

## WOMEN ON BOARD OF LOCAL DEVELOPMENT

La presente pubblicazione rientra nell'ambito del progetto "Women on board of local development". Tale progetto è cofinanziato dall'Unione Europea e rientra nel programma quadro di finanziamento per la parità tra uomini e donne. Le informazioni contenute in questa pubblicazione non rispecchiano necessariamente la posizione o le opinioni della Commissione Europea.



## IL PROGETTO “WOMEN ON BOARD OF LOCAL DEVELOPMENT”

**C**on il confronto delle diverse esperienze dei paesi coinvolti, il progetto si è proposto di analizzare la “condizione” delle donne e soprattutto la loro “capacità” di azione e di trasformazione della propria vita e dello sviluppo locale.

Si è voluto contribuire a comprendere come si organizzano e cambiano o possono cambiare le società contemporanee a partire dai rapporti di genere e in particolare dalla posizione delle donne: in nessun paese le donne sono trattate in modo uguale agli uomini, non ricevono la stessa quantità di risorse e le loro “capacità” non ricevono altrettanto sostegno.

È quanto emerso dalle analisi sui tre itinerari che il progetto ha affrontato: la presenza delle donne nei luoghi decisionali, il tema della conciliazione tra i diversi tempi della vita, il problema dell’accesso al credito. Si tratta di tre tematiche che evidenziano i nodi cruciali che le donne incontrano nel rapporto con la vita, il lavoro, la società. Sono intrecciate, in un rapporto di causa - effetto reciproco, costituendo un circolo che può diventare virtuoso solo se volgono tutte e tre al positivo.

## CONCILIAZIONE TRA I TEMPI DI VITA E DI LAVORO

**R**ealizzare politiche e azioni di conciliazione non è un aggiustare qualche cosa bensì un grande cambiamento culturale in primo luogo.

Le donne hanno prodotto una riflessione sul tempo che ne ha messo in discussione la concezione dominante prevalentemente legata alla sua “misurazione” quantitativa e al lavoro produttivo per il mercato.

Le donne hanno prodotto un rimescolamento fecondo tra “tempi pubblici” (il tempo del lavoro e quello dello studio e della formazione) e quelli “privati” (il tempo della maternità e della scelta, quello della responsabilità verso se stessi e verso gli altri).

Questi tempi sono asimmetrici e sono stati vissuti dalle donne spesso come alternativi. Conciliare i tempi significa trovare una dimensione unitaria del tempo che consenta un intreccio “armonico” tra le molte dimensioni della persona umana e le molte attività che la coinvolgono.

Il tempo diventa dunque una chiave di lettura e di cambiamento della vita quotidiana. Diventa la leva per colmare, “...*compensare lo svantaggio delle donne per quanto riguarda le condizioni di accesso e di partecipazione al mercato del lavoro e lo svantaggio degli uomini per quanto riguarda la condizione di partecipazione alla vita familiare, derivanti da pratiche sociali che ancora presuppongono il lavoro non retribuito derivante dalla cura della famiglia come responsabilità principale delle donne e il lavoro retribuito derivante da un'attività economica come responsabilità principale degli uomini. L'obiettivo della partecipazione equilibrata di donne e uomini all'attività professionale e alla vita familiare, parallelamente all'obiettivo di un'equilibrata partecipazione di donne e uomini al processo decisionale costituiscono due presupposti particolarmente importanti per la parità tra donne e uomini. (...)*”

(dalla risoluzione del Consiglio Europeo e dei Ministri del 29 giugno 2000 e pubblicata in Gazzetta ufficiale della Comunità europea del 31 luglio 2000; C 218; tale risoluzione è stata richiamata nella Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo del 5 luglio 2006 n.54).

Raggiungere tale obiettivo, cardine delle politiche della Comunità Europea per le pari oppor-

tunità, significa produrre cambiamenti significativi; significa cambiare il lavoro, la sua concezione, l'impresa e il "cosa si produce come e perché", le relazioni interpersonali, familiari e tra le generazioni.

Proprio perché si tratta di un obiettivo ambizioso ed esigente verso tutti i soggetti coinvolti e da coinvolgere, è necessario investire di responsabilità il territorio se si vuole che la conciliazione sia efficace e si trasformi davvero in un paradigma innovativo.

È nel territorio che si misura la qualità dello sviluppo, la sua capacità di innovazione e dunque la sua competitività.

Scegliere l'obiettivo della conciliazione significa considerare le donne un soggetto innovativo dello sviluppo perché esse propongono che le esigenze della produzione e del mercato si combinino con quelle del vivere, procreare, abitare modellando nel tempo la società, la cultura, l'economia. Per questo è il territorio la risorsa fondamentale che deve agire e sulla quale agire. Per questo il titolo "Women on board of local development" del progetto.

