



Unione europea
Fondo sociale europeo



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

Direzione Generale per le Politiche
per l'Orientamento e la Formazione



PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO
REGISTRAZIONE GENERALE
- Utilizzo Fondo Sociale Europeo -



iniziativa
comunitaria

Esempi di buone prassi di desegregazione occupazionale e conciliazione della sfera privata e lavorativa

a cura di Annalisa Murgia

gelso
EQUAL

i quaderni di gelso n. 1

Esempi di buone prassi
di desegregazione occupazionale
e conciliazione della sfera
privata e lavorativa

a cura di Annalisa Murgia



i quaderni di gelso n. 1

I Quaderni di Gelso costituiscono un'iniziativa editoriale finalizzata alla diffusione del materiale di ricerca, delle riflessioni teoriche e dei principali eventi realizzati all'interno del progetto Equal GE.L.S.O. (GEnera, Lavoro e Segregazione Occupazionale).

Annalisa Murgia

Progettazione e coordinamento

Barbara Poggio

Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale

Università degli Studi di Trento

Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale

Università degli Studi di Trento

Piazza Venezia 41, 38100 Trento - Italia

Impaginazione a cura del committente

Stampa a cura del Servizio Stamperia e Fotoriproduzione
dell'Università degli Studi di Trento, 2006

Premessa	7
A. SOSTEGNO AD UNA EQUILIBRATA PARTECIPAZIONE DI GENERE AL MERCATO DEL LAVORO	9
Normative nazionali relative alla presenza di donne e uomini nei settori strategici e nei luoghi decisionali	9
Azioni di sensibilizzazione	10
Ricerche	11
Centri per l'impiego, orientamento, facilitazione dell'incontro domanda/offerta	12
<i>Networking</i> tra aree geografiche limitrofe	13
Progettare in un'ottica di genere	14
Processo di valutazione, selezione e assunzione del personale	15
Azioni formative ed <i>empowerment</i>	16
Il <i>mentoring</i>	16
B. GLI STRUMENTI E I SERVIZI A FAVORE DELLA CONCILIAZIONE	18
1. Orari e modalità flessibili di organizzazione del lavoro	19
Il lavoro <i>part-time</i>	20
Il <i>job sharing</i>	21
Telelavoro o lavoro a distanza	21
Lavoro term-time	22
Lavoro a turni	23

Flessibilità in entrata e uscita	23
Banca delle ore	24
2. Congedi parentali, permessi e servizi aziendali	25
Misure a sostegno della maternità e della paternità	25
Nidi aziendali	27
Sportelli aziendali e formazione per genitori	27
C. TEMPI E SPAZI DELLA CITTADINANZA DI GENERE	29
Servizi di assistenza domiciliare e familiare	30
Banche del tempo	31
Strumenti che articolano tempi e servizi in un territorio	32
Servizi di prossimità	32
BUONE PRASSI	
A. SOSTEGNO AD UNA EQUILIBRATA PARTECIPAZIONE DI GENERE AL MERCATO DEL LAVORO	34
B. GLI STRUMENTI E I SERVIZI A FAVORE DELLA CONCILIAZIONE	44
C. TEMPI E SPAZI DELLA CITTADINANZA DI GENERE	54
Considerazioni finali	64
Fonti	69

Premessa

Uno dei primi passi del progetto Equal Gelso (GEnere, Lavoro e Segregazione Occupazionale) è stato quello di realizzare una mappatura delle più significative esperienze progettuali e azioni positive che si sono poste l'obiettivo di superare le discriminazioni di genere orizzontali e verticali nei percorsi professionali e di attuare delle politiche di conciliazione per favorire una migliore armonizzazione tra la sfera lavorativa e la sfera personale e familiare.

Nelle pagine che seguono viene presentata una rassegna di azioni positive, individuate all'interno di differenti contesti istituzionali ed organizzativi e prendendo in considerazione tre livelli di implementazione di buone prassi: il livello locale, nazionale e transnazionale. Sono stati selezionati gli interventi promossi attraverso programmi regionali (es. POR) e comunali; nonché politiche aziendali particolarmente innovative e sperimentali sul tema della conciliazione e della desegregazione occupazionale. Sono state inoltre considerate alcune iniziative finanziate da normative nazionali specifiche (ad esempio la legge 125/91 per quanto riguarda il caso italiano), nonché progetti ministeriali diffusi a livello nazionale che vedono direttamente coinvolti il Ministero del Lavoro e gli Assessorati del Lavoro, della Formazione e delle Pari Opportunità, soprattutto in riferimento ai paesi scandinavi. Vi è infine una significativa presenza di azioni e sperimentazioni inserite nel quadro di differenti programmi di azione comunitaria (Equal, Asse Pari Opportunità; NOW - New opportunities for women; Fondo Sociale Europeo; programmi di azione comunitaria di varia natura a sostegno dell'uguaglianza di genere).

Le esperienze sono state raggruppate in particolare tre dimensioni:

- A. il sostegno ad un'equilibrata partecipazione di genere al mercato del lavoro;
- B. gli strumenti e i servizi a favore della conciliazione;
- C. i tempi e gli spazi della cittadinanza di genere.

I casi sono stati individuati attraverso una ricerca che ha preso in considerazione fonti diverse: mass media, letteratura di settore e soprattutto la rete internet.

La presentazione delle diverse iniziative segue una traccia sintetica al fine di facilitare l'individuazione e la ricostruzione dei nodi principali di ciascun intervento. La tabella riporta la traccia e il significato di ciascuna voce.

Le schede sulle buone prassi sono precedute da una riflessione sulle caratteristiche relative all'attuazione degli interventi. In conclusione sono stati inseriti degli schemi riassuntivi delle aree tematiche prese in considerazione, accompagnati da alcune brevi considerazioni finali.

Titolo:	titolo dell'iniziativa
Tipologia:	atto ministeriale, progetto, politica aziendale, accordo sindacale, ecc.
Periodo di realizzazione:	[se indicato] arco di tempo nel quale l'iniziativa è stata avviata e conclusa
Finanziamento:	organismi e/o tipo di fondi che hanno finanziato l'iniziativa
Ente promotore:	organismi che hanno originariamente progettato e attuato e sponsorizzato l'iniziativa
Partner:	[se elencati] altri organismi che hanno fornito sostegno (risorse umane, finanziarie, materiali e tecniche)
Finalità:	linee guida che strutturano il progetto, l'intervento, l'iniziativa e risultati da conseguire
Attività:	azioni volte all'implementazione dell'idea progettuale
Risultati:	esiti alla cui produzione ha contribuito concretamente l'iniziativa progettuale
Contatti:	website del progetto o dell'iniziativa; persone e/o organismi di riferimento

A. SOSTEGNO AD UN'EQUILIBRATA PARTECIPAZIONE DI GENERE AL MERCATO DEL LAVORO

Negli ultimi anni si è instaurata una forte sinergia tra gli obiettivi di eguaglianza e quelli di sviluppo, competitività e occupazione cui concorrono le politiche strutturali dell'unione europea e dei singoli contesti nazionali. In questo quadro, l'obiettivo di rimuovere gli ostacoli ad un'equilibrata partecipazione di genere al mercato del lavoro e alla vita economica, si integra al raggiungimento degli obiettivi di crescita, competitività ed occupazione.

Per tale ragione, la mappatura delle buone prassi sul tema della desegregazione occupazionale e della conciliazione, si è rivolta in primo luogo all'analisi delle linee guida e delle azioni positive promosse non all'interno di esperienze progettuali specifiche e contingenti, ma nel quadro della programmazione dei governi nazionali, i quali in alcuni casi hanno recepito le politiche di genere come interventi di ampio raggio, di tipo prioritario e permanente (ne sono un esempio le buone pratiche selezionate a proposito delle esperienze finlandesi, danesi, norvegesi e belghe).

Normative nazionali relative alla presenza di donne e uomini nei settori strategici e nei luoghi decisionali

La non equilibrata partecipazione di genere nei luoghi di lavoro è legata ad una tematica più ampia e complessa, relativa alla minore partecipazione delle donne in diversi ambiti e settori della vita economica e sociale. L'Unione Europea è stata uno dei primi promotori del cambiamento della condizione delle donne nella società, garantendo il diritto all'uguaglianza. Il principio giuridico della parità di trattamento tra i sessi è un principio fondamentale della legislazione comunitaria. Il trattato di Amsterdam che modifica il trattato istitutivo delle Comunità europee, spinge la Comunità al di là della garanzia di una uguaglianza formale, verso un'impostazione più partecipativa intesa ad eliminare le

disuguaglianze e a promuovere l'uguaglianza tra uomini e donne in tutte le politiche comunitarie. Esso consente inoltre agli Stati membri di adottare provvedimenti di azioni positive per garantire nella pratica la piena parità tra uomini e donne. La stessa Piattaforma di azione della quarta Conferenza mondiale delle Nazioni unite sulle donne svoltasi a Pechino nel 1995, su cui tutti gli Stati membri si sono impegnati, ha riconosciuto che l'assenza di una partecipazione equilibrata tra uomini e donne nei diversi settori e livelli dei processi economici e decisionali porta ad un deficit democratico.

In questo ambito, la Finlandia rappresenta certamente un contesto in cui sono individuabili svariati esempi di buone pratiche, da esportare ed implementare in differenti situazioni e posizioni geografiche. La normativa presente in questo paese garantisce infatti la presenza di un minimo di 40% di donne negli enti organizzatori e decisionali della pubblica amministrazione. La Germania prevede un sistema di nomine doppie, come anche la Svezia, mentre la legislazione norvegese prescrive un equilibrio minimo tra i sessi nei comitati del 40% per ciascun sesso, e in Islanda la percentuale è fissata al 30 %.

Si tratta di centri d'eccellenza in quanto, nonostante la consapevolezza sulle questioni di genere sia in crescita, spesso le politiche nazionali esitano ancora ad introdurre azioni sperimentali ed innovative. Si auspica di conseguenza un progressivo radicamento dell'idea di eguaglianza di genere, non solo nelle linee guida promosse dall'Unione Europea, ma come programma coerente e sistematico anche a livello di governo nazionale.

Azioni di sensibilizzazione

Un altro tipo di iniziativa ampiamente utilizzata in tutti i paesi della comunità europea per incentivare una pari opportunità nell'accesso al lavoro e nella vita lavorativa tra uomini e donne è costituita dalle azioni di sensibilizzazione, rivolte sia ai quadri e ai/lle dirigenti (delle pubbliche amministrazioni e delle

aziende private), sia al personale dipendente. Si tratta di interventi solitamente pensati in un'ottica promozionale delle tematiche di genere e/o di pari opportunità (pubblicazione di opuscoli informativi, definizione di codici di condotta aziendali, ecc.), ma che talvolta, come nel caso dell'azione promossa dal Ministero del Lavoro del Belgio, comportano l'organizzazione di incontri pubblici e/o di tavoli di confronto e dibattito sulle problematiche connesse al rapporto tra genere ed organizzazione. Questo tipo di azione può rappresentare la via per l'apertura ad una concertazione permanente in grado di promuovere attività che impediscano il presentarsi di ostacoli nelle carriere professionali femminili e di favorire la presenza delle donne in tutti i settori e livelli organizzativi.

Ricerche

Gli strumenti operativi non sono l'unico modo (seppure indispensabile) per radicare la prospettiva di genere e gli obiettivi di eguaglianza di genere nelle attività e nelle fasi di pianificazione delle politiche locali e nazionali. I materiali di ricerca e di studio prodotti all'interno delle diverse iniziative ed esperienze progettuali sono infatti altrettanto indispensabili alla strategia del *mainstreaming*, dal momento che arricchiscono la disponibilità di conoscenze tematiche e settoriali secondo una prospettiva di genere.

Questa è la ragione per cui si è proposta tra le buone pratiche mirate al raggiungimento di un maggiore equilibrio tra uomini e donne nel mercato del lavoro, un'azione positiva basata quasi esclusivamente sull'attività di studio e di ricerca. Si tratta nello specifico di un progetto promosso dal Center of Gender Equality in Norvegia, che si è occupato di attuare uno studio comparativo tra differenti paesi europei rispetto alle differenze retributive tra uomini e donne. L'importanza del non tralasciare la parte di ricerca all'interno delle azioni e dei progetti risiede nella possibilità di capire sia le differenze tra i vari paesi, sia i

cambiamenti delle culture all'interno dei singoli contesti locali e in rapporto agli altri paesi e differenti contesti locali.

Centri per l'impiego, orientamento, facilitazione dell'incontro domanda/offerta

Un'equilibrata partecipazione di genere al mercato del lavoro è spesso compromessa dalla presenza di discriminazioni e pregiudizi che rendono difficile alla componente femminile ottenere un riconoscimento adeguato sia dal punto di vista professionale che economico. Spesso si sente quindi la necessità di garantire dei servizi specifici per affrontare e superare questi ostacoli, offrendo un aiuto in termini di orientamento, ingresso o re-ingresso nel mercato del lavoro. I numerosi "sportelli donna" presenti in tutti i paesi dell'Unione Europea forniscono consulenze mirate capaci di rispondere alle esigenze sia delle disoccupate, sia delle occupate che intendono sviluppare la propria professionalità, sia di chi semplicemente ha bisogno di informazioni sul mercato del lavoro. Si tratta peraltro di servizi che si offrono come guida sui diritti e i doveri di ogni lavoratrice, continuamente aggiornata sulle normative (risorse del territorio, aspetti contrattuali, leggi di cui beneficiare).

Sono spesso previsti dei veri e propri piani d'azione per identificare percorsi di sviluppo personale e professionale verso l'inserimento o il reinserimento lavorativo, il lavoro autonomo e/o la creazione di impresa (documentazione specialistica, corsi di orientamento, formazione professionale, tirocini, preselezione per aziende, ecc.). Viene infine proposta nella maggior parte dei casi una consulenza relativa al bilancio di competenze, finalizzata all'individuazione delle competenze maturate dalla persona e alla verifica della loro trasferibilità. Questa azione solitamente consiste nel: ricostruire la storia professionale e di vita; analizzare, individuare e valorizzare le competenze personali e professionali per la loro trasferibilità; leggere il contesto

socioeconomico territoriale e del mercato del lavoro; aiutare con diverse tecniche nella ricerca del lavoro; elaborare un *portfolio* personale delle competenze e del progetto personale.

Si tratta di attività promosse gratuitamente in genere dalle autorità dipartimentali o locali anche mediante l'impiego di fondi europei. Hanno spesso contribuito alla creazione di occupazione, nonché a fare emergere il lavoro domestico irregolare.

