



# EMPOWERMENT ORGANIZZATIVO L'ALLEANZA DELLE DIFFERENZE NELLE STRATEGIE DI SVILUPPO

**20**  
**novembre**  
**2018**  
**FIRENZE**  
Ordine degli Psicologi  
della Toscana



**LA PROFESSIONE DI ARCHITETTO AL FEMMINILE**  
**FULVIA FAGOTTO - CRISTINA BARDELLONI COMMISSIONE PO ORDINE DEGLI ARCHITETTI FI**



# EMPOWERMENT ORGANIZZATIVO L'ALLEANZA DELLE DIFFERENZE NELLE STRATEGIE DI SVILUPPO

20  
novembre  
2018  
FIRENZE  
Ordine degli Psicologi  
della Toscana

**1925** ELENA LUZZATO diventa la prima donna architetto d'Italia. Progettò e realizzò edifici importanti e vinse concorsi internazionali.



**1932** *“La donna deve obbedire. Essa è analitica, non sintetica. Ha forse mai fatto l'architettura in tutti questi secoli? (.....) Essa è estranea all'architettura, che è sintesi di tutte le arti, e ciò è simbolo del suo destino”* (Benito Mussolini)

**2004** ZAHA HADID (1950-2016) La prima donna architetto a vincere il Pritzker Prize il premio di architettura più prestigioso al mondo

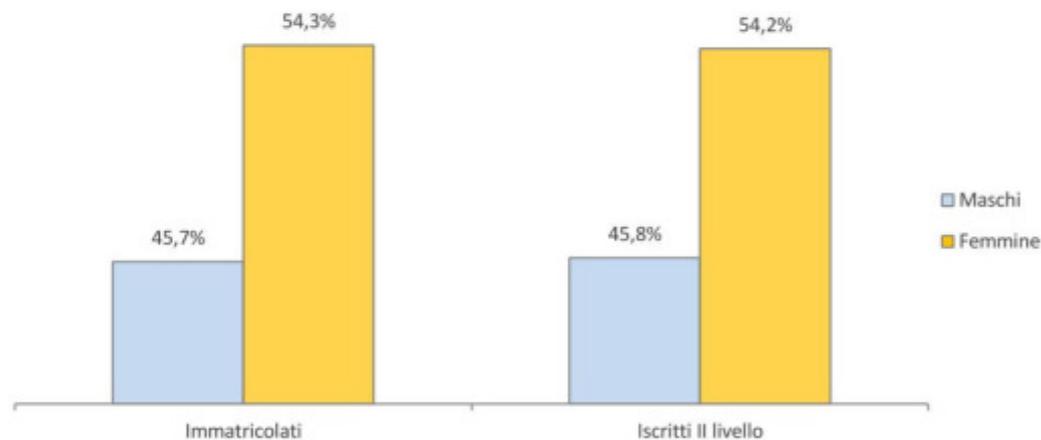


LA PROFESSIONE DI ARCHITETTO AL FEMMINILE  
FULVIA FAGOTTO - CRISTINA BARDELLONI COMMISSIONE PO ORDINE DEGLI ARCHITETTI FI

# EMPOWERMENT ORGANIZZATIVO L'ALLEANZA DELLE DIFFERENZE NELLE STRATEGIE DI SVILUPPO

## PROCESSO DI FEMMINILIZZAZIONE

Immatricolati e iscritti ai corsi di Architettura, distribuzione di genere (Anno accademico 2012-2013)



Fonte: Elaborazione Cresme su dati Miur

Le donne rappresentano circa il 54% degli iscritti ai corsi di laurea di secondo livello in architettura. Le donne sono il 54,3% tra i nuovi immatricolati

Dei **155 mila architetti italiani** oggi le donne sono quasi il **42%** (oltre 64 mila), il **10% in più** rispetto alla situazione del 1998



# EMPOWERMENT ORGANIZZATIVO L'ALLEANZA DELLE DIFFERENZE NELLE STRATEGIE DI SVILUPPO

**20**  
**novembre**  
**2018**  
**FIRENZE**  
Ordine degli Psicologi  
della Toscana

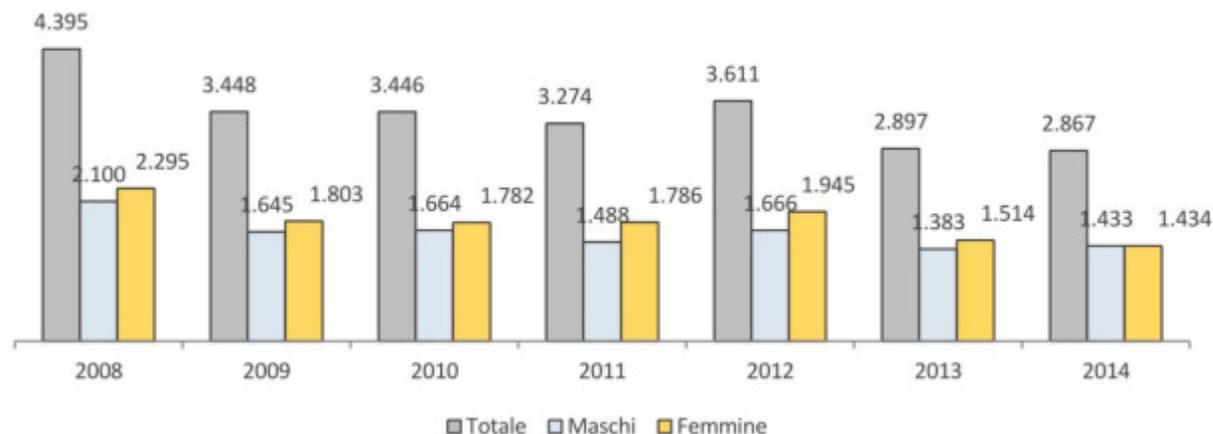
*Gli architetti iscritti agli albi provinciali (1998-2015)*

	1998	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2012	2014	2015
<b>Iscritti</b>	83.500	93.442	105.060	117.036	128.255	138.007	145.208	150.159	153.609	154.310
<b>Maschi</b>	56.698	62.035	68.125	73.886	79.405	83.628	86.763	88.336	90.708	89.980
<b>Femmine</b>	26.801	31.407	36.935	43.150	48.850	54.379	58.444	61.823	62.901	64.330
<b>% Femmine</b>	<b>32,1%</b>	<b>33,6%</b>	<b>35,2%</b>	<b>36,9%</b>	<b>38,1%</b>	<b>39,4%</b>	<b>40,2%</b>	<b>41,2%</b>	<b>40,9%</b>	<b>41,7%</b>

Fonte: Elaborazione Cresme su dati CNAPPC

Negli ultimi 7 anni  
la quota di donne  
tra i neo-iscritti alla  
cassa previdenziale  
è stata **superiore**  
**al 50%.**

*Nuovi iscritti architetti alla cassa previdenziale*

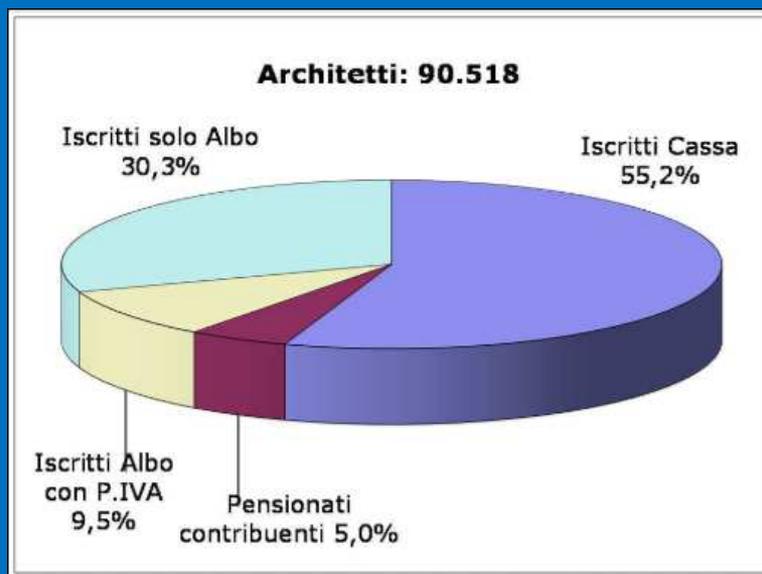


**LA PROFESSIONE DI ARCHITETTO AL FEMMINILE**  
**FULVIA FAGOTTO - CRISTINA BARDELLONI COMMISSIONE PO ORDINE DEGLI ARCHITETTI FI**

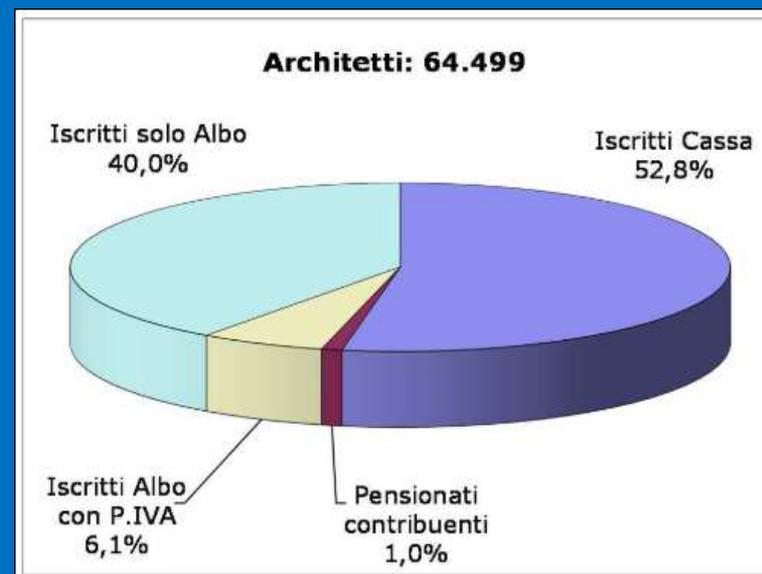
# EMPOWERMENT ORGANIZZATIVO L'ALLEANZA DELLE DIFFERENZE NELLE STRATEGIE DI SVILUPPO

## MODALITA' DI ESERCIZIO DELLA PROFESSIONE DI ARCHITETTO

### UOMINI



### DONNE



# EMPOWERMENT ORGANIZZATIVO L'ALLEANZA DELLE DIFFERENZE NELLE STRATEGIE DI SVILUPPO

## GENDER-PAY GAP

**Tabella 4** – Redditi annui degli architetti italiani per genere (migliaia di euro a valori costanti 2015)

	Inarcassa	Inarcassa	Inarcassa	Cresme	Cresme
	2000	2012	2013	2014	2015
Uomini	32.752	24.809	23.201	20.547	19.336
Donne	17.736	15.167	14.707	12.647	12.371
Totale	28.308	21.037	19.862	17.610	16.688
Gender wage-gap	84,7%	63,6%	57,8%	62,5%	56,5%

Fonte: Osservatorio Professione Architetto CNAPPC-Cresme e Inarcassa

Nel 2016 il Gender Pay Gap è sceso sotto il 56%  
Gli architetti uomini guadagnano oggi in media **il 56% in più delle donne**. Nel 2000 il Gap era l'85%



# EMPOWERMENT ORGANIZZATIVO L'ALLEANZA DELLE DIFFERENZE NELLE STRATEGIE DI SVILUPPO

20  
novembre  
2018  
FIRENZE  
Ordine degli Psicologi  
della Toscana

## LA PROFESSIONE DI ARCHITETTO AL FEMMINILE

1. Nell'ultimo decennio stiamo assistendo ad un fenomeno importante di **femminilizzazione** della professione di architetto
2. Quasi il 60% delle donne architetto è **libera professionista** (circa il 53% in modo esclusivo)
3. La professione di architetto è **tradizionalmente maschile** ed alcuni ambiti (per esempio il cantiere) rimangono con una presenza quasi esclusiva di uomini
4. I colleghi uomini guadagnano in media **il 56% in più delle donne**

