

## **PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2012 - 2014**

### **INTRODUZIONE**

Il Comitato Unico di Garanzia con la Proposta del Piano Triennale Azioni Positive intende perseguire la messa in atto di azioni tese non solo al superamento delle disparità di genere tra i lavoratori dell’Agenzia, ma soprattutto porre le basi per un piano strategico di parità con particolare attenzione alle problematiche di conciliazione, alla diffusione di una corretta informazione sui diritti del lavoratore e alla salvaguardia della sua dignità.

Il termine “*azione positiva*” intende un’azione che mira, con fatti concreti, ad eliminare eventuali disuguaglianze di fatto che ostacolano la piena partecipazione e realizzazione di donne e uomini nel luogo del lavoro.

Sono misure che in particolare hanno lo scopo di:

- Promuovere la cultura di genere tramite la formazione del CUG
- Eliminare le disparità di genere nella formazione e nel lavoro;
- Promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli in cui sono sottorappresentate;
- Favorire, mediante una diversa organizzazione del lavoro, l’equilibrio tra responsabilità familiari e professionali.
- Approfondire e promuovere la conoscenza della situazione, in ottica di genere, del personale dell’Agenzia, e impostarne il monitoraggio per il futuro.
- Promuovere il mainstreaming di genere nelle politiche dell’Agenzia, ovvero la segnalazione di atti e decisioni che potrebbero avere impatto sull’equità di genere, tramite l’utilizzo del logo “ Puzzle ”

Il piano presentato, oltre che un adempimento degli obblighi di legge, sarà un master-plan per guidare la programmazione delle attività annuali del CUG, e tiene conto degli spunti emersi nel corso del primo anno di attività.

Il piano di Azioni Positive ha una durata di tre anni e indica le linee principali di azione previste per il triennio. Annualmente, entro marzo, viene stilato un documento attuativo che seleziona e dettaglia le azioni da portare avanti nell’anno di programmazione, indicandone le modalità attuative, le tempistiche, le risorse finanziarie ed umane, i responsabili.

La scelta delle azioni da privilegiare nell’anno, dipenderà dalle politiche dirigenziali dell’Agenzia, dalle risorse in disponibilità economiche e dalle problematiche che eventualmente emergessero nell’attuazione delle azioni conoscitive del piano.

Vengono riportate 6 Aree che contraddistinguono i 6 Progetti e le conseguenti azioni:

- 1)Area della divulgazione e della conoscenza;
- 2)Area delle relazioni esterne del CUG. Rapporti con le altre istituzioni Provinciali e Regionali e con la Rete del Coordinamento Nazionale dei CUG delle altre agenzie
- 3) Area dell'analisi e del monitoraggio;
- 4)Area della formazione, informazione e comunicazione;
- 5)Area della valorizzazione e del riconoscimento delle professionalità femminili;
- 6)Area della conciliazione dei tempi di vita familiare e lavorativa;

## AREA DELLA DIVULGAZIONE E DELLA CONOSCENZA

Progetto n.1 Promuovere la cultura di genere tramite la formazione del CUG.

AZIONE N. 1

TITOLO LOGO DEL CUG in ARPAM

Destinatari Tutto il personale e le Amministrazioni Pubbliche.

Finanziamenti Risorse dell'Ente

Obiettivi Promozione del mainstraming di genere nelle politiche

Descrizione

Dell'intervento

Ideazione, creazione, utilizzo e divulgazione del logo riferito al CUG costituito in ARPAM, inizio di un processo virtuoso per la conoscenza del CUG e delle Azioni Positive.

Il simbolo diventa un mezzo visivo per segnalare che l'amministrazione si preoccupa di attivare in senso proattivo le pari opportunità.

*Utilizzo del simbolo da parte dell'amministrazione ogni volta che viene prodotto un atto/documento a favore delle politiche aziendali di genere.*

Presentazione del simbolo in tutti gli eventi e le manifestazioni di enti che sostengono le politiche di genere e le pari opportunità.

Strutture coinvolte CUG e Direzione Generale

Metodologia

Predisposizione di note accompagnatorie all'utilizzo corretto del simbolo per incentivare l'uso e la diffusione.

