



OCCHIALI ROSA  
OCCHIALI ROSA



**ARPA**

Agenzia Regionale  
per la Protezione dell'Ambiente  
della Lombardia



OCCHIALI ROSA  
OCCHIALI ROSA

**ARPA**

Agenzia Regionale  
per la Protezione dell'Ambiente  
della Lombardia



OCCHIALI ROSA  
OCCHIALI ROSA



**ARPA**

Agenzia Regionale  
per la Protezione dell'Ambiente  
della Lombardia

# PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE

C.P.O. ARPA Lombardia – 2009/2012

OCCHIALI ROSA  
OCCHIALI ROSA



**ARPA**

Agenzia Regionale  
per la Protezione dell'Ambiente  
della Lombardia



OCCHIALI ROSA  
OCCHIALI ROSA



OCCHIALI ROSA  
OCCHIALI ROSA



**ARPA**

Agenzia Regionale  
per la Protezione dell'Ambiente  
della Lombardia



OCCHIALI ROSA  
OCCHIALI ROSA

ARPA Lombardia approva per la prima volta il “Piano di Azioni Positive”, relativo al triennio 2009/2012, sviluppato dal Comitato per le Pari Opportunità dell’Agenzia in piena conformità alla normativa nazionale e comunitaria. In tale documento si riconosce uno strumento indispensabile per l’applicazione del principio delle Pari Opportunità nella gestione delle risorse umane delle Pubbliche Amministrazioni.

Si tratta certamente di un lodevole progetto e la Direzione Generale dell’Agenzia conferma la sua attenzione riguardo questo importantissimo aspetto della vita lavorativa dei dipendenti ARPA.

Il Piano, rientra nelle azioni previste di miglioramento dell’organizzazione interna e contribuisce alla diffusione di una cultura aziendale che tenga conto delle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori – anche di là dell’orario d’ufficio – e che guardi alle differenze di genere come elemento di ricchezza e non di discriminazione.

Con questo Piano di Azioni Positive ARPA Lombardia dunque, non assolve solo ad un obbligo di legge, ma si propone di raggiungere quel benessere lavorativo delle persone, necessario affinché l’Agenzia possa compiere un “balzo” nell’efficienza e nella qualità dei compiti istituzionali che è chiamata ad assolvere, ponendosi ad un livello paritario rispetto alle sue migliori corrispondenti nel campo internazionale.

**Franco Picco**

Direttore Generale Arpa Lombardia

## PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2009-2012 PER LE PARI OPPORTUNITÀ

### Premessa

Il CPO di ARPA Lombardia è composto da:

Presidente : Mariarosa Caporali

Vice Presidente: Ildegarda Tarocco

Fabrizia Abbondanti, Roberto Amore, Nadia Calissi, Gabriella Chinelli, Daniela De Bartolo, Alessandra Ferrari, Ornella Gambaretti, Nicola Gandini, Luigi Gatti, Simona Invernizzi, LuciAnna Melgiovanni, Teresa Magnani, Cinzia Monti, Cinzia Pains, Paola Panzeri, Emma Porro, Sabrina Rolandi, Elisabetta Ruberti, Marta Salvati, Donatella Signorini, Alessandra Zanni.

Il documento è stato approvato dal Direttore Generale con Decreto n. 507 del 3/07/2009.

Si ringraziano:

La Consigliera di Parità della Regione Lombardia:

Maria Teresa Coppo Gavazzi

La vice Consigliera di Parità della Regione Lombardia:

Sabina Guancia

Si ringrazia Liana Colombo (Millie) per la ideazione grafica.

Le Pari Opportunità, se vissute come una Vision dello sviluppo organizzativo, concorrono a delineare una condizione positiva futura, tendente a riequilibrare i rapporti esistenti, migliorando il clima interno per perseguire il fine del benessere lavorativo.

