

**PROGETTO
CLIMATE FOR CHANGE
GENDER EQUALITY AND CLIMATE POLICY**

**RAPPORTO
COMUNE DI VENEZIA**

Ottobre 2004

CLIMATE FOR CHANGE – GENDER EQUALITY AND CLIMATE POLICY

Comune di Venezia

Assessorato all’Ambiente

Gruppo di lavoro: Alberta Basaglia, Eliana Caramelli

Raccolta dei dati: Genny Giordano

MUNICIPALITA’ DI VENEZIA

INTRODUZIONE

POLITICHE E AZIONI DEL COMUNE DI VENEZIA SUI CAMBIAMENTI CLIMATICI

1 COMUNE DI VENEZIA: DATI STATISTICI

- 1.1 GESTIONE E DIPENDENTI: GENERE ED EDUCAZIONE
- 1.2 GESTIONE DELLE RISORSE UMANE
- 1.3 DISTRIBUZIONE PER GENERE E UFFICI NELLE DIREZIONI
- 1.4 DISTRIBUZIONE PER GENERE E UFFICI NELLE DIREZIONI ATTIVE PER IL CLIMA E LA SALVAGUARDIA DELL’AMBIENTE
- 1.5 LAVORO PART-TIME

2 LO STUDIO NEL COMUNE DI VENEZIA

- 2.1 DESCRIZIONE DI REQUISITI DI LAVORO/QUALIFICHE
- 2.2 MISURE APPLICATE PER PROMUOVERE IL LAVORO FEMMINILE
- 2.3 DIFFERENZE DONNE/UOMINI IN RIFERIMENTO ALLE ATTIVITA’ SUI CAMBIAMENTI CLIMATICI
- 2.4 OSTACOLI PER UNA MAGGIOR PERCENTUALE DI DONNE

ANNESSE

INTRODUZIONE

POLITICHE E AZIONI DEL COMUNE DI VENEZIA SUI CAMBIAMENTI CLIMATICI

Da lungo tempo il Comune di Venezia è il protagonista di molte iniziative contro i cambiamenti climatici su questo pianeta. L'amministrazione ha confermato spesso la sua volontà di procedere anche unilateralmente con gli obiettivi fissati dal Protocollo di Kyoto di ridurre le emissioni di gas serra posizionandosi anche all'interno dell' "International Council on Local Environmental Initiatives" e con la campagna firmata da più di 500 città di ridurre del 20% le emissioni fra il 2005 e il 2010.

Il Comune di Venezia promuove iniziative internazionali rilevanti: un appello fatto dal Sindaco Paolo Costa ai Sindaci delle città più importanti sulle coste a livello mondiale che chiede di firmare una lettera indirizzata a George W. Bush invita il presidente degli Stati Uniti a riconsiderare l'idea dell'impegno preso per il Protocollo di Kyoto. Fra coloro che hanno firmato la lettera c'erano più di 75 sindaci, tra di loro il Sindaco di Dublino, di Rio de Janeiro, Beirut, Dubrovnik, Dakar, Seattle, Fukuoka, Dhaka e Rabat. Nella lettera i sindaci promettono di impegnarsi in prima persona per combattere l'effetto serra sottolineando il ruolo fondamentale degli Stati Uniti nella riduzione dei gas serra nel mondo.

A livello locale l'impegno del consiglio prende forma in azioni mirate verso il settore energetico. L'obiettivo è di promuovere le politiche di risparmio energetico e di orientarsi verso l'uso di risorse rinnovabili. Questa priorità risulta da un esame attento del territorio con la sua serie di attività e un settore industriale e di produzione che con un uso consistente di combustibili fossili. Risulta anche dalla consapevolezza di dover garantire la protezione dell'ecosistema della laguna e coniugarlo con le domande di uno sviluppo economico.

In particolare, nell'ottobre 2003, è stato approvato il Piano Energetico Comunale. Il consiglio comunale cerca di esercitare un ruolo cosciente ed attivo nelle politiche energetiche locali. Il Piano Energetico Comunale è stato elaborato dopo una fase sperimentale che coinvolgeva molti settori locali, categorie produttive, fornitori di servizi e cittadini. Alla fine di questa fase sperimentale sono stati scritti nel consiglio comunale e alcuni soggetti presenti nel territorio come parte e co-produttori di politiche di interesse pubblico. Questi accordi affermano la convergenza su risparmi energetici sulla base di obiettivi definiti che vanno realizzati con un impegno congiunto.

