

PIANO TRIENNALE 2014-2016 DI AZIONI POSITIVE

Premessa

L'Agenzia ENEA ha costituito con Circolare Commissariale n. 58 del 28 luglio 2011 il COMITATO UNICO DI GARANZIA per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, previsto dall'art. 21 della legge 4 novembre 2010 n.183 e regolamentato dalle "Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia" emanate con Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011.

L'articolo 48 del D.lgs 11/4/2006 n. 198 impone a ciascun soggetto della Pubblica Amministrazione di adottare un Piano di Azioni Positive (PAP).

Il presente Piano è stato studiato ed elaborato in continuità con il precedente Piano formulato dal Comitato Pari Opportunità con lo scopo di rispondere al dettato normativo ma anche con l'obiettivo di dare un contributo concreto all'attuazione delle pari opportunità nel lavoro, di migliorare il clima lavorativo e di favorire la condivisione di valori di equità e di rispetto individuale nell'amministrazione, nonché di migliorare l'organizzazione del lavoro ripensandola nella sua dimensione sociale e di genere.

Il CUG propone quindi al Vertice dell'Agenzia e alle OOSS l'adozione del seguente Piano di Azioni Positive che costituisce un impegno dell'amministrazione al benessere di tutti i lavoratori e alla valorizzazione delle risorse umane.

- VISTA la legge 10 aprile 1991, n.125, art.2 c.6 "azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"
- CONSIDERATA la legge 17 maggio 1999, n. 144, ed in particolare l'art. 47, c. 1, che, al fine di rafforzare gli strumenti volti a promuovere l'occupazione femminile, nonché a prevenire e contrastare le discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro, prescrive l'emanazione di norme intese a migliorare l'efficienza delle azioni positive di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125;
- VISTO il D.lgs 23 maggio 2000, n. 196, ed in particolare l'art. 7 c. 5, che prevede l'obbligo per le amministrazioni pubbliche di predisporre un Piano di Azioni Positive di durata triennale tendente ad assicurare "la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne";
- VISTO il D.lgs 11 aprile 2006, n.198 "Codice delle pari opportunità" che ribadisce l'obbligo delle PA di adottare i PAP di cui al D.L 23 maggio 2000, n.196;
- ATTESA la Direttiva 23 maggio 2007 in cui si conferma l'obbligo di pianificare iniziative per promuovere le pari opportunità di lavoro e nel lavoro e per assicurare la rimozione degli ostacoli che ne impediscono la piena realizzazione, sanzionando il mancato adempimento della disposizione, con il divieto di assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

- VISTA la legge 183/2010 che all'art.21 stabilisce che “le pubbliche amministrazioni garantiscono pari opportunità tra uomini e donne e l’assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell’accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro”
- INDIVIDUATA la Direzione UCP quale responsabile dell’attuazione del PAP;
- CONSIDERATO il CUG quale organismo di controllo e di monitoraggio sulla realizzazione del PAP;

Il CUG per il periodo 2014-2016 propone di prevedere le seguenti Aree di intervento:

1. Comunicazione e informazione
2. Equa rappresentatività e dignità di genere
3. Conciliazione tempi di vita/tempi di lavoro
4. Benessere Organizzativo
5. Formazione
6. Sicurezza in chiave di genere

1. Comunicazione e informazione

Criticità:

- Poca visibilità delle professionalità e dei successi delle donne
- Informazione parziale sui fenomeni relativi alle dinamiche di genere

Obiettivi:

- Orientare la produzione e la gestione dell’informazione in chiave di genere, dando equo risalto alla componente lavorativa femminile
- Realizzare strumenti di comunicazione e reportistica volti a rendere trasparenti e noti gli effetti prodotti sulle pari opportunità dalle politiche dell’Agenzia

Azioni:

- Utilizzo dei canali di comunicazione CUG (sito, canale web tv, social network) per la realizzazione di interviste, servizi e video finalizzati alla valorizzazione della professionalità femminile
- Partecipazione a bandi europei, nazionali e regionali per finanziare e realizzare progetti legati alle questioni di genere, con particolare riguardo alla valorizzazione delle competenze professionali delle donne.
- Stesura di un report annuale, realizzato dal CUG, sui risultati del monitoraggio dei fenomeni relativi alle dinamiche di genere (incarichi di struttura, graduatorie di concorsi, responsabilità di progetto, monte ore straordinari, congedi parentali, benefit, ecc.)
- Realizzazione del Bilancio di Genere in ENEA
- Osservatorio sulla evoluzione della normativa nazionale e comunitaria sulle questioni di genere.