Il Piano Triennale di Azioni Positive, quale strumento previsto dalla Legge e obbligatorio, analizza, individua e circonda buone Azioni per abbattere gli stereotipi e le discriminazioni.

Il documento è stato discusso dalle componenti del CPO e dai soggetti coinvolti alla stesura degli obiettivi generali di indirizzo dell'Agenzia per le tematiche in cui le azioni sono suggerite e viene presentato ed approvato in un momento tra i più significativi nella storia, seppur recente, della nostra Agenzia, momento che si configura con un processo di riorganizzazione complessiva che riguarda in particolare la ri-articolazione dei settori e dei dipartimenti provinciali, con la conseguente riallocazione di risorse umane a partire dalle figure dirigenziali di alto livello per calarsi, nei nuovi organigrammi, nell'effettiva realtà organizzativa dell'Agenzia.

## La Normativa di riferimento

La storia degli ultimi decenni relativa alle Pari Opportunità nel nostro paese ha visto più volte impegnato il legislatore ad intervenire per riequilibrare un gap negativo, tipico della nostra cultura, sia per rispettare gli articoli 3 e 51 della nostra Costituzione, sia per adempiere alle numerose direttive europee insistenti sull'argomento.

Vengono qui indicate le leggi che hanno per la loro portata storica sottolineato comportamenti ed interventi finalizzati a sostenere le politiche femminili nei luoghi di lavoro.

L. 125/91

L. 53/00

D.Lgs 196/00

D.Lgs 151/01

D.Lgs 198/06

Direttiva Ministeriale 23/05/07

Statuto Regione Lombardia

CCNL del comparto art. 7 del 07/04/1999

CCNL della dirigenza art. 8 del 08/06/2000

**La Legge 125/91** attraverso i programmi obiettivo, prevede che le Amministrazioni predispongano Piani di Azioni Positive tendenti a:

. Assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

. Promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiori a due/terzi.

Alcuni scopi della legge sono sintetizzati nei seguenti punti:

. Eliminare le disparità di fatto che le donne subiscono nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;

. Individuare condizioni ed organizzazioni, nonché tipologie di distribuzione del lavoro, che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti, con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale **di carriera**, nel trattamento economico e retributivo;

. Favorire (anche mediante una diversa divisione e organizzazione del lavoro o diversi contratti e condizioni in relazione ai tempi di lavoro) l'equilibrio tra le responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

**La Legge 53/00** e i successivi aggiornamenti previsti dal **D.Lgs. 151/01** sui congedi parentali, realizza inoltre l'adozione delle misure per la conciliazione vita familiare - vita lavorativa.

## AREA DELLA SOLIDARIETÀ ALLE PERSONE

### Progetto n. 7 – Sostegno e solidarietà alle persone

#### N. AZIONE

7

#### Titolo

Studio di un piano di fattibilità e realizzazione dello stesso per sostenere persone in difficoltà in particolari momenti della vita (economiche e/o di tempo).

#### Destinatari

Tutto il personale.

#### Finanziamenti

Risorse da verificare in sede di predisposizione dello Studio di Fattibilità

#### Obiettivi

Dare inizio ad una concreta prassi per sostenere casi di difficoltà economica del personale in particolari momenti della vita. Centralità della persona, attenzione ai bisogni.

#### Descrizione dell'intervento

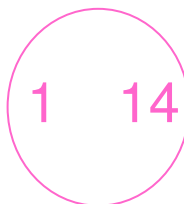
Istituzione di un fondo per interventi di solidarietà.

#### Strutture coinvolte

CPO - Direzione Generale - Direzione Amministrativa  
UO Risorse finanziarie - UO Personale anche con riferimento all'individuazione delle risorse necessarie.

#### Metodologia

Impostazione di uno studio di fattibilità.  
Presentazione dei risultati e individuazione di indicatori per meglio identificare gli aventi bisogno e/o diritto.  
Redazione di un regolamento.  
Istituzione di una commissione "garante".