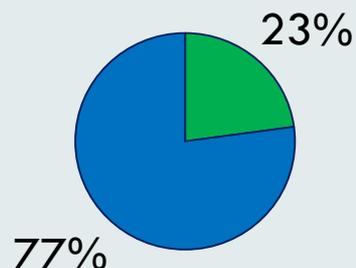
LA PROFESSIONE DI ARCHITETTO AL FEMMINILE  
FULVIA FAGOTTO - CRISTINA BARDELLONI COMMISSIONE PO ORDINE DEGLI ARCHITETTI FI

## LA RAPPRESENTANZA FEMMINILE NEGLI ORGANI ISTITUZIONALI

### ORDINI DEGLI ARCHITETTI PROVINCIALI

#### PRESIDENZA

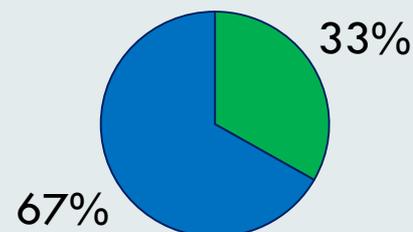
- PRESIDENTI DONNE
- PRESIDENTI



**105 ORDINI**

#### CONSIGLIO

- CONSIGLIERE
- CONSIGLIERI



**1200 CONSIGLIERI**



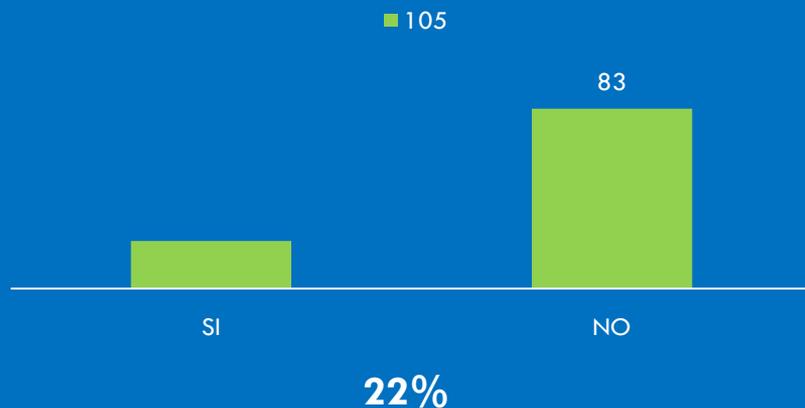
# EMPOWERMENT ORGANIZZATIVO L'ALLEANZA DELLE DIFFERENZE NELLE STRATEGIE DI SVILUPPO

20  
novembre  
2018  
FIRENZE  
Ordine degli Psicologi  
della Toscana

## LA RAPPRESENTANZA FEMMINILE NEGLI ORGANI ISTITUZIONALI

### ORDINI DEGLI ARCHITETTI PROVINCIALI

#### COMPOSIZIONE PARITARIA DEI CONSIGLI



#### COMMISSIONE PARI OPPORTUNITA'



**LA PROFESSIONE DI ARCHITETTO AL FEMMINILE**  
**FULVIA FAGOTTO - CRISTINA BARDELLONI** COMMISSIONE PO ORDINE DEGLI ARCHITETTI FI

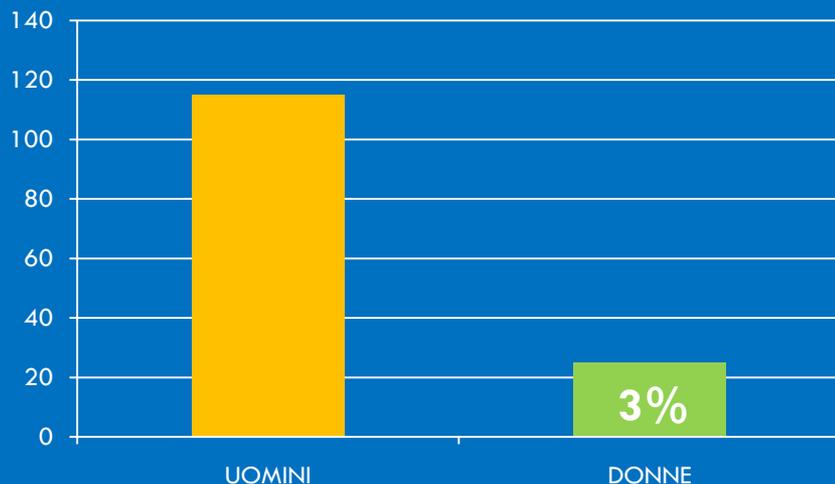


# EMPOWERMENT ORGANIZZATIVO L'ALLEANZA DELLE DIFFERENZE NELLE STRATEGIE DI SVILUPPO

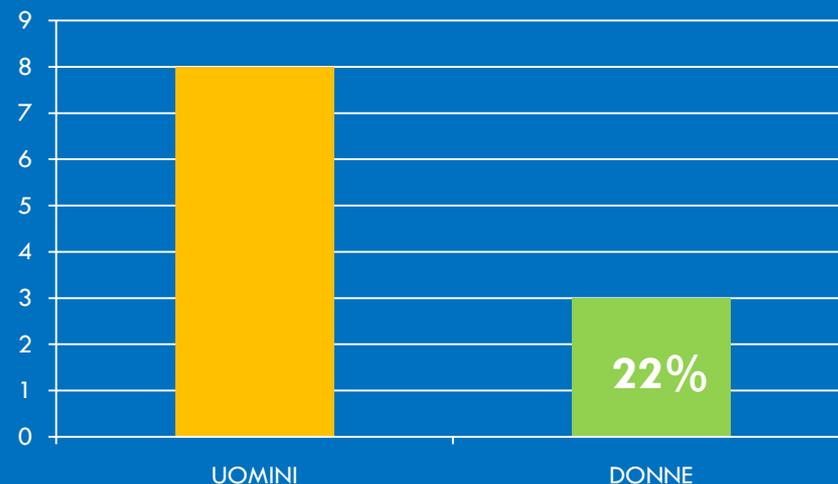
20  
novembre  
2018  
FIRENZE  
Ordine degli Psicologi  
della Toscana

## LA RAPPRESENTANZA FEMMINILE NEGLI ORGANI ISTITUZIONALI

### INARCASSA (ARCHITETTI INGEGNERI)



**CONSIGLIO DI AMM.NE**



**115 DELEGATI**

**LA PROFESSIONE DI ARCHITETTO AL FEMMINILE**  
**FULVIA FAGOTTO - CRISTINA BARDELLONI COMMISSIONE PO ORDINE DEGLI ARCHITETTI FI**



# EMPOWERMENT ORGANIZZATIVO L'ALLEANZA DELLE DIFFERENZE NELLE STRATEGIE DI SVILUPPO

20  
novembre  
2018  
FIRENZE  
Ordine degli Psicologi  
della Toscana

## ADA ASSOCIAZIONE DONNE ARCHITETTO

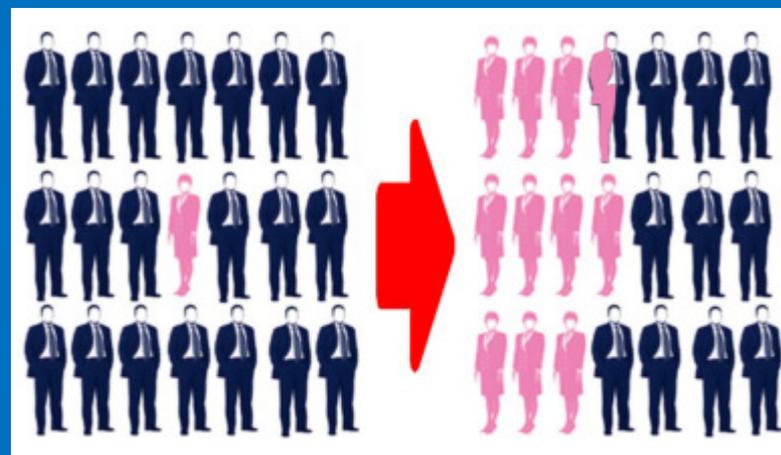
### CARTA ETICA PER LE PARI OPPORTUNITA' E L'UGUAGLIANZA NELLA PROFESSIONE DI ARCHITETTO



**CONDIVISIONE  
DELLA CARTA ETICA**



**METTERE IN ATTO  
AZIONI CONCRETE**



**LA PROFESSIONE DI ARCHITETTO AL FEMMINILE**  
FULVIA FAGOTTO - CRISTINA BARDELLONI COMMISSIONE PO ORDINE DEGLI ARCHITETTI FI

## CONDIVISIONE DELLA CARTA ETICA





# EMPOWERMENT ORGANIZZATIVO L'ALLEANZA DELLE DIFFERENZE NELLE STRATEGIE DI SVILUPPO

20  
novembre  
2018  
FIRENZE  
Ordine degli Psicologi  
della Toscana

## ADOZIONE DELLA CARTA ETICA

INIZIATIVE ED EVENTI  
SU TEMATICHE PO

INSTAURARE LEGAMI CON LE  
ASSOCIAZIONI DI GENERE

MIGLIORARE LA RAPPRESENTANZA  
FEMMINILE ALL'INTERNO DELL'ORDINE

QUOTE RIDOTTE  
PER MA/PATERNITA'

DIVULGAZIONE INFO SU PROGETTI E  
FINANZIAMENTI EUROPEI

REALIZZARE RICERCHE FINALIZZATE A FORNIRE  
STRUMENTI DI SOSTEGNO PER LE ISCRITTE

LA PROFESSIONE DI ARCHITETTO AL FEMMINILE  
FULVIA FAGOTTO - CRISTINA BARDELLONI COMMISSIONE PO ORDINE DEGLI ARCHITETTI FI



# EMPOWERMENT ORGANIZZATIVO L'ALLEANZA DELLE DIFFERENZE NELLE STRATEGIE DI SVILUPPO

20  
novembre  
2018  
FIRENZE  
Ordine degli Psicologi  
della Toscana

## LA COMMISSIONE PARI OPPORTUNITA' DELL'ORDINE DEGLI ARCHITETTI DI FIRENZE

- La Commissione Pari Opportunità dell'Ordine degli Architetti di Firenze nasce nel **Settembre 2017**
- L'adesione degli iscritti è massiva: si forma un gruppo coeso e piuttosto numeroso che riesce a rimanere integro e compatto con il proseguo dei lavori
- L'obiettivo fin da subito è di considerare le pari opportunità in maniera più ampia possibile, analizzando tutte le forme di **discriminazione sul luogo di lavoro – genere, età, disabilità, etnia, fede religiosa, orientamento sessuale**
- **Interazione e rete con altre CPO di altri Ordini e con la Commissione Pari Opportunità interprofessionale** da cui è nato l'evento del Novembre 2017: **L'unione fa la forza: pari opportunità nelle professioni a confronto**

### Scelta di alcune tematiche da affrontare:

1. Comunicazione: con aggiornamento di pagina facebook, aggiornamento sito internet, comunicazioni agli iscritti a mezzo mailing list , comunicazione interna alla C.P.O.

