

## **PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE DELL'A.O.R.N A. CARDARELLI**

La Legge N°125 del 10 aprile 1991, il Decreto Legislativo N°196 del 23 maggio 2000, il Decreto Interministeriale del 15 marzo 2001 prevedono che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un piano triennale di Azioni Positive che miri al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- conciliazione tra vita lavorativa e vita extra –lavorativa;
- eliminazione di ogni discriminazione e affermazione di condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Azienda;
- valorizzazione delle caratteristiche di genere, favorendo la partecipazione ed il riequilibrio delle posizioni femminili ovunque siano sottorappresentate.

Il Piano Triennale 2004-2006 delle Azioni Positive dell'Azienda “A. Cardarelli” predisposto per il raggiungimento degli obiettivi generali già citati, definito d’intesa con il CPO Aziendale e le OO.SS. Aziendali, si sviluppa secondo tre direttrici:

1. analisi di contesto nell’ottica di genere,
2. interventi per la formazione,
3. diffusione della cultura di genere quale supporto alla consultazione ed alla partecipazione equilibrata di uomini e donne, dipendenti dell’Azienda.

Le Azioni Positive, volte a sensibilizzare tutto il personale dell'Azienda alle problematiche delle pari opportunità, di cui al successivo punto 1 e 2, si ritengono prioritarie e saranno attuate già nel primo anno di decorrenza del Piano, in quanto base essenziale per l'avvio, negli anni successivi, delle azioni concrete indicate nei punti seguenti.

Per raggiungere l’obiettivo della massima divulgazione delle iniziative intraprese e per favorire l’affermazione di una cultura di genere, il CPO ricorrerà, oltre agli strumenti tradizionali, anche all’uso di pagine web ospitate dal sito aziendale ed alle news letter.

Durante il 2004 si procederà alla stesura del CODICE DI CONDOTTA contro le molestie sessuali e morali ed alla costituzione dell’osservatorio di genere di cui al punto 2.

Le altre azioni dei punti successivi troveranno graduale attuazione negli anni 2005 e 2006.

Per quanto riguarda gli aspetti finanziari la copertura degli oneri derivanti dai vari progetti sarà assicurata con un apposito fondo a carico del bilancio dell'Ente, integrato con i fondi messi a disposizione dal Ministero del Lavoro sul Fondo Sociale Europeo e sui fondi della UE.

### **1. Azione Positiva per eliminare la discriminazione e rimuovere gli ostacoli alle pari opportunità. - Adozione del CODICE DI CONDOTTA contro le molestie sessuali e morali.**

Nell'ambito delle iniziative tese a rimuovere e contrastare comportamenti lesivi e molesti delle libertà personali dei singoli l'AORN Cardarelli adotta il CODICE concordato con il C.P.O. e le OO.SS aziendali in allegato.

### **2. Mainstreaming, empowerment e politiche di genere - Acquisizione e diffusione della conoscenza sulle problematiche relative alle pari opportunità, rilevazione ed elaborazione di dati per statistiche di genere.**

Istituzione di un **Servizio di Pari Opportunità** con 4 settori operativi (ricerca e sviluppo, Gestione risorse, Comunicazione e Valutazione).

Creazione di un **OSSERVATORIO DI GENERE** in riferimento ai seguenti argomenti:

- gestione della mobilità interna;
- diffusione delle tecnologie delle informazioni e della comunicazione (impatto sulla popolazione femminile e maschile dell'Azienda);
- accesso alla dirigenza, alle posizioni organizzative ed alla assegnazione degli incarichi;
- partecipazione e riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli in cui sono sottorappresentate;
- organizzazione del lavoro: gli orari, il part-time, la banca delle ore, il telelavoro;
- asilo nido e doposcuola intesi come sostegno per la conciliazione della vita professionale e familiare;
- adeguamento al criterio di genere dei protocolli per la ricerca attuata in azienda;
- diffusione dei criteri di genere per il rapporto con l'utenza.

### **3. Azioni Positive per la valorizzazione della componente femminile dell'Azienda.**

Allo scopo di diffondere nell'Azienda una maggiore consapevolezza delle problematiche di pari opportunità e di genere, per una condivisione degli obiettivi ed una partecipazione attiva alle azioni da intraprendere, si attueranno:

- percorsi formativi volti a promuovere competenze specifiche e professionali anche non presenti nell'Azienda, attitudini e capacità dirigenziali delle donne così come previsto dalla normativa sulle Pari Opportunità.
- promozione in tutte le realtà lavorative dell'Azienda di una fase di analisi degli aspetti che hanno attinenza con le Pari Opportunità, ciò al fine di costruire una rete in grado di raccogliere e fornire informazioni su tali tematiche. Tale processo si attuerà anche con la diffusione di materiale informativo e con l'ausilio di seminari sulle conoscenze acquisite e sui contesti normativi sulle Pari Opportunità.
- Impostazione dei criteri di raccolta di dati e la modulistica dell'Azienda secondo il principio della recuperabilità del dato di genere e creazione di un data base dei dati per statistiche di genere.
- indagini specifiche mediante questionari e/o interviste al personale dell'Azienda, a cura del Comitato per le Pari Opportunità, sui temi della posizione delle donne nell'organizzazione del lavoro in essere e nelle attuali dinamiche di carriera per tutto il personale.

### **4. Partecipazione alle iniziative Europee**

Allo scopo di mantenere un aggiornamento costante sull'evoluzione della politica della UE nelle pari opportunità e di avvalersi dei fondi stanziati dalla UE a questi scopi saranno promosse iniziative, anche in concorso ed in collaborazione con altri soggetti pubblici e privati, per la formulazione di progetti da presentare alla UE in applicazione delle decisioni del Consiglio Europeo concernente la strategia comunitaria in materia di parità e conciliazione tra uomini e donne. Tutto ciò tenendo conto del ruolo che l'Azienda svolge nel mezzogiorno di Italia ed il notevole impatto che le Azioni Positive adottate dall'Azienda possono avere per la crescita culturale e sociale di tale area geografica.

## **5. Azioni positive per il riequilibrio della rappresentanza di genere**

Allo scopo di favorire nell'Azienda il riequilibrio della rappresentanza in tutte le attività e posizioni, inclusi gli organi decisionali e le cariche di rappresentanza esterne, e facilitare l'inserimento di un maggior numero di donne in posizioni rappresentative e decisionali, si prevedono le seguenti azioni:

- Formulare una lista, con la relativa durata e scadenza, degli incarichi attribuibili e renderla pubblica.
- Istituire una anagrafe che contenga i curricula di potenziali candidati/e per ricoprire tali incarichi, ed invitare il personale dell'Azienda a presentare autocandidature.
- Utilizzare tale anagrafe per le nomine, seguendo la "buona prassi" di mantenere l'equilibrio della presenza paritaria di genere e di motivare nel provvedimento i criteri della scelta.
- Promuovere il rinnovamento ciclico nelle nomine
- Evitare il cumulo di incarichi su uno stesso soggetto
- Pubblicizzare tutte le liste dei candidati, corredate dei curricula, per le istanze elettive dell'Azienda
- Generalizzare il principio che tutti gli incarichi possano essere rinnovati una sola volta.