## AREA DELLE RELAZIONI ESTERNE DEL CPO. RAPPORTO CON LA RETE DEL COORDINAMENTO NAZIONALE DEI CPO DELLE AGENZIE E CON LE ALTRE ISTITUZIONI

### Progetto n. 6 – Rafforzamento dei rapporti tra Agenzie e Istituzioni a sostegno della realizzazione della politica di genere

#### N. AZIONE

##### Titolo

**6**  
Rafforzamento del ruolo del CPO con le relazioni esterne.

##### Destinatari

**Specialmente** componenti CPO.  
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. Nomina Consigliera di Fiducia e codice e approvazione del codice di comportamento.

##### Descrizione dell'intervento

Partecipazione a seminari, convegni, incontri anche su delega di altri CPO Aziendali.  
Organizzazione del congresso nazionale dei CPO delle Agenzie nel corso del triennio.  
Organizzazione di eventi anche locali su tematiche inerenti applicazioni di normative.

##### Strutture coinvolte

CPO Direzione Generale.

##### Metodologia

Mantenimento dei contratti che individuano modalità di interrelazione con altri CPO esistenti (locali e non), con università e centri di eccellenza. Collaborazione con la Commissione Regionale per le Pari Opportunità, contatti con la Consigliera di Parità Regionale e Provinciale.  
Contati a livello nazionale e internazionale con organismi, enti, associazioni, istituzioni.  
Monitoraggio dei tempi di realizzazione.

I Decreti legislativi **196/2000**, art.7 c. 5, e **165/2001**, stabiliscono che le Pubbliche Amministrazioni predispongano di Piani di Azioni Positive a cadenza triennale e obbligatori; in particolare ciò viene nuovamente ribadito nella **recente Direttiva Ministeriale del 23 maggio 2007 che penalizza le amministrazioni che non la rispettano bloccando le assunzioni anche per le categorie protette L. 68/99.**

Tali Piani sono intesi, ragionati e destinati alla "rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne" ed a realizzare l'effettiva parità di genere, sia nell'inserimento lavorativo, nella progressione di carriera, nell'attribuzione degli incarichi e nelle retribuzioni di fatto e si collocano tra gli atti di alta amministrazione e più precisamente tra gli atti organizzativi di vertice.

Il Piano Triennale di Azioni Positive di Arpa Lombardia, proposto dal Comitato Pari Opportunità ed approvato con decreto dal Direttore Generale è il programma degli interventi che si intendono attuare per la garanzia di un'effettiva parità tra lavoratori e lavoratrici nel corso del prossimo triennio.

#### Azioni propedeutiche del CPO al PDA nell'anno 2008

Nel corso del 2008 il Comitato Pari Opportunità ha già realizzato alcune azioni:

- la redazione di un proprio Regolamento;
- il proprio logo;
- la creazione di gruppi di lavoro sulla:
  - formazione;
  - analisi di genere;
  - comunicazione;
  - regolamento.

Ha partecipato ai lavori preparatori pregressuali a Padova, Firenze, Napoli ed infine ha presentato, in collaborazione con il CPO di Arpa Emilia Romagna, una Proposta metodologia sulla formazione dei CPO al III Congresso Nazionale dei CPO delle Agenzie Ambientali a Roma il 2 dicembre 2008.

In particolare la formazione richiesta per le/i componenti del CPO è stata inserita nell'analisi dei fabbisogni ed espressa nel Piano annuale della Formazione della nostra Agenzia per l'anno in corso.

#### Il Piano di Azioni Positive – Durata

Il Piano ha una durata di tre anni, da giugno 2009 a giugno 2012 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 di quali azioni privilegiare nell'anno dipenderà dalle politiche dirigenziali dell'Agenzia, dalle risorse disponibili, e dalle problematiche che eventualmente emergessero nell'attuazione delle azioni conoscitive del piano.