Networking tra aree geografiche limitrofe

In alcuni particolari contesti è stato possibile incentivare lo sviluppo di reti tra diversi centri geograficamente vicini, al fine di scambiare le buone prassi presenti sul territorio. Ne sono un esempio due delle azioni positive selezionate all'interno di questa area tematica, che vedono coinvolte nel primo caso diverse zone dello spazio alpino (Lombardia, Piemonte e Trentino Alto Adige per l'Italia; Austria, Svizzera, Slovenia e Francia) e nel secondo caso nove comunità montane localizzate nel territorio dell'Appennino lucano (Basilicata). In questi progetti è stato fondamentale il coinvolgimento di tutti gli attori del territorio: imprese, sindacati, associazioni, amministrazioni locali, prestatori di servizi e altri soggetti interessati all'interno di "coalizioni territoriali" per la conciliazione lavoro-famiglia. Queste ultime potrebbero rappresentare qualcosa di più di un momento occasionale di concertazione delle volontà e di articolazione degli interessi. Si tratta infatti di un'unione stabile delle risorse necessarie per gestire situazioni complesse, che coinvolgono molteplici soggetti e differenti livelli organizzativi e istituzionali. Le coalizioni territoriali possono proporsi come uno strumento permanente di co-organizzazione e di gestione congiunta (in termini finanziari, organizzativi, culturali, sociali e politici) di azioni e di interventi a sostegno di politiche *family friendly* e di *work-life balance*. Attraverso il *networking* è infatti possibile facilitare l'incontro tra le persone che prestano i

potenziali servizi e le esigenze delle cittadine e dei cittadini che risiedono e/o lavorano sul territorio, basandosi su una rilevazione dei fabbisogni locali per promuovere la conciliazione sul territorio, con particolare attenzione al tema dell'approccio di genere e del sostegno alle carriere femminili.

Progettare in un'ottica di genere

Il tema del *gender mainstreaming* è stato affrontato ed elaborato a Pechino, nel 1995, in occasione della Quarta Conferenza dell'ONU sulle donne: è stata evidente l'innovazione in tema di pari opportunità poiché si è stabilito, come passaggio necessario, il superamento dell'ottica settoriale per ribadire un'idea di pari opportunità svincolata dalla specificità femminile. La "Conferenza delle donne" di Pechino ha, quindi, individuato due concetti su cui basare il metodo di lavoro per l'elaborazione e l'applicazione di politiche finalizzate a riconoscere e garantire libertà di scelte e qualità sociale di vita a donne e uomini: il concetto di "*mainstreaming*", cioè l'assunzione della prospettiva di genere in tutte le scelte, le politiche e gli interventi promossi dai soggetti pubblici a tutti i livelli amministrativi, e di "*empowerment*", cioè la necessità, anche economica, di promuovere la presenza delle donne nei luoghi decisionali.

L'idea fondante è il riconoscimento dell'importanza dell'azione e della possibilità d'intervento dell'ente pubblico per dare vita a un processo di affermazione della cultura di genere. Sono altrettanto fondamentali l'analisi del contesto economico sociale e la valutazione dell'impatto di genere delle politiche: è necessario partire dal presupposto che le politiche non sono neutrali e che le scelte di una pubblica amministrazione incidono in maniera differente sulle donne e sugli uomini, anche a causa del diverso ruolo ricoperto in famiglia e nella società. L'impegno è di superare l'ottica settoriale, che per lungo tempo ha sostenuto le politiche di pari opportunità, nella convinzione

che operare dal punto di vista del genere sia determinante per produrre politiche valide per uno sviluppo sociale sostenibile e valido per donne e uomini.

L'elaborazione del bilancio di genere è una metodologia valida, sia in sede di rendicontazione sociale delle attività dell'organizzazione, sia in sede di elaborazione delle progettualità, con cui è possibile integrare una prospettiva di genere nella creazione o nella lettura dei documenti di programmazione economica che accompagnano le politiche pubbliche.

Processo di valutazione, selezione e assunzione del personale

Il processo di valutazione/selezione solleva un'ulteriore tematica da considerare per quanto riguarda le politiche volte ad incrementare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e a renderla più equilibrata rispetto a quella della componente maschile. L'impatto di genere degli strumenti di valutazione in entrata (assunzioni) o nelle progressioni di carriera è infatti un elemento non trascurabile se si vuole comprendere nel complesso le ragioni per cui la componente femminile trova maggiori difficoltà nella costruzione di percorsi professionali ascendenti e di successo.

Nel caso relativo all'intervento promosso dal governo danese, descritto tra le buone pratiche sopra selezionate, il principale prodotto della ricerca è stata una guida del processo di selezione e reclutamento del personale dipendente, già adottata dall'ufficio personale di un comune. Ciò su cui si vuole focalizzare l'attenzione è la differenza tra uomini e donne nell'affrontare i colloqui di lavoro in termini di linguaggio, gestualità, tempi di risposte, tipologia di risposta, ecc. Sono stati quindi individuati dei criteri per condurre le selezioni, che si concentrino su: l'individuazione e la scelta delle nuove risorse; i sistemi di reclutamento utilizzati; i requisiti e la tipologia delle prove e dei test; l'orientamento dei/le selezionatori/trici.

Azioni formative ed *empowerment*

Un altro insieme di buone prassi relativo ad un maggior equilibrio di genere nella partecipazione al mercato del lavoro ed in particolare allo sviluppo delle carriere femminili, comprende le attività di formazione ed *empowerment*. Si tratta di azioni mirate da un lato a qualificare la forza lavoro femminile e a potenziarne le competenze (gestione del ruolo, *assessment*, autostima, comunicazione, sviluppo di competenze manageriali, ecc.), dall'altro a migliorare le relazioni di genere all'interno del contesto organizzativo. Si tratta di azioni formative rivolte a donne occupate per offrire la possibilità di prendere parte ad interventi di formazione continua in grado di incidere in maniera significativa sul loro potenziale. Questo tipo di iniziative può essere rivolto a lavoratrici in diverse posizioni professionali: lavoratrici impiegate in ruoli esecutivi e/o prive di livelli di qualificazione di base; lavoratrici impiegate in ruoli di responsabilità e/o funzioni specialistiche; donne che occupano posizioni di elevata responsabilità (quadri e dirigenti); titolari ed amministratrici di impresa. L'obiettivo principale è la trasmissione di una maggiore consapevolezza rispetto alle tematiche di genere e alla creazione di politiche di pari opportunità e al *diversity management*.

Il *mentoring*

Il *mentoring* è un processo di affiancamento delle persone meno esperte all'interno di un'organizzazione. È incentrato sul rapporto personale tra una persona sperimentata (*mentor*) che desidera trasmettere il suo *know-how* e una persona più giovane (*mentee*) che desidera aumentare il suo potenziale. La/il *mentor* solitamente occupa una posizione dirigenziale o comunque dispone di una lunga esperienza e di molteplici contatti che può trasmettere ad un/a giovane. Il *mentoring* è un processo di apprendimento reciproco, poiché anche

la/il *mentor* può trarre beneficio dai contatti e dagli scambi con la persona che affianca.

Tra le buone prassi selezionate, ve ne sono diverse che prevedono azioni di accompagnamento e *mentoring* per lo sviluppo di competenze spendibili nel mercato del lavoro o di professionalità specifiche (come quella imprenditoriale). Il *mentoring* viene anche utilizzato come specifico intervento a favore delle donne occupate e a supporto dello sviluppo di carriere a differenti livelli. Vi sono infatti sia delle iniziative che utilizzano il *mentoring* con l'obiettivo di sostenere percorsi di crescita professionale e di miglioramento di carriera delle donne; sia progetti di *outplacement* per dirigenti e professionisti ad alti livelli di qualificazione.

B. GLI STRUMENTI E I SERVIZI A FAVORE DELLA CONCILIAZIONE

Gli strumenti e i servizi a favore della conciliazione rappresentano l'insieme di tutte quelle misure rivolte a favorire la partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini alla vita personale e familiare e al mercato del lavoro. L'obiettivo più immediato di questo tipo di azioni è la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la diminuzione della posizione di svantaggio in cui spesso si trovano le donne in relazione all'avanzamento professionale. Uno studio più approfondito sulle modalità di funzionamento delle carriere e sulla cultura che le sostiene necessita tuttavia il ripensamento delle azioni mirate alla conciliazione, con l'obiettivo più generale di porre in discussione i significati della femminilità e della mascolinità, sostenendo lo sviluppo della carriera delle donne negli ambiti caratterizzati dalla dominazione maschile e facilitando l'ingresso degli uomini nella sfera familiare e di cura dell'universo simbolico femminile.

Il richiamo alla redistribuzione dei ruoli di genere all'interno della coppia e della società in genere, non deve però trasformarsi in una giustificazione per lasciare esclusivamente alla famiglia o alla coppia l'intera responsabilità di trovare le compatibilità e le soluzioni. La questione delle cure familiari e la dimensione della socialità al di fuori della sfera lavorativa non sono, infatti, degli ambiti esclusivamente privati, ma chiamano in causa l'intera collettività. Le politiche di conciliazione rappresentano un sistema complesso, caratterizzato dall'intreccio e dall'interazione tra diversi attori: le donne e gli uomini, ma anche le aziende, il sistema dei servizi pubblici e privati e il sistema di welfare. Per tale ragione si è preferito suddividere gli strumenti e i servizi a favore delle conciliazione in due sotto-aree di intervento, nel tentativo di proporre una più chiara ed immediata individuazione delle buone pratiche selezionate.

1. Orari e modalità flessibili di organizzazione del lavoro

Un primo insieme di buone pratiche relative all'introduzione all'interno delle aziende di strumenti e servizi a favore della conciliazione, riguarda l'utilizzo di forme flessibili di organizzazione del tempo lavorativo. Si tratta in molti casi di soluzioni che rispondono quasi esclusivamente a scopi di produzione/servizio. Le buone pratiche selezionate riguardano invece il tentativo di introdurre delle forme di flessibilità che permettano una maggiore autonomia e gestione del tempo anche dal punto di vista delle lavoratrici e dei lavoratori. Sono auspicabili, quindi, tutte quelle forme di innovazione organizzativa che rendono possibile una programmazione e gestione maggiormente indipendente del lavoro a livello individuale o all'interno di piccoli gruppi, l'aggiustamento degli orari in base a bisogni ed esigenze contingenti e la svalorizzazione della presenza fisica prolungata sul posto di lavoro ("tempo di facciata") come criterio di valutazione della prestazione professionale.

Vi sono spesso degli specifici accordi sindacali (si veda a tal proposito il caso selezionato relativo alle politiche aziendali adottate da un'azienda di Padova) che regolano lo scambio tra chi lavora e le esigenze dell'impresa di far fronte ad una produzione incostante e talvolta imprevedibile. Le azioni positive cui si fa riferimento prevedono che in cambio di una maggiore flessibilità (aumento dei turni, annualizzazione dell'orario, lavoro supplementare durante i periodi di "picchi di produzione", ecc.) siano garantiti alle lavoratrici e ai lavoratori una serie di vantaggi espliciti, capaci di offrire maggiori possibilità di scelta rispetto alla gestione del proprio tempo tra sfera lavorativa e sfera privata (ingresso/uscita dal lavoro, congedi, permessi, recupero delle giornate lavorative, ecc.).

Il lavoro part-time

Rappresenta una riduzione dell'orario che può assumere varie forme. Generalmente viene classificato come:

- orizzontale: prevede la riduzione dell'orario giornaliero;
- verticale: prevede una riduzione dei giorni lavorativi nella settimana, nel mese, nell'anno.

Sono possibili anche forme miste di part-time che riducono sia il tempo di lavoro nella giornata che i giorni lavorativi.

Le maggiori resistenze all'applicazione del part-time sono riconducibili al fatto che viene considerato incompatibile con ruoli professionali che implicano mansioni di dirigenza e alta responsabilità per le quali l'azienda richiede una presenza continuativa.

Soprattutto per quanto riguarda il contesto italiano, il contratto di lavoro a tempo parziale è richiesto nella quasi totalità dei casi da donne che si fanno interamente carico degli impegni relativi alla sfera familiare (cura dei figli, di parenti anziani, lavori domestici, ecc.). Per tali ragioni gli stessi sindacati hanno spesso cercato di disincentivare questa forma contrattuale, preoccupandosi del fatto che potesse rivelarsi un'ulteriore forma di segregazione ed emarginazione femminile nel mercato del lavoro.

La segnalazione del lavoro a tempo parziale come buona pratica acquista di conseguenza significato soltanto nel caso in cui lo si consideri come uno strumento di conciliazione dei bisogni personali, familiari e lavorativi che consente di investire meno sul lavoro in alcune fasi del proprio ciclo di vita (nascita di figli, proseguimento di percorsi formativi, cura di familiari malati o anziani). Dovrebbe quindi poter riguardare tutte le posizioni all'interno dell'azienda (livelli dirigenziali ed esecutivi); essere volontario; reversibile; soggetto a contrattazione e soprattutto non legato al genere, ma a specifici

eventi e a particolari situazioni personali e/o familiari della propria vita: formazione, rientro dopo la nascita di un/a figlio/a, impegni di cura, ecc.).

Il *job sharing*

Il contratto di lavoro ripartito (*job sharing*) consiste nella suddivisione di uno stesso posto di lavoro a tempo pieno tra due persone, che autonomamente decidono come suddividersi l'orario e la mole di lavoro (giornalmente, settimanalmente, mensilmente), garantendo insieme il tempo pieno. Scarsamente conosciuto ed usato in Italia, è diffuso soprattutto nel Regno Unito, in Francia e in alcuni Paesi del nord Europa.

Questa modalità di lavoro potrebbe rappresentare un vantaggio rispetto al part-time classico, in termini di flessibilità e di maggiore empowerment dei/lle lavoratori/trici coinvolti/e, nonché rispetto agli effetti sulle dinamiche di genere esistenti sia nei luoghi di lavoro che in ambito familiare. Sembrerebbe infatti essere maggiormente compatibile con lo sviluppo della carriera professionale.

Restano tuttavia, perlomeno per quanto riguarda la normativa italiana, degli evidenti rischi per chi lavora con questo tipo di contratto: la responsabilità diretta dell'intera prestazione per entrambe le persone coinvolte e il fatto che le dimissioni o il licenziamento di una delle due persone coobbligate comportino l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale per entrambe.

Telelavoro o lavoro a distanza

Per telelavoro si intende un lavoro esercitato a distanza, sia nella propria abitazione, sia in centri attrezzati, ma decentrati sul territorio. Si tratta di una modalità lavorativa utilizzata soprattutto nell'area delle imprese della ICT (*Information Communication Technology*), in cui si lavora per progetti, a prescindere dal rapporto contrattuale.

Per chi utilizza la forma lavorativa del telelavoro i principali vantaggi considerati sono la maggiore flessibilità spaziale e temporale nello svolgere la propria attività professionale e la riduzione dei costi per gli spostamenti. Vi sono viceversa numerosi svantaggi, riconducibili nello specifico a: costi elevati per attrezzare la propria abitazione come luogo di lavoro; minore tutela della salute e dei diritti sindacali; situazione di isolamento professionale; difficoltà nel separare la sfera privata da quella professionale, con il rischio di accrescere la mancata condivisione del lavoro di cura tra uomini e donne all'interno della dimensione domestica.

Il telelavoro non deve tuttavia necessariamente caratterizzarsi come unica modalità di svolgimento delle propria attività professionali. Può infatti essere affiancata ad altri tipi di rapporto lavorativo, creando delle “forme miste di lavoro” compatibili con le necessità dell'impresa e dei/lle lavoratori/trici. La modalità del telelavoro può essere ad esempio pensata per alcuni giorni la settimana o per alcune ore nell'arco della giornata lavorativa. In questo caso si potrebbe probabilmente parlare di telelavoro come strumento di conciliazione, evitando che si trasformi in un vincolo per l'andamento del proprio percorso professionale.

