

Il Piano di Azioni Positive 2005-2007 della Provincia di Milano

Premessa

La legge 125/1991 e i decreti legislativi 196/2000 e 165/2001 prevedono che le amministrazioni pubbliche predispongano un piano di Azioni Positive per la "rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".

Il *Piano triennale di Azioni Positive* della Provincia di Milano, proposto dal COMITATO PARI OPPORTUNITÀ e approvato dalla Giunta il 18 aprile 2005, è il programma degli interventi che l'Ente intende attuare per garantire un'effettiva parità tra lavoratori e lavoratrici.

I criteri adottati nella stesura del Piano sono stati due:

- garantire la continuità con quanto già realizzato dalla Provincia di Milano in tema di pari opportunità;
- estenderlo ulteriormente, prevedendo un ampio e diversificato quadro di azioni strategiche.

Le linee-obiettivo sono:

1. usufruire del potenziale femminile per valorizzare la missione dell'Ente;
2. promozione dell'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro;
3. promozione della cultura di genere;
4. rafforzamento dei rapporti tra istituzioni per una politica di genere.



Provincia
di Milano

Piano Triennale Azioni Positive (2005-2007)

Linee-obiettivo

OBIETTIVO	SOTTOBIETTIVI	AZIONI
Usufruire del potenziale femminile per valorizzare la missione dell'Ente	3. Monitorare i percorsi di carriera, formazione e mobilità dei dipendenti	<p>A. Predisposizione di uno schema di rapporto periodico sulla base di quello previsto dall'art. 9 della Legge n. 125</p> <p>B. Monitoraggio dei bandi di concorso con riferimento ai contenuti e al linguaggio finalizzato alla predisposizione di linee-guida</p> <p>C. Introduzione dei criteri previsti dall'art. 7 della legge n.196/2000 nelle procedure delle assunzioni, progressioni, mobilità e assegnazione degli incarichi</p>

Obiettivo 2 – Promozione dell'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro

OBIETTIVO	SOTTOBIETTIVI	AZIONI
Promozione dell'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro	<p>1. Migliorare l'efficienza organizzativa del part-time</p> <p>2. Sperimentare nuove forme di conciliazione</p> <p>3. Consolidare e potenziare il servizio esistente</p>	<p>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</p> <p>B. Sensibilizzazione della dirigenza sull'utilizzo del part-time, come una delle forme di flessibilità da integrare nell'organizzazione del lavoro</p> <p>A. Analisi della fattibilità per l'introduzione dell'e-work finalizzato al reinserimento lavorativo dopo il congedo parentale delle neo-madri e neo-padri, e per una migliore compatibilità tra tempi di lavoro e tempi dedicati alla responsabilità di cura familiare</p> <p>A. Introduzione di iniziative di accoglienza e riorientamento professionale per le donne che rientrano dalla maternità o che siano state assenti per un lungo periodo</p>

Obiettivo 3 – Promozione della cultura di genere

OBIETTIVO	SOTTOBIETTIVI	AZIONI
<p>Promozione della cultura di genere</p>	<p>1. Valorizzare la differenza di genere</p>	<p>A. Sensibilizzazione dei gestori delle risorse umane sulla differenza di genere per superare gli stereotipi culturali e sviluppare le potenzialità di ciascuno nei corsi sullo sviluppo delle risorse umane</p> <p>B. Definizione di un modulo formativo sulla comunicazione tra donne e uomini in ambito professionale da inserire nei corsi di comunicazione</p>
	<p>2. Sensibilizzare sul tema delle molestie sessuali</p>	<p>A. Presentazione del codice di condotta nei corsi di formazione di base e ai nuovi assunti</p> <p>B. Elaborazione di un'edizione commentata (glossario, normativa e giurisprudenza di riferimento) del Codice di condotta</p> <p>C. 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. Migliorare la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità</p>	<p>A. Implementazione e potenziamento dello specifico spazio Intranet</p> <p>B. Inserimento di uno spazio per il CPO nel giornale interno in fase di definizione</p> <p>C. Pubblicazione e diffusione del Piano di Azioni Positive e dei risultati sul monitoraggio della realizzazione</p>

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

<i>OBIETTIVO</i>	<i>SOTTOBIETTIVI</i>	<i>AZIONI</i>
<p>Rafforzamento dei rapporti tra istituzioni per una politica di genere</p>	<p>A. Supportare i Comuni nella elaborazione dei Piani Triennali di Azioni Positive</p> <p>B. Diffondere le buone prassi e le azioni positive realizzate nell'amministrazione pubblica</p> <p>C. Potenziare le sinergie ed il confronto con l'Ufficio della Consigliera di Parità presso la Provincia di Milano</p>	<p>A. Diffusione dei metodi e degli strumenti per la predisposizione dei Piani Triennali di Azioni Positive, sviluppando l'esperienza del laboratorio PAP</p> <p>B. Supporto nelle azioni di sensibilizzazione e formazione delle strutture interne per lo sviluppo delle pari opportunità nelle politiche di valorizzazione del personale</p> <p>C. Supporto nella ricerca e progettazione di iniziative finanziate da fondi pubblici</p> <p>A. Redazione di un archivio di trasferimento delle buone prassi e delle azioni positive realizzate nelle amministrazioni pubbliche</p> <p>B. Diffusione della normativa europea, degli indirizzi e delle iniziative rivolte alle amministrazioni pubbliche</p> <p>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</p>

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

OBIETTIVO	SOTTOBIETTIVI	AZIONI
Monitorare l’attuazione del piano e rafforzare il ruolo del CPO	1. Coinvolgere il Comitato di direzione e i dirigenti, nonché i diversi settori dell’Ente per l’attuazione del Piano	A. Assunzione del Piano nel Comitato di direzione e definizione delle scadenze per il suo monitoraggio B. Inserimento di una dirigente nel Comitato di direzione, facente parte del Comitato Pari Opportunità, per assicurare il raccordo e per relazionare a scadenze periodiche sullo sviluppo del Piano C. Individuazione di un presidio operativo responsabile dell’implementazione, del raccordo tra i diversi Uffici (concorsi, assunzioni, formazione, ecc.) e del monitoraggio delle singole azioni D. Pubblicazione di una relazione annuale sull’attuazione del Piano e sull’attività del CPO E. Sostegno allo scambio di esperienze tra CPO e allo sviluppo di relazioni per aumentare le capacità progettuali e di controllo