



**Consigliera di Parità  
Regione Lombardia**

**PAP**

**PIANO DI AZIONE POSITIVE**

**Paola Mencarelli  
Consigliera di Parità Supplente  
Regione Lombardia**

# I PAP



- Sono strumenti concreti per intervenire nei contesti lavorativi per introdurre misure e meccanismi atti a valorizzare le differenze e raggiungere una reale parità uomo-donna.
- Sono previsti dal Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (art 48 D.L.
- Sono obbligatori per non incorrere nella sanzione prevista dal D.L. 165/01 che dispone il blocco delle assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.
- Durata triennale



## Cosa sono i PAP?

- Progetto di intervento nel contesto lavorativo con lo scopo di introdurre di azioni positive nel contesto lavorativo
- Deve contenere obiettivi, tempi, risultati attesi, risorse disponibili, azioni specifiche e attori coinvolti



# Come si costruisce un PAP?

- Analisi del contesto
- Individuazione delle azioni positive da realizzare
- Analisi del budget necessario
- Monitoraggio e valutazione
- Parere della Consigliera di Parità



## Chi redige il PAP?

- Organi di vertice dell'ente a seguito della consultazione del Comitato di Pari Opportunità o Comitato Unico di Garanzia (CUG), RSU e Consigliera di Parità territoriale
- Il piano di azioni positive deve essere **approvato** dalla Giunta mediante delibera



# Cosa sono le azioni positive (art. 42 D.L. 198/06)

- misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzate l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

## **Scopo azioni positive:**

- a) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione.



# Cosa sono le azioni positive (art. 42 D.L. 198/06)

## **Scopo azioni positive:**

- c) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
  - d) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
  - e) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
  - f) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.
- 

*Gli interventi devono basarsi su attività di analisi o autovalutazione, finalizzate innanzi tutto all'individuazione, attraverso indagini, studi e attività di monitoraggio, delle eventuali discriminazioni dirette e indirette da rimuovere con azioni positive.*

(Direttiva 23 maggio 2007 Ministero PA e PO)



Consigliera di Parità  
Regione Lombardia

# Analisi del contesto

Deve rappresentare il contesto di riferimento:

- Raccolta dati delle caratteristiche del personale con distribuzione di genere
- Monitoraggio disaggregato per genere (assunzioni, ruoli ricoperti, promozioni, part time, ecc..)
- Eventuale indagine con questionari sulle condizioni lavorative



# Individuazione delle azioni positive da realizzare

- Lettura dei dati raccolta
- Individuazione dei punti di miglioramento
- Progettazione delle azioni correttive per valorizzare le differenze

Esempio: Codici contro le molestie e discriminazione nei luoghi di lavoro, corsi di formazione a sostegno della progressione di carriera verticale e/o orizzontale, corsi sulle pari opportunità, introduzione di flessibilità di orario, smart working,

# Monitoraggio

- Verificare ex ante
- Costruire indicatori qualitativi e quantitativi per valutare l'adeguatezza delle soluzioni adottate
- Esaminare periodicamente lo stato di avanzamento del progetto
- Verificare ex post



# Valutazione

- Impatto delle azioni intraprese nel triennio
- Risultati ottenuti nel triennio
- Criticità ancora presenti
- Nuove criticità emerse
- Eventuali punti da realizzare



## Per saperne di più.....

- Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"
- Direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche". ([GU Serie Generale n.173 del 27-07-2007](#))
- "Progettare il PAP"

progetto finanziato con la Misura E1 Linea di intervento 4 del P.O.R. ob.3 del FSE 2000-2006 Regione Piemonte nell'ambito di "PRO.PO.STE", il Piano di attività di diffusione della cultura di pari opportunità della Provincia di Torino.

[http://www.provincia.torino.gov.it/speciali/2008/piano\\_azioni\\_positive/dwd/linee\\_guida\\_pap.pdf](http://www.provincia.torino.gov.it/speciali/2008/piano_azioni_positive/dwd/linee_guida_pap.pdf)