Provincia di Pesaro e Urbino

Assessorato alle Pari Opportunità

CONSIGLIERA DI PARITA'
PROVINCIA DI PESARO E URBINO

2012/2014

Piano triennale delle Azioni Positive

Assessore alle Pari Opportunità

Daniela Ciaroni

Consigliera di Parità

Maria Luisa Carobbio

Commissione Provinciale Pari Opportunità

Il Piano è stato realizzato da

Lucilla D'Orazio
Annarita Tornati
Graziella Bertuccioli
Angela Bulzinetti
Nancy Feduzi
Deborah Papisca
Natalia Sacchi
Grazia Scardino
Grazia Tognoni

grafica copertina Ufficio Comunicazione Provincia - Fernanda Marotti

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE DELLA PROVINCIA DI PESARO E URBINO 2012/2014

PREMESSA

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali" – in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e "temporanee" - in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Pertanto il Piano di Azioni Positive (PAP) rappresenta un documento programmatico per introdurre Azioni Positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro.

I PAP sono piani triennali e i soggetti deputati alla progettazione e attivazione devono essere gli organi di vertice dell'Ente.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246"e successive modifiche ed integrazioni, riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio

delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, la Provincia di Pesaro e Urbino armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale ***(2012/2014)***, da un lato, costituisce adempimento ad un obbligo di legge, mentre, dall'altro, vuol porsi come strumento, semplice ed operativo, per garantire l'applicazione concreta delle pari opportunità, avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

OBIETTIVI

Nel corso del triennio 2012/2014, la Provincia di Pesaro e Urbino intende realizzare, nel suo complesso, un piano di azioni teso a:

Obiettivo 1 - Realizzare studi ed indagini sul personale dipendente a sostegno della promozione delle Pari Opportunità attraverso un'analisi del contesto lavorativo;

Obiettivo 2 - Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni di vario genere attraverso l'istituzione del Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità che rappresenta il massimo organo di riferimento per la risoluzione dei conflitti in ambito lavorativo;

Obiettivo 3 - Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale attraverso la promozione di azioni volte a valorizzare le specificità di genere nelle politiche di sviluppo del personale e dell'organizzazione quali:

- ***formazione alle pari opportunità;***
- ***affermazione di una cultura organizzativa orientata al rispetto e alla valorizzazione delle diversità;***

Obiettivo 4 - Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità di orari di lavoro o di modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, finalizzate a.

- ***favorire*** un governo dei propri tempi di vita, da parte del/la lavoratore/trice – a cui è riconosciuto il diritto alla realizzazione di autonomi progetti di vita - consentendo una maggiore articolazione dei tempi di formazione e di lavoro *(questa finalità risponde sia a una forte richiesta di flessibilità del mercato del lavoro, sia alla richiesta sociale di nuovi spazi di libertà per gli individui non costretti in un tempo lineare di vita, scandito in modo standardizzato: tempo per la formazione; tempo per il lavoro; tempo per il riposo);*

- ***facilitare la conciliazione dei*** tempi di cura e tempi di lavoro attraverso possibilità di:
    a) riduzione del tempo di lavoro;

b) articolazione flessibile nelle modalità di espletamento della prestazione lavorativa in fasi della vita caratterizzate da particolari impegni e responsabilità familiari (nascita figli, adozione/affido, gravi problemi di salute di un familiare, familiare anziano, ecc.), valorizzando il lavoro di cura come "tempo sociale";

- ***ricercare*** nuove metodologie di lavoro in grado di incentivare la produttività dei dipendenti, riducendo, così anche le assenze determinate da esigenze personali e familiari; favorire il loro benessere individuale;

- ***favorire*** il superamento di specifiche situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare;

Obiettivo 5 - Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità rafforzando le funzioni della Commissione Pari Opportunità (CPO) per potenziarne il ruolo e promuovere un'azione positiva volta a concretizzare azioni di pari opportunità nell'Ente.