La limitazione dei consumi energetici e l'uso di politiche di energie rinnovabili prefissati dal consiglio comunale hanno trovato una loro forma anche grazie alla nomina di un Incaricato Locale per l'energia e la costituzione di un'Agenzia Europea per i risparmi energetici (nell'ambito del Programma SAVE II).

All'interno del Piano Energetico Comunale c'è l'idea di introdurre delle azioni particolari e degli strumenti che puntano alla riduzione dei consumi e delle emissioni dei gas serra.

Con una serie di azioni che possono essere praticate realisticamente, prima del 2010, arriveremo ad una riduzione dei consumi del 18%, vale a dire una riduzione dei gas serra del 16% rispetto al 2000.

Le emissioni annuali per abitante del Comune di Venezia ammontano a 14 tonnellate di CO₂ (circa il doppio del medio italiano nazionale) e il contributo più grande proviene dal settore produttivo (55%).

La quota rimanente delle emissioni è distribuita equamente fra i settori residenziali, terziario e trasporto.

Se uno considera la complessità della realtà del sistema produttivo veneziano, nella definizione di scenari futuri, le azioni dirette devono essere concentrate nel settore chimico, del vetro e nelle industrie meccaniche.

Un importante contributo potrebbe arrivare dai trasporti. La costruzione di una stazione di rifornimento con gas naturale accessibile ai bus urbani è in attivazione e sta partendo un progetto che mira alla conversione dei battelli di esclusione sulla laguna al gpl.

Per quanto riguarda il settore residenziale, si considera l'introduzione di regolamenti che puntano sull'uso razionale di energia e lo sviluppo di fonti rinnovabili attraverso un nuovo Regolamento Edilizio, che metterà in effetto una politica seria di limitazione del consumo energetico.

Altre attività da prendere in considerazione, come per esempio quello che già ha avuto dei fondi, riguardano la costruzione di un sistema di tele-riscaldamento e tele-condizionamento che potrebbe procurare ancora dei risparmi più grandi.

Alla fine ci sono progetti che mirano all'aumento delle conoscenze e la sensibilizzazione di tecnici e cittadini, attraverso corsi di formazione sulla bio-architettura. Con questo obiettivo sono stati avviati progetti di educazione ambientale in alcune scuole e anche è stato istituito un punto di informazione.

Il progetto "Cambieresti?" per ri-orientare gli usi e gli stili di vita coinvolgerà migliaia di famiglie veneziane.

In questo contesto di impegni locali e internazionali c'è anche da vedere l'adesione al progetto "Climate for Change – Uguaglianza di Genere e Cambiamento Climatico", come un'ulteriore dimostrazione del consiglio comunale non solo di investigare la qualità del lavoro femminile nelle politiche ambientali, ma anche per sperimentare le potenzialità.

Un ulteriore incentivo è dato dal respiro internazionale di questa ricerca che ci darà uno sguardo trasversale, a livello europeo, alla partecipazione delle donne in queste sfere, ma anche alle motivazioni che spingono le donne a questo campo ambientale e climatico e gli ostacoli che loro devono affrontare.

Le città partner di questo progetto sono Malmö, Lahti, Berlino, Dresda, Francoforte, Monaco, Genova, Ferrara, Napoli.

1 COMUNE DI VENEZIA: DATI STATISTICI

1.1 GESTIONE E DIPENDENTI: GENERE ED EDUCAZIONE

Come si evidenzia dai dati statistici in riferimento agli anni 2002 – 2003 il Comune di Venezia dimostra definitivamente un andamento positivo per quanto riguarda alle donne. Le donne infatti sono impiegate fino al 60% dei posti (vedi grafico 1.1 nell'Annesso).

Gli ultimi anni hanno dimostrato una crescita particolarmente rilevante della percentuale di donne nel sistema municipale.

Il fenomeno di cui sopra sembra essere direttamente correlato alla crescita della presenza di donne in certe aree, come per esempio la Vigilanza, che prima erano dominio esclusivo degli uomini. Il numero dei dipendenti maschi nel frattempo è diminuito in un periodo di tempo relativamente breve (200 unità negli anni 2001 e 2002), a causa della fine del loro rapporto di lavoro.

I dati sul livello di educazione della dirigenza e dei dipendenti dimostrano come il personale femmina sembra essere in possesso complessivamente di un livello più alto di formazione (vedi paragrafo 1.2 nell'Annesso). In particolare, non tutti i dirigenti maschi sono laureati mentre un 100% dei dirigenti femmine lo sono (vedi grafico 1.3 nell'Annesso).

