

## **FP CGIL NAZIONALE Coordinamento donne - Corpo di Polizia Penitenziaria**

### **PIATTAFORMA PER LE PARI OPPORTUNITÀ UOMO E DONNA**

La crescente femminilizzazione del Corpo di polizia penitenziaria, (circa il 10%), porta all'attenzione di tutti i soggetti in campo (Amministrazione e Sindacati) la necessità di affrontare attraverso la contrattazione decentrata la valorizzazione dei diritti delle lavoratrici e la loro integrazione nel lavoro, in un comparto da sempre occupato da personale maschile.

La piattaforma per le pari opportunità tra uomini e donne negli istituti di reclusione e pena si pone l'obiettivo di rimuovere le cause culturali ed organizzative che producono discriminazioni dirette ed indirette e di favorire attraverso la partecipazione ed il coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori, la loro valorizzazione personale e professionale.

La contrattazione si propone di :

- promuovere interventi in grado di favorire lo sviluppo di un clima positivo tra gli uomini e le donne nel lavoro, incidendo fortemente sulle motivazioni al lavoro e sulla sua qualità;
- favorire, attraverso la realizzazione di Azioni Positive ai sensi della legge n° 125/91, la rimozione delle cause che incidono negativamente sugli avanzamenti professionali, salariali e di carriera delle lavoratrici;
- promuovere le donne ai livelli di responsabilità;
- favorire le condizioni per uomini e donne per la conciliazione delle responsabilità professionali e familiari ai sensi della legge n° 53/2000
- favorire la diffusione di una cultura della tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro e rimuovere le cause di molestia e ricatto sessuale, ai sensi della raccomandazione n° 92/131CEE.

Gli aspetti specifici del tema " pari opportunità tra uomini e donne", sviluppati nella piattaforma, riguardano:

- Il Comitato per le pari opportunità
- La protezione sociale ed il benessere del personale
- La tutela delle lavoratrici madri
- Gli asili nido
- L'orario di lavoro
- La formazione e l'aggiornamento
- La prevenzione e lotta alle molestie sessuali
- Le Azioni Positive

## **COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITÀ**

Viene istituito presso la sede centrale dell'Amministrazione Penitenziaria il Comitato per le Pari Opportunità tra uomini e donne, i cui componenti sono rinnovabili ogni quattro anni, con il compito di sviluppare pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale ai fini anche delle Azioni Positive (legge 10 aprile 1991 n 125).

Il Comitato ha il compito di:

1. proporre misure adatte a creare effettive condizioni di pari opportunità
2. relazionare almeno una volta all'anno, sulle condizioni oggettive in cui si trovano le lavoratrici rispetto:
  - alle attribuzioni
  - alle mansioni
  - alla partecipazione ai corsi di formazione ed aggiornamento
  - ai nuovi ingressi
  - al rispetto dell'applicazione normativa per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e alla promozione di misure idonee a tutelare la salute psicofisica, alla prevedibilità di rischi specifici per le donne e con particolare attenzione alle situazioni di lavoro che possono rappresentare rischi per la salute riproduttiva

Il Comitato presieduto da un rappresentante dell'amministrazione, è paritetico, ed è composto da funzionari dell'amministrazione e da rappresentanti sindacali.

L'amministrazione provvederà a pubblicizzare e valorizzare il lavoro del Comitato informando periodicamente i dipendenti delle attività svolte e prevedendo, almeno una volta all'anno, un incontro tra Comitato, Direzione e dipendenti della polizia penitenziaria allo scopo di favorire la diffusione della cultura delle pari opportunità e la valorizzazione delle differenze di genere

## **PROTEZIONE SOCIALE E BENESSERE DEL PERSONALE**

Le parti concordano i criteri per la verifica dell'attuazione di misure per la protezione sociale ed il benessere delle lavoratrici in relazione all'adeguamento delle strutture e dei servizi specifici quali:

- spogliatoi ed armadietti personali per il cambio d'abito di servizio
- bagni, docce, servizi igienici per le lavoratrici
- stanze per il pernottamento per le lavoratrici

L'adeguamento dei servizi specifici per le lavoratrici nelle sedi degli Istituti penitenziari avverrà in tempi certi, definiti in sede di contrattazione decentrata, per garantire alle dipendenti migliori condizioni di lavoro e di vita all'interno degli istituti penitenziari.

## **TUTELA DELLE LAVORATRICI MADRI**

Oltre a quanto previsto dalla legge n. 1204/71 e successive modifiche apportate dalle legge n 53/2000, le parti concordano di applicare le seguenti disposizioni:

- il divieto di sovrapposizione di turni fra i coniugi dipendenti della stessa amministrazione con figli di età fino a 6 anni
- l'esonero a domanda, dal turno notturno o dai turni continuativi nelle 24 ore per i dipendenti monoparentali, o per chi abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 104/92.
- La possibilità per le lavoratrici madri vincitrici di concorso interno, con figli fino a 12 anni di età, di frequentare il corso presso la scuola piu' vicina al luogo di residenza tra quelle in cui il corso si svolge.

## **ASILI NIDO**

Nell'ambito delle attività assistenziali nei confronti del personale, e nei limiti di stanziamento relativo, l'amministrazione concede il rimborso delle rette , anche parziali, delle spese sostenute per asilo nido dei figli dei dipendenti.

