

## SCHEDA 6

### Promuovere le pari opportunità in azienda, valorizzando le differenze di genere, abilità, cultura

#### Descrizione dell'azione

L'azione, che si inserisce nella strategia complessiva dell'impresa e nelle sue politiche per migliorare il clima aziendale e il rapporto con i collaboratori, è finalizzata ad offrire a tutti i dipendenti *pari opportunità* sul lavoro, rimuovendo gli ostacoli che si frappongono a un pieno sviluppo della loro personalità. Su questo fronte, l'iniziativa può svilupparsi in più direzioni, in relazione alla diversa composizione della popolazione dei lavoratori dell'impresa (per esempio nelle imprese in cui ci sia una forte presenza di immigrati, le iniziative saranno parzialmente diverse rispetto alle realtà dove la presenza femminile è molto significativa).

Il modello proposto si riferisce alle pari opportunità di genere.

#### Obiettivi dell'azione

I principali obiettivi dell'azione sono:

- valorizzare il ruolo delle minoranze all'interno dell'impresa e sostenere il loro percorso verso una reale parità
- migliorare il clima aziendale (riduzione dell'assenteismo, maggior serenità dei dipendenti con miglioramento delle performance)
- migliorare l'immagine presso le famiglie dei dipendenti e gli stakeholder.

#### Quali soggetti può coinvolgere

Il personale rappresenta l'interlocutore più importante dell'azione. Un'iniziativa finalizzata alla valorizzazione della diversità e alla promozione delle pari opportunità di genere coinvolge anche le famiglie dei dipendenti e le loro reti relazionali.

#### Come organizzare l'azione

Nell'esempio, si ipotizza che l'azienda abbia già attivato la Commissione per le pari opportunità (CPO), organismo introdotto nella legislazione italiana dalla legge 125/91.

Compito della Commissione è favorire l'occupazione femminile e di realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche attraverso le cosiddette *azioni positive*, mirate a rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità (per esempio promuovere l'inserimento delle donne nei settori professionali

in cui sono ancora poco presenti o favorire una diversa organizzazione del lavoro al fine di coniugare vita familiare e lavorativa).

1. L'impresa si impegna a valorizzare l'importanza della Commissione pari opportunità riconoscendo pubblicamente l'importanza e il ruolo svolto da questo organismo
2. La CPO individua il problema o i problemi che la maggioranza del personale avverte come rilevanti sul fronte delle pari opportunità e propone una o più *azioni positive* finalizzate al riequilibrio tra generi sia nella carriera che nell'accesso al lavoro
3. In accordo con i vertici dell'impresa, la Commissione controlla la corretta applicazione delle disposizioni legislative sulla parità di trattamento, in particolare relativamente ai percorsi professionali e all'accesso al lavoro
4. La CPO organizza, anche con la collaborazione dell'impresa, un'indagine sottoponendo un questionario nel quale si chiede di attribuire un punteggio ai problemi individuati
5. L'impresa presenta i risultati di questa fase di monitoraggio attraverso gli strumenti di comunicazione interna (rete intranet, bacheche etc.)
6. Viene concordato il piano d'azione che può prevedere interventi diversi: da percorsi formativi a servizi concreti per semplificare la vita lavorativa dei collaboratori
7. In questa fase è utile che i soggetti impegnati nell'azione partecipino ad incontri con le istituzioni di parità e con altri organismi che in aziende pubbliche e private gestiscono i temi della diversità. Questi incontri sono importanti per confrontare esperienze ed individuare *buone pratiche* trasferibili nella propria realtà aziendale
8. Tra le azioni concrete che possono essere previste vi possono essere anche interventi mirati al miglioramento della qualità della vita dei/delle dipendenti che favoriscano rapporti professionali e personali tesi a evitare discriminazioni e valorizzare le differenze. Inoltre, possono essere previste altre azioni quali: introduzione dell'orario flessibile per i genitori e del part-time per la gestione dei carichi familiari o iniziative di facilitazione per il reinserimento nel lavoro dopo la maternità
9. Dopo l'avvio di queste innovazioni, saranno sviluppati dall'azienda e dalla CPO test periodici per valutare i primi risultati e aggiornare eventualmente le modalità operative delle azioni attivate
10. Ad azione inoltrata, vengono comunicati i risultati raggiunti attraverso una campagna di comunicazione interna. È possibile valorizzarli anche all'esterno diffondendoli, per esempio, ad altri stakeholder.

