



Consiglio di Stato
Tribunali Amministrativi Regionali

LA CERTIFICAZIONE DI GENERE NELLA GIUSTIZIA AMMINISTRATIVA

Le pari opportunità come fattore di qualità del lavoro e della vita lavorativa di uomini e donne

Azioni Positive L.125/91

IL PROGETTO

Il **Consiglio di Stato** è impegnato nel progetto “La certificazione di genere nella giustizia amministrativa” promosso da **Consorzio AIRE**, in partnership con **Progetto Donna** e il **coordinamento Pari Opportunità UIL**, e finanziato dal Ministero del Lavoro (L.125/91). I beneficiari del progetto sono le donne e gli uomini che lavorano nel Consiglio di Stato e i Tribunali Amministrativi Regionali. L’obiettivo è quello di favorire le Pari Opportunità donna uomo nel lavoro tramite cambiamenti organizzativi e culturali al fine di rispettare e valorizzare le differenze di genere per migliorare la qualità della vita lavorativa e della vita familiare di chi lavora per l’Ente e di conseguenza la qualità del lavoro e del servizio offerto.



Consiglio di Stato
Tribunali Amministrativi Regionali

IL CONTESTO DI RIFERIMENTO

Negli ultimi anni nella Pubblica Amministrazione si è avviato un processo di sensibilizzazione sul tema delle Pari Opportunità, ma si è ancora lontani dalla loro reale integrazione all'interno dei sistemi. Sono infatti pochissime le donne che raggiungono posizioni di vertice e poche le donne dirigenti. La Pubblica Amministrazione si trova oggi al centro di due forze diverse ma strettamente correlate: da un lato la richiesta da parte del pubblico di un servizio sempre più efficiente e di qualità, dall'altro la presenza sempre maggiore di giovani donne con alti livelli di istruzione e specializzazione e alte aspettative nel lavoro.

Anche le PP.AA non possono più essere luoghi "neutri", perché uomini e donne hanno bisogni, motivazioni e aspettative differenti, da comprendere e a cui dare risposte diversificate. Superare le discriminazioni consente da una lato di migliorare le performance dei collaboratori/trici aumentando la motivazione e il coinvolgimento, e dall'altro di poter disporre a tutti i livelli decisionali di ottiche e punti di vista diversi che creano innovazione e meglio rispondono ad un panel di clienti/utenti sempre più eterogeneo.

Le Pari Opportunità non sono più una questione 'di donne', ma una variabile di efficienza e di qualità del servizio offerto. È necessario quindi implementare adeguati strumenti di gestione delle Risorse Umane che consentano di ottimizzare le risorse, trarre vantaggio dal talento di tutti evitando le discriminazioni.



Consiglio di Stato
Tribunali Amministrativi Regionali

ANALISI ORGANIZZATIVA DI GENERE

Il progetto ha visto in primo luogo un'**analisi dell'organizzazione del lavoro e della gestione delle R.U.** all'interno del Consiglio di Stato e in alcune sedi dei T.A.R. realizzata attraverso questionari e interviste in profondità ai lavoratori e lavoratrici ai diversi livelli.

I **questionari**, sottoposti ai/le dipendenti del Consiglio di Stato e ai T.A.R., e compilati da 297 persone, hanno permesso di individuare le difficoltà che incontrano le donne e gli uomini nel lavoro rispetto al tema delle pari opportunità, della conciliazione della vita lavorativa con la vita familiare, dello sviluppo di carriera e della formazione professionale.

Dai questionari compilati dal campione - composto per i due terzi da donne - è emerso un bisogno di maggiore flessibilità d'orario per conciliare gli impegni professionali con quelli familiari e di una maggiore e migliore formazione. Emerge inoltre la percezione diffusa che nonostante si sia stimati per il lavoro svolto, a questo non corrispondono riconoscimenti concreti e in generale ci sia una scarsa valorizzazione delle competenze professionali.

Sono state inoltre realizzate circa 40 **interviste in profondità** a donne e uomini ai vari livelli, sia del Consiglio di Stato che di 5 T.A.R..

Dalle interviste ai dipendenti è emerso che non vi sono procedure formali attraverso cui i bisogni di conciliazione sono individuati e risolti, le iniziative sono lasciate perlopiù alla sensibilità dei dirigenti. Anche in questo caso è emerso un bisogno di maggiore flessibilità, anche se le situazioni tuttavia sono differenti da sede a sede. Certamente un maggiore impiego delle nuove tecnologie potrebbe migliorare l'organizzazione del



Consiglio di Stato
Tribunali Amministrativi Regionali

lavoro (questo anche in riferimento ai problemi di conciliazione, attraverso l'impiego del telelavoro).

Dalle interviste con i/le dirigenti è emerso che il processo di raccolta dei dati disaggregati per genere - strumento fondamentale per conoscere a fondo l'organizzazione - non è particolarmente dettagliato. Anche la valutazione è causa di malcontento in particolare là dove si risolve in distribuzione a pioggia e scarsa differenziazione rispetto ai risultati. La formazione è realizzata solo in vista dei passaggi di carriera e con scarsa analisi dei bisogni reali dell'azienda e dei dipendenti.