IL Piano presentato, oltre che un adempimento degli obblighi di legge, sarà un master-plan per guidare la programmazione delle attività annuali del CPO, e tiene conto degli spunti emersi nel primo anno di attività. Molte azioni incluse nel piano sono infatti già in corso di realizzazione.

Vengono riportate **7 Aree** che contraddistinguono i **7 Progetti** e le conseguenti **“azioni”**:

- Area della divulgazione e della conoscenza;
- Area dell'analisi e del monitoraggio;
- Area della valorizzazione e del riconoscimento delle professionalità femminili;
- Area della formazione, informazione e comunicazione;
- Area conciliazione dei tempi di vita familiare e lavorativa;
- Area delle relazioni esterne del CPO. Rapporti con la Rete del Coordinamento Nazionale dei CPO delle Agenzie e con le altre Istituzioni;
- Area della solidarietà alle persone.

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

Le azioni positive sono lo strumento fondamentale per l'attuazione delle leggi di pari opportunità. Esse servono all'applicazione di un principio cardine del nostro ordinamento: il diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro. Sono misure che in particolare hanno lo scopo di:

- Eliminare le disparità di cui le donne sono oggetto nella formazione e nel lavoro;
- Promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli in cui sono sottorappresentate;
- Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali.

#### I criteri adottati sono quindi:

- Attenzione alla nuova strategia direzionale;
- Rispetto delle aree di competenza istituzionali e della natura consultiva del Comitato Pari Opportunità;
- Rispetto dei principi sanciti nella normativa che istituisce il CPO, e delle modalità di funzionamento espresse nel Regolamento del CPO;
- Trasformazione di tali principi in concrete proposte di interventi correttivi, migliorativi, innovativi.

#### Le azioni (obiettivi generali) sono:

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 simbolo **“OCCHIALI ROSA”**.

## AREA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA FAMILIARE E LAVORATIVA

**Progetto n. 5 – 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.**

### N. AZIONE

5

#### Titolo

Studio di un piano di fattibilità per ipotesi di convenzione con asili nido e scuole 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 persona 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 partner con problematiche simili: Regione, ASL, Ditte private, per allargare la possibilità di realizzazione del progetto in riferimento alla numerosità delle utenze.

#### Metodologia

Analisi dei bisogni con questionari interni.

Verifica dell'offerta esterna.

Analisi costi/benefici.

Predisposizione di convenzioni.

Monitoraggio dei tempi di realizzazione.

3 12

**Formazione professionale:**

- per la formazione professionale in generale è necessario impostare e validare 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:**

- individuazione di uno spazio Intranet per il CPO;
- realizzazione di materiale informativo sull'attività del CPO;
- pubblicazione e diffusione del Piano di Azioni Positive 2009/2012 e monitoraggio della sua realizzazione;
- predisposizione di opuscoli informativi sui temi dei diritti delle/i lavoratrici/lavoratori (maternità, malattia, legge 104).

**Strutture coinvolte**

CPO – Direzione Generale – Ufficio Formazione – UO Personale e Organizzazione.

**Metodologia**

Inserimento della formazione per il CPO 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.

Approfondire e promuovere la conoscenza della situazione, in ottica di genere, del personale dell'Agenzia, e impostarne il monitoraggio per il futuro.

Valorizzare e sostenere le persone e facilitare il ruolo del personale femminile dell'Agenzia.

Promuovere la cultura di genere tramite la formazione del CPO, la sensibilizzazione del personale, il rafforzamento degli strumenti e delle modalità di comunicazione interne ed esterne al CPO.

Conciliare i tempi di vita e di lavoro. Studio di un piano di fattibilità per ipotesi di convenzione con asili nido e scuole materne e centri estivi prossimi alla sede di lavoro.

Rafforzare i rapporti tra istituzioni a sostegno della politica di genere.

11 4

## ANALISI DI GENERE

Qualche dato riferito al dicembre 2007 e un parziale ma significativo aggiornamento al gennaio 2009.

