

10. Pari opportunità di genere nelle aziende del Gruppo comune di Roma

10.1 Obiettivi dell'indagine

In continuità con l'indagine svolta in occasione della precedente edizione della Relazione annuale, l'Agenzia ha proseguito l'attività di osservazione sull'applicazione del principio delle pari opportunità di genere nell'ambito dei servizi pubblici locali¹. Si tratta di un tema di particolare rilevanza sociale che l'Agenzia ha ritenuto di considerare come uno degli elementi qualificanti della propria attività conoscitiva su alcuni aspetti di natura "trasversale" rispetto alle analisi di tipo settoriale sistematicamente condotte nell'ambito della Relazione.

Lo scorso anno, attraverso la somministrazione di uno specifico questionario presso tutte le aziende coinvolte nell'erogazione di servizi pubblici locali, l'Agenzia ha offerto un primo contributo alla ricostruzione della situazione esistente in termini di genere nell'ambito del cd. Gruppo Comune di Roma. In particolare, sono state raccolte informazioni dettagliate in merito: a) ai principali dati quantitativi e qualitativi sui lavoratori dipendenti delle aziende considerate, in termini di settore, categoria professionale, livelli di retribuzione, tipologia contrattuale, nonché con riferimento ad alcune caratteristiche

personali dei lavoratori; b) ad alcune informazioni specifiche di maggiore interesse ai fini delle analisi, quali le ore lavorate, l'andamento delle nuove assunzioni e i giorni di assenza (questi ultimi tenendo conto della motivazione); c) alle misure concrete adottate da ciascuna azienda per la promozione di politiche attive volte al perseguimento delle pari opportunità.

Nella prima indagine, pur riscontrando nel complesso una condizione relativamente positiva rispetto a quanto avviene in altre realtà locali o nazionali, erano tuttavia emerse numerose criticità:

- la presenza femminile appare nel complesso particolarmente bassa, pari a circa la metà di quella che si rileva sul mercato del lavoro nazionale;
- la presenza delle donne nelle funzioni di maggiore responsabilità appare lontana nel delineare una condizione di effettiva parità, come dimostra la minore incidenza sul totale dei dirigenti e quadri aziendali, ma ancora di più la sottoutilizzazione delle competenze delle donne che, a parità di istruzione, ricoprono funzioni professionali di livello inferiore;

¹ L'Amministrazione comunale, con l'approvazione della DGC 632/2006 ("Codice per la disciplina delle procedure di ricerca ed inserimento del personale"), ha mostrato particolare interesse per una politica attenta alla salvaguardia delle differenze; con un modello di regole di condotta, da applicare nell'ambito delle procedure di selezione del personale, ha indicato alle aziende del Gruppo Comune di Roma come la garanzia delle pari opportunità debba essere uno dei principi da seguire nelle nuove assunzioni. Successivamente, la direttiva emanata nel dicembre 2007 dagli Assessori al Bilancio e alle Pari opportunità ha esortato gli amministratori delle aziende del Gruppo e i responsabili delle risorse umane ad attivare iniziative volte a favorire la formazione professionale e la conciliazione tra le responsabilità lavorative e gli impegni familiari.

- i bassi livelli retributivi che caratterizzano mediamente le donne, il maggior uso del *part-time* e le maggiori assenze per motivi familiari sembrano ricondurre più a una condizione di svantaggio che di pari opportunità.

In questo quadro, la seconda fase dell'indagine ha avuto come scopo principale quello di valutare in che misura l'attenzione verso la dimensione di genere sia comunque entrata a fare parte della cultura aziendale e sia oggetto di politiche attive volte a pro-

muovere la partecipazione e lo sviluppo professionale femminile². È bene ricordare che le imprese esaminate sono tra loro molto eterogenee, non solo per tipologia di attività svolta, ma anche per caratteristiche e soprattutto per dimensione: in via generale nelle piccole aziende è più difficile attendersi politiche formali e strutturate volte a “rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità” (Legge 125/1991).

10.2 Principali risultati delle analisi

Un primo elemento emerso si riferisce al ruolo organizzativo ricoperto dai referenti aziendali che hanno risposto al questionario³, il che ha fornito una valutazione del livello di impegno aziendale verso il tema delle pari opportunità. Tra i referenti, nella

maggior parte direttori del personale, le donne sono più degli uomini (nel complesso 9 donne e 8 uomini), ma mancano quasi totalmente figure lavorative specifiche dedicate a sviluppare e sostenere l'uguaglianza di genere (Tab. 10.1).