1.2 LO STAFF DIRIGENZIALE

Anche se i dati di cui sopra dimostrano come i dipendenti femmine nel Comune di Venezia crescono numericamente e hanno una formazione migliore loro sembrano impiegati prevalentemente ai livelli intermedi e bassi del personale.

Gli uffici che mostrano una maggior presenza di donne sono: operatori scolastici, educatori (personale impiegato negli asili nido e nelle scuole materne) assistenti amministrativi e contabilità.

Il numero di dipendenti femmine comincia diminuire in uffici che coinvolgono responsabilità e arrivano a dei livelli minimi nell'area della dirigenza.

Comparando la distribuzione percentuale dei lavoratori in posizioni dirigenziali, 5,5% di tutti i dipendenti maschi (1283 persone) mentre solo 0,8% dei dipendenti femmine (1921 persone).

Il Comune di Venezia impiega quindi 75 dirigenti maschi e solo 17 dirigenti femmine.

Però è stato sottolineato che il Comune di Venezia è uno dei pochi comuni italiani dove il Direttore Generale è una donna e anche il Presidente del Consiglio Comunale è una donna. Per quanto riguarda gli assessori si trova solo una donna.

1.3 DISTRIBUZIONE DI GENERE E UFFICI NELLE DIREZIONI

Di 21 Direzioni, 11 impiegano una maggioranza di uomini e 10 una maggioranza di donna. Solo in alcune Direzioni la differenza è numericamente rilevante.

Nelle seguenti Direzioni il personale maschio arriva al 70% del numero totale di dipendenti: Polizia Municipale, Sviluppo del Territorio e Mobilità e Progettazione ed Esecuzione Lavori.

Nelle Direzioni seguenti il personale femminile arriva tra il 70/80% del numero totale di dipendenti: Direzione di Advocatura Civica, Sviluppo Organizzativo e Sistemi Informativi, e Municipalità Lido. Il personale arriva a una percentuale dell'85% di dipendenti nella Municipalità Marghera e nella Direzione Politiche Sociali, Educative e Sportive.

Per quanto riguarda la distribuzione degli uffici all'interno delle varie Direzioni, 8 hanno solo dirigenti maschi, mentre solo la Direzione per le Relazioni Esterne e Comunicazione dimostra la situazione opposta con 2 dirigenti femmine e nessun dirigente maschio.

Per quanto riguarda le "Posizioni Organizzative" (P.O. livello intermedio di responsabilità), gli uomini sembrano essere la maggioranza, considerando sia il numero totale di dipendenti (76 uomini, 62 donne) e considerando il numero medio all'interno delle Direzioni. 9 di 21 Direzioni infatti hanno una maggioranza di uomini nell'ufficio di cui sopra, mentre solo 6 Direzioni hanno una maggioranza di donne. Le altre 6 Direzioni hanno un equilibrio perfetto.

1.4 DISTRIBUZIONE PER GENERE E UFFICI NELLE DIREZIONI ATTIVE PER IL CLIMA E LA SALVAGUARDIA DELL'AMBIENTE

Le seguenti tabelle dimostrano la distribuzione di uomini e donne dipendenti nei dipartimenti coinvolti nel presente studio.

SVILUPPO DEL TERRITORIO E MOBILITA' E PROGETTAZIONE ED ESECUZIONE LAVORI.

	Femmina	%	Maschio	%	Totale
Dirigenti	0	0,00%	14	11,77%	14
P.O.	2	4,08%	11	9,24%	13
U.O.C. ¹	2	4,08%	23	19,33%	25
Altri	45	91,84%	71	59,66%	116
Totale	49	100,00%	119	100,00%	168

La Direzione Sviluppo del Territorio e Mobilità e Progettazione ed Esecuzione Lavori dimostra una situazione interessante per quanto riguarda la distribuzione uomini – donne: non solo che gli uomini sono largamente la maggioranza, ma il 91% delle poche donne (49 di 168) sono impiegate a livelli bassi e sono completamente assenti a livello dirigenziale.

SVILUPPO DEL TERRITORIO E MOBILITA'

	Femmina	%	Maschio	%	Totale
Dirigenti	3	0,17%	6	5,96%	9
P.O.	4	1,20%	5	4,95%	9
U.O.C.	3	5,47%	10	9,90%	13
Altri	27	93,16%	80	79,21%	107
Totale	37	100,00%	101	100,00%	138

¹ UOC = Unità Complesse

AMBIENTE E SICUREZZA DEL TERRITORIO

	Femmine	%	Maschi	%	Totale
Dirigenti	1	4,17%	5	14,71%	6
P.O.	3	12,50%	4	11,76%	7
U.O.C.	7	29,16%	5	14,71%	12
Altri	13	54,17%	20	58,82%	33
Totale	24	100,00%	34	100,00%	58

Addirittura in queste due Direzioni la presenza minore del personale donna è evidente.