**LA PROFESSIONE DI ARCHITETTO AL FEMMINILE**  
**FULVIA FAGOTTO - CRISTINA BARDELLONI COMMISSIONE PO ORDINE DEGLI ARCHITETTI FI**



# EMPOWERMENT ORGANIZZATIVO L'ALLEANZA DELLE DIFFERENZE NELLE STRATEGIE DI SVILUPPO

20  
novembre  
2018  
FIRENZE  
Ordine degli Psicologi  
della Toscana

2. **Organizzazione di mini corsi di formazione** aperti agli iscritti sul tema delle pari opportunità (ad esempio **Leadership al femminile**, Comunicazione efficace al femminile - tecniche di programmazione neuro linguistica; Introduzione al coaching e alla comunicazione efficace per migliorare il lavoro in team; Migliorare l'autostima in campo professionale etc...)
4. Studio e ricerca di **bandi europei** sul tema delle pari opportunità per eventuale partecipazione o da proporre agli iscritti
5. **Inarcassa:** cosa si sta facendo e cosa si potrebbe fare sul tema delle pari opportunità
6. Monitoraggio mediante organizzazione di **un comitato di ascolto** per problemi legati alla discriminazione di genere, razziale etc.. sul mondo da lavoro (previa formazione adeguata)
7. Preparazione domande di **un sondaggio sulle pari opportunità** e sulla pianificazione famiglia lavoro da estendere a tutti gli iscritti

LA PROFESSIONE DI ARCHITETTO AL FEMMINILE

FULVIA FAGOTTO - CRISTINA BARDELLONI COMMISSIONE PO ORDINE DEGLI ARCHITETTI FI



# EMPOWERMENT ORGANIZZATIVO L'ALLEANZA DELLE DIFFERENZE NELLE STRATEGIE DI SVILUPPO

20  
novembre  
2018  
FIRENZE  
Ordine degli Psicologi  
della Toscana

LA COMMISSIONE PARI OPPORTUNITA' DELL'ORDINE DEGLI ARCHITETTI DI FIRENZE

## SONDAGGIO SULLE PARI OPPORTUNITA'



La Commissione Pari Opportunità dell'Ordine degli Architetti di Firenze ha promosso, attraverso la pubblicazione di un Questionario, **un'indagine conoscitiva** sulla situazione attuale degli iscritti all'Ordine. L'analisi dei dati pervenuti attraverso la sua compilazione supporterà la Commissione a **verificare se esistono, ad oggi, sia nell'ambito della professione che nell'ambito del quotidiano di ciascun iscritto, effettive condizioni di Pari Opportunità**; ciò farà in modo che la Commissione stessa, attraverso i dati certi, si potrà adoperare per promuovere delle proposte idonee, ove mancanti, affinché queste condizioni possano realizzarsi.

**LA PROFESSIONE DI ARCHITETTO AL FEMMINILE**  
**FULVIA FAGOTTO - CRISTINA BARDELLONI COMMISSIONE PO ORDINE DEGLI ARCHITETTI FI**



# EMPOWERMENT ORGANIZZATIVO L'ALLEANZA DELLE DIFFERENZE NELLE STRATEGIE DI SVILUPPO

20  
novembre  
2018  
FIRENZE  
Ordine degli Psicologi  
della Toscana

LA COMMISSIONE PARI OPPORTUNITA' DELL'ORDINE DEGLI ARCHITETTI DI FIRENZE

## SONDAGGIO SULLE PARI OPPORTUNITA' dati anagrafici e stato personale



**dipendente**



**dipendente part time e  
libero professionista**



**libero professionista**



discriminazioni

molestie

mobbing

famiglia-lavoro

lavoro famiglia tempo libero

**LA PROFESSIONE DI ARCHITETTO AL FEMMINILE**

**FULVIA FAGOTTO - CRISTINA BARDELLONI COMMISSIONE PO ORDINE DEGLI ARCHITETTI FI**



# EMPOWERMENT ORGANIZZATIVO L'ALLEANZA DELLE DIFFERENZE NELLE STRATEGIE DI SVILUPPO

20  
novembre  
2018  
FIRENZE  
Ordine degli Psicologi  
della Toscana

LA COMMISSIONE PARI OPPORTUNITA' DELL'ORDINE DEGLI ARCHITETTI DI FIRENZE

## SONDAGGIO SULLE PARI OPPORTUNITA'

### discriminazioni

- Ti è mai capitato di sentirti discriminato/a nel tuo ambito lavorativo?
- Quali di questi eventi della tua vita ti hanno costretto a sospendere l'attività lavorativa?
- Quali sono stati gli effetti della discriminazione subita in ambito lavorativo?
- Da parte di chi hai subito discriminazioni?

### molestie

- Hai subito molestie personali sotto forma di linguaggio o comportamenti scorretti/inappropriati? Se sì, da parte di chi?

### mobbing

- Sei libero/a di dire no a situazioni spiacevoli imposte da altri in ambito professionale?
- Sei o sei stata/o soggetto a richieste di favori che vanno al di là del corretto rapporto professionale?

LA PROFESSIONE DI ARCHITETTO AL FEMMINILE

FULVIA FAGOTTO - CRISTINA BARDELLONI COMMISSIONE PO ORDINE DEGLI ARCHITETTI FI



# EMPOWERMENT ORGANIZZATIVO L'ALLEANZA DELLE DIFFERENZE NELLE STRATEGIE DI SVILUPPO

20  
novembre  
2018  
FIRENZE  
Ordine degli Psicologi  
della Toscana

LA COMMISSIONE PARI OPPORTUNITA' DELL'ORDINE DEGLI ARCHITETTI DI FIRENZE

## SONDAGGIO SULLE PARI OPPORTUNITA'

### famiglia-lavoro

- Hai mai dovuto rinunciare al lavoro o diminuire il carico di lavoro per occuparti della famiglia?
- Nell'ambito della tua attuale famiglia hai un parente da accudire? Se si, quanto tempo dedichi quotidianamente alla cura di questa persona?
- Nell'ambito della tua attuale famiglia quanto tempo dedichi alla cura dei figli?
- Chi se ne occupa oltre a te?
- Nell'ambito della tua famiglia delle faccende domestiche?

### lavoro famiglia tempo libero

- Nella tua giornata lavorativa, complessivamente, quanto tempo hai a disposizione da dedicare ai tuoi interessi e al divertimento?
- Cosa ti impedisce di dare qualità al tuo tempo libero?

**LA PROFESSIONE DI ARCHITETTO AL FEMMINILE**  
**FULVIA FAGOTTO - CRISTINA BARDELLONI COMMISSIONE PO ORDINE DEGLI ARCHITETTI FI**



# EMPOWERMENT ORGANIZZATIVO L'ALLEANZA DELLE DIFFERENZE NELLE STRATEGIE DI SVILUPPO

20  
novembre  
2018  
FIRENZE  
Ordine degli Psicologi  
della Toscana

LA COMMISSIONE PARI OPPORTUNITA' DELL'ORDINE DEGLI ARCHITETTI DI FIRENZE

## CASSA PREVIDENZIALE (INARCASSA)

### INDAGINE SULLE CASSE DI PREVIDENZA PROFESSIONISTI

- Analisi dei piani di previdenza di altre figure professionali e confronto con costi, iniziative e agevolazioni di Inarcassa

### INDAGINE SULLE INIZIATIVE INARCASSA PER GLI ISCRITTI

- Analisi del pacchetto prevenzione e di tutte le altre agevolazioni previste dalla Cassa di previdenza con l'obiettivo di stilare un documento informativo per gli iscritti (assicurazione e servizi finanziari, mutui e prestiti, sussidi, indennità di maternità e paternità, prestiti d'onore per i giovani, polizza sanitaria base e integrativa)

**LA PROFESSIONE DI ARCHITETTO AL FEMMINILE  
FULVIA FAGOTTO - CRISTINA BARDELLONI COMMISSIONE PO ORDINE DEGLI ARCHITETTI FI**



# EMPOWERMENT ORGANIZZATIVO L'ALLEANZA DELLE DIFFERENZE NELLE STRATEGIE DI SVILUPPO

20  
novembre  
2018  
FIRENZE  
Ordine degli Psicologi  
della Toscana

## COSA POSSIAMO FARE?

## BUONE PRASSI

### OAPPC TERAMO

CONFRONTO E SCAMBIO DI ESPERIENZE TRA CON LA CPO PROVINCIALE CON L'OBIETTIVO DI FARE CONOSCERE IL RUOLO SVOLTO DALLE DONNE ARCHITETTE NEL PRIMO 900 E DI SOLLECITARE LA PRESENZA DELLE DONNE NELLE COMMISSIONI TECNICHE DEGLI ENTI LOCALI.

### OAPPC MODENA

PROPOSTE AL CNAPPC : ISTITUZIONE COMMISSIONE NAZIONALE AL FINE DI INDIVIDUARE LE PROBLEMATICHE DI GENERE E PROMUOVERE AZIONI POSITIVE, AVVIARE RICERCHE PER UNA LETTURA DI GENERE DELLA PROFESSIONE, GARANTIRE LA RAPPRESENTANZA FEMMINILE NELLE SEDI DECISIONALI, ECC. ECC.

**LA PROFESSIONE DI ARCHITETTO AL FEMMINILE**  
**FULVIA FAGOTTO - CRISTINA BARDELLONI COMMISSIONE PO ORDINE DEGLI ARCHITETTI FI**



# EMPOWERMENT ORGANIZZATIVO L'ALLEANZA DELLE DIFFERENZE NELLE STRATEGIE DI SVILUPPO

20  
novembre  
2018  
FIRENZE  
Ordine degli Psicologi  
della Toscana

## COSA POSSIAMO FARE?

## BUONE PRASSI

### OAPPC REGGIO EMILIA

PROFESSARE AL FEMMINILE 2009 – COMMISSIONE INTERPROFESSIONALE DELLE PROFESSIONI INTELLETTUALI. ORGANIZZAZIONE DI ATTIVITA' DI FORMAZIONE SPECIFICHE, (GESTIONE DEL TEMPO, POTENZIAMENTO DELLA LEADERSHIP), ORGANIZZAZIONE CONVEGNI (SOCIAL HOUSING, COWORKING), PROGETTI DI SOSTEGNO ALLA PROFESSIONE AL FEMMINILE

### OAPPC MESSINA

PER IL PERSEGUIMENTO DELLA PROMOZIONE E VALORIZZAZIONE DELLA PRESENZA FEMMINILE NELLA PROFESSIONE E QUINDI PER DARE LA POSSIBILITÀ ALLE DONNE ARCHITETTO DI ESSERE MAGGIORMENTE PRESENTI E PROTAGONISTE ANCHE NELLA VITA DELL'ORDINE, SI È CREATO UNO SPAZIO NEL SITO ISTITUZIONALE, CHE OSPITERA' DELLE PAGINE DEDICATE AD OGNUNA DELLE ISCRITTE.

## LA PROFESSIONE DI ARCHITETTO AL FEMMINILE

FULVIA FAGOTTO - CRISTINA BARDELLONI COMMISSIONE PO ORDINE DEGLI ARCHITETTI FI



# EMPOWERMENT ORGANIZZATIVO L'ALLEANZA DELLE DIFFERENZE NELLE STRATEGIE DI SVILUPPO

20  
novembre  
2018  
FIRENZE  
Ordine degli Psicologi  
della Toscana

## COSA POSSIAMO FARE?

## BUONE PRASSI

### OAPPC AQUILA

SEMINARIO SULLE PO, ORGANIZZATO DALLA COMMISSIONE PO IN COLLABORAZIONE CON L'OAPPC DI TERAMO E L'ORDINE DEGLI PSICOLOGI DELLA REGIONE ABRUZZO. DISTRIBUZIONE DI UN QUESTIONARIO, PER INDIVIDUARE LE PROBLEMATICHE CHE CREANO DISUGUAGLIANZE E CONFLITTI NEL SETTORE DELL'ARCHITETTURA: IN BASE ALLE RISULTANZE DEI QUESITI, SARANNO PREDISPOSTE SPECIFICHE MISURE PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLE CONDIZIONI DI PARI OPPORTUNITÀ.