Tav. 10.1 Referenti intervistati per funzione e sesso

Funzione	Donne	Uomini	Totale
Presidente	0	1	1
Direttore del personale	4	3	7
Responsabile della formazione	1	1	2
Responsabile della comunicazione	0	1	1
Responsabile della pianificazione e del costo del lavoro	0	1	1
Responsabile del servizio formazione e sviluppo risorse umane	1	0	1
Esperto di pari opportunità	1	0	1
Coordinatore della redazione del bilancio di sostenibilità	1	0	1
Non specificato	1	0	1
Totale	9	7	16

Fonte: indagine Agenzia.

Tutte le imprese esaminate hanno intrapreso una gestione socialmente responsabile e hanno adottato strumenti (come il bilancio sociale e il codice etico o di condotta), all'interno dei quali dovrebbe trovare spazio anche l'impegno a garantire pari op-

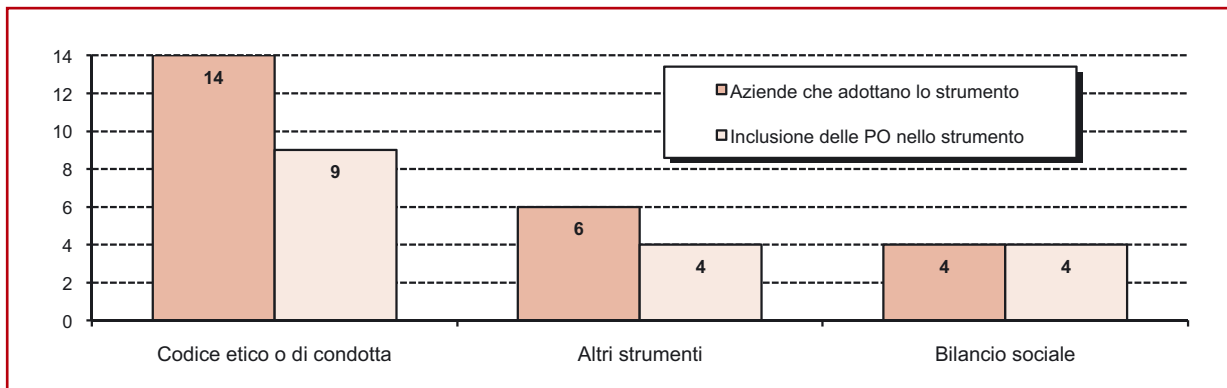
portunità di crescita e sviluppo, una formazione continua e la valorizzazione delle diversità di genere. Includono il tema delle pari opportunità tutti i bilanci sociali redatti dalle aziende, ma solo 9 codici etici su 14 (Fig. 10.1).

² L'indagine è stata rivolta a tutte le principali aziende del Gruppo Comune di Roma, anche se non tutte hanno fornito informazioni sufficienti ai fini dello studio. Le aziende considerate in questa sede sono: Acea S.p.a, Ama S.p.a, Atac S.p.a, Trambus S.p.a, Centro Agroalimentare Roma S.p.a, Eur S.p.a, Fiera di Roma S.p.a, Roma Entrate S.p.a, Roma Metropolitane S.r.l, Zètema Progetto Cultura S.r.l, Azienda speciale Palaexpo, Fondazione Musica per Roma, Le Assicurazioni di Roma, Istituzione Biblioteche di Roma.

³ Il numero dei referenti è superiore al numero delle aziende contattate, poiché in alcuni casi hanno collaborato alla compilazione del questionario più soggetti con ruoli aziendali diversi.

Fig. 10.1

Presenza delle pari opportunità negli strumenti di responsabilità sociale



Fonte: indagine Agenzia.

Inoltre, alcune aziende si sono dotate di ulteriori strumenti di responsabilità sociale che impegnano a garantire pari opportunità nel reclutamento, nella selezione e nello sviluppo del proprio personale: Acea applica un regolamento per la tutela della dignità di uomini e donne; Ama ha istituito un codice di condotta per la tutela della persona sul lavoro, un codice per le assunzioni e uno per la formazione; Roma Metropolitane ha adottato un codice per la disciplina delle procedure di ricerca, selezione e inserimento del personale; Trambus ha adottato le procedure previste dalla certificazione SA8000.

La legge prescrive che le aziende pubbliche e private con oltre cento dipendenti siano tenute a redigere, almeno ogni due anni, un rapporto riguardante la situazione del personale maschile e femminile⁴. Lo scopo è il potenziamento del sistema informativo dei rapporti di lavoro, in modo da consentire il controllo e il monitoraggio costante delle situazioni aziendali e quindi sostenere e indirizzare l'elaborazione di azioni positive.

L'elaborazione del rapporto risulta essere piuttosto diffusa tra le aziende del Gruppo Comune di Roma, anche al di là degli obblighi di legge: infatti su 5 aziende su 6 con meno di 100 dipendenti hanno dichiarato di redigerlo, mentre tra le aziende più grandi viene redatto in 5 casi su 8 (Fig. 10.2). Paradossalmente, più problematica appare quindi la situazione delle grandi imprese, poiché nel 38% dei

casi l'obbligo di legge non viene rispettato.

