



REGIONE BASILICATA
DIPARTIMENTO FORMAZIONE
LAVORO CULTURA E SPORT



PRESIDENZA DEL CONSIGLIO
REGIONALE DELLA BASILICATA



UFFICIO DELLA CONSIGLIERA
REGIONALE DI PARITÀ



UFFICIO DELLA CONSIGLIERA
DI PARITÀ PROVINCIA DI POTENZA

COMMISSIONE REGIONALE
PER LA PARITÀ E LE PARI OPPORTUNITÀ
TRA UOMO E DONNA



UFFICIO DELLA CONSIGLIERA
DI PARITÀ PROVINCIA DI MATERA

CORSO DI FORMAZIONE PROGETTO ESECUTIVO E FINALITÀ febbraio/luglio 2008

“Piani di Azioni Positive e valorizzazione delle differenze di genere e attuazione delle politiche di pari opportunità da parte dei soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro”

(D.Lgs 196/2000, art. 3 e D.Lgs 198/2006 “Codice delle pari opportunità”, art. 15)

L'intervento è inteso a sostenere il territorio attraverso giornate tecnico-formative sulle tematiche di pari opportunità ed antidiscriminatorie, per fornire agli Enti Locali e alle Imprese gli elementi necessari allo sviluppo di Piani di Azioni Positive e alla partecipazione a progetti che ne consentano l'attuazione e lo sviluppo sulla base delle indicazioni normative (D.Lgs 196/2000, art. 3 e D.Lgs 198/2006 “Codice delle pari opportunità”, art. 15).

Il corso è aperto agli Enti Locali e alle Aziende pubbliche e private del territorio. L'iniziativa, anche sulla base degli esiti della Road Map delle pari opportunità voluta dalla Presidenza del Consiglio Regionale, intende consentire ai/alle partecipanti di saper individuare e valorizzare le differenze, in particolare quelle legate al genere, intendendole come ricchezza personale e fattore di crescita negli stili e nelle prassi delle organizzazioni amministrative e/o aziendali da valorizzare e, nel contempo, è volto ad offrire strumenti di formazione per facilitare il prevenire e/o il superamento di ogni forma di discriminazione. L'intento è quello di mostrare quanto la mancata valorizzazione delle differenze all'interno di un'organizzazione, oltre a essere elemento di disuguaglianza, diviene anche causa di inefficienza, in quanto non valorizza e non utilizza al meglio le capacità e le competenze di tutti i soggetti. In questa logica, sarà obiettivo specifico del corso favorire nei/nelle partecipanti processi di consapevolezza indirizzati alla acquisizione di una sensibilità alla prospettiva di genere e in particolare relativi ai seguenti aspetti:

- meccanismi di sviluppo del mondo del lavoro e la loro rilevanza e problematicità rispetto all'organizzazione amministrativa e/o aziendale, secondo una lettura che veda nel genere e nelle differenze un risorsa e non un vincolo;
- i ruoli e i rapporti di potere presenti sul posto di lavoro, tenendo conto di come essi possano cristallizzarsi in discriminazioni dirette o - più spesso - indirette;
- la dimensione di genere degli spazi e dei tempi del lavoro e della vita privata, in quanto dimensioni che si intersecano, spesso non senza conflitto, nella costruzione di una dimensione della qualità della vita da fondarsi su principi di condivisione tra donne e uomini delle responsabilità professionali e familiari

Per il raggiungimento di questi obiettivi, a metodologia di lavoro che verrà adottata sarà diretta a:

- affrontare le tematiche di pari opportunità in modo pragmatico attraverso lo studio di casi emblematici e di buone prassi;
- ipotizzare nuove concrete modalità di funzionamento dell'organizzazione del lavoro, che permettano di implementare e di valorizzare con successo le differenti competenze professionali di tutto il personale, individuando eventuali problemi di discriminazione, mobbing e conciliazione tra lavoro e vita, in modo da favorire un servizio di eccellenza a costi sostenibili.

L'azione offrirà ai/alle partecipanti una migliore conoscenza della normativa relativa alle pari opportunità e della dimensione programmatica a favore delle donne e a lotta delle discriminazioni.

In particolare, verrà tratteggiato un quadro completo sui temi di riferimento, con un'attenzione specifica a quelli che sono gli ambiti di impatto delle politiche di pari opportunità e della programmazione di azioni positive:

pari opportunità e azioni positive a livello delle organizzazioni

- informazione sulle politiche e sulle strategie di pari opportunità, sull'attuazione di azioni positive, sulla valutazione di genere, con specifica attenzione agli impatti interni ed esterni delle politiche di parità e uguaglianza di opportunità;
- sensibilizzazione sulla diffusione della prospettiva e del mainstreaming di genere a tutti i livelli organizzativi, creando maggiore consapevolezza sullo stereotipo secondo cui i tratti di successo del comportamento professionale e del ruolo manageriale corrisponderebbero a caratteri tipicamente maschili;
- sviluppo di una cultura che promuova e sostenga il riconoscimento e l'integrazione delle componenti maschili e femminili nei contesti lavorativi, in tutti gli ambiti dell'organizzazione e a tutti i livelli di carriera;
- sensibilizzazione al superamento di pratiche di discriminazione diretta e indiretta intervenendo sui meccanismi di segregazione che possono essere presenti nei sistemi di gestione delle risorse umane;
- apertura a una diversa organizzazione del lavoro e a una maggiore flessibilità;

