

FENOMENOLOGIA DI GENERE

1. Pari opportunità: normativa europea e funzioni dei CPO
2. INFN: statistiche di genere ed il piano di azioni positive
3. Pubbliche Amministrazioni: attualità delle pari opportunità
4. Conclusioni

Maria Luigia Paciello

<http://woolf.roma1.infn.it/paciello>

Comitato Pari Opportunità INFN - Sezione di Roma

Bressanone

26-29 maggio 2003

redazione a cura di Gabriella Bucci - INFN Sezione di Roma

I trattati

Fin dal 1957 l'art. 141 (ex art. 119) del trattato istitutivo della Comunità europea ha sancito il principio della parità di retribuzione per lo stesso lavoro, o per un lavoro di pari valore, tra uomini e donne. Col trattato di Amsterdam, in vigore dal 1° maggio 1999, si amplia la portata dell'art. 141 (che riguarda soltanto la parità di trattamento economico tra uomini e donne) inserendo la promozione della parità di trattamento tra uomini e donne nell'art. 12 del trattato istitutivo della Comunità europea. La **promozione dell'eguaglianza fra uomini e donne** è così inclusa nell'elenco delle finalità perseguite dalla Comunità e l'azione complessiva della Comunità mira ad eliminare le ineguaglianze e a promuovere la parità fra uomini e donne (art. 3 Trattato Amsterdam).

Inoltre nel nuovo testo dell'art. 141 è espressamente riconosciuto che:

"4. Allo scopo di assicurare l'effettiva e completa parità tra uomini e donne nella vita lavorativa, il principio della parità di trattamento non osta a che uno Stato membro mantenga o adotti misure che prevedano vantaggi specifici diretti a facilitare l'esercizio di un'attività professionale da parte del sesso sottorappresentato ovvero a evitare o compensare svantaggi nelle carriere professionali."

L'Unione Europea ha fissato nell'art.23 della *Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea*, proclamata dai presidenti del Consiglio, del Parlamento e della Commissione nella riunione del Consiglio Europeo di Nizza del 7 dicembre 2000 (pubblicata in GUCE serie C n. 364 del 18.12.2000) il principio fondamentale della "Parità tra uomini e donne" nei seguenti termini:

"La parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione. Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato."



LE AZIONI POSITIVE

organismo di natura contrattuale che si occupa dell'attuazione delle pari opportunità come sviluppo delle risorse e delle capacità personali e professionali di uomini e donne finalizzato alla valorizzazione di tutte le persone.

(art. 32 del DPR 28 sett. 1987 n. 568)

FUNZIONI

❁ DI RIFLESSIONE:

per mettere a fuoco problemi concreti inerenti le pari opportunità e individuare azioni in favore del personale allo scopo di migliorarne la qualità della vita e valorizzarne le capacità, coinvolgendolo nel conseguimento degli obiettivi dell'azione amministrativa.

❁ CONSULTIVA:

per una costante collaborazione circa il flusso di informazioni tra Ente e CPO su dati statistici e per la formulazione, attuazione e definizione di proposte e iniziative in tema di pari opportunità.

❁ PROPOSITIVA:

di azioni positive di cui alla l. 125/91, come misure tese a rimuovere gli ostacoli, le situazioni, gli atteggiamenti culturali e organizzativi che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità.

La **L. 125/91** codifica, per la prima volta in Italia, le **AZIONI POSITIVE** come misure tese a rimuovere gli ostacoli di fatto che impediscono la realizzazione delle pari opportunità e sono finalizzate a (art. 1 L. 125/91 s.m.i.):

- realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro
- rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro
- favorire l'occupazione femminile

Come?

eliminando le disparità di fatto per le donne nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità

incentivando la diversificazione nelle scelte di lavoro attraverso l'orientamento scolastico e la formazione professionale

superando 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

promuovendo l'inserimento delle donne nei settori professionali in cui sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità

favorendo, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali



IL CPO DELL'INFN



è stato istituito con Disposizione del Presidente dell'INFN n.7863 del 22 Dicembre 1999, successivamente integrata con le Disposizioni del Presidente dell'Istituto nn. 8321 e 8358 del 13 settembre 2000 e del 6 ottobre 2000



<http://www.infn.it/cpo/Welcome.html>

Componenti del comitato per il triennio 2003 - 2005

Presidente: *Patrizia Cenci (PG)*

Titolari: *Rosa Alba (LNS), Paola Fabbri (FE), Loredana Fioretti (LNF), Maria Luigia Paciello (RM) Domenico Rizzi (PI), Paola Rufini (LNF), Paola Spolaore (LNL), Liliana Ubaldini (AC).*