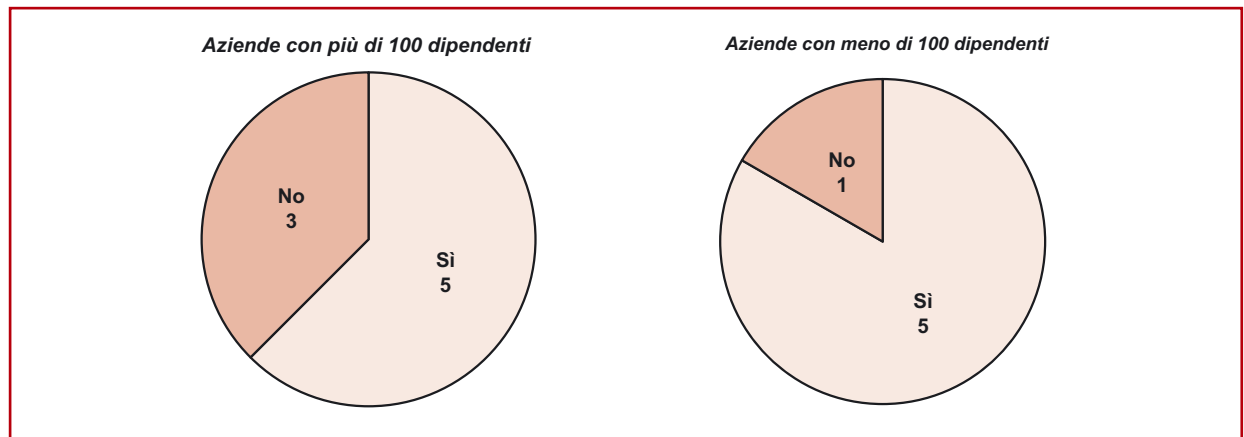
In base alla normativa, tale rapporto deve tenere conto della ripartizione per genere del personale "in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta". Tutte le grandi imprese seguono questo schema, ma anche per le imprese di minori dimensioni che elaborano il rapporto su base volontaristica, le variabili considerate sono spesso in linea con quelle previste per legge (Tab. 10.2).

Altrettanto importante è la verifica della disponibilità di informazioni di genere circa la partecipazione del personale alle attività formative, che assumono un ruolo centrale tra le politiche attive per le pari opportunità sui luoghi di lavoro, e le cui modalità organizzative possono creare non pochi problemi alle donne in termini di conciliazione tra tempi vita e tempi di lavoro (discriminazione indiretta).

Le aziende romane risultano particolarmente attente nella raccolta dei dati sulle attività formative: 12 aziende sulle 14 intervistate hanno dichiarato di disporre di queste statistiche, con informazioni piuttosto dettagliate (Fig. 10.3).

⁴ Art. 9 della Legge 125/1991 ("Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna sul lavoro").

Fig. 10.2 Redazione del rapporto sulla composizione del personale per genere



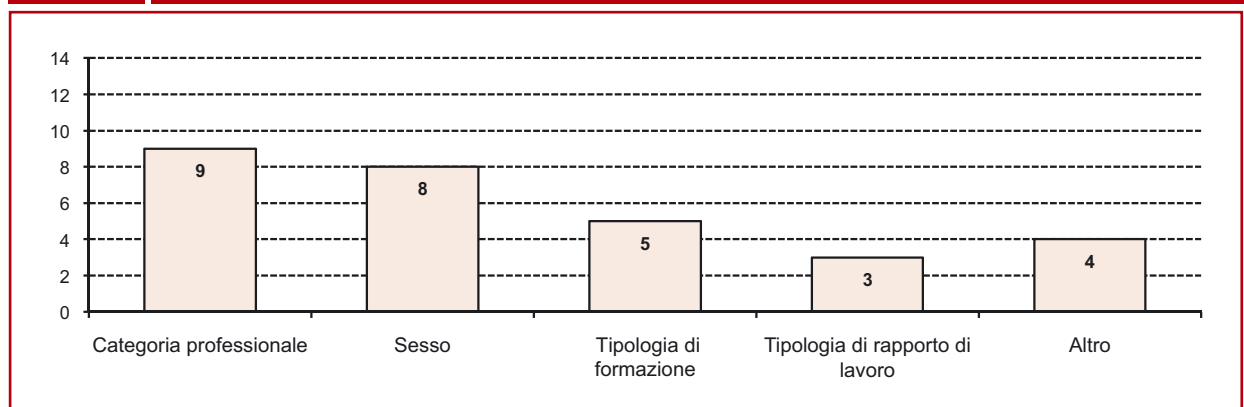
Fonte: indagine Agenzia.

