

SCHEDA DI PARTECIPAZIONE 2024

"Parità vincente. La parità come opportunità"

SOGGETTO PARTECIPANTE:

REFERENTE DELL'INIZIATIVA

COGNOME:

NOME:

FUNZIONE:

TELEFONO:

E-MAIL:

DATI RELATIVI AL SOGGETTO PARTECIPANTE

SEDE:

NUMERO DIPENDENTI:

TIPOLOGIA DI ATTIVITA':

PRATICHIAMO LA PARITÀ DI GENERE

AREA CULTURA E STRATEGIA

All'interno della vostra organizzazione, avete un piano strategico che possa favorire e sostenere lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo e preveda valori aziendali coerenti con una cultura inclusiva e di promozione delle pari opportunità?

Sono presenti attività di comunicazione interna e di sensibilizzazione che promuovano l'utilizzo di comportamenti e di un linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere?

Nell'ultimo biennio avete realizzato interventi formativi sulla differenza di genere e suo valore, gli stereotipi e gli unconscious bias?

Se presenti, queste iniziative di formazione hanno riguardato l'intera popolazione, compresi i vertici, o solo una fetta? Date una sommaria descrizione del tipo di attività e del target coinvolto

AREA GOVERNANCE

Nella vostra organizzazione avete attivato un presidio (comitato, unità o funzione, ruolo organizzativo, ecc.) volto alla gestione e monitoraggio delle tematiche legate all'inclusione, alla parità di genere e integrazione?

Questo presidio, ove presente, ha un budget dedicato alle attività volte a promuovere le iniziative e le politiche di inclusione e pari opportunità?

Il management nella vostra organizzazione ha tra gli obiettivi assegnati annualmente almeno uno che sia legato alla parità di genere e alla promozione di un ambiente di lavoro inclusivo?

AREA PROCESSI HR

Avete definito i processi di gestione e sviluppo delle risorse umane a favore dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione, quali selezione, condizioni generali di contratto, on-boarding neutrali, valutazioni delle prestazioni, etc..?

Sono presenti politiche di mobilità interna e di successione a posizioni manageriali coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere?

Sono presenti meccanismi di protezione del posto di lavoro e di garanzia del medesimo livello retributivo nel post-maternità?

Sono presenti referenti e prassi aziendali a tutela dell'ambiente di lavoro, con particolare riferimento ed episodi di molestie o mobbing?

AREA OPPORTUNITÀ DI CRESCITA ED INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIENDA

Indicate qui la percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico

Indicate qui la percentuale di donne nell'organizzazione con qualifica di dirigente

Indicate qui la percentuale di donne nell'organizzazione responsabili di una o più unità organizzative rispetto al totale della popolazione di riferimento

AREA EQUITÀ REMUNERATIVA PER GENERE

All'interno della vostra organizzazione esiste una differenza retributiva rilevata tra uomini e donne per medesimo livello di inquadramento, per genere e a parità di competenze?

Se sì, quali azioni avete messo in pratica per colmare questo divario

Avete al vostro interno un processo di analisi e monitoraggio di un'equa distribuzione degli avanzamenti di carriera e delle premialità legate alla remunerazione variabile (ex. promozioni, bonus, etc..) tra uomini e donne?

AREA TUTELA DELLA GENITORIALITÀ E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Sono presenti politiche attive, oltre il CCNL di riferimento, dedicate alla tutela della maternità/ paternità e servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa (ad esempio: congedo di paternità oltre il CCNL, procedure/attività per il back to work, coaching, part-time reversibile, smart working, piano welfare ad hoc, asilo nido aziendale, programmi di engagement, su base volontaria, durante il congedo di maternità)?

Avete avviato una campagna interna a favore dell'uso del congedo parentale di paternità e/o implementato al vostro interno eventuali previsioni migliorative rispetto alla legge nazionale in relazione al periodo opzionabile dai papà?

CONCILIAMO LA VITA CON IL LAVORO

Indicate, barrando le relative caselle, quali misure sono presenti nel vostro welfare aziendale.

SALUTE

Convenzioni con strutture socio-sanitarie per visite mediche ed esami e/o proposte di visite periodiche oltre a quelle obbligatorie per legge per agevolare ed incentivare la prevenzione

Assicurazione sanitaria per agevolare i dipendenti nell'effettuazione di visite mediche

Supporto psicologico e sostegno alla genitorialità

SPORT

Convenzioni con palestre delle zona o creazione di palestre interne

CULTURA E FORMAZIONE

Programmi di formazione

Progetti di integrazione per lavoratori e lavoratrici stranieri/e anche attraverso corsi di lingua italiana

Offerta di attività ricreative sottoforma di corsi o laboratori di vario genere

FERIE E PERMESSI AGGIUNTIVI

Banca ore ferie e permessi (possibilità di donare ore di ferie o permessi a colleghi che ne hanno necessità)

ORARI FLESSIBILI E ORARI ADEGUATI

Flessibilità oraria in entrata e in uscita con la possibilità di ridurre la pausa pranzo (rispettando il minimo stabilito dalle norme)

Part-time

Smartworking (modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività)

Orario delle riunioni interne concordato e sostenibile

Turni di lavoro concordati e sostenibili (in particolar modo in determinate circostanze di difficoltà)

VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE

Progetti per valorizzare le competenze, non penalizzando la carriera di chi si assenta per necessità di cura, attraverso:

Appositi corsi di formazione e aggiornamento al rientro da un congedo

Creazione di una figura o di uno sportello all'interno dell'azienda dedicato alla conciliazione lavoro-famiglia

Progetti attivati dalla vostra organizzazione

Presentate uno o più progetti particolari attivati nel corso dell'ultimo anno o precedentemente e ancora in corso inerenti le stesse aree precedentemente indicate.

Breve descrizione delle azioni adottate:

Da inviare entro il 30 settembre 2024 a:

paritavincente2024@consiglio.regione.lombardia.it

Per informazioni contattare il n. 026748 2374