



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
REGOLATERIA GENERALE
- Ufficio Fondo Sociale Europeo -



iniziativa
comunitaria

DIFFERENZE DI GENERE E
MODELLO COOPERATIVO
L'Associazione Donne in Cooperazione

a cura di Simonetta Fedrizzi


gelso
EQUAL

i quaderni di gelso n. 9

DIFFERENZE DI GENERE E
MODELLO COOPERATIVO
L'Associazione Donne in Cooperazione

a cura di Simonetta Fedrizzi



i quaderni di gelso n. 9

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. (GEnere, Lavoro e Segregazione Occupazionale).

Simonetta Fedrizzi

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, 2007

Indice

| | |
|--|-----------|
| Prefazione | 9 |
| Introduzione | 12 |
| 1. La Federazione Trentina della Cooperazione e il movimento cooperativo | 14 |
| 2. Le politiche di genere e i valori e principi cooperativi: un nesso inevitabile | 16 |
| 2.1 I principi e i valori cooperativi..... | 16 |
| 2.2 Le politiche di genere..... | 19 |
| 2.3 La conciliazione dei tempi di vita e lavoro | 22 |
| 2.4 Responsabilità sociale..... | 25 |
| 2.5 Mainstreaming di genere..... | 27 |
| 2.6 Oltre la parità: le differenze come valore..... | 28 |
| 2.7 La parità: un vantaggio economico. La non parità: un costo | 30 |
| 2.8 Una strategia integrata per un Piano di Equality che modifichi l'organizzazione..... | 31 |
| 3. L'Associazione Donne in Cooperazione | 32 |
| 3.1 Le donne nella Cooperazione Trentina..... | 35 |
| 3.2 La partecipazione al progetto Equal GELSO..... | 38 |
| 3.3 Le azioni realizzate | 40 |
| 3.4 Le azioni in fase di implementazione | 41 |
| 4. Impegni per il futuro | 46 |
| Riferimenti bibliografici: | 50 |

Tra i compiti della Cooperazione, c'è sicuramente l'impegno nel sostenere le attività legate alla promozione delle politiche di genere, strategiche per uno sviluppo competitivo, moderno e compiutamente democratico del modello cooperativo.

Le questioni di genere e, in particolare, la conciliazione dei tempi di vita e lavoro sono al centro delle politiche comunitarie e sono considerate una delle "priorità" di cui l'Unione Europea si è fatta garante.

Siamo altrettanto consapevoli della difficoltà di tradurre impegni di ordine politico in azioni concrete che realizzino la piena e sostanziale parità di genere, la valorizzazione delle competenze femminili e la partecipazione democratica alla vita istituzionale della Cooperazione da parte della componente femminile della base sociale.

Questo quaderno rappresenta un importante punto di partenza per un percorso di consapevolezza e riflessione sul rapporto tra Cooperazione e temi delle pari opportunità, ma anche un contributo per stimolare un cambiamento innovativo nelle pratiche organizzative attente all'ottica di genere.

La sollecitazione alla nascita dell'Associazione Donne in Cooperazione è un segnale concreto di impegno nella creazione di un modello cooperativo che riconosca il diritto di cittadinanza di genere: il diritto personale a esprimere l'appartenenza al genere rispettosa delle differenze, in coerenza con i principi di centralità della persona e di valorizzazione delle pluralità.

Diego Schelfi - Presidente
Federazione Trentina della Cooperazione

In Trentino le donne socie di cooperativa sono più o meno quante gli uomini, cioè oltre 100 mila. Nonostante esse abbiano mediamente titoli di studio più elevati dei loro colleghi uomini, nonostante abbiano più anzianità, nei luoghi dove si assumono le decisioni le donne sono una minoranza ed in diversi casi sono assenti. Pochissime donne sono presidenti o componenti dei consigli di amministrazione di cooperative, ancora meno ricoprono ruoli di direttore nelle organizzazioni. Più di frequente sono nominate all'interno dei collegi sindacali dove competenze e professionalità sono requisiti imprescindibili.

Anche all'interno della Cooperazione Trentina, come nelle altre realtà economiche e produttive a livello provinciale e nazionale, le donne vivono una pesante discriminazione relativa allo sviluppo professionale e di carriera. In questo quadro di riferimento ha mosso i primi passi l'Associazione Donne in Cooperazione.

