



Piano triennale delle Azioni Positive

Premessa

Con la DELIBERA n. 104 del 28 marzo 2011, l'Azienda Ospedaliero Universitaria di Parma ha istituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, ai sensi dell'art. 21 della Legge 4 novembre 2010 n° 183.

Obiettivo del Piano delle Azioni positive, obbligatorio per le pubbliche amministrazioni, è chiaramente indicato nella legge del 10/4/1991 n. 125 "Azioni Positive per la realizzazione delle parità uomo-donna nel lavoro", così come modificata dal D.Lgs. 196 del 23/5/2000, ovvero consiste nel mettere in atto azioni e progetti atti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini

La Legge del 10/4/1991 n. 125 "Azioni Positive per la realizzazione delle parità uomo-donna nel lavoro", così come modificata dal D.Lgs. 196 del 23/5/2000, prevede che, le Pubbliche Amministrazioni predispongano Piani di Azioni Positive di durata triennale al fine di promuovere l'inserimento delle donne nell'ambito lavorativo ad ogni livello, ad ogni settore e di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità.

L'Art. 7 D.Lgs. 196/2000 stabilisce che "le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, le regioni, i comuni e tutti gli enti pubblici non economici, nazionali, regionali e locali, predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne"

La predisposizione del Piano, ha per le Pubbliche Amministrazioni carattere obbligatorio, con previsione in caso di mancato adempimento, dell'applicazione della sanzione in base alla quale "le Amministrazioni Pubbliche che non provvedono agli adempimenti non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette. Art. 6 comma 6 D.Lgs. 165/01 o Art. 6 comma 6 D.Lgs 29/93

Finalità

Lo scopo del Piano è quello di promuovere la gestione delle risorse umane in contesti e strutture organizzative che siano aperte e flessibili. Gli ambiti di intervento delle azioni positive riguardano la formazione professionale, l'accesso al lavoro, la crescita professionale, l'inserimento femminile nelle attività e nei settori professionali in cui le donne sono sottorappresentate, l'equilibrio ed una migliore ripartizione tra i due sessi delle responsabilità familiari e professionali.

Pertanto il Cug si propone di:

assicurare parità e pari opportunità di genere garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione diretta ed indiretta relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua;

favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative;

razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della Pubblica amministrazioni anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e delle lavoratrici



Piano delle Azioni Positive triennio 2013-2015

1. Proseguire nell'azione di contrasto alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro nel rispetto del codice di condotta adottato dalla azienda

Sviluppare azioni positive rivolte a sensibilizzare il personale in materia di rispetto della persona con l'obiettivo di promuovere corrette relazioni interpersonali, basate su regole di uguaglianza e di rispetto reciproco, nonché la consapevolezza che qualsiasi comportamento lesivo della dignità delle donne e degli uomini sui luoghi di lavoro è inammissibile.

2. Prevenzione e contrasto dei fenomeni di mobbing e tutela della salute psico sociale della persona sul luogo di lavoro

Azione positiva n°1: Adozione del **CODICE ETICO** L'Azienda Ospedaliero - Universitaria di Parma, intende adottare il presente codice di comportamento al fine di migliorare il clima relazionale nell'ambiente di lavoro dei propri dipendenti e collaboratori a tutela della persona nell'esercizio dell'attività lavorativa. Il codice ha l'obiettivo di prevenire e contrastare l'insorgenza e la diffusione di situazioni di disagio lavorativo e a disincentivare comportamenti discriminatori o vessatori correlati all'attività lavorativa. La prevenzione contro atteggiamenti che colpiscono in modo diretto o indiretto, il rispetto, la dignità e la collaborazione tra le persone ha infatti una ricaduta diretta anche sulla qualità delle prestazioni e delle relazioni con gli utenti

Soggetti coinvolti: CUG, Direzione Generale,

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti dell'Azienda Ospedaliera di Parma

Tempi realizzazione: 3 anni

3. prevenzione degli atti di violenza a danno degli operatori sanitari

Azione positiva n°1: collaborare alla realizzazione del progetto di prevenzione della violenza a danno degli operatori sanitari dell'AOU di Parma. Applicazione e messa in atto delle Raccomandazioni Regionali per la prevenzione della violenza a danno degli operatori sanitari (ASSR maggio 2010) tra cui: incrementare i fattori protettivi (individuali ed organizzativi) per ridurre i fattori di rischio; fornire strumenti comportamentali, cognitivi, e relazionali per far fronte agli episodi di violenza; adottare strumenti di segnalazione degli episodi di violenza (incident reporting); sostegno agli operatori vittime di violenze. fornire supporto psicologico alle vittime