## IL RUOLO DELLE CAMERE DI COMMERCIO

I sistemi camerali dei paesi partner, che hanno differenti identità, struttura, normative e rapporti con i livelli governativi nazionali e locali, hanno scelto la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro come un terreno prioritario del loro impegno per promuovere e sostenere lo sviluppo d'impresa e il lavoro.

Lo fanno con modalità organizzative diverse ma con progetti e azioni che perseguono fini comuni. Lo fanno avendo individuato i soggetti che necessariamente interagiscono per aumentare l'efficacia delle misure di conciliazione: le lavoratrici e i lavoratori, le imprese, le città e i territori con il complesso dei servizi erogati. Lo fanno in modo sinergico con le associazioni sociali ed economiche in vario modo organizzate e presenti nelle diverse realtà regionali e nazionali.

## L'ESPERIENZA DEI COMITATI PER L'IMPRENDITORIA FEMMINILE DALL'ITALIA "INVADE" L'EUROPA

L'esperienza italiana è particolarmente interessante e significativa perché l'impegno del sistema camerale sulla conciliazione tempi di vita – tempi di lavoro si coniuga con quello della promozione e sostegno dell'imprenditoria femminile e fa leva, oltre che sugli strumenti classici delle Camere di Commercio, su una rete di Comitati estesa su tutto il territorio nazionale la cui nascita e identità si vuole richiamare.

Il 20 maggio 1999 Pierluigi Bersani Ministro delle Attività Produttive e Danilo Longhi Presidente dell'Unioncamere firmano il primo Protocollo d'Intesa per il sostegno e la promozione dell'imprenditoria femminile che prevede la possibilità di costruire un Comitato presso ogni Camera di Commercio.

È l'atto di nascita della rete dei Comitati che mette in campo centinaia di donne intelligenti e animate da impegno e passione. Sono per lo più imprenditrici, designate dalle associazioni d'impresa e da altre organizzazioni che riescono a far prevalere un lavoro unitario del comitato che valorizza così anche le differenti identità e appartenenze.

I Comitati operano dall'interno delle Camere di Commercio ma fuori, nel senso che si proiettano con autonomia nel contesto esterno.

Nascono dall'idea che se l'impresa è "neutra" l'imprenditore non lo è: donna o uomo è differente; lo sforzo è sempre più quello di superare separatismi ed operare per concretizzare azioni di mainstreaming e di empowerment.

L'impegno dei Comitati sulla "conciliazione" dei tempi di vita e di lavoro ha portato alla sigla di un protocollo d'intesa tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e Unioncamere nel 2005 per la promozione della legge 53 dell'8 marzo 2000 (*"disposizioni per il sostegno della maternità e paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città"*).

La rete dei Comitati è una struttura orizzontale, non gerarchica né burocratica, a rete, appunto, dove la linfa vitale è l'informazione, la conoscenza e la circolazione delle idee.

Una rete delle e nelle reti, in dialogo e collaborazione incessante con le associazioni d'impresa, con le istituzioni locali, con le istituzioni della scuola, della formazione, con il mondo associativo.

Il portale [www.if-imprenditoriafemminile.it](http://www.if-imprenditoriafemminile.it) contribuisce a rendere visibile e autorevole la rete dei Comitati e l'impegno del sistema camerale per il suo consolidamento e sviluppo, a valorizzare un giacimento enorme di esperienze, di progetti realizzati nei diversi territori, a evidenziare l'esistenza di talenti e di preziosità femminili come risorsa positiva per lo sviluppo complessivo del paese.

La rete si è estesa e si sta ancora estendendo oltre i confini nazionali. Il forum delle Camere di Commercio dell'Adriatico (sponda est e sponda ovest e che fa capo alla Camera di Commercio di Ancona), l'intenso rapporto con Eurochambres oltre che l'allargamento del portale a livello europeo con [www.if-europa.com](http://www.if-europa.com), sono alcuni esempi concreti.

Nati con lo scopo di sostenere, qualificare e promuovere le imprese femminili i Comitati rappresentano di fatto una rete permanente di monitoraggio, attraverso gli strumenti attivati, primo fra tutti l'Osservatorio dell'imprenditoria femminile.

L'Osservatorio aggiorna i dati statistici quantitativi relativi alle imprese femminili e non femminili ogni sei mesi consentendo una lettura "di genere" e non "separata" della realtà produttiva del nostro paese.

È così che in molte realtà provinciali si sono costruiti rapporti territoriali che hanno consentito un'azione più efficace dei Comitati stessi per la promozione d'impresa e per la conciliazione.

È così che l'Osservatorio è diventato una "best practice" a livello europeo.