AZIONI E AMBITI DI INTERVENTO

1. **AZIONI:**

- eliminazione e prevenzione delle discriminazioni, dirette e indirette, che - se verificate - comportano automaticamente la nullità degli atti discriminatori;
- l'applicazione di sanzioni amministrative e il risarcimento delle vittime;
- adozione dei piani triennali di azioni positive, come previsti dall'articolo 48 del Decreto Legislativo n. 198/2006, con l'obiettivo di ridurre progressivamente il divario tra i generi in tutti i settori e livelli gerarchici.

2. **AMBITI DI INTERVENTO**

***A) Analisi dati del Personale*.**

L'analisi della attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 31/12/2011

Allo stato attuale la situazione del personale dipendente in servizio a tempo **indeterminato**, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI	***N.***	**587**	
DONNE	***N.***	**295**	***50.25%***
UOMINI	***N.***	**292**	***49.75%***

A questi vanno aggiunti **n. 4** dirigenti uomini e **n. 2** dirigenti donne a tempo **determinato a cui si aggiunge n. 1 Segretario Generale** per un **totale** di **n. 594** dipendenti, suddivisi così come segue:

SETTORE	**UOMINI**		**DONNE**		**TOTALE**
	n.	**%**	**n.**	**%**	
AREA 1	0		3	**100%**	3
SERVIZIO 1.1	8		17	**68%**	25
SERVIZIO 1.2	34		78	**69%**	112
SERVIZIO 1.3	3		4	**57%**	7
AREA 2	5		0		5
SERVIZIO 2.1	10		28	**73%**	38
SERVIZIO 2.2	10		18	**64%**	28
SERVIZIO 2.3	14		7	**33%**	21
SERVIZIO 2.4	11		31	**73%**	42
AREA 3	9		9	**50%**	18
SERVIZIO 3.1	18		1	**5%**	19
SERVIZIO 3.2	75		10	**11%**	85
SERVIZIO 3.3	12		4	**25%**	16
SERVIZIO 3.4	2		5	**71%**	7
SERVIZIO 3.5	6		3	**33%**	9
SERVIZIO 3.6	5		3	**37,5%**	8
AREA 4	2		1	**33%**	3
SERVIZIO 4.1	16		10	**38%**	26
SERVIZIO 4.2	19		8	**29%**	27
SERVIZIO 4.3	16		15	**48%**	31
DIREZIONE GENERALE	21		27	**56%**	48
SERVIZO 10.1	0		10	**100%**	10
SEGRETERIA GENERALE	0		6	**100%**	6
TOTALE	296		298	**50%**	594

MONITORAGGIO DISAGGREGATO, PER GENERE, DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE

CATEGORIA	Uomini		Donne	
	n.	%	n.	%
A1				
A2				
A3				
A4				
A5	5		22	81%
B1	3		10	76%
B2	1		7	87%
B3	7		3	30%
B4	11		1	8%
B5	11		3	21%
B6	20		8	28%
B7	56		11	16%
C1	21		75	78%
C2	5		18	78%
C3	15		26	63%
C4	11		10	47%
C5	14		14	50%
D1	7		23	76%
D2	15		12	44%
D3	30		21	41%
D4	14		6	30%
D5	13		7	35%
D6	30		19	38%
Dirigenti	6		1	14%
Segretario			1	
Direttore generale	1			
TOTALE	296		298	

MONITORAGGIO DISAGGREGATO, PER GENERE E ORARIO DI LAVORO, DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE

CATEGORIA D	UOMINI		DONNE		TOTALE
	n.	%	n.	%	
Posti di ruolo a tempo pieno	111		78	41%	189
Posti di ruolo a part-time	5		11	68%	16
CATEGORIA C					
Posti di ruolo a tempo pieno	58		97	62,5%	155

Posti di ruolo a part-time	8		46	85%	54
CATEGORIA B					
Posti di ruolo a tempo pieno	105		25	19%	130
Posti di ruolo a part-time	4		18	81%	22
CATEGORIA A					
Posti di ruolo a tempo pieno	4		0		4
Posti di ruolo a part-time	1		22	95%	23

MONITORAGGIO DISAGGREGATO, PER GENERE, DEL TELELAVORO, DEI DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO E DEGLI ALTRI LAVORATORI UTILIZZATI CON CONTRATTI ATIPICI

