

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2023/2025 DEL COMUNE DI OFENA

art. 48 D. lgs 198/06

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” - in quanto non generali ma specifiche e ben 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.

Il decreto Legislativo 1° aprile 2006 n 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” a norma dell’art 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246 e riprende e coordina in un testo unico e le disposizioni ed i principi di cui al D. Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 “Disciplina delle attività dei consiglieri e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive” ed alla legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale ed orizzontale e riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 Ministero per le riforme e innovazioni nella pubblica Amministrazione con il Ministro per i diritti e le pari opportunità , “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche” , Richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006 /54 /CE , indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell’attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

In considerazione di quanto sopra esposto il Comune di Ofena armonizza la propria attività al perseguimento e all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro

PREMESSA

La legge n. 125/1991 “Azioni positive per la realizzazione delle parità uomo – donna nel lavoro” e i decreti legislativi nn. 196/2000 e 165/2001 prevedono che le amministrazioni pubbliche predispongano un Piano di Azioni Positive.

Il Comune di Ofena è allo stato privo di dotazione organica di personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Si dà altresì atto che i servizi dell’ente ricoperti da personale di sesso femminile sono i seguenti:

- ufficio Amministrativo-servizi demografici n. 1 dipendente in convenzione con altro Ente
- collaboratrice servizio finanziario n.1

-addebita alla ricostruzione post sisma del 06/09/2009 (co.co.co) n.1

Il Responsabile del servizio tecnico in convenzione con altro Ente, il Vice Segretario a scavalco da altro Ente e il Responsabile dell'Ufficio Finanziario nella persona del Sindaco sono di sesso maschile

Si dà atto che, pertanto, non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma1, del D.lgs 11/04/2006 n. 198, in quanto non sussiste un divario fra i generi inferiore ai due terzi.

OBIETTIVI DEL PIANO

Gli obiettivi del Piano sono i seguenti:

- condizioni di parità e pari opportunità per il personale in servizio presso l'Ente;
- uguaglianza sostanziale tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- valorizzazione delle caratteristiche di genere.

In tale ambito l'amministrazione comunale di Ofena intende realizzare le seguenti azioni, finalizzate ad avviare azioni mirate a produrre effetti concreti a favore delle lavoratrici e, al tempo stesso, a sensibilizzare la componente maschile rendendola più orientata alle pari opportunità.

AREE TEMATICHE – OBIETTIVI

1) Sensibilizzazione, informazione e comunicazione sulle pari opportunità:

- Organizzazione di riunioni con dipendenti e collaboratrici per sensibilizzare sulle tematiche delle pari opportunità, per trattare le eventuali problematiche relative al contesto lavorativo o di pubblico interesse e per la verifica dell'andamento del piano di azioni positive;
- pubblicazione del Piano delle azioni positive nella sezione dell'Amministrazione Trasparente "Pari Opportunità" con tutta l'attività del Comitato Unico di Garanzia al fine di assicurare la massima diffusione e conoscenza non solo da parte dei dipendenti ma della società civile in generale della materia delle pari opportunità. ;

2) Formazione ed aggiornamento:

- favorire la formazione su tematiche di pari opportunità per il personale maschile e femminile in servizio presso l'Ente soprattutto in materia di flessibilità, permessi, aspettative, congedi parentali;
- favorire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e aggiornamento;
- incoraggiare la presenza delle donne ai corsi di qualificazione e specializzazione organizzati dall'Ente o da altri organismi di istituzione;

3) Conciliazione tempi di vita e di lavoro

- Favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare;
- Favorire possibili articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali;
- Promuovere l'utilizzo dei congedi parentali anche da parte degli uomini

4) Assunzioni

- Assicurare nelle commissioni di concorso e selezione la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;
- Garantire che nel caso in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, vengano stabiliti requisiti di accesso ai concorsi / selezioni rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere;
- Operare in misura tale che i posti in dotazione organica non siano prerogativa di soli uomini o sole donne

Nello svolgimento del ruolo assegnato, il comune valorizza attitudini e capacità personali

5) Dignità della persona e valorizzazione del lavoro della stessa:

- Promozione di azioni positive volte alla difesa dell'integrità
- Divulgazione del Codice disciplinare del personale degli EE.LL per far conoscere la sanzionabilità dei comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona ed il corrispondente dovere per tutto il personale di mantenere una condotta informata a principi di correttezza, che assicurino pari dignità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro.

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale (2023/2025)

MONITORAGGIO

Nel periodo di vigenza del Piano sono previste attività di monitoraggio e verifica dell'efficacia delle azioni adottate svolte dal Comitato unico di Garanzia, anche attraverso la raccolta di osservazioni presentate dalle lavoratrici e dai lavoratori in modo da poter procedere ad adeguati aggiornamenti del Piano.

PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Il presente Piano sarà pubblicato all'Albo pretorio on line e nella Sezione "Pari opportunità" del Sito istituzionale del Comune di Ofena. Sarà altresì trasmesso alla Consiglieria di pari opportunità territorialmente competente.