo: Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile. Valorizzare, nello svolgimento del ruolo assegnato, attitudini e capacità personali.

Il presente Piano ha durata triennale e sarà pubblicato sul sito istituzionale dell'Unione e reso disponibile per tutte le dipendenti ed i dipendenti dell'ente.