### OAPPC VICENZA - IMPERIA-CATANIA – SIENA – MANTOVA - MILANO

QUOTE DI ISCR. RIDOTTE FINO AL 50% PER MATERNITA'/PATERNITA', ADOZIONE

### OAPPC ROMA – MESSINA – TORINO - NOVARA

ESONERO, PER LE NEOMAMME DAL PAGAMENTO DELLA QUOTA DI ISCRIZIONE PER L'ANNO SUCCESSIVO AL PARTO, ALL'ADOZIONE O ALL'AFFIDAMENTO

## LA PROFESSIONE DI ARCHITETTO AL FEMMINILE

FULVIA FAGOTTO - CRISTINA BARDELLONI COMMISSIONE PO ORDINE DEGLI ARCHITETTI FI



# EMPOWERMENT ORGANIZZATIVO L'ALLEANZA DELLE DIFFERENZE NELLE STRATEGIE DI SVILUPPO

20  
novembre  
2018  
FIRENZE  
Ordine degli Psicologi  
della Toscana

## COSA POSSIAMO FARE?

# INCENTIVARE E PROMUOVERE IL CONCETTO DI RETE



LA PROFESSIONE DI ARCHITETTO AL FEMMINILE  
FULVIA FAGOTTO - CRISTINA BARDELLONI COMMISSIONE PO ORDINE DEGLI ARCHITETTI FI



# EMPOWERMENT ORGANIZZATIVO L'ALLEANZA DELLE DIFFERENZE NELLE STRATEGIE DI SVILUPPO

20  
novembre  
2018  
FIRENZE  
Ordine degli Psicologi  
della Toscana

COSA POSSIAMO FARE?

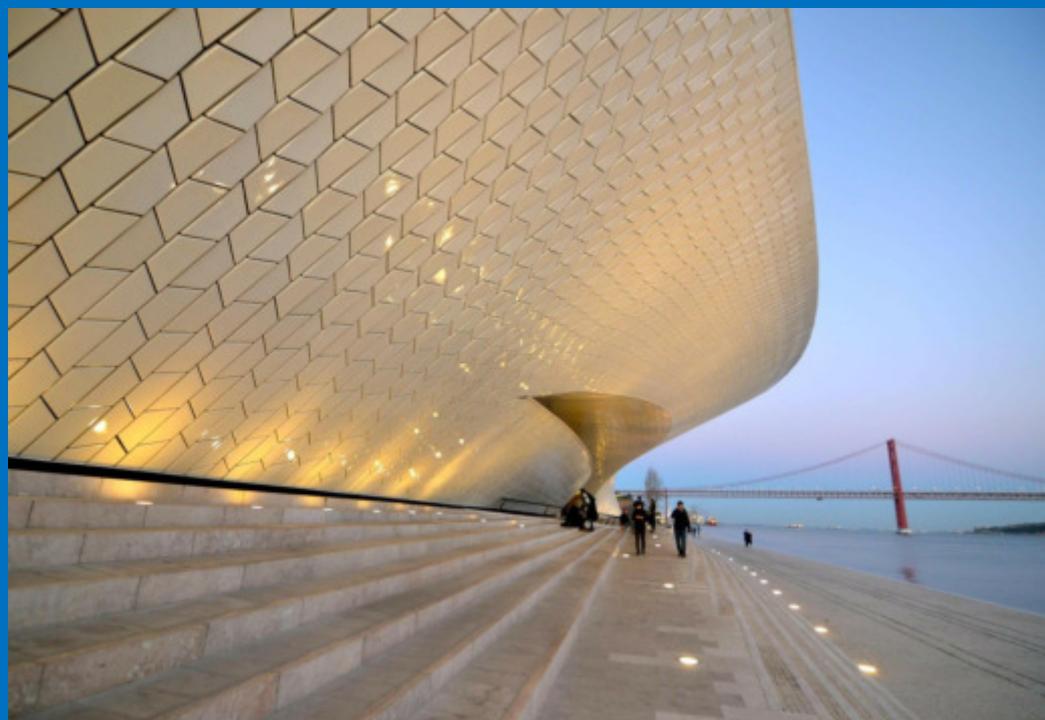
## PROMUOVERE PROGETTI E PREMI AL FEMMINILE



Women in Architecture



**ARCVISION PRIZE  
FEMMES ARCHITECTES**



**LA PROFESSIONE DI ARCHITETTO AL FEMMINILE  
FULVIA FAGOTTO - CRISTINA BARDELLONI COMMISSIONE PO ORDINE DEGLI ARCHITETTI FI**

**Empowerment organizzativo.  
L'alleanza delle differenze nelle strategie di sviluppo.  
Un confronto fra professioni**



**20 novembre 2018  
Sala Conferenze Ordine Psicologi Toscana  
Via Panciatichi, 38/5 Firenze**



**Cinzia Beligni  
OPI Fi-Pt**

# LE NOSTRE ORIGINI

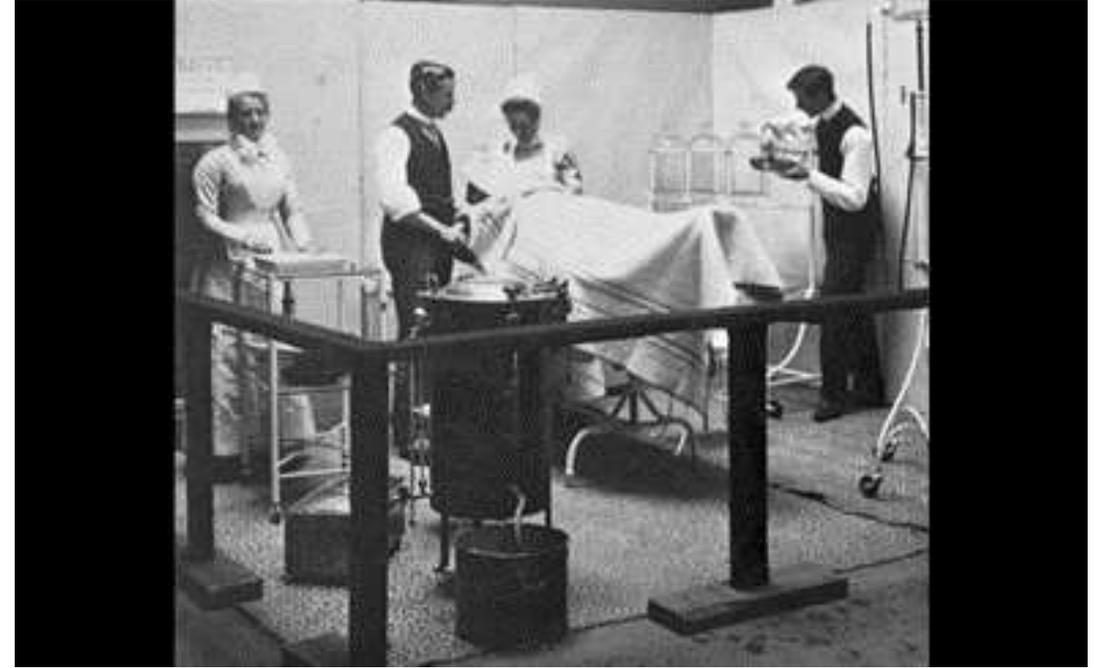


**MEDICO «O», INFERMIERA «A»**

## 77% degli infermieri è donna, ma le donne fanno meno carriera

Nei primi decenni del Novecento la professione infermieristica si presentava come un'occupazione costituita da compiti in parte di natura domestica, in parte tecnica ed esecutiva, in parte di accudimento materno, il cui svolgimento era affidato, per predisposizione natura e per spirito di carità, a personale femminile e subalterno, o a personale religioso





I. n. 124 del 1971  
Inserimento degli uomini  
nelle scuole per infermieri

Solo nel 1971, con la legge n. 124 del 25 febbraio, viene soppresso l'obbligo di internato e viene aperto l'accesso alle scuole per infermieri anche agli uomini; nel 1973, con l'approvazione del Decreto di Strasburgo, la durata del corso di studi passa da 2 a 3 anni e con il DPR 225/1974 viene stilato d'elenco delle mansioni degli infermieri



## ALBO INFERMIERI

### FEDERAZIONE NAZIONALE ORDINE PROFESSIONI INFERMIERISTICHE

**322.751 FEMMINE:100.372 MASCHI**

STATI UNITI		ITALIA	
Eta' media: 47 anni (il 45% ↗ 50 anni con un incremento del 33% rispetto al 2000 (Letvak 2013))		Età media: 49,7 (incremento dal 2007 al 2012 dal 41,1 a 43,3 (Fortunato, 2013; WHO, 2013)) Età media: uomini 51,7 donne 48,7	
<b>Ordine professioni infermieristiche Firenze Pistoia</b>			
Maschi	1795 ( 20%)	Statistiche età:	
Femmine	7162 ( 80%)	Età maschi	45
Totali iscritti	8957 (100%)	Età femmine	46
		Età maschi e femmine	45,6

**NEL NURSING IL MONDO FEMMINILE SI TROVA A COMBATTERE SU  
DUE ORDINI DI PROBLEMI  
CHE SI RIPERCUOTONO SULL'AVANZAMENTO DI CARRIERA**

**Generazione X o  
Y\* (millennium)**

- **Gravidanza**
- **Conciliazione famiglia con figli piccoli**
- **Assenza e/o carenza di servizi pubblici a sostegno**

**Baby Boom  
(Senior)**

- **Aumento delle patologie cronico degenerative**
- **Aumento delle limitazioni funzionali (uomini 9%/donne 23% fascia d'età: 55-59 anni)**
- **Accudimento dei familiari anziani (genitori ..)**
- **Aiuto nell'accudimento, crescita dei nipoti**

- Generazione *Baby Boom* nati dal 1946 al 1965
- Generazione Y o Millennium nati dopo il 1981

D. Di Lorenzo; A. Nappo: Un confronto generazionale nella professione infermieristica: effetti del lavoro sulla salute e sulla produttività

# Considerazioni

**37% di medici  
donne nel Ssn e  
un 77% di  
infermiere**

Inversione di tendenza

Ipotesi di strategie di sviluppo comune  
ed in comune

**Precarietà e  
disoccupazione  
(AlmaLurea 2009)**

Prevalenza del genere femminile  
anche in presenza di  
iperqualificazione

Gravidanza → disoccupazione  
Accudimento dei figli → ostacolo  
per l'avanzamento di carriera

**Effetti del lavoro  
usurante**

Lavoro usurante determinato da:

- \* Carenza di organico
- \* Effetti delle Finanziarie
- \* Turistica sulle 24 ore

Difficoltà ad impegnarsi in attività  
di progettazione per scarsa  
flessibilità dell'organizzazione  
(tempo lavoro di programmazione  
ritagliato negli spazi interstiziali e  
non in orario di lavoro per  
difficoltà a staccarsi dalla linea)

# RISORSE E PROSPETTIVE





# EMPOWERMENT FEMMINILE E SVILUPPO SOCIALE: DIALOGO TRA PROFESSIONI

ELISA GUIDI

PHD, PSICOLOGA DI COMUNITÀ, VICEPRESIDENTE DI LABCOM, DOCENTE A CONTRATTO UNIFI

VINCITRICE PREMIO PER LA MIGLIORE TESI DI DOTTORATO SUL TEMA DEL CONTRASTO ALLA VIOLENZA CONTRO LE DONNE, INIZIATIVA PROMOSSA DALLA DELEGAZIONE ITALIANA PRESSO L'ASSEMBLEA PARLAMENTARE DEL CONSIGLIO D'EUROPA (EDIZIONE 2017)



UNA PICCOLA  
PREMESSA:

CHE COS'È  
L'EMPOWERMENT?

# EMPOWERMENT (RAPPAPORT, 1984)

*Processo sociale multidimensionale che aiuta le persone a raggiungere un maggior controllo sulla propria vita* (Santinello et al. 2009; p.120).

# EMPOWERMENT (RAPPAPORT, 1984)

*Processo sociale multidimensionale che aiuta le persone a raggiungere un maggior controllo sulla propria vita* (Santinello et al. 2009; p.120).



Si sottolinea la non staticità del costrutto.  
Stretto legame con cambiamento e miglioramento sociale, in quanto si sviluppa nella relazione con gli altri e attraverso la partecipazione.