Questo quaderno contiene significativi contenuti che contribuiranno a sollecitare una riflessione all'interno delle nostre organizzazioni in merito alle differenze di genere e alle azioni da intraprendere. L'impegno di noi socie è di rendere visibile l'attività e la presenza femminile trasversalmente a tutto il movimento cooperativo, profondamente convinte che la pluralità di esperienze e sensibilità sia una risorsa per il miglioramento della vita di tutti. Ma è solo insieme al contributo dei nostri colleghi uomini che sarà possibile avviare un cambiamento culturale verso la realizzazione di un modello cooperativo democratico e innovativo. Sarà possibile?

Sandra Dodi – Presidente
Associazione Donne in Cooperazione

Prefazione

di Mariangela Franch

Il tema del “diritto di genere” non è certamente nuovo nel dibattito nazionale ed internazionale, mentre la riflessione sullo spazio che esso occupa sia nelle realtà aziendali italiane, sia all’interno del mondo cooperativo apre interessanti interrogativi che potrebbero suggerire prospettive diverse di analisi.

La prima, riguarda la naturale connessione che dovrebbe esistere tra valori cooperativi e politiche di genere, entrambi infatti pongono la valorizzazione della persona, indipendentemente dal genere, al centro delle scelte. La seconda naturale corrispondenza dovrebbe sussistere tra responsabilità sociale dell’impresa cooperativa e contesti aziendali favorevoli alla conciliazione e alla piena realizzazione delle capacità individuali. La terza prospettiva dovrebbe connettersi alla storia della cooperazione che ha spesso tacitamente ed ineluttabilmente assegnato alle donne ruoli sostitutivi di responsabilità familiare ed aziendale e carichi di lavoro prettamente maschili.

Il contributo di questo quaderno appare quindi quanto mai importante per impostare la riflessione sul legame virtuoso da costruire tra cooperazione e questioni di pari opportunità e di uguaglianza di accesso.

La costituzione alla fine del 2005 dell’Associazione Donne in Cooperazione ha rappresentato un primo segnale concreto di attenzione al tema e di sensibilità da parte del Presidente della Federazione Trentina della Cooperazione, che ha intuito per primo il

significato politico oltre che sociale di questa nascita. Chiara è apparsa da subito la sfida di assicurare continuità tra principi cooperativi della valorizzazione delle pluralità e l'impegno per la realizzazione di nuovi modelli organizzativi socialmente responsabili, da diffondere nei comportamenti e nella struttura.

I dati emersi dalla prima indagine condotta dall'Associazione Donne in Cooperazione ha evidenziato infatti la quasi totale mancanza della componente femminile nei ruoli direttivi delle cooperative (1%) e la bassissima rappresentanza sia nei consigli di amministrazione (12%) sia nella carica di presidente (8%). L'intuizione virtuosa si è dunque scontrata con la realtà facendo emergere alcuni interrogativi circa i motivi e possibili rimedi. Rispetto ai primi, diversi sono gli elementi che ancora mancano per l'esercizio del diritto di genere, tra tutti due appaiono molto importanti: lo scarso riconoscimento culturale della forza di un modello sociale ed aziendale che assicuri parità tra i generi e l'incapacità delle organizzazioni di progettare strutture ed organigrammi partendo dai bisogni familiari ed individuali dei dipendenti.

Tale assunzione rappresenterebbe un vero segnale di cambiamento contenendo una carica innovativa potente, che favorirebbe in concreto la valorizzazione dell'individuo in ogni fase della sua vita lavorativa e non. Inoltre, rappresenterebbe il primo e più importante rimedio all'attuale squilibrio riconoscendo agli strumenti per la realizzazione della parità (orari flessibili, nella formazione al momento del rientro da un congedo, nell'utilizzo più convinto delle nuove tecnologie per facilitare il dialogo in remoto tra lavoratori e nella

predisposizione di servizi) la capacità di valorizzare le persone e di contribuire ad una moderna interpretazione dei principi cooperativi. Progettare l'organizzazione partendo dai bisogni delle persone è un'occasione preziosa per il movimento cooperativo che, seguendo questa via, riuscirebbe a realizzare una competizione intelligente e moderna, oltre che un modello di democrazia compiuta in continuità con i principi fondativi e prima e meglio di qualunque altra forma di impresa.

Introduzione

All'interno della collana i "Quaderni di Gelso", questo quaderno è dedicato all'esperienza della Cooperazione Trentina ed in particolare dell'Associazione Donne in Cooperazione alla quale è stata delegata l'attività in merito alle tematiche di genere.

