



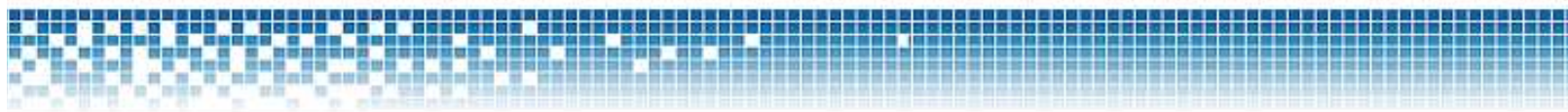
REGIONE DEL VENETO

giunta regionale



Comitato Pari Opportunità

ATTIVITA' CONSUNTIVA 2002-2003



RELAZIONE ATTIVITA' COMITATO 2002-2003-2004

INTRODUZIONE

Il Comitato per le Pari opportunità è costituito ai sensi dell'art. 9 del CCNL della Dirigenza stipulato il 23 dicembre 1999 e dell'art. 19 del CCNL di comparto stipulato il 14 settembre 2000. Le finalità generali da perseguire sono individuate dalla legge 125 del 10 aprile 1991, intitolata "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo/donna nel lavoro".

In data 18 gennaio 2002, con proprio provvedimento n. 14, il Presidente della Giunta regionale ha istituito il Comitato, individuando i componenti in relazione alle designazioni delle Organizzazioni Sindacali e alle candidature pervenute dai dipendenti regionali. (**Allegato 01.a**)

In data 19 aprile 2002 il Comitato si è insediato.

La giornata di insediamento ha costituito un momento di conoscenza reciproco, di primo approccio alle problematiche e l'evidenziazione di due presupposti necessari per l'avvio dell'attività:

1.

- una sede, anche piccola, quale punto di riferimento per l'attività;
- un minimo di strumenti di lavoro, quali un computer, un telefono,
- una persona dedicata, anche se non a tempo pieno, ma con possibilità di coordinamento dell'operatività da porre in essere;

2.

- le regole per poter funzionare.

Dal mese di aprile 2002 fino a dicembre 2002 si è lavorato per acquisire questi presupposti che si sono strutturati nel tempo e con fatica e a gennaio 2003 è stata finalmente assegnata anche una persona per l'attività di Segreteria.

A ottobre 2002 il Comitato si è riunito per approvare la bozza di Regolamento presentata a giugno e nel frattempo discussa e modificata nell'intervallo di tempo estivo.

A dicembre 2002 la Giunta regionale ha approvato il Regolamento di funzionamento del Comitato con provvedimento n. 3838 del 20/12/2002. (**Allegati 02.a e 02.b**)

Successivamente il Comitato si è articolato in Gruppi di lavoro che fanno capo ciascuno ad un referente e che sono stati individuati in:

1. Ricognizione normativa C.P.O., finanziamenti
2. Problematiche orario di lavoro, strumenti di conciliazione
3. Raccolta materiale ed idee su formazione di tutto il personale femminile
4. Situazione visibilità del C.P.O. – public-relations
5. Raccolta dati ed analisi situazione femminile in ambito regionale

Il Comitato Pari Opportunità secondo quanto indicato dall'art. 19 del CCNL ha il compito di:

- svolgere attività di studio, ricerca e promozione sui principi di parità di cui alla legge 903/77 e 125/91, con specifico riferimento alla realtà locale;
- individuare i fattori che ostacolano l'effettiva parità tra donne e uomini nel lavoro proponendo iniziative dirette al loro superamento alla luce delle caratteristiche del mercato del lavoro e dell'andamento dell'occupazione femminile in ambito locale;
- promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;
- proporre iniziative dirette a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro, anche attraverso ricerche sulla diffusione e sulle caratteristiche del fenomeno.

La premessa del decreto del Presidente della giunta di nomina del Comitato cita a riguardo testualmente che "L'Amministrazione regionale 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".

