



Ministero per i Beni e le Attività Culturali

*Direzione generale per l'organizzazione, gli affari generali, l'innovazione, il bilancio ed il personale
Servizio IV*

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2012 -2014 DEL MIBAC

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.

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

A sua volta la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, recante “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A..

Infine, l'articolo 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183, recante semplificazioni e razionalizzazioni in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche, apportando alcune importanti modifiche agli articoli 1, 7 e 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 prevede, in particolare, che le pubbliche amministrazioni costituiscano "al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in



Ministero per i Beni e le Attività Culturali

*Direzione generale per l'organizzazione, gli affari generali, l'innovazione, il bilancio ed il personale
Servizio IV*

vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni".

In tal senso, in attuazione anche di quanto disposto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011 – recante Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183), – con Decreto direttoriale 13 settembre 2011 è stato istituito il Comitato Unico di Garanzia del Ministero per i beni e le attività culturali.

Alla luce delle disposizioni normative sopracitate, 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 e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Ciò stante, sentito il Comitato Unico di Garanzia del Mibac, il cui parere è stato acquisito con nota n. 19334 del 1 agosto 2012 e sentite in data 4 ottobre 2012 le Organizzazioni sindacali del Mibac nonché in linea con quanto rappresentato dall' Organismo Indipendente di Valutazione della Performance con nota del 29 agosto 2012 prot. n. 825, è adottato il seguente Piano Triennale di Azioni Positive per il periodo dal 2012 al 2014.



Ministero per i Beni e le Attività Culturali

Direzione generale per l'organizzazione, gli affari generali, l'innovazione, il bilancio ed il personale
Servizio IV

AZIONE 1: COMMISSIONI DI CONCORSO/SELEZIONI

Destinatari: tutti i dipendenti del Ministero per i beni e le attività culturali.

Obiettivi: Garantire la presenza delle donne nei ruoli e nelle posizioni in cui storicamente sono sempre state sottorappresentate e aumentare la presenza delle donne in posizioni apicale, individuare criteri trasparenti che favoriscano il riequilibrio in termini di eguaglianza nelle pari opportunità, anche con riferimento a quelle fasce che, a parità di merito, hanno avuto minori possibilità di crescita lavorativa.

Descrizione della azione:

In tutte le commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni dovrà essere riservata alle donne la partecipazione in misura pari ad 1/3 salva motivata impossibilità.

Soggetti coinvolti: Amministrazione centrale e periferica.

Tempi di realizzazione 2012 – 2014.

AZIONE 2: FORMAZIONE

Destinatari: tutti i dipendenti del Ministero per i beni e le attività culturali.

Finanziamenti: risorse del Ministero, della Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione, eventuale ricorso al Fondo sociale europeo (in collaborazione con il Ministero del Lavoro), collaborazione con altre Pubbliche amministrazioni.

Obiettivo: promuovere la cultura di genere a tutti i livelli e garantire una formazione mirata alle posizioni organizzative, che coinvolga sia i livelli apicali che tutto il personale, favorendo lo scambio di conoscenze.

Descrizione dell'azione: formazione sulle pari opportunità e contro le discriminazioni di genere, sulla flessibilità dell'orario di lavoro e sul benessere organizzativo, sulla sicurezza sui luoghi di lavoro (anche con riferimento allo



Ministero per i Beni e le Attività Culturali

Direzione generale per l'organizzazione, gli affari generali, l'innovazione, il bilancio ed il personale
Servizio IV

stress correlato), sul codice di Condotta per la prevenzione ed il contrasto del mobbing, al fine di assicurare tutela alla salute e dignità dei lavoratori e delle lavoratrici e consentire la conciliazione tra vita professionale e lavoro.

Metodologia:

- Promuovere attività formative sulla normativa di settore, in tema di miglioramento del clima lavorativo e di politiche antidiscriminatorie, anche con il coinvolgimento dei componenti del Comitato Unico di Garanzia e con il ricorso allo strumento della videoconferenza per assicurare la più ampia partecipazione del personale.
- Sviluppo, laddove possibile, di progetti sperimentali per assicurare forme innovative di conciliazione vita/lavoro.

Soggetti coinvolti: Amministrazione centrale e periferica, Scuola superiore della Pubblica Amministrazione, Ministero del lavoro, altre Pubbliche Amministrazioni.

Tempi di realizzazione il 2012 – 2014.

AZIONE 3: ELABORAZIONE DI INDAGINI STATISTICHE SULLE PARI OPPORTUNITA'

Destinatari: Tutti i dipendenti del Ministero per i beni e le attività culturali.

Obiettivo: favorire le pari opportunità anche attraverso la collaborazione con il Comitato Unico di garanzia, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, istituito con decreto del 13/09/2011. Monitorare il livello di implementazione delle politiche di genere attraverso statistiche sul personale, evidenziando eventuali disparità e disagio tra il personale, con particolare attenzione alle forme di conciliazione dei tempi di vita-lavoro.

Descrizione dell'azione:

- Elaborazione di statistiche sulla situazione del personale del Mibac con l'analisi dei principali processi di gestione delle risorse umane e con un diverso livello di apprendimento, partendo da un primo livello d'indagine



Ministero per i Beni e le Attività Culturali

Direzione generale per l'organizzazione, gli affari generali, l'innovazione, il bilancio ed il personale
Servizio IV

secondo un ottica di genere, per poi procedere ad un livello di approfondimento ulteriore allo scopo di evidenziare eventuali situazioni di disparità e disagio tra il personale in termini di disegualianza nelle opportunità sul lavoro.

- Raccolta e analisi delle informazioni sui principali processi di gestione delle risorse umane (reclutamento, percorsi di carriera, incarichi, ecc, divisi per genere e per fasce di età/anzianità di servizio; redazione di un rapporto annuale sulla base dell'art. 9 della legge 125/91); individuazione delle aree di miglioramento per la progettazione e implementazione delle azioni positive, per la promozione e lo sviluppo delle competenze femminili nonché per il riequilibrio delle opportunità sul lavoro tra tutto il personale del Ministero.
- Coinvolgimento di tutti gli Uffici in possesso dei diversi dati.

Finalità: Individuazione delle criticità esistenti e di eventuali discriminazioni in atto.

Metodologia:

- Ricorso a questionari e indagini mirate a verificare la presenza di situazioni discriminatorie e il livello di consapevolezza dei diritti connessi alle pari opportunità del personale e della dirigenza.
- Raccolta, lettura, interpretazione dei dati sugli aspetti che hanno attinenza con le pari opportunità finalizzate ad approfondire la conoscenza delle esigenze e delle aspettative di donne e uomini sul lavoro. Per tali attività si farà ricorso anche al format messo a disposizione dal Dipartimento della Funzione pubblica sul portale www.magellanopa.it.

Le predette Azioni saranno poste in essere in linea con la delibera Civit n. 22/2011 e con i Modelli, elaborati nel 2012, per la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il

Ministero per i Beni e le Attività Culturali

Direzione generale per l'organizzazione, gli affari generali, l'innovazione, il bilancio ed il personale
Servizio IV

grado di condivisione del sistema di misurazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico.

Soggetti coinvolti: Amministrazione centrale e periferica, CUG.

Tempi di realizzazione 2012 – 2014.

Roma, 10 ottobre 2012

IL DIRETTORE GENERALE
Dr. Mario Guarany



fw