
Programmazione degli obiettivi in materia di parità di genere



AZIONE POSITIVA 1 _ Programmazione e realizzazione di iniziative formative in materia di benessere organizzativo e pari opportunità	
Soggetto responsabile	Direzione generale per le politiche del personale e l'innovazione organizzativa
Soggetti coinvolti	Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità, Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA) ed altre Scuole pubbliche di formazione, Consigliera nazionale di parità, Comitato nazionale di parità, Comitato unico di garanzia (CUG), Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza
Data inizio e completamento	01/01/2022 - 31/12/2024
Obiettivo	Accrescere la cultura di genere. Valorizzazione delle competenze.
Descrizione	Realizzazione di moduli formativi destinati al personale, ivi compreso quello con qualifica dirigenziale e apicale, dedicati ai principi delle pari opportunità, del benessere organizzativo, del contrasto ad ogni forma di discriminazione e della tutela della salute della sicurezza nei luoghi di lavoro.
Indicatori	1. Percentuale tra risorse umane formate e risorse umane in servizio presso il MLPS.
Risultati attesi	Incremento nel triennio di corsi formativi sulla materia e della relativa partecipazione dei destinatari

AZIONE POSITIVA 2 _ Diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità e del bilancio di genere	
Soggetto responsabile	Segretariato generale e tutte le Direzioni generali
Soggetti coinvolti	Consigliera nazionale di parità, Comitato nazionale di parità, Comitato unico di garanzia (CUG), Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza
Data inizio e completamento	01/01/2022 - 31/12/2024
Obiettivo	Favorire la diffusione di informazioni sulle opportunità e sui servizi resi disponibili. Progettare il bilancio di genere sulla base delle Linee guida fornite dal MEF al fine di analizzare e valutare come l'operato dell'Amministrazione produca effetti diversi sugli uomini e sulle donne, affinché lo stesso non si traduca in un esercizio contabile.
Descrizione	Pubblicazione, negli spazi dedicati sulla rete intranet (http://inlavoro/politichedelpersonale/Pagine/Pari-oppportunita.aspx), e sul sito web istituzionale, delle normative e degli atti di programmazione in materia di pari opportunità. Redazione del bilancio di genere garantendo una maggiore efficacia, trasparenza, democrazia e redistribuzione delle risorse economiche.
Indicatori	1. Predisposizione del bilancio di genere;

	2. Costante implementazione e aggiornamento delle informazioni, dei contenuti nel sito web istituzionale e nella rete intranet.
Risultati attesi	Incremento e valorizzazione della diffusione delle informazioni mirato al rispetto delle disposizioni in tema di pari opportunità o bilancio di genere

AZIONE POSITIVA 3 _ Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro	
Soggetto responsabile	Segretariato generale e tutte le Direzioni generali
Soggetti coinvolti	Consigliera nazionale di parità, Comitato nazionale di parità, Comitato unico di garanzia (CUG), Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza
Data inizio e completamento	01/01/2022 - 31/12/2024
Obiettivo	Valorizzazione della conciliazione delle esigenze vita/lavoro. Valorizzazione del lavoro agile.
Descrizione	Implementazione degli strumenti ordinari di conciliazione vita lavoro allo scopo di garantire adeguato sostegno alle cure parentali, nonché delle misure che si renderanno necessarie per fronteggiare, qualora permanesse, l'emergenza epidemiologica da Covid-19. Riprogettazione del lavoro agile, divenuto modalità di prestazione dell'attività lavorativa ordinaria, affiancandosi al lavoro in presenza, nel perimetro tracciato dalla normativa nazionale e dalla contrattazione collettiva
Indicatori	1. Percentuale di personale che fruisce degli strumenti di conciliazione vita -lavoro
Risultati attesi	Incremento degli strumenti di conciliazione vita -lavoro e miglioramento del benessere organizzativo.

AZIONE POSITIVA 4 _ Azioni mirate all'integrazione del personale nonché al reinserimento e aggiornamento dello stesso a seguito di periodo di assenza dal lavoro	
Soggetto responsabile	Segretariato generale e tutte le Direzioni generali
Soggetti coinvolti	Consigliera nazionale di parità, Comitato nazionale di parità, Comitato unico di garanzia (CUG), Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza
Data inizio e completamento	01/01/2022 – 31/12/2024
Obiettivo	Realizzare misure di accompagnamento (una sorta di "tutoraggio") mediante il necessario aggiornamento amministrativo – normativo da effettuare durante i periodi di assenza del lavoratore/lavoratrice (dovuti ad esigenze personali e dei propri familiari) ed, in seguito, attraverso un'attività di supporto al rientro dal servizio. Favorire il pieno inserimento del personale, al fine di consentire lo svolgimento dell'attività lavorativa in un ambito sereno e di crescita personale. Diffusione di una cultura solidaristica.

Descrizione	Modulare interventi e azioni specifiche, in relazione alle concrete necessità e professionalità. Approfondimento delle dinamiche presenti nei contesti lavorativi.
Indicatori	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rapporto tra numero di beneficiari e risorse umane rientrate; 2. Costante implementazione dei percorsi di aggiornamento del personale rientrato al lavoro; 3. Verifica del buon esito del tutoraggio; 4. Valutazione iniziale, <i>monitoring</i>, e valutazione finale delle attività volte all'integrazione.
Risultati attesi	Incrementare la creazione di un clima collaborativo nei rapporti di colleganza e agevolare l'integrazione lavorativa.

AZIONE POSITIVA 5 _ Osservanza delle norme e principi funzionali al benessere organizzativo	
Soggetto responsabile	Segretariato generale e tutte le Direzioni generali
Soggetti coinvolti	Consigliera nazionale di parità, Comitato nazionale di parità, Comitato unico di garanzia (CUG), Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza
Data inizio e completamento	01/01/2022 - 31/12/2024
Obiettivo	Rispetto delle normative vigenti per il corretto svolgimento delle attività lavorative (es. norme per covid, norme divieto del fumo, normativa in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro e del benessere lavorativo ed organizzativo).
Descrizione	Promozione e mantenimento del benessere fisico, psicologico e sociale di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori che operano all' interno dell'Amministrazione, teso, anche, alla creazione di un clima sereno e partecipativo all'interno dell'ambiente di lavoro.
Indicatori	1. Numero segnalazioni di rilevazione casi di malessere
Risultati attesi	Implementazione benessere organizzativo in tutte le sue articolazioni