Il regolamento predisposto dal Comitato e approvato dalla Giunta, specifica ulteriormente i compiti sopra descritti, riferendoli al contesto della nostra realtà regionale e li precisa meglio, in particolare prevedendo:

- di promuovere iniziative volte ad eliminare cause ed effetti della discriminazione di genere (basata sulla differenza tra i sessi) e a creare effettive condizioni di pari opportunità in ogni ambito del contesto lavorativo, con particolare riguardo alla formazione, all'avanzamento professionale e di carriera, nonché al trattamento economico retributivo;

- di promuovere iniziative volte a favorire, anche mediante una diversa organizzazione delle competenze, delle condizioni e del tempo di lavoro e la costituzione di servizi specifici, le pari opportunità tra uomo e donna, garantendo in particolare l'effettivo equilibrio tra responsabilità familiari e professionali.

ATTIVITA' CONSUNTIVA 2002-2003

Si illustrano di seguito le principali attività svolte dal C.P.O. durante la sua fase iniziale:

- 1) Presentazione C.P.O. a tutte le colleghe regionali.
- 2) Avvio analisi della situazione lavorativa regionale per arrivare a valutare se e come migliorare l'organizzazione interna anche alla luce di una crescente esigenza di integrazione tra lavoro e privato.
- 3) Istituzione Ufficio di segreteria.
- 4) Sondaggio tra dipendenti Regione Veneto per eventuale creazione asilo nido aziendale.
- 5) Predisposizione di un questionario di analisi rivolto alle dipendenti della Regione Veneto finalizzato alla raccolta dei dati relativi al personale femminile regionale e alla loro successiva analisi, anche grazie alla convenzione stipulata con l'Università Cà Foscari di Venezia.
- 6) Avvio creazione di una biblioteca.
- 7) Partecipazione presso il Ministero della Funzione Pubblica nell'iniziativa "Cantieri per il cambiamento dell'Amministrazione Pubblica" a cura anche del Ministero per le Pari Opportunità al Laboratorio "Donne e Leadership".

Di tutte queste iniziative viene esposto il dettaglio nelle relazioni dei singoli gruppi di lavoro riportate nelle pagine seguenti.

GRUPPO RICOGNIZIONE NORMATIVA CPO E FINANZIAMENTI

Nel corso del 2003, il Gruppo è stato interessato al suo interno da modifiche strutturali, dovute all'uscita di alcune componenti. Ciò ha comportato un rallentamento dell'attività, stante la necessità di riorganizzare la propria attività ridistribuendola tra le sue attuali tre componenti.

Non avendo un mandato preciso, si è proceduto all'esame di determinate questioni, al fine di formulare alcune proposte operative; in tal senso ha operato secondo l'iniziativa e la disponibilità delle singole componenti.

Esame del vigente Regolamento, al fine di individuare quelle parti che necessitano di essere modificate e che saranno portate all'attenzione del Comitato.

Supporto giuridico al Comitato nello svolgimento della propria attività.

GRUPPO LAVORO PROBLEMATICHE ORARIO DI LAVORO, STRUMENTI DI CONCILIAZIONE

Nell'ambito del lavoro svolto dal Comitato Pari Opportunità nel 2003 ed a cura del secondo sottogruppo, ha trovato ampio spazio, la redazione di una indagine presso i dipendenti regionali, sull'utilità e sulla fattibilità, di un asilo nido all'interno della Regione, gestito dall'Ente stesso. (**Allegato 03.a**)

La risposta è stata più che soddisfacente ed ha evidenziato la necessità di arrivare al più presto, alla creazione di questo istituto.

Dall'indagine effettuata, si è potuto constatare che su circa 240 persone che hanno risposto al questionario, 219 sono state favorevoli all'iniziativa. 111 hanno espresso il loro gradimento per la sede di Venezia e 81 per quella di Mestre. 144 si sono dichiarate disponibili a versare un contributo economico, mentre 55 sono risultati i no.

Molte sono state inoltre le osservazioni ed i suggerimenti in merito all'iniziativa. (**Allegato 03.b**)

Oltre ad aver raccolto materiale informativo sull'argomento, è stato inoltre effettuato un sopralluogo, presso l'asilo nido "La Conchiglia" del comune di Venezia, per verificare le necessità effettive, come locali, arredamenti, disposizione e personale necessario per l'assistenza di bambini di età compresa tra uno e tre anni.