Supplenti: *Silvia Cappelli (FI), Antonia Ghiselli (CNAF), Daniela Muscolino (AC), Patrizia Nicoli (BO), Giovanni Passaleva (FI), Paola Pilloni (TO), Giovanna Ruggieri (LNS).*

Misurare le disuguaglianze: le statistiche di genere

- la conoscenza della condizione femminile nelle istituzioni scientifiche è essenziale per l'adesione e la partecipazione di tutte le componenti dell'ISTITUTO all'attuazione di azioni positive per rimuovere gli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne (L. 125/91);
 - misurare le disuguaglianze per sanarle: la presentazione di statistiche di genere non è un rito lamentativo ma ha la funzione fondamentale di stimolo per produrre un cambiamento;
 - gli enti di ricerca sono un laboratorio interessante:
 - in essi sono presenti competenze, profili e livelli corrispondenti a modi e tempi di lavoro diversi, necessari e complementari nell'attività scientifica;
 - sono un esempio completo e complesso dei diversi tipi di segregazione femminile legati alle figure vecchie e nuove del lavoro femminile;
 - aiutano a capire la generalità della questione femminile necessaria a definire azioni specifiche per le varie discriminazioni in un quadro unitario, senza spaccature ed incomprensioni, tra donne di diversi profili.
- “a questa visione d'insieme è stata improntata tutta l'attività del nostro CPO in cui operano insieme uomini e donne appartenenti a diversi livelli e profili”

Elaborazione dati

- Relazione del CPO dell'INFN - Anno 2000
- Relazione del CPO dell'INFN - Anno 2001
- Cristina Vannini, INFN Sezione di Pisa
- Gabriella Bucci, INFN Sezione di Roma

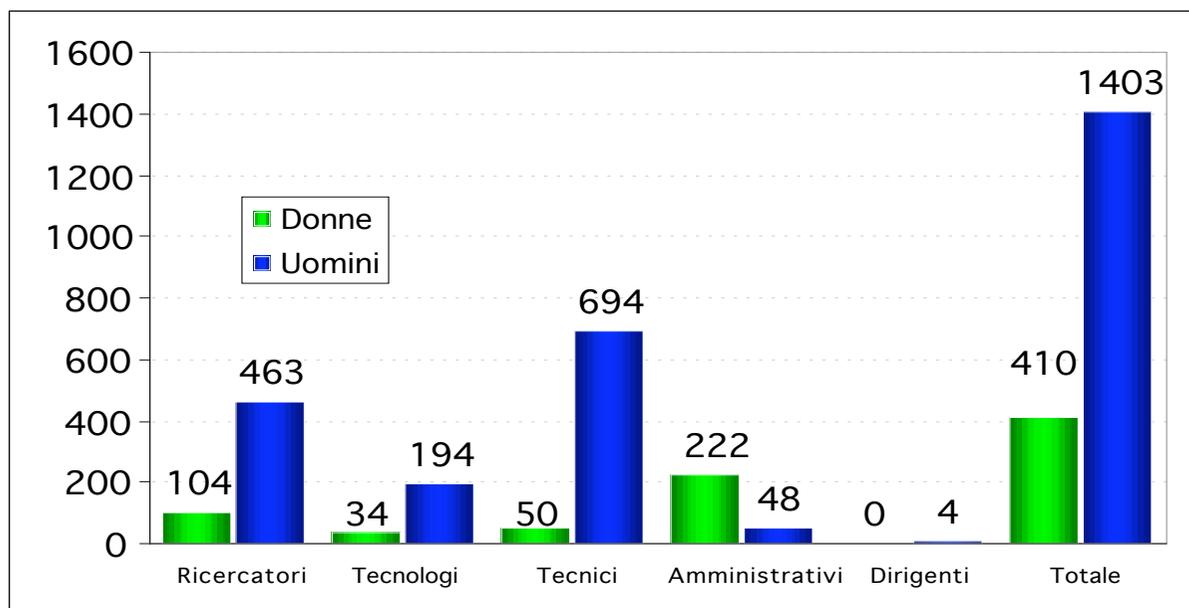
Fonte dati

- Direzione generale del personale dell'INFN
- Conto annuale 1999, Ministero dell'Economia e delle Finanze
- Convegno "Pari Opportunità nelle Istituzioni Scientifiche", Roma, 4 giugno 2002

