

***Piano delle Azioni Positive (PAP) dell'Istituto degli Innocenti
2018 – 2020***

1. Premessa

Il Piano di Azioni Positive, così come prescritto dal D. Lgs. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), è un documento programmatico mirante a riequilibrare le condizioni di disuguaglianza fra uomini e donne che lavorano all'interno di un ente.

La Legge 4 novembre 2010 n°183 ha previsto la costituzione, presso le Pubbliche Amministrazioni, del “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”.

L'art. 48 del D.Lgs. 198/2006 dispone che ciascun ente predisponga il piano di azioni positive in collaborazione con i soggetti individuati dal medesimo articolo e si occupi del monitoraggio e della verifica sulla sua attuazione

Il fine ultimo perseguito è dato dal riequilibrio delle opportunità e dalla prevenzione delle discriminazioni in funzione del benessere organizzativo.

2. Parte Prima - Attività di studio, monitoraggio e analisi

Costituiscono obiettivi generali da conseguire entro il termine dell'anno 2018:

1. La ricognizione sistematica di informazioni sulla realtà organizzativa dell'ente e l'analisi dei dati di genere in relazione all'avanzamento di carriera, alla mobilità del personale e all'accesso alla formazione (Servizio Risorse Umane);
2. La predisposizione del “Codice etico di comportamento per il contrasto alle discriminazioni ed alle violenze morali e psicologiche” (Servizio Segreteria Generale e Sistemi informatici in raccordo con Area Giuridico-Amministrativa);
3. La rilevazione delle potenzialità, delle criticità e delle peculiarità che connotano il contesto di riferimento, per garantire migliori condizioni di pari opportunità tra uomini e donne ed approntare azioni positive di riequilibrio, se necessarie (Ufficio di direzione).

3. Parte seconda - Ambiti di intervento di durata triennale

Costituiscono ambiti di attività per il triennio 2018-2020:

1. La realizzazione, a cura del Comitato Unico di Garanzia, di una Indagine sul clima aziendale e relativa analisi dei dati raccolti;
2. Inserimento, sul sito online del Comitato Unico di Garanzia, di un modulo scaricabile per segnalazioni di casi di mobbing;
3. Partecipazione attiva del Comitato Unico di Garanzia degli Innocenti al Comitato dei Cug, al Forum nazionale e organizzazione di incontri periodici con la Consigliera di Parità regionale;
4. Predisposizione di una bacheca virtuale dedicata ai dipendenti dell'ente, per creare occasioni di condivisione e scambio tra i lavoratori, su tematiche di vario tipo. In questo modo, si favoriranno sia il benessere organizzativo sia il sentimento di appartenenza;
5. Collaborazione tra il Comitato Unico di Garanzia e l'Amministrazione con i responsabili della prevenzione e sicurezza e con il medico competente, per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi da stress lavoro-correlato, anche in un'ottica di genere. A tal fine, creazione di un tavolo di coordinamento in materia di pari opportunità e benessere organizzativo.