Lavoro *term-time*

Consiste nella possibilità ad avere un congedo non retribuito durante le vacanze scolastiche. Esempi significativi esistono soprattutto in Gran Bretagna. In Italia è poco usato; solo recentemente è stata introdotta in una azienda la sperimentazione di permessi non retribuiti per facilitare il rientro periodico degli immigrati nei paesi d'origine.

Lavoro a turni

Il lavoro a turni rappresenta da sempre uno dei principali strumenti di flessibilità dell'orario per le imprese, ma negli ultimi anni ha avuto un vero e proprio boom legato alle necessità aziendali di avere una produzione attiva a pieno tempo (orari notturni, giorni festivi, ecc.) per adeguarsi al modello del *"just in time"*.

Una pratica interessante, che sembra riuscire a coniugare le esigenze delle aziende con quelle dei/lle lavoratori/trici, è rappresentata da forme di autogestione dei turni e delle sostituzioni all'interno di piccoli gruppi, restando invariata la copertura globale del servizio. Questo modello partecipativo di organizzazione del lavoro potrebbe avere effetti positivi anche sul piano della motivazione e di maggiori spazi di autonomia del personale.

Flessibilità in entrata e uscita

L'utilizzo di forme di orario flessibile, con una fascia oraria che lasci margini per adattare alle esigenze familiari e personali l'orario di entrata e di uscita dal posto di lavoro, è attuabile in tutti i rapporti di lavoro (in cui non esistano controindicazioni specifiche). Tale pratica, diffusa in tutti i paesi europei, anche se limitata prevalentemente all'area impiegatizia, è infatti risultata estremamente utile per favorire la conciliazione tra sfera privata e lavorativa e l'armonizzazione degli orari di lavoro con quelli dei servizi del territorio. Essa ha inoltre contribuito a creare un migliore clima di lavoro nelle organizzazioni in cui è stata applicata.

In alcune aziende è addirittura prevista la completa autogestione dell'orario (con un modulo riepilogativo mensile) senza obbligo di cartellino. Questo tipo di organizzazione dell'orario implica tuttavia di solito una disponibilità del/la dipendente a lavorare in orari atipici.

Banca delle ore

Il sistema della banca delle ore rappresenta una formula di flessibilità degli orari che consiste nel recupero annuo degli straordinari, attraverso una sorta di accredito individuale delle ore lavorate in esubero, che possono trasformarsi in giorni e ore di permesso che il lavoratore o la lavoratrice possono “prelevare”, per motivi personali e/o familiari.

Si tratta di uno strumento a favore della conciliazione diffuso in molti paesi europei, soprattutto nelle grandi aziende e negli enti pubblici. L'utilizzo di questa forma di lavoro flessibile è spesso il risultato della contrattazione sindacale, che prevede il recupero, sotto forma di tempo libero, di riposi non goduti e straordinari effettuati dal personale dipendente. Iniziative di questo tipo hanno il merito di riattivare l'attenzione sindacale sulle tematiche afferenti l'organizzazione del lavoro. Fatta eccezione per la legge sui congedi parentali sono infatti scarsissime le iniziative sindacali e delle organizzazioni dei datori di lavoro che affrontano la flessibilità dal punto di vista di chi lavora.

2. Congedi parentali, permessi e servizi aziendali

Un secondo insieme di strumenti e servizi a favore della conciliazione, ha come principale obiettivo quello di riuscire a prevedere e rendere praticabili pause e riprese del percorso di carriera, in occasione di momenti particolari come la nascita di un/a figlio/a (in seguito alla quale un elevato numero di donne abbandona definitivamente il lavoro), ma anche in relazione a periodi di una straordinaria richiesta di impegno su altri versanti delle cure familiari, come quello dell'assistenza ad un/a anziano/a non autosufficiente o a un/a disabile.

All'interno di questo gruppo sono individuabili due principali politiche: l'introduzione di vari tipi di congedo per motivi familiari e la realizzazione di servizi aziendali a supporto della conciliazione tra responsabilità familiari e lavorative.

Misure a sostegno della maternità e della paternità

Tra i diversi paesi europei vi sono delle notevoli differenze per quanto riguarda la normativa relativa ai congedi parentali, di maternità e di paternità. Al di là delle garanzie previste dalla legislazione esistono inoltre specifiche politiche aziendali che prevedono la possibilità di assentarsi dal lavoro per periodi più o meno prolungati, con la garanzia del rientro.


Un aspetto su cui occorre focalizzare la propria attenzione nella progettazione di azioni positive che cerchino di scardinare la distribuzione tradizionale dei compiti tra uomini e donne, non solo in ambito professionale, ma anche nell'organizzazione dei ruoli nella dimensione privata, è la promozione di interventi rivolti principalmente agli uomini. Se l'aumento dell'offerta di lavoro delle donne ha reso la partecipazione al mercato del lavoro della componente maschile e femminile quasi completamente assimilabile, persistono tuttavia vecchi stereotipi di genere che si manifestano attraverso pratiche sociali che contengono aspetti di "normalità" non messi in discussione rispetto alla

redistribuzione dei carichi familiari e dei ruoli domestici e alle possibilità di accesso e di sviluppo della carriera professionale.

Sono quindi da incoraggiare tutte le iniziative volte a promuovere una maggiore partecipazione dei padri alle attività educative e di cura, così come sono auspicabili campagne e iniziative aziendali di sensibilizzazione sui temi relativi alla conciliazione e alle pari opportunità rivolte a dirigenti e dipendenti di sesso maschile.

Dall'analisi del contesto europeo le varie misure individuate che emergono a sostegno della maternità e paternità sono:

- congedo di maternità: differiscono molto da paese a paese, tuttavia l'Unione europea ha stabilito per direttiva che in tutti i paesi europei i congedi di maternità obbligatori siano almeno di tre mesi;
- congedo di paternità: è concesso in forme diverse in Belgio, Francia, Spagna, Danimarca, Norvegia, Finlandia e Svezia (da 2 a 10 giorni, retribuiti o meno). In Italia non sono previsti a livello legislativo, ma sono presenti in alcune contrattazioni aziendali, soprattutto nel settore pubblico, sotto forma di permessi per motivi individuali;
- congedo parentale: nei paesi del nord comprende il congedo di maternità e ha la durata di circa un anno, nel corso del quale vi è l'obbligo per il padre di usufruire di almeno un mese della durata complessiva del congedo. Nella normativa italiana i congedi parentali sono regolati dalla legge n. 53 dell'8 marzo 2000, la cui denominazione per esteso è: "Disposizioni per il sostegno della maternità e paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi della città". Si tratta di una legge che necessita tuttavia una serie di azioni di sensibilizzazione, rivolte sia alle aziende che ai padri, dato che uno degli aspetti problematici è proprio lo scarso uso da parte dei padri dei congedi parentali, non solo in Italia, ma in tutti i paesi europei;

 schemi di interruzione di carriera: presenti soprattutto in Belgio e in Francia, dove sono previsti per motivi familiari, anche per più anni e con la garanzia del mantenimento del posto di lavoro.

Nidi aziendali

Nei paesi del nord Europa sono da tempo un servizio presente all'interno delle aziende, mentre nei paesi di area mediterranea questo tipo di iniziative sono ancora piuttosto rare. In Italia è tuttora aperto il dibattito intorno a iniziative di questo tipo come strumento a favore della conciliazione e dello sviluppo delle carriere, in particolare delle donne. I nidi aziendali vengono infatti ritenuti per diverse ragioni inadeguati a rispondere alle esigenze di cura dei/le bambini/e nel periodo della primissima infanzia. Da un lato si contesta il fatto che l'asilo nido sia integrato all'interno del luogo di lavoro, creando un'eccessiva invasione dell'azienda sulla sfera privata, nonché un difficile controllo sugli standard di qualità delle strutture e del personale assunto. Dall'altro si rivendica il diritto per tutti/e, a prescindere dal settore, dal livello professionale e dal tipo di contratto di assunzione, di accedere a delle strutture pubbliche, in grado di garantire degli standard di qualità del servizio e di non creare ulteriori segregazioni fin dai primi momenti dell'infanzia.

Sportelli aziendali e formazione per genitori

La diffusione del fenomeno di abbandono del lavoro in seguito al momento della maternità, ha spinto molte aziende ad attivare dei servizi che favoriscano il più possibile un rientro agevole dal congedo di maternità per le lavoratrici.

In diversi contesti aziendali (prevalentemente non italiani) sono stati previsti dei servizi di assistenza per entrambi i neogenitori, almeno per quanto riguarda le implicazioni con il rapporto di lavoro. Queste iniziative prevedono principalmente la realizzazione di corsi o sistemi di affiancamento e tutoraggio

per sostenere il rientro dalla maternità/paternità, iniziative informative per l'aggiornamento continuo di coloro che si assentano per periodi prolungati dal lavoro o più in generale un supporto al ruolo di genitore. Ciò può essere fatto anche attraverso l'apertura di veri e propri sportelli maternità/paternità.

È inoltre importante evitare che il rientro dalla maternità – paternità – congedo si traduca formalmente o sostanzialmente in una dequalificazione o in un punto di stallo professionale. A tale scopo è importante che sia previsto un aggiornamento durante il periodo di maternità – paternità – congedo e che vengano organizzati corsi o incontri di aggiornamento che mettano rapidamente al corrente le lavoratrici e i lavoratori su quanto avvenuto in loro assenza, in modo da consentire loro di riprendere agevolmente la posizione precedente.

C. TEMPI E SPAZI DELLA CITTADINANZA DI GENERE

L'ultimo ambito preso in considerazione per quanto riguarda le buone prassi relative alla desegregazione occupazionale e alla conciliazione della sfera privata e lavorativa fa riferimento alle azioni progettate con una particolare attenzione ai tempi e agli spazi.

Si tratta di un insieme di azioni positive che si propone di facilitare l'accesso ai servizi (strutture per l'infanzia e l'adolescenza, di assistenza agli anziani, ma anche a prestazioni che permettano la parziale esternalizzazione di altri compiti domestici) e di cambiare i tempi e i servizi in un determinato territorio.

Rispetto alle sperimentazioni e alle implementazioni di progetti a favore della conciliazione descritte nella sezione precedente, queste buone pratiche fanno riferimento a dei programmi che coinvolgono un maggior numero di soggetti nella realizzazione di una tipologia diversificata di interventi, sia nell'ambito del mondo del lavoro (ad esempio, attraverso la sperimentazione di forme di telelavoro), sia nei confronti dei servizi alla famiglia sul territorio, in un'ottica coordinata ed esplicitamente volta a favorire la conciliazione di una determinata area territoriale. Un esempio è rappresentato dalla creazione di servizi a domicilio o dal rafforzamento di servizi all'infanzia e alla persona esterni alle aziende i quali, diversamente dai nidi aziendali, hanno l'intento di sostenere la conciliazione tra vita lavorativa e vita personale a livello di territorio e di non singola azienda.

La progettazione di *politics* a livello territoriale dovrebbe facilitare l'integrazione nelle iniziative di attori di tipi differenti, estendendo territorialmente il raggio di azione delle iniziative attraverso la creazione di nuovi servizi e il miglioramento di quelli esistenti; l'armonizzazione degli orari di lavoro e di apertura di esercizi, trasporti e servizi pubblici; l'accesso a forme di orario flessibile e ridotto e ad agevolazioni finanziarie e fiscali per lavoratori/trici e famiglie; interventi relativi alla salute e all'educazione, e così via. Questo tipo di politiche

integrate dovrebbero quindi mirare a un miglioramento continuo della qualità delle prestazioni e dei servizi disponibili sul territorio, soprattutto dal punto di vista della fruibilità e dell'accessibilità ai vari servizi offerti, ai fini di una migliore sostenibilità economico-finanziaria delle iniziative e di un utilizzo più efficiente delle stesse da parte della cittadinanza.

Servizi di assistenza domiciliare e familiare

Un primo insieme di servizi è relativo a situazioni molto delimitate che organizzano un sistema di voucher per permettere alle lavoratrici e ai lavoratori di usufruire di convenzioni concordate tra l'azienda e servizi di assistenza (per l'infanzia o per il lavoro di cura) esterni alla azienda stessa.

Per quanto riguarda i servizi per l'infanzia, oltre alle strutture di *childcare* tradizionali, si diffondono progressivamente altri servizi a carattere innovativo, quali spazi gioco, ludoteche e *baby parking*. Questi servizi, anche se in genere offrono una copertura oraria inferiore a quella dei nidi e delle scuole materne, possono costituire un'utile integrazione degli stessi, anche per garantire ai/le bambini/e una varietà di esperienze educative e di relazione con i/le coetanei/e nell'arco della giornata. Accanto alle strutture fisse, possono essere progettati anche dei servizi straordinari di *baby sitting* a domicilio, in grado di soddisfare le necessità di sostegno straordinario in occasione di particolari periodi di lavoro, impegni in orari non abituali, ecc.

In relazione alle misure *family friendly* per andare incontro alle esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici con responsabilità di assistenza nei confronti di familiari anziani non autosufficienti, le azioni sperimentate sono particolarmente scarse e poco formalizzate. Si tratterebbe di potenziare tali servizi in diversi ambiti (assistenza domiciliare sanitaria e sociale, centri diurni, strutture residenziali, servizi di consulenza psicologica e medica, ecc.), in modo da non trascurare il fatto che spesso chi assiste un/a anziano/a è costretto/a a

ridurre necessariamente il proprio orario di lavoro, con delle conseguenti riduzioni di reddito e di possibilità di sviluppo del proprio percorso professionale.

Banche del tempo

Sulle banche del tempo esistono svariate esperienze in tutti i paesi europei. In Italia la prima banca del tempo è nata a Parma nel 1991, per iniziativa di un dirigente del sindacato pensionati. Si tratta di una sorta di istituto di credito in cui non vengono depositate somme di denaro, ma la propria disponibilità a scambiare prestazioni con altri/e aderenti usando il tempo come moneta di scambio. La principale regola da rispettare è l'obbligo del pareggio tra prestazioni fornite e ricevute.

Una delle buone pratiche selezionate per quanto riguarda i tempi e gli spazi a favore della conciliazione fa riferimento al progetto della Regione Emilia Romagna sulle banche del tempo on line, il quale si è occupato di sistematizzare tutte le Banche del tempo presenti nella regione, indicandone le caratteristiche e il modo per accedervi.

Si auspica la progressiva diffusione di tali iniziative in quanto sono il risultato di attività di aiuto volontario, nonostante siano accompagnate da una serie di rischi da non sottovalutare. In primo luogo il fatto che vengano utilizzate quasi esclusivamente da donne potrebbe non aiutare ad intervenire sullo squilibrio nella distribuzione del lavoro di cura tra uomini e donne. In secondo luogo resta la preoccupazione rispetto ad iniziative che si basano su contributi volontari, in quanto potrebbero essere utilizzate come de-responsabilizzazione dello Stato rispetto alle problematiche della società civile, se non addirittura come dimostrazione di un'ulteriore possibile riduzione dei servizi sociali e del *welfare state*.