INQUADRAMENTO DEL PERSONALE INFN

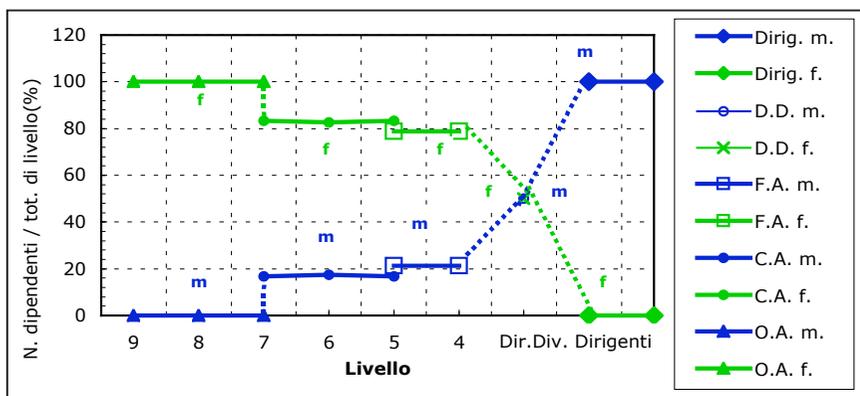
Distribuzione del personale dell'INFN diviso per genere ed inquadramento
(dati 15 marzo 2002)

Dipendenti INFN	Totale	Donne	Uomini	% Donne
Ricercatori	567	104	463	18.3
Tecnologi	228	34	194	14.9
Tecnici	744	50	694	6.7
Amministrativi	270	222	48	82.2
Dirigenti	4	0	4	0
Totale	1813	410	1403	22.6

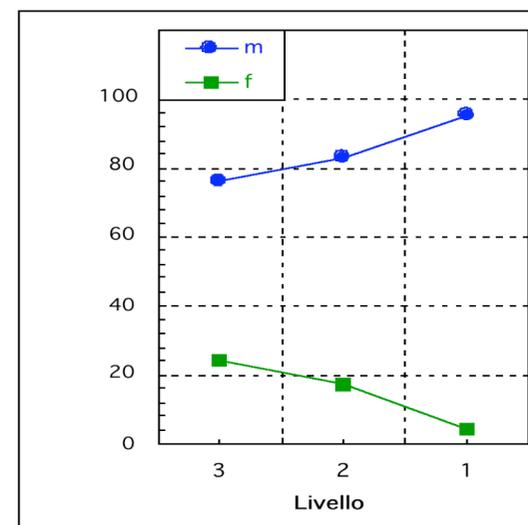


La situazione di genere nella maggioranza delle istituzioni di ricerca è una replica di un modello: se le donne sono numerose nei livelli iniziali della carriera spariscono nei livelli alti; se le donne sono già poche nei livelli iniziali diventano sempre meno numerose nei livelli alti.

I seguenti due grafici sono divenuti una sorta di "logo" dello sviluppo di carriera delle donne:



Il grafico "a X" evidenzia il "sorpasso" che avviene nel settore amministrativo: gli uomini, assenti nel livello più basso, occupano completamente il livello più alto.



Il grafico "a forbice" caratterizza la carriera professionale delle ricercatrici INFN ed in generale le carriere scientifiche delle donne in Europa (rapporto ETAN).

Nell'INFN il grafico "a X" per gli amministrativi mostra una situazione di svantaggio ancora più forte rispetto a quella indicata dall'andamento "a forbice" per i ricercatori: la presenza maggioritaria delle donne nei livelli gerarchicamente e retributivamente inferiori a quelli dirigenziali assume i connotati di una **segregazione occupazionale**.

NUOVI INGRESSI

assunzioni del personale INFN dal 1994 al 1999

anno	totale	uomini	donne	% donne ricerc.	% donne tecnol.	% donne ammin.	% donne tecnici
1994	61	39	22	15.4	25.0	78.9	14.3
1995	47	33	14	21.4	11.1	100.0	6.7
1996	59	51	8	8.3	0.0	85.7	0.0
1997	77	62	15	17.1	10.0	80.0	14.3
1998	87	77	10	5.5	12.5	58.3	0.0
1999	58	42	16	25.0	21.4	87.5	12.5
nei 6 anni	389	304	85	14.7	12.5	80.0	7.4
% donne nell'area 2000				18.7	15.1	82.9	6.6
% donne nell'area 2001				18.3	14.9	82.2	6.7

dal 1994 al 1999 c'è stata una **diminuzione nella percentuale d'assunzioni di donne** rispetto a quella della loro attuale presenza (che è diminuita anche rispetto al 2000), con l'unica eccezione dell'area dei tecnici cui si riferisce però un esiguo numero d'assunzioni femminili, inoltre nel 1999 ci sono state **13 dimissioni di ricercatori: 3 primo ricercatore (1 donna) e 10 ricercatori (1 donna)**

