



# Piano Triennale Azioni Positive (2008-2010)

## *Linee-obiettivo*

**14 febbraio 2008**



<b>OBIETTIVO</b>	<b>SOTTOBIETTIVI</b>	<b>AZIONI</b>
<p>Usufruire del potenziale femminile per valorizzare la missione dell'Ente</p>	<p>3. Costituire un Osservatorio interno per monitorare i percorsi di accesso e carriera, l'attribuzione di incarichi e indennità, formazione e mobilità dei dipendenti la cui relazione annuale deve essere inviata alla Giunta e al Comitato di Direzione per la valutazione e la predisposizione degli eventuali interventi correttivi.</p>	<p>A. Predisposizione dello schema del Rapporto periodico sulla situazione del personale ai sensi dell'art.46 del D.lgs 11.4.2006 n.198 – Codice delle pari opportunità, ivi compresi gli elementi salariali.</p> <p>B. Predisposizione della Relazione annuale sulla consistenza di genere del personale e sulla attuazione delle norme di pari opportunità nell'Ente alla Funzione Pubblica e al Dipartimento per i diritti e le pari opportunità.</p> <p>C. Monitoraggio dei bandi di concorso e delle procedure selettive con riferimento ai contenuti e al linguaggio.</p> <p>D. Introduzione linee guida per la corretta applicazione dei criteri previsti dall'art. 48 c. 1 D.lgs. 198/06 e adeguamento del T.U. uffici e servizi dell'Ente nelle procedure di assunzione, progressione, mobilità e assegnazione degli incarichi alle/ai dipendenti.</p> <p>E. Monitoraggio, nell'ambito degli incarichi conferiti al personale dirigenziale e non, dell'attribuzione di indennità varie al fine di individuare eventuali differenziali retributivi di genere.</p> <p>F. Monitoraggio e verifica dei percorsi di reinserimento dalla maternità</p>

## Obiettivo 2 – Favorire l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro

OBIETTIVO	SOTTOBIETTIVI	AZIONI
Favorire l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro	1. Migliorare l'efficienza organizzativa del part-time	A. Salvaguardia e valorizzazione delle professionalità e dello sviluppo delle opportunità di carriera di coloro che utilizzano il part-time e altre forme di flessibilità, favorendo nuove modalità di organizzazione del lavoro.
	2. Consolidare, potenziare ed estendere i risultati del progetto Figli si grazie.	B. Sensibilizzazione della dirigenza sull'utilizzo del part-time e dell'e-work, come una delle forme di flessibilità da integrare nell'organizzazione del lavoro  A. Implementazione del progetto <i>Figli si grazie</i> attraverso la definizione di un protocollo organizzativo (criteri per l'accesso al counseling e al bonus economico, analisi organizzativa per l'e-work; compiti e rapporti interdirezionali, ruolo dei responsabili nei percorsi di avvio e di rientro dalla maternità ecc.)  B. Consolidamento delle iniziative di accoglienza e riorientamento professionale - counseling organizzativo e per l'orientamento - per le donne che rientrano dalla maternità o che siano state assenti per un lungo periodo.  C. Estensione della possibilità di accesso all'e-work per le donne con figli sino a 8 anni contemperando le esigenze organizzative ed i bisogni di conciliazione  D. Favorire ed incentivare l'utilizzo dei congedi parentali da parte dei padri  E. Estensione della possibilità di accesso all'e-work per uomini con figli sino a tre anni, sulla base di criteri da definire, in correlazione all'utilizzo di congedi parentali
	3. Consolidare e potenziare il servizio per la conciliazione casa/lavoro	A. Consolidare e potenziare il servizio per la conciliazione casa/lavoro