Strumenti che articolano tempi e servizi in un territorio

Si tratta degli interventi che si propongono di cambiare i tempi e i servizi in un determinato territorio. La dilatazione degli orari di apertura di diversi esercizi e il progressivo utilizzo di forme di lavoro flessibili, hanno contribuito ad alimentare le difficoltà di gestione dei propri tempi tra tempi della vita privata e di quella lavorativa. Lavorare in orari serali se non addirittura notturni, piuttosto che nell'arco del fine settimana o in giornate "festive" non è più definibile un orario "atipico" nell'attuale panorama occupazionale.

Gli interventi realizzati in questa area riguardano quasi esclusivamente attori pubblici come gli enti locali ed hanno come oggetto l'organizzazione di servizi di pubblica utilità. Nel progetto "Il tempo delle donne", una delle buone pratiche selezionate all'interno di quest'area tematica, sono state considerate delle strategie per riorganizzare i piani orari delle città considerando i diversi servizi di pubblica utilità: servizi ricreativi, servizi culturali, servizi di assistenza alle persone, servizi di trasporto e servizi commerciali.

Un altro ambito di intervento per migliorare il coordinamento tra orari dei servizi e orari di lavoro nelle città riguarda iniziative volte a promuovere, nelle aree urbane, un migliore coordinamento tra gli orari dei servizi pubblici (amministrativi, cura dell'infanzia, trasporti, ecc.) e degli esercizi commerciali, da un lato, e gli orari di lavoro, che tendono a una sempre maggiore diversificazione, dall'altro. Questi interventi, di solito guidati dalle autorità locali, in alcuni casi hanno previsto forme di consultazione e di negoziazione con rappresentanti delle realtà imprenditoriali, delle organizzazioni sindacali, dei genitori, e di altri soggetti interessati. Ne è un esempio il caso di Rennes, che ha promosso delle politiche pubbliche per favorire il rientro sul mercato del lavoro o il mantenimento del posto di lavoro, migliorando la conciliazione dei tempi di vita, lo sviluppo della democrazia partecipativa e il livello della qualità di vita sul territorio locale.

Servizi di prossimità

Anche se non prioritarie nelle politiche *family friendly* aziendali, si segnalano alcune forme di supporto che possono essere offerte ai/lle dipendenti e alle loro famiglie. Si tratta di un aiuto nell'accesso a servizi per lo svolgimento di pulizie domestiche, lavaggio e stiratura del bucato, la cura della casa e del giardino, l'esecuzione di piccole riparazioni di sartoria o agli impianti domestici. Nei casi in cui sono state attivate, si tratta di convenzioni con agenzie di servizi, o anche semplicemente di informazioni sui fornitori più vicini e convenienti.

A. SOSTEGNO AD UN'EQUILIBRATA PARTECIPAZIONE DI GENERE AL MERCATO DEL LAVORO

Titolo:	Finnish Act on Equality – La regola proporzionale
Tipologia:	Atto ministeriale
Periodo di realizzazione:	Dal 1987 ad oggi
Finanziamento:	Fondi pubblici
Ente promotore:	Council for Equality – FINLANDIA
Partner:	Al progetto non partecipano altri enti in qualità di partner
Finalità:	<p>Il Finnish Act on Equality si rivolge a tutti i settori della vita pubblica e privata, anche se nella pratica gli argomenti riguardanti il lavoro vi occupano una posizione di spicco.</p> <p>Il raggiungimento di una situazione paritaria è uno degli interessi dell'intera società. Una volta che le donne e gli uomini saranno in grado di prendere parte in maniera paritaria alle varie attività della vita sociale, le risorse intellettuali di ognuno potranno essere utilizzate in maniera più utile per il bene comune, e le esigenze di persone diverse potranno essere soddisfatte al meglio.</p>
Attività:	Nel 1987 è stato emendato l'Atto sulla Parità, per cui la percentuale minima di uomini e donne che lavorano negli enti organizzatori e decisionali dovrebbe essere il 40%.
Risultati:	<p>La regola proporzionale ha avuto un effetto considerevole dopo le elezioni comunali del 1996. Le donne risultarono essere il 44,9% dei membri delle commissioni esecutive che sono state costituite dopo le elezioni.</p> <p>Secondo un'indagine condotta all'interno della amministrazione dello stato nel 1996, un anno dopo l'entrata in vigore della regola proporzionale dell'Atto sulla Parità, il 43% dei membri delle commissioni ed il 37% dei membri dei gruppi di lavoro erano donne. Da donne era composto anche il 40% dei membri degli organi amministrativi nei Ministeri dello stato e nelle istituzioni, il 30% degli organi amministrativi delle imprese statali ed il 24% degli organi amministrativi delle aziende statali.</p>
Contatti:	<p>Office of the OMBUDSMAN FOR EQUALITY Council for Equality: http://www.tasa-arvo.fi/ TURKU WOMEN'S CENTRE: http://www.naisrauha.net/</p>

Titolo:	Azione di sensibilizzazione
Tipologia:	Progetto ministeriale
Finanziamento:	Fondi previsti per attività di formazione e aggiornamento dei dipendenti pubblici.
Ente promotore:	Ministère de l'emploi et du travail – Service Égalité des chances- Bruxelles – BELGIO
Partner:	Al progetto non partecipano altri enti in qualità di partner
Finalità:	<ul style="list-style-type: none"> ■ Presa d'atto, attraverso l'informazione, della reale situazione professionale delle donne nelle istituzioni pubbliche; ■ sensibilizzazione del personale della P.A. sugli aspetti delle politiche di azioni positive. Gli effetti di tale impostazione potranno portare ad una concertazione permanente in grado di promuovere attività che favoriscano la presenza delle donne a tutti i livelli della vita politica/pubblica. Gli effetti derivanti da queste azioni influiranno positivamente sulla comunità che potrà beneficiare di politiche mirate a favorire una reale parità di diritti e di opportunità.
Attività:	<p>L'azione si compone di sessioni e riunioni di informazione e formazione rivolte al personale dirigenziale delle P.A.:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ organizzazione di gruppi di 10-15 persone, o da 1 a 5 persone nel caso in cui l'azione venga fatta in piccoli comuni, al fine di aumentare il coinvolgimento dei partecipanti sui temi trattati. I piccoli comuni possono anche consorziarsi tra di loro. Si prevede la partecipazione di un animatore esterno, esperto di azioni positive e politiche di pari opportunità (es. consigliera di parità o una esperta la cui esperienza sia certificata), e la collaborazione all'attività informativa e formativa del soggetto promotore dell'azione della P.A.; ■ attività di formazione sulle politiche di pari opportunità. Si possono prevedere 8 sessioni di lavoro da dividere nell'arco di un mese (due giornate per settimana); ogni giornata prevede una parte informativa ed una di formazione. Le sessioni di lavoro possono anche essere distribuite in un arco di tempo più lungo.
Risultati:	Progetto attualmente in corso
Contatti:	MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL – Service Égalité des chances, rue Bellierd 51 - Bruxelles, BELGIO - Tel.: 0032 2 2334039

Titolo:	Deuce
Tipologia:	Progetto europeo
Periodo di realizzazione:	2001-2003
Finanziamento:	Programma di azione Comunitaria per l'Uguaglianza di Genere
Ente promotore:	Ministero del Lavoro della Comunità Fiamminga, BELGIO
Partner:	<p>Partner nazionali: ESF, Agency Foun – vzw Amazone – CEVORA – SERV,– Nederlandstalige Vrouwenraad</p> <p>Partner transnazionali: E.KAT.O., Grecia – Crasform Onlus, Italia –Amsterdam Institute of Advanced Labour Studies (AIAS) dell'Università di Amsterdam, Olanda – International Training Centre for Women, Olanda – Sprangbradan Utvecklingskonsulter, Svezia</p>
Finalità:	<ul style="list-style-type: none"> ■ Sensibilizzare le autorità pubbliche, le parti sociali, il settore economico e la forza lavoro femminile sul tema della segregazione di genere (sia orizzontale sia verticale); ■ formulare delle proposte destinate alle autorità pubbliche e alle direzioni aziendali.
Attività:	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ricerca ed archiviazione del materiale disponibile riguardante le misure intraprese per affrontare il problema della segregazione femminile ottenuto contattando tutti gli attori coinvolti, quali sindacati, organizzazioni, agenzie di collocamento, organizzazioni femminili. In questo modo è stato possibile costruire una rete di contatti allargata; ■ individuazione di 5/6 casi di buone prassi a partire dalla realizzazione di una serie di <i>focus group</i> con gli attori più coinvolti nel progetto (sindacati, imprese di collocamento, organizzazioni), in modo da studiare i fattori critici per affrontare con successo il problema della segregazione (sia orizzontale sia verticale) e di suggerire alcune soluzioni agli ostacoli ed ai limiti esistenti.
Risultati:	<ul style="list-style-type: none"> ■ Un report strutturato sulla base del materiale raccolto nel corso della prima fase di ricerca; ■ una tavola rotonda di discussione ed un seminario a livello transnazionale; ■ un sito web dedicato al progetto.
Contatti:	European Social Fund Agency, Bruxelles, BELGIO www.deuceonline.be

Titolo:	Towards a closing of the gender pay gap
Tipologia:	Progetto europeo + autorità nazionali
Periodo di realizzazione:	2001-2003
Finanziamento:	5th Middle Term Community Action Programme e autorità nazionali
Ente promotore:	Centre for gender equality, NORVEGIA
Partner:	<p>Partner locali: Ministry of Children and Family Affairs–Ministry of Labour and Government Administration–Ministry of Education–Research and Church Affairs–Norwegian Confederation of Trade Unions–Gender Equality Ombud–Institute for Social Research–Institute for Applied Social Science</p> <p>Partner transnazionali: PERIPHERIE Institute for Practical Gender Research, Austria–the Danish National Research and Documentation Centre of Gender Equality, Danimarca–Research Centre for Gender Equality, Grecia–Centre for Women’s and Gender Studies, Islanda–the Women and Equality Unit, UK.</p>
Finalità:	Il progetto si focalizza sulle differenze retributive fra donne e uomini. Obiettivo dell’intervento è individuare un mix efficiente di strumenti di riduzione delle differenze retributive fondate sul genere nel contesto di ciascun paese partner
Attività:	È stato condotto uno studio di caso su tre diversi gruppi occupazionali in ciascuno dei sei paesi partner: insegnanti, ingegneri e lavoratori/trici con scarse competenze occupati nelle industrie alimentari ed ittiche. Lo studio ha analizzato il gap retributivo, e in quale modo tale divario differisca a seconda del paese e dell’occupazione considerata. Verrà perciò realizzata un’analisi comparativa a livello europeo, a partire dai risultati degli studi nazionali
Risultati:	Produzione di un report di ricerca che confronta la struttura retributiva norvegese con quella di altri paesi europei. In tutti i paesi partner il tipo di mansioni svolte da donne e uomini risulta essere diverso e le differenze retributive ampie.
Contatti:	www.genderpaygap.no

Titolo:	Sportello Donna: Pari e Dispari
Tipologia:	Progetto europeo. Attualmente progetto provinciale
Periodo di Realizzazione:	Dal 1999 ad oggi
Finanziamento:	Progettato e sperimentato all'interno di un Progetto NOW e continua ad operare nella Provincia di Lodi (Lombardia) finanziato dalla stessa Provincia
Ente promotore:	Provincia di Lodi – ITALIA
Partner:	Al progetto non partecipano altri enti in qualità di partner
Finalità:	Lo Sportello Donna è un servizio collegato ai Centri per l'Impiego rivolto a: <ul style="list-style-type: none"> ■ donne giovani e adulte in cerca di lavoro che desiderano muoversi con maggior sicurezza nel mercato del lavoro; ■ alle aziende che vi possono trovare le informazioni sulle normative del mercato del lavoro e gli incentivi per le assunzioni; ■ ai Centri di formazione professionale e alle scuole.
Attività:	Lo Sportello funziona su appuntamento per permettere un'accoglienza individuale di qualità e attenzione ai bisogni dell'utenza. Ha sede presso gli uffici della Circoscrizione dell'Impiego e fa capo direttamente all'Assessorato del Lavoro provinciale.
Risultati:	L'attività dello Sportello Donna è costantemente monitorata. I risultati sono positivi sia per quanto riguarda gli sbocchi occupazionali che i servizi offerti di orientamenti ed informazione. L'esito delle attività ha dato visibilità ad una politica di pari opportunità in un'ottica di <i>mainstreaming</i>
Contatti:	Clara Bassanini Pina Madami e-mail: info@pariedispari.it

Titolo:	SVI.P.O. – SVIluppo delle Pari Opportunità
Tipologia:	Progetto europeo
Periodo di realizzazione:	2002-2004
Finanziamento:	Iniziativa Comunitaria EQUAL
Ente promotore:	Regione Basilicata – ITALIA
Partner:	9 Comunità Montane localizzate nel territorio dell'Appennino lucano
Finalità:	Incrementare la presenza delle donne all'interno delle organizzazioni pubbliche e private locali sia in termini di numerosità che di posizione occupata, e ciò attraverso un intervento sistemico che in quanto tale punta al coinvolgimento di tutti gli attori del territorio, quindi soggetti istituzionali, parti sociali, privati ecc.
Attività:	<ul style="list-style-type: none"> ■ Coinvolgimento dei Servizi per l'Impiego (SpI) per poter attivare delle azioni di monitoraggio dei livelli occupazionali femminili; ■ coinvolgimento delle Consigliere di parità a livello regionale e provinciale e della Commissione di Pari Opportunità per meglio equilibrare la presenza femminile all'interno delle organizzazioni e per attivare politiche di carriera adeguate; ■ azioni di <i>mentoring</i> presso le aziende che consistono nel promuovere incontri con le imprese per meglio far conoscere le caratteristiche della normativa sulle pari opportunità e i congedi parentali; ■ informazione sui temi della creazione di impresa, della costruzione di politiche dei tempi e delle nuove normative (congedi parentali, tutela della maternità, ecc.) che tendono a conciliare i tempi lavorativi e professionali delle donne.
Risultati:	<ul style="list-style-type: none"> ■ Realizzazione di un sistema di bilancio delle competenze nei settori produttivi agro-alimentare, ambientale, artigianale e del turismo; ■ implementazione di un sistema di formazione a distanza per lo sviluppo di competenze professionali e manageriali.
Contatti:	www.ireforr.it/svipo