# EMPOWERMENT (RAPPAPORT, 1984)

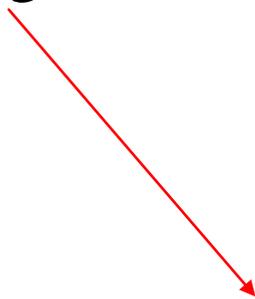
*Processo sociale **multidimensionale** che aiuta le persone a raggiungere un maggior controllo sulla propria vita* (Santinello et al. 2009; p.120).



Si esprime a diversi livelli (individui, gruppi, comunità) e su diverse dimensioni (psicologiche, sociologiche, economiche, ecc.).

# EMPOWERMENT (RAPPAPORT, 1984)

*Processo sociale multidimensionale che aiuta le persone a raggiungere un maggior **controllo** sulla propria vita* (Santinello et al. 2009; p.120).



Potere attraverso la partecipazione, inteso come potere positivo e possibilità di scelta e azione.

# EMPOWERMENT (ZIMMERMAN E RAPPAPORT, 1999)

L'empowerment è una  
parola "processo-risultato".

- **Processi di empowerment:** azioni che permettono ai soggetti, ai gruppi e alle comunità di acquisire o far acquisire maggior potere, di ottenere le risorse necessarie e di sviluppare una visione critica di ciò che li circonda.
- **Risultati dell'empowerment:** conseguenze dei processi stessi/**esiti** ottenuti dalle iniziative volte a migliorare l'empowerment (maggior controllo, migliori abilità, partecipazione attiva nei contesti).

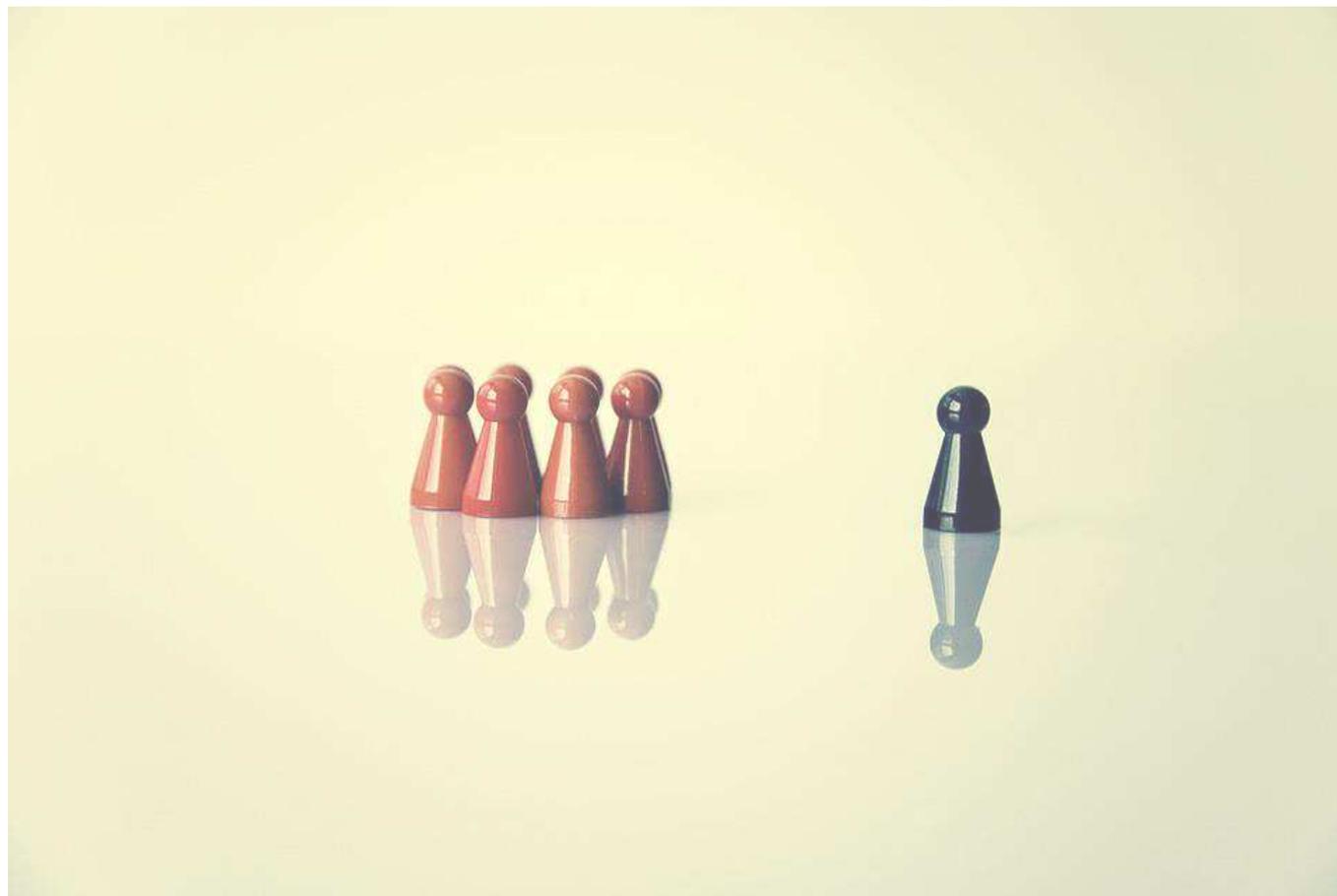
(Santinello et al. 2009)

## EMPOWERMENT: UN COSTRUTTO MULTILIVELLO

Si applica «a livello *individuale* quando ci si occupa di variabili intrapersonali e comportamentali, a livello *organizzativo* quando ci si occupa di mobilitazione delle risorse e di opportunità di partecipazione, a livello di *comunità* quando si affrontano le strutture sociopolitiche e il *cambiamento sociale*» (Zimmerman, 2000; p.59).

**CONSIGLIERA ONU ANURADHA SETH : «NON C'È UN SOLO PAESE AL MONDO NEL QUALE LE DONNE PERCEPISCONO LO STESSO SALARIO DEGLI UOMINI...IL PIÙ GRANDE FURTO DELLA STORIA»**

FONTE ANSA (21 GENNAIO 2018): [HTTP://WWW.ANSA.IT/CANALE\\_LIFESTYLE/NOTIZIE/SOCIETA\\_DIRITTI/2018/01/20/CONSIGLIERA-ONU-LE-DONNE-GUADAGNANO-23-MENO-DEGLI-UOMINI-\\_D2BFD060-895F-4158-9E25-593D6C9598D3.HTML](http://www.ansa.it/canale_lifestyle/notizie/societa_diritti/2018/01/20/consigliera-onu-le-donne-guadagnano-23-meno-degli-uomini-_D2BFD060-895F-4158-9E25-593D6C9598D3.html)



CHE COSA SONO  
GLI STEREOTIPI, IL  
PREGIUDIZIO E LA  
DISCRIMINAZIONE?

# CHE COSA SONO GLI STEREOTIPI, IL PREGIUDIZIO E LA DISCRIMINAZIONE?

## STEREOTIPO

- Credenze ampiamente condivise su un gruppo specifico di persone (**funzione descrittiva**)
- Forniscono linee guida su come dovrebbero essere i comportamenti di particolari gruppi (**funzione prescrittiva**)
- Possono essere usati per esercitare il **controllo** sulle persone (Fiske, 1993)
- Il **riconoscimento degli stereotipi** è il primo passo; **trovare informazioni per contrastarli** è il secondo passo.
- **Fonti:** media, famiglia, colleghi, esperienze negative, etc.

## PREGIUDIZIO

- **Atteggiamento negativo** verso gli altri basato unicamente sulla loro appartenenza di gruppo
  - **Sessismo:** pregiudizio nei confronti delle donne (gruppo di potere minoritario)
- **Possibili spiegazioni:** differenze di status; percezione di minacce; bisogno di percepire il proprio gruppo come più positivo; tensioni tra gruppi; esperienze pregresse di relazioni negative.

## DISCRIMINAZIONE

- **Effettivo comportamento** diretto ad escludere altre persone sulla base della loro appartenenza a una categoria (e.g., etnia, genere, orientamento sessuale o altre identità sociali e culturali)
- Può essere interpersonale, collettivo o istituzionale
- Può avere un'ampia gamma di comportamenti

## L'INDICE SULL'UGUAGLIANZA DI GENERE

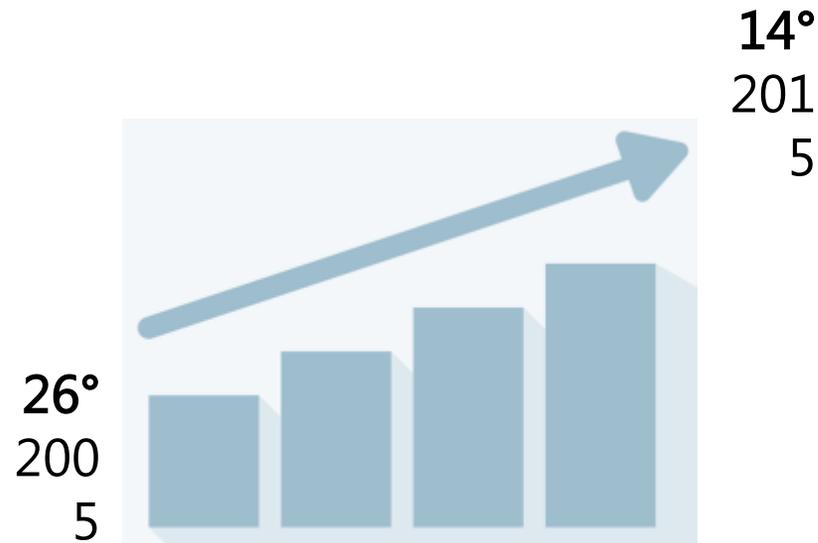


**Diritto umano fondamentale con enormi implicazioni socio-economiche** (riduzione povertà, crescita economica inclusiva e sviluppo sostenibile)

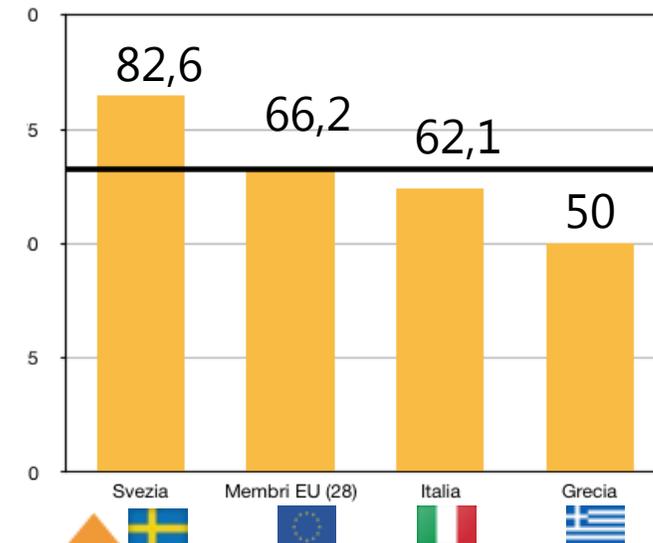
Otto domini: lavoro, denaro, conoscenza, tempo, potere e salute (domini principali)  
disuguaglianze intersezionali e violenza (domini satellite).