Un trend diverso si evidenzia nella Direzione per l'Ambiente dove la maggioranza delle donne lavora in uffici di responsabilità (OP e UOC), anche se solo 1 donna figura come dirigente, in paragone ai suoi 5 colleghi maschi.

Anche se non coinvolto direttamente nello studio qui presente, una situazione interessante da vedere riguarda la distribuzione uomini – donne nella Direzione Politiche Sociali ed Educative che impiega un numero maggiore di donne in paragone agli altri dipartimenti.

POLITICHE SOCIALI ED EDUCATIVE

	Femmina	%	Maschio	%	Totale
Dirigenti	1	0,17%	6	5,96%	7
P.O.	7	1,20%	5	4,95%	12
U.O.C.	32	5,47%	10	9,90%	42
Altri	545	93,16%	80	79,21%	625
Totale	585	100,00%	101	100,00%	686

Il numero molto alto di dipendenti femmine in quell'area sicuramente ha a che vedere con la presenza massiccia di posizioni professionali tipicamente femminili, come educatori, insegnanti, operatori scolastici, assistenti sociali.

Malgrado tutto ciò, lo stato dirigenziale in gran parte è formato da uomini (6 dirigenti maschi e solo 1 donna).

1.6 LAVORO PART-TIME

L'impiego part-time è stato istituito in Italia per il lavoro pubblico nel 1989 (DPCM 117/1989). A causa della sua rigidità questa istituzione era difficile da attuare. L'impiego part-time era limitato ed era permesso soltanto per un massimo del 50% delle ore lavorative. Inoltre poteva solo essere attivato in condizioni precise e

Le restrizioni di cui sopra hanno impedito la diffusione del lavoro part-time fino ai cambiamenti introdotti nel 1996 con la Legge 662/1996. Questa legge ha aperto la possibilità di convertire le ore lavorative complessive in ore part-time.

Il part-time viene applicato a tutti i livelli degli uffici salvo i dirigenti. I grafici inclusi nell'Annesso servono per capire l'applicazione nel Comune di Venezia (vedi paragrafo 5.1).

Solo l'11% del personale è beneficiario del part-time. La ragione principale è che l'orario del tempo pieno (36 ore divise per 5 mattinate più 2 pomeriggi) già incontra i bisogni delle persone che hanno la necessità di coniugare la loro vita lavorativa con altre esigenze.

L'uso del part-time avviene prevalentemente da parte delle donne. Le donne usano il part-time prevalentemente per ragioni di famiglia, mentre gli uomini lo utilizzano perché gli permette di sviluppare un'attività privata (vedi grafico 5.2 nell'Annesso).

Anno	Donne	Uomini
2000	91,00%	9,00%
2001	91,13%	8,87%
2002	88,0%	12,00%

Il grafico che segue dimostra le categorie di lavori part-time offerte dal Comune di Venezia nel 1998. A tutt'oggi il Comune ha allargato il raggio di modalità di lavoro part-time per incontrare i vari bisogni dei dipendenti e prendendo in considerazione le caratteristiche dell'area.

Classi di modalità part-time nel Comune di Venezia (1998)

DESCRIZIONE
6 ORE PER 5 GIORNI
4 ORE PER 6 GIORNI
6 ORE PER 1 GIORNO PIU' 4 ORE PER 4 GIORNI
6 ORE PER 4 GIORNI
4 ORE PER 5 GIORNI
5 ORE PER 5 GIORNI
8 ORE PER 3 GIORNI
9 ORE PER 3 GIORNI
4 ORE PER 4 GIORNI PIU' 7 ORE PER 1 GIORNO
6 ORE PER 3 GIORNI
3 ORE PER 3 GIORNI PIU' 6 ORE PER 2 GIORNI
6 ORE PER 4 GIORNI PIU' 4 ORE PER 1 GIORNO
7,30 ORE PER 2 GIORNI
5 ORE PER 6 GIORNI
6 ORE PER 1 GIORNO PIU' 3 ORE PER 4 GIORNI
4 ORE PER 4 GIORNI PIU' 9 ORE PER 1 GIORNO
4 ORE PER 4 GIORNI PIU' 8 ORE PER 1 GIORNO
9 ORE PER 1 GIORNO PIU' 6 ORE PER 1 GIORNO PIU' 5 ORE PER 3 GIORNI
9 ORE PER 2 GIORNI
5 ORE PER 3 GIORNI PIU' 4 ORE PER 3 GIORNI
8 ORE PER 1 GIORNO PIU' 5 ORE PER 2 GIORNI
9 ORE PER 1 GIORNO PIU' 6 ORE PER 2 GIORNI
4 ORE PER 3 GIORNI PIU' 7 ORE PER 2 GIORNI
7 ORE PER 3 GIORNI PIU' 3 ORE PER 1 GIORNO
7 ORE PER 4 GIORNI
6 ORE PER 2 GIORNI PIU' ORE PER 2 GIORNI
3 ORE PER 5 GIORNI
9 ORE PER 1 GIORNO PIU' 4 ORE PER 4 GIORNI
5 ORE PER 4 GIORNI
4,30 ORE PER 4 GIORNI