## LE BUONE PRATICHE DELL'IRLANDA, DI ÅLAND (FINLANDIA) E DELLA ROMANIA

Le ricerche di “qualità” caratterizzano anche le attività degli altri paesi in particolare l'**Irlanda** che può contare su due grandi “risorse”:

- Il consiglio delle camere per la politica delle risorse umane che ha il compito di indagare la realtà produttiva e i suoi protagonisti (donne e uomini) e di fare proposte e raccomandazioni.
- L'indagine nazionale annuale sulla forza lavoro che, a partire dal 2006, affronta il tema dell'equilibrio lavoro/vita familiare esaminando le diverse politiche utilizzate dalle imprese

Un esempio importante è relativo alla constatazione della carenza di strutture di assistenza per l'infanzia e la conseguente proposta governativa di potenziamento e miglioramento di tali servizi. L'idea forte consiste nell'esplorare la possibilità che le piccole e medie imprese intervengano per rendere accessibili e meno costosi i servizi e le cure per l'infanzia in aree vicino alle abitazioni per i dipendenti e che questi supporti siano esentati da qualsiasi tipo di tassazione per i datori di lavoro.

È interessante segnalare il legame forte e strutturato con gli operatori economici e sociali, i governi, le autorità, le istituzioni, le imprese e le società, le organizzazioni commerciali, i sindacati, i gruppi d'interesse, le ONG ecc che conferisce al sistema camerale di **Åland** un ruolo unico per azioni “vincenti” di conciliazione tra lavoro e vita familiare.

La **Romania** sta aggiornando la normativa nel campo della parità di genere adeguandosi alle clausole antidiscriminatorie fondamentali della legislazione UE.

Sono state introdotte norme “favorevoli” alle donne con “obblighi” per i datori di lavoro di rispettare i diritti delle donne specialmente in fasi particolari della vita (come la gravidanza e la maternità) e “garanzie” per le donne che intendono difendere e far valere i pro-

pri diritti con il sostegno dei sindacati.

Si tratta di premesse indispensabili anche per il sistema camerale e per il suo impegno a sostenere azioni di conciliazione dal momento che già promuove l'imprenditorialità "inserendo" le donne nella forza lavoro grazie alla loro prossimità alle comunità commerciali locali.

## LE DIVERSE ESPERIENZE A CONFRONTO

Questi gli elementi essenziali emersi:

- Lo sviluppo ha bisogno del lavoro delle donne (non ci si può più permettere di sprecare una risorsa così grande) ma perché le donne possano lavorare bisogna offrire misure di conciliazione tra vita e lavoro.
- Deve crescere una cultura per cui sia “plausibile” il fatto che donne e uomini lavorino, sia in casa che per il mercato.
- Lo sviluppo deve essere pensato in modo nuovo, consapevole e responsabile, declinato su una priorità: la vita delle donne e degli uomini.
- La responsabilità sociale delle imprese pone la necessità di ricercare un nuovo equilibrio nel rapporto mercato/etica considerando quest’ultima non un vincolo ma una risorsa, un’opportunità. La conciliazione è fondativa della responsabilità sociale.
- Etica, responsabilità, qualità sono fattori di competitività, di crescita, di sviluppo.

Questi alcuni terreni di lavoro comune che necessitano di un ulteriore impulso:

- Promuovere la responsabilità sociale delle imprese per incidere sullo sviluppo e sui comportamenti dei soggetti, sulla domanda e sull’offerta: *impresa responsabile consumo consapevole* potrebbe essere lo slogan.
- Favorire l’attuazione di politiche attive del lavoro incrociate con politiche sociali.
- Operare per estendere la rete di servizi alla persona e di sostegno alle famiglie.
- Pensare al rilancio dello sviluppo a partire dal fatto che le donne vogliono anch’esse lavorare e che la loro inclusione piena nel mondo del lavoro migliora la vita di tutti.
- Progettare, insieme con i soggetti che promuovono e sostengono lo sviluppo locale, azioni che, a partire dalla scuola, mettano in comunicazione i mondi dell’educazione istruzione e formazione con quelli del lavoro, della impresa, della ricerca e della cultura.
- Definire interventi concreti e mirati per l’accesso equilibrato delle donne nei luoghi dei diversi poteri a partire dagli organi di rappresentanza e di governo delle Camere di Commercio.
- Promuovere e sostenere il lavoro in rete e la costruzione di lobby efficaci, di strumenti di interlocuzione e di “pressione” nei confronti dei governi nazionali e locali.

- Operare secondo le linee della relazione di Pii-Noora KAUPPI (A6-0290/2007) sulla parità tra donne e uomini nell'Unione Europea, approvata in data 27 settembre 2007. Il Parlamento europeo ribadisce che le politiche di uguaglianza di genere sono essenziali per affrontare le sfide demografiche e gli ostacoli alla crescita economica e invita gli stati membri a operare di conseguenza, rilanciando politiche e azioni concrete di conciliazione.

