

**Esperienze da Cantieri:
Benessere organizzativo e Donna e leadership
nella Regione Veneto**

Maria Giulia Catemario

**La promozione del benessere organizzativo
nella pubblica amministrazione**

Verona, 9 febbraio 2006

Valorizzare le differenze tra uomini e donne senza penalizzare donne e uomini

Le questioni di genere sono strettamente connesse alle differenze fra ciò che uomini e donne fanno e con il modo in cui i ruoli socialmente definiti li avvantaggiano o al contrario li danneggiano.

Riguardano anche l'accesso alle risorse, all'autonomia e al controllo che risultano da specifici diritti, ruoli, potere o relazioni, responsabilità o aspettative assegnati agli uomini e alle donne

Donne e leadership: per lo sviluppo del personale in ottica di genere

Supportare le amministrazioni nel percorso di analisi e lettura della propria amministrazione per sviluppare la consapevolezza che una lettura di genere conviene e valorizza tutte le donne e gli uomini dell'organizzazione potenziando efficacia e efficienza dell'amministrazione stessa

Il “Laboratorio”

- Un gruppo di lavoro misto composto da esperti e amministrazioni e coordinato e supportato dallo staff centrale di Cantieri
- Per analizzare tematiche innovative agendo come “gruppi di pensiero” interdisciplinari
- Attraverso attività di benchmarking, studi di caso, seminari di discussione, elaborazione di documenti e sperimentazione sul campo di soluzioni di miglioramento
- Realizzare vere e proprie guide operative da diffondere tra le amministrazioni

Il percorso del “Cantiere di innovazione”

- 1. Il questionario come momento di autodiagnosi e di confronto con altre realtà**
- 2. La diffusione di quanto emerso dal questionario all'interno della organizzazione (il piano di diffusione)**
- 3. L'avvio di progetti**

Gli strumenti

1. Questionario di autodiagnosi su:
 - Le statistiche in ottica di genere
 - L'azione formativa in ottica di genere
 - Il sistema di analisi delle competenze
 - La flessibilità, conciliazione e part time
 - Attività sulla pari opportunità
2. Piano di diffusione: la diffusione di quanto emerso dal questionario all'interno della organizzazione
3. Proposte di progetti

Il questionario di autoanalisi: quattro variabili per una prima analisi di genere

- Le **statistiche** in ottica di genere: assumere la variabile di genere come variabile indipendente in tutte le analisi del personale. Comparare sistematicamente l'universo maschile e quello femminile
- L'analisi dei **processi formativi** in ottica di genere: chi si forma, a cosa? Come viene considerata la differenza di genere prima, durante, dopo un percorso formativo?
- **Flessibilità, conciliazione, part time**: dalle norme per le pari opportunità alle politiche di sviluppo organizzativo improntate alla parità di genere
- La **gestione per competenze**: quale ruolo gioca l'analisi e la valutazione delle competenze nei sistemi di gestione delle risorse umane ?

Il questionario: le principali indicazioni emerse dall'analisi (I)

- Il percorso proposto è risultato essere rispondente alle aspettative e ha permesso alle amministrazioni di confrontarsi sulle politiche e sui progetti di pari opportunità
- Alcune difficoltà nel reperimento dei dati, (quasi mai scomposti per genere), resistenze culturali (disinteresse al tema delle pari opportunità)
- La scoperta di un nuovo modo di leggere la propria amministrazione (i poteri formali delle donne e degli uomini nella propria amministrazione)

Il questionario: le principali indicazioni emerse dall'analisi (II)

- **Nel 72% delle amministrazioni le donne dirigenti sono inferiori al 40% (rispetto ad una presenza di dipendenti donne superiore al 40% di quasi tutte le amministrazioni)**
- **Solo il 19% delle amministrazioni ha una percentuale di donne dirigenti uguale alla percentuale di donne sul totale dei dipendenti**
- **La maggior parte delle amministrazioni non ha elaborato piani di azioni triennali**
- **Solo in poche amministrazioni il Comitato Pari Opportunità si riunisce periodicamente**
- **In quasi un terzo delle amministrazioni non esiste il comitato pari opportunità**

Il questionario: le principali indicazioni emerse dall'analisi (III)

- **Rara la formazione su pari opportunità, spesso limitata a moduli specifici o corsi ad hoc promossi dai CPO**
- **Scarseggia l'attenzione anche nella formazione dirigenziale e nelle tematiche di gestione del personale**
- **La media di giornate di formazione distinte per genere è maggiore tra gli uomini dirigenti e funzionari e maggiore tra le donne di qualifiche inferiori**

La Regione Veneto

- Il benessere letto (anche) attraverso le pari opportunità e le pari opportunità che utilizzano (anche) gli strumenti elaborati nell'analisi del benessere organizzativo
- Un percorso formativo per far riflettere sulle criticità emerse dalle indagini sul benessere e sulle questioni di genere
- La sfida è far comprendere che una maggiore qualità del lavoro e quindi una maggiore produttività passa anche attraverso un clima migliore in ufficio; e che un clima migliore in ufficio è conseguenza anche di una attenzione alle problematiche di genere