I criteri e le modalità sono concordate in sede di contrattazione decentrata e dovranno ispirarsi alla trasparenza nella definizione di requisiti di ammissione quali per esempio: n° dei figli, reddito familiare, familiari a carico, lontananza dal lavoro ecc. ecc.

## **ORARIO DI LAVORO**

Le parti concordano sulla necessità di sperimentare forme di flessibilità oraria per lavoratrici con:

- carichi familiari
- figli in tenera età, in rapporto anche agli orari dei servizi sociali
- lontananza della sede di lavoro dalla città di residenza della famiglia
- accasermate

Le parti concordano di sperimentare negli istituti, delle stabili modifiche degli assetti organizzativi al fine della soppressione della ulteriore prestazione oraria obbligatoria.

## **FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO**

Per favorire opportunità di sviluppo professionale e di carriera per le lavoratrici degli istituti penitenziari le parti concordano di individuare "percorsi formativi specifici" utilizzando le 12 giornate annue previste, cumulabili con i giorni non utilizzati negli anni precedenti.

Le iniziative di formazione sui temi delle pari opportunità, sono ritenute convenienti anche per i dipendenti di sesso maschile e per tutti i dirigenti.

La formazione e l'aggiornamento verranno realizzati utilizzando oltre alla quota prevista in bilancio anche delle risorse aggiuntive individuate dalla contrattazione decentrata.

### **I corsi di formazione proposti riguardano i seguenti temi:**

- L'autostima e il recupero delle potenzialità individuali delle lavoratrici, ai fini delle progressioni di carriera e per la copertura di posti tipicamente maschili.
- La rimotivazione al lavoro, per le lavoratrici al rientro dall'assenza per aspettativa di maternità o altre assenze di lungo periodo.
- "La comunicazione efficace con l'utenza"
- Le donne e gli uomini nella organizzazione del lavoro ed il superamento delle discriminazioni di genere

### **Per tutti i dipendenti:**

- La tutela della dignità degli uomini e delle donne nel lavoro e lotta alle molestie sessuali

### **Per tutti i dirigenti:**

- La cultura delle "pari opportunità tra uomini e donne" negli istituti penitenziari.

## **CRITERI E MODALITÀ PER LA FORMAZIONE E L'AGGIORNAMENTO**

Parteciperanno ai corsi di formazione ed aggiornamento le lavoratrici ed i lavoratori degli Istituti penitenziari. Saranno previsti moduli formativi per ogni tema e verranno ripetuti nelle varie sedi lavorative, o accorpendo in sedi limitrofe gruppi di lavoratrici e lavoratori dello stesso territorio regionale.

La formazione verrà realizzata nelle sedi piu' vicine al luogo di residenza. Non verrà richiesta la residenzialità in modo da favorire la massima partecipazione delle lavoratrici con carichi familiari e figli minori.

L'amministrazione si impegna a fornire ogni 6 mesi una dettagliata documentazione sullo stato di attuazione dei programmi di formazione.

## **PREVENZIONE E LOTTA ALLE MOLESTIE SESSUALI**

Al fine di favorire un clima di lavoro positivo fra lavoratrici e lavoratori degli Istituti penitenziari, per prevenire ogni forma di pressione, ricatto psicologico e fisico, anche di natura sessuale, e ridurre e risolvere efficacemente i casi concreti, le parti concordano di avviare in tutti gli istituti le seguenti attività:

- Ricerca sul fenomeno delle molestie, ricatti, pressioni sessuali in collaborazione con le Università italiane e straniere.
- Recepimento formale delle Raccomandazioni e risoluzioni europee sulla prevenzione e lotta alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro
- Diffusione della dichiarazione di principio e del codice di condotta contro le molestie sessuali sul lavoro
- Nomina del consigliere di fiducia per la prevenzione e lotta alle molestie sessuali
- Diffusione a tutti i dipendenti di una "informativa disciplinare" contenente le sanzioni previste nei casi di molestia, ricatto o pressioni sessuali che turbano ed inquinano l'ambiente di lavoro. (D.Ivo 449/92)

## AZIONI POSITIVE

Le Azioni Positive proposte riguardano la ricerca e l'analisi di dati contesto che possono inizialmente fornire, utili elementi per l'individuazione delle cause di discriminazioni indirette e favorire la proposta di azioni adeguate per il loro superamento.

Le parti si impegnano a sperimentare le Azioni positive, utilizzando anche risorse previste dalla legislazione nazionale ed europea per l'attuazione della parità e pari opportunità tra donne e uomini del Corpo di polizia penitenziaria.

1. Ricerca sulla situazione occupazionale maschile e femminile nel corpo di polizia penitenziaria in Italia, allo scopo di analizzare le posizioni professionali delle lavoratrici ed in particolare la segregazione occupazionale ed i differenziali salariali tra uomini e donne.
2. Ricerca sulla fruibilità dei percorsi formativi e di aggiornamento professionale per le lavoratrici e conseguenti impedimenti allo sviluppo professionale e di carriera.
3. Ricerca relativa a supposte "discriminazioni di genere" conseguenti alle "attribuzioni di giudizio dei dirigenti"- ritenute non obiettive e congrue all'effettiva attività e comportamento in servizio delle lavoratrici ma derivanti da stereotipi e pregiudizi nei confronti delle donne.
4. Ricerca sul fenomeno del mobbing negli istituti penitenziari italiani.