Alcuni possibili esempi concreti:

- mettere a carico delle previdenze sociali i costi di maternità e le allocazioni dei congedi parentali;
- sostenere le imprese femminili specialmente in momenti particolari della vita dell'imprenditrice (maternità; necessità di cura di persone anziane o malate ecc) anche attraverso agevolazioni fiscali e accesso al credito a condizioni favorevoli;
- combattere tutte le discriminazioni di cui sono vittime le donne sul mercato del lavoro;
- proporre misure specifiche per fare in modo che tutte le donne che lo desiderano possano lavorare a tempo pieno;
- garantire uguali salari e pensioni per uomini e donne a parità di mansioni senza che la maternità e i congedi penalizzino carriera e retribuzioni;
- favorire i congedi parentali per gli uomini e il congedo di paternità.

Si tratta di traguardi ambiziosi quelli che sono stati delineati ma che si avvalgono di alcune considerazioni confortanti.

Nelle diverse indagini compiute in Europa emerge un dato "nuovo" relativo alle giovani generazioni. Se la maggioranza degli intervistati pensa in modo netto che gli uomini abbiano dei vantaggi rispetto alle donne nel rapporto con il lavoro, disaggregando l'età (fino a 40 anni) e considerando donne e uomini con figli si rintraccia un segno di mutamento culturale positivo: per i giovani padri e le giovani madri la "conciliazione" è condivisa e quin-

di meno faticosa per entrambi, e i rapporti tra i “generi” più equilibrati. Ma questa condivisione è favorita dal fatto che oggi le coppie giovani possono contare sulla rete parentale, in particolare sui nonni. Con l’allungamento dell’età pensionabile e la prolungata permanenza in attività diminuirà anche il tempo libero che i nonni dedicano ai nipoti. L’invecchiamento della popolazione, inoltre, determinerà un aumento della richiesta di cura per le persone anziane che rischia di “schiacciare” ulteriormente le donne se non mutano cultura, rapporti interpersonali, lavoro, società.

C’è una forte ed estesa consapevolezza tra donne e uomini che lavorare è un diritto irrinunciabile per tutti e che una massiccia presenza delle donne costituisce l’elemento fondamentale per rilanciare uno sviluppo più equo ed equilibrato.

Si tratta di azioni e linee di lavoro, quelle proposte, che da un lato puntano a rafforzare, esaltare, valorizzare, rendere visibili e forti le “capacità” femminili e, dall’altra, ad agire sui luoghi diversi che si chiamano misti ma che in realtà sono maschili (lavoro e potere) e femminili (relazioni interpersonali e familiari, della cura ecc).

Si può dire che c’è stato un parziale superamento della divisione tra sfera produttiva e sfera riproduttiva così come è vero anche che le donne non hanno annullato lo specifico legame che hanno con la vita e con il lavoro di cura.

Esse studiano con passione e vogliono lavorare senza rinunciare alla maternità.

Se si chiede a una donna se consideri prioritario il lavoro fuori casa o il lavoro di cura, le risposte non fissano alcuna priorità: ambivalenza forse ma soprattutto un doppio sì al lavoro e alla maternità, l’affermazione cioè di un modo “differente” di pensare il lavoro.

Il lavoro con impronta femminile ha, quindi, un significato più ampio e più profondo di quello pensato dagli uomini, o, per meglio dire è, nel suo fondamento, lavoro come congiungimento tra produzione e riproduzione.

È una bella sfida che donne e uomini possono e devono vincere insieme.

## ALLEGATO 1

### Italia: l'esperienza e i possibili impegni

Il sistema camerale italiano condivide sempre più il pensiero che la conciliazione tra lavoro professionale e vita privata e familiare non sia solo un "affare" personale delle donne (e talvolta degli uomini), ma un problema all'ordine del giorno per le aziende e per il territorio, per il complesso dei servizi erogati dal pubblico, dal privato, dal no profit ecc. Il territorio può e deve diventare un ambiente favorevole per offrire opportunità e modalità di conciliazione, e agli Enti pubblici spetta coordinare le azioni necessarie alla concertazione tra i diversi attori coinvolti.

L'impegno del sistema camerale si innesta su un lavoro che i Comitati per l'imprenditoria femminile hanno già iniziato ad attivare in relazione con istituzioni, Commissioni per le Pari Opportunità, associazioni femminili.

Tale impegno è forte e motivato anche dalla consapevolezza che se si vuole svolgere un dinamico ruolo di sostegno e promozione dello sviluppo, dell'impresa in termini di quantità e qualità c'è bisogno delle donne, c'è bisogno che più donne lavorino, più donne facciano impresa: la conciliazione è allora un terreno ineludibile.

Anche per questo Unioncamere ha siglato il citato Protocollo d'Intesa per l'attuazione in tutte le sue parti della legge 53 dell'8 marzo 2000.

