

COMUNE DI SANTA LUCIA DI SERINO

PROVINCIA DI AVELLINO

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2014 - 2016

Negli ultimi anni, le donne hanno raggiunto nei vari settori della nostra società una visibilità sempre maggiore; peraltro, al momento attuale, permangono non pochi ostacoli alla piena realizzazione delle pari opportunità sotto il profilo socio - professionale, anche in presenza di un impianto normativo finalizzato in maniera espressa a garantire l'effettiva partecipazione paritaria tra uomini e donne.

Tale circostanza è evidente soprattutto negli ambiti decisionali del settore privato e di quello pubblico dove difficoltà e discriminazioni di vario genere impediscono quella partecipazione paritaria tra i due sessi perseguita dalle diverse normative sia in generale che a livello settoriale.

Al riguardo, il D.Lgs. n. 196 del 23 maggio 2000 e succ. modif. ed integraz., all'art. 7 ha previsto, sulla base di due principi fondamentali elaborati a livello internazionale, il principio della trasversalità e quello del potere effettivo, la necessità di un intervento organico, con l'attuazione di un Piano Triennale di Azioni Positive, per favorire le pari opportunità nelle politiche di gestione delle risorse umane negli enti locali e l'esercizio concreto dei diritti connessi per uomini e donne.



L'attuazione di tale Piano mira alla realizzazione dei seguenti obiettivi:

- promuovere la conciliazione tra la vita lavorativa ed extra - lavorativa delle donne;
- favorire la partecipazione ed il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni organizzative in cui esse sono poco rappresentate;
- eliminare le discriminazioni e rimuovere gli ostacoli alle pari opportunità per uomini e donne.

Sulla base di tali obiettivi di carattere generale, l'Amministrazione comunale di Petruro Irpino determinerà:

- l'istituzione del "Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità", la valorizzazione del Benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", come previsto dalla legge n. 183/2010, del quale fanno parte in maniera paritetica rappresentanti dell'Amministrazione e delle OO.SS. firmatarie di detto C.C.N.L. e le cui modalità di funzionamento sono disciplinate nelle linee guida di cui alla Direttiva del 23.02.2011 del Dipartimento della Funzione Pubblica;
- il monitoraggio della condizione del personale dell'Ente;
- lo studio degli avanzamenti di carriera delle donne negli ultimi cinque anni;
- la divulgazione di informazioni aggiornate sulle possibilità offerte ai dipendenti dalla normativa sulle pari opportunità, come i congedi parentali, i congedi per eventi particolari, ecc.;
- sostegno alla formazione ed all'autoformazione dei lavoratori e delle lavoratrici delle varie posizioni organizzative;
- l'applicazione, con l'opportuna informazione al riguardo, delle norme del codice sulle molestie sessuali.

In relazione agli scopi sopra enunciati, la stessa Amministrazione pone in essere un programma specifico al riguardo che include le seguenti fasi:

- una fase di impegno, nella quale viene formalmente annunciata la volonta' di sviluppare un'azione positiva;
- una fase analitica, nella quale vi siano la raccolta e l'analisi dei dati relativi al personale e alla prassi dell'Ente per valutare la posizione dello stesso personale, uomini e donne, anche in relazione al loro stato civile e familiare e per evidenziare l'esistenza di eventuali ostacoli alla carriera delle donne sulla base di tali parametri di valutazione;
- una fase di azione, nella quale vengano definiti in maniera particolareggiata i necessari provvedimenti da adottare ed attuare;
- una fase di controllo e di valutazione del programma in questione, con l'applicazione di eventuali provvedimenti correttivi al riguardo.

Il programma suddetto e' elaborato secondo le dimensioni, le esigenze e le possibilita' oggettive dell'Ente sotto il profilo organizzativo, organico e tecnico - economico; a tale scopo, quindi, l'azione positiva da attuare al riguardo deve essere necessariamente flessibile ed adeguata alle esigenze specifiche dell'Amministrazione e deve, per cio' stesso, partire dalla valutazione delle prassi, dei problemi e delle caratteristiche specifiche della realta' dell'Ente.

In allegato, in relazione ai principi sopra evidenziati, viene, pertanto, presentato un programma generale dei provvedimenti attuabili nel contesto nel contesto del Piano delle Azioni Positive della stessa Amministrazione, il quale sara' portato a conoscenza dei dipendenti dell'Ente e di tutta la cittadinanza locale nelle forme opportune.