Tav. 10.2 Variabili professionali analizzate nel rapporto sulla composizione del personale per genere (aziende con meno di 100 dipendenti)

Statistiche	Assic-razioni	Eur	Fiera di Roma	Palaexpo	Musica per Roma
Categoria professionale	X	X	X	X	
Nuove assunzioni	X	X			
Passaggi di categoria/qualifica	X	X			X
Retribuzione	X			X	X
Pensionamento	X	X			
Prepensionamento		X			
Licenziamento		X			

Fonte: indagine Agenzia.

Fig. 10.3 Raccolta di statistiche sulla partecipazione del personale alle attività formative



Fonte: indagine Agenzia.

In tema di azioni positive, ossia volte a rimuovere gli ostacoli alla piena e effettiva parità di opportunità tra uomini e donne sul lavoro, la Legge non prevede una vera e propria definizione, limitandosi ad individuare gli obiettivi che dovrebbero essere raggiunti implementando tali misure. In questo quadro, nel questionario somministrato alle aziende del Gruppo Comune di Roma si è preferito porre al riguardo una domanda aperta e chiedere una breve descrizione delle azioni positive intraprese e degli obiettivi perseguiti. Tutte le aziende (ad eccezione di una) hanno dichiarato di attuare o aver attuato in passato azioni positive per promuovere le pari opportunità di genere sul lavoro. Gli interventi realizzati possono essere ricondotti a tre tipologie:

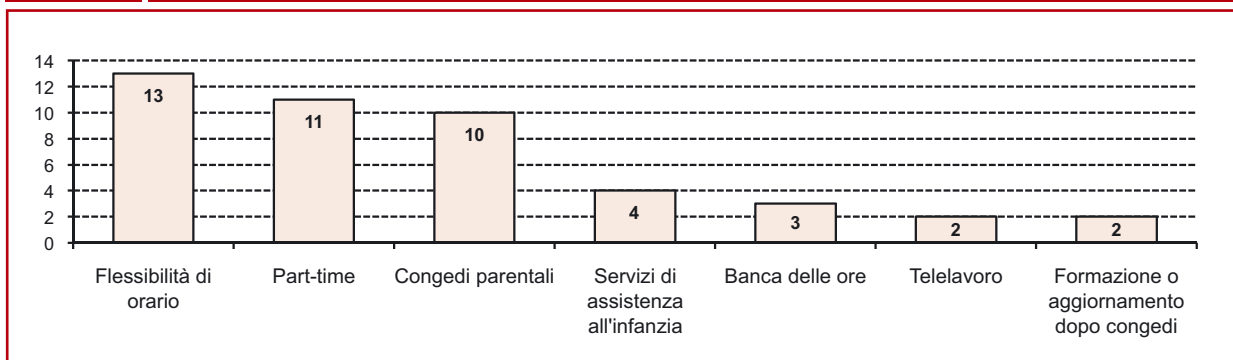
- *interventi formativi*, con cinque aziende che hanno dichiarato di prevedere incentivi nei confronti delle donne;

- interventi organizzativi in termini di *flessibilità dei tempi di lavoro* (*part-time*, telelavoro, banca delle ore, flessibilità degli orari, ecc.), adottati da tutte le aziende;
- interventi organizzativi in termini di *servizi di supporto* (asili nido o convenzioni per centri estivi per bambini), per cui è stato possibile rilevare quattro progetti.

Le iniziative più frequenti sono quelle relative alla conciliazione tra impegni familiari e professionali, e in particolare quelle direttamente riconducibili alla conciliazione⁵. Numerose e varie sono infatti le misure sperimentate che suggeriscono una strategia di conciliazione rivolta sia agli uomini che alle donne, promuovendo azioni finalizzate a favorire l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali di individui appartenenti a entrambe i sessi (Fig. 10.4)⁶.

Fig. 10.4

Azioni positive: misure di conciliazione tra lavoro e famiglia



Fonte: indagine Agenzia.

Le azioni più diffuse sono quelle volte ad offrire una maggiore flessibilità dei tempi di lavoro (flessibilità degli orari, *part-time*, banca delle ore), ma è frequente anche l'offerta di congedi per maternità e paternità per periodi superiori a quelli previsti per legge. Le aziende esaminate che hanno realizzato azioni positive possono tuttavia essere distinte in due gruppi (Fig. 10.5):

- le imprese in fase di stallo, che hanno realizzato azioni solo in passato (Assicurazioni di Roma, Eur, Musica per Roma e Roma Entrate);