La legge affronta tre ambiti importanti:

- Congedi parentali, familiari e formativi
- Flessibilità di orario
- Tempi delle città

e per ognuno di questi sono previste norme, opportunità, risorse per "*promuovere un equilibrio tra i tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione*" (dall'articolo 1 della legge 53 - Principi generali, finalità).

L'impianto legislativo offre una prospettiva in cui i cicli di vita sono sempre meno preve-

dibili e rigidi: rispondendo così alla sempre maggiore richiesta di flessibilità del mercato e aprendo nuovi spazi di libertà agli individui non più ingabbiati in un unico lineare tempo di vita fatto prima di formazione, poi di lavoro ed infine di riposo.

In sintesi si considerano donne e uomini nell'interezza della loro vita e non più separatamente considerati cittadini, lavoratori, utenti.

Si propone la conciliazione dei bisogni individuali e familiari - non scissi dalle esigenze sociali ed economiche - come crinale per la nascita di una nuova cultura dei servizi e dell'impresa.

La terza parte della legge constata che le città sottraggono tempo ed energia (traffico, code, incombenze burocratiche, relazioni con le istituzioni ecc.), che l'organizzazione sociale è governata prioritariamente dalle convenienze economiche del mercato e della produzione (e del consumo) e non dei soggetti che vivono nelle città con i loro bisogni. Ognuno ha un'età, un sesso, è studente (e prima bambino) lavoratore/lavoratrice, familiare, amico, consumatore, utente; ma tutti affrontano in solitudine l'ardua impresa di far entrare nelle giornate (e nella vita) tutto ciò che si deve e si vuole fare.

Propone un coordinamento dei tempi e degli orari delle città affidato ai sindaci che, attraverso veri e propri piani regolatori dei tempi e degli orari, potrebbero arrivare a una ri-progettazione delle città.

L'articolo 9 della legge (Misure a sostegno della flessibilità di orario) stanza risorse ogni anno per la conciliazione.

Soggetti finanziabili sono le aziende che prevedano almeno una delle seguenti azioni positive:

- azioni per lavoratrici madri o lavoratori padri: particolari forme di flessibilità di orario e dell'organizzazione del lavoro (tra cui part time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, orario flessibile in entrata e uscita, banca delle ore ecc.);

- programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo;
- progetti che consentano la sostituzione del titolare d'impresa o del lavoratore autonomo che benefici del periodo di astensione obbligatoria o dei congedi parentali, con altro imprenditore o lavoratore autonomo;
- interventi comunque volti a favorire la sostituzione, il reinserimento, l'articolazioni della prestazione lavorativa e la formazione dei lavoratori con figli minori, disabili ovvero con anziani non autosufficienti a carico;

Le linee dell'impegno del sistema camerale sono le seguenti:

- Divulgazione della conoscenza della legge 53/2000 e di altre leggi nazionali e regionali.
- Ricognizione e raccolta di tutte le informazioni e del materiale relativo al monitoraggio delle esperienze di conciliazione relativo alla flessibilità, alla formazione e alla sostituzione del titolare d'impresa.
- Predisposizione di materiale informativo.
- Seminari e incontri formativi sulla conciliazione e sulle ricadute positive sull'impresa, la sua organizzazione e produttività.
- Contributo alla ideazione di progetti pilota al fine di realizzare alcune esperienze concrete per rendere esplicita la possibilità di attuazione della legge.

I progetti da promuovere saranno fondati e faranno emergere:

- una integrazione tra politiche sociali, politiche del lavoro e dell'impresa, considerate entrambe non residuali ma fondanti le politiche di sviluppo;
- una concezione delle politiche di sviluppo legate al territorio ed ai suoi specifici bisogni, alle sue risorse, alle sue potenzialità e vocazioni;
- uno sviluppo di "economia sociale" nei cosiddetti nuovi bacini d'impiego che fanno riferimento ai bisogni emergenti comprendenti i servizi della vita quotidiana e i servizi culturali per il tempo libero, la salvaguardia e la valorizzazione dell'ambiente e del patrimonio storico-artistico-culturale e alla sua fruibilità da parte di un numero sempre più

esteso di cittadini;

- la costruzione di una forte relazione tra pubblico e privato (profit e non profit e volontariato sociale, banche del tempo...) in una dimensione di rete in cui le reciproche utilità contribuiscono al raggiungimento del "bene comune".

I soggetti coinvolti:

- Gli Enti Locali (Comuni, Province, Regioni).
- Le associazioni di categoria, le organizzazioni sindacali.
- Istituzioni scolastiche e formative, Università, istituti ed enti di ricerca.
- Il mondo associativo femminile, culturale, del volontariato e della solidarietà, dell'immigrazione ecc.
- Le Camere di Commercio e i Comitati per l'imprenditoria femminile.

