



REGIONE DEL VENETO

giunta regionale



Comitato Pari Opportunità

ATTIVITA' CONSUNTIVA 2004



RELAZIONE ATTIVITA' COMITATO PARI OPPORTUNITA'

ATTIVITA' CONSUNTIVA 2004

Il Comitato per le Pari Opportunità (di seguito CPO) è stato costituito presso la Regione Veneto con decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 14 del 18.01.2002, ai sensi dell'art. 9 del C.C.N.L. e delle Autonomie Locali, sottoscritto il 23.12.1999 e dell'art. 19 del C.C.N.L. - personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali, sottoscritto il 14.09.2000.

Le finalità perseguite dal CPO sono quelle indicate nella legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo/donna nel lavoro", in particolare il CPO intende consolidare la cultura delle pari opportunità fra uomini e donne e persegue l'obiettivo di eliminare qualsiasi forma di discriminazione fra uomini e donne nell'accesso al lavoro e nel trattamento sul lavoro.

Le principali attività realizzate dal CPO sono sinteticamente:

- la raccolta di dati;
- la formulazione di proposte e la promozione di iniziative volte a eliminare cause ed effetti della discriminazione di genere;

- la creazione di effettive condizioni di pari opportunità in ogni ambito del contesto lavorativo;
- l'attività di promozione di un reale equilibrio tra responsabilità familiari e professionali.

Operativamente, la modalità di lavoro fin oggi adottata è stata quella di operare mediante gruppi di lavoro:

- Gruppo ricognizione normativa CPO, finanziamenti;
- Gruppo problematiche orario di lavoro, strumenti di conciliazione;
- Gruppo raccolta materiale su formazione per il personale femminile;
- Gruppo situazione visibilità del CPO - public relations;
- Gruppo raccolta dati e analisi situazione femminile in ambito regionale.

Nel corso del 2004 è proseguita l'attività strutturata per gruppi di lavoro, anche se si è preferito aggiungere a tale metodo di lavoro l'adozione di una modalità di collaborazione trasversale per sviluppare maggiormente il senso di appartenenza al comitato, individuare obiettivi condivisi e concretizzare in maniera più incisiva le proposte emerse.

Le principali attività su cui si è concentrata l'operatività del Comitato sono sinteticamente le seguenti:

- Partecipazione alle riunioni di definizione della contrattazione decentrata;
- Partecipazione alle sedute del neo costituito Comitato paritetico sul fenomeno del Mobbing;
- Partecipazione al progetto del Ministero della Funzione Pubblica “Cantieri” – laboratorio: donne e leadership;
- Analisi dei dati relativi al personale femminile regionale raccolti con la somministrazione del questionario predisposto dal CPO;
- Analisi di fattibilità per la creazione dell’asilo nido aziendale;
- Predisposizione della pagina web all’interno del sito intranet regionale;
- Progettazione e attuazione di percorsi di formazione e aggiornamento professionale specifici per le componenti del CPO;
- Realizzazione dell’incontro annuale con tutte le dipendenti regionali;
- Progettazione di percorsi di formazione per le dipendenti regionali;
- Predisposizione di un progetto di percorso/ intervento per sensibilizzare la dirigenza regionale alle problematiche di genere;
- Approfondimenti sul ruolo del Comitato Pari Opportunità;
- Aggiornamento bibliografico.

Partecipazione alla riunioni di definizione della contrattazione decentrata

In base al Regolamento del Comitato, art. 2 comma 4, dall'inizio del 2004 si è realizzata l'effettiva partecipazione di due componenti (una effettiva e una supplente) in rappresentanza del Comitato ai tavoli della contrattazione decentrata, congiuntamente all'Amministrazione Regionale e alle Organizzazioni Sindacali. Ciò ha permesso di esaminare con particolare attenzione alcuni istituti del nuovo Contratto collettivo nazionale del personale del Comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali per il quadriennio normativo 2002-2005 e il biennio economico 2002-2003, sottoscritto il 22 gennaio 2004, nonché l'analisi dei chiarimenti e delle risposte ai quesiti forniti dall'ARAN. (Allegato 10.2)

Partecipazione alle sedute del neo costituito Comitato paritetico sul fenomeno del Mobbing

A seguito di specifica designazione da parte del CPO, sono state nominate due componenti (una effettiva ed una supplente) nel Comitato paritetico sul fenomeno del Mobbing istituito ai sensi dell'art. 8 del CCNL del 22.1.2004. Tale nomina ha permesso di partecipare all'analisi della bozza di regolamento del comitato paritetico, proponendo alcune modifiche che saranno esaminate anche dal CPO per il proprio Regolamento.