Sono stati inoltre attivati i contatti con la Direzione Affari Generali, per il reperimento dei locali idonei ad accogliere l'asilo, proponendo come possibile soluzione, la sede della Stazione Ferroviaria di Venezia, di prossima acquisizione da parte della Regione. (**Allegato 03.c**)

GRUPPO LAVORO RACCOLTA MATERIALE ED IDEE SU FORMAZIONE DI TUTTO IL PERSONALE FEMMINILE

L'attività di formazione in questo primo periodo si è concentrata principalmente in un percorso rivolto alle componenti interne del C.P.O. e tenuto da docenti esterne, mediante l'articolazione in più giornate nelle quali sono stati trattati e approfonditi alcuni temi.

19/03/2003 - Disciplina – ruoli e compiti dei C.P.O, con brevi cenni a normative statali e comunitarie attinenti le pari opportunità . (Relatrice Lucia Basso – Vice Presidente Commissione Regionale Pari Opportunità)

09/06/2003 - Disposizioni in materia di mobbing e molestie sessuali nei luoghi di lavoro. Strumenti di conciliazione in generale.(Relatrice Lucia Basso – Vice Presidente Commissione Regionale Pari Opportunità)

24/11/2003 - I congedi parentali previsti dalla L. 53/2000. (Relatrice Luisa Perini - Consigliera di Parità della Provincia di Verona)

GRUPPO LAVORO VISIBILITA' INTERNA ED ESTERNA DEL C.P.O. – PUBBLICHE RELAZIONI

Visibilità esterna:

Si è provveduto, una volta approvato il regolamento interno e lo statuto, ad inviare una nota di presentazione del Comitato stesso agli organismi di parità esistenti nelle Amministrazioni Pubbliche (Regione, Provincie, Comuni, Asl), al fine di instaurare un proficuo scambio di idee, notizie, programmi e cominciare così a predisporre una “rete di dialogo”. (**Allegato 04**)

Visibilità interna:

Per quanto riguarda la visibilità interna, il Comitato ha organizzato due incontri a carattere generale con tutte le dipendenti regionali, per presentarsi e presentare il proprio programma di interventi futuri.

Gli incontri (28 febbraio 2003, reiterato 1 aprile 2003) hanno avuto una grossa partecipazione e sono stati molto apprezzati dalle dipendenti coinvolte. (**Allegati 05.a e 05.b**)

Pagina web:

Parallelamente il gruppo si è interessato per la creazione di una pagina WEB dedicata al solo Comitato.

Sono stati predisposti l'organizzazione, la stesura della pagina stessa e i contenuti. Ora si sta lavorando per la sua concreta realizzazione, non senza problemi organizzativi e burocratici che hanno oggettivamente rallentato i lavori.

La partecipazione del Comitato stesso in collaborazione con la Direzione Risorse Umane all'attività di Cantieri promossa dal Ministero della Funzione Pubblica, all'interno del Laboratorio "Donne e Leadership", ha permesso di poter essere visibili all'interno del sito stesso di Cantieri: www.cantieripa.it

Biblioteca:

Si è provveduto inoltre a creare una "biblioteca del Comitato" che logisticamente, per ora, è collocata presso l'Ufficio di Segreteria del Comitato stesso. La raccolta bibliografica è divisa in sezioni per un miglior utilizzo e consultazione della stessa.

In allegato si riporta l'elenco del materiale disponibile. (**Allegato 06**)

**GRUPPO DI LAVORO : RACCOLTA DATI E ANALISI DELLA SITUAZIONE FEMMINILE IN
AMBITO REGIONALE**

Il Gruppo di lavoro in oggetto ha individuato come esigenza preliminare di tipo conoscitivo il bisogno di una analisi della specificità lavorativa dell'ente Regione.

Si è pertanto provveduto a richiedere alla Direzione Risorse Umane un tracciato record anonimo per ogni dipendente regionale contenente i seguenti dati :

- Sesso, età, titolo di studio, stato civile, residenza, figli, categoria professionale di appartenenza, struttura di svolgimento del lavoro, assunzione a tempo determinato o indeterminato, lavoro a tempo pieno o parziale, assenze dal servizio.