Titolo:	WOMEN-ALPnet. Una rete di enti locali e Centri Risorse per promuovere il ruolo delle donne nello Spazio Alpino.
Tipologia:	Progetto europeo
Periodo di realizzazione:	2004-2005
Finanziamento:	Programma di iniziativa comunitaria Interregionale IIIB Spazio Alpino.
Ente promotore:	Provincia di Lecco – ITALIA
Partner:	Regione Lombardia (DG Giovani, Sport e Pari opportunità), Provincia di Torino, Provincia di Trento, CdIE (Milano), S & T (Torino), Initiative Frau & Arbeit (Austria), LIFI (Svizzera), Agenzia di sviluppo di Capodistria (Slovenia), URACIFF (Francia)
Finalità:	Favorire l'integrazione delle donne nella vita economica e sociale delle regioni dello Spazio Alpino attraverso: <ul style="list-style-type: none"> ■ la progettazione di servizi e lo sviluppo di azioni volte a favorire la parità di accesso di donne e uomini alle risorse locali e regionali, attraverso una più stretta cooperazione tra attori di sviluppo pubblici e privati; ■ la creazione di una rete tra i Centri Risorse Donne dei diversi paesi dello Spazio Alpino, al fine di scambiare esperienze e buone prassi.
Attività:	<ul style="list-style-type: none"> ■ Azioni Pilota Territoriali: realizzazione di 4 azioni pilota locali, i cui risultati saranno analizzati da tutti i partner del progetto, in modo da verificarne la trasferibilità in altri territori: Francia, Austria e Italia; ■ <i>mainstreaming</i> di Genere: particolare attenzione al trasferimento di esperienze e all'acquisizione di nuove competenze; promozione di processi di cambiamento nelle politiche e nelle azioni di sviluppo economico locale, tenendo conto dell'approccio di genere.
Risultati:	<ul style="list-style-type: none"> ■ Creazione di una rete di servizi fra i Centri Risorse Donne attivi nell'area dello Spazio Alpino; ■ report di ricerca sulla comparazione di dati nelle aree geografiche di intervento del progetto, con particolare attenzione al livello microeconomico, spesso non rilevato nelle statistiche ufficiali.
Contatti:	www.womenalpnet.org

Titolo:	ReFLEX: uno strumento per il mainstreaming
Tipologia:	Progetto europeo
Periodo di realizzazione:	1996-2000
Finanziamento:	Community Action Programme on Equal Opportunities for Men and Women
Ente promotore:	Contea di Västa, Götterland – SVEZIA
Partner:	National's Women's Council of Ireland, Engender-Scotland, Northern, Ireland's Women's European Platform and Lansstyrelsen, Vastra, Gotaland – Sweden
Finalità:	Raggiungere un'equa distribuzione delle risorse tra donne e uomini.
Attività:	<p>Ogni intervento (piano d'azione, progetto, regolamento, programma di sostegno) deve essere esaminato alla luce di quattro punti per verificarne l'efficacia nel determinare una situazione di pari opportunità e di uguaglianza di diritti:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- L'intervento include donne e uomini? Le risorse (denaro, tempo, informazioni) sono programmate per essere ugualmente fruite? 2- L'intervento migliorerà il quadro generale della rappresentanza risorse e diritti, cioè della situazione del gruppo target per genere? 3- Le attività sono organizzate in modo diverso per il pubblico maschile e femminile? Rispondono ai diversi bisogni e diversi tempi di vita? 4- Quali sono gli obiettivi misurabili a breve e medio termine? Come incideranno in una politica di uguaglianza di genere? Ogni provvedimento deve contenere in sé obiettivi che tengano in conto da un lato le diverse conoscenze, esperienze e valori di uomini e donne, dall'altro gli uguali diritti, doveri e possibilità.
Risultati:	Realizzazione di un protocollo per controllare che tutti i piani di azione ed i programmi di un'amministrazione pubblica abbiano una prospettiva di genere
Contatti:	Simone Lindsten, Contea di Västa, Götterland - SVEZIA

Titolo:	Gender Mainstreaming Project
Tipologia:	Atto ministeriale
Periodo di realizzazione:	dal 1997 ad oggi
Finanziamento:	Nordic Council of Ministers, DANIMARCA
Ente promotore:	Comune di Ringsted, DANIMARCA
Partner:	Al progetto non partecipano altri enti in qualità di partner
Finalità:	Intervenire sul processo di selezione ed assunzione del personale per integrare una prospettiva di genere. Il comune di Ringsted (2.400 dipendenti) si è posto l'obiettivo di creare e rendere trasferibili strumenti di <i>gender mainstreaming</i> per i futuri processi di reclutamento del personale.
Attività:	Il progetto è stato sviluppato ed implementato da un gruppo di lavoro composto di membri dei comitati Pari Opportunità e da impiegati dell'ufficio personale del comune. Il gruppo di lavoro ha creato un dossier che ha spedito sia alle persone che avrebbero dovuto sostenere i colloqui di lavoro, sia alle persone addette al reclutamento del personale. Questa guida sottolinea le differenze tra uomini e donne nell'affrontare i colloqui di lavoro e contiene delle indicazioni su come condurre dei colloqui di selezione (es. focus sui punti di forza e non di debolezza; considerazione di come avviene la descrizione di se stessi e la lunghezza delle risposte).
Risultati:	Produzione di una guida "Concerning Recruitment" che copre ogni passaggio del processo di reclutamento. Sono stati inoltre coinvolti degli esperti che hanno effettuato una specifica analisi dei differenti modelli di linguaggio utilizzati da uomini e donne e la differente cultura lavorativa. Tra i rapporti di ricerca realizzati nel corso del progetto, uno dei punti di maggior interesse si trova nel tentativo di abbandonare qualifiche o caratteristiche tradizionali di "maschile" e "femminile", ricordando che l'obiettivo di una nuova assunzione è cercare la persona giusta e non il giusto sesso.
Contatti:	Nordic Council and Nordic Council of Ministers www.norden.org

Titolo:	Happy Computers
Tipologia:	Politica aziendale
Periodo di realizzazione:	2003
Finanziamento:	aziendale
Ente promotore:	Società Happy Computers, Londra - REGNO UNITO. Nel 2003 la compagnia è stata insignita del premio Employer of the Year Innovation Award assegnato dall'associazione inglese Working Families, che aiuta lavoratori/trici e datori di lavoro a trovare un giusto equilibrio tra responsabilità professionali e familiari attraverso nuove forme di organizzazione aziendale
Partner:	Al progetto non partecipano altri enti partner
Finalità:	Introdurre una politica di pari opportunità all'interno del luogo di lavoro. Tutti i dipendenti, sia quelli che lavorano a tempo pieno sia quelli part-time, con contratti a tempo indeterminato piuttosto che a tempo determinato, giocano un ruolo importante nella creazione di un clima che favorisca l'uguaglianza di opportunità. Tutti i dipendenti hanno il dovere di assicurare che la loro personale condotta sia conforme alle politiche e ai codici di comportamento adottati dall'azienda
Attività:	La politica di pari opportunità introdotta investe tutte le attività di Happy Computers ed in particolare: <ul style="list-style-type: none"> ■ la politica e le procedure di reclutamento e di selezione del personale; ■ il codice di comportamento; ■ la politica e le procedure disciplinari e di contenzioso; ■ la politica e le procedure di formazione; ■ la politica riguardante l'assistenza fornita ai dipendenti, i benefici e il lavoro flessibile
Risultati:	I dipendenti con figli, grazie all'introduzione di strumenti di flessibilità, sembrano aver sviluppato un buon livello di <i>'commitment'</i> con l'organizzazione. Si è rilevato inoltre un aumento della produttività e una riduzione del grado di assenteismo all'interno dell'azienda, con una conseguente crescita dei profitti
Contatti:	Happy Computers, Londra, REGNO UNITO www.happy.co.uk

B. STRUMENTI E SERVIZI A FAVORE DELLA CONCILIAZIONE

Titolo:	Evenwicht
Tipologia:	progetto europeo
Periodo di realizzazione:	2002 – 2004
Finanziamento:	Iniziativa comunitaria EQUAL – Asse Pari Opportunità
Ente promotore:	Organizzazione Symbiose, Sittard - OLANDA
Partner:	<p>Partner locali: Limburgse Vrouwenraad – Roermond, Provinciaal Zorgfederatie Limburg – Heel, Stichting Trans Limburg, Sittard</p> <p>Partner transnazionali: Junta de Andalucia, Spagna – Association du Ségala du Tarn, Carmaux, Francia</p>
Finalità:	Incentivare sia i datori di lavoro, sia le/i dipendenti affinché trovino un equilibrio migliore tra lavoro e vita privata, con l'obiettivo di facilitare il re/ingresso di un crescente numero di donne nel mercato del lavoro e di ridurre il livello di assenteismo in azienda.
Attività:	<ul style="list-style-type: none"> ■ Progettazione e realizzazione di uno studio pilota in tre diverse organizzazioni nel settore dei servizi sociali, del welfare e nel settore commerciale. È stata coinvolta una dipendente in ciascuna organizzazione, con lo scopo di identificare le aree nelle quali si concentrano i maggiori problemi di conciliazione dei tempi; ■ nel corso del 2004 il progetto si è concentrato sui dipendenti e sui datori di lavori con l'intento di individuare e di mettere in pratica soluzioni per risolvere le tensioni all'interno dello staff dell'azienda a causa dell'esigenza sempre più sentita di conciliazione dei tempi di lavoro con quelli dedicati alla famiglia
Risultati:	<ul style="list-style-type: none"> ■ I risultati hanno rilevato una reale mancanza di consapevolezza all'interno del personale riguardo ai diritti dei/le lavoratori/trici, come ad esempio il numero di ore di permessi di cui possono usufruire; ■ analisi dettagliata per ciascuna organizzazione delle buone prassi adottate; ■ realizzazione di un cd-rom per diffondere le buone prassi.
Contatti:	Symbiose, Sittard, OLANDA – Simone Seelen www.evenwicht.info

Titolo:	Armonizzazione Famiglia Lavoro. Pratiche di flessibilità positive nelle imprese
Tipologia:	Progetto europeo
Periodo di realizzazione:	2000-2001
Finanziamento:	Fondo Sociale Europeo
Ente promotore:	Provincia di Bologna – ITALIA
Partner:	Regione Emilia Romagna, TTG (Theories et techniques des groups) Bologna, Orientamento Milano, Arci Donna Palermo, Ciss Palermo, Oxford Brooks University Stake Institute Finlandia, Retravailler Parigi
Finalità:	<ul style="list-style-type: none"> ■ Costruzione di una mappa delle esperienze elaborate dai diversi paesi dell'UE sul tema della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro; ■ rafforzamento dello scambio sulle buone pratiche tra i diversi paesi europei; ■ promozione della consapevolezza tra i responsabili delle politiche sociali e delle politiche aziendali circa le problematiche relative alla conciliazione tra lavoro di cura e lavoro retribuito; ■ individuazione di strategie per l'adozione di "flessibilità positive" nelle aziende; ■ sviluppo di un modello per il coinvolgimento di dipendenti e imprenditori nella progettazione di strategie aziendali per l'adozione di sistemi di lavoro <i>family friendly</i>.
Attività:	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ricerca-azione in due aree (provincia di Bologna e regione dell'Oxfordshire) che mostrano delle analogie sia rispetto all'occupazione femminile - più alta della media nazionale - che della difficoltà da parte delle imprese a reperire personale; ■ sperimentazione di un'azione positiva nella provincia di Bologna: bilancio delle competenze; auto-valutazione del potenziale (laboratori di scrittura); tecniche di comunicazione e autostima (laboratorio di tecniche teatrali); climi familiari e professionali (laboratori).
Risultati:	■ Produzione di un Manuale di Buone Pratiche.
Contatti:	http://www.provincia.bologna.it/pari_opportunita/pubblicazioni/armonizzazione.html

Titolo:	Coop Donna: usufruire del potenziale femminile, conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e implementazione di Una Rete di Mentoring
Tipologia:	Progetto locale
Periodo di realizzazione:	1996-2003
Finanziamento:	Progetto finanziato dalla Legge 125/91
Ente promotore:	Coop.Toscana Lazio – ITALIA
Partner:	Al progetto non partecipano altri enti in qualità di partner
Finalità:	<p>Il progetto intende affrontare le cause della sotto-utilizzazione del personale femminile. Il progetto si concentra su due aree:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro in seguito all'assunzione di responsabilità familiari; ■ la valorizzazione del personale femminile e l'attuazione nei ruoli e livelli dove esse sono sottorappresentate, di azioni di <i>mentoring</i>, quale strumento permanente di supporto ai percorsi di sviluppo professionale e di carriera.
Attività:	<ul style="list-style-type: none"> ■ Progettazione di uno sportello maternità-paternità (servizio informativo e di tutoraggio); ■ mentoring (supporto allo sviluppo di carriera); ■ banca delle ore (flessibilità orarie).
Risultati:	<ul style="list-style-type: none"> ■ Apertura dello Sportello maternità-paternità (esiste dal 1999) nella sede centrale; ■ apertura della filiale di Roma; ■ banca delle ore (introduzione di flessibilità orarie); ■ convenzione tra la Coop Toscana Lazio e una cooperativa di servizi attiva nel territorio dove l'azienda svolge la sua attività in modo da far sì che i/le dipendenti possano accedere ai servizi di cura (per figli/figlie, anziane/i, ecc.)
Contatti:	Coop Toscana Lazio E-mail: roberto.marini@toscanalazio.coop.it

Titolo:	Man for Childcare
Tipologia:	Progetto europeo
Periodo di realizzazione:	2003
Finanziamento:	Fondo Sociale Europeo
Ente promotore:	Training and Resource Centre for Childcare affiliato al Department of Social Welfare Studies dell'Università di Ghent e l'Emancipation Officer della città di Ghent, BELGIO
Partner:	Partner locali: un consorzio di organizzazioni ha sottoscritto il progetto, tra questi l'organizzazione governativa belga Child and Family, il coordinamento delle organizzazioni dei centri diurni per bambini e due organizzazioni che si occupano di genere e pari opportunità; oltre alla collaborazione dell'Ufficio Nazionale per l'Occupazione
Finalità:	Il progetto, attraverso una campagna di sensibilizzazione degli studenti delle scuole superiori e dei lavoratori uomini sulle opportunità di occupazione nell'ambito del child-care, vuole eliminare il problema della segregazione maschile negli ambiti dei lavori di cura
Attività:	<ul style="list-style-type: none"> ■ Creazione di una campagna sul tema 'Uomini e cura del bambino'; ■ diffusione di materiale informativo tra disoccupati e in cerca di lavoro (ad esempio nei centri per l'impiego); ■ corsi di formazione per <i>afterschool childcare</i>; ■ dal gennaio 2003, in ogni numero del periodico KIDDO (una rivista per la cura del bambino) è stato inserito un articolo inerente agli educatori uomini e gli occupati maschi in centri di childcare; ■ tutti gli uomini impiegati nel settore della cura del bambino sono stati invitati ad un convegno sul ruolo che gli uomini assumono nella vita dei bambini
Risultati:	<ul style="list-style-type: none"> ■ Realizzazione di dibattiti televisivi e talk-show; ■ aumento del numero di iscrizioni ai corsi per <i>afterschool childcare</i>, così come del numero di assunzioni di questi soggetti nei centri che forniscono servizi di doposcuola o negli asili.
Contatti:	VBJvzw, Ghent, BELGIO – www.vbjk.be/mannen.htm