ORGANI DIRETTIVI E CONSULTIVI DELL'INFN

Presenza di genere negli organi direttivi

	Uomini	Donne	% donne
Presidente	1	0	0.0
Consiglio Direttivo	35	0	0.0
Giunta Esecutiva	5	0	0.0

Presenza di genere negli organi di consultazione di indirizzo tecnico-scientifico di nomina presidenziale

Resp. Gruppi Collegati	8	2	20.0
Commissione Calcolo e Reti	21	4	16.0
Formaz. e trasf. tecnologico	22	3	12.0
Totale	51	9	15.0

le donne sono **assenti** in tutti gli organi direttivi dell'INFN e **sottorappresentate** negli organismi scientifici di nomina dirigenziale; la componente femminile e' meglio rappresentata negli organismi scientifici **elettivi: 18.5%**

COMMISSIONI DI CONCORSO

Nell'INFN le commissioni di concorso sono tutte di nomina presidenziale

Commissioni per le progressioni in carriera dei ricercatori dal 1989 al 2000					commissari possibili per il concorso di dirigente di ricerca: uomini: 411 (di cui 324 associati universitari) donne: 18 (di cui 14 associate universitarie) commissari possibili per il concorso di I ricercatore: uomini: 952 (di cui 654 associati universitari) donne: 97 (di cui 53 associate universitarie)
Profilo	N. concorsi	Uomini	Donne	% donne	
Dirigente di ricerca	5	23	2	8.0	
Primo ricercatore	11	48	7	12.7	

Commissari nei concorsi per i livelli iniziali espletati dal 1993 al 2001				
Profilo	n.concorsi	Uomini	Donne	% donne
Ricercatore	119	294	71	19.5
Tecnologo	89	226	42	15.7
CTER	147	402	42	9.5
Operatore Tecnico	16	42	6	12.5
Funzionario Amm.ne	9	16	12	42.9
Collab. Amm.ne	44	64	73	53.3

Si nota come si sia ancora lontani dal raggiungimento della presenza percentuale del 30% in tutti i concorsi come richiesto dall'art.61, comma 1, lett. a) del D. Lgs. 29/93.

Fanno eccezione le commissioni dei concorsi per i profili di funzionario di amministrazione e di collaboratore di amministrazione: peraltro, la percentuale di donne in quelle commissioni è comunque inferiore alla percentuale di donne nei profili in questione (rispettivamente 78.8% e 83.2%).

Sono state analizzate **80 commissioni per borse di studio** assegnate dall'INFN dal 1987 al 1999; i commissari sono stati scelti tra **docenti universitari associati all'INFN di prima e seconda fascia e dirigenti di ricerca e primi ricercatori dell'INFN**

Presenze ripetute	Dipendenti U	Associati U	Totale U	Dipendenti D	Associati D	Totale D
1	38	59	97	2	8	10
2	12	24	36	2	4	6
3	6	19	25	0	0	0
4	1	11	12	0	1	1
5	4	9	13	0	0	0
6	0	3	3	0	0	0
7	0	0	0	0	0	0
8	0	1	1	0	0	0
11	0	1	1	0	0	0
	61	127	188	4	13	17
93.8 % presenze maschili			6.2 % presenze femminili			

la variabilità nel tempo del "bacino di nomina" è risultata trascurabile come si vede dai seguenti dati:

	Associati U	Associati D	Dipendenti U	Dipendenti D	Totale U	Totale D
1999	721	67	291	32	1012	99
2002	654	53	298	44	952	97

sono stati almeno una volta in commissione: il **22.0%** degli uomini e il **17.3%** delle donne del "bacino di nomina"; il **6.4%** degli uomini ha ricoperto il **59%** delle posizioni nelle commissioni

la ripetitività delle presenze maschili in queste commissioni riduce la partecipazione dell'intera comunità scientifica alla politica culturale dell'INFN connessa all'assegnazione di borse di studio per la scelta dei filoni scientifici e dei gruppi di ricerca in cui inserire giovani ricercatori

