



 POLITECNICO DI MILANO



Piano di Azioni Positive 2013-15

Adriana Angelotti, Presidente Comitato Unico di Garanzia



- I PAP nascono come strumento per promuovere la parità di genere sul luogo di lavoro
- ✓ **Legge 125/1991 «Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro»**

Le azioni positive hanno lo scopo di:

- a) eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- c) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso;
- d) 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 ed ai livelli di responsabilità;
- e) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i sessi.

- ✓ **Dlgs 165/2001, Articolo 57 «Pari opportunità»**

Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro.....**possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati pari opportunità** nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio.

- Il PAP del Politecnico 2010/12 e la proposta odierna di PAP 2013/15 si configurano in senso più ampio come strumenti di promozione delle condizioni di parità rispetto ai diversi fattori di rischio e di benessere lavorativo



- A. CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO
- B. QUALITA' DELL'AMBIENTE DI LAVORO e DEI SERVIZI
- C. ANALISI STATISTICA E INDIVIDUAZIONE POLITICHE DI PROMOZIONE
- D. FORMAZIONE E STUDI SU SVILUPPO CAPACITA' PERSONALI

- consolidamento dei servizi educativi/ricreativi per i figli dei dipendenti (asili nido aziendali, centri di accoglienza durante le vacanze scolastiche) messi a disposizione dal Politecnico su iniziativa del precedente Comitato Pari Opportunità;
- azioni di sostegno al ritorno dalla maternità come da lunghi periodi di assenza causa malattia o assistenza a persone;
- potenziamento degli strumenti di flessibilità negli orari e nei luoghi del lavoro.

A.1 POTENZIAMENTO SERVIZIO ASILI NIDO

Asilo Nido Aziendale Campus Leonardo (30 bambine/i 7-36 mesi) e Micronido Aziendale Campus Bovisa (10 bambine/i 7-36 mesi), in gestione a Cooperativa esterna

- ✓ apertura del servizio a personale non strutturato dell'Ateneo (dottorandi, assegnisti di ricerca, docenti a contratto) e a studenti, a condizioni analoghe a quelle previste per il personale strutturato;
- ✓ politica di fasciazione delle rette con progressività rispetto al reddito;
- ✓ ampliamento/miglioramento delle strutture e dei servizi esistenti;
- ✓ verifica esigenze sedi decentrate e stipula convenzioni con strutture sul territorio.



A.2 POTENZIAMENTO CENTRI DI ACCOGLIENZA FIGLI DEI DIPENDENTI DURANTE LE VANCANZE SCOLASTICHE

Centri per bambini in età dai 4 ai 13 anni presso campus Leonardo (dal 1997) e Bovisa (dal 2009)

Di fronte ad una domanda in crescita, necessità di individuazione di uno spazio ad hoc adeguato e stabile in Leonardo:

- ✓ mappatura disponibilità spazi;
- ✓ valutazione edificazione ad hoc/inserimento nei progetti edilizi previsti

A.3 SOSTEGNO MATERNITA' E RIENTRI DA LUNGHE ASSENZE

Periodo di sostegno e formazione in cui la persona al rientro è assistita da una figura professionale esperta delle tematiche di relazione che accompagni il reinserimento (ARUO)

- ✓ pubblicizzazione dell'iniziativa;
- ✓ estensione ai lavoratori che rientrano da un lungo periodo di assenza dovuto a malattia o assistenza a familiari;
- ✓ studio e predisposizione di un percorso di accompagnamento alla maternità/paternità (eventuale colloquio pre-maternità, produzione di un vademecum normativo).



A.4 POTENZIAMENTO STRUMENTI DI FLESSIBILITA' LAVORATIVA

Part-time regolato da apposito Regolamento – c/a 150 unità l'anno, 87% donne

Telelavoro regolato da Linee guida interne – c/a 10 unità l'anno, 100% donne

- ✓ Indagine stato applicazione part-time in Ateneo, verifica modalità di concessione;
- ✓ Indagine stato telelavoro, formulazione proposta di regolamentazione.

A.5 CREAZIONE AREE DI APPOGGIO PER ALLATTAMENTO/CAMBIO BAMBINI

- ✓ Indagine presso gli studenti sui bisogni connessi alla genitorialità;
- ✓ progettazione e predisposizione luoghi di appoggio per allattamento e cambio bambini.