Titolo:	KOBRA - Maternità: uno spazio per qualificarsi
Tipologia:	progetto europeo + progetto regionale
Finanziamento:	FSE e dall'Assessorato al Lavoro, Formazione e Pari Opportunità di Berlino. I corsi possono essere finanziati sia da Fondi Europei, sia dalla Regione, sia dal Ministero per le Pari Opportunità.
Ente promotore:	KOBRA. Centro di coordinamento per la formazione professionale delle donne, Berlino – GERMANIA
Partner:	Al progetto non partecipano altri enti in qualità di partner
Finalità:	Sviluppo e qualificazione del personale in maternità per piccole e medie imprese. La perdita (momentanea) di personale qualificato nei periodi di maternità lascia un vuoto notevole nelle piccole aziende, le quali non dispongono di risorse finanziarie e strutturali per la qualificazione del personale.
Attività:	Il progetto promuove corsi di aggiornamento destinati a: <ul style="list-style-type: none"> ■ donne durante il periodo di maternità nell'ambito della legge, al fine di favorire il loro reinserimento professionale; ■ responsabili del personale in funzione direttiva; lavoratori/trici per la riqualificazione all'interno dell'azienda; ■ coinvolgimento di personale qualificato che possa affiancare l'azienda nella risoluzione dei problemi inerenti alla gestione del personale e la custodia dei bambini.
Risultati:	Diminuzione dei periodi di assenza dal lavoro per la maternità e attuazione di programmi di reinserimento di personale qualificato al momento del rientro.
Contatti:	Idun Rakow KOBRA. Centro di coordinamento per la formazione professionale delle donne, KOTTBUSSE DAMM 79 - 10967 BERLIN, GERMANIA

Titolo:	Progetto Confatta: conciliazione lavoro – famiglia
Tipologia:	Progetto europeo
Finanziamento:	Programma di iniziativa comunitaria Occupazione - NOW.
Ente promotore:	Radiotelevisione portoghese S.A., Lisbona PORTOGALLO
Partner:	Al progetto non partecipano altri enti in qualità di partner
Finalità:	<ul style="list-style-type: none"> ■ Realizzare uno studio diagnostico per identificare i problemi che le lavoratrici ed i lavoratori dell'emittente devono affrontare per conciliare lavoro e famiglia; ■ pianificare l'implementazione di nuove forme di organizzazione del lavoro nell'impresa (orario flessibile, telelavoro, settimana corta, part-time); ■ implementare pratiche alternative per la custodia dei bambini (bambinaie e baby sitter).
Attività:	<ul style="list-style-type: none"> ■ Somministrazione di un questionario a tutti i dipendenti dell'impresa con figli minori di 12 anni o con figli disabili. Il questionario è stato somministrato mediante interviste personalizzate in tutti gli studi nazionali della televisione (Lisbona, Porto, Madera, Açores); ■ esperienze pilota all'interno dell'organizzazione; ■ implementazione di pratiche alternative per la custodia dei bambini. ha visto la creazione di una "borsa" di bambinaie/puericultrici e "baby-sitter"
Risultati:	<p>La realizzazione della "BORSA" delle bambinaie e baby sitter, a disposizione dei/delle dipendenti dell'impresa negli orari compatibili con le loro necessità.</p> <p>Il fatto che tale esperienza sia stata realizzata in una grande impresa che, allo stesso tempo, è una stazione televisiva pubblica di grande visibilità nazionale ha contribuito ad una buona divulgazione del progetto, capace di suscitare un grande effetto demoltiplicatore sia nell'opinione pubblica portoghese che nelle altre istituzioni ed organizzazioni produttive.</p>
Contatti:	Radiotelevisione portoghese S.A., Progetto Confatta, Lisboa, email: confatra@rtp.pt

Titolo:	Orario di lavoro fai da te
Tipologia:	politica aziendale
Periodo di realizzazione:	1999
Finanziamento:	aziendale
Ente promotore:	Accordo sindacale tra la filiale di Padova della Zf Marine (multinazionale tedesca: settore subfornitura auto) e Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil.
Partner:	Al progetto non partecipano altri partner
Finalità:	<ul style="list-style-type: none"> ■ Favorire la conciliazione tra vita lavorativa e personale/familiare; ■ proporre strumenti di gestione della flessibilità di lavoro; in modo da fronteggiare i carichi di lavoro improvvisi e non prevedibili.
Attività:	<ul style="list-style-type: none"> ■ L'orario di lavoro viene più o meno incrementato a seconda del periodo produttivo: da un max. di 47 ore settimanali ad un min. di 29 (fino a 100 ore in più o in meno rispetto allo standard); ■ la distribuzione dell'orario viene decisa in base alle necessità produttive con accordi tra le parti che coprono un arco di due mesi. Le ore prestate oltre l'orario normale nel periodo ad orario maggiorato sono retribuite con le seguenti maggiorazioni: 16.30-19 al 15%; 19-22 al 20%; 22-23 al 40% e 6-13 del sabato al 25%; ■ elemento innovativo rispetto al sistema delle relazioni industriali italiane è il fatto che l'azienda, in forza dell'accordo, rinuncia all'applicazione delle norme contrattuali in materia di orario di lavoro straordinario obbligatorio. Nel caso in cui non venga rispettato l'orario globale annuo, le ore eccedenti saranno retribuite nel mese di dicembre con una maggiorazione del 150% oltre alla maggiorazione normale, mentre se i/le lavoratori/trici avranno lavorato in meno dell'orario annuo, potranno compensare il mancato salario con il 50% delle ore derivante da ferie o permessi e l'altro 50% a carico dell'azienda.
Risultati:	<ul style="list-style-type: none"> ■ Predisposizione di un piano orario la cui articolazione è proposta dai/le dipendenti
Contatti:	Zf Padova

Titolo:	Politiche “Women Friendly”
Tipologia:	politica aziendale
Periodo di realizzazione:	dagli anni '90
Finanziamento:	aziendale
Ente promotore:	Azienda farmaceutica Bracco
Partner:	Al progetto non partecipano altri enti in qualità di partner
Finalità:	Proporre una cultura aziendale che fa delle pari opportunità e dell'attenzione alla persona un segno distintivo.
Attività:	<ul style="list-style-type: none"> ■ Nel concreto, “prendersi cura” del personale femminile si traduce in una serie di provvidenze che vanno dagli orari flessibili ai corsi formativi, dai programmi di medicina preventiva per patologie femminili all'assistenza domiciliare per i parenti anziani, ai soggiorni di vacanza per i figli e alla possibile presenza di un assistente sociale nel momento periodo della maternità, durante il quale è prevista la possibilità di utilizzare il part-time e orari personalizzati per un anno dopo la nascita del figlio; ■ l'azienda sostiene due Centri di accoglienza - Casa della Mamma di Roma e Casa Miriam di Milano - che ospitano ed assistono mamme e piccoli nel disagio; ■ la società ha avviato in occasione dell'8 marzo, Festa della donna, un'iniziativa che offre ai/lle dipendenti l'opportunità di destinare una mezza giornata lavorativa ad attività di volontariato presso associazioni non profit.
Risultati:	<ul style="list-style-type: none"> ■ L'azienda farmaceutica Bracco risulta essere un'impresa “women friendly”; che si è distinta per le politiche di pari opportunità e per gli strumenti offerti alle donne per la conciliazione della vita lavorativa e familiare secondo un approccio di responsabilità sociale dell'impresa; ■ La rappresentazione femminile nell'organico del gruppo (guidato Diana Bracco) è attualmente così composta: 40% tra i dipendenti, oltre il 25% tra i dirigenti e il 40% dei quadri intermedi.
Contatti:	http://www.bracco.com/ita/it-IT/Impegno+sociale/

Titolo:	The Body Shop
Tipologia:	Politica aziendale
Periodo di realizzazione:	L'azienda ha introdotto misure di flessibilità più di dieci anni fa
Finanziamento:	Aziendale
Ente promotore:	Body Shop, Littlehampton - REGNO UNITO
Partner:	Non sono previsti partner
Finalità:	Da più di dieci anni la Body Shop ha creato un asilo nido aziendale, collocato in un'area che comprende una zona giochi all'aperto, presso la sede centrale di Littlehampton. Oltre al nido aziendale, la Body Shop da qualche anno prevede diverse forme di flessibilità lavorativa, dal part-time al job-sharing, ai congedi parentali
Attività:	<ul style="list-style-type: none"> ■ Nido aziendale: nella sede centrale di Body Shop di Littlehampton sono impiegate 900 donne. Le dipendenti hanno il diritto di richiedere un posto presso il nido aziendale a partire dalla quattordicesima settimana di gravidanza. La lista di attesa è costruita in base al periodo di servizio svolto all'interno dell'azienda (ma non per anzianità) e un certo numero di punti aggiuntivi vengono dati ai genitori single. Il nido aziendale è aperto dalle 8 alle 18 per agevolare i dipendenti che lavorano per turni. L'azienda, inoltre, concede ai dipendenti un sussidio nel caso in cui i figli siano iscritti presso un asilo registrato, siano affidati ad un childminder oppure vengano allevati da un altro parente; ■ lavoro flessibile: il periodo di maternità ed il congedo parentale per i padri sono applicati a tutti i dipendenti indipendentemente dalla posizione occupata, mentre misure come il part-time ed il job-sharing vengono applicate soltanto ad alcune tipologie di lavoratori/trici. L'azienda mette a disposizione anche dei manager questo tipo di strumenti.
Risultati:	Alta disponibilità di posti all'interno del nido aziendale, in progressiva crescita. L'azienda adotta inoltre una politica di sperimentazione di nuove forme di flessibilità.
Contatti:	The Body Shop UK & ROI Region, Littlehampton, West Sussex, REGNO UNITO www.uk.thebodyshop.com

Titolo:	Shering A
Tipologia:	Politica aziendale
Periodo di realizzazione:	Dall'inizio degli anni '70 ad oggi
Finanziamento:	Schering AG, da più di 30 anni, destina parte dei propri investimenti a progetti in favore delle pari opportunità all'interno dell'azienda. Nel 2003 la Commissione europea le ha attribuito il premio Best Workplace 2003.
Ente promotore:	Schering AG, Berlino, GERMANIA.
Partner:	Al progetto non partecipano altri enti in qualità di partner
Finalità:	<ul style="list-style-type: none"> ■ Orari flessibili: eccetto alcune ore nell'arco della giornata lavorativa (<i>core time</i>), tutti gli impiegati possono scegliere gli orari di entrata e di uscita in un lasso temporale di 11 ore; ■ produktivZeit: lo scopo in questo caso è di conciliare gli interessi degli impiegati con quelli dei clienti. Le ore di lavoro vengono concordate in modo da soddisfare sempre il cliente; ciò implica la disponibilità a lavorare anche in giornate prefestive come il sabato; ■ lavoro part-time: la formula part-time può essere applicata agli orari flessibili, ai turni e al ProduktivZeit; ■ telelavoro: applicabile in tutti quei reparti in cui permette di raggiungere l'efficienza dei compiti svolti dai dipendenti; ■ kindergarten aziendale: strutture di kindergarten per bambini molto piccoli ed in età pre-scolare.
Attività:	<ul style="list-style-type: none"> ■ 1973: apertura di un asilo nido aziendale; ■ 1984: stipulazione di un accordo sul part-time; ■ 1990-95: l'unità addetta alle politiche interne concentra la propria attenzione sull'opportunità di avanzamento gerarchico del personale femminile; ■ oggi: valorizzazione delle differenze tra impiegati, concepite come veicolo di miglioramento della struttura (<i>diversity management</i>).
Risultati:	Schering AG, introducendo una politica aziendale indirizzata alla flessibilità lavorativa, è riuscita a raggiungere buoni risultati in termini di produttività ed è stata di esempio alle altre aziende
Contatti:	Schering AG, Berlino, GERMANIA – Reinhild Engel Reinhild.Engel@schering.de – www.schering.de

C. TEMPI E SPAZI DELLA CITTADINANZA DI GENERE

Titolo:	Le banche del tempo on line
Tipologia:	Progetto regionale
Periodo di realizzazione:	Dal 2002 ad oggi
Finanziamento:	Regione Emilia Romagna
Ente promotore:	Regione Emilia Romagna – ITALIA
Partner:	Al progetto non partecipano altri enti in qualità di partner
Finalità:	Creare un sito web in cui permettere ai/lle residenti in Emilia Romagna di accedere ai servizi delle Banche del tempo presenti e di partecipare al Forum sul loro utilizzo. Le banche del Tempo sono comunità di persone che scambiano fra loro servizi utilizzando il tempo come moneta, secondo il principio che un'ora di un tipo di servizio è equivalente all'ora di qualsiasi altra tipologia di servizio scambiato
Attività:	<p>1. Creazione di un sito per:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ chiarire cosa significa banca del tempo e quali servizi possono essere utilizzati; ■ indicare gli indirizzi, punti di riferimento e caratteristiche delle 36 banche del tempo presenti nella regione Emilia Romagna; ■ permettere di accedere, attraverso il sito internet, a quella data banca del tempo chiedendo informazioni, indicando la propria disponibilità, tipo di esigenze ecc.; ■ incentivare l'utilizzo di un Forum di discussione e di vari links e bibliografie disponibili nel sito; ■ accedere ad un software gestionale appositamente costruito per creare nuove Banche del Tempo e facilitare la gestione di vecchie e nuove esperienze. <p>2. Attivazione in molte province di cicli di incontri formativi, con l'obiettivo di rafforzare le competenze dei responsabili delle BdT e dotarli di strumenti utili al miglior svolgimento del loro compito.</p>
Risultati:	Attraverso la creazione del sito web è incrementato notevolmente il numero di persone che usufruiscono dei servizi della Banca del Tempo in Emilia Romagna.
Contatti:	www.regione.emiliaromagna/banchedeltempo/

Titolo:	Il tempo delle donne
Tipologia:	Progetto europeo
Finanziamento:	Fondo Sociale Europeo
Ente promotore:	Agintec di Agrate Brianza, provincia di Milano – ITALIA
Partner:	CAAM nell’Alto Milanese e ASNM, Agenzia di sviluppo del Nord Milano e coordinata dal Centro Lavoro di Vimercate
Finalità:	<p>Il progetto vuole dare continuità alla programmazione comune nel “Tavolo per le politiche di genere”, volto ad una migliore gestione dei tempi e degli spazi da parte delle donne. I principali obiettivi sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ creazione di Forum territoriali, per aprire uno spazio di riflessione e confronto che veda protagonisti le amministrazioni, le aziende, gli organismi di parità, le associazioni femminili, le associazioni di categoria, i sindacati; ■ sperimentazione di interventi innovativi, implementare nuovi modelli di promozione dell’occupazione femminile, basati sulla conciliazione dei tempi.
Attività:	<ul style="list-style-type: none"> ■ Promozione presso la <i>governance locale</i> le politiche dei tempi, che possono potenziare interventi sul sistema aziende e sul sistema dei servizi; ■ rafforzamento sul territorio delle capacità di concertazione e di progettazione di ipotesi risolutive, già presenti nella <i>governance locale</i> e nelle strutture che il territorio si è dato (ad esempio le Agenzie di sviluppo territoriali) e che il territorio riconosce.
Risultati:	<ul style="list-style-type: none"> ■ Report sulla situazione occupazionale delle donne del territorio e mappatura del sistema dei servizi in relazione alle esigenze emerse; ■ creazione di un Centro Servizi, con funzione di consulenza e di accompagnamento per l’utilizzo delle risorse rese disponibili dalla normativa regionale, nazionale, europea che promuovono l’occupazione femminile e la conciliazione dei tempi.
Contatti:	Agintec - Agrate Brianza (MI); e-mail: progetti@agintec.it