- nella distribuzione degli orari (durata e struttura),
- nei percorsi di carriera (distribuzione dei tempi del lavoro nell'arco della vita),
- nella mobilità verticale (possibilità di carriera) e orizzontale (allargamento, rotazione e ricomposizione delle mansioni),
- negli stili e nelle prassi manageriali e di leadership (gestione del potere e propensione alla delega, atteggiamento aperto al cambiamento, focus sui sistemi o sulle persone),
- nei sistemi di gestione e sviluppo delle risorse umane (rilevazione delle competenze presenti nell'organizzazione, progettazione e realizzazione di percorsi differenziati per competenze e talenti);
- sensibilizzazione sulla possibilità del mantenimento del contatto lavorativo nel periodo di maternità (per esempio, attraverso l'utilizzo delle nuove tecnologie o la presenza di strumenti di supporto quali mentoring o counselling) e facilitazione del reinserimento;
- valorizzazione del ruolo delle istituzioni di parità per accreditarle compiutamente come soggetti che operano nell'interesse generale del territorio

pari opportunità e azioni positive a livello del personale interno alle organizzazioni

- capacità di lettura delle differenze di genere nei diversi contesti culturali e nelle prassi organizzative, formali e informali, per acquisire consapevolezza delle dimensioni maschili e femminili giocate nella situazione di lavoro;
- sviluppo delle condizioni che favoriscano nelle donne la possibilità e la libertà di scegliere tra carriera e famiglia o di bilanciare le due dimensioni;
- rafforzamento nelle donne impegnate in percorsi professionali di alto livello delle capacità di leadership, di comunicazione, di esercizio all'influenza

pari opportunità e azioni positive a livello sociale

- riduzione del livello di intensità e pervasività nel tessuto sociale degli stereotipi, culturalmente determinanti, sulle differenze di genere, che producono forme di discriminazione nella società nel suo complesso e, di conseguenza, nelle organizzazioni;
- individuazione di strategie e sensibilizzazione per modificare la cultura che sostiene l'impiego delle donne in determinati ruoli e funzioni o la loro esclusione da alcune attività professionali e manageriali per le quali sono ritenute meno adeguate dei colleghi maschi, identificando quegli atti culturali di svalutazione a cui sono soggette le attività e le qualità tradizionalmente "femminili" (desegregazione orizzontale e verticale);
- promozione della cultura della conciliazione e dell'individuazione di strategie di supporto per la cura dei figli e della famiglia, allo scopo di favorire una maggiore condivisione tra uomini e donne e di una diversa concezione di responsabilità personale e sociale. Grazie a una riflessione condotta con modalità più volta a una effettiva sensibilizzazione e formazione che a una semplice acquisizione di conoscenza, si intende creare un gruppo non solo consapevole delle regole di riferimento per il perseguimento di obiettivi di pari opportunità e l'attuazione di azioni positive, ma soprattutto in grado di individuare correttamente le implicazioni e gli impatti di carattere strategico e programmatico sul mondo del lavoro che implicano scelte progettuali a favore dell'uguaglianza di opportunità.

Il corso sarà erogato da Consigliere di Parità, da esperti/e di azioni positive, di politiche e diritto del lavoro e di politiche e programmazione delle pari opportunità. Un ruolo di rilievo avranno le Consigliere di Parità, in quanto soggetti deputati a guidare il mondo del lavoro alla realizzazione di condizioni di parità e al contrasto delle discriminazioni e in quanto portatrici di esperienze e prassi replicabili. A valorizzazione di questo ruolo delle Consigliere, a conclusione del corso si prevede la costituzione del Forum delle Consigliere di Parità delle Regioni del Sud (Campania, Basilicata, Puglia, Calabria, Sicilia).

DESTINATARI

Pubbliche Amministrazioni del territorio;
 Amministratori e Amministratrici;
 Dirigenti, in particolare del settore pari opportunità, lavoro, gestione del personale;
 Personale, in particolare del settore pari opportunità, lavoro, gestione del personale;
 RSU;
 Aziende pubbliche e private del territorio;
 Responsabili delle organizzazioni sindacali;
 Responsabili delle organizzazioni imprenditoriali;
 Istituzioni ed Organismi di Parità a tutti i livelli;
 Operatori/operatrici di orientamento e di collocamento;
 Rappresentanti dell'associazionismo (in particolare di associazioni femminili);
 Rappresentanti della cooperazione sociale e del volontariato;
 Donne elette, donne manager.

Al corso saranno invitati a partecipare tutti i soggetti sopra indicati.

Date, le caratteristiche fortemente operative, si ritiene comunque importante una presenza prioritaria dei soggetti che all'interno sia della Pubblica Amministrazione, sia delle imprese pubbliche e private si occupano della gestione del personale e delle azioni di pari opportunità.