- consolidamento strumenti di supporto per il contrasto alle molestie e al disagio lavorativo;
- percorsi di sensibilizzazione e di formazione sulle tematiche di parità di genere e di gestione delle risorse umane.

B.1 REVISIONE CODICE DI CONDOTTA

In vigore dal 2010, definisce i termini del mobbing, della molestia sessuale e psicologica e le procedure che possono essere messe in atto (Consigliera di Fiducia)

Alla luce dell'esperienza della Consigliera, formulazione di proposta di revisione:

- ✓ definizione puntuale e comprensiva delle diverse forme di discriminazione/molestia;
- ✓ maggiore incisività procedure in caso di violazione del codice.

B.2 PERCORSO FORMAZIONE E INDAGINE MOLESTIE SESSUALI

Intervento di contrasto al fenomeno delle molestie sessuali sul luogo di studio/lavoro

- ✓ Sensibilizzazione e formazione sul tema, con supporto Consigliera di Fiducia;
- ✓ indagine sulla diffusione del fenomeno in Ateneo;
- ✓ analisi esiti dell'indagine e progettazione ulteriori azioni di contrasto.



B.3 SPORTELLO CONSULENZA AL RUOLO E AL DISAGIO LAVORATIVO

Attivo dal 2008, gestito da professionista esterna esperta in problematiche organizzative e di genere

- ✓ pubblicizzazione periodica attività sportello;
- ✓ proposta attività formative sulle tematiche di competenza.

B.4 PERCORSO FORMAZIONE GESTIONE RISORSE UMANE

Dall'esperienza della Consigliera di Fiducia e dello Sportello di Consulenza, opportunità di sensibilizzazione ai responsabili delle risorse umane sui temi della parità di genere, della comunicazione e della relazione sul luogo di lavoro

- ✓ Verifica percorsi di formazione in essere sulle tematiche in oggetto (ad es. RG);
- ✓ sviluppo di un'attività formativa con eventuale supporto della CdF, dello Sportello ecc...

B.5 MONITORAGGIO E DIFFUSIONE CONOSCENZA CODICE ETICO

Tra i valori e le responsabilità richiamati nel Codice, rispetto dignità personale, supporto ricerca equilibrio lavoro/vita privata, equità e trasparenza processi decisionali e valutativi

- ✓ Indagine stato conoscenza del Codice presso la comunità politecnica;
- ✓ proposta ed attuazione iniziative per la diffusione della sua conoscenza.



C.1 RACCOLTA ED ELABORAZIONE DATI STATISTICI SU CONDIZIONE DI GENERE E BENESSERE ORGANIZZATIVO

Importanza di stabilire una base dati informativa, da aggiornare periodicamente, sulla condizione organizzativa in Ateneo, sull'accesso ai servizi, sulla condizione di genere e di svantaggio a carico di altre componenti

- ✓ raccolta ed elaborazione dati su distribuzione e ruoli del personale, su mobilità, formazione, progressione delle carriere ecc...
- ✓ promozione indagini su tematiche di specifico interesse (ad es. livello di benessere organizzativo, piani di formazione, condizione del personale non strutturato ...)

C.2 PREDISPOSIZIONE POLITICHE PROMOZIONE PARI OPPORTUNITA'

Accrescimento promozione a livello personale e professionale componente femminile in Ateneo, come lavoratrici e come studentesse

- ✓ Ricerca ai fini di comprendere bisogni del personale;
- ✓ coordinamento CUG universitari;
- ✓ organizzazione eventi tematici e interventi sensibilizzazione in Ateneo.



D.1 CORSI DI FORMAZIONE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA' E DIRITTI

- ✓ Progettazione e realizzazione corsi in materia di pari opportunità e diritti
- ✓ Collaborazione con altri enti per fruizione corsi su temi normativa, mobbing, salute ecc...

D.2 CONVEGNI

- ✓ Progettazione convegni, seminari, mostre su temi di genere e specifici, per la valorizzazione della componente femminile in campo professionale e istituzionale, con coinvolgimento anche di altri Enti presenti sul territorio