(EIGE, 2017a)

# UGUAGLIANZA DI GENERE IN ITALIA



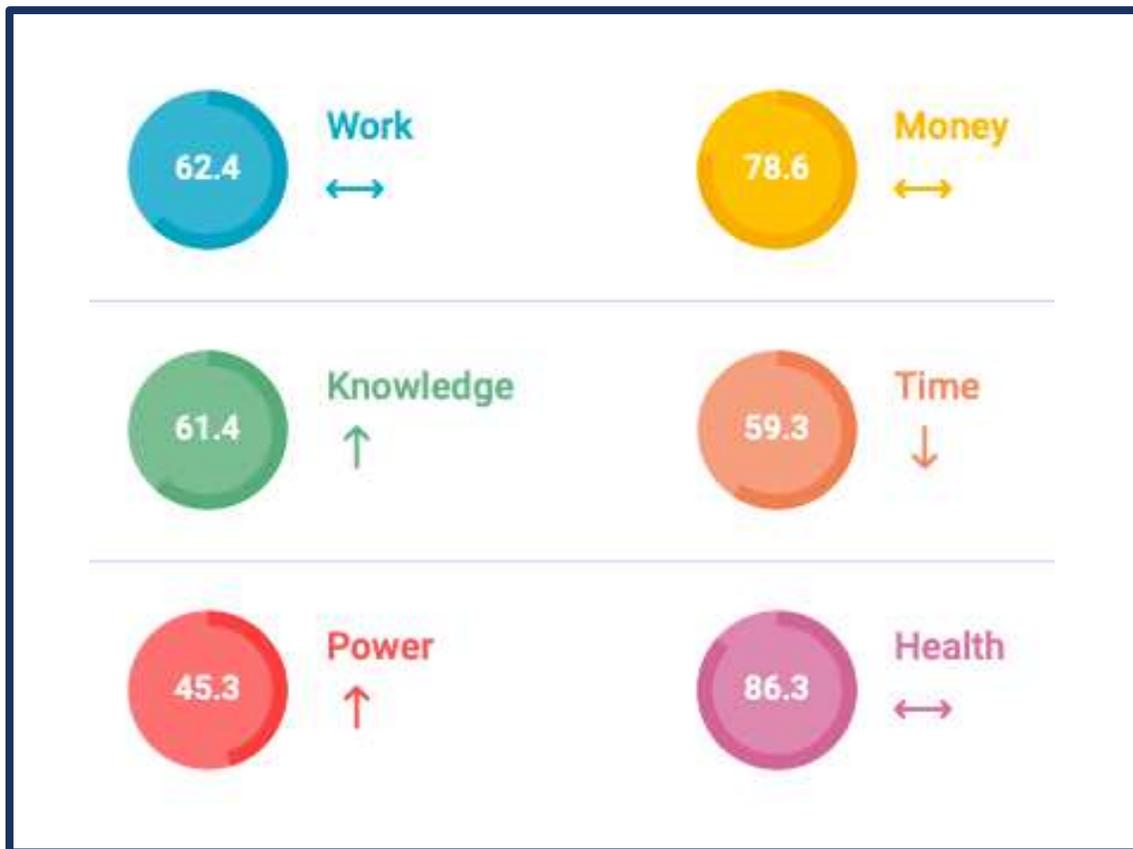
Il più significativo miglioramento (12,9) tra i paesi dell'Unione Europea (EU).



L'Italia si trova ancora al di sotto della media degli Stati EU.



# DOMINI PRINCIPALI: ITALIA



Tutti i domini sono migliorati, tranne il dominio del tempo, che è sceso di 0,8 punti. I domini con la crescita più rilevante sono stati il potere (+ 29,2 punti) e la conoscenza (+ 7,3 punti).

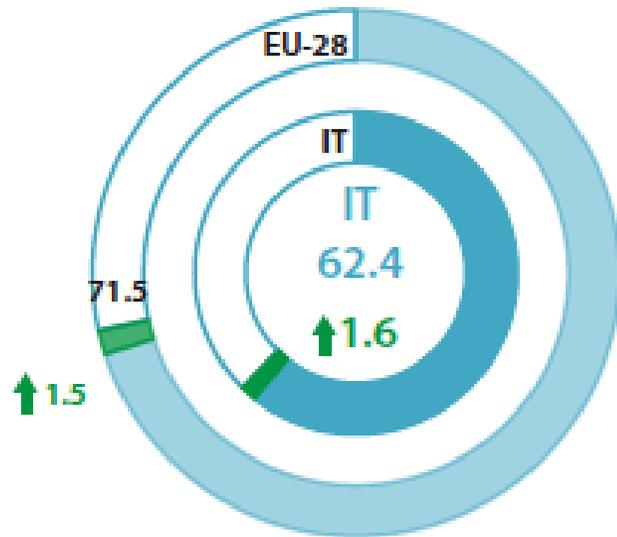
## LAVORO Il punteggio è leggermente aumentato.

I progressi rimangono lenti a causa delle persistenti disuguaglianze nella **partecipazione** delle donne e degli uomini al mercato del lavoro

- Il **tasso di occupazione complessivo** (20-64 anni) è del 51% per le donne rispetto al 71% degli uomini.
- Il **tasso di occupazione full-time** è 30% per le donne rispetto al 50% per gli uomini.
  - Il tasso di occupazione full-time aumenta con l'aumentare dei livelli di istruzione e le differenze di genere sono minori tra le donne e gli uomini altamente istruiti.
  - Tra le coppie con figli/e, il tasso di occupazione full-time per le donne è del 48% rispetto all'84% degli uomini.
- Il 33% delle donne **lavora part-time**, rispetto al 9% degli uomini.
- Il 10% delle donne in età lavorativa rispetto allo 0,2% degli uomini in età lavorativa è inattivo o lavora part-time a causa delle **responsabilità assistenziali**.

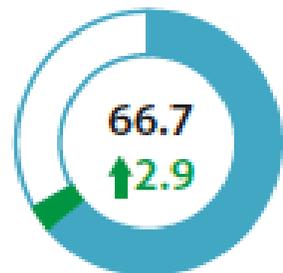
**La segregazione di genere nel mercato del lavoro italiano è una realtà sia per le donne che gli uomini.** Quasi il 25% delle donne rispetto al 7% degli uomini lavora nel settore dell'istruzione, della salute umana e dell'assistenza sociale (con quasi nessun progresso). Quasi il 32% degli uomini rispetto al 6% delle donne lavora in occupazioni scientifiche, tecnologiche, ingegneristiche e matematiche (STEM).

### Domain of work

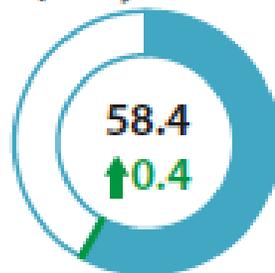


### Sub-domains

#### Participation



#### Segregation and quality of work



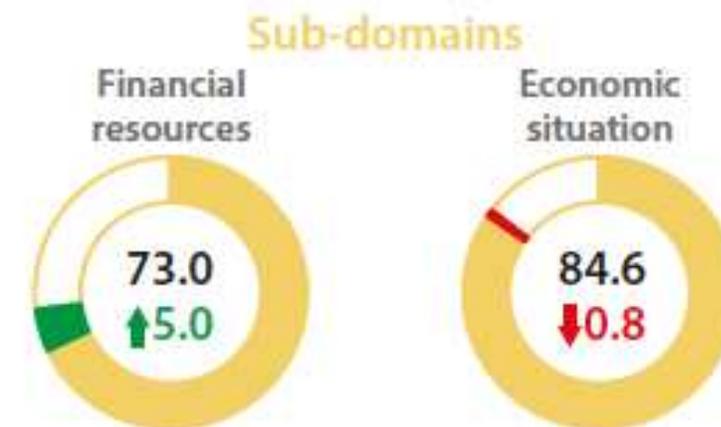
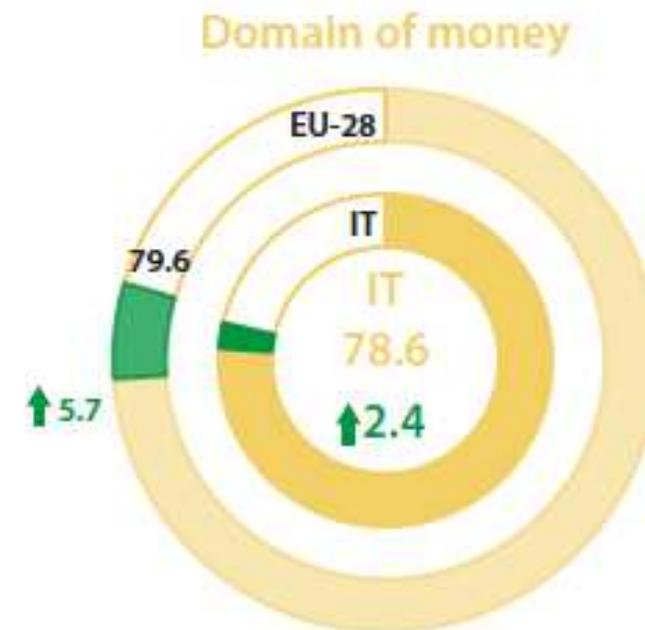
# DENARO

- Il punteggio è migliorato di 2,4 punti.

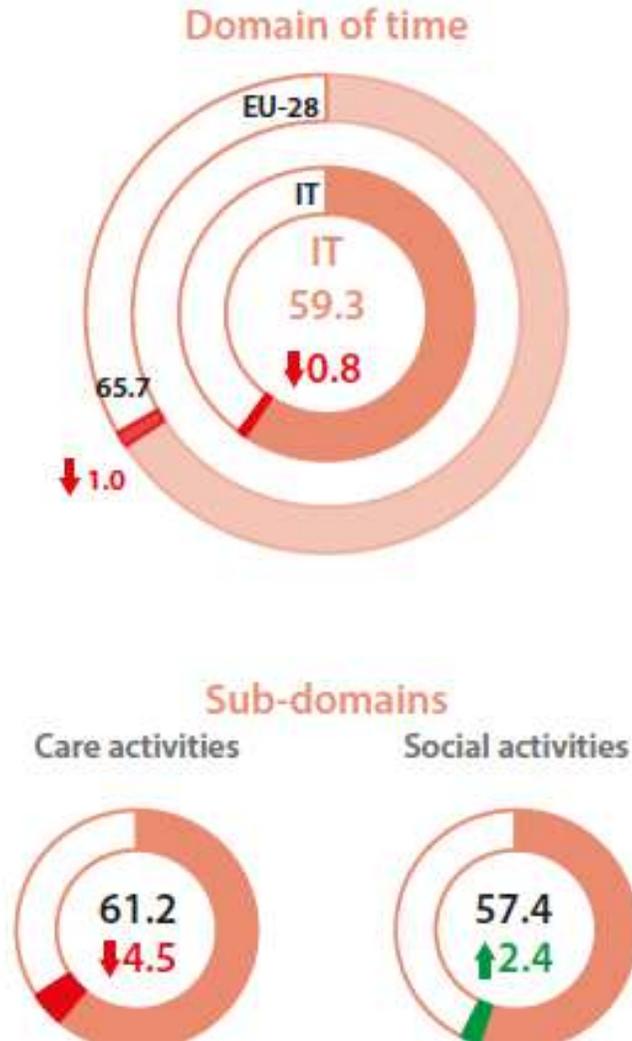
Alcuni dati:

- Le donne guadagnano ancora il 18% in meno degli uomini.
- I padri single guadagnano il 42% in più delle madri single.
- Il *gender pay gap* (divario retributivo di genere) è del 6%, a svantaggio delle donne.

Sia per le donne che per gli uomini, il rischio di povertà diminuisce con l'aumentare dei livelli di istruzione.



# TEMPO



Il punteggio è **diminuito** a causa dell'incremento delle diseguaglianze di genere nel tempo dedicato alla cucina e alle faccende domestiche.

- **Assistenza**

- **Prendersi cura della propria famiglia**

- È coinvolto il 34% delle donne rispetto al 24% degli uomini.
- Coppie con figli: l'81% delle donne rispetto al 66% degli uomini.
- Gap di genere: maggiore tra le persone di età compresa tra 25-49 anni (55% donne vs 36% uomini).
- Il coinvolgimento cresce man mano che aumentano i livelli di istruzione per entrambi i generi.

