



## **PROCESSO E RISULTATI DELL'AZIONE**

**Valorizzazione della risorsa femminile,  
la conciliazione e la promozione  
delle pari opportunità di genere in G.D.**

**19 DICEMBRE 2007**



## LA PREMESSA

### **Cornice concettuale e politica entro la quale si colloca il progetto**

- 2007 Anno Europeo dedicato alle Pari Opportunità per tutti
- Azioni positive sostenute dal FSE e dalla Provincia di Bologna a favore della promozione e valorizzazione delle P.O. nei contesti produttivi
- Imprese locali di grandi dimensioni impegnate nella realizzazione di servizi a sostegno della maternità e paternità
- Benessere organizzativo: una buona sintesi tra la qualità del lavoro e la qualità della vita delle persone



## AZIONE PROPEDEUTICA

- Come nasce la sperimentazione in un approccio di genere
- L'organizzazione che accetta la sfida
- Il ruolo attivo della direzione risorse umane
- Il ruolo della consulenza
- La progettazione condivisa (dall'analisi dei bisogni, alla preparazione, alla progettazione, all'implementazione dell'azione)

### **PAROLE CHIAVE CONDIVISE**

VALORIZZAZIONE DELLA RISORSA FEMMINILE  
CONDIVISIONE DEGLI OBIETTIVI  
PARTECIPAZIONE  
PERSONALIZZAZIONE DELL'INTERVENTO  
ASCOLTO ATTIVO



## IL PERCORSO

**Consulenza +  
Gruppo Dirigenti**

**1  
L'analisi**

- IL GENERE in G.D.
- ALLINEAMENTO
- SCELTA CONTENUTI E STRUMENTI

**Consulenza +  
Quadri +  
Uff. Risorse Umane**

**2  
Laboratori  
interattivi**

- FOCUS GROUP
- RESTITUZIONE  
RISULTATI
- AZIONI DI  
MIGLIORAMENTO

**Consulenza +  
Gruppo Dirigenti +  
Quadri aziendali  
Uff. Risorse Umane**

**3  
Azioni di  
miglioramento**

- INTEGRAZIONE AZIENDALE
- CONDIVISIONE STRUMENTI E  
IMPEGNO COMUNE
- POSSIBILI AZIONI DI  
SVILUPPO PER IL FUTURO



## IL COINVOLGIMENTO

### IL COINVOLGIMENTO:

- Nasce il “GRUPPO GUIDA”(composto da 5 dirigenti + 3 quadri aziendali)
- Analisi dei bisogni e scelte operative
- Incontri di sensibilizzazione con la direzione su: la normativa e l’evoluzione delle politiche di genere
- Azione di *benchmarking*: presentazione di alcuni casi aziendali per aiutare a definire i bisogni dell’azienda
- Ricerca di strumenti operativi
- Definizione dell’intervento sulle donne quadro aziendali

### LA CONDIVISIONE: l’approccio e il metodo

- Nasce il “GRUPPO DI LAVORO”(composto da 19 donne quadro aziendale)
- I laboratori interattivi
- La metodologia dei focus group

### LA RESTITUZIONE E LE AZIONI DI MIGLIORAMENTO

- Feedback sui focus group
- Piste percorribili per eventuali azioni di miglioramento



## LE SCELTE AZIENDALI DI FONDO

- **Leggere le differenze di genere con una visione globale dell'organizzazione**
- **Valorizzare le differenze tra uomini e donne senza penalizzare a priori gli uni o le altre**
- **Agire in ottica di sistema, con interventi mirati e strategie di medio-lungo periodo**
- **Sviluppare e diffondere competenze trasversali di analisi e di intervento in ottica di genere**

## Temi affrontati nei focus con le donne quadro aziendali

### 1 - La percezione sui temi delle “pari opportunità”

- genere e cultura organizzativa

### 2 - Le pari opportunità e l'identità di genere

- l'identità femminile
- l'autostima
- la leadership al femminile
- la competizione sul lavoro

### 3 - Le pari opportunità e lo sviluppo professionale

- ostacoli organizzativi e personali

### 4 - Le conoscenze sulla normativa di riferimento e le azioni positive in azienda

Sono emerse due posizioni:

- **la passione per il proprio lavoro** (che vede affermare l'identità di genere come valore effettivo e non come una discriminante)
- **la fatica per il proprio lavoro** (intesa come l'esigenza di trovare un giusto equilibrio tra i tempi di lavoro e i tempi di vita personale)

## L'azienda che ascolta

- **Un percorso formativo volto a rinforzare l'identità di genere**
- **L'attivazione di alcuni strumenti e/o servizi aziendali per favorire la conciliazione tra vita privata e vita professionale**
- **L'apertura di un "ponte di ascolto" permanente con il gruppo guida (dirigenti) su bisogni specifici legati ai temi di genere**