	UOMINI	DONNE	TOTALE
Telelavoro		1 100%	1

	UOMINI	DONNE	TOTALE
Personale a tempo determinato	9 69%	4 31%	13

	UOMINI	DONNE	TOTALE
Contratti (occasionali/autonomi professionali/co.co.co)	122 49%	125 51%	247

B. Ambiente di lavoro* (*Rimozione degli ostacoli che generano discriminazioni)

1. La Provincia di Pesaro e Urbino si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate, ad esempio, da:
   - *pressioni o molestie sessuali;*
   - *casi di mobbing**;***
   - *atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata od indiretta;*

- *atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.*

2. La Provincia si impegna, altresì, secondo quanto previsto dall'art. 25 del CCNL del 05.10.2001, ad adottare:
   - *con proprio atto, il **Codice di comportamento** relativo al provvedimento da assumere nella lotta contro le molestie sessuali;*
   - *ad istituire il **Comitato Unico di Garanzia** per le pari opportunità per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", ai sensi in base a quanto previsto dall'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183.*

   Il CUG assume – unificandole – tutte le funzioni che la legge, i contratti collettivi e altre disposizioni attribuiscono ai Comitati per le Pari Opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing da tempo operanti nella Pubblica Amministrazione
   Pertanto opera in un'ottica di continuità rispetto alle iniziative poste in essere dagli organismi esistenti per non disperdere il lavoro fatto e le buone prassi già attuate presso la Provincia di Pesaro e Urbino.
   E' un organismo paritetico ed è composto da componenti in rappresentanza delle Organizzazioni Sindacali più rappresentative nell'Ente e da un pari numero di componenti in rappresentanza dell'Amministrazione.
   Le finalità del Comitato sono centrate sulla valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.
   Esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica nell'ambito delle competenze allo stesso demandate dalla legge, al fine di contribuire - così come indicato dai principi comunitari - ad un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e all'assenza di ogni discriminazione, attraverso la promozione della cultura delle pari opportunità di genere e le pari opportunità per tutti; la promozione del rispetto della dignità della persona, prevenendo e contrastando ogni forma di discriminazione dovuta non soltanto al genere, ma anche all'età, alla disabilità, all'origine etnica, alla lingua, alla razza e all'orientamento sessuale.
   Rende efficiente ed efficace l'organizzazione della pubblica amministrazione anche in materia di pari opportunità tenendo conto delle novità introdotte dal decreto legislativo n. 150/2009 e delle indicazioni derivanti dal decreto Legislativo n. 81/2008 (in materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro) e succ. modificazioni e integrazioni e dal decreto Legislativo n. 198/2006 e succ. modifiche ed integrazioni.

C. Assunzioni di personale

La Provincia di Pesaro e Urbino si impegna ad approvare il **piano triennale delle azioni positive,** da aggiornare annualmente, prima di procedere all'individuazione del piano triennale ed annuale del fabbisogno di personale -

quale strumento di programmazione qualificato ad assicurare la effettiva rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro.

Con riferimento, poi, all'attuazione degli strumenti programmatori di personale, si rileva che l'Ente provvede alla copertura di posti vacanti d'organico previo espletamento di procedure concorsuali o selettive, nel rispetto delle normative vigenti disciplinanti la materia, tra le quali anche la legge 10.4.1991, n. 125 - ora D.Lgs. 198/2006 - ***(i bandi di concorso e gli avvisi di selezione contengono espresso richiamo in ordine alla circostanza che tutte le procedure avvengono nel rispetto della citata legge)***, e ciò nella consapevolezza di dover e voler garantire pari opportunità, tra uomini e donne, per l'accesso al lavoro.

Al fine di rendere effettiva la tutela delle pari opportunità, l'Amministrazione si impegna, nell'ambito della durata triennale del presente piano di azioni positive:

- ***a promuovere l'inserimento delle donne nei posti relativi a categorie professionali, nelle quali esse risultano sottorappresentate, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario fra i generi non inferiore a due terzi;***

- ***a prevedere – nell'ambito della disciplina regolamentare – che, qualora i bandi di concorso o avvisi di selezione pubblica prevedano specifici requisiti per l'accesso a particolari profili professionali, ad accertare che gli stessi siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere;***

- ***ad assicurare, di norma, salvo impossibilità oggettiva, che la metà dei componenti delle commissioni esaminatrici sia donna (attualmente almeno 1/3).***

D. Assegnazione del personale agli uffici e organizzazione del lavoro

Non esistono posti in dotazione organica che siano prerogativa esclusiva di soli uomini o di sole donne.

