

# Carriere femminili a segno

n.3  
novembre 2007

Newsletter del progetto "Raccolta e disseminazione di buone prassi relative alla leadership femminile nel mondo del lavoro nella provincia di Roma"

## Editoriale:

### Dalle parole ai fatti, dalle leggi alla prassi

*"Ormai le leggi ci sono, bisogna farle applicare" è il refrain che da diversi mesi ricorre negli incontri del mondo delle pari opportunità. Legge 125/91, Decreto legislativo 165/2001, legge 53/2000 sono soltanto alcuni degli strumenti che il legislatore, sull'onda delle politiche europee di pari opportunità, ha messo nelle mani delle aziende e delle amministrazioni per pervenire a un equilibrio di genere nel mondo del lavoro. Eppure, sembra che tutto ciò non basti, e non a caso il ministro Nicolais e la ministra Pollastrini hanno emanato una direttiva sulle carriere femminili nella pubblica amministrazione per ottenere il rispetto delle norme già in vigore. Un'indagine delle consigliere di parità della provincia di Roma sullo stato di attuazione della legge 53 ha messo il dito nella piaga: tra il 2001 e il 2006 solo 15 progetti approvati (e solo 36 presentati) dalle aziende del Lazio; c'è poca informazione e le imprese hanno difficoltà a formulare i progetti, anche a causa di una definizione dei costi ammissibili giudicata troppo rigida. La legge 125 obbligherebbe le aziende sopra i 100 dipendenti a consegnare relazioni sullo stato del personale femminile e maschile ai vari livelli di carriera, ma sono poche quelle che lo hanno fatto finora e la formulazione dei piani di azioni positive è partita a rilento. Eppure, qualcosa si muove, anche nel nostro territorio provinciale. Con questo progetto, siamo riusciti a documentare alcune buone prassi, cioè esempi concreti di iniziative, che hanno cercato di fare applicare le norme esistenti, nella lettera o nello spirito, anche se promosse ancora esclusivamente da donne. Sono iniziative generalmente assunte dal basso, ma che hanno dato già risultati meritevoli di essere amplificati con più cospicui investimenti, sia delle amministrazioni che delle aziende. Ma non ci sono solo le leggi; esistono anche le culture organizzative. In questo senso, ci sono apparse importanti le politiche di promozione della diversità che, forse per influsso di una cultura della gestione delle risorse umane più avanzata, alcune grandi aziende internazionali, presenti sul territorio romano, adottano da diversi anni. Come ci è sembrato opportuno mettere in luce l'azione silenziosa di alcune imprenditrici romane da decenni impegnate per affermare un modello di leadership al femminile che produce grandi e piccole innovazioni che non esauriscono tutte quelle esistenti e sono ancora troppo poche. Abbiamo pensato di offrire senza trionfalismi queste storie al pubblico dei soggetti coinvolti, ma anche a quello dei meno interessati, perché cambino idea. Con la speranza che aiutino a passare dalle parole ai fatti, dalle leggi alla prassi.*

#### Sommario

pag. 1

Editoriale

pag. 2-3

Il progetto

pag. 3-4

Notizie

pag. 4

Appuntamenti

#### Carriere femminili a segno

Newsletter del progetto "Raccolta e disseminazione di buone prassi relative alla leadership femminile nel mondo del lavoro nella provincia di Roma"

Progetto di azione positiva -

Legge 10.04.91 - n. 125



Provincia di Roma  
Assessorato alle Politiche del Lavoro  
e della Qualità della Vita

Il notiziario è curato da ASDO  
Via Monte Zebio, 32 - 00195 ROMA  
Tel. +39-06-45435461  
Fax. +39-06-45435683  
Sito web: www.asdo-info.org

Redazione: a cura dell'équipe del progetto (in sigla RADEL)