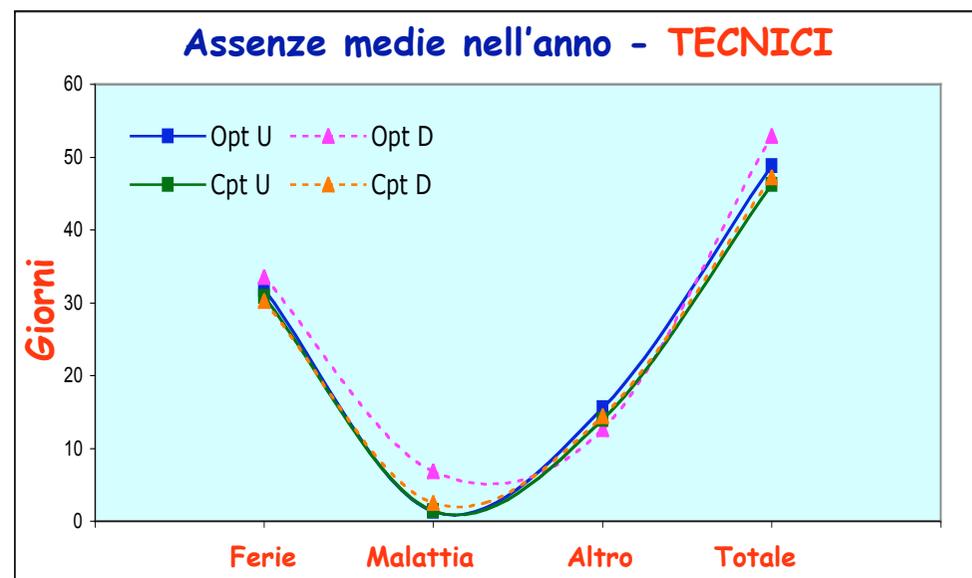
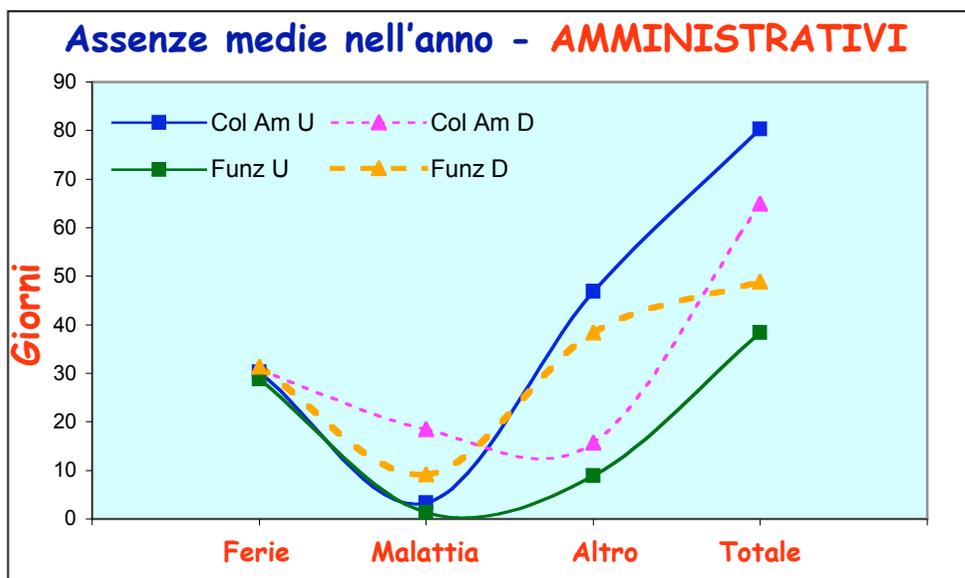
INCARICHI DI RESPONSABILITA'

Nell'INFN l'attribuzione degli incarichi di responsabilità ha una duplice rilevanza: remunerativa e come titolo per la progressione di carriera

Profilo	Totale	Uomini	Donne	% donne	% donne nel profilo
Ricercatori	24	22	2	8.3	18.3
Tecnologi	76	66	10	13.2	14.9
Tecnici CTER	91	85	6	6.6	6.7
Tecnici Operatore Tecnico	7	6	1	14.3	7.1
Ammin. Dirigente di Divisione	2	1	1	50.0	50.0
Ammin. Funzionario Ammin.	36	11	25	69.4	78.8
Ammin. Collaboratore Ammin.	27	5	22	81.5	83.2

La percentuale di donne con incarichi di responsabilità a livello nazionale è quasi sempre ben inferiore alla percentuale della loro presenza nei profili corrispondenti

Il grafico delle assenze medie (con "altro" s'intende sostanzialmente permessi retribuiti e non) per gli amministrativi e i tecnici - 1999



dà la "palma" delle assenze agli uomini inquadrati nel profilo di collaboratore amministrativo; sembra quindi sfatato un altro stereotipo: **le donne sono più assenteiste degli uomini!** Riguardo alle assenze per malattia la differenza è a sfavore delle donne (in media una decina di giorni) ma non è così rilevante visto che le donne si assentano per le loro malattie e quelle dei loro primi vicini e ad esse è affidata la "cura degli affetti". Inoltre per i profili dei tecnici le "curve di assenza" sono identiche per donne ed uomini.



PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2002-2004

Approvato con delibera C.D. n. 7485 del 20 dicembre 2001, viste le proposte del CPO



I punti più rilevanti riguardano:

Statistiche di genere

Diffusione tramite apposita pagina web dei **dati per genere** sul personale dipendente ed associato. La tipologia dei dati sarà definita sentito il CPO.

Trasparenza

- **Pubblicazione** su web della composizione degli **Organi Istituzionali** dell'Istituto, di **commissioni, comitati e gruppi di lavoro** nominati dal Presidente, degli **incarichi** attribuiti dai Direttori e di tutte le **cariche elettive** locali;
- Istituzione di una **anagrafe** su base volontaria dei **curricula** del personale dipendente ed associato.

Armonizzazione tra la vita personale e professionale

Sperimentazione di **telelavoro** ed **orario flessibile**; destinazione di risorse per **contributi a favore dei dipendenti con figli in età prescolare**; sostegno alla maternità e alla paternità degli **assegnatari** di borse di studio e assegni di ricerca dell'INFN.

Formazione e Informazione

Presenza delle donne ammesse nei **corsi di formazione** proporzionale alla richiesta di partecipazione; organizzazione di **incontri** in cui si espone la **situazione di genere** del personale; riferimento, nei programmi divulgativi, al **contributo delle donne nella ricerca**.



Anagrafe di competenze

Un "data base" per affrontare le criticità dei percorsi di carriera delle donne attraverso il censimento delle conoscenze e delle esperienze del personale dipendente e associato. A disposizione degli organi deliberanti:

- per rendere trasparenti nomine, incarichi, attribuzioni di responsabilità;
- per monitorare l'evoluzione dei percorsi di carriera;
- per il corretto sviluppo di politiche retributive incentivanti equamente distribuite fra i due sessi.

Formazione

- interventi formativi rivolti al personale femminile, per accrescere la motivazione e valorizzare risorse e capacità.

Conciliazione

favorire una cultura che legittimi lo svolgimento per entrambi, uomini e donne, del lavoro professionale e del lavoro di cura della famiglia (figli, anziani: "il lavoro degli affetti").

QUADRO EUROPEO SULLE PARI OPPORTUNITA' NELLA RICERCA SCIENTIFICA

Per lo sviluppo di una capacità strategica collettiva sulle problematiche delle pari opportunità, la Commissione europea ha costituito il **Gruppo di Helsinki**, con le rappresentanti nazionali dei 15 stati membri e dei 15 stati associati al 5 programma quadro europeo, con il mandato di:

promuovere la discussione e lo scambio di esperienze su misure e politiche elaborate ed attuate a livello locale, regionale, nazionale ed europeo per incoraggiare la partecipazione delle donne alla carriera e alla ricerca in campo scientifico;

fornire statistiche nazionali disaggregate per sesso e mettere a punto indicatori di genere per misurare la presenza delle donne nella ricerca europea.

Il Gruppo di Helsinki ha definito **un primo insieme di dati omogenei di genere** da fornire alla Commissione europea tra i quali:

- **inquadramento, nei diversi livelli di carriera, del personale scientifico** nelle università e nei centri di ricerca, per genere e discipline scientifiche;
 - **numero delle domande e delle assegnazioni dei fondi pubblici di ricerca**, per tipi di finanziamento e per genere;
 - **composizione di genere degli organismi istituzionali di ricerca** (consigli scientifici, centri di ricerca e università).
-
- E' del marzo 2000 "**Il rapporto ETAN**", il primo quadro statistico, a livello dell'UE, della situazione delle donne nell'istruzione superiore, negli istituti di ricerca e nei comitati scientifici.
 - Nel marzo 2002 il Gruppo ha pubblicato il rapporto "**National policies on Women and Science in Europe**" con una sintesi dei rapporti nazionali sulla situazione delle scienziate nei paesi partecipanti.

Carriera diplomatica - Personale al 31/12/2000

Diplomatici	Uomini val ass.	Uomini %	Donne val. ass.	Donne %	Totale val ass.	Totale %
Ambasciatore	22	100	0	0	22	100
Ministro plenipot.	219	96,48	8	3,52	227	100
Consigliere d'ambasciata	215	91,49	20	8,51	235	100
Consigliere di legazione	153	88,44	20	11,56	173	100
Segretario di legazione	248	81,85	55	18,15	303	100
Totale	857	89,27	103	10,73	960	100

Fonte: elaborazione su dati "Conto annuale dello Stato", Ministero dell'Economia, 2002

Donne a livelli decisionali nell'amministrazione centrale, in alcuni paesi europei nel 2000