Nell'assegnazione del personale alle varie strutture interne, l'Amministrazione si impegna, ove possibile, ad assicurare - da parte dei dirigente - l'equa distribuzione, fra uomini e donne, nell'ambito degli uffici, ritenendo le differenze di genere **valore aggiunto** per l'organizzazione interna e declinando, così, l'elemento "benessere organizzativo" ***(inteso come capacità dell'organizzazione di mantenere e promuover un buon grado di benessere fisico, psicologico e sociale delle persone che in essa vi lavorano***), in una prospettiva di genere.

I dirigenti, poi, anche nella organizzazione del lavoro/gestione del rapporto di lavoro dei propri dipendenti, sempre più saranno chiamati ad assicurare il rispetto

del principio della pari opportunità, attraverso modalità idonee a favorire, per i lavoratori e le lavoratrici, la conciliazione tra tempi di lavoro e di vita, e, anche in relazione a ciò, gli stessi vengono valutati.

E. Formazione

Secondo la Direttiva Frattini del 2001, i principi fondamentali che orientano la Pubblica Amministrazione, nella progettazione e gestione delle attività formative sono:

- programmare le attività formative sull' analisi dei propri fabbisogni;
- il diritto alla formazione permanente per tutti i dipendenti;
- la responsabilità di ogni Dirigente per la formazione delle risorse umane che gli sono affidate;
- l'assimilazione della formazione a un investimento e la conseguente necessità di valutarne l'andamento e il ritorno, per mezzo di un'accurata analisi dei costi/benefici, che miri anche ad accertare il rispetto di standard di efficacia e qualità;
- le attività formative devono essere concepite in modo da produrre un impatto positivo in relazione a tre aspetti, che vanno conciliati equilibratamente: le esigenze, le inclinazioni e le aspirazioni di crescita professionale degli individui;
- il miglioramento della qualità dei servizi prestati ai cittadini;

L'ufficio predisposto, attraverso il Piano annuale, tiene conto delle esigenze formative segnalate dai Dirigenti e degli aggiornamenti che si rendono man mano necessari per lo sviluppo professionale e continuo dei dipendenti dell'amministrazione e del territorio provinciale. Infatti l'Amministrazione provinciale ha posto in essere una convenzione per l'istituzione associata di un sistema permanente di formazione e aggiornamento del personale degli enti rivolta a tutti i Comuni del territorio, i quali condividono le esperienze formative dei dipendenti provinciali tramite una quota di partecipazione annuale.

Per il nuovo Piano di formazione la Provincia, si impegna a:

1. tener conto oltre che delle esigenze di ogni settore (cosa che già avviene puntualmente), anche della necessità di consentire la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi, formazione a distanza e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time;
2. dare attenzione al reinserimento del personale assente per lungo tempo, (congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari) prevedendo speciali forme sia di accompagnamento/affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune e mantenere le competenze ad un livello costante che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente,

F. Conciliazione e flessibilità orarie

La conciliazione è oggi più che mai importante, perché riguarda la qualità stessa della vita di molti lavoratori e lavoratrici che hanno la necessità di potersi dedicare non solo all'attività lavorativa, ma anche alla cura di sé e della propria famiglia: cura dei figli, dei familiari disabili e degli anziani non autosufficienti tenendo conto delle emergenze quotidiane e non prevedibili di questi ultimi.

Conciliare i tempi di vita familiare e quelli dell'attività lavorativa interessa gli uomini, le donne e le organizzazioni; tocca la sfera privata, ma anche quella pubblica, politica e sociale, e ha un impatto evidente sul riequilibrio dei carichi di cura all'interno della coppia, sull'organizzazione del lavoro e dei tempi delle città nonché sul coordinamento dei servizi di interesse pubblico.
Le politiche per la conciliazione che l'amministrazione provinciale intende mettere in atto, oltre a rappresentare un importante fattore di innovazione dei modelli sociali, economici e culturali, si ripropongono di fornire strumenti che rendendo compatibili, vita lavorativa e vita familiare, consentano a ciascun individuo di vivere al meglio i molteplici ruoli che gioca all'interno di società complesse.