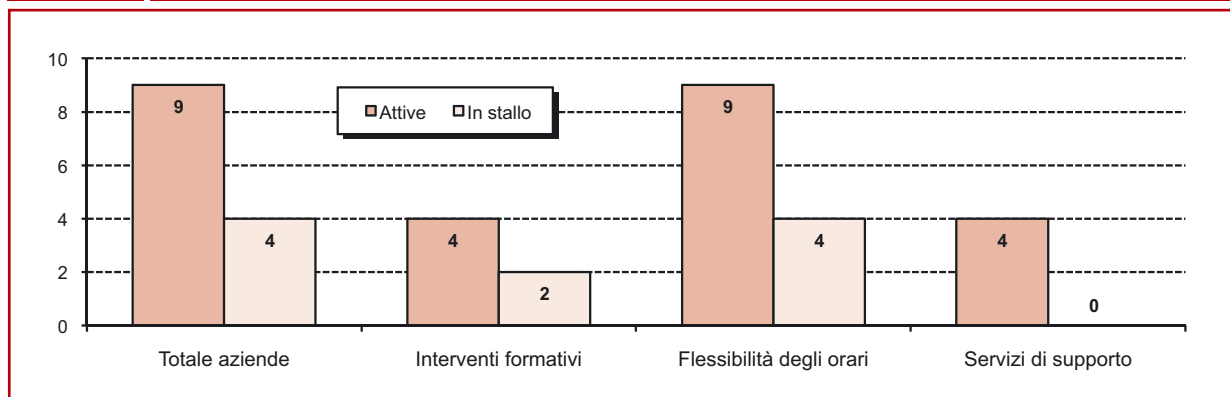
- le imprese attive, che continuano a investire in interventi per favorire condizioni di pari opportunità tra i sessi e valorizzare il potenziale femminile, che possono a loro volta essere distinte in due sottogruppi: quelle che sperimentano essenzialmente formule flessibili degli orari di lavoro (Sistema Biblioteche, Fiera di Roma e Palaexpo) e le aziende impegnate anche in progetti formativi (Acea, Atac, Roma Metropolitane e Trambus) o nell'offerta di servizi di supporto (Acea, Ama, Zetema, Trambus).

⁵ Art. 9 della Legge 53/2000.

⁶ Per approfondimenti, si rimanda a Gherardi S. – Poggio B.: *Donna per fortuna, uomo per destino. Il lavoro raccontato da lei e da lui*, Etas, 2003, e *Pratiche di conciliazione: tra fluidità del lavoro e trappole di genere*, atti del convegno CIRSD e "Che genere di conciliazione", maggio 2003.

Fig. 10.5

Azioni positive: interventi realizzati dalle aziende attive e in stallo



Fonte: indagine Agenzia.

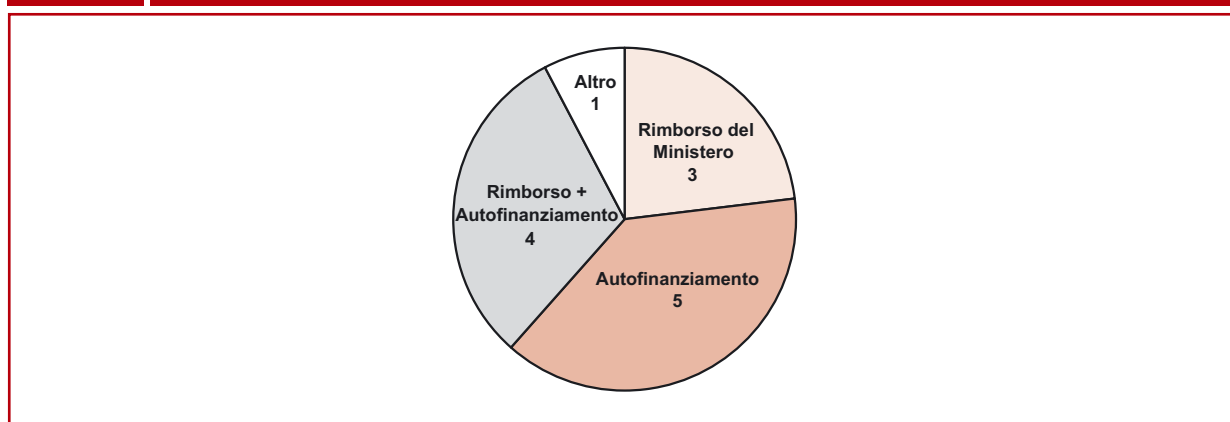
I provvedimenti normativi che regolano l'attuazione delle azioni positive, oltre a definire indirizzi attività e organismi per il raggiungimento della parità sul lavoro tra i sessi, sono anche strumenti finanziari che consentono alle imprese interessate di realizzare tali iniziative. In particolare, l'art. 2 della Legge 125/1991 prevede la possibilità di rimborso totale o parziale da parte del Ministero del Lavoro degli oneri finanziari connessi all'attuazione dei progetti delle azioni positive. Inoltre l'art. 9 della Legge 53/2000 sostiene le azioni positive volte a conciliare i tempi di vita e di lavoro, offrendo contributi finanziari alle aziende che intraprendono azioni positive

per lo sviluppo di forme di flessibilità. Da ricordare infine gli ulteriori aiuti finanziari provenienti dall'Unione europea attraverso il Fondo sociale europeo e il programma Progress.