# Il progetto

## Repertorio delle buone prassi

È disponibile il Repertorio delle buone prassi relative alla leadership femminile, prodotto nell'ambito del progetto. In questo numero vengono riportate soltanto le **buone prassi aziendali**, mentre nel Repertorio sono contenute anche alcune storie di singole donne leader. Si tratta di 22 casi di pubbliche amministrazioni, grandi imprese, piccole imprese e organizzazioni non profit in cui si è fatto qualcosa per ampliare le opportunità di carriera delle donne. Le informazioni sono state fornite da responsabili dei soggetti che hanno promosso le iniziative in questione (comitati pari opportunità, management aziendale o altri). A causa del poco spazio a disposizione, ci si limita qui a fornire una lista delle buone prassi, rinviando, per una loro illustrazione più dettagliata, al testo integrale del Repertorio, pubblicato sul sito: [www.donne-leadership.org](http://www.donne-leadership.org)

"Oltre il tetto di cristallo": formazione alla leadership di donne dirigenti e quadro di ACLI, CIF, CISL

"Ricerca del talento": rilevazione e valorizzazione delle competenze del personale ACI

Progetto Tolomeo: Formazione alla leadership delle dirigenti di Confartigianato

Ottenimento di un atto di indirizzo sulla rappresentatività di genere nel sistema organizzativo e decisionale dell'ENEA

Top manager in un esperimento di mentorship per la promozione della leadership femminile guidato dall'ENEL

Estensione della formazione manageriale all'intera popolazione dei quadri del management intermedio di Ferservizi (FS)

"Diversity and Inclusion at IBM"

Progetto "Maternità e lunghe assenze" all'INAIL

Asilo nido aziendale per dipendenti INPDAP e cittadini del XII Municipio di Roma

Introduzione di nuove regole nel processo di selezione dei dirigenti INPS

Advocacy per l'inclusione di componenti di sesso femminile nel Comitato scientifico dell'Istituto Superiore di Sanità

Convenzione per l'assistenza domiciliare agli anziani per i dipendenti del Ministero Affari Esteri

Inserimento di un modulo sulle pari opportunità nei corsi di riqualificazione del Ministero dell'Economia e delle Finanze

Seminario specialistico per dipendenti del MEF: "La leadership delle donne nella P.A. La partecipazione ai processi decisionali e la presenza femminile nelle posizioni di vertice"

Bilancio e banca dati delle competenze femminili al Ministero dello Sviluppo Economico

Telelavoro nell'azienda informatica Oscar srl

"Carattere maiuscolo": maestria e competenze femminili nei processi di cambiamento e di pari opportunità nell'Amministrazione Provinciale di Roma

Corso per la valorizzazione del potenziale femminile alla RAI

Master per formatori ed esperti in pari opportunità per i dipendenti della Regione Lazio

Nomina di due donne come direttori di primo livello in un'azienda di un settore a dominanza maschile (Selex Communications)

"Feed the mom": coaching per manager e lavoratrici in maternità

Integrazione dell'indennità per l'astensione facoltativa per le lavoratrici Vodafone in maternità

## Riunione del Consiglio dei promotori

L'11 ottobre scorso si è tenuta a Roma, nella sede di ASDO, la seconda riunione del Consiglio dei promotori del progetto (ASDO, Assessorato al lavoro e alla qualità della vita della Provincia di Roma, UIL di Roma e del Lazio). La riunione è stata dedicata alla presentazione e discussione del Repertorio delle buone prassi sulla leadership femminile nel mondo del lavoro e all'organizzazione dell'incontro seminariale di presentazione del Centro di documentazione on-line e del convegno finale.

**In linea il Centro di documentazione**  
[www.donne-leadership.org](http://www.donne-leadership.org)

È stato allestito il Centro di documentazione on-line rivolto ad aziende, pubbliche amministrazioni, organismi di parità, organizzazioni sindacali e di categoria, associazioni e gruppi, singole donne leader, e a chiun-

# Il progetto

que intenda contribuire a rompere il “soffitto di cristallo” che limita l’accesso delle donne ai vertici delle organizzazioni. Vi saranno riferimenti a ricerche e studi, sussidi e strumenti di autovalutazione per le aziende, legislazione e documentazione politico-programmatica, indirizzi di enti che forniscono sostegno e

consulenza per le carriere femminili e di organismi di parità, e soprattutto il Repertorio delle buone prassi in versione integrale. Il Centro di documentazione avrà un carattere interattivo e sono previsti spazi per inviare commenti e contributi.