Al fine di dare concretezza alle politiche in argomento, si individuano i seguenti strumenti qualificati:

- telelavoro;
- azioni volte a rendere effettivo il diritto del/della dipendente dei permessi/congedi/articolazioni orari di lavoro/flessibilità di orari/trasformazioni di rapporto di lavoro o riduzioni di orari di lavoro, temporanei, previsti da normative nell'ambito di una politica nazionale, ovvero aziendale, di promozione delle pari opportunità ***(maternità/paternità; cura dei figli, dei familiari disabili e degli anziani non autosufficienti; eventi e cause particolari; studio e formazione; ecc…);***
- azioni mirate, a favore delle lavoratrici e lavoratori che si assentano per maternità, o paternità, o per altre esigenze familiari, in modo prolungato, finalizzate alla formazione, informazione e mantenimento dello specifico posto di lavoro ***(sede, professionalità riconosciuta, competenze,ECC…) occupato al momento dell'astensione;***

favorendo, in ogni caso, tutti gli interventi che possano garantire al dipendente lo svolgimento del proprio lavoro evitando – nel contempo - di ricorrere possibilmente a forme flessibili di lavoro che comportano una decurtazione dallo stipendio, ovvero che mettano in discussione opportunità di carriera e di valorizzazione delle competenze possedute, o acquisibili.

G. Informazione e comunicazione

La Provincia si impegna a:

1. provvedere alla **raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro** e nel lavoro tra uomini e donne

(normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziati, ecc.) attraverso:

- **la diffusione interna delle informazioni e risultati** acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio di comunicazioni tramite busta paga, aggiornamento costante del sito Internet e Intranet) o eventualmente incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc;
- A mantenere in costante aggiornamento e monitorato **Il Portale informatico dedicato alle donne** "La provincia delle Donne" che riunisce in un unico ambito informativo, accessibile in tempo reale e con caratteristiche di interattività, tutte le informazioni, le opportunità presenti nel territorio riguardanti le donne. Con il "Portale Donna" si intende mantenere la una cultura della condivisione delle attività e delle informazioni partendo dalla Provincia;

2. **incentivare e sostenere l'uso del trasporto pubblico** al fine di favorire la mobilità casa/lavoro dei dipendenti e delle dipendenti pubbliche.
   La Provincia di Pesaro e Urbino già dal 2005 con determinazione n. 2298/2005 ha avviato con una società di trasporto pubblico una convenzione per la mobilità sistematica casa/lavoro. L'iniziativa è in linea con la delibera n. 105 del 20.07.2002 con la quale il Consiglio Provinciale ha approvato il Piano Triennale di Sviluppo Ecosostenibile (PTSE) che rappresenta la scelta operata dall'Amministrazione Provinciale per governare lo sviluppo del proprio territorio, indicando le politiche sia pubbliche che private, in una logica di compatibilità e sostenibilità con il territorio.
   Da allora la Provincia sostiene il 50% del costo dei titoli di viaggio ai propri dipendenti rappresentando quindi un incentivo all'utilizzo del mezzo pubblico.
   Dal 2006 si attuano annualmente convenzioni della stessa natura con i dipendenti e le dipendenti che per recarsi al lavoro utilizzano i mezzi ferroviari.;

3. **promuovere la diffusione della medicina di genere**.
   La medicina ha sempre cercato di porsi, sia nella teoria che nella pratica, in modo neutrale rispetto al genere riconoscendo una specificità alle donne solo per quanto riguarda la riproduzione. Ed è proprio in relazione alla salute riproduttiva e alla sessualità che le donne hanno rivendicato e assunto un ruolo attivo, arrivando successivamente a mettere in discussione il monopolio maschile della medicina. E' emerso così che tutta la storia della ricerca medica, gli argomenti scelti, i metodi utilizzati e la successiva analisi

dei dati sono stati il frutto di un punto di vista maschile, che è stato arbitrariamente esteso all'universo femminile. In questo modo non si è indagata l'influenza sulla salute di fattori legati al genere, da quelli ormonali agli stili di vita, e non si sono fatte ricerche e sperimentazioni che tenessero conto delle differenze tra uomo e donna. Di conseguenza le differenze sia fisiologiche che sociali tra i generi non sono entrate nella pratica clinica.

