

Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità 2021-2023

Il piano triennale in materia di pari opportunità 2021-2023 sviluppa le 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.

Il compito del Comitato unico di garanzia è di assicurare il rispetto dei principi di parità e di pari opportunità contribuendo, da un lato, a migliorare la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e, dall'altro, a garantire l'assenza di qualunque forma di violenza, sia morale che psicologica e di ogni forma di discriminazione.

Il raggiungimento delle finalità del C.U.G., conseguentemente, si traduce in ottimizzazione della produttività e quindi in efficienza ed efficacia dell'organizzazione dell'Amministrazione, rispondente ai principi di razionalizzazione, trasparenza e benessere organizzativo.

Nell'ambito delle proprie funzioni il C.U.G. esercita compiti propositivi (es. predisposizione di piani di azioni positive); consultivi (es. pareri di riorganizzazione o formazione del personale); di verifica (es. verifica sui risultati delle azioni positive).

Gli obiettivi che il presente Piano intende raggiungere sono:

- a. Eliminare la disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei casi di mobilità.
- b. Promuovere lo sviluppo delle competenze femminili e il riequilibrio della presenza femminile nelle attività, nei settori e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi.
- c. Favorire la diversificazione delle scelte professionali e lo sviluppo delle competenze delle lavoratrici attraverso, in particolare, gli strumenti di formazione nell'ottica del riequilibrio di genere.
- d. Superare le condizioni, l'organizzazione e la distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo.
- e. Introdurre all'interno dell'attività di formazione programmata dall'ente un modulo dedicato alle pari opportunità, alla gestione delle risorse umane

nell'ottica di genere, alla prevenzione delle molestie, degli abusi e della violenza di genere.

- f. Favorire anche mediante una diversa organizzazione del lavoro e delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.
- g. Favorire il reinserimento nel lavoro per coloro che siano stati assenti per maternità, congedi parentali o aspettative eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di carriera.
- h. Individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro che consentano di conciliare l'attività lavorativa delle donne con gli impegni di carattere familiare.

All'interno degli obiettivi con il presente Piano si provvede ad individuare gli ambiti di intervento sui quali potrà essere incentrata la programmazione e lo svolgimento delle azioni positive

AMBITI DI INTERVENTO

1. Studi ed indagini finalizzati alla promozione delle Pari Opportunità

- Monitoraggio della situazione del personale dell'Amministrazione, analisi dell'avanzamento di carriera delle donne negli ultimi 3 anni, analisi del differenziale retributivo uomo-donna per qualifica.
- Diffusione dei dati di genere e delle conseguenti risultanze attraverso seminari.
- Studi e analisi quantitative e qualitative sulla condizione delle donne nei diversi settori di attività.

2. Accesso al lavoro/assunzioni/permanenza/progressione di carriera

- Monitoraggio sulla costituzione delle commissioni di concorso secondo quanto stabilito dall'art. 57 d.lgs. 165/2001, ai sensi del quale le Pubbliche Amministrazioni devono riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso.
- Monitoraggio sui bandi di concorso e prove concorsuali affinché non siano discriminanti per il genere femminile.
- Promozione della presenza femminile anche nelle mansioni tecniche e convenzionalmente maschili.
- Monitoraggio sui bandi di progressione verticale/orizzontale e sulla mobilità interna.

3. Formazione e aggiornamento

- Incoraggiare la presenza delle donne ai corsi di qualificazione e specializzazione organizzati o finanziati dall'Amministrazione per favorire la presenza del personale femminile nei ruoli di vertice.

- Programmare iniziative formative atte a favorire il reinserimento di personale con disabilità e di personale assente dal servizio per periodi prolungati motivati da esigenze familiari, personali e di maternità.
- Formazione professionale a sostegno della progressione di carriera e della desegregazione orizzontale e verticale.
- Analisi dei fabbisogni formativi delle dipendenti inquadrare nei livelli inferiori.

4. Organizzazione e conciliazione del lavoro

- Implementare forme di lavoro flessibili (in ingresso e in uscita, part-time, telelavoro, ecc.)
- Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.
- Diffondere, tra il personale dell'Amministrazione, la normativa in tema di congedi parentali.
- Favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare.
- Promuovere l'utilizzo dei congedi parentali anche da parte degli uomini.
- Effettuare iniziative di sostegno ed affiancamento al rientro della maternità.
- Istituzione di iniziative a sostegno della conciliazione lavoro-famiglia e possibilità di realizzare una convenzione, che permetta l'abbattimento dei costi, con strutture dedicate (baby parking, spazi bambini) per il servizio di cura di bambini e bambine fino agli 8 anni d'età nei periodi di assenza o chiusura di asili e scuole.

5. Sensibilizzazione, informazione e comunicazione sulle Pari Opportunità

- Formazione in merito alla conoscenza della normativa in tema di Pari Opportunità per dirigenti, dipendenti e collaboratori.
- Organizzazioni di seminari di sensibilizzazione su tematiche di genere per tutti i dipendenti.
- Svolgimento di indagini quantitative e qualitative al fine di elaborare statistiche per genere.
- Diffusione di manuali e guide sui diritti dei lavoratori e delle lavoratrici.
- Somministrazioni di questionari anonimi o personalizzati.
- Implementazione delle informazioni in materia di pari opportunità sul sito web istituzionale e sulla rete internet.
- Aggiornamenti annuali sulla normativa in materia di pari opportunità.
- Promozione di pratiche realizzate presso altri enti e valutazione della loro trasferibilità all'interno dell'Amministrazione.