Non tutte le aziende dimostrano la capacità di attivazione delle risorse pubbliche disponibili (Fig. 10.6): 5 tra le aziende che hanno attuato azioni positive hanno infatti dichiarato di aver investito solo risorse proprie, 3 hanno usufruito dei rimborsi totali o parziali del Ministero del Lavoro per tutti i progetti realizzati, e altre 4 hanno utilizzato i finanziamenti pubblici per alcuni interventi mentre per altri hanno fatto ricorso all'autofinanziamento.

Fig. 10.6

Azioni positive: fonti di finanziamento



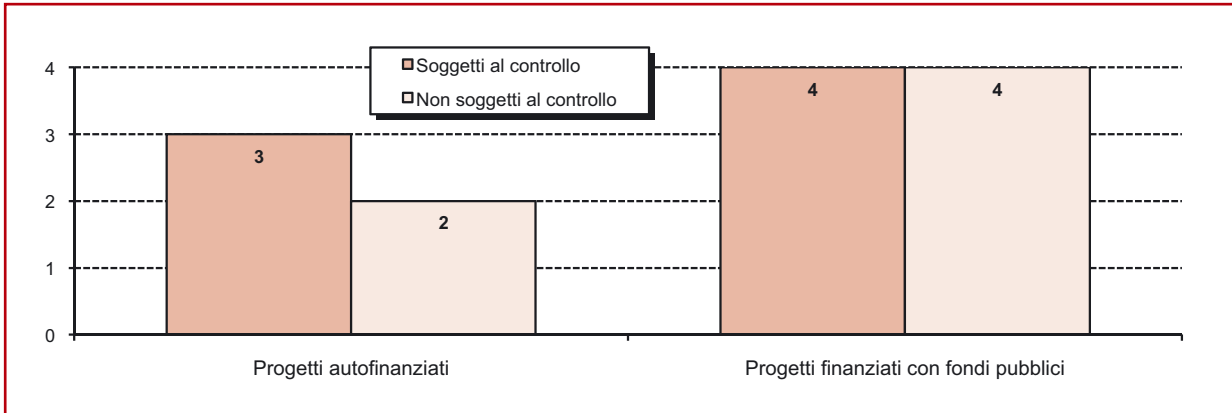
Fonte: indagine Agenzia.

Se la scelta dell'autofinanziamento può denotare un impegno che va al di là della possibilità di utilizzare i fondi messi a disposizione dallo Stato, tale elemento può in alcuni casi far dubitare circa la qualità degli interventi realizzati. A tale proposito, è bene osservare come l'attuazione di un piano o anche di una singola azione positiva non possa prescindere

da specifiche attività di monitoraggio e valutazione, come peraltro previsto dalla normativa vigente⁷. Tra le aziende che hanno implementato piani di azioni positive, solo 7 hanno previsto un'attività di controllo dei risultati prodotti, e tra queste solo 4 hanno usufruito dei contributi pubblici (Fig. 10.7).

Fig. 10.7

Azioni positive: attività di monitoraggio, valutazione e miglioramento



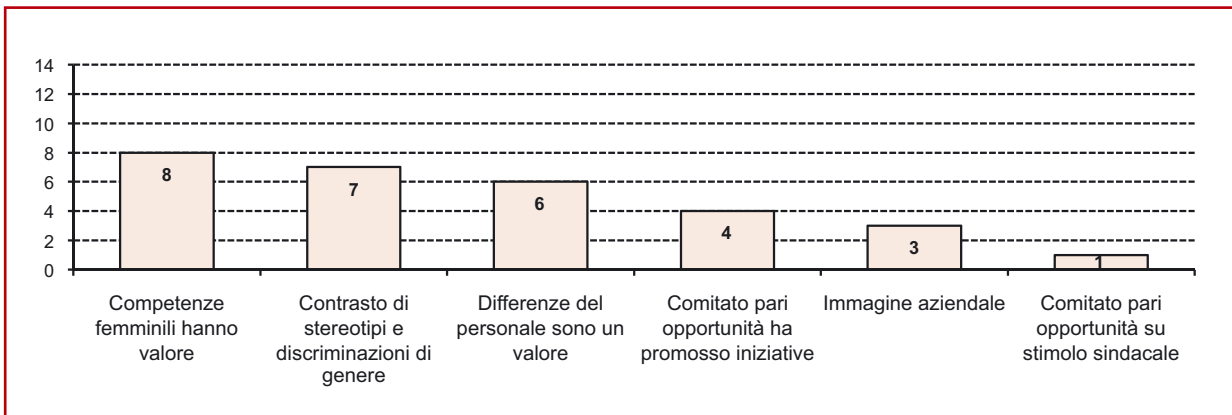
Fonte: indagine Agenzia.