La medicina di genere è quindi un approccio che riconosce e studia le differenze e le somiglianze tra uomo e donna, dal punto di vista biologico e funzionale, ma anche i comportamenti psicologici e culturali, che traggono le loro origini dalle tradizioni etniche, religiose, educative, sociali.

Le azioni che verranno messe in campo per diffondere la medicina di genere sono rivolte alla tutela della salute delle donne che lavorano presso l'Amministrazione Provinciale.

La Provincia si impegna a:

avviare azioni di sensibilizzazione su patologie specificatamente femminili, sul mobbing, stress e cura di sé.

Promuovere, attraverso opportuni confronti con gli organismi paritetici o attraverso tavolo di lavoro appositamente costituito, la tutela del lavoratore/trice affetto da malattie croniche o da malattia oncologica.

4. Rimuovere gli ostacoli che generano discriminazioni

Per promuovere il cambiamento culturale rispetto al genere negli ambiti politico-istituzionale e nella società civile è necessario avviare appositi tavoli di confronto con le Associazioni e le Istituzioni del territorio per la definizione di azioni e strategie d'intervento in materia di discriminazioni basate sul genere.

La Provincia si impegna a:

realizzare le **azioni previste dal Protocollo** siglato con la Prefettura con le Associazioni del territorio per la "**definizione di strategie e azioni in materia di discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e identità di genere**" e dare corso a *misure volte a eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza, o come scopo, di compromettere, di limitare o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile* (D.Lgs 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna);

Incrementare le **azioni e i soggetti istituzionali previsti dal Protocollo Antiviolenza** siglato con le istituzioni del territorio per la "**definizione di strategie e azioni d'intervento in materia di contrasto e di prevenzione della violenza nei confronti delle donne"** in quanto la violenza è spesso violenza di genere e il più delle volte le donne sono le vittime. E' un grave problema sociale che deve essere fronteggiato e debellato attraverso un impegno congiunto sul piano politico/culturale e attraverso interventi e

azioni di tipo operativo. La violenza incide sulla salute ed è un costo sociale quindi un problema di salute pubblica perché i maltrattamenti influiscono sullo stato psico/fisico impedendo sia il normale svolgimento delle attività della donna sia generando senso di isolamento, di fallimento personale e familiare con conseguente senso di inadeguatezza nel lavoro e nelle relazioni.

H. Durata

Il presente Piano ha durata triennale e decorrenza dal 1° gennaio 2012.
Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

I. Finanziamento

Il piano in argomento:

a) **con riferimento al triennio 2012/2014**,

la maggior parte delle azioni previste dal presente piano non comportano oneri aggiuntivi in quanto le azioni saranno realizzate a cura del personale interno all'Ente in base alle singole competenze professionali;
per alcune azioni (formazione,conciliazione) si attiveranno le risorse previste dal FSE o da altre fonti di finanziamento regionali, nazionali ed europee.

ALLEGATO

AZIONI POSITIVE – ANNO 2012

- ***MODIFICA DEL REGOLAMENTO DELL'ACCESSO AGLI IMPIEGHI, prevedendo:***
    - **a) norme finalizzate a riequilibrare la presenza femminile nei posti di massima responsabilità dell'ente, dove esiste un divario fra generi superiore a 1/3, con riferimento alle donne (capo-ufficio/P.O./dirigente);**
    - **b) norme specifiche, finalizzate ad assicurare l'assenza di discriminazioni delle naturali differenze di genere, qualora – in sede di bandi di concorso – si prevedano, per i candidati, requisiti per l'accesso a particolari profili professionali;**

- ***COSTITUZIONE DI COMMISSIONI CONCORSUALI O SELETTIVE*** **i cui componenti siano, per la metà, donne (ivi comprendendo il segretario), salvo impossibilità oggettiva*;***