Monitoraggio dei tempi di realizzazione

**AREA DELLE RELAZIONI ESTERNE DEL CUG.  
RAPPORTO CON LE ALTRE ISTITUZIONI E CON LA RETE DI COORDINAMENTO  
NAZIONALE DEI CUG DELLE AGENZIE**

Progetto n. 2– Rafforzamento dei rapporti tra Agenzie e Istituzioni a sostegno della realizzazione della politica di genere.

|                                  |  |
|----------------------------------|--|
| N. AZIONE                        | 2  |
| Titolo                           | Rafforzamento del ruolo del CUG con le relazioni esterne.  |
| Destinatari                      | Specialmente componenti CUG<br>Tutto il personale in eventi specifici  |
| Finanziamenti                    | Risorse dell'Ente  |
| Obiettivi                        | Incentivazione e potenziamento di incontri e confronti con altri soggetti regionali e non, per la realizzazione di progetti comuni, condivisione di buone prassi e sperimentazione di nuove progettualità.   |
| Descrizione del-<br>L'intervento | Partecipazione a seminari, convegni, incontri anche su delega di altri CUG Aziendali<br>Organizzazione del congresso nazionale dei CUG delle Agenzie nel corso del triennio.<br>Organizzazione di eventi locali su tematiche inerenti applicazioni di Normative.   |
| Strutture coinvolte              | CUG – Direzione generale   |
| Metodologia                      | Creazione di contatti che individuano modalità di interrelazione con altri CUG esistenti (locali e non), Università e altri Centri di Eccellenza. Collaborazione con la Commissione Regionale per le Pari Opportunità, contatti con la Consigliera di Parità Regionale e Provinciale.<br>Contatti a livello nazionale e internazionale con organismi, Enti, Associazioni, Istituzioni. |

## AREA DELL'ANALISI E DEL MONITORAGGIO

Progetto n. 3– Analisi de monitoraggio del personale in ottica di genere.

|                             |   |
|-----------------------------|---|
| N. AZIONE                   | 3   |
| Titolo                      | Conoscenza e monitoraggio del personale dell'Agenzia  |
| Destinatari                 | Tutti i dipendenti comparto-dirigenza dell'Agenzia  |
| Finanziamenti               | Risorse dell'Ente.  |
| Obiettivi                   | Identificazione delle possibili situazioni di disparità di genere, analizzare le cause e riportare equilibri adottando correttivi.  |
| Descrizione dell'intervento | Analisi dei dati disaggregati disponibili, valutazioni sulle modalità di trattamento dei dati nel rispetto della privacy.<br>Acquisizione dei dati, definizione dei quesiti ed elaborazione delle routine di analisi.<br>Automazione dei processi e pubblicazione dei risultati.<br>Elaborazione dei quesiti per l'indagine qualitativa.<br>Stesura di un questionario.<br>Pubblicazione su intranet del questionario.<br>Elaborazione e pubblicazione dei risultati.<br>Analisi sul clima organizzativo e risultati del questionario con relativa pubblicazione e diffusione all'interno dell'Agenzia. |
| Strutture coinvolte         | CUG e Ufficio personale e organizzazione.   |
| Metodologia                 | Analisi statistica dei dati e comparazione ed incrocio con i risultati dei questionari<br>Monitoraggio dei tempi di realizzazione   |

## AREA DELLA FORMAZIONE, INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE

Progetto n. 4 – Promuovere la cultura di genere tramite la formazione del CUG, la sensibilizzazione del personale, il rafforzamento degli strumenti e delle modalità di comunicazione interna ed esterna al CUG

|                             |  |
|-----------------------------|--|
| N.AZIONE                    | 4  |
| Titolo                      | Promozione della cultura di genere. Formazione al CUG e al personale in generale.<br>Individuazione di strumenti e modalità di comunicazione interna ed Esterna.   |
| Destinatari                 | Tutto il personale: comparto – dirigenza – direttori.  |
| Finanziamenti               | Risorse dell'Ente  |
| Obiettivi                   | Miglioramento delle relazioni e dei comportamenti tra generi.<br>Contrasto agli stereotipi negativi una volta posti in evidenza<br>Incentivazione al rispetto delle pari opportunità e della specificità di genere.  |
| Descrizione dell'intervento | Organizzazione di giornate di informazione e corsi di formazione sulle Pari opportunità rivolti: <ul style="list-style-type: none"><li>• ai componenti del CUG</li><li>• Ai direttori e ai Dirigenti</li><li>• A tutti di dipendenti. Le giornate saranno tenute da formatori altamente specializzati ma anche da personale interno (CUG) con preparazione adeguata, acquisita, oltre che attraverso la formazione anche per professionalità e conoscenza delle problematiche e dell'organizzazione interna.</li></ul> I corsi verranno effettuati in orario di lavoro e reiterati in più giornate per permettere la partecipazione di tutti i lavoratori.<br>Verranno inoltre richiesti crediti formativi, ove possibile, per il personale che ne ha diritto.<br>Nel questionario di rilevazione per tutti i corsi verrà inserita la casella riferita al genere.<br><b>Formazione professionale</b><br>per la formazione professionale in generale è necessario impostare e valutare con il SQ il flusso di diffusione ed informazione della proposta dei corsi, allo scopo di evitare scelte discriminatorie, sugli aventi diritto, qualora si intendano fruibili le stesse opportunità. |

**Comunicazione:**

realizzazione di materiale informativo sull'attività del CUG ;  
pubblicazione e diffusione del Piano di Azioni Positive 2012/2014 e  
monitoraggio della sua realizzazione ;  
predisposizione di opuscoli informativi sui temi dei diritti delle/i  
lavoratrici/lavoratori (maternità, malattia, legge 104).