SEMINARI E FORMAZIONE

A questa fase di ricognizione e analisi dell'organizzazione in ottica di genere sono seguiti sia **seminari di sensibilizzazione** per i/le dirigenti per l'acquisizione di una cultura di genere sui temi del rapporto tra la qualità del lavoro e qualità della vita lavorativa e vita familiare, che un percorso **formativo** sulla gestione delle differenze di genere, sulle strategie per creare un ambiente di lavoro consapevole attraverso l'inserimento dei fattori di qualità/pari opportunità all'interno dei processi lavorativo-gestionali.

PIANO PER L'EQUALITY

Il progetto prevede la realizzazione di un **Piano organizzativo per le Pari Opportunità**, che descrive processi e pratiche organizzative in ottica di genere per tenere in considerazione i diversi bisogni dei lavoratori/trici e



Consiglio di Stato
Tribunali Amministrativi Regionali

perché siano valorizzate le capacità e le competenze di tutti gli uomini e le donne che lavorano.

Il Piano è finalizzato a favorire una gestione dell'Ente consapevole dell'importanza delle pari opportunità per la qualità del prodotto/servizio e per la qualità di vita e lavoro delle persone. Il Piano fa riferimento alle pratiche relative alla gestione delle Risorse Umane, alla cultura aziendale e all'ambiente di lavoro, allo sviluppo professionale, al coinvolgimento attivo dei dirigenti, al sistema di comunicazione interna.

La realizzazione di una cultura di genere diffusa passa attraverso l'implementazione di un sistema per l'equality che non si limita ad interventi a spot occasionali, ma che considera i fattori e gli elementi dell'uguaglianza di genere a livello di sistema.

DETTAGLIO DELLE AZIONI

Gli interventi previsti dal progetto sono molteplici e rivolti a diversi target:

- Analisi dei processi, delle pratiche organizzative-gestionali, della cultura e del lavoro secondo l'ottica di genere, individuando i punti forti e i punti di criticità della gestione delle risorse umane, dell'organizzazione del lavoro e del clima.
- Realizzazione di un **Piano Organizzativo per l'Equality** che individua gli elementi da implementare all'interno dei processi e delle pratiche organizzative a favore delle pari opportunità per considerare i bisogni e valorizzare le capacità e le competenze di tutti.
- Seminari di sensibilizzazione per i/le dirigenti sul tema della qualità del lavoro e qualità della vita lavorativa e familiare.



Consiglio di Stato
Tribunali Amministrativi Regionali

- Formazione per i dirigenti su:
 - la consapevolezza di genere, le politiche di genere e la gestione della differenza
 - le strategie per creare un ambiente di lavoro consapevole rispetto alle differenze di genere
 - l'inserimento dei fattori di qualità e pari opportunità all'interno dei processi lavorativi/gestionali
- Redazione e realizzazione di un **Piano di Comunicazione** relativo al progetto che abbia come target tutti i dipendenti dell'Amministrazione. Attraverso internet e materiale illustrativo questi possono conoscere e seguire il progetto nel suo sviluppo e avanzare suggerimenti e pareri. È prevista anche la creazione di uno spazio dedicato all'interno dell'Amministrazione in cui si descrive il progetto e le sue attività e i risultati in progress. Durante lo svolgimento del progetto saranno inviate Newsletter periodiche attraverso posta elettronica ai vari target sullo sviluppo e i risultati del progetto.
- Sperimentazione su due sedi del T.A.R. dell'inserimento di indicatori e politiche di genere all'interno dei processi e procedure amministrative. In questa fase è previsto l'affiancamento di consulenti ai dirigenti.
- Realizzazione di seminari di presentazione della sperimentazione e convegno finale di presentazione del progetto a soggetti esterni (Ministeri e PA in generale).



Consiglio di Stato
Tribunali Amministrativi Regionali

SOGGETTI COINVOLTI

Il progetto prevede il coinvolgimento di diversi attori delle sedi territoriali del Consiglio di Stato.

I dipendenti per i questionari e le interviste in profondità.

I/le **dirigenti, oltre alle interviste e questionari**, sono coinvolti attraverso la partecipazione a seminari e all'attività formativa per acquisire metodi e strumenti che valorizzino il lavoro delle donne e degli uomini. A loro spetta il compito di creare e diffondere la cultura delle pari opportunità, come elemento di qualità.

Il **Comitato per le Pari Opportunità** è coinvolto nelle attività del Comitato Tecnico Scientifico a supporto di chi opera direttamente per la realizzazione delle attività di progetto vista la profonda conoscenza delle tematiche e dell'ambiente.

CONVEGNO E BOOK

Il risultati del progetto saranno raccolti in un book presentato in occasione di un convegno che si terrà al termine del progetto.

Con il progetto "La certificazione di genere nella giustizia amministrativa", saranno dati all'Amministrazione strumenti per operare secondo la cultura e le pratiche di Pari Opportunità, per migliorare la qualità della vita e di lavoro degli uomini e delle donne e la qualità del servizio.



Consiglio di Stato
Tribunali Amministrativi Regionali

RISULTATI ATTESI

Il risultato atteso dal progetto è la diffusione della cultura di pari opportunità attraverso un processo di consapevolezza e acquisizione di metodi e strumenti finalizzati al raggiungimento di una migliore qualità della vita e del lavoro degli uomini e delle donne e una migliore qualità del servizio.