Un'ulteriore chiave di lettura può essere fornita dalla rilevazione delle diverse motivazioni che hanno spinto le aziende ad attivare gli interventi di integra-

zione e valorizzazione del personale femminile (Fig. 10.8).

Fig. 10.8

Azioni positive: motivazione degli interventi



Fonte: indagine Agenzia.

⁷ I controlli sono resi necessari dal DM del 15 marzo 2001, che condiziona l'erogazione dei finanziamenti alla verifica dell'attuazione del progetto e delle sue singole parti.

Il riconoscimento del valore delle competenze attribuite alle donne (disponibili, attente agli altri, capaci nella comunicazione, creative, flessibili) e la consapevolezza del loro non pieno utilizzo sono stati espressi da otto aziende. Vuol dire che il recupero di competitività può avvenire anche tramite la valorizzazione del potenziale umano e, in particolare, quello femminile ancora sottoutilizzato. Le competenze trasversali, considerate patrimonio delle donne, per la loro caratteristica integrativa e innovativa, sono state giudicate importanti per il miglioramento dei risultati aziendali. Queste aziende sembrano essere consapevoli di come la gestione delle risorse umane debba coinvolgere allo stesso modo tutti i lavoratori, donne e uomini.

Sette aziende hanno espresso la *volontà di combattere gli stereotipi e le discriminazioni di genere*. Esse riconoscono, quindi, che all'interno delle aziende esiste una discriminazione di tipo strutturale, misurabile sulla base di dati oggettivi: le modalità di ingresso, i percorsi di carriera, l'accesso alla formazione, ecc. Accanto a questa vi è una discriminazione che opera in modo più sottile, legata all'esistenza di comportamenti e atteggiamenti che si fondano su stereotipi di origine culturale; molti dei progetti intrapresi sembrano effettivamente motivati dalla necessità di lavorare sugli stereotipi, dei quali il più problematico sembra essere quello legato alla maternità. Il tema della maternità infatti rientra in tutti quegli interventi (i più ricorrenti nel campione esaminato) mirati a facilitare la conciliazione tra carriera e famiglia: si è visto come numerosi sono stati gli strumenti sperimentati per permettere il giusto equilibrio tra vita lavorativa e vita privata (orari flessibili, *part-time*, banca delle ore, servizi di supporto e assistenza, ecc.).

Sei aziende ritengono che *le differenze del personale sono un valore per l'organizzazione*. Questa motivazione appare molto vicina alla prima, sebbene mostri una tendenza più generale dell'azienda a valorizzare e rispettare tutte le differenze dei propri dipendenti: genere, età, religione, nazionalità, ecc. Una delle ragioni per attivare un intervento mirato a garantire pari opportunità professionali è la convinzione che una ge-

stione delle risorse umane standardizzata e omologante non permetta di riconoscere e valorizzare le specificità culturali e sociali di cui sono portatrici le donne e gli uomini. Le azioni positive focalizzate sulla componente femminile rispondono all'esigenza di gestire il personale con modalità specifiche in quanto portatore di un patrimonio di risorse differenziate al suo interno. Modalità di lavoro flessibili permettono ai lavoratori di far fronte alle proprie responsabilità ed esigenze personali.

Tre aziende ritengono che le iniziative di valorizzazione delle differenze di genere possono essere utili a *promuovere l'immagine di un'azienda* impegnata su questo fronte. Per raggiungere lo scopo dovranno essere attivati meccanismi di comunicazione verso l'esterno, richiamando l'attenzione di quanti – consumatori e istituzioni – sono sensibili a queste tematiche.

I piani di azioni positive sono stati anche, in alcuni casi, la risposta alle istanze dei *Comitati pari opportunità*. Quattro aziende hanno realizzato l'intervento in autonomia, in una il sindacato ha sollecitato le iniziative. Il Comitato pari opportunità è poco presente nelle aziende esaminate, poiché solo 5 lo hanno istituito (Tab. 10.3); il suo compito è quello di proporre indicazioni per la rimozione dei comportamenti discriminatori per sesso e di ogni altro ostacolo che limiti di fatto l'uguaglianza delle donne nell'accesso al lavoro e la progressione professionale e di carriera. Le iniziative intraprese dai diversi comitati dimostrano la loro operatività e la loro particolare attività nel proporre azioni positive.