## ALLEGATO 2

### **Irlanda: l'esperienza e i possibili impegni**

In Irlanda, le Camere e la loro vasta rete sono impegnate nel promuovere la conciliazione del lavoro e della vita familiare, con il coinvolgimento di un'ampia gamma di operatori, a diversi livelli, dal singolo lavoratore ai dipartimenti governativi.

Il primo terreno di lavoro è la produzione di ricerche di qualità. È fondamentale che siano disponibili per tutte le parti interessate informazioni accurate. Le Camere irlandesi hanno due grandi risorse: il Consiglio delle Camere irlandesi per la Politica delle Risorse umane che ha il compito di affrontare questi temi dal punto di vista del datore di lavoro ed è in grado di far ricorso all'esperienza e alle conoscenze professionali dei suoi membri per formulare politiche e fare raccomandazioni ai membri delle Camere; l'Indagine sulla Forza Lavoro che è annualmente condotta dalle Camere irlandesi e fornisce informazioni aggiornate sullo stato della forza lavoro. I risultati supportano lo sviluppo della politica delle Camere. Nel 2006, l'indagine aveva una sezione dedicata in particolare all'equilibrio lavoro/vita familiare).

Un tema collegato, che è stato coerentemente sollevato dai membri delle Camere, riguarda l'assenza di strutture assistenziali per l'infanzia accessibili. L'importanza di questo tema è stata riaffermata più volte nelle successive indagini sulla Forza Lavoro. Le Camere irlandesi hanno presentato al governo una serie di raccomandazioni su questo argomento, molte delle quali sono state successivamente accolte. Nel 2006, il Dipartimento della Salute e del Fanciullo ha commissionato alle Camere irlandesi l'avvio di un progetto di ricerca per identificare gli strumenti per migliorare l'assistenza all'infanzia. L'obiettivo principale era esplorare come le PMI possono assistere i loro dipendenti nel rendere meno costosa ed accessibile l'assistenza per l'infanzia in aree che sono vicine alle abitazioni piuttosto che al luogo di lavoro.

Ciò porta ad un secondo elemento del lavoro delle Camere nella promozione dell'equilibrio tra lavoro e vita familiare: la pressione politica. Una funzione chiave è rappresentare al governo i punti di vista delle imprese irlandesi. Le Camere sono state riconosciute come una voce im-

portante del mondo imprenditoriale e sono consultate regolarmente dai diversi dipartimenti governativi, fanno pressione sul governo per una vasta gamma di temi e recentemente si sono focalizzate maggiormente sul valore del capitale umano per il futuro dell'economia. In relazione diretta all'equilibrio tra lavoro e vita familiare, le Camere irlandesi hanno chiesto al governo che i supporti alle cure per l'infanzia da parte dei datori di lavoro siano esentati da qualsiasi tipo di tassazione.

Le Camere irlandesi siedono nel comitato direttivo del Positive2Work Skillnet<sup>1</sup> che raccoglie 25 imprese, piccole, medie e grandi di tutti i settori produttivi. Le imprese si riuniscono per esplorare come strategie efficaci, supportate da interventi di formazione e sviluppo delle persone, possano avere un impatto positivo sulla qualità della vita lavorativa dei dipendenti e sull'ambiente competitivo nel quale operano le imprese. Viene offerta la formazione in diversi settori, compresa la mediazione, la diversità di gestione e l'equilibrio tra lavoro e vita familiare. È stata riconosciuta l'importanza della formazione, ed è stato concesso il finanziamento per altri due anni.

In tempi recenti, uno degli strumenti di maggiore successo per la promozione dell'equilibrio tra lavoro e vita familiare nelle imprese, è stato il Premio per la Responsabilità sociale delle imprese delle Camere irlandesi. Le Camere irlandesi dispongono di un Consiglio per la Politica CSR che è focalizzato sullo sviluppo e la promozione delle migliori pratiche nella CSR e delle iniziative per accrescere la consapevolezza del potenziale della CSR tra le PMI. Una di queste iniziative sono i Premi CSR del Presidente. È stato creato nel 2004 per riconoscere il lavoro fatto dalle imprese irlandesi e multinazionali per migliorare la qualità della vita dei dipendenti. Il posto di lavoro secondo la CSR ha una categoria specifica nell'ambito dei premi, comprendendo temi quali la salute e la sicurezza, l'equilibrio tra lavoro e vita familiare, le differenze di genere e culturali. Diverse imprese con iniziative per promuovere l'equilibrio

---

1. Il programma Skillnets Training Network mira a promuovere ed a sostenere la creazione di imprese guidano reti di formazione. L'iniziativa Skillnets è supportata da finanziamenti del governo e dell'Unione europea.

tra lavoro e vita familiare dei loro dipendenti hanno ricevuto questo premio e l'evento sta acquistando prestigio e popolarità.

