

GUIDA ALLA COSTITUZIONE DEL COMITATO PARI OPPORTUNITA' NELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

La costituzione del comitato Pari Opportunità nelle aziende pubbliche è il primo passo per la realizzazione delle Politiche di Pari Opportunità.

Il comitato Pari Opportunità usualmente è un organismo misto azienda-sindacato, generalmente paritetico (con uguale numero di componenti). La pariteticità è una buona qualità che consente un confronto alla pari tra azienda e rappresentanti delle lavoratrici che debbono lavorare fianco a fianco.

Fasi per la costituzione	<ul style="list-style-type: none"> - Consultare il proprio CCNL di categoria per vedere se sono previste norme per la costituzione e la regolamentazione. - Coinvolgere le RSU e la Direzione Aziendale.
Regolamento	<ul style="list-style-type: none"> - Deve essere redatto un regolamento che precisi i compiti e le modalità di funzionamento.
Compiti	<ul style="list-style-type: none"> - Presidio contro le discriminazioni dirette ed indirette. - Sensibilizzazione sulle Pari Opportunità. - Informazioni sulle normative che riguardano le lavoratrici. - Ricerche sulla condizione delle lavoratrici. - Raccolta dei dati relativi alle materie di propria competenza, che l'Amministrazione è tenuta a fornire. - Formulazione di proposte in ordine ai medesimi temi anche ai fini della contrattazione integrativa. - Promozione di iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché a realizzare azioni positive, ai sensi della legge n. 125/91. - Analisi nei percorsi di carriera della dirigenza di prima e di seconda fascia nella Pubblica Amministrazione.
Durata e Funzionamento	<ul style="list-style-type: none"> - Il Comitato rimane in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione del nuovo. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato. - Il comitato si riunisce trimestralmente o su richiesta di almeno tre componenti.
Obblighi per l'Ente	<ul style="list-style-type: none"> - Il comitato deve essere sentito in relazione alla redazione dei Piani Triennali, ai sensi dell'art. 7 comma 5 del Decreto Legislativo 196/2000. - Nell'ambito dei vari livelli di relazioni sindacali devono essere sentite le proposte formulate dal comitato pari opportunità, per ciascuna delle materie sottoindicate al fine di prevedere misure che favoriscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale delle lavoratrici: <ul style="list-style-type: none"> a) Percorsi di formazione mirata del personale sulla cultura delle pari opportunità in campo formativo e sulle politiche di riforma con particolare riguardo allo sviluppo della cultura di genere nella Pubblica Amministrazione; b) Azioni Positive con particolare riferimento alle condizioni di accesso ai corsi di formazione e aggiornamento e all'attribuzione di incarichi o funzioni più qualificate; c) Iniziative volte a prevenire o reprimere molestie sessuali nonché pratiche discriminatorie in generale; d) Flessibilità degli orari di lavoro;

	<p>e) Fruizione del Part-Time; f) Processi di Mobilità.</p>
Composizione	<p>- Il comitato è presieduto da un rappresentante dell'Amministrazione, è costituito da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione. - E' prevista una segretaria che verbalizza tutte le riunioni.</p>
Risorse	<p>- Gli enti assicurano, mediante specifica disciplina, le condizioni e gli strumenti idonei per il funzionamento del Comitato.</p>
Normativa di Riferimento	<p>- CCNL (1998/2001) - Decreto Legislativo 196/2000 - D.P.R. 268 del 1987, art. 7 - D.P.R. 333 del 1999, art. 28 - Decreto Legislativo 29 del 1993, art. 47</p>
Note	<p>Per maggiori informazioni e aggiornamento sulle novità in materia di Pari Opportunità consultare il sito della Consigliera di Parità.</p>