## Quali risultati può portare

L'esempio scelto è l'azione attuata da GTT\* che ha mirato a sviluppare *azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro*. I risultati, come ci ha riferito Marco Craviolatti, membro della Commissione pari opportunità dell'azienda, sono stati i seguenti: *“A partire dalla sua costituzione, il Comitato per le pari opportunità ha affrontato e permesso di dare nuove risposte organizzative a problemi e bisogni di singoli/e dipendenti.*

*Dal punto di vista generale, è stato promosso un sistema di selezione che ha facilitato le candidature delle donne come conducenti di mezzi pubblici, garantendo loro la priorità di accesso alla selezione: in virtù di tale iniziativa le autiste sono triplicate in pochi anni (da 70 a oltre 230 attuali). È allo studio la possibilità di abbinare tale incentivo con un supporto economico per il conseguimento della Patente E a favore di donne con determinate condizioni familiari e di reddito.*

*È stato incrementato il part-time, con l'istituzione di nuovi turni in fasce orarie più idonee alla gestione di carichi familiari, a partire dalle esigenze di autiste sole con figli. Il personale impiegatizio e funzionariale può modulare il part time, anche reversibile, su un orario dal 50% al 99% del tempo ordinario, mentre per i/le conducenti è allo studio la possibilità di introdurre nuovi turni part time su un orario superiore a quello attuale (dal 60% al 70-75%), a favore di dipendenti monoreddito con carichi familiari.*

*Recentemente è stato introdotto per il personale amministrativo un meccanismo di recupero orario (Banca ore) che permette di contenere il lavoro straordinario e contemporaneamente facilitare esigenze estemporanee di flessibilità.*

*È in fase di analisi la stipula di convenzioni con realtà del privato sociale per la fruizione agevolata a servizi di cura (baby-sitter, assistenti anziani e disabili), con possibilità per dipendenti a basso reddito di compartecipazione aziendale.*

*Dalla sua costituzione, la Commissione ha inoltre provveduto ad informare il personale aziendale sulla corretta fruizione dei congedi parentali e sui permessi per attività di cura (L. 53/2000, L. 104/1992) realizzando un opuscolo informativo (Sono mamma, sono papà) e tentando di sensibilizzare anche il personale maschile, prevalente in azienda, alla condivisione delle responsabilità di cura familiare.*

*Inoltre sono state affrontate alcune segnalazioni di discriminazione.*

*Le/i componenti del Comitato partecipano con continuità a incontri formativi e a gruppi di lavoro esterni all'impresa, per confrontare esperienze e trasferire nuove buone pratiche nella propria realtà aziendale.*

*Fondamentale è la relazione con le istituzioni di parità (Consigliera Regionale di Parità, Consigliera Provinciale di Parità, Commissione consiliare del Comune di Torino), che hanno offerto prezioso supporto formativo ed in alcuni casi operativo.*

*Non si può infine omettere che l'attività della Commissione in un contesto a prevalenza maschile ed a lunga tradizione culturale anche "maschilista" non incontra solo consensi e risultati positivi: le resistenze incontrate testimoniano la necessità di continuare a svolgere un prezioso ruolo di stimolo culturale per colleghi/e e management."*

\* GTT Gruppo Torinese Trasporti è una Spa di proprietà della Città di Torino. L'azienda è nata dalla fusione di due storiche realtà del trasporto pubblico: ATM e SATTI, ed oggi è il terzo gruppo di trasporto pubblico in Italia per dimensione.

A fine 2006 è stata costituita la Commissione per le pari opportunità (CPO) di GTT, organo paritetico azienda - sindacati con un ruolo consultivo e propositivo.