Ora le Camere irlandesi hanno l'opportunità di essere all'avanguardia nel promuovere, a livello nazionale, l'equilibrio tra lavoro e vita familiare. Un nuovo e significativo ruolo potrebbe essere quello, pertanto, di creare un'organizzazione come il "Comitato quadro nazionale per le politiche di equilibrio tra lavoro e vita familiare".

Un'altra strada percorribile per affrontare ulteriormente il problema dell'equilibrio tra lavoro e vita familiare nell'agenda delle imprese, potrebbe essere quella di organizzare eventi di una giornata su larga scala. Un evento di un giorno con oratori di alto profilo provenienti da imprese che hanno introdotto con successo queste politiche di conciliazione, potrebbe dare credibilità a una delle idee centrali che sottendono la politica di equilibrio tra lavoro e vita familiare.

Le imprese multinazionali e le grandi imprese possono avere maggiori possibilità e risorse per offrire al personale proposte e soluzioni per l'equilibrio lavoro/vita. Le PMI hanno una minore capacità di fare cambiamenti con il loro personale mentre formalizzare questi accordi – con l'apporto del Sistema camerale – sarebbe vantaggioso sia per il datore di lavoro che per il dipendente.

La conciliazione non è solo un tema della responsabilità sociale delle imprese, ma anche azione di buona pratica commerciale.

## ALLEGATO 3

### Åland: l'esperienza e i possibili impegni

Un progetto che ha l'obiettivo di promuovere la conciliazione ha un forte potenziale di risultati per il sistema camerale perché richiede la collaborazione tra diversi tipi di operatori. Il sistema camerale rappresenta il commercio e l'industria, sostiene le grandi reti commerciali ed ha una forte influenza sui livelli politici nazionali.

È cresciuta la consapevolezza dell'importanza e della possibilità di un ruolo ancora più incisivo per il sistema camerale; nelle Isole Åland, è stato organizzato un seminario regionale e sono in corso discussioni e piani per l'avvio di un nuovo progetto locale finanziato dalla UE sul tema.

Il sistema camerale potrebbe giocare un ruolo attivo e forte sviluppando la sua funzione di messa in rete e di collegamento degli attori a livello locale e internazionale ed anche le singole camere locali potrebbero creare gruppi di lavoro ad hoc.

Inoltre, il sistema camerale, in cooperazione con esperti accademici e giuridici, dovrebbe realizzare iniziative come corsi e seminari a livello locale e internazionale focalizzandosi sull'utilità e le possibilità di migliorare l'equilibrio tra il lavoro e la vita familiare.

## ALLEGATO 4

### Romania: l'esperienza e i possibili impegni

Il diritto rumeno nel campo della parità di genere copre tutte le clausole fondamentali della legislazione UE sulla non discriminazione basata sul genere. Pertanto la Romania si vanta di avere un quadro "de jure" bene articolato e non discriminatorio.

Per la Romania è una priorità la promozione delle pari opportunità per le donne e gli uomini e l'assicurazione del pieno godimento di tutti i diritti umani. La legislazione sulla non discriminazione è stata aggiornata costantemente per incorporare le norme e gli standard internazionali più avanzati.

Le Camere di Commercio e dell'Industria della Romania giocano un ruolo importante nel sostenere il processo di investimenti, promuovere la creazione di rapporti economici e commerciali, assistere i loro membri nelle attività e aiutare le imprese ad adottare le norme dell'Unione europea.

Pertanto, in Romania la conciliazione della vita professionale, di quella privata e della famiglia è una delle priorità importanti del sistema camerale che dispone di una rete di 24 Camere del Commercio e dell'Industria territoriali, diverse Camere di Commercio bilaterali e associazioni commerciali e di una rete di ampi contatti con 200 organizzazioni.

Il sistema camerale offre servizi di consulenza e di assistenza nei seguenti ambiti: diritti della proprietà intellettuale; accesso alle risorse di finanziamento; informazioni sul credito e linee di concessione; assistenza alle donne imprenditrici; informazioni, consulenza e documentazione sui temi europei.

Le Camere di Commercio e Industria sostengono le comunità commerciali fornendo i seguenti servizi: programmi di formazione, seminari e dibattiti, informazioni per identificare e individuare opportunità commerciali. Molti di questi seminari e programmi di formazione hanno l'obiettivo di incoraggiare il coinvolgimento degli operatori sociali e della società civile nel raggiungimento di questi obiettivi e lo sviluppo del mondo commerciale.

Il sistema camerale svolge un'intensa attività editoriale con giornali, bollettini statistici e in-

formativi, cataloghi, opuscoli, monografie, guide commerciali e anche pubblicazioni elettroniche.