- ***ISTITUZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA***

- ***ATTIVAZIONE DELLE PROCEDURE CHE CONSENTANO AI DIPENDENTI DI CONSULTARE LA POSTA ELETTRONICA DALLA PROPRIA ABITAZIONE, OPPURE FUORI SEDE*** **mettendo così a disposizione la webmail come servizio ai dipendenti**

- ***P*UBBLICIZZARE il presente PIANO**

- ***MONITORAGGIO E DIFFUSIONE DEI DATI RELATIVI ALLA SITUAZIONE OCCUPAZIONALE MASCHILE E FEMMINILI NELL'ENTE***

- ***AGGIORNAMENTO PERIODICO DEL SITO "LA PROVINCIA DELLE DONNE"***

- ***DIFFUSIONE DI INIZIATIVE E INFORMAZIONI INERENTI LA MEDICINA DI GENERE***

  ISTITUZIONEDI UN CAPITOLO SPECIFICO PER LE AZIONI DI FORMAZIONE SULLE PARI OPPORTUNITA' PREVISTE DAL PRESENTE PIANO DIVIDENDOLE DALLE AZIONI FORMATIVE ORDINARIE E NON RIENTRATI NEL PIANO ANNUALE DI FORMAZIONE DELL'ENTE

AZIONI POSITIVE – ANNO 2013

- ***INIZIATIVE, VARIAMENTE MODULATE, FINALIZZATE AL RIEQUILIBRIO DELLA PRESENZA FEMMINILE nei posti di massima responsabilità dell'ente, dove esiste un divario fra generi superiore a 1/3, con riferimento alle donne (Posizioni Organizzative);***

- ***COMUNICAZIONE, INFORMAZIONE E SUPPORTO OPERATIVO, da parte del Servizio Personale, A PROGETTI DI TELELAVORO PROMOSSI DA ALTRE STRUTTURE DELL'ENTE;***

- ***UTILIZZO, in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti), DI UN LINGUAGGIO NON DISCRIMINATORIO, attraverso l'impiego, qualora possibile, di sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi ;***

  MONITORAGGO E DIFFUSIONE DEI DATI RELATIVI ALLA SITUAZIONE OCCUPAZIONALE MASCHILE E FEMMINILI NELL'ENTE

  AGGIORNAMENTO PERIODICO DEL SITO "LA PROVINCIA DELLE DONNE"

- **FORMAZIONE DELLA DIRIGENZA/POSIZIONI ORGANIZZATIVE/ALTE PROFESSIONALITA'/CAPO-UFFICI SULLE TEMATICHE DELLE PARI OPPORTUNITA'**

AZIONI POSITIVE – ANNO 2014

- ***INIZIATIVE, VARIAMENTE MODULATE, FINALIZZATE AL RIEQUILIBRIO DELLA PRESENZA FEMMINILE nei posti di massima responsabilità dell'ente, dove esiste un divario fra generi superiore a 1/3, con riferimento alle donne (dirigente/direttore d'area);***

- ***POTENZIAMENTO DEGLI STRUMENTI DI IMPIEGO FLESSIBILE DEL PERSONALE;***

- ***MONITORAGGIO FINALIZZATO ALL'INDIVIDUAZIONE DELLE AREE CRITICHE E DELLE EVENTUALI DISCRIMINAZIONI DI GENERE, DIRETTE O INDIRETTE, AL FINE DELL'AVVIO DI AZIONI DI MIGLIORAMENTO***

  MONITORAGGIO E DIFFUSIONE DEI DATI RELATIVI ALLA SITUAZIONE OCCUPAZIONALE MASCHILE E FEMMINILI NELL'ENTE

  AGGIORNAMENTO PERIODICAMENTE DEL SITO "LA PROVINCIA DELLE DONNE"

- ***FORMAZIONE DI TUTTO IL PERSONALE DELL'ENTE SULLE TEMATICHE DELLE PARI OPPORTUNITA'***

- ***ATTIVAZIONE DI SOSTITUZIONI DI MATERNITA' ATTRAVERSO I FONDI DELL'FSE***