

**Ipotesi di applicazione
dei sistemi di valutazione
nelle organizzazioni di lavoro
pubbliche**

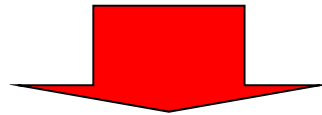
di Roberta Bortolucci

2 novembre 2010

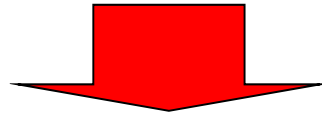
Roma

gender mainstreaming

introduce politiche per le PO



nelle politiche di ogni giorno

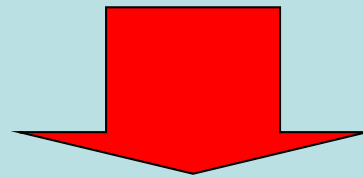


**nelle attività degli attori normalmente
coinvolti nei processi correnti**

LE NUOVE COMPETENZE PER LE PA

**competenze
organizzative e manageriali
devono includere
anche l'assunzione
dell'ottica di genere**

LA CORNICE



I FATTORI COGENTI

RUOLO P.A.

propositivo e propulsivo per la

- **promozione ed attuazione**
- **valorizzazione delle differenze**
- **rimozione** discriminazioni esplicite ed implicite
- **l'individuazione e la valorizzazione delle competenze**

FATTORI COGENTI

- **Adozione dei Piani Triennali di Azioni Positive**
- **Comitati Pari Opportunità**
- **Formazione e cultura organizzativa**

applicazione

norme e **dispositivi**
antidiscriminazione

previsti dalle leggi nazionali e dai contratti

quanto si è **concretamente**,
effettivamente applicato

Raccolta
di quello
che è già stato fatto
per le PO

MAPPATURA ESISTENTE

ACCORDI

SISTEMA DI VALUTAZIONE

PROCESSO FORMATIVO

DOMANDE DI CONTROLLO

**relazione
tra la organizzazione

e gli obiettivi
dell'uguaglianza di genere**

PROGETTAZIONE PIANO PER LE PARI OPPORTUNITA'

- Raccoglie le criticità
- Enuncia gli obiettivi
- Le responsabilità
- Le risorse
- Gli indicatori di risultato
- I tempi
- Il monitoraggio interim e post

In ogni organizzazione
vi sono **promotori di stabilità**
e promotori di cambiamento

L'importante è **sapere negoziare**
con le parti ostili

**perché cerchiamo soluzioni
e non
diversi punti di vista
dai quali considerarli**

**Un cambiamento
avviene sempre
attraverso il dialogo
con altre figure significative
dell'organizzazione**

L'agente di cambiamento
offre ai suoi colleghi
l'occasione
di **pensare ad un problema**
in un'atmosfera favorevole