L’indirizzo è [www.donne-leadership.org](http://www.donne-leadership.org).

# Notizie

## Primo programma internazionale di mentoring per ricercatrici in Europa

Si chiama TANDEMplusIDEA il primo programma internazionale di mentoring per ricercatrici promosso in Europa, finanziato dal Sesto Programma Quadro per la Ricerca e lo Sviluppo Tecnologico dell’Unione Europea e promosso dall’IDEA League – Imperial College London, TU Delft, ETH Zürich, RWTH Aachen e ParisTech. Si svolgerà dal 2007 al 2010 e prevede l’elaborazione, l’attuazione e la valutazione di un programma di sviluppo delle risorse umane per ricercatrici qualificate di sesso femminile, che le aiuterà a raggiungere una posizione accademica elevata nelle scienze naturali o nell’ingegneria. Lo scopo ultimo del progetto è arrivare a un maggiore equilibrio tra i sessi nelle discipline scientifiche.

Per maggiori informazioni:  
<http://www.idealeague.org/tandem-plus>

## Quando ci sono almeno tre donne in CdA, l’azienda ci guadagna

Secondo l’ultimo rapporto di Catalyst, organizzazione non profit di ricerca e consulenza dedita alla promozione dell’avanzamento di carriera delle donne, le aziende americane della classifica *Fortune 500* che hanno almeno tre donne in

consiglio di amministrazione conseguono performance finanziarie mediamente migliori di quelle dove le donne sono scarsamente rappresentate. In particolare, la redditività del capitale netto è superiore del 53%, la redditività del capitale investito lo è del 66% e la redditività delle vendite lo è del 42%. La correlazione tra presenza femminile nei CdA e performance aziendale si riscontra in vari settori di attività, dai beni di consumo voluttuari alle tecnologie dell’informazione.

Per maggiori informazioni:  
[www.catalyst.org/pressroom/press\\_bottom\\_line\\_2.shtml](http://www.catalyst.org/pressroom/press_bottom_line_2.shtml)

## In Europa le donne guadagnano il 15% in meno degli uomini

È del 15%, in media, il divario di genere nelle retribuzioni (gender pay gap), e ciò che è peggio, non accenna a diminuire significativamente. L’allarme proviene dalla Commissione Europea, che si è impegnata in una Comunicazione a dare un nuovo impulso all’attuazione del principio di parità di trattamento. Assicurare una maggiore applicazione delle leggi esistenti, inserire la lotta al divario di genere nelle retribuzioni nelle politiche occupazionali degli stati membri, promuovere il principio della pari retribuzione tra i datori di lavoro come elemento di responsabilità sociale e supportare lo scambio di

buone prassi coinvolgendo le parti sociali: sono queste le linee di azione principali che si è data la Commissione.

Per maggiori informazioni:  
[http://ec.europa.eu/employment\\_social/news/2007/jul/genderpay-gap\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/news/2007/jul/genderpay-gap_en.pdf)

## Poche donne ai vertici delle associazioni dei datori di lavoro: una ricerca

Secondo un’indagine recente di Eurispes Toscana su 11 associazioni di categoria dei datori di lavoro, il dato relativo alla presenza femminile nei vertici è assolutamente a sfavore dell’universo donna: nessuna donna risulta essere presidente nazionale, né segretario generale – direttore – amministratore. Se si passa invece alla carica di vicepresidenti sono solo due le associazioni che hanno consentito alle donne di condividere le responsabilità di direzione. Si tratta della CNA, che ha deciso di riservare alle donne il 25% delle cariche, seguita da Confindustria, con una donna vicepresidente (pari al 6,7%). Un altro dato rilevante è che, nelle 11 associazioni considerate, su 46 vicepresidenti nazionali, solo 3 sono donne.