Part-time a misura

Questa modalità trova la sua origine nell'esigenza di alcuni genitori impiegati che vivono a Mestre (Terraferma di Venezia). Per riconciliare le ore di apertura delle scuole primarie con il tempo di lavoro è stato permesso un inizio di lavoro flessibile redistribuendo le ore di lavoro complessive in sei giorni invece che in cinque. In seguito questa modalità è stata estesa a tutti gli impiegati con bisogni simili (cura di parenti anziani o di parenti handicappati).

2 LO STUDIO NEL COMUNE DI VENEZIA

La valutazione dei dati che risultano dalle interviste insieme ai dati statistici forniscono un'immagine generale delle seguenti aree di interesse particolare:

- Descrizione/qualificazione dei posti di lavoro;
- Misure applicate per promuovere il lavoro femminile;
- Differenze donne/uomini per quanto riguarda attività per i cambiamenti climatici;
- Ostacoli per un incremento di percentuale di donne.

La maggior parte dei dipendenti comunali intervistati sono uomini. Questo permette agli intervistatori di verificare le loro opinioni e di fare emergere molti stereotipi sulle donne e sul lavoro femminile.

Questi pregiudizi sono radicati nella cultura e spesso vengono condivisi dalle donne medesime.

Altre Istituzioni coinvolte nelle attività per i cambiamenti climatici, però non direttamente connesse con il Comune sembrano essere più equilibrate per quanto riguarda il tema di questo studio. Questo ha a che vedere con una presenza più larga di donne.

2.1 DESCRIZIONE DI REQUISITI DI LAVORO/QUALIFICHE

Nelle aree di lavoro più tecniche (energia, traffico, costruzioni) la qualifica richiesta è più specifica.

Nella Direzione Sviluppo del Territorio e Mobilità e Progettazione ed Esecuzione Lavori, ci vuole una qualifica tecnica e il personale impiegato è principalmente di Ingegneri e Architetti con qualifica specifica nell'ingegneria edilizia.

Nella Direzione Urbanistica è richiesta una qualifica specifica nel campo dei Trasporti e del Traffico. Attualmente una tale qualifica non può essere acquisita attraverso un'educazione scolastica specifica. Questa è la ragione per cui la Direzione prevalentemente impiega urbanisti con una qualifica specifica nei trasporti o Architetti con una qualifica specifica in "pianificazione territoriale".

La domanda per professionisti con tale qualifica è veramente alta, e spesso questi professionisti, dopo un breve periodo di lavoro in Comune, cercano un lavoro meglio pagato sul mercato privato.

La Direzione per l'Ambiente e altre istituzioni non direttamente collegate con il Comune impiegano professionisti con un largo raggio di qualifiche come per esempio scienze ambientali, foresteria ma anche educatori e sociologi.

2.2 MISURE APPLICATE PER PROMUOVERE IL LAVORO FEMMINILE

Sia i dati statistici e risultati delle interviste dimostrano una complessiva mancanza di misure per promuovere il lavoro femminile.

L'accesso all'impiego pubblico arriva attraverso dei bandi pubblici. Per quanto riguarda questo aspetto è stata emanata una legge per le pari opportunità che prevede che i comitati di valutazione dovrebbero includere un terzo di donne.

Il Comune di Venezia non dispone di uno strumento ufficiale per promuovere il lavoro femminile. Lo strumento più utilizzato è un “atteggiamento” informale, basato sul senso comune.

In più di un caso le persone intervistate hanno puntualizzato che l’uso di strumenti ufficiali mirati a favorire un genere sopra l’altro sarebbe illegale e anzi incoerente con il concetto medesimo di “Pari Opportunità”.