- **Cucina e lavori di casa**

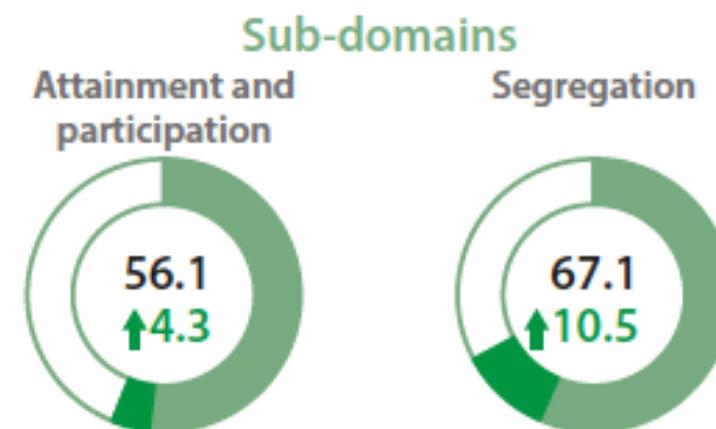
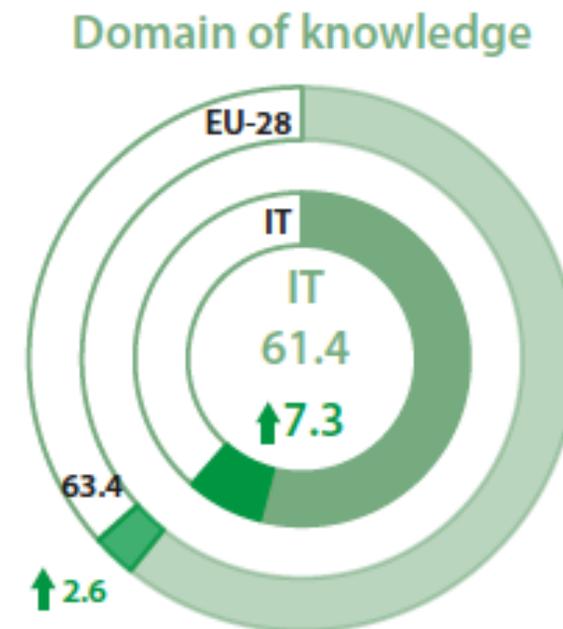
- È coinvolto l'81% delle donne rispetto al solo 20% degli uomini.
- Coppie con figli: il divario di genere è di 82 p.p.
- Gap di genere: maggiore tra le persone con un basso livello di istruzione
- Gap tra donne con basso livello di istruzione e donne con un livello medio o alto di istruzione.

- **Sociale**

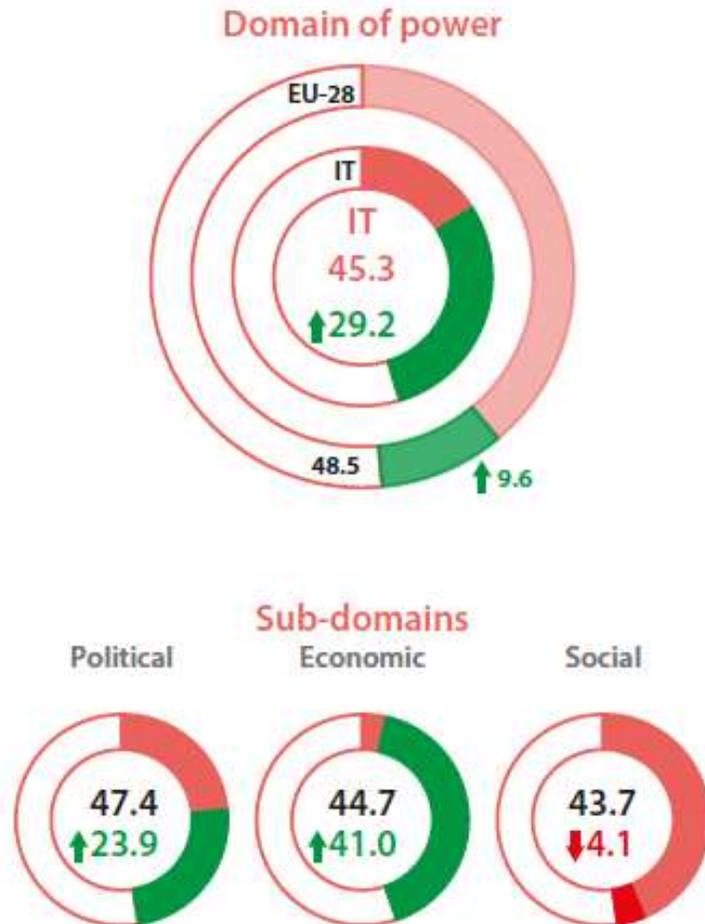
- Gli uomini hanno maggiore probabilità delle donne a partecipare ad attività sportive, culturali e di svago fuori casa.
- La partecipazione ad attività di volontariato/beneficenza è più elevata per le donne che per gli uomini e aumenta con l'età e il livello di istruzione.
- Il coinvolgimento è leggermente aumentato sia per le donne che per gli uomini.

# CONOSCENZA

- Il punteggio è **aumentato** a un ritmo più rapido rispetto al resto dell'UE.
- Il numero di laureati è aumentato, soprattutto per le donne.
- La **segregazione di genere** nei campi di studio è diminuita ma rimane una grande sfida.
  - Più uomini (27%) hanno studiato nel settore dell'istruzione, della salute e del benessere nonché delle scienze umane e dell'arte nel 2015 rispetto al 2005 (22%).
  - Nonostante questo miglioramento, i livelli di segregazione di genere rimangono relativamente alti. Il 45% delle studentesse si concentra in questi campi, tradizionalmente considerati "femminili".



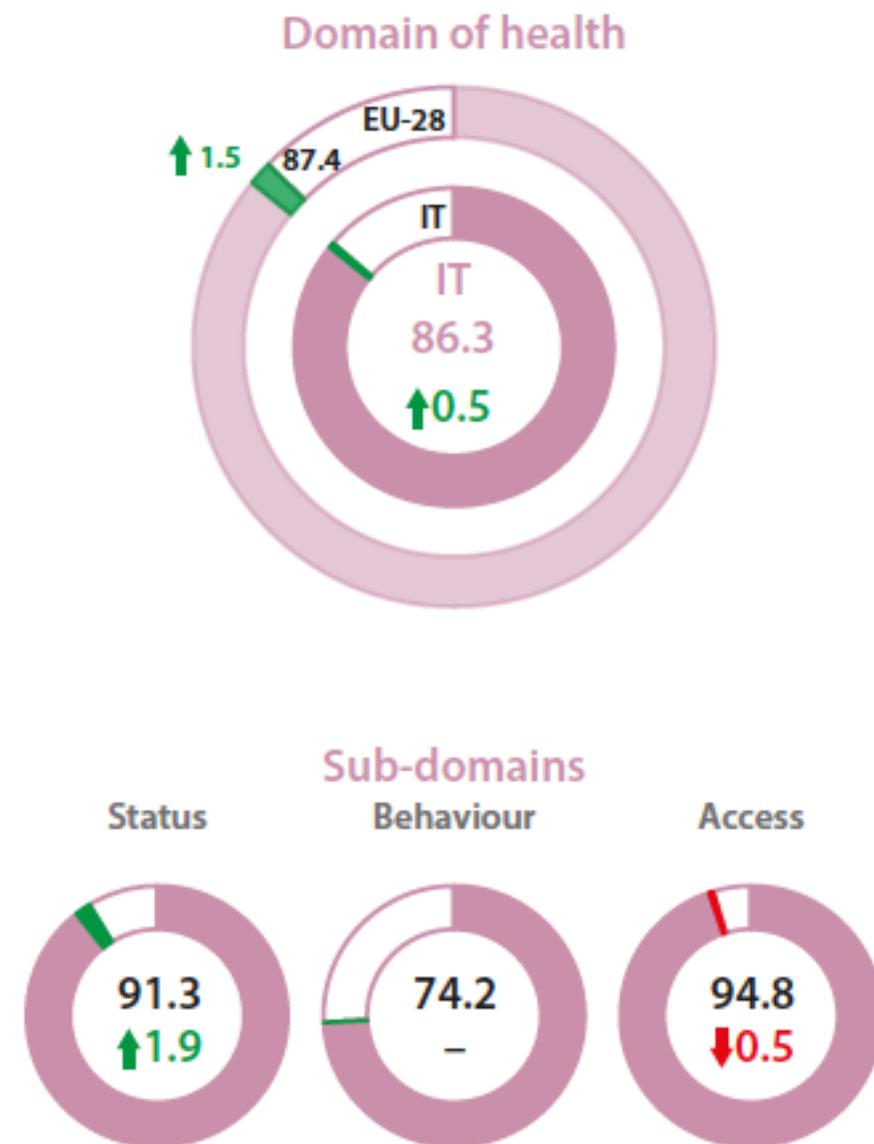
# POTERE



- L'Italia ha registrato la maggiore crescita nel dominio del potere (in cui il punteggio è aumentato di 29,2 punti), balzando dalla posizione più bassa dell'UE al 13° posto.
- L'uguaglianza di genere nel processo decisionale è aumentata di oltre 41 punti nella sfera economica e, nell'area politica, è migliorata di quasi 24 punti.
- Il miglioramento non è così positivo nel settore dei media e dello sport.

# SALUTE

- Nel campo della salute, il leggero aumento del punteggio è guidato da un aumento della salute auto-percepita e da modesti miglioramenti nell'aspettativa di vita per le donne e gli uomini.
- Le donne con un basso livello di istruzione sono meno soddisfatte della loro salute rispetto agli uomini della stessa categoria.





BUONE  
PRATICHE  
SELEZIONATE  
DALL'EUROPEAN  
INSTITUTE OF  
GENDER  
EQUALITY (EIGE)

# L'ESPERIENZA DI GOING FOR GROWTH



Fornisce un **supporto strutturato tra pari** alle donne imprenditrici che stanno sviluppando la propria impresa (da almeno 2 anni) e **attività di mentoring e orientamento** da parte di imprenditrici leader che hanno esperienza personale nel settore delle partecipanti.

- Indicata come "INSPIRING PRACTICE" dall'OECD AND UE
- Vincitrice dell' EUROPEAN ENTERPRISE PROMOTION AWARDS 2015 - INVESTIRE NELLE ABILITÀ IMPRENDITORIALI

**AN INVITATION TO WOMEN ENTREPRENEURS WHO ARE SERIOUS ABOUT GROWING THEIR BUSINESSES**

**GOING FOR GROWTH**

**11th CYCLE LAUNCH**

**ENTERPRISE IRELAND**  
where innovation meets business

**BUSINESSWOMEN 4 INTERNATIONAL GROWTH**  
unlocking the business potential of ambitious women

**KPMG**

AWARDED GOOD PRACTICE BY THE EUROPEAN INSTITUTE OF GENDER EQUALITY (EIGE)  
HIGHLIGHTED BY THE OECD AND EU AS AN "INSPIRING PRACTICE"  
WINNER OF THE EUROPEAN ENTERPRISE PROMOTION AWARDS 2015 - INVESTING IN ENTREPRENEURIAL SKILLS

Fonte: <https://goingforgrowth.com/>

<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices/ireland/peer-support-helps-womens-businesses-grow>

# L'ESPERIENZA DI GOING FOR GROWTH



Dal 2008, oltre **600 donne imprenditrici** hanno completato uno dei dieci cicli di Going for Growth.

Ad esempio, il prossimo 11° ciclo (6 mesi) inizierà con un **National Launch Forum**. Durante il ciclo, le partecipanti dovranno partecipare a tutte le riunioni mensili (**roundtable sessions**).

Il **National Launch Forum** è progettato per consentire alle partecipanti e alle imprenditrici leader di esplorare una serie di temi chiave e offre alle partecipanti l'opportunità di entrare in contatto con altre partecipanti e imprenditrici leader di altri settori.

