

PIANO AZIONI POSITIVE (PAP)
QUESTIONARIO AUTOVALUTAZIONE AZIONI SPECIFICHE
VERIFICA SU ANNO 2024

Il questionario si propone come strumento per identificare gli ambiti d'azione prioritari per il proprio ente e focalizzare le specifiche azioni positive da attivare.

Per capire meglio le esigenze di ciascun ente e sostenere la redazione di un Piano di Azioni Positive "su misura", è stata preparata una breve check-list che puntualizza alcuni elementi e che può consentire di individuare gli ambiti d'azione più idonei alla situazione dell'ente.

Il questionario dovrà essere compilato a cura dei responsabili della Segreteria per definire un campo potenziali di azioni positive.

Per rispondere:

Tra le frasi elencate di seguito, si scelgano quelle (massimo 8) che descrivono meglio la situazione del proprio ente e, nello schema riepilogativo dei risultati totalizzati, si verifichi da quali ambiti d'azione occorre partire per redigere il proprio PAP.

1. Ci sono molti *part time*
2. I corsi di formazione non sono organizzati in orario di lavoro
3. Non si sa a chi rivolgersi in caso di discriminazione
4. È difficile accedere a corsi di formazione e/o aggiornamento professionale
5. Sono poche le donne inquadrare nelle categorie professionali più alte
6. Non esistono dati disaggregati per genere sul personale dell'ente
7. Mancano informazioni e documentazione sulle pari opportunità
8. Non c'è flessibilità di orario in ingresso/uscita
9. Non ci sono dipendenti di sesso maschile che si siano avvalsi dei congedi parentali
10. Gli agenti di polizia locale sono tutti di un unico sesso
11. Molte dipendenti di sesso femminile al rientro della maternità hanno ridotto il loro orario di lavoro
12. Il numero degli educatori/assistenti sociali sono per la maggior parte di sesso femminile
13. I *part time* non sono stati inseriti nei piani di formazione dell'ente
14. La progressione di carriera è subordinata alla disponibilità di tempo per il lavoro
15. Il sito istituzionale non contiene informazioni riguardanti le pari opportunità e le tematiche di genere
16. Non viene rilevato il grado di soddisfazione dei partecipanti al termine di un corso di formazione
17. Non si parla di *mobbing* nel codice di comportamento
18. Non è mai stata organizzata della formazione a distanza
19. La modulistica utilizzata all'interno dell'ente è tutta formulata al maschile
20. Non sono state mai monitorate le buone pratiche di azioni positive di altri enti

POSSIBILI AZIONI DA INTRODURRE NEL PAP

- ❖ 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;
- ❖ 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;
- ❖ **garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, sostegno alla permanenza e alla progressione di carriera.**
- ❖ 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;**
 - ❖ promuovere la partecipazione delle donne negli organismi decisionali;
 - ❖ promuovere la presenza femminile anche nelle mansioni tecniche e convenzionalmente maschili;
 - ❖ monitorare la progressione verticale e la mobilità interna.
- ❖ programmazione della formazione su tematiche di pari opportunità per il personale maschile e femminile dell'Ente;
- ❖ **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.**
 - ❖ introdurre forme di orario flessibili (in ingresso e in uscita, ecc.);
 - ❖ 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;

In riferimento alle voci del questionario sopra riportato per l'anno 2024 non si rilevano situazioni di criticità, in quanto non si sono verificate le casistiche indicate.

Al fine di garantire ulteriormente la pari opportunità nell'ente, si suggeriscono alcune possibili ed ulteriori azioni da inserire nel Piano delle azioni positive per il triennio 2025-2027, evidenziate in grassetto tra l'elenco proposto.

Taggia, 26.03.2025

Il Responsabile del Servizio Segreteria
Raimondi Stefania