Per maggiori informazioni:  
<http://www.cna.it/impresadonna/ricercaEurispes190607.pdf>

# Notizie

## Presentato il progetto "Bollino Rosa": Stesse Opportunità, Nuove Opportunità (SONO)

È stato presentato a Roma il 12 ottobre scorso da Rosa Rinaldi, sottosegretaria al lavoro, il progetto "Bollino Rosa, SONO – Stesse Opportunità Nuove Opportunità", che prevede la realizzazione di una certificazione di qualità di genere. L'obiettivo è riconoscere e incoraggiare l'adozione di buone prassi nelle organizzazioni pubbliche e private, sia in termini di strategie aziendali, sia di organizzazione del lavoro, nel settore pubblico e privato. Il progetto è focalizzato su tre assi principali: il contrasto ai differenziali retributivi tra lavoratori e lavoratrici, la necessità di rendere più omogenei i tempi di stabilizzazione professionale per uomini e donne, il sostegno all'applicazione di concrete politiche di conciliazione tra la vita lavorativa ed extraprofessionale per tutti.

Per maggiori informazioni:  
<http://www.lavoro.gov.it/Lavoro/News/notiziaavvisopubblicobollinorosa.htm>

## Azioni positive: al via la presentazione dei progetti

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 217 del 18/09/2007 il Programma Obiettivo per l'anno 2007, di cui alla legge 125, elaborato dal Comitato nazionale di parità e pari opportunità nel lavoro. Il Programma è volto a finanziare progetti che abbiano come fine la promozione della presenza delle donne negli ambiti dirigenziali e gestionali e in tutti i ruoli e posizioni di responsabilità all'interno delle organizzazioni, nonché il consolidamento di imprese femminili che favoriscano il superamento delle disparità salariali nei percorsi di carriera. La scadenza è il 30 novembre 2007.

Per maggiori informazioni:  
[http://www.lavoro.gov.it/NR/rdonlyres/E3C8BD1E-91ED-4159-B4F3-A5FB60D29A72/0/20070530\\_DM.pdf](http://www.lavoro.gov.it/NR/rdonlyres/E3C8BD1E-91ED-4159-B4F3-A5FB60D29A72/0/20070530_DM.pdf)

## Convegno internazionale sulle donne nella ricerca in campo ingegneristico e tecnologico

Il 26 e il 27 ottobre si è tenuto a Parigi, al Palais du Luxembourg, il

Convegno internazionale "Women in Engineering and Technology Research", organizzato dal progetto PROMETEA (Sesto Programma Quadro per la Ricerca e lo Sviluppo Tecnologico dell'Unione Europea). Ricercatrici e ricercatori di vari paesi europei hanno confrontato i risultati dei loro studi sulle carriere femminili nella ricerca tecnologica e ingegneristica, in ambito accademico e industriale. Come descrivere le traiettorie di carriera? Quali sono gli effetti sulle carriere prodotti dalla cultura maschile prevalente nelle imprese e nelle istituzioni di ricerca? Come è costruita e riconosciuta l'eccellenza? Vi sono pratiche che possono rafforzare la posizione delle donne in queste istituzioni? Sono alcune delle domande che si sono posti i partecipanti.

Per maggiori informazioni:  
<http://www.prometea.info/conferenze2007>

# Appuntamenti

## Convegno del CPO Ministero Affari Esteri su "Pari opportunità e benessere"

Il 26 novembre alle ore 9, presso la Sala Conferenze Internazionali del Ministero degli Affari Esteri (piazzale della Farnesina 1), si terrà un convegno organizzato dal Comitato Pari Opportunità del Ministero, dal titolo "Pari opportunità e benessere: proposte, iniziative, progetti per un'organizzazione del lavoro più rispondente alle esigenze di genere in Italia e all'estero". Verranno presentati i risultati di un'indagine conoscitiva del CPO su tutto il personale MAE, operante sia in Italia che all'estero, che ha previsto, non solo l'acquisizione dei dati di genere relativi alla distribuzione delle funzioni e delle responsabilità, ma anche la valutazione del livello di aspettative, di gratificazione personale e di valorizzazione professionale, nonché l'individuazione di eventuali situazioni di disagio.

Per informazioni e segreteria tecnica:  
 Ministero Affari Esteri  
 Tel. 06 - 3691 8577 Fax. 06 - 323 6081  
 e-mail: [stefania.mandelli@esteri.it](mailto:stefania.mandelli@esteri.it)