La materia del mobbing è stata inoltre oggetto di approfondimento nel corso di alcuni incontri-laboratorio sul fenomeno del mobbing organizzati da Formez, a cui hanno partecipato anche alcune componenti del CPO.

Partecipazione al progetto del Ministero della Funzione Pubblica "Cantieri" – laboratorio: donne e leadership

Nel corso dell'anno 2004 è continuata la partecipazione del CPO, unitamente alla direzione Risorse Umane, al Laboratorio di Cantieri "Donne e leadership - sviluppo del personale in ottica di genere".

Il percorso intrapreso con Cantieri a cui il CPO aveva aderito in collaborazione anche con la Direzione Risorse Umane, ha permesso una riflessione sulle prime risultanze del questionario somministrato alle dipendenti regionali, lette ed interpretate in un'ottica di genere, rivolgendo uno sguardo più approfondito agli aspetti che si sono rivelati come critici all'interno dell'Amministrazione. L'iniziativa di Cantieri è stata in sostanza determinante quale occasione per sperimentare una modalità di lavoro in un'ottica di collaborazione.

La compilazione poi del questionario di autoanalisi predisposto dal Laboratorio Donne e Leadership, effettuata a cura dell'Amministrazione Regionale, avvalendosi anche della collaborazione del C.P.O., proprio alla luce della partecipazione congiunta al Cantiere, ha permesso così al Comitato una lettura e una prima seppure sommaria interpretazione, soprattutto in relazione ai vuoti emersi, cioè alle sezioni che l'Amministrazione non ha compilato in quanto riferentesi ad aspetti sino ad oggi mai affrontati (impatto sulla formazione, valutazione ecc.), anche in relazione al parallelo lavoro del Cantiere sul Benessere organizzativo, a cui partecipava la Direzione Risorse Umane. (Allegato 09.b)

Dal confronto dei percorsi dei due Cantieri è emersa l'opportunità di fonderne le tematiche nella convinzione che un clima di benessere debba necessariamente passare attraverso un'attenzione in ottica di genere per giungere a dei risultati veramente concreti e soddisfacenti. Non può esserci di fatto benessere se non letto anche in chiave di genere. E' nato così il progetto condiviso tra C.P.O. e

Direzione Risorse Umane, di proporre un percorso di approfondimento rivolto alla Dirigenza Regionale sulle tematiche del benessere visto attraverso la lente dell'ottica di genere. (Allegato 09.d)

Al convegno finale del 7 ed 8 luglio di Cantieri la Presidente del Comitato e il Dirigente della Direzione Risorse Umane hanno illustrato il percorso svolto ed in particolare hanno commentato i risultati emersi dal questionario di autoanalisi compilato dalla Regione Veneto nell'ambito del Cantiere in oggetto, anticipando il progetto di costituzione di un team " C.P.O. / Direzione Risorse Umane " teso ad affrontare le problematiche di genere e che come primo passo ha in progetto l'organizzazione di un percorso di formazione in materia di benessere organizzativo e pari opportunità rivolto alla dirigenza regionale. (Allegato 09.e pag. 129)

Il resoconto dell'esperienza è stato riportato anche nella pubblicazione "Dirigente e Leader" predisposta dalla Direzione Risorse Umane e distribuita in occasione del Convegno della dirigenza tenutosi a fine gennaio 2005. (Allegato 11 pag. 20)

Analisi dei dati relativi al personale femminile regionale raccolti con la somministrazione del questionario predisposto dal CPO

