

RISULTATI:

I profili relativi agli ambiti nei quali ha collocato il maggior numero di risposte daranno indicazioni sulle azioni positive che risultano prioritarie per la situazione di partenza del suo Ente

GLI AMBITI D'AZIONE PRIORITARI PER IL PAP DELL'ENTE

AMBITO 1

studi e indagini a sostegno della promozione delle PO

Se sono stati selezionati gli elementi di questo ambito, si suggerisce di introdurre nel PAP del suo Ente alcune delle seguenti azioni positive:

- ❖ monitoraggio della situazione del personale dell'Ente, analisi dell'avanzamento di carriera delle donne negli ultimi cinque anni, analisi del differenziale retributivo uomo-donna per settore professionale;
- ❖ studi e analisi quantitative e/o qualitative sulla condizione delle donne nei diversi settori di attività;
- ❖ analisi degli orari e delle formule di flessibilità esistenti;
- ❖ mappatura dei corsi di formazione realizzati nell'ultimo triennio disaggregando i/le partecipanti per genere, categoria professionale, settore di appartenenza e orario di lavoro;
- ❖ analisi dei fabbisogni formativi delle dipendenti inquadrare nei livelli inferiori;
- ❖ creazione di un osservatorio riguardante la condizione lavorativa degli uomini e delle donne.

AMBITO 2

adozione di un codice di condotta nella lotta contro le molestie sessuali, morali, psicologiche e le discriminazioni

Se sono stati selezionati gli elementi di questo ambito si rileva la necessità di adottare un PAP all'interno del quale si inseriscano alcune delle seguenti azioni positive:

- ❖ stesura di un codice contro le molestie morali, sessuali e discriminazioni con le procedure informali e formali da adottare;
- ❖ nomina di un/una Consulente di Fiducia;
- ❖ diffusione dei riferimenti, degli ambiti di competenza e delle modalità per contattare il/la Consulente di Fiducia.

AMBITO 3

accesso al lavoro /assunzioni/permanenza/progressione di carriera

Se sono stati selezionati gli elementi di questo ambito, si rileva il seguente obiettivo prioritario: garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, sostegno alla permanenza e alla progressione di carriera.

Si suggerisce l'introduzione nel PAP di alcune delle seguenti azioni positive:

- ❖ prevedere la composizione di una commissione concorsi con la presenza di almeno un terzo dei componenti di genere femminile;

- ❖ assicurare organizzazione e svolgimento di bandi di concorso e prove concorsuali non discriminanti per il genere femminile;
- ❖ prevedere corsi di formazione professionale a sostegno della progressione di carriera e della desegregazione orizzontale e verticale;
- ❖ promuovere la partecipazione delle donne negli organismi decisionali;
- ❖ promuovere la presenza femminile anche nelle mansioni tecniche e convenzionalmente maschili (sostegno alla desegregazione orizzontale);
- ❖ monitorare la progressione verticale e la mobilità interna.

AMBITO 4

formazione e aggiornamento

Se sono stati selezionati gli elementi di questo ambito, si rileva, all'interno del suo Ente, la necessità di promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

Si suggerisce l'introduzione nel PAP di alcune delle seguenti azioni positive:

- ❖ programmazione della formazione su tematiche di pari opportunità per il personale maschile e femminile dell'Ente;
- ❖ incoraggiamento della presenza delle donne ai corsi di qualificazione e specializzazione organizzati o finanziati dall'Ente per favorire la presenza del personale femminile nei ruoli di vertice;
- ❖ programmazione di iniziative formative atte a favorire l'inserimento di personale diversamente abile e il reinserimento di personale assente dal servizio per periodi prolungati motivati da esigenze familiari o personali.

AMBITO 5

organizzazione del lavoro e conciliazione

Se sono stati selezionati gli elementi di questo ambito, si rileva, all'interno del suo Ente, la necessità di creare/promuovere servizi di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare o formule di flessibilità organizzativa finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Si consiglia di inserire all'interno del proprio PAP alcune delle seguenti azioni positive:

- ❖ introdurre forme di orario flessibili (in ingresso e in uscita, forme di part time, telelavoro, ecc.);
- ❖ prevedere la possibilità di richiedere articolazioni orarie diverse e/o temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali;
- ❖ diffondere, tra il personale, i contenuti della legge sui congedi parentali: Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n.151 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della Legge 8 marzo 2000, n. 53" (G. U. n. 96 del 26/4/2001-Supplemento Ordinario n. 93);
- ❖ promuovere l'utilizzo dei congedi parentali anche da parte degli uomini;
- ❖ organizzare iniziative di sostegno e affiancamento al rientro dalla maternità;
- ❖ istituire una banca delle ore;

- ❖ creare asili nido interni e/o istituire servizi a sostegno della conciliazione lavoro-famiglia dei e delle dipendenti (es.servizio di trasporto per i figli che vanno a scuola, baby-sitter a domicilio, sportello commissioni, ecc.).

AMBITO 6

sensibilizzazione, informazione e comunicazione sulle PO

Se ha selezionato gli elementi di questo ambito, si rileva, all'interno del suo Ente, la necessità di promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Si consiglia di inserire all'interno del proprio PAP alcune delle seguenti azioni positive:

- ❖ organizzazione di incontri/*focus group*/seminari di sensibilizzazione sulle tematiche delle pari opportunità per dirigenti, dipendenti e collaboratori/trici;
- ❖ diffusione dei dati di genere e della situazione emersa ai dipendenti;
- ❖ diffusione di manuali e guide sui diritti dei lavoratori e delle lavoratrici;
- ❖ somministrazioni di questionari anonimi e/o personalizzati;
- ❖ creazione e promozione di un sito web/area web dedicata alle pari opportunità;
- ❖ organizzazione di momenti di aggiornamento annuali sulla normativa in materia di pari opportunità per il Settore Personale;
- ❖ promozione di buone pratiche realizzate presso altri enti e valutazione della loro trasferibilità.