

**PIANO AZIONI POSITIVE**  
**TRIENNIO 2011/2013**

**Obiettivi:**

1. Promuovere la presenza femminile negli organismi collegiali;
2. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento e promozione del personale;
3. Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale;
4. Favorire buone prassi per la conciliazione fra *lavoro per il mercato e lavoro di cura*;
5. Favorire corrette azioni fra il personale dipendente;

**Azioni:**

**(1)**

- a) assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile, salva motivata impossibilità;
- b) in sede di richieste di designazioni inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina;

**(2)**

- a) redazione di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile;
- b) nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere;
- c) rilevazione in ordine alla situazione occupazionale e successivo continuo monitoraggio;
- d) costituzione del Comitato unico di garanzia ai sensi dell'art. 57 del Decreto Legislativo 30.3.2001 n.165 e del DPCM 8.3.2011 '*Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*';

**(3)**

- a) favorire modalità organizzative delle azioni formative che consentano la partecipazione di lavoratori e lavoratrici in condizioni di pari opportunità e non costituiscano ostacolo alla conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
- b) promuovere la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale senza discriminazioni di genere;
- c) introdurre un momento formativo per la promozione di una cultura di genere;

**(4)**

- a) sostenere il rientro da congedi parentali attraverso una fase di affiancamento;
- b) favorire articolazioni orarie compatibili con esigenze di servizio e bisogni dei singoli;

**(5)**

- a) definire un codice di comportamento relativo alle molestie sessuali ed alla dignità della persona.