Paesi	Dirigenza intermedia	Alta dirigenza
Italia	23%	12%
Irlanda	42,5%	13,3%
Olanda	25,5%	18,6%
Svezia	48,0%	20,0%
Finlandia	27%	23%

Fonte: Highlights of Public Sector Pay and Employment Trends: 2002 update(OECD)



Gruppo DONNE E LEADERSHIP



Per lo sviluppo di una cultura organizzativa delle amministrazioni pubbliche in ottica di genere

Cantieri: una iniziativa del Dipartimento della Funzione Pubblica

linee guida del gruppo di lavoro "Donne e Leadership" per:

- individuare percorsi di carriera in ottica di genere
- evitare discriminazioni dirette ed indirette,
- individuare le amministrazioni che hanno intrapreso azioni per la promozione delle carriere delle donne

Programma comunitario in materia di parità tra donne e uomini (2001-2005):

"equilibrio di genere a livello decisionale".

- Rapporto finale: "Per uno sviluppo di una cultura organizzativa delle amministrazioni pubbliche in ottica di genere", 9 maggio 2003 al Forum P.A. 2003



Dalla presentazione di:

Luigi Mazzella Ministro della Funzione Pubblica
Stefania Prestigiacomo Ministro per le Pari Opportunità

"La valorizzazione delle persone, donne e uomini, diventa un elemento fondamentale per la realizzazione del cambiamento delle amministrazioni pubbliche e richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane articolate e complesse. Occorre migliorare la qualità del lavoro, fornire nuove opportunità di sviluppo professionale, promuovere relazioni interne più salde e capaci di produrre valori reali, rimuovere ostacoli di varia natura che ancora si frappongono per un volontario sviluppo di carriera tra donne e uomini. Occorre impegnarsi sul fronte delle pari opportunità"

Partecipanti al laboratorio "Donne e Leadership"

Amministrazione Centrale Enti Nazionali	Ministero dell'Economia e Finanze (CPO)	Carla Porta, Maria Grazia Coli, Savina Citernesi
	Dipartimento Pari Opportunità (Gabinetto del Ministro)	Marco De Giorgi, Loredana Cardarelli
	Dipartimento della Funzione Pubblica (UPPA)	Stefania De Paulis
	Istituto Nazionale di Fisica Nucleare (CPO)	Daniela Muscolino, Maria Luigia Paciello
	INAIL (CPO)	Maria Pia Ganzer
	INPDAP (Ufficio Organizzazione)	Giulia Aubry
	Commissione Nazionale Pari Opportunità (Presidente)	Marina Mauro Piazza
Università	Cà Foscari (Venezia)	Antonietta Comello
	Verona (delegata del Rettore alle Pari Opportunità)	Donata Gottardi
	Verona (Servizi Informatici di Ateneo)	Giovanni Michele Bianco
	Trento (Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale)	Silvia Gherardi, Barbara Poggio
Regioni	Veneto (CPO in collaborazione con la Direzione Risorse Umane)	Clara Peranetti, Francesca Barbasetti di Prun, Patrizia Canova, Chiara Drago, Lorianò Ceroni
	Emilia Romagna (Direzione organizzazione, sistemi informativi e telematica)	Daniela Degli Esposti, Paola Vicini
	Molise (staff della Presidenza)	Alberta De Lisio
	Lazio (presidenza della Giunta)	Barbara Casagrande, Stefania De Luca
Province	Bologna (servizio Formazione e Pari Opportunità)	Antonella Casella
Comuni	Padova (segreteria del sindaco)	Laura Vradini
	Uzzano (PT) (Sindaco)	Rossella Pappalardo
	Perugia (assessore al personale)	Ornella Bellini
	Forlì (Ufficio politiche di genere- Centro Donna)	Claudia Castellucci
Sanità Assistenza sociale	AO S. Filippo Neri (Roma) (CPO)	Marta Branca
	USL 6 Vicenza (CPO)	Marisa Padovan, Rosabianca Guglielmi
	USL 13 Mirano (VE) (Servizio Integrazione Lavorativa)	Cristina Simionato, Maristella Bertoldo
	USL 20 Verona (Ufficio Personale)	Laura Bonato
	Antica Scuola del Battuti	Patrizia Scalabrin
Esperte	Cantieri- Dipartimento Funzione Pubblica	M.Giulia Catemario (Responsabile laboratorio)
	 	Paola Conti (Coordinamento)
		Bianca Maria Alberi
		Lucia Basso
		Cristina Corradini
		Patrizia Martinelli
		Maria Grazia Ruggerini
		Delia Zingarelli