La maggior parte delle pubblicazioni sono raccolte nella Collezione dell'Imprenditore, una fonte affidabile di informazioni. Accesso ai finanziamenti per le donne che avviano un'attività imprenditoriale; sviluppo imprenditoriale e capacità manageriali; lavoro e codice fiscale; diritti sulla proprietà intellettuale ed anche il ruolo delle donne nel processo decisionale economico; attori locali coinvolti nella conciliazione del lavoro e della vita familiare, sono alcuni degli argomenti più importanti delle pubblicazioni.

## ALLEGATO 5

### Normativa europea

Per il quadro normativo di riferimento a livello europeo, si richiamano i seguenti elementi:

- la parità fra uomini e donne è un principio giuridico universale riconosciuto da vari testi internazionali sui diritti umani, tra i quali la Convenzione sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione della donna, approvata dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite nel dicembre 1979;
- la parità è un principio fondamentale anche dell'Unione Europea. Dall'entrata in vigore del Trattato di Amsterdam del 1° maggio 1999, la parità tra gli uomini e le donne e l'eliminazione delle ineguaglianze è un obiettivo che deve essere perseguito da tutte le politiche e le azioni dell'Unione e dei suoi membri. Tale principio ha assunto, nel corso del tempo, un sempre maggior rilievo nel diritto comunitario, fino a diventarne uno dei principi cardine della Comunità Europea (attuali articoli 3, 13, 137 e 141 del Trattato istitutivo della Comunità Europea);
- il Consiglio europeo straordinario di Lisbona (marzo 2000), "*Verso un'Europa dell'innovazione e della conoscenza*", ha ribadito la priorità della promozione della parità fra uomo e donna;
- la Carta europea per l'uguaglianza di donne e uomini nella vita locale e regionale invita gli enti territoriali a utilizzare i loro poteri a favore di una maggiore uguaglianza delle donne e degli uomini a livello locale: gli enti locali e regionali d'Europa sono invitati a firmarla, a prendere pubblicamente posizione sul principio dell'uguaglianza fra donne e uomini e ad attuare, sul proprio territorio, gli impegni definiti nella Carta;
- Direttiva n. 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio (pubblicata nella G.U.U.E. del 26 luglio 2006 n L. 204) – riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione;
- la Tabella di marcia per la parità fra le donne e gli uomini 2006-2010 COM (2006) 92. della Commissione europea, distingue sei punti principali da realizzare entro il 2010: un pari livello di indipendenza economica per donne e uomini; la conciliazione della vita professionale con quella familiare e personale; un'eguale rappresentanza nei processi decisionali; l'eliminazione degli stereotipi di genere; la promozione delle pari opportunità oltre i confini dell'Unione europea;

- la proclamazione dell'anno 2007 quale Anno europeo delle pari opportunità per tutti come una nuova occasione di confronto, di iniziativa, di crescita per le politiche di genere e soprattutto per le donne. La Commissione inaugurerà i nuovi indicatori delle pari opportunità, individuati sulla base alle dodici aree critiche contenute nel documento della Piattaforma di Pechino;
- programmazione 2007-2013 evidenzia come la nuova strategia europea continui a riservare ampio spazio e rilievo alle politiche di genere. L'articolo 14 del Regolamento generale sui Fondi Strutturali per il periodo di programmazione 2007-2013 – Uguaglianza fra uomini e donne – riafferma l'impegno che gli Stati membri e la Commissione devono assumere per assicurare l'uguaglianza fra uomini e donne e l'integrazione della prospettiva di genere durante i vari stadi di implementazione finanziaria. Misure a favore delle donne, percorrono trasversalmente quasi tutte le azioni previste anche dal Fondo sociale europeo;
- il Programma comunitario per l'occupazione e la solidarietà – Progress (2007-2013), si prefigge di fornire un aiuto finanziario all'attuazione degli obiettivi dell'Unione europea nel settore dell'occupazione e degli affari sociali: contribuisce, pertanto, alla realizzazione degli obiettivi della strategia di Lisbona. Uno dei cinque macro-obiettivi del programma sarà l'uguaglianza fra donne e uomini;
- un ulteriore sviluppo di tali linee di indirizzo si ritrova nei documenti di preparazione al prossimo periodo di programmazione comunitaria (2007-2013). Il Terzo Rapporto di Coesione indica come *“l'impegno dell'Unione in favore della parità tra uomini e donne debba tradursi in un approccio di mainstreaming completo che assicuri che tutte le politiche tengano conto del loro impatto in termini di genere in fase di pianificazione ed attuazione”* e, conseguentemente, conferma la necessità di assicurare l'integrazione delle azioni a favore delle pari opportunità tra uomini e donne nei programmi nazionali e regionali e la definizione di modalità di valutazione dell'impatto in un'ottica di genere.