

PIANO TRIENNALE 2015-2017 DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ

Relazione introduttiva

Nell'organizzazione del Parco Regionale delle Alpi Apuane è presente una significativa componente femminile. Per questo è necessario, nella gestione del personale, porre un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica. A tale scopo vien elaborato il presente Piano Triennale di Azioni Positive.

Il Piano, se compreso e ben utilizzato, potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti, offrendo la possibilità a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientale.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

Premessa

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e determinato non presenta situazioni di particolare squilibrio di genere, a svantaggio della componente femminile, così come risulta dalla tabella che segue:

	dirigenti	cat. D	cat. C	cat. B	totale	%
uomini	1	8	4	0	13	59,1
donne	0	6	2	1	9	40,9
totale	1	14	6	1	22	100,0

Obiettivi del Piano

Con la tabella sopra pubblicata, si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile a i sensi dell'art. 48, comma 1 del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 e succ. mod. ed integr., poiché non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi nella composizione della copertura dei posti in organico. Pertanto il Piano Triennale delle Azioni Positive sarà orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari

Azioni positive del piano

Nel rispetto degli artt. 7 comma 4 e 57, comma 1, lette del D. Lgs 30 marzo 2001, n. 165 e succ. mod. ed integr., nonché dell'art. 23 del C.C.N.L. del 1° aprile 1999, del comparto "Regioni-Autonomie locali", il Piano si propone di:

- rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate,

- garantire la formazione e l’aggiornamento di tutto il personale , senza discriminazione di genere (a tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, programmati e coordinati dal Direttore; ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Coordinatore di ufficio: tutte le richieste convogliano al Direttore che valuta e determina; durante l’anno i dipendenti partecipano in orario di lavoro a corsi di formazione sia esterni che interni, con copertura di tutte le spese di trasferta; tutti gli attestati dei corsi frequentati vengono conservati nel fascicolo individuale di ciascuno presso l’ufficio del personale);
- promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con al vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori;
- migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l’utilizzo di tempi più preventivi e contrastare ogni forma di molestia sessuale sui luoghi di lavoro;
- riservare alle donne, salva motivata impossibilità almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione;
- garantire pari opportunità fra uomini e donne per l’accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale;
- promuovere la partecipazione delle donne alle occasioni e nei processi istituzionali di confronto con la cittadinanza;
- sensibilizzare l’opinione pubblica circa i problemi di salute, fisica e mentale della donna conseguenti alla carenza/mancaza di conciliazione lavoro/famiglia/relazione e corresponsabilizzazione familiare.

Durata del Piano

Il presente Piano ha durata triennale dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione. Il Piano è pubblicato all’albo pretorio on line dell’Ente sul sito internet e in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente al fine di poter procedere, alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.