

UNIONE DEI COMUNI VALDICHIANA SENESE
PROGRAMMAZIONE PIANO DI AZIONI POSITIVE

ANNO 2013/2015

(D. LGS. 198/06 ART. 48)

Premesso che:

le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate 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 11 aprile 2006 n. 198 “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246*” riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 “*Disciplina dell’attività delle consigliere 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 del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. 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.

Consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, l’Unione dei Comuni Valdichiana Senese armonizza la propria attività al perseguimento e all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Il presente programma del Piano di Azioni Positive che avrà durata triennale si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall’altro vuol porsi come strumento semplice di programmazione operativa per l’applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà, alle dimensioni dell’Ente ed ai risultati del questionario di autovalutazione che verranno recepiti all’interno di esso ed attuati secondo l’ordine di importanza.

Tutto ciò premesso:

nel confermare gli obiettivi previsti dal PAP 2012-2014 approvato con deliberazione di Giunta dell’Unione n. 52 del 14.09.2012 e che di seguito si riportano:

- ³⁵₁₇ **Obiettivo 1.** Realizzare studi ed indagini sul personale a sostegno della promozione delle Pari Opportunità.
- ³⁵₁₇ **Obiettivo 2.** Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
- ³⁵₁₇ **Obiettivo 3.** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- ³⁵₁₇ **Obiettivo 4:** Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- ³⁵₁₇ **Obiettivo 5:** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.
- ³⁵₁₇ **Obiettivo 6:** Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.”

Nel corso del triennio 2013/2015 l'Unione dei Comuni Valdichiana Senese attuerà le seguenti azioni specifiche relative agli ambiti prioritari scaturiti dal questionario di valutazione compilato da tutti dipendenti dell'Unione con la seguente programmazione:

Anno 2013:

Ambito 6 : sensibilizzazione, informazione e comunicazione sulle Pari opportunità

1. organizzazione incontri/focus group/seminari di sensibilizzazione sulle tematiche delle P.O. per dipendenti e collaboratori/trici;
2. diffusione dei dati di genere e della situazione emersa ai dipendenti;
3. somministrazione dei questionari anonimi e/o personalizzati;
4. creazione e promozione di un sito web/area web o link al sito dell'Unione dedicato alle P.O.;
5. organizzazione di momenti di aggiornamento annuali sulla normativa in materia di P.O. per il il Settore personale
6. promozione di buone pratiche realizzate presso altri enti e valutazione della loro trasferibilità

Anno 2014

ambito 4 : formazione e aggiornamento

- 1 programmazione della formazione su tematiche di pari opportunità per il personale maschile e femminile dell'ente:
2. incoraggiamento della presenza della donna ai corsi di qualificazione e specializzazione organizzati o finanziati dall'Ente per favorire la presenza del personale nei ruoli di vertice;
3. programmazione di iniziative formative atte a favorire l'inserimento di personale diversamente abile e il reinserimento di personale assente dal servizio per periodi prolungati motivati da esigenze familiari o personali.

Anno 2015:

ambito 2: adozione di un codice di condotta nella lotta contro le molestie sessuali , morali e psicologiche e le discriminazioni.

- 1 . Stesura di un codice contro le molestie morali, sessuali e discriminazioni con le procedure informali e formali da adottare

Su indicazione del CUG inoltre saranno promosse, nel corso dei tre anni di riferimento le seguenti azioni specifiche, rilevate dal questionario di valutazione quale esigenza per il proprio ente e che in sintesi possono essere così riassunte:

- garantire pari opportunità alle donne alla carriera dirigenziale (frase n. 4 del questionario -ambito 4 -)
- promuovere indagini specifiche sulle condizioni dei lavoratori/trici (frase n. 20 del questionario - ambito 6 -)
- promuovere una mappatura delle competenze e analisi dei bisogni formativi del personale (domanda n. 16 del questionario – ambito 1 -)
- realizzare maggiori occasioni di aggiornamento professionale programmate (frase n. 27 del questionario -ambito 4 -)
- promuovere una maggiore informazione sui diritti dei lavoratori e lavoratrici (frase n. 28 del questionario ambito - 2 -)

Nel periodo di vigenza, potranno essere apportate al presente programma del P.A.P. tutte le modificazioni e/o integrazioni che si renderanno necessarie e/o opportune.