Nel corso dell'anno 2004 il CPO ha seguito l'attività di elaborazione da parte dell'Università Ca' Foscari di Venezia - Dipartimento di Scienze Economiche - dei dati anonimi raccolti attraverso la somministrazione alle dipendenti regionali del questionario sulle pari opportunità in Regione. (di cui al conferimento incarico con D.G.R. n. 3866 del 12.12.2003)

L'analisi ha consentito di mettere a fuoco alcuni aspetti che offrono importanti elementi di riflessione sulle problematiche emergenti, sul grado di soddisfazione e gratificazione del mondo del lavoro e sui metodi adottati e desiderati per conciliare lavoro ed esigenze di cura familiare.

In dettaglio, i risultati emersi dall'indagine, da ritenersi più significativi, sono i seguenti: (Allegato 08.c)

- 1) Condizione familiare prevalente: la donna che desidera il part-time è quella con figli. Le due dimensioni sono fortemente correlate;
- 2) Uso del tempo: figli, coniuge, genitori (anche con il lavoro, modello classico di divisione dei compiti familiari);
- 3) Conflittualità delle formule organizzative del lavoro (migliore qualità della vita, minore gratificazione lavorativa e professionale) e discriminazione nel momento in cui si scelgono formule che concilino il lavoro con la famiglia, anche in termini di valutazione;
- 4) Forte differenziazione delle intervistate sulla base del titolo di studio: oggetto di episodi di mobbing e di molestie sono soprattutto nelle occupate con titolo di studio più basso;
- 5) Formazione: viene vista come un'occasione di crescita e di valorizzazione delle differenze, ma è comunque insufficiente per l'avanzamento di carriera. Ne viene chiesta di più, più attinente alle vere esigenze del personale ed organizzata in orario lavorativo o comunque recuperabile;
- 6) Percezione positiva dell'utilità del proprio lavoro anche se il lavoro svolto spesso non rispecchia la professionalità;
- 7) Domanda di servizi differenziata: individuale (soprattutto centro di ascolto), figli (strutture), anziani (servizi);

8) Relazioni in maggior misura definite come collaborative soprattutto con i colleghi, incidenza minore nel caso di superiori.

Analisi di fattibilità per la creazione dell'asilo nido aziendale

Per quanto riguarda lo studio di fattibilità circa la realizzazione del nido aziendale, fermo restando che dall'indagine condotta nel 2003 era emersa una risposta positiva da parte delle dipendenti, si è proceduto su diversi fronti.

La realizzazione del servizio per la prima infanzia abbisogna di una pluralità di interventi nei diversi ambiti; essi vanno dalla predisposizione del progetto e del programma psico socio pedagogico, a quello gestionale, a quello finanziario e primo fra tutti, per ovvie ragioni, a quello strutturale. In merito appunto al reperimento della struttura, pur avendo incontrato la disponibilità dell'Amministrazione Regionale circa l'ipotesi di utilizzo di alcuni locali già di proprietà della Regione, di fatto non c'è stato alcun impegno documentato circa la possibilità di utilizzo delle stesse.

Per quanto riguarda la Dir. Reg. Servizi Sociali, con DGR 2356/04 e DDR 211/05, sono stati stanziati finanziamenti in conto capitale, destinati appunto alla messa in uso della struttura che sarà individuata. La medesima Dir. Reg. ha inoltre provveduto, per propria competenza, a stimolare la formazione di un gruppo di lavoro specificatamente destinato alla realizzazione del nido aziendale. (Allegato 03. d)

Realizzazione dell'incontro annuale con tutte le dipendenti regionali (Allegati 12.a e 12.b)