2.3 DIFFERENZE DONNE/UOMINI IN RIFERIMENTO ALLE ATTIVITA’ DI CAMBIAMENTI CLIMATICI

Gli impiegati maschi e femmine che lavorano nel campo della salvaguardia del clima possono essere divisi in due categorie principali.

Gli uomini principalmente lavorano in aree più tecniche e scientifiche. Gli uomini intervistati dimostravano il bisogno di lavorare in un ambiente eterogeneo, secondo loro questo sarebbe più stimolante.

Le risposte dei dipendenti maschi alla domanda “perché, dalla sua prospettiva, c’è una percentuale così bassa di donne nell’area dei cambiamenti climatici?” possono essere raggruppate nelle seguenti categorie:

- Educazione umanistica delle donne;
- Attitudini e tendenze tipicamente femminili;
- Le donne trovano più noioso e pesante il lavoro tecnico (molte riunioni lunghe e faticose, calcoli, etc.) e sono spesso non disposte a sacrificare la loro vita fuori dal lavoro;
- Le donne non sono in grado di fare un lavoro di questo tipo;
- Questo tipo di lavoro coinvolge delle attività “on the road” cioè fuori ufficio questo potrebbe creare “malintesi e in seguito proposte indecenti” e viene quindi visto come un ostacolo per un lavoro senza stress.

Una situazione diversa si trovava nella Direzione per l’Ambiente dove quasi l’80% dei dipendenti sono donne.

Le donne non sviluppano delle attività tecniche e non devono lavorare fuori ufficio in questa Direzione; il loro compito principale è di mediare fra i bisogni dei cittadini, l’ambiente e le aree tecniche.

Nel comitato delle Pari Opportunità il personale è sensibile a queste faccende e trova la presenza di donne necessaria a tutti i livelli, in particolare quello politico, visto che la politica è il punto di partenza per una discussione larga delle politiche di genere.

2.4 OSTACOLI PER UNA MAGGIOR PERCENTUALE DI DONNE

La certezza profonda, particolarmente tra gli uomini, è che le donne sono più creative e orientate verso attività relazionali, e per questo dimostrano poca disposizione a lavori che in qualche modo potrebbero essere definiti “brutali”.

Le donne hanno un punto di vista piuttosto diverso. Dal punto di vista delle donne arrivare a una posizione dirigenziale significa sacrificare una parte importante della propria vita – i figli e essere madre.

L'impossibilità dei dirigenti di lavorare part-time è un altro ostacolo importante per le donne che per questo tendono a fermarsi a dei livelli professionali più bassi per avere più tempo da passare con le proprie famiglie.

Il livello alto di competizione fra donne rappresenta un secondo ostacolo rilevante. Arrivare a una posizione dirigenziale spesso significa per una donna attraversare molte difficoltà. Per questo tende ad aspettare che le altre donne vivano le stesse difficoltà e in questo modo diventa meno comprensiva.

Un terzo ostacolo ha a che vedere con l'incapacità di molte donne di sentirsi promotrici del proprio destino, sia per ragioni personali che culturali.

²

² Tutti i dati inclusi in questo rapporto nascono dalle inchieste condotte dal Comitato per le Pari Opportunità – Risorse Umane o Iniziazione.