Alcune aziende hanno introdotto ulteriori figure preposte alla promozione delle pari opportunità: Acea e Ama hanno istituito la Consigliera di fiducia, un'esperta chiamata a prevenire, gestire e risolvere i casi di molestie, *mobbing*, e discriminazioni, nonché impegnata ad assicurare il rispetto del codice di condotta attraverso le attività di formazione e informazione; Trambus ha previsto il ruolo del "facilitatore", figura con il compito di supportare e facilitare il rientro a lavoro del dipendente dopo un lungo periodo di assenza.

Tav. 10.3 Attività dei Comitati pari opportunità aziendali

Iniziative intraprese	Acea	Ama	Atac	Trambus	Zetema
Proposta di azioni positive	X	X	X	X	X
Valutazione di discriminazioni segnalate dai dipendenti	X	X	X	X	
Indagini, ricerche e studi sulle pari opportunità tra i dipendenti	X		X	X	
Adesione alla rete dei Comitati pari opportunità della Provincia	X				

Fonte: indagine Agenzia.

10.3 Considerazioni conclusive

L'indagine mostra come il rispetto e l'attuazione delle pari opportunità appaia pienamente inserito dalle aziende nel quadro più ampio dei compiti di un'impresa socialmente responsabile. L'attenzione alla dimensione di genere, entrata a fare parte della cultura aziendale, viene concepita come un fattore di sviluppo, incidendo sulle prassi di gestione delle organizzazioni; ciò è dimostrato dalle motivazioni che hanno spinto le aziende a intraprendere piani di azioni positive, dall'attenzione dedicata alla compilazione del rapporto sulla composizione del personale e dalle statistiche sulla partecipazione del personale alle attività formative redatte dalla quasi totalità delle aziende.

Tuttavia, la consapevolezza dell'importanza di una gestione dell'organizzazione nell'ottica di genere fatica poi a tradursi in azioni concrete per offrire alle donne pari opportunità professionali. Al di là delle iniziative per la conciliazione, attuate da tutte le aziende, le altre tipologie di azioni positive per promuovere un condizione di parità sul lavoro tra uomini e donne appaiono sporadiche e poco diversificate. Inoltre, gli obiettivi che tali aziende volevano perseguire attraverso le azioni positive sono apparsi quasi del tutto incoerenti con le attività implementate, come dimostra il fatto che nella mag-

gior parte dei casi sono totalmente assenti figure od organi specifici per la promozione della parità di genere.

Sulla base dei risultati ottenuti mediante la somministrazione del questionario, è possibile formulare da ultimo un giudizio complessivo e sintetico (sia pure qualitativo e inevitabilmente discrezionale) circa il grado di applicazione da parte delle aziende di politiche attente alle esigenze delle donne, con riferimento alle principali macrovariabili considerate nel corso dell'analisi (Tab. 10.4). È possibile distinguere due gruppi: uno formato dalle 6 aziende "virtuose" (Acea, Ama, Atac, Eur, Trambus, Zetema) e uno composto dalle restanti 8 aziende che possono essere ritenute non sufficientemente attente al tema delle pari opportunità di genere (Assicurazioni, Sistema Biblioteche, Car, Fiera di Roma, Roma Metropolitane, Musica per Roma, Palaexpo, Roma Entrate). Si deve tuttavia segnalare come la distinzione sia quasi sempre collegata alla diversa dimensione delle aziende considerate. In ogni caso, gli scarti nei punteggi conseguiti derivano soprattutto dalle differenze nelle risposte relative all'attuazione delle azioni positive, alla modalità di finanziamento e all'esistenza di un Comitato pari opportunità.

Tav. 10.4 Indice sintetico per individuare le aziende più attente al genere

Domande	Acea	Ama	Assicurazioni di Roma	Atac	Biblioteche	Car	Eur	Fiera di Roma	Musica per Roma	Palaexpo	Roma Entrate	Roma Metropolitane	Trambus	Zetema
A	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1
B	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	0
C	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	0
D	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0
E	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	1
F	1	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1
G	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1
H	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1
I	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Tot.	8	9	2	8	3	0	5	4	4	4	3	4	9	6
A	Gli strumenti di responsabilità sociale affrontano il tema delle pari opportunità?													
B	Redige il rapporto sulla composizione del personale per genere? (per 2 variabili se depend.<100)													
C	Dispone di statistiche per genere sulla partecipazione del personale alla formazione?													
D	Conduce indagini tra i dipendenti in merito alla tutela delle pari opportunità?													
E	Attua azioni positive ulteriori a quelle di conciliazione?													
F	Le azioni positive sono ancora in corso?													
G	Le azioni positive sono finanziate con fondi pubblici?													
H	Sono previsti monitoraggio, valutazione e miglioramento dei risultati delle azioni positive?													
I	Esiste il Comitato pari opportunità?													

Fonte: indagine Agenzia.