Le **round table sessions** consentono alle partecipanti di acquisire una nuova prospettiva strategica e di tradurla in cambiamenti pratici all'interno delle loro attività. Questo le avvicina al raggiungimento delle loro ambizioni di crescita e spesso si traduce in un aumento delle entrate e dell'occupazione.

**AN INVITATION TO WOMEN ENTREPRENEURS WHO ARE SERIOUS ABOUT GROWING THEIR BUSINESSES**

**GOING FOR GROWTH**

**11th CYCLE LAUNCH**

**ENTERPRISE IRELAND** **BUSINESSWOMEN 4 INTERNATIONAL GROWTH** **KPMG**

AWARDED GOOD PRACTICE BY THE EUROPEAN INSTITUTE OF GENDER EQUALITY (EIGE)  
HIGHLIGHTED BY THE OECD AND EU AS AN "INSPIRING PRACTICE"  
WINNER OF THE EUROPEAN ENTERPRISE PROMOTION AWARDS 2015 - INVESTING IN ENTREPRENEURIAL SKILLS

Fonte: <https://goingforgrowth.com/>

<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices/ireland/peer-support-helps-womens-businesses-grow>

## L'ESPERIENZA DI PREZI



Prezi: una delle aziende tecnologiche di maggior successo in Ungheria. È stata creata nel 2008 come progetto di start-up supportato da Kitchen Budapest e Hungarian Telekom.

Prezi ha implementando una serie di iniziative a sostegno della conciliazione tra lavoro e vita privata.

- Politica di vacanze illimitate
- Orario di lavoro flessibile per tutti/e
- Orario di lavoro flessibile per i genitori
- Scuola dell'infanzia aziendale
- Bambini/e in ufficio
- Pratiche di reclutamento che incoraggiano la diversità
- Prevenzione di ampi divari salariali con un sistema di pagamento trasparente e un calcolo fisso delle retribuzioni
- Sviluppo e potenziamento di abilità di programmazione nelle ragazze (formazione)
- Iniziativa Skool (formazione)





Prezi

## L'ESPERIENZA DI PREZI



L'Ungheria si trova alla 27° posizione (su 28 Stati UE) per quanto riguarda l'Indice di Uguaglianza di Genere con punteggi inferiori alle media degli stati UE in tutti i domini.

Il caso Prezi dimostra che:

- le **iniziative su piccola scala ma realizzabili** possono essere molto efficaci nel creare un posto di lavoro tollerante e inclusivo;
- la **cooperazione con altre imprese del settore** può essere una risorsa chiave per lo sviluppo di iniziative legate all'uguaglianza di genere e al miglioramento della conciliazione tra lavoro e vita privata.

## L'ESPERIENZA DI "THE CENTER FOR WOMEN ESTABLISHING NEW BUSINESSES IN THE WEIBERWIRTSCHAFT – NAVIGATION TOWARDS INDEPENDENCE"



L'organizzazione è stata creata nel 2006 a Berlino e offre alle donne informazioni, consulenza di orientamento (creazione e gestione di un'impresa) e opportunità di networking.

Questa organizzazione è un progetto della più grande cooperativa e centro d'affari femminile d'Europa (WeiberWirtschaft eG), fondata nel 1989. Oggi, più di 1.700 donne in tutto il mondo hanno aderito all'idea ispiratrice di un centro di start-up e business femminile.

Ha già ricevuto diversi riconoscimenti:

- 2011 the Innovation Award of the Social Democratic Party of Germany (SPD)
- 2008 the Prize of the Regions of the Congress of the Council of Europe
- 2007 the Most Family-Friendly Enterprise in Berlin-Mitte
- 2006 una delle 365 sedi premiate in Germania - Land of Ideascampaign
- 2005 il Berlin State Award nel concorso Mutmacher der Nation («Local Heroes»)
- 2004 Naturschutzbund Deutschland (German Society for Nature Conservation) Award of Recognition per il loro globale concetto ecologicamente responsabile



**Finally being able to stand on your own two feet!**

**WeiberWirtschaft eG**



## L'ESPERIENZA DI "THE CENTER FOR WOMEN ESTABLISHING NEW BUSINESSES IN THE WEIBERWIRTSCHAFT – NAVIGATION TOWARDS INDEPENDENCE"



Nel 1992 la cooperativa ha acquistato un complesso commerciale nel centro di Berlino (7.100 mq), creando il più grande centro d'affari femminile d'Europa.

- **60 imprese guidate da donne** (servizi, produzione, artigianato, gastronomia, cultura, istruzione e non profit)
- **13 unità abitative sociali**
- **una struttura di assistenza all'infanzia**
- **sale conferenze**
- **una caffetteria.**

Più di 300 imprese a conduzione femminile sono state fondate nella WeiberWirtschaft sin dalla sua inaugurazione nel 1996.

Il principio del centro è di **sostenere l'uguaglianza di genere nella vita sociale e nell'occupazione** attraverso una migliore integrazione del mercato del lavoro e il rispetto della diversità attraverso servizi su misura per diversi gruppi di donne. Le donne imprenditrici hanno beneficiato di attività di mentoring, incontri di networking mensili, seminari e workshop, e riduzione degli affitti nella fase di avviamento.

**Finally being able to stand on your own two feet!**

**WeiberWirtschaft eG**



# L'ESPERIENZA DELLA CERTIFICAZIONE «FAMILY AUDIT»



La certificazione del «Family Audit» risale alla **sperimentazione in Trentino**, negli anni 2005-2008 (concessione della licenza del marchio tedesco "Familie und Beruf") al termine della quale la **Provincia Autonoma di Trento** ha adottato un proprio standard in linea con le specificità locali. Questo innovativo marchio di qualità incentrato sulle Politiche di benessere aziendale e specificamente rivolto alle Politiche di Conciliazione Famiglia-Lavoro è stato promosso dal **Dipartimento per le Politiche della Famiglia su tutto il territorio nazionale**.

- Per ottenere tale certificazione, l'Organizzazione (Aziende, Comuni, Enti non profit) si sottopone volontariamente ad un **processo di auditing di 3 anni e 6 mesi** (costi variabili a seconda delle dimensioni).
- Ciascuna organizzazione **sviluppa un piano** per la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare che elenca le azioni che l'organizzazione intende intraprendere.
- Il processo è **accompagnato da consulenti e valutatori** iscritti all'Albo degli auditors dello standard "Family Audit". L'Ente di certificazione proprietario dello standard è la Provincia Autonoma di Trento.

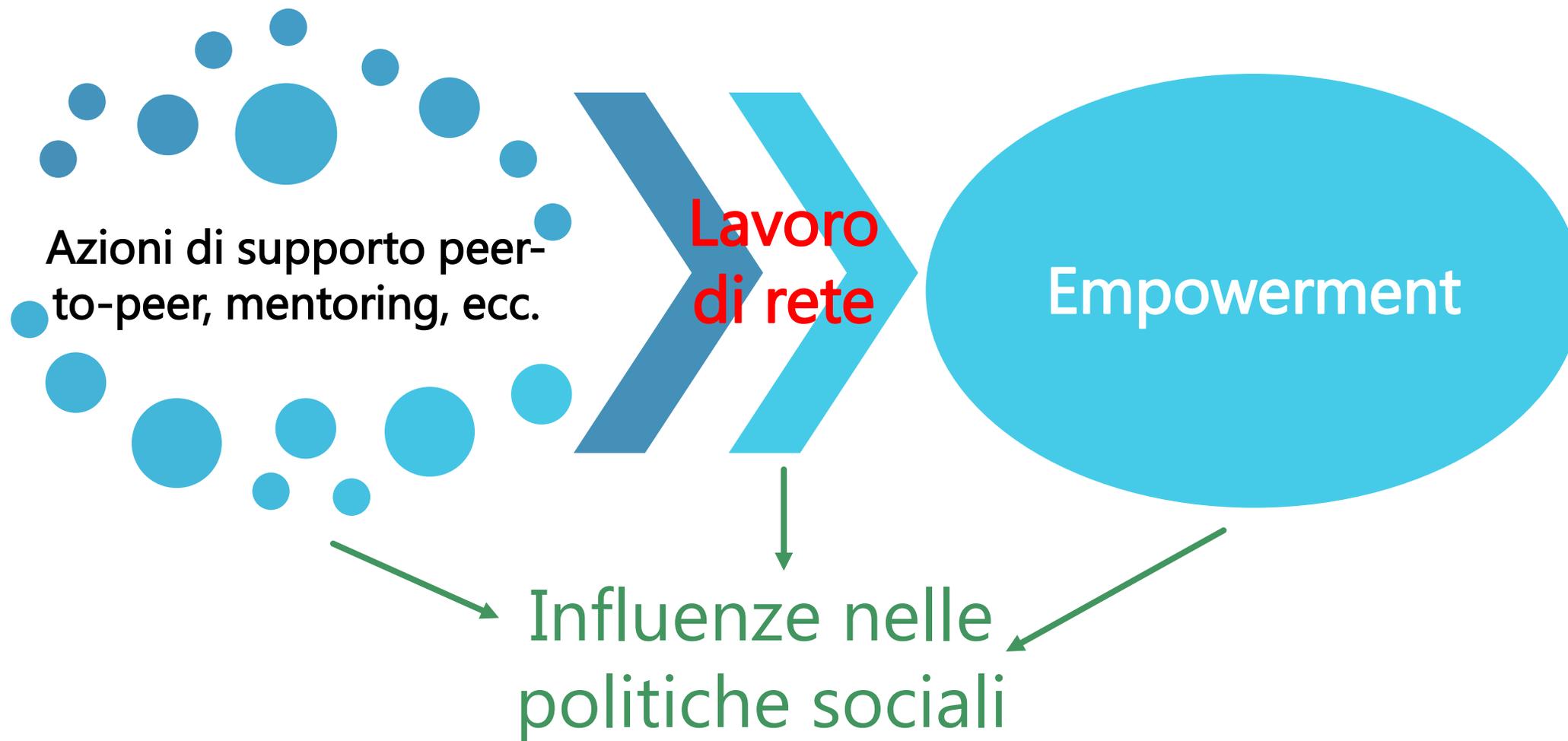


# L'ESPERIENZA DELLA CERTIFICAZIONE «FAMILY AUDIT»



- 2010: **I Protocollo di Intesa** tra lo Stato e la Provincia Autonoma di Trento per il trasferimento a livello nazionale dello standard "Family Audit".
- 2012: **I Avviso pubblico**, che ha reso possibile coinvolgere nel percorso di acquisizione del marchio 50 Organizzazioni su tutto il territorio.
- 2014: **II Protocollo** mirato a potenziare la conoscenza del marchio e la cultura della conciliazione nel Paese, attraverso un II Avviso (15 aprile 2015).
- 2016: **Accordo tra Governo, Regioni e Province Autonome di Trento e Bolzano**, concernente la promozione e diffusione della certificazione della qualità dei processi organizzativi inerenti alle misure di Conciliazione Famiglia-Lavoro nel mercato pubblico e privato del lavoro. L'Accordo prevede la stipula di un apposito Protocollo di collaborazione tra la Regione interessata, il Dipartimento e la Provincia di Trento, che definisce i compiti di ciascuno, i tempi, le attività e le risorse economiche necessarie (schema-tipo che può essere adatto alle esigenze di ogni singola Regione).

## ALCUNE RIFLESSIONI



# GRAZIE PER L'ATTENZIONE

## Contatti



**LabCom, Ricerca e Azione per il Benessere Psicosociale s.c.s Onlus**  
c/o Dipartimento di Scienze della Formazione e Psicologia (sezione Psicologia)  
via di San Salvi 12 – Padiglione 26 – 50135 Firenze

**Sito:** [www.lab-com.it](http://www.lab-com.it)

**Facebook page:** <https://www.facebook.com/PsyLabCom/>

**E-mail:** [info@lab-com.it](mailto:info@lab-com.it); [elisa.guidi@unifi.it](mailto:elisa.guidi@unifi.it)

**Telefono:** +39 055 2755082