Soggetti coinvolti: Settore Governo Clinico, Gestione del rischio e coordinamento Qualità e Accreditamento

Soggetti coinvolti: CUG, Governo clinico

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti dell'Azienda Ospedaliera di Parma

Tempi realizzazione: 1 anno

4. Favorire la Conciliazione tra vita lavorativa e vita extralavorativa

Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori come l'assistenza ai soggetti deboli del nucleo familiare



Azione positiva n° 1: prosecuzione del progetto “asilo aziendale”

Azione Positiva n°2: Sviluppare la possibilità di realizzare la formazione a distanza (FAD) realizzando corsi di formazione frequentabili via internet anche da casa.

5. Valorizzazione delle caratteristiche di genere

Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro in un’ottica di attenzione ai temi delle posizioni delle donne nell’organizzazione del lavoro e nelle dinamiche di sviluppo di tutto il personale, garantendo un’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne in termini di opportunità lavorative e sviluppo professionale che tenga comune conto delle diverse specificità.

Azione positiva n°1 Compilazione del **rapporto biennale** sulla situazione del personale femminile nella azienda Ospedaliero universitaria di Parma e trasmissione alla RER

Soggetti coinvolti: Servizio gestione e sviluppo delle risorse umane

Monitoraggio biennale a partire dal 2008

Azione positiva n°2: inserimento nel **Bilancio di Missione** di una analisi della situazione delle risorse umane e della situazione salariale esaminando i dati per genere

Soggetti coinvolti: Servizio gestione e sviluppo delle risorse umane;

Monitoraggio annuale a partire dal 2009

6. Promuovere la cultura di genere

questo obiettivo è rivolto a sensibilizzare tutto il personale dell’Azienda alle problematiche delle pari opportunità e a collaborare con gli altri organismi comunali e provinciali per iniziative rivolte alla tutela della salute della donna e a tutte le iniziative rivolte a contrastare la discriminazione di genere

Azione positiva n°1 arricchire e aggiornare lo spazio web intranet e internet finalizzato alla divulgazione dell’operato del Comitato (intranet) e dell’ente (internet) ed alla divulgazione di tematiche, normative, azioni positive ecc... Il risultato che si vuole ottenere è una maggiore visibilità sia del comitato all’interno dell’ente sia dell’amministrazione all’esterno per l’assunzione e programmazione di politiche di genere pensate come strategiche per la propria pianificazione.

Soggetti coinvolti: Sistema Informatico Aziendale - CUG- Direzione Generale

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti e agli utenti dell’azienda

Tempo: 1 anno

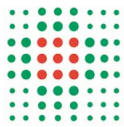
Azione positiva n°2: Iniziativa “8 marzo”

Per promuovere la diffusione della cultura di genere, l’azienda intende realizzare iniziative, con cadenza annuale in occasione dell’8 marzo, rivolte a diffondere la cultura della medicina di genere su particolari argomenti di prevenzione della salute differenziata per genere.

Azione positiva n.3: **contrasto al fenomeno della violenza** sulle donne e sui minori

L’azienda intende continuare a promuovere iniziative formative rivolte agli operatori che accolgono le donne vittime di violenza e essere presente ai tavoli interistituzionali che si occupano di contrastare questo fenomeno

Azione positiva 3: Interventi formativi.



Inserimento nei corsi di formazione di almeno un modulo avente come tema le materie del codice per diffondere la cultura del rispetto e della collaborazione tra i dipendenti e con l'utenza.

Il CUG intende inoltre stimolare la realizzazione di eventi formativi che abbiano come tema la medicina di genere per sottolineare l'importanza di adottare una prospettiva di genere all'interno dell'erogazione delle cure mediche e dello sviluppo delle politiche sanitarie.

8. Collaborazione con il CUG dell'Azienda Sanitaria locale di Parma

Realizzazione di iniziative congiunte in materia di pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto del fenomeno del mobbing, contrasto al fenomeno della violenza sulle donne, medicina di genere.

Parma, 20 maggio 2013

Antonella Vezzani
Presidente Comitato Unico di Garanzia
Azienda Ospedaliero Universitaria di Parma