ANNESSO

Grafico 1.1 Impiego subordinato e dirigenziale

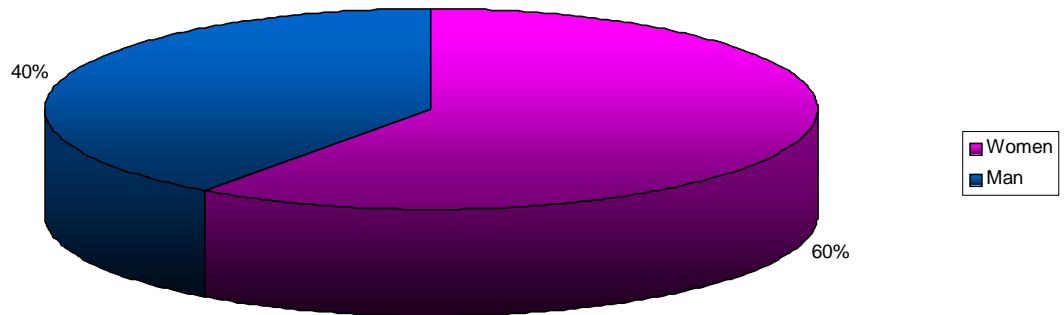


Grafico 2.1 Livello di Formazione dei dirigenti e dei dipendenti

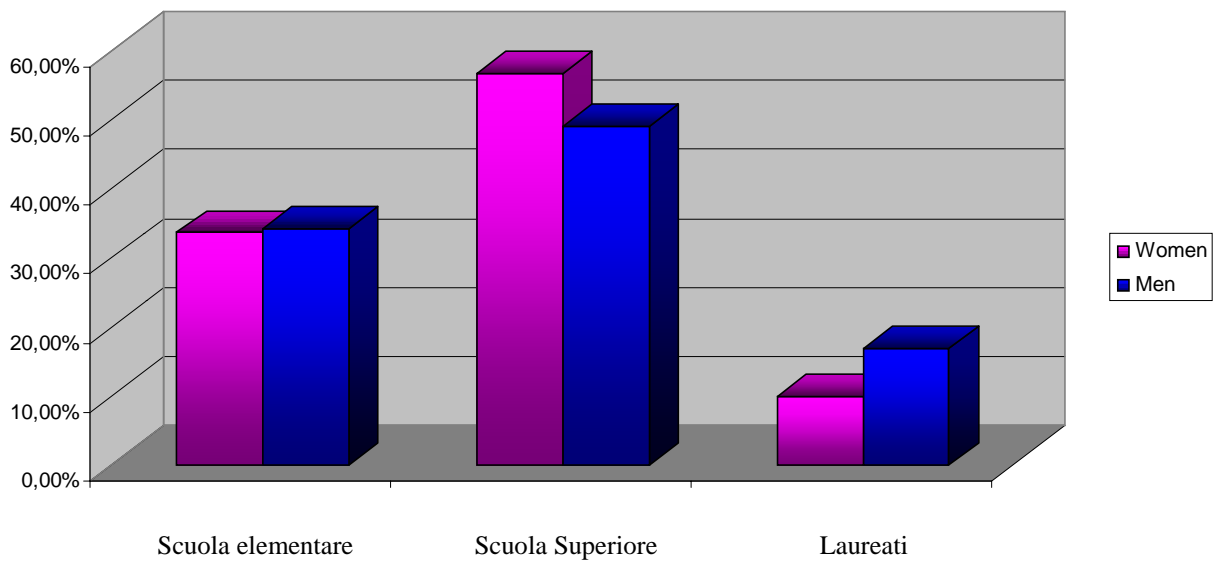


Grafico 1.3 Livello di Formazione dei dirigenti