Titolo:	Rennes et les temps de la ville
Tipologia:	Progetto europeo + iniziative locali
Periodo di realizzazione	2001 – 2004
Finanziamento:	Finanziamento di varia natura tra cui l'EQUAL
Ente promotore:	Comune di Rennes – FRANCIA
Partner:	Partner locali: Agence d'Urbanisme de Rennes – le Comité de développement de l'agglomération et du Pays de Rennes – le Centre d'Information des femmes – l'Université de Rennes
Finalità:	Lotta contro tutte le forme di discriminazione ed adozione di politiche pubbliche che favoriscano il rientro sul mercato del lavoro o il mantenimento del posto di lavoro migliorando la conciliazione dei tempi di vita, lo sviluppo della democrazia partecipativa, l'ampliamento dei servizi di prossimità e il miglioramento della qualità della vita sul territorio.
Attività:	<ul style="list-style-type: none"> ■ Realizzazione di incontri e studi per conoscere i bisogni emergenti degli attori economici e dei cittadini; ■ istituzione di una 'commissione dei tempi sociali', costituita da rappresentanti politici locali, datori di lavoro, rappresentanti sindacali e delle associazioni, che si occupa di: tempi di donne e uomini, accoglienza ed assistenza dei bambini, organizzazione dei servizi di prossimità rivolti al pubblico, cultura, sport e divertimenti, trasporti e mobilità, diritto allo studio; ■ informazione e sensibilizzazione: 1) la guida 'Vivere a Rennes' e il sito, attraverso cui la cittadinanza ha accesso ad informazioni dettagliate sugli orari della città; 2) organizzazione di conferenze aperte alla cittadinanza; ■ scambio di buone politiche e di attori con altre città francesi ed europee.
Risultati:	<ul style="list-style-type: none"> ■ Apertura dell'Ufficio dei Tempi; ■ riorganizzazione degli orari di lavoro degli addetti alle pulizie del comune di Rennes; ■ apertura di asili nido interaziendali e intercomunali; ■ raggiungimento di un accordo con i servizi culturali (organizzazione di concerti, ecc.).
Contatti:	Bureau des Temps, Rennes, FRANCIA www.ville-rennes.fr

Titolo:	Gender Competency
Tipologia:	Progetto europeo
Periodo di realizzazione:	2002-2005
Finanziamento:	Iniziativa comunitaria EQUAL – Asse Pari Opportunità
Ente promotore:	Ente bilaterale del commercio della provincia di Bolzano (EBK) – l'International Labour Organisation Training Center di Torino – ITALIA
Partner:	Partner locali: Istituto per la promozione dei lavoratori di Bolzano – società Chiron – Comune di Bolzano – Comunità comprensoriale del Burgraviato – Istituto di ricerca sociale Censis Partner transnazionali: Comune di Vilafranca del Penedes, Barcellona, Spagna
Finalità:	Sperimentazione di nuovi tempi e nuove forme di organizzazione del lavoro nel settore del commercio a Bolzano e Merano, con una rimodulazione dei servizi offerti alle famiglie. Molte di queste soluzioni agiscono sulla variabile tempo, affrontando il tema della riorganizzazione dei tempi di lavoro e di cura, di fruizione dei servizi all'infanzia ed alla persona.
Attività:	<ul style="list-style-type: none"> ■ Analisi dei bisogni di flessibilità delle imprese e dei bisogni di conciliazione fra le diverse sfere di vita, tenendo presenti i tempi della città e gli orari dei servizi; ■ sperimentazione concreta di nuovi orari di lavoro in alcune “imprese pilota” e di nuove modalità organizzative “concertate” a livello aziendale; ■ rimodulazione della gestione di alcuni servizi destinati alle famiglie (asili nido, scuole materne ed elementari, orari del trasporto pubblico, ecc.); ■ iniziative formative ed informative sulla tematica della conciliazione tra lavoro e famiglia.
Risultati:	Introduzione in alcune aziende di nuovi orari, che tengono conto della struttura produttiva locale, delle esperienze testate in tema di nuovi modelli di orario e di organizzazione del lavoro, supportate dalla rimodulazione dei servizi sul territorio
Contatti:	Ente bilaterale del commercio della provincia di Bolzano www.famiglialavoro.it/equal/it_frameset.jsp

Titolo:	G.E.P.E.T.T.O.
Tipologia:	Progetto europeo
Periodo di realizzazione:	2002 – 2004
Finanziamento:	Iniziativa comunitaria EQUAL – Asse Pari Opportunità
Ente promotore:	Optimomes e Association Gepetto, Vannes Cedex – FRANCIA
Partner:	<p>Partner locali: L'Autre Rive, Colomiers – Fédération Nationale d'Aides à Domicile en Activités Regroupées, Parigi – Assurgard, Bouguenois – DomiKid, Cherbourg – Qualiservices, Le Mans – ADAPAR, Lorient, Nantes – Temps-dem, Poitiers – Association Gepetto, Vannes – AIAD, Vernon – Comune di Villiers Sur Marne – AMPAD, Cannes – Les P'tits Avions, Roissy</p> <p>Partner transnazionali: provincia di Pescara, Italia – Gruppo Galgano di Roma, Italia</p>
Finalità:	Sostenere sul territorio di sperimentazione i genitori ed in particolare i nuclei monoparentali. L'intervento si rivolge alle famiglie che non possono accedere ai servizi di cura a pagamento quali baby sitter e doposcuola, per problemi economici, causati dal basso livello delle retribuzioni percepite. I destinatari dell'intervento sono le famiglie con bambini al di sotto dei 12 anni
Attività:	Implementazione e sviluppo sul territorio di una rete di <i>childminder</i> , in grado di offrire un servizio qualificato di babysitting direttamente a casa. L'idea del <i>babysitting</i> a domicilio nasce soprattutto con lo scopo di soddisfare le esigenze di quei genitori che sono costretti a recarsi al lavoro molto presto al mattino oppure che rientrano molto tardi la sera, o addirittura che svolgono il proprio lavoro in orari notturni. L'educatore presta quindi il suo servizio direttamente a casa della famiglia richiedente, permettendo al bambino di mantenere i propri ritmi di vita e riducendo i disagi causati dall'assenza prolungata di entrambi i genitori durante la giornata
Risultati:	Apertura di un servizio di <i>childminder</i> attivo 7 giorni su 7 e 24 ore su 24. I costi del servizio sono stabiliti sulla base del reddito percepito dalla famiglia.
Contatti:	Bambino Service, FRANCIA – Stocchetti www.gepetto.net

Titolo:	DAGINDELING – “Organizzare il quotidiano”
Tipologia:	Intervento ministeriale
Periodo di realizzazione:	1999 – 2003
Finanziamento:	Ministero degli affari sociali e del lavoro – OLANDA
Ente promotore:	Ministero degli affari sociali e del lavoro, Dipartimento delle politiche sulla emancipazione, Olanda.
Partner:	Al progetto non partecipano altri enti come partner
Finalità:	Favorire e incentivare a scala locale le politiche sulla vita quotidiana che mirano a raggiungere un miglior coordinamento di spazio e tempo per aumentare il numero di individui che combinano lavoro retribuito e non retribuito.
Attività:	<ul style="list-style-type: none"> ■ 1999: Il Ministero degli affari sociali e del lavoro ha presentato un bando di gara rivolto a istituzioni locali, imprese, parti sociali e a organizzazioni sociali; ■ le 140 sperimentazioni co-finanziate dal programma nazionale si articolano prevalentemente attorno a quattro assi tematici: <ul style="list-style-type: none"> - la cura dei bambini attraverso la collocazione in strutture educative, d'accoglienza e di divertimento; - i servizi alla persona (molte rivolte ad anziani e riguardano servizi informali di cura); - la gestione del territorio e dei trasporti; - l'equilibrio tra lavoro e vita privata nell'impresa. ■ Sensibilizzazione e diffusione di iniziative per la flessibilità degli orari di lavoro e per dare vita a politiche temporali urbane promosse dai comuni.
Risultati:	<ul style="list-style-type: none"> ■ Dal 1999 al 2003, 385 proposte di progetto sono state inviate da diversi attori sociali e istituzioni per richiedere un finanziamento statale; ■ nel 2002 40 delle 140 sperimentazioni hanno mostrato di poter continuare autonomamente senza necessità di ulteriori fondi statali perché le azioni intraprese sono state inserite nell'agenda politica e in piattaforme amministrative o perché esiste un mercato per l'iniziativa sperimentata; ■ a livello locale un migliaio di istituzioni pubbliche e private sono coinvolte nelle sperimentazioni.
Contatti:	http://www.emancipatieweb.nl/dagindeling/home

Titolo:	Modifica degli orari scolastici e nuovi servizi di supporto alle famiglie
Tipologia:	Intervento comunale
Periodo di realizzazione:	1997 – 2003
Finanziamento:	Comune di Firenze
Ente promotore:	Comune di Firenze - Ufficio Tempi e Spazi della città, Provveditorato agli Studi di Firenze e Azienda ATAF
Partner:	Al progetto non partecipano altri enti come partner
Finalità:	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ridurre il traffico disaggregando gli orari di entrata delle varie scuole; ■ potenziare l'offerta dei servizi pubblici per alleggerire i genitori e ridurre l'inquinamento da mezzi di trasporto privato; ■ rendere più conciliabili i tempi dei genitori con quelli del loro lavoro.
Attività:	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ricerca sui bisogni degli studenti; ■ desincronizzazione degli orari scolastici, attraverso la modifica degli orari di ingresso e uscita delle scuole, grazie al coinvolgimento di oltre il 30% degli studenti delle scuole dell'obbligo e degli istituti superiori pubblici della città; ■ sperimentazione di nuovi percorsi pedonali e di trasporto pubblico; ■ ampliamento del servizio pre-scuola e istituzione dei servizi post scuola meridiano e pomeridiano (servizi di intrattenimento ludico ricreativo); ■ realizzazione di eventi formativi rivolti a insegnanti, studenti e genitori all'interno del ciclo "Qualità della vita urbana: mobilità scolastica, organizzazione dei tempi e degli spazi della città".
Risultati:	<ul style="list-style-type: none"> ■ Istituzione di 7 linee scolastiche per gli studenti delle scuole medie superiori e inferiori, attive solo negli orari di ingresso e uscita dalla scuola con buoni risultati di utenza e aumento degli studenti abbonati; ■ realizzazione di 3 percorsi pedonali sicuri casa-scuola, per consentire agli alunni delle scuole elementari e delle medie inferiori di raggiungere la scuola a piedi;
Contatti:	www.comune.firenze.it/servizi_pubblici/spazi/spazi.htm

Titolo:	La rete in/comune. Conciliazione tra maternità e vita professionale delle lavoratrici autonome: intervento di sostegno al congedo parentale
Tipologia:	Progetto europeo + progetto regionale
Periodo di realizzazione:	2001-2003
Finanziamento:	FSE e Regione Emilia Romagna
Ente promotore:	EFESO - Ente di formazione per l'economia sociale, Forlì, con il partenariato di CNA e Confartigianato
Partner:	Electrolux Zanussi, coop l'Acquarello, cooperativa sociale CAD, Consorzio di solidarietà sociale/CSS
Finalità:	<ul style="list-style-type: none"> ■ Organizzare gli orari di lavoro tenendo conto delle esigenze delle lavoratrici; ■ agire in una logica di sistema; ■ mettere a punto un intervento sperimentale che favorisca il congedo per maternità delle lavoratrici autonome attraverso l'assunzione di una lavoratrice sostitutiva part-time; ■ realizzare degli strumenti di informazione, per diffondere le opportunità offerte dai provvedimenti legislativi riguardo alle lavoratrici autonome e messe a disposizione dal comune di Forlì
Attività:	<ul style="list-style-type: none"> ■ Rimodulazione degli orari e dell'organizzazione di un servizio educativo per la prima infanzia; ■ realizzazione di un servizio di sostituzione delle lavoratrici autonome in maternità finalizzato all'inserimento lavorativo di lavoratrici non occupate; ■ sperimentazione di un nuovo orario di erogazione dell'assistenza domiciliare per disabili e anziani, finalizzato all'ampliamento del servizio in orari pomeridiani e festivi; ■ sperimentazione di telelavoro in alcune cooperative sociali.
Risultati:	<ul style="list-style-type: none"> ■ Realizzazione di un tavolo di concertazione permanente con funzioni di coordinamento e di monitoraggio cui partecipano i soggetti istituzionali e sociali del territorio; ■ produzione di materiale informativo apposito per diffondere le opportunità offerte dalla legge 53/2000.
Contatti:	cascl@comune.forli.fo.it

Titolo:	D.O.C.E.T. - Donne Organizzazione, Carriere e Tecnologie
Tipologia:	progetto europeo + progetto regionale
Periodo di realizzazione:	2003-2005
Finanziamento:	Progetto cofinanziato dal Fondo Sociale Europeo e dalla Regione Emilia Romagna
Ente promotore:	SFERA, Emilia Romagna – ITALIA
Partner:	EFESO e AGENZIA MILLENNIA s.c.a.r.l. In collaborazione con Legacoop Bologna
Finalità:	<ul style="list-style-type: none"> ■ Individuare linee innovative di servizi per facilitare la conciliazione della vita lavorativa con quella privata e familiare; ■ sviluppare una gamma di servizi integrati rivolti alle donne, in particolare alle lavoratrici atipiche, che intendono crescere professionalmente e migliorare l'attuale situazione occupazionale
Attività:	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ricerca sui servizi per il supporto alle imprese femminili e al lavoro atipico mediante una ricognizione tematica dei progetti realizzati negli ultimi anni e una mappatura dei servizi attivi nel territorio bolognese; ■ individuazione di nuove linee di servizio, accompagnate ad uno studio di fattibilità; ■ promozione del voucher per i servizi di conciliazione <u>Gender@ctive</u>; ■ sperimentazione ed erogazione del voucher, seguita da monitoraggio e valutazione dei risultati; ■ produzione di materiali di ricerca e diffusione dei risultati: costruzione e attivazione del sito www.voucherconciliazione.it, attraverso cui è divulgata e pubblicizzata questa esperienza pilota; realizzazione di un seminario conclusivo di riflessione e discussione.
Risultati:	Il Progetto D.O.C.E.T. è riuscito nel supporto alle lavoratrici autonome mediante l'erogazione di voucher di servizi per la conciliazione.
Contatti:	http://www.voucherconciliazione.it/pages/progetto.htm

Titolo:	VI.O.LA. – VITA OLTRE LAVORO
Tipologia:	Progetto europeo
Periodo di realizzazione:	2002-2005
Finanziamento:	iniziativa comunitaria EQUAL – Asse P. O.
Ente promotore:	Galgano International ONP, ITALIA
Partner:	Associazione Internazionale “Il Cenacolo”; Associazione per la formazione sui servizi pubblici locali; Comune di Terni.
Finalità:	<ul style="list-style-type: none"> ■ Miglioramento della condizione di lavoro e della conciliabilità con la sfera di vita privata attraverso la promozione di nuove politiche dei tempi; ■ rimozione del fenomeno del <i>glass ceiling</i> attraverso un piano d’inserimento personalizzato, volto a facilitare l’accesso delle donne nei processi decisionali attraverso una formazione specifica e mirata sulle tematiche del Temporary Management; ■ creazione del Centro VI.O.LA. con compiti di ricerca, analisi dei fabbisogni ed erogazione personalizzata di formazione, informazione ed orientamento.
Attività:	<ul style="list-style-type: none"> ■ Formazione ed assistenza consulenziale, volte ad ottimizzare la qualità e la produttività delle risorse femminili e a rendere agevoli i percorsi di carriera; ■ individuazione di forme di bilanciamento del lavoro e della vita privata che coniughino obiettivi, tempi, qualità delle risorse; ■ sensibilizzazione delle beneficiarie e degli altri attori coinvolti nel progetto; ■ diffusione di azioni positive interne a programmi “work–family–life”, tempo di lavoro, della famiglia, tempo personale.
Risultati:	<ul style="list-style-type: none"> ■ Creazione del Centro VIOLA, rivolto alle donne della provincia di Terni, non solo occupate ma anche disoccupate. Il Centro offre i seguenti servizi: <ul style="list-style-type: none"> • Servizi di Informazione e di consulenza relativi alla conciliazione vita privata-vita professionale; • Servizi di Orientamento; • Servizi di Formazione.
Contatti:	www.equalviola.it

Considerazioni finali

Di seguito vengono proposte tre tabelle di sintesi, in cui sono indicati il titolo, la tipologia e gli obiettivi / attività principali delle trenta azioni positive individuate.

