



PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE

DEL COMUNE DI IGLESIAS

Verificato che l'Ente intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, attraverso il piano di azioni positive che già sono stati individuati nella deliberazione GC 65/13 e che continuerà ad esplicarsi e a rafforzarsi con maggiore decisione soprattutto attraverso l'indispensabile ruolo del Comitato Unico di garanzia (C.U.G.);

- (OBIETTIVO 1) realizzare studi ed indagini sul personale a sostegno della promozione delle Pari Opportunità;
- (OBIETTIVO 2) tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;
- (OBIETTIVO 3) garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- (OBIETTIVO 4) promuovere la pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale;
- (OBIETTIVO 5) facilitare l'utilizzo di forme flessibili di orario lavorativo finalizzato al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- (OBIETTIVO 6) promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;

Verificato che la realizzazione dell' dell'OBIETTIVO 1, non può prescindere dall'analisi del personale in servizio nell'Ente, aggiornata allo stato attuale, raffrontando la situazione tra uomini e donne lavoratori, come fotografata **dall'allegato 1** al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

Considerato che, per la realizzazione dell'OBIETTIVO 2, l'Ente, s'impegna a:

- far sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta, ovvero atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni;
- dare piena attuazione al "Codice di comportamento per la tutela e la dignità sul lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori" stilato dal C.U.G, nella lotta contro le molestie sessuali ed il mobbing;
- sostenere il Comitato Unico di Garanzia (CUG) che svolge un'importante attività di studio, ricerca e promozione delle pari opportunità e che opera per prevenire, rilevare e contrastare il fenomeno del mobbing, per tutelare la salute, la dignità e la professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori e per garantire un ambiente di lavoro sicuro, sereno, favorevole alle relazioni interpersonali e fondato su principi di solidarietà, trasparenza, cooperazione e rispetto;
- nominare una Consigliera di fiducia per la trattazione dei casi di molestie sessuali e morali, scelta tra persone esterne all'Ente e dotate di esperienza e preparazione necessarie per svolgere il compito previsto;

Rilevato che per realizzare **l'OBIETTIVO 3** l'Ente si impegna a:

- garantire l'applicazione della Legge 125/1991 sulla pari opportunità di uomini e donne all'accesso agli impieghi;
- assicurare nelle commissioni di concorso e selezione la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;
- nelle selezioni, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna ed uno uomo, l'eventuale scelta del candidato maschio deve essere opportunamente giustificata;
- nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari mansioni, il Comune s'impegna a stabilire requisiti di accesso che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere;
- non destinare posti in dotazione organica a soli uomini o sole donne, in quanto si intende valorizzare attitudini e capacità personali;

Ritenuto, nell'ambito **dell'OBIETTIVO 4**:

- di tener conto delle esigenze di ogni settore, consentendo uguale possibilità a donne e uomini lavoratori di frequentare corsi di formazione, soprattutto per rendere accessibile la formazione a coloro che hanno obblighi di famiglia o hanno un orario di lavoro in part-time;
- di porre particolare attenzione al reinserimento del personale assente per lungo periodo, (soprattutto il personale assente in congedo di maternità o paternità, o parentale) prevedendo forme particolari di affiancamento che migliorino i flussi formativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, al fine di mantenere le competenze ad un livello costante;
- di predisporre un'attività formativa ad hoc per tutti i dipendenti sulle pari opportunità;

Atteso che l'Ente nell'ambito **dell'OBIETTIVO 5**:

- garantisce il pieno rispetto della disciplina della Legge 53/2000, favorendo anche flessibilità di orario del personale coinvolto;
- s'impegna a trasmettere tutte le comunicazioni che riguardano il dipendente assente per i congedi di maternità, paternità o dovuti ad esigenze familiari, presso la residenza o il domicilio dello stesso;

Rilevato che per la realizzazione **dell'OBIETTIVO 6** l'Amministrazione:

- predispone la raccolta e la condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro (normativa, esperienze significative, progetti europei finanziati)
- diffonde all'interno dell'Ente le informazioni ed i risultati sulle pari opportunità attraverso i principali strumenti di comunicazione in uso (posta elettronica, sito internet ed intranet o incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc...).

Detto Piano verrà pubblicato sul sito Internet del Comune ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Inoltre verrà trasmesso al CUG, perché ne prenda visione e fornisca il suo prezioso apporto nella realizzazione degli OBIETTIVI individuati dall'Ente.

Il presente P.A.P. ha validità triennale per il periodo 2014-2016.