Anche per il 2004 come nel 2003 si è ritenuto importante ripetere la positiva esperienza quale momento di confronto annuale con tutte le dipendenti regionali. L'incontro organizzato per il 2004 si è tenuto nel mese di ottobre presso la Scuola Grande San Giovanni Evangelista e ha registrato un'ottima partecipazione nonché un notevole interesse da parte delle colleghe. L'iniziativa è stata presieduta dalla Presidente del CPO, dott.ssa Clara Peranetti e sono intervenuti tra l'altro: l'assessore con delega alle Pari Opportunità dott.ssa Maria Luisa Coppola, la Consigliera Regionale di Parità sig.ra Lucia Basso, il Dirigente Regionale alla Direzione Risorse Umane, dott. Lorianò Ceroni, la vicepresidente della Commissione Regionale per le pari opportunità Sig.ra Simonetta Gatti Zara e la proff.ssa Bruna Zolin e il prof. Domenico Sartore del Dipartimento di Scienze Economiche dell'Università Ca' Foscari di Venezia. Nel corso dell'incontro è stata presentata una relazione dell'attività svolta dal CPO nel corso dell'anno, i contenuti della pagina intranet regionale dedicata al CPO e sono stati illustrati i primi risultati derivanti dalla lettura del questionario somministrato alle dipendenti regionali e realizzata dall'Università di Venezia. (Allegato 08.c)

Predisposizione della pagina web all'interno del sito intranet regionale

L'attivazione della pagina web all'interno dell'intranet regionale ha comportato la necessità di far intervenire vari soggetti per la sua realizzazione. Tale strumento rappresenta il primo passo per instaurare un costante rapporto con tutte le dipendenti regionali e per garantire un continuo aggiornamento in relazione alle iniziative promosse dal CPO e alla normativa di settore. In particolare le pagine riportano il testo del regolamento del CPO, la sua composizione, l'indicazione dei gruppi di lavoro in cui si è strutturato ed alcuni link utili a siti internet sulle tematiche di genere.

Progettazione e attuazione di percorsi di formazione e aggiornamento professionale specifici per le componenti del CPO

Il CPO ha realizzato un percorso specifico di formazione e consulenza destinato a tutte le componenti del Comitato. Gli incontri del laboratorio di apprendimento effettuati nel periodo novembre - dicembre 2004/gennaio 2005, sono stati realizzati a cura della società Sintagmi s.r.l. di Roma e tenuti dalla dott.ssa Paola Conti, sociologa del lavoro e dell'organizzazione, che si occupa di consulenza, ricerca, intervento e accompagnamento delle organizzazioni in un'ottica di genere, con particolare riferimento alle Pubbliche Amministrazioni.

Il tema oggetto di approfondimento di tale percorso, ossia, "il Comitato Pari Opportunità come risorsa dell'organizzazione" è stato il filo conduttore di un intervento che ha cercato di consolidare l'affiatamento del gruppo, sviluppando un metodo di lavoro comune e condiviso, per garantire una migliore operatività, con particolare riferimento alla efficacia propositiva del Comitato, la sua visibilità e la capacità di misurare quantitativamente e qualitativamente il livello di raggiungimento delle iniziative progettate. (Allegato 13)

Sempre per le componenti del CPO è stata concordata con la Direzione Risorse Umane una giornata di formazione e approfondimento sulle tematiche relative alla contrattazione decentrata, tenuta direttamente dal Dirigente della struttura dott. Lorianò Ceroni che ha manifestato la sua disponibilità.

Alcune delle componenti del CPO hanno partecipato nel corso del 2004 a corsi e seminari su argomenti attinenti alle pari opportunità. In particolare si ricordano: il laboratorio sulle figure contrattuali atipiche e le modalità di ricorso a forme flessibili di reclutamento ed impiego del personale (telelavoro, part-time, ecc.) e il seminario di formazione sul fenomeno del mobbing. Tali percorsi sono stati realizzati nell'ambito del progetto "Flessibilità e Lavoro Pubblico 2" cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo e promosso dal

Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri grazie alla collaborazione di Formez, istituto che fornisce assistenza tecnica e servizi formativi e informativi soprattutto alle Amministrazioni Locali.

Progettazione di percorsi di formazione per le dipendenti regionali

Sul versante della formazione destinata alle dipendenti regionali, l'elaborazione di una proposta formativa mirata è stata subordinata all'analisi dei risultati emersi dall'indagine promossa dal Comitato pari Opportunità, Gruppo di lavoro "Raccolta dati e analisi della situazione femminile in ambito regionale" e realizzata in collaborazione con il Dipartimento Scienze Economiche dell'Università di Venezia.