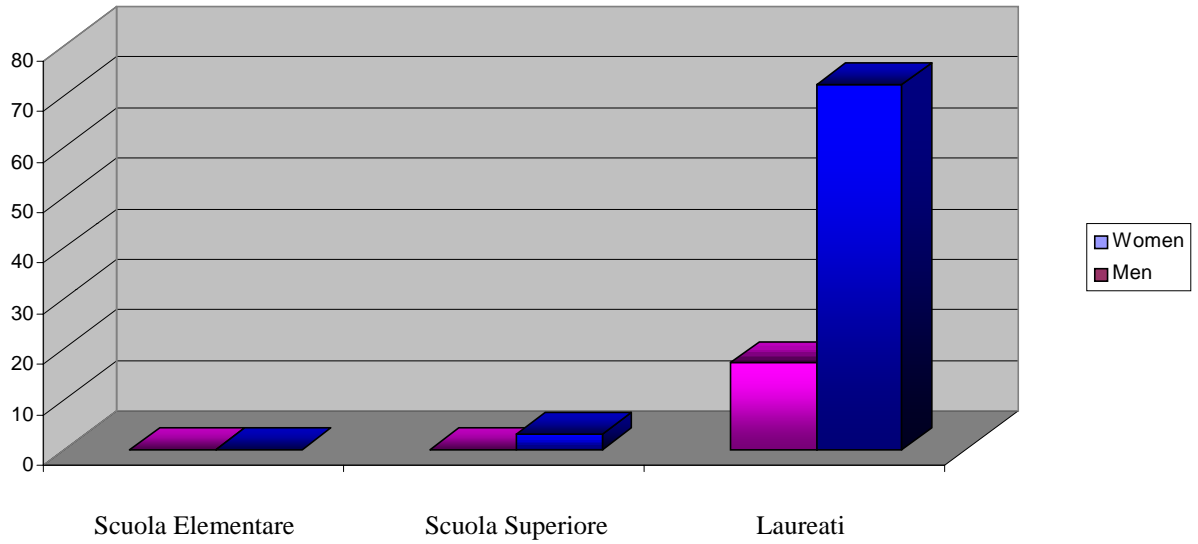


Grafico 2.1 Ruolo dirigenziale secondo Gender

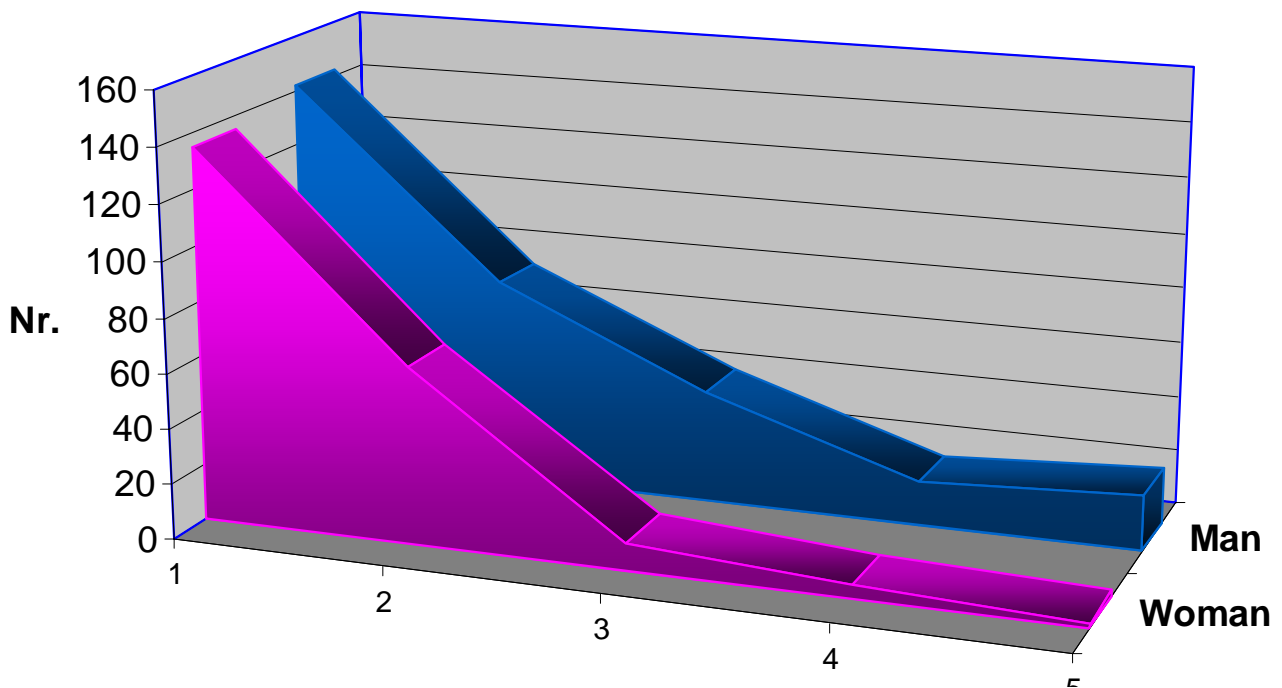


Grafico 5.1 Dipendenti part-time tempo pieno

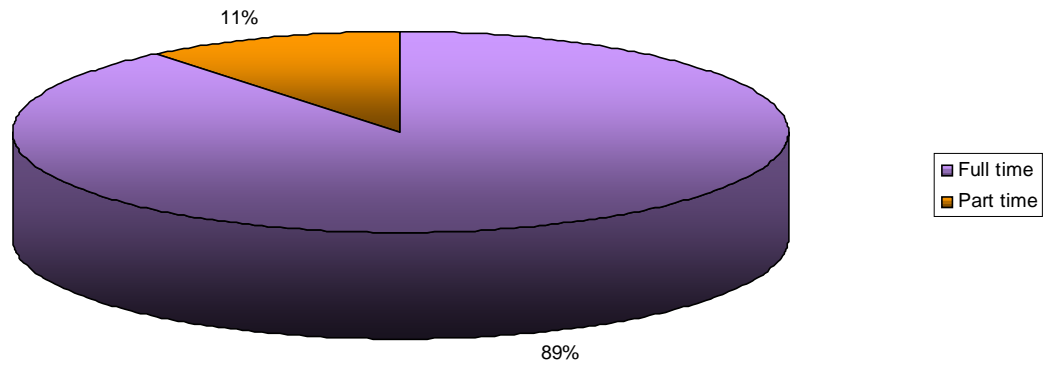


Grafico 5.2 Uso del part-time: differenze di genere (dal 2000 al 2002)