Come si può facilmente notare, sono state selezionate 30 buone prassi in materia di desegregazione occupazionale e di conciliazione della sfera lavorativa e personale/familiare, suddivise in tre aree tematiche: sostegno ad un'equilibrata partecipazione di genere al mercato del lavoro; strumenti e i servizi a favore della conciliazione; tempi e spazi a favore della conciliazione. I progetti e le azioni positive promosse in Italia ed in generale a livello europeo in questi specifici ambiti sono molte e varie. Non essendo possibile reperire per ciascun intervento informazioni ugualmente approfondite e tali da consentire una sintesi adeguata, sono state selezionate alcune iniziative rappresentative nel loro genere.

A) SOSTEGNO AD UNA EQUILIBRATA PARTECIPAZIONE DI GENERE AL MERCATO DEL LAVORO		
TITOLO	TIPOLOGIA	OBIETTIVI / ATTIVITÀ
La regola proporzionale (Finlandia)	Atto ministeriale	PO negli enti organizzatori e decisionali
Azione di sensibilizzazione (Belgio)	Progetto ministeriale	Sensibilizzazione e informazione PO
Deuce (Belgio)	Progetto europeo	Ricerca/Progettazione sulla segregazione occupazionale
Towards a closing of gender pay gap (Norvegia)	Progetto europeo + autorità nazionali	Ricerca sulle differenze retributive
Sportello Donna – Pari e Dispari (Italia)	Progetto europeo. Ora progetto provinciale	Apertura sportello collegato a centri per l'impiego
SVI.P.O. (Italia)	Progetto europeo	Intervento su segregazione occupazionale delle donne
WOMEN-ALPnet (Italia)	Progetto europeo	Ricerca / Implementazione servizi a sostegno PO
ReFLEX: uno strumento per il mainstreaming (Svezia)	Progetto europeo	Valutazione programmi PA in ottica di genere
Gender Mainstreaming Project (Danimarca)	Atto ministeriale	Selezione / assunzione del personale in ottica di genere
Happy Computers (UK)	Politica aziendale	Selezione / formazione del personale in ottica di genere

**B) STRUMENTI E SERVIZI A FAVORE DELLA
CONCILIAZIONE**

TITOLO	TIPOLOGIA	OBIETTIVI / ATTIVITÀ
Evenwicht (Olanda)	Progetto europeo	Ricerca / Progettazione per favorire la conciliazione
Armonizzazione famiglia lavoro: (Italia)	Progetto europeo	Ricerca / Progettazione di strategie aziendali family friendly (bilancio competenze, ecc.)
Coop Donna (Italia)	Progetto locale	Valorizzazione del personale femminile (mentoring, banca ore) / Sportello maternità/paternità, convenzioni servizi di cura
Man for childcare (Belgio)	Progetto europeo	Sensibilizzazione studenti scuole superiori e lavoratori su uomini e lavori di cura
KOBRA – Maternità (Germania)	Progetto europeo + progetto regionale	Qualificazione del personale in maternità per piccole e medie imprese / Formazione personale dirigente sulla maternità
Progetto Confatra (Portogallo)	Progetto europeo	Implementazione nuove forme di organizzazione del lavoro / Pratiche di custodia dei bambini
Orario di lavoro fai da te (Italia)	Politica aziendale / Contrattazione sindacale	Organizzazione personalizzata dell'orario di lavoro
Politiche “Women Friendly” (Italia)	Politica aziendale	Flessibilità orari di lavoro, formazione, sostegno nella cura di anziani, vacanze per figli/e, sostegno nel periodo di maternità
The Body shop (Inghilterra)	Politica aziendale	Flessibilità degli orari di lavoro, aperture di un nido aziendale
Shering A (Germania)	Politica aziendale	Flessibilità degli orari di lavoro, conciliazione, nido aziendale

C) TEMPI E SPAZI DELLA CITTADINANZA DI GENERE		
TITOLO	TIPOLOGIA	OBIETTIVI / ATTIVITÀ
Le banche del tempo in line (Italia)	Progetto regionale	Creazione sito web per accedere a servizi banche del tempo / Forum
Il tempo delle donne (Italia)	Progetto europeo	Analisi dei bisogni delle donne a livello locale / Apertura centro servizi
Rennes et les temps de la ville (Francia)	Progetto europeo + Iniziative locali	Concertazione locale per apertura servizi che favoriscano la conciliazione
Gender Competency (Francia)	Progetto europeo	Sperimentazione orari flessibili / Servizi all'infanzia e alla persona
G.E.P.E.T.T.O. (Francia)	Progetto europeo	Sviluppo sul territorio di una rete di babysitting a domicilio per persone che non possono accedere ai servizi di cura a pagamento
Dagindeling (Olanda)	Intervento ministeriale	Apertura sul territorio di servizi all'infanzia, alla persona e riorganizzazione trasporti
Modifica orari scolastici e servizi (Italia)	Intervento comunale	Riorganizzazione degli orari delle scuole e dei trasporti per facilitare conciliazione genitori
La rete in/comune (Italia)	Progetto europeo + Progetto regionale	Flessibilità del lavoro / Telelavoro, Servizio prima infanzia / Assistenza anziani
D.O.C.E.T. (Italia)	Progetto europeo+ Progetto regionale	Ricerca / Centro servizi / Voucher per servizi di conciliazione
VI.O.LA. (Italia)	Progetto europeo	Centro servizi: consulenze personalizzate, orientamento e formazione

Anche se apparentemente eterogenee, le tre aree tematiche individuate consentono una comprensione delle linee guida proposte all'interno dei singoli progetti. In particolare i progetti di ricerca, anche se privi di una valenza immediatamente operativa, sono stati segnalati per il contributo che possono apportare alla conoscenza di specifici temi, quali la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro e i fenomeni di segregazione occupazionale di tipo orizzontale e/o verticale, che per la loro complessità richiedono sempre nuovi spazi di riflessione e di analisi. I progetti relativi alle politiche di genere rimandano invece a forme di intervento più ampio, che coinvolgono differenti problematiche e mirano all'implementazione di azioni positive attraverso l'utilizzo di vari e numerosi strumenti. Infine le tipologie progettuali rimandano in modo più diretto ai contenuti specifici dei progetti (flessibilità, piano dei tempi, servizi a sostegno delle attività di cura, asili nido, incentivi economici / voucher, banca del tempo, bilancio delle competenze, congedi parentali, promozione dell'occupazione femminile, sportelli informativi, ecc.).

Il tentativo di modellizzare le buone prassi selezionate nasce dall'esigenza di creare uno strumento a disposizione di coloro che intendano impegnarsi nella progettazione di ipotesi di intervento e che vogliano confrontarsi con esperienze maturate in altri contesti. Nella progettazione di nuove linee guida e azioni positive, si può fare infatti ricorso alle esperienze già fatte, continuando un percorso già intrapreso, o adottando dei migliorativi laddove si siano evidenziati fattori di criticità.

Il presente lavoro di mappatura delle buone prassi vuole essere un contributo in questa direzione, uno strumento condiviso migliorabile e implementabile nel tempo.

Fonti:

Acqui Terme, progetto FSE

L'Europa dalla parte delle donne. Le donne nel mondo del Lavoro: 27 casi europei di Buone Prassi.

http://www.lamoro.it/download/lamoro/europa_donne.pdf

Arcidonna

2001 *Ricette per il Mainstreaming*.

<http://www.arcidonna.it/mainstreaming/mainstream.htm>

Bianchi, M.

2000 *Conciliabilità tra famiglia, lavoro di cura e lavoro retribuito, in particolare per le donne, in base a dati e documentazioni a livello europeo*. <http://temi.provincia.mi.it/tempodelledonne/menu/materiali/buone/ricercabianchi.doc>

Bologna, Provincia

2001, Progetto Europeo Family-Work Reconciliation and Good Practices in the Enterprises, Atti del convegno conclusivo, *Armonizzazione famiglia e lavoro. Pratiche di Flessibilità Positiva nelle Imprese*, (Bologna, 21-22 giugno 2001), Bologna, Provincia di Bologna.

<http://www.provincia.bologna.it/progettopo/pdf/attiital.pdf>

Cramars, Formazione per l'Europa in Carnia

2003 *Elenco di azioni positive*. http://www.coopcramars.it/cgi-bin/classe_id.cgi?Azione=Scheda&NumScheda=4-608&NumClasse=6

Dipartimento per le Pari Opportunità, Presidenza del Consiglio dei Ministri

Le politiche di conciliazione nella contrattazione collettiva decentrata, Gruppo tecnico Pari Opportunità, OB 3. <http://www.retepariopportunita.it/Gruppo-Tec/2--Linee-d/Le-politiche-di-conciliazione-nella-.pdf>

Dipartimento per le Pari Opportunità, Presidenza del Consiglio dei Ministri

I voucher di conciliazione come strumento di implementazione delle politiche in chiave di genere, Gruppo tecnico Pari Opportunità, OB 3.

<http://www.retepariopportunita.it/Gruppo-Tec/2--Linee-d/I-voucher-di-conciliazione-come-stru.pdf>

Dipartimento Pari Opportunità,

Il ruolo delle Pari Opportunità all'interno della programmazione negoziata e integrata, programmazione 2000–2006.

http://temi.provincia.mi.it/tempodelledonne/menu/materiali/buone/pariopp_ortunit.doc

Emilia Romagna, Regione

Buone Pratiche per le pari opportunità e il mainstreaming di genere nelle azioni del FSE della Regione Emilia-Romagna.

<http://www.retepariopportunita.it/News/archivion/RapportoBuonePratiche.pdf>

Equal,

Life of the ETGs. ETG4 : Equal Opportunities.

http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/activities/etg4_en.cfm

European Union

2004 *Men and Gender Equality at Work*, Best practices from European Union Member States, Bruxelles.

<http://temi.provincia.mi.it/tempodelledonne/menu/materiali/buone/MenatWork.doc>

Grupo Temático Nacional de Igualdad de Oportunidades

2003 *Análisis de las Buenas Prácticas.*

http://www.mtas.es/uafse/equal/descargas/BP_igualdad.pdf

Kila. Il punto di vista delle donne

Parità e pari opportunità/ Azioni positive.

<http://www.kila.it/application.aspx?ch=72>

Informa Donna

Azioni positive, Provincia di Modena.

http://www.reteinformadonna.it/azioni_positive.html

Lecco, Provincia; CdiE; Omnia Language

2002 *Catalogo Buone Prassi per la Conciliazione lavoro famiglia a livello europeo*,

http://temi.provincia.mi.it/tempodelledonne/menu/materiali/buone/catalog_obuoneprassi_prLecco.doc

Manfredi, S.

2002 Oxford Brookes University.

<http://www.provincia.bologna.it/progettopo/pdf/gb.pdf>

Mazzolari, C.

Buone pratiche: il Bilancio di Competenze nella Pubblica Amministrazione in Italia, Orientamento Lavoro Onlus Milano.

<http://www.provincia.bologna.it/progettopo/pdf/mazzolari.pdf>

Merelli, M., P. Nava e M.G. Ruggerini

2000 *Modelli e strategie family friendly nelle imprese sotto i cinquanta dipendenti in Italia, Francia, Spagna e Germania*, Modena, LeNove.

<http://www.provincia.bologna.it/progettopo/pdf/merellibo.pdf>

Milano, Provincia

Le buone prassi di conciliazione dei tempi, Il tempo delle donne.

<http://temi.provincia.mi.it/tempodelledonne/menu/buone.htm>

Modena, Provincia

2004 *La conciliazione dei tempi di vita e di lavoro: problemi e prospettive applicative sul territorio modenese della L. 53/00. Come conciliare vita e lavoro. Manuale di buone prassi*. Modena, Provincia di Modena.

<http://www.lavoro.provincia.modena.it/pubblicazioni/ManualeBUONEPRA SSI-Leg53 2000.pdf>

Pesce, A.

La conciliazione tra lavoro professionale e vita familiare: una tematica emergente. Bilancio e prospettive delle buone pratiche realizzate in Emilia Romagna, Links sas di Bologna.

<http://temi.provincia.mi.it/tempodelledonne/menu/materiali/buone/ricerca buoneprassi.doc>

Poggio, B.

100 buone prassi per una più equa partecipazione di genere al mercato del lavoro, Fidia & Elfi, Provincia di Milano.

<http://www.confartigianato-lombardia.it/doc/buoneprassi.pdf>

Rete delle donne in Toscana

2003 *Il laboratorio del tempo. Banca dati delle esperienze progettuali del mondo delle donne*, progetto Equal. <http://www.donne.toscana.it/htm/equal/elenco.htm>

Reponse project, Equal

2004, *Guide de la parité*.

<http://www.comune.torino.it/dadonnadonna/guidedelaparite.pdf>

Spaltro E. (a cura di)

2001 *Armonizzazione famiglia e lavoro. Guida alle buone prassi nelle aziende*, Bologna, Provincia di Bologna.

<http://www.provincia.bologna.it/progettopo/pdf/guidaita.pdf>

Tempi e Spazi

Buone pratiche. Politiche ed esperienze innovative documentate in Toscana, in Italia e nel mondo. <http://www.tempiespazi.toscana.it/buonepratiche/>

United Nations Resources on Gender

Guidelines and criteria for good practices.

<http://www.un.org/womenwatch/resources/goodpractices/guideline.html>

Varese, Provincia

2003 *Analisi di alcune buone pratiche a favore della conciliazione dei tempi delle donne che lavorano*, Progetto “Varese in rete per le pari opportunità”.

http://temi.provincia.mi.it/tempodelledonne/menu/materiali/buone/VareseInReteRic_BuonePratiche.pdf

PARTNER DI PROGETTO



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI TRENTO
Dipartimento di Sociologia
e Ricerca Sociale



FIDIA
FORMAZIONE | CONSULENZA
e RICERCA

Gender
consulenze
formazione - ricerche

FOR. ES.
Formazione e Sviluppo



SPS
SOCIETÀ DI
PREPARAZIONE
SOCIALE

Gelso - Iniziativa Comunitaria EQUAL
GEnera, Lavoro e Segregazione Occupazionale
Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale
Piazza Venezia 41, I-38100 Trento
tel. +39 0461 883719
web site: www.unitn.it/gelso