Le seguenti osservazioni sono tratte dal Rapporto biennale per le pari Opportunità compilato dall'UO Personale ed Organizzazione ed inviato al Ministero in adempimento del Decreto del 17 luglio 1996.

Il personale di ARPA è sostanzialmente equamente ripartito tra uomini e donne (fig.1a), con un indice di femminilizzazione del 49%. Come in molte altre strutture, però, a questa parità numerica non corrisponde un'effettiva parità di inquadramento (fig.1b).



Fig. 1a): Distribuzione del personale per genere (dicembre 2007)

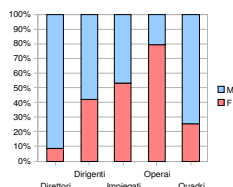


Fig. 1b): Percentuale femminile per qualifica (dicembre 2007)

Infatti, come si evince da quest'ultimo grafico, la presenza femminile nei ruoli di responsabilità è tendenzialmente minore di quella maschile. Anche in ARPA Lombardia è presente quel fenomeno che è noto nei *Gender Studies* come "soffitto di cristallo".

Segnali positivi di erosione della disuguaglianza di genere per ruolo sono però apparenti dal confronto dei dati più aggiornati con quelli contenuti nell'ultimo rapporto inviato al Ministero del lavoro. Si mostra nei grafici di fig.2 a) e 2 b) il confronto tra la percentuale femminile per ruolo nel gennaio del 2008 e nel gennaio del 2009, in seguito alla recente riorganizzazione dell'Agenzia.

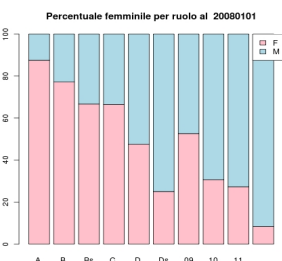


Fig. 2 a): Situazione precedente alla riorganizzazione (gennaio 2008)

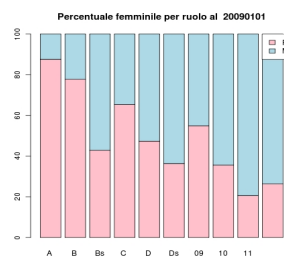


Fig. 2 b): Situazione in seguito alla riorganizzazione (gennaio 2009)

Il quadro fotografato dal Rapporto biennale e dalle analisi numeriche successive è interessante, e merita ulteriori indagini. Inoltre manca l'informazione diretta sia sulle eventuali difficoltà dei dipendenti a conciliare carriera e famiglia, sia sulle eventuali situazioni di disagio lavorativo. Queste informazioni possono essere raccolte solo tramite un questionario, perché difficilmente traspaiono da dati numerici.

## AREA DELLA FORMAZIONE, INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE

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

### N. AZIONE

4

#### Titolo

Promozione della cultura di genere. Formazione al CPO e al personale in generale.

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.

Contrasto agli stereotipi negativi una volta posti in evidenza.

Incentivazione al rispetto delle pari opportunità e della specificità di genere.

#### Descrizione dell'intervento

##### formazione CPO:

- Organizzazione di giornate di informazione e corsi di formazione sulle Pari Opportunità rivolti:

1 - Ai componenti del CPO

2 - Ai Direttori e ai dirigenti di UO

3 - A tutti i dipendenti. Le giornate saranno tenute da formatori altamente specializzati ma anche da personale interno (CPO) con preparazione adeguata, acquisita, oltre che attraverso la formazione anche per professionalità e conoscenza delle problematiche e dell'organizzazione interna.

I Corsi verranno effettuati in orario di lavoro e reiterati in più giornate per permettere la partecipazione di tutti i lavoratori. Verranno inoltre richiesti crediti formativi, ove possibile, per il personale che ne ha diritto.

Nel questionario di rilevazione per tutti i corsi verrà inserita la casellina riferita al genere.