Indice

1. La leadership nelle amministrazioni pubbliche in una prospettiva di genere: l'approccio e il metodo
2. Donne e uomini nelle Amministrazioni pubbliche: un'analisi di genere
Casi dalle amministrazioni

- L'amministrazione guarda i propri dipendenti: analisi e proposta in una piccola realtà locale (Comune di Uzzano-PT)
- **Donne e fisica: statistiche di genere (Istituto Nazionale di Fisica Nucleare)**
- Statistiche di genere in una regione (Regione Veneto)

3. Verso culture organizzative che non creino disuguaglianze tra i generi
- 3.1. I modelli organizzativi e le differenze di genere
Casi dalle amministrazioni

- Formazione all'alta dirigenza (INAIL)
- Regione Veneto: le tematiche di interesse (Regione Veneto)

- 3.2 Genere e culture organizzative: uno sguardo ai processi decisionali
Casi dalle amministrazioni

- Strategia di mainstreaming: un percorso integrato di interventi (Regione Emilia Romagna)

- 3.3 Ripensare la flessibilità e la conciliazione per ridurre la segregazione di genere
Casi dalle amministrazioni

- Il part time del personale infermieristico e di assistenza dell'Azienda Ospedaliera di Padova
- Una sperimentazione di telelavoro nell'università di Verona
- Progetto di ricerca sulla parità salariale (Provincia di Bologna)
- Un contratto collettivo integrativo di lavoro attento al genere (Regione Emilia Romagna)

4. **Accrescere la leadership femminile: modelli di analisi**

- 4.1 Analisi e valutazione delle competenze

- 4.2 Management e leadership nel mondo imprenditoriale
Casi dalle amministrazioni

- **Banca delle competenze: un progetto (Istituto Nazionale di Fisica Nucleare)**
- Scheda di rilevazione delle professionalità (Ministero dell'Economia e Finanze-CPO, SCAG)
- Ruolo, competenze, azione organizzativa: donne nei ruoli tecnici (Regione Emilia Romagna)

5. **Primi strumenti di lavoro per l'analisi di genere: griglie di lettura**

- 5.1 Le statistiche in ottica di genere

- 5.2 L'azione formativa in ottica di genere

- 5.3 Flessibilità, conciliazione, part time in ottica di genere

- 5.4 Analisi e valutazione delle competenze

Appendice

DIPARTIMENTO DELLA
FUNZIONE PUBBLICA



per l'efficienza delle
amministrazioni



a cura di Maria Giulia Catemario e Paola Conti
Rapporto presentato il 9 Maggio 2003 al Forum P.A. 2003

Gruppo DONNE E LEADERSHIP

*Per lo sviluppo di una cultura organizzativa delle
amministrazioni pubbliche in ottica di genere*

Esempi di azioni

Regione Veneto: "Analisi delle competenze in ottica di genere" per:

- individuare applicazioni mirate di istituti contrattuali;
- studiare strategie possibili per evidenziare il vantaggio reciproco di "mettere la persona giusta al posto giusto";
- introdurre nell'amministrazione specifiche competenze volte alla valorizzazione delle diversità di genere, come risorse e opportunità.

Regione Emilia-Romagna: "Pari Opportunità: ricerca e formazione per lo sviluppo di strategie di mainstreaming dell'ente regionale Emilia Romagna 2002/2003" per:

- rendere visibili le azioni positive svolte da un Ente al fine di sensibilizzare il contesto lavorativo stesso
- favorire l'adozione e il consolidamento di modalità organizzative che tengano conto delle politiche di genere;
- agire sulla cultura organizzativa attraverso la leva della formazione, favorendo la consapevolezza sul potenziale professionale delle donne, l'innovazione e la creatività nei processi decisionali.

DIPARTIMENTO DELLA
FUNZIONE PUBBLICA



per l'efficienza delle
amministrazioni



CONCLUSIONI

La valorizzazione delle donne è

Un diritto di democrazia.

Necessaria all'eccellenza.

Un'ottimizzazione delle risorse economiche.

ed anche

Fondamentale per lo sviluppo di una nuova cultura organizzativa perché la considerazione delle differenze tra le condizioni, le situazioni e le esigenze delle donne e degli uomini nelle istituzioni

può contribuire a superare

gli ostacoli di natura "culturale", organizzativa e strutturale che impediscono la realizzazione concreta della parità.

Funzionale all'innovazione organizzativa perché **introduce specifiche competenze** volte alla valorizzazione delle diversità di genere, come risorsa e opportunità.

Le amministrazioni pubbliche possono **svolgere un ruolo di primaria importanza** per valorizzare le differenze di genere nelle loro politiche per il personale.