

---

## **Intervista a Maria Giovanna De Vivo, Presidente del Comitato pari opportunità**

"La differenza non va interpretata come un parametro discriminatorio, bensì come un patrimonio su cui investire". Queste poche parole racchiudono il pensiero di Maria Giovanna De Vivo, Presidente, dal 2003, del Comitato pari opportunità dell'Inpdap.

**Le persone, la persona** - "Nei comportamenti quotidiani, così come nella gestione delle risorse umane, rendersi disponibili rispetto alle esigenze delle persone, coglierne le differenze e valorizzarle in maniera costruttiva, anziché ignorarle o, peggio ancora, mortificarle, consente di tirare fuori dagli individui, donne e uomini, la parte migliore. Un contesto caratterizzato dall'attenzione alla persona, favorisce la solidarietà e lo spirito collaborativo, originando valore aggiunto tanto per i singoli, quanto per l'organizzazione. Nell'adempiere alle mie responsabilità dirigenziali ho sempre cercato di contemperare le esigenze delle persone con il perseguimento degli obiettivi assegnati, ottenendo sistematicamente riscontri positivi.

**L'impegno del Comitato Pari Opportunità** - "Il Comitato per le pari opportunità imposta le proprie azioni attenendosi allo stesso principio guida: rilevare ed eliminare le condizioni discriminanti che non consentono alle persone di espletare al meglio le proprie prerogative professionali e i propri percorsi di vita. In tale ottica, assume particolare rilevanza conciliare i tempi lavorativi con quelli dedicati alla famiglia. Grazie all'impegno e alla tenacia di coloro che compongono il Comitato pari opportunità si è riusciti, in questi ultimi anni, a conseguire un'importante serie di risultati: ricordo, in particolare, l'apertura dell'asilo nido aziendale, realizzato grazie a un nostro progetto con cui abbiamo vinto un bando regionale e ottenuto il relativo finanziamento".

**Tra pavimenti appiccicosi e soffitti di cristallo** - "I dati ci dicono che la differenza di genere continua ad agire come un fattore discriminante, tanto nell'ambito del lavoro privato che in quello pubblico. Basti pensare che sebbene nella pubblica amministrazione le donne siano più della metà dei dipendenti, ricoprono solo il 20% degli incarichi dirigenziali: è il cosiddetto 'soffitto di cristallo', o segregazione verticale, che raramente consente alle lavoratrici il superamento di determinati livelli lavorativi. Un fenomeno complementare alla segregazione orizzontale - che vede una maggiore concentrazione delle donne in specifici ambiti professionali a discapito di altri più vantaggiosi - e al 'pavimento appiccicoso', denominazione con cui si indica la tendenza all'immobilismo nell'assegnazione alle donne degli incarichi lavorativi. Per rimuovere questa pesante serie di limitazioni è necessario eliminare le cause che ne sono all'origine. Ecco perché, tra i nostri macro-obiettivi dichiarati, ci sono l'introduzione del telelavoro e l'istituzione di una banca delle ore, quali strumenti utili ad affrontare le esigenze di flessibilità di mamme e papà".

**La formazione a distanza** - "I prolungati periodi di assenza contemplati dal Testo Unico n.151/2001 sulla maternità/paternità, nonché i congedi parentali, penalizzano l'iter formativo e si traducono di fatto in veri e propri inciampi nel percorso di crescita professionale. Per contrastarli è necessario consentire agli interessati l'accesso dall'esterno a intranet e realizzare corsi di formazione a distanza che consentano al dipendente assente di rimanere a contatto con il proprio contesto lavorativo e di non trovarsi a dover 'rincorrere', una volta rientrato al proprio posto di lavoro. Un'interessante sperimentazione di telelavoro è stata portata avanti nella sede di Ferrara".

**Fare sistema** - "Il lavoro e i risultati di questi anni dimostrano che le resistenze strutturali e culturali che favoriscono le discriminazioni in generale e quelle di genere in particolare, possono essere vinte. Quello che ad oggi manca è un approccio sistemico, che da una parte consenta di rilevare nei territori e diffondere le best practices, come ad esempio lo Sportello rosa di Trapani o l'apertura in orari anomali dell'Urp di Siracusa e dall'altra, potenzi e porti a compimento la rete già esistente ad oggi, nella Pa di 31 Comitati pari opportunità che lavorano in sinergia e si scambiano informazioni. La nascita del Comitato unico di garanzia (Cug), previsto dalla legge n. 183/2010, secondo cui i Comitati pari opportunità confluiranno con i Comitati anti-mobbing in un unico organismo va in tale direzione".