### Obiettivo 3 – Promuovere una cultura organizzativa che valorizzi la differenza di genere

<b>OBIETTIVO</b>	<b>SOTTOBIETTIVI</b>	<b>AZIONI</b>
<p>Promuovere una cultura organizzativa che valorizzi la differenza di genere</p>	<p>1. Intervenire sulla cultura di gestione delle risorse umane</p>	<p>A. Realizzazione di interventi di sensibilizzazione della dirigenza, anche mediante strumenti innovativi, per superare gli stereotipi culturali e sviluppare le potenzialità delle persone.</p> <p>B. Realizzazione di un modulo formativo sui temi di pari opportunità per il Cpo, per i responsabili ed operatori addetti alla gestione del personale e agli operatori dei servizi per le donne</p>
	<p>2. Sensibilizzare sul tema della prevenzione della molestie sessuali nel luogo di lavoro</p>	<p>A. Diffusione del Codice di condotta nei corsi di formazione di base e ai nuovi assunti, e campagna informativa periodica sul Servizio dedicato .</p> <p>B. Introduzione di un modulo nei percorsi di formazione manageriale sul Codice di condotta e sulla gestione dei casi per mettere in grado i responsabili di “saper prevenire” e “saper gestire”.</p>
	<p>3. Sensibilizzare sul tema della violenza di genere</p>	<p>A. Realizzazione di iniziative/azioni per consolidare la sensibilizzazione sulla violenza di genere tra il personale provinciale.</p>
	<p>4. Potenziare la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità</p>	<p>A. Realizzazione del sito Intranet per la divulgazione dell’attività del Comitato Pari Opportunità.</p> <p>B. Consolidamento della pagina per il CPO nel giornale interno e nella newsletter del personale.</p> <p>C. Pubblicazione e diffusione del Piano di Azioni Positive e dei risultati sul monitoraggio della realizzazione.</p> <p>D. Realizzazione di incontri/eventi rivolti alle dipendenti e dipendenti per la diffusione di temi a sostegno delle pari opportunità ( ad es. giornata internazionale della donna - ricorrenze particolari) .</p>

## Obiettivo 4 – Rafforzamento dei rapporti tra istituzioni per una politica di genere

OBIETTIVO	SOTTOBIETTIVI	AZIONI
<p>Rafforzamento dei rapporti tra istituzioni per una politica di genere</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Supportare i Comuni nello sviluppo di interventi innovativi a favore delle pari opportunità nelle organizzazioni pubbliche</li> <li>2. Diffondere le buone prassi e le azioni positive realizzate nell'amministrazione pubblica</li> <li>3. Potenziare la collaborazione con la Consigliera delegata alle Politiche di genere</li> <li>4. Potenziare le sinergie ed il confronto con l'Ufficio della Consigliera di Parità presso la Provincia di Milano</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>A. Supporto nelle azioni di sensibilizzazione e formazione delle strutture interne per lo sviluppo delle pari opportunità nelle politiche di valorizzazione del personale</li> <li>B. Supporto nella ricerca e progettazione di iniziative finanziate da fondi pubblici.</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>A. Promozione di iniziative per la condivisione ed il confronto delle buone prassi e delle azioni positive realizzate nelle amministrazioni pubbliche (Forum Cpo).</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>A. Collaborazione nella realizzazione e diffusione delle iniziative tra le lavoratrici/ori delle ente</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>A. Collaborazione per lo scambio delle reciproche esperienze nella costruzione di politiche di Pari Opportunità e buone prassi presso gli enti territoriali della Provincia di Milano e informazione sulla realizzazione del Piano di Azioni Positive predisposto dalla Provincia di Milano.</li> <li>B. Collaborazione per contribuire alla diffusione e conoscenza delle figure e ruoli istituzionali a sostegno della cultura di parità nel lavoro.</li> </ol>

**Obiettivo 5 – Monitorare l’attuazione del piano e rafforzare il ruolo del CPO**

<b>OBIETTIVO</b>	<b>SOTTOBIETTIVI</b>	<b>AZIONI</b>
Monitorare l’attuazione del piano e rafforzare il ruolo del CPO	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Coinvolgimento del Comitato di Direzione generale, deidirigenti, nonché i diversi Settori dell’Ente per l’attuazione del Piano</li><li>2. Definizione di presidi operativi per l’attuazione del Piano e la diffusione dei risultati</li><li>3. Portare a conoscenza le OO.SS. delle proposte formulate dal Cpo e dello stato di avanzamento del PAP</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>A. Assunzione del Piano nel Comitato di direzione e definizione delle scadenze per il suo monitoraggio.</li><li>B. Conferma della partecipazione di una dirigente nel Comitato di Direzione Generale, facente parte del Comitato Pari Opportunità, per assicurare il raccordo e per relazionare a scadenze periodiche sullo sviluppo del Piano.</li></ol> <ol style="list-style-type: none"><li>A. Individuazione di un presidio operativo responsabile dell’implementazione, del raccordo tra i diversi Uffici (concorsi, assunzioni, formazione, ecc.) e del monitoraggio delle singole azioni.</li><li>B. Pubblicazione di una relazione annuale sull’attuazione del Piano e sull’attività del CPO.</li><li>C. Sostegno allo scambio di esperienze tra CPO e allo sviluppo di relazioni per potenziare ruoli e capacità progettuali, da attivarsi con la realizzazione di un Forum dei CPO e con la partecipazione a progetti esterni promossi da attori istituzionali.</li></ol> <ol style="list-style-type: none"><li>A. Presentazione nuovo Piano Azioni Positive in sede di contrattazione decentrata integrativa.</li></ol>