Sulla base dei dati forniti, nel corso dei due incontri di presentazione del Comitato alle dipendenti regionali del 28.2.2003 e del 1.4.2003 sono stati resi noti i dati raccolti e si è provveduto al loro commento in ottica di genere. **(Allegato 07)**

Dal momento del suo insediamento nel Comitato è emersa l'esigenza di procedere ad una analisi della situazione organizzativa regionale in ottica di genere, in particolare per valutare se e come potrebbe essere migliorata la condizione lavorativa femminile in una prospettiva di conciliazione tra tempo di lavoro e di cura familiare, anche in vista di eventuali iniziative a carattere formativo rivolte a dipendenti donne e dirigenti.

Il Gruppo in questione ha pertanto organizzato la somministrazione di un questionario alle dipendenti regionali con l'intento di promuovere una ricerca in merito alle condizioni di lavoro delle donne, al fine di rilevare eventuali criticità e formulare in generale delle proposte migliorative. **(Allegati 08.a e 08.b)**

-----oooooooo-----oooooooo-----

CANTIERI PER IL CAMBIAMENTO NELL'AMMINISTRAZIONE PUBBLICA

Attività trasversale ai Gruppi di lavoro è stata poi quella riferita alla partecipazione e adesione del Comitato, in collaborazione con la Direzione Risorse Umane, al Laboratorio “Donne e Leadership – per uno sviluppo di una cultura organizzativa delle amministrazioni pubbliche in ottica di genere”, realizzato a cura del Ministero della Funzione Pubblica e del Ministro per le Pari Opportunità, nell’ambito dell’iniziativa “Cantieri per il cambiamento nell’amministrazione pubblica” presso il Ministero della Funzione Pubblica. L’attività svolta in collaborazione con la Direzione Risorse Umane si è concretizzata nella stesura del “Rapporto conclusivo” delle attività del laboratorio pubblicato nel volume “Donne e Leadership – analisi e strumenti per l’innovazione” a cura della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica. **(Allegato 09.a, pagg. 12, 43 e 64)**

In tale lavoro il Comitato Pari Opportunità, è stato parte attiva nell’elaborazione del rapporto riguardante la Regione Veneto.

Questo impegno che vede l’apporto regionale a tale iniziativa sta proseguendo anche nel 2004 con la partecipazione del C.P.O. al Cantiere di Innovazione per lo sviluppo di una cultura organizzativa delle amministrazioni pubbliche in ottica di genere, all’interno dell’iniziativa di “Cantieri per il cambiamento nell’amministrazione pubblica”.

Il Cantiere di innovazione è la naturale evoluzione del lavoro e degli strumenti elaborati nel Laboratorio Donne e Leadership e ha come obiettivo primario quello di individuare un percorso che porti l’amministrazione a ripensare la propria organizzazione in modo da far diventare risorse per l’amministrazione stessa le differenze e le competenze.

Parallelamente l’Amministrazione regionale, Direzione Risorse Umane partecipa al Cantiere di Innovazione relativo al Benessere Organizzativo.

Ogni percorso di lavoro dovrebbe sfociare nell’elaborazione di un “piano di diffusione” dei risultati dell’autoanalisi e infine nell’elaborazione di un progetto attuativo in collaborazione con la Direzione Risorse Umane da presentare al FORUM PA 2004 del prossimo giugno.

Il seminario di avvio dell’iniziativa di Cantieri per lo sviluppo di una cultura organizzativa delle amministrazioni pubbliche in ottica di genere si è tenuto nelle giornate del 27 e 28 novembre 2003 a Padova. In tale occasione si è analizzato il questionario di autoanalisi messo a punto da Cantieri e rivolto alle Amministrazioni pubbliche partecipanti.

Il percorso di lavoro proposto comporta, attraverso delle “griglie indicative” la rilettura dell’organizzazione dell’Amministrazione stessa in ottica di genere. **(Allegato 09.a, pag. 114)**