Strutture coinvolte

CUG – Direzione Generale – Ufficio Formazione – Ufficio personale

Metologia

Inserimento della formazione per il CUG nel Piano annuale di  
Formazione dell'Agenzia, individuando di anno in anno (triennio) le  
necessità, in seguito allo studio dell'analisi dei bisogni.  
Individuazione dei luoghi di eccellenza esterni  
Università, associazioni e altro, finalizzati al recepimento di figure  
professionali specializzate in materia di Pari opportunità.  
Acquisizione di contenuti e diffusione di documenti.  
Monitoraggio dei tempi di realizzazione.

## **AREA DELLA VALORIZZAZIONE E DEL RICONOSCIMENTO DELLE PROFESSIONALITA' FEMMINILI**

PROGETTO N. 5 – Valorizzazione e promozione del ruolo del personale femminile dell’Agenzia

AZIONE N. 5

Titolo Valorizzazione e sostegno alle persone e facilitazione del ruolo del personale femminile dell’Agenzia.

Destinatari Tutto il personale

Finanziamenti Risorse dell’Ente

Obiettivi sostegno nei confronti delle persone e delle professionalità e dei talenti femminili  
Promozione del riequilibrio di genere

Descrizione dell’intervento

Incentivazione della formazione riconosciuta dell’Ente per il miglioramento delle professionalità delle figure femminili ponendo attenzione e adeguatezza alle modalità di accesso e fruizione.  
Tutoraggio per l’inserimento lavorativo delle giovani donne in maternità e/o con responsabilità di cura del bambino e/o di persone adulte bisognose.  
Riconoscimento di competenze professionali e gestionali finalizzate ad una progressione di carriera.  
Approvazione ed adozione del Codice di Comportamento contro le molestie sessuali D.Lgs 198/06 e nomina della Consigliera di fiducia.

Strutture coinvolte CUG – Direzione Generale. Uff. Personale – Ufficio Formazione – Direzioni di Dipartimento

Metodologia Monitoraggio dei percorsi di carriera.  
Monitoraggio dei tempi di realizzazione

## AREA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA FAMILIARE E LAVORATIVA

Progetto n. 6 – Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Studio di un piano di fattibilità per ipotesi di convenzione con asili nido, scuole materne e centri estivi prossimi alla sede di lavoro e istituzione della banca delle ore.

Azione N. 6.1

**Titolo** Studio di un piano di fattibilità per ipotesi di convenzione con asili Nido, scuole e materne e centri estivi prossimi alla sede di lavoro.

**Destinatari** Tutto il personale.

**Finanziamenti** Da ricercare anche presso Enti non escludendo il FSE.

**Obiettivi** Dare inizio ad una concreta fase per favorire le politiche di Conciliazione tra responsabilità di cura e di lavoro.  
Porre al centro l'attenzione alla persone e modulare le esigenze dell'organizzazione con quelle delle lavoratrici/lavoratori.

**Descrizione dell'intervento** impostazione di uno studio di fattibilità per convenzioni con asili nido Scuole materne e centri estivi vicini alle sedi di lavoro.  
Inserimento in questa ricerca anche di possibili partners con problematiche simili: Regione, ASL, Ditte private, per allargare la possibilità di realizzare del progetto in riferimento alla numerosità delle utenze.

**Strutture coinvolte** CUG, Ufficio Personale, e Organizzazione

**Metodologia** Analisi dei bisogni con questionari interni.  
Verifica dell'offerta esterna.  
Analisi costi/benefici.  
Predisposizione di convenzioni.

Monitoraggio dei tempi di realizzazione.

Azione N. 6.2

Titolo Adottare e regolamentare la banca delle ore

Destinatari Tutto il personale.

Finanziamenti Risorse dell'Ente.

Obiettivi Migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Descrizione del-  
L'intervento Ricerca e studio sulla normativa e su casi già realizzati, indagine sulle esigenze interne, redazione e approvazione di accordo, pubblicizzazione a tutto il personale, realizzazione e monitoraggio della banca delle ore.

Strutture coinvolte CUG, Ufficio Personale, e Organizzazione

Metodologia Analisi dei bisogni con questionari interni.  
Predisposizione e sottoscrizione di accordo tra Amministrazione e Delegazione sindacale trattante  
Diffusione e pubblicizzazione a tutti i dipendenti