L'analisi dei dati ottenuti dalla suddetta ricerca, la cui sintesi è stata presentata nel corso dell'incontro con le dipendenti regionali, tenutosi nell'ottobre 2004 presso la Scuola Grande San Giovanni Evangelista di Venezia, ha fatto emergere una situazione in cui la formazione è considerata come uno degli strumenti principali per innescare il circolo virtuoso: crescita professionale, riconoscimento da parte dell'organizzazione e avanzamento di carriera. (Allegato 08.c)

Al momento è ancora in fase di studio un piano di offerta formativa per le dipendenti regionali, affidata al Dipartimento di Scienze Economiche dell'Università di Venezia, che dovrà conciliare le esigenze emerse dal questionario somministrato ai dipendenti di sesso femminile e l'analisi dei fabbisogni formativi di tutto il personale regionale avviata nel frattempo dalla Direzione Risorse Umane.

Predisposizione di un progetto di percorso/ intervento per sensibilizzare la dirigenza regionale alle problematiche di genere

Il progetto di formazione mirata rivolto alla dirigenza continua a rivestire una rilevanza strategica tra i progetti promossi dal Comitato per garantire il rispetto delle pari opportunità. Ai dirigenti, a partire dai Segretari di area, è affidata la responsabilità di assegnare gli obiettivi, di distribuire gli incarichi e i carichi di lavoro, nonché di valutare il personale assegnato alle diverse strutture regionali. E' quindi necessario realizzare un intervento che permetta ai livelli decisionali di ampliare il punto di osservazione, assumendo un'ottica di genere, per poter adeguare lo stile decisionale e contrastare qualunque discriminazione fra uomo e donna. Occorre pertanto predisporre un'offerta formativa adeguata capace di ingenerare la consapevolezza che ogni comportamento/attività e decisione riguardante la gestione e la valutazione delle risorse umane produce conseguenze sul rapporto fra sessi.

Nel corso del 2004 è stata valutata positivamente la possibilità di avviare un'attività di formazione in collaborazione con la Direzione Risorse Umane, inserendola nei percorsi di formazione previsti per la valutazione del personale.

Approfondimento sul ruolo del Comitato Pari Opportunità

Alcuni approfondimenti sul ruolo del Comitato Pari Opportunità sono stati realizzati con riferimento:

- al neo istituito Comitato paritetico sul fenomeno del Mobbing ai sensi dell'art. 8 del CCNL del 22.1.2004;
- alla Commissione regionale per le pari opportunità, istituita ai sensi della LR 30 dicembre 1982, n.67;
- alla Consiglieria di parità, istituita ai sensi della Legge n. 125 del 10 aprile 1991 e del D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196.

In particolare, al fine di rendere i risultati dell'analisi di più immediata lettura, il Gruppo ricognizione normativa CPO e finanziamenti ha approntato una prima bozza di elaborato in cui sono descritte e poste a confronto, con riferimento a ciascuno dei predetti organismi:

- le norme di riferimento
- le finalità
- la composizione
- la durata
- l'eventuale presenza di una struttura di supporto
- le funzioni e i compiti principali
- le attività e gli strumenti che devono essere assicurati dalla Regione, quale ente datore di lavoro
- i provvedimenti adottati di nomina dei componenti.

Aggiornamento bibliografico

Presso la sede della segreteria del Comitato (Palazzo Sceriman – Venezia) è stata costantemente aggiornata la biblioteca del CPO, istituita già nel corso del 2003, e contenente raccolta della normativa di riferimento, pubblicazioni, atti di convegni, e documenti prodotti da altri organismi di parità sia del Veneto che di altre regioni. Contestualmente si è provveduto ad aggiornare la bibliografia dei testi a disposizione.

La bibliografia ed i testi sono fruibili da tutte le colleghe che abbiano interesse a visionarli. (Allegato 06)