

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Il Comune di Vimercate, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa comunitaria e nazionale in tema di Pari Opportunità, intende promuovere azioni positive al fine di assicurare la piena realizzazione di pari opportunità fra i propri dipendenti, prevenendo o rimuovendo qualsiasi forma di discriminazione fondata su sesso, razza, origine etnica, religione o convinzioni personali, età, handicap o tendenze sessuali.

A tal fine, con cadenza triennale, l'Ente elabora e approva un Piano Triennale di Azioni Positive, con il quale si impegna a mantenere e sviluppare azioni, servizi ed opportunità rivolte ai dipendenti, partecipando alle proposte dell'Ufficio provinciale della Consigliera di Parità e collaborando attivamente con altri Comuni per l'elaborazione di politiche di servizi coordinati, progetti di finanziamento, formazione, sensibilizzazione.

ALLEGATI:

- [Piano triennale di azioni positive](#)

CONSIGLIERE/A DI FIDUCIA

Il/La Consigliere/a di fiducia è una figura di garanzia istituzionale prevista dalla Raccomandazione della commissione europea 92/131/CEE del 27 novembre 1991 "Sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro", agisce in piena autonomia ed è tenuta al rispetto della riservatezza.

Ogni dipendente dell'amministrazione comunale che ritiene di aver subito molestie sessuali e/o mobbing nell'ambiente di lavoro può, dunque, rivolgersi alla Consigliera di fiducia, in via strettamente riservata, al fine di ottenere l'assistenza necessaria ed eventualmente concordare modalità di soluzione del problema che la/lo riguarda.

ALLEGATI:

- [Codice di condotta molestie e mobbing](#)
 - Nominativi e contatti
-

CUG (Comitato Unico di Garanzia)

Il “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (CUG), prevista dall’articolo 21 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010, rappresenta un adempimento obbligatorio per le pubbliche amministrazioni, che recepisce i principi enunciati dalla legislazione comunitaria circa l’ampliamento delle garanzie da rivolgere oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche a ogni altra forma di discriminazione, diretta o indiretta, che possa discendere dai diversi fattori di rischio legati alle condizioni di lavoro.

Il CUG è un organismo che propone un ulteriore rafforzamento delle misure tese a garantire la tutela delle pari opportunità e del benessere lavorativo. Esso sostituisce il Comitato per le Pari Opportunità e il Comitato Paritetico sul Fenomeno del Mobbing, unificando in un solo organismo le loro competenze.

Al CUG spettano funzioni di ricerca, proposta e verifica nell'ambito di valorizzazione del benessere sui luoghi di lavoro, di attività volte a favorire le pari opportunità fra donne e uomini, di repressione di fenomeni di emarginazione o svalutazione dell'attività dei lavoratori.

Il CUG è composto in modo paritetico da dipendenti dell'amministrazione e dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello di ente.

ALLEGATI:

- [Componenti del CUG](#)
- [Regolamento](#)
- [Relazione annuale 2012](#)

- [Relazione annuale 2014](#)

- [Relazione annuale 2015](#)