2. Equa rappresentatività e dignità di genere

Criticità:

- Assenza di personale femminile nella dirigenza e scarsa rappresentanza negli incarichi di vertice e di struttura
- Carenza di strumenti operativi per prevenire, affrontare e risolvere i fenomeni di discriminazione sul posto di lavoro

Obiettivi:

- Valorizzare le competenze femminili all'interno dell'organizzazione
- Promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati e negli incarichi di responsabilità
- Rimuovere gli stereotipi di genere, che condizionano la cultura e i comportamenti in ENEA e che generano un impatto negativo sulle opportunità di sviluppo professionale del personale femminile e sul benessere lavorativo
- Definire procedure di accertamento e di verifica certe e trasparenti (ivi incluse le sanzioni) sul mobbing, sulla discriminazione di genere e sulle molestie
- Sviluppare codici di buone prassi nella gestione delle risorse umane, che consentano un utilizzo non stereotipato delle risorse femminili

Azioni:

- Richiesta di introduzione di soglie minime di rappresentanza di genere (quote di genere) nelle posizioni apicali, per garantire la rappresentanza di donne nei contesti dove sono sottorappresentate
- Verifica dell'attuazione del D.lgs.120/2011, il quale detta la normativa sulla presenza delle quote di genere nei Consigli di Amministrazione e nei Collegi Sindacali delle società partecipate.
- Convegno sul mobbing
- Corso di formazione e-learning sul mobbing

3. Conciliazione tempi di vita/tempi di lavoro

Criticità:

- Carenza di un'organizzazione che rispetti i tempi di vita e di lavoro, in considerazione dei carichi familiari.

Obiettivi:

- Individuazione di strumenti e sistemi organizzativi che favoriscano una effettiva conciliazione di tempi di vita e tempi di lavoro

Azioni:

- Verifica sull'applicazione del telelavoro nell'Agenzia

4. Benessere Organizzativo

Criticità

- Mancanza di strumenti di canalizzazione del disagio lavorativo e delle problematiche discriminatorie.
- Assenza di interventi, da parte dell’Agenzia, conseguenti ai risultati dell’indagine sul Benessere Organizzativo

Obiettivi:

- Miglioramento delle condizioni di benessere lavorativo nell’Agenzia
- Attivazione del “mainstreaming” di genere

Azioni:

- Proposte di interventi specifici sulle criticità individuate con il questionario OIV, già elaborato
- Progetto pilota per l’apertura di uno sportello di ascolto

5. Formazione

Criticità:

- Assenza di piani formativi sulle tematiche di genere, mobbing, discriminazione, benessere organizzativo

Obiettivi:

- Realizzazioni di piani formativi sulle tematiche di cui sopra

Azioni:

- Proposta di un corso di formazione rivolto ai Responsabili di Struttura di primo e secondo livello da effettuarsi nel triennio focalizzato alla valorizzazione delle risorse umane e al rispetto delle pari opportunità di genere
- Attivazione di un corso e-learning rivolto a tutto il personale sulle tematiche di competenza del CUG
- Organizzazione di eventi legati alle problematiche di genere (es. Workshop sul mainstreaming, violenza di genere, ecc.)

6. Sicurezza in chiave di genere

Criticità:

- Assenza di un approccio alla Salute e Sicurezza sul Lavoro sensibile al genere.

Obiettivi:

- Sviluppare buone pratiche sensibili al genere in tema di Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro;
- Promuovere consapevolezza sulle differenze tra uomini e donne nelle rispettive condizioni di esposizione al rischio e di potenziali pericoli per la salute.

Azioni:

- Partecipazione alla definizione del DVR (Documento di Valutazione dei Rischio) compilato in chiave di genere.
- Organizzazione di incontri informativi sulla sicurezza di genere rivolti ai dipendenti