5 10



## AREA DELLA VALORIZZAZIONE E DEL RICONOSCIMENTO DELLE PROFESSIONALITÀ FEMMINILI

Progetto n. 3 – Valorizzazione e promozione del ruolo del personale femminile dell’Agenzia

### N. AZIONE

3

#### 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 dall’ 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.

Progetti condivisi con la commissione mobbing.

Nomina Consigliera di Fiducia e approvazione del codice di comportamento contro le molestie sessuali D.Lgs.198/06.

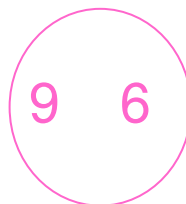
#### Strutture coinvolte

CPO - Direzione Generale . UO Personale e Organizzazione  
Ufficio Formazione – Direzioni di Dipartimento e di Settore.

#### Metodologia

Monitoraggio dei percorsi di carriera.

Monitoraggio dei tempi di realizzazione.




## I progetti e le azioni

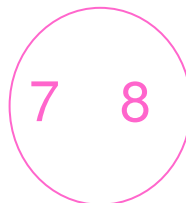
## AREA DELLA DIVULGAZIONE E DELLA CONOSCENZA

Progetto n. 1 – Ideazione, creazione, utilizzo e divulgazione del simbolo  
“ OCCHIALI ROSA”

### N. AZIONE

1

<b>Titolo</b>	“OCCHIALI ROSA”
<b>Destinatari</b>	Tutto il personale e le Amministrazioni Pubbliche.
<b>Finanziamenti</b>	Risorse dell’Ente.
<b>Obiettivi</b>	Promozione del mainstreaming di genere nelle politiche dell’Agenzia.
<b>Descrizione dell’intervento</b>	<p>Ideazione, creazione, utilizzo e divulgazione del simbolo</p>  <p>Inizio di un processo virtuoso per la conoscenza del CPO 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.</p> <p>Utilizzo del simbolo da parte dell’ amministrazione ogni volta che viene prodotto un atto/documento a favore delle politiche aziendali di genere.</p> <p>Presentazione del simbolo in tutti gli eventi e le manifestazioni di enti che sostengono le politiche di genere e le pari opportunità.</p>
<b>Strutture coinvolte</b>	CPO e Direzione Generale.
<b>Metodologia</b>	<p>Predisposizione di note accompagnatorie all’ utilizzo corretto del simbolo per incentivarne l’uso e la diffusione.</p> <p>Monitoraggio dei tempi di realizzazione.</p>



## AREA DELL’ANALISI E DEL MONITORAGGIO

Progetto n. 2 – Analisi e monitoraggio del personale in ottica di genere

### N. AZIONE

2

<b>Titolo</b>	Conoscenza e monitoraggio del personale dell’Agenzia.
<b>Destinatari</b>	Tutti i dipendenti comparto-dirigenza dell’Agenzia.
<b>Finanziamenti</b>	Risorse dell’Ente.
<b>Obiettivi</b>	Identificazioni delle possibili situazioni di disparità di genere, analizzare le cause e riportare equilibri adottando correttivi.
<b>Descrizione dell’intervento</b>	<p>Analisi dei dati disaggregati disponibili, valutazioni sulle modalità di trattamento dei dati nel rispetto della privacy.</p> <p>Acquisizione dei dati, definizione dei quesiti ed elaborazione delle routine di analisi.</p> <p>Automazione dei processi e pubblicazione dei risultati.</p> <p>Elaborazione dei quesiti per l’indagine qualitativa.</p> <p>Stesura del questionario.</p> <p>Informatizzazione e pubblicazione su intranet del questionario tramite Lime Survey.</p> <p>Elaborazione e pubblicazione dei risultati.</p>
<b>Strutture coinvolte</b>	CPO e UO Personale e organizzazione.
<b>Metodologia</b>	<p>Analisi statistica dei dati e comparazione ed incrocio con i risultati dei questionari.</p> <p>Monitoraggio dei tempi di realizzazione.</p>