

COMUNE DI ROSTA

PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2014-2016

Il presente piano ha durata triennale e si sviluppa in obiettivi suddivisi a loro volta in azioni positive.

OBIETTIVI:

- Rimuovere gli ostacoli occupazionali per prospettiva di carriera.
- Intervenire nella cultura di gestione delle risorse umane all' interno dell' organizzazione dell' Ente accelerando e favorendo il cambiamento nella P.A. al fine di eliminare qualunque forma di discriminazione;
- Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze delle donne all' interno dell' organizzazione, ponendo al centro l'attenzione alla persona, contemperando le esigenze dell' Ente con quelle delle dipendenti.

PROGETTO	AZIONE POSITIVA
Conoscenza precisa della situazione dell'amministrazione comunale sulla tematica delle pari opportunità del personale dipendente.	<ol style="list-style-type: none">1. Promuovere indagine conoscitiva sul lavoro all'interno dell'Ente con monitoraggio ed aggiornamento statistico sulla situazione del personale dipendente.
Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali.	<ol style="list-style-type: none">1. Raccogliere dati sull'orario di lavoro, sulle necessità dei dipendenti in ordine alla flessibilità di orario e di organizzazione del lavoro nell'ottica di valorizzazione ed ottimizzazione dei tempi di lavoro.2. Analizzare esperienze delle figure part-time attualmente in servizio presso l'Ente.3. Salvaguardare e valorizzare le professionalità e lo sviluppo delle opportunità di carriera di coloro che utilizzano il part-time ed altre forme di flessibilità.4. Favorire la concessione di particolari articolazioni dell'orario di lavoro in caso di necessità legate all'assistenza dei figli minori o particolari esigenze di famiglia.5. Verrà confermata in un'eventuale modifica del Regolamento sul funzionamento dell'Asilo Nido, la norma che offre la priorità alle dipendenti comunali nelle liste di accesso al nido.
Monitorare i percorsi di assunzione, carriera, formazione e mobilità dei dipendenti.	<ol style="list-style-type: none">1. Monitorare i bandi di concorso al fine di assicurare che nelle selezioni non venga fatta alcuna discriminazione tra donne e uomini.2. Promuovere la partecipazione delle donne ad iniziative e corsi di formazione specifici.3. Verificare che i criteri per le progressioni di carriera non siano da ostacolo alla pari opportunità tra donne e uomini.