In un'ottica di partecipazione attiva, che sta alla base dell'iniziativa Equal, la Federazione Trentina della Cooperazione è coinvolta nel partenariato tematico con i seguenti soggetti:

Azienda Provinciale per i Servizi Sanitari

CGIL – CISL – UIL

Comune di Rovereto

Comune di Trento

Provincia di Trento – Ufficio per le Pari Opportunità tra Uomo e Donna

Comitato Pari Opportunità della Provincia Autonoma di Trento.

L'obiettivo di questo lavoro è quello di assicurare continuità al progetto Gelso diffondendo le esperienze maturate nel contesto della Cooperazione Trentina rispetto ai temi delle pari opportunità e di genere

La prima parte descrive il contesto di riferimento, l'organizzazione della Federazione e il movimento cooperativo.

La seconda prende in esame le questioni di genere in rapporto ai valori cooperativi evidenziandone gli aspetti maggiormente rilevanti e critici e indica aree da sviluppare ed analizzare da prospettive diverse.

La terza parte prende in esame l'Associazione Donne in Cooperazione, in particolare la presenza delle donne nelle imprese cooperative, le finalità dell'associazione e le attività realizzate all'interno del progetto Gelso. Inoltre, sono descritte le più rilevanti azioni realizzate e quelle in fase di progettazione a sostegno di politiche orientate ad una maggiore partecipazione delle donne alla *governance* delle cooperative, alla valorizzazione del loro lavoro e alla conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro.

La quarta parte individua ambiti e aree rilevanti in cui si ritiene di dover agire ed incidere maggiormente con metodo condiviso per raggiungere un riequilibrio di genere in forza di un'esigenza di giustizia sociale, di uguaglianza sostanziale di genere e di partecipazione democratica.

1. La Federazione Trentina della Cooperazione e il movimento cooperativo

Nel territorio provinciale del Trentino operano circa 600 imprese cooperative con oltre 200 mila soci.

Il radicamento esteso sul territorio e la presenza capillare in quasi tutti i settori economici di attività fanno del Trentino un vero e proprio “distretto cooperativo” come poche altre esperienze al mondo.

La cooperazione si è conquistata una posizione di grande rilievo nel tessuto economico e sociale locale e può essere definita contemporaneamente un movimento sociale ed economico in continuo dialogo con le comunità di riferimento.

La cooperazione trentina ha un giro d'affari di 2 miliardi di euro ed assicura un'occupazione stabile a 15 mila dipendenti .

Le cooperative possono essere raggruppate in quattro settori: agricoltura, consumo, credito, produzione-lavoro-solidarietà-abitazione. Sono organizzate in strutture di secondo grado, i consorzi, che raccolgono a livello provinciale le imprese cooperative dello stesso settore. Questa struttura permette alle cooperative di superare i limiti derivanti dalle dimensioni e di essere competitive sul mercato.

La maggior parte delle cooperative locali sono associate alla Federazione Trentina della Cooperazione che ha compiti di rappresentanza, tutela, assistenza, consulenza, revisione ed integrazione delle cooperative aderenti.

La Federazione è inoltre impegnata in alcuni forti progetti di sviluppo del ruolo e della cultura cooperativa. Uno di questi è

l'internazionalizzazione che permette da una parte il confronto con modelli cooperativi diversi e al contempo la valorizzazione della propria esperienza cooperativa.

Numerosi sono i progetti di formazione e promozione cooperativa realizzati ai quali partecipano anche l'Associazione Giovani Cooperatori Trentini e l'Associazione Donne in Cooperazione.

La Federazione Trentina della Cooperazione mette al centro del proprio impegno la valorizzazione della persona umana e della comunità trentina e ciò è stato messo maggiormente in risalto con il cambio del proprio nome in occasione dei 110 anni di fondazione passando da *"Federazione Trentina delle Cooperative"* a *"Federazione Trentina della Cooperazione"*. Questo passaggio dimostra l'apertura e il sostegno di iniziative di carattere sociale che, a prescindere dalla forma giuridica assunta, si ispirino ai valori e ai principi dell'agire cooperativo.

A tal proposito, a partire dal 2007, l'Associazione Giovani Cooperatori Trentini e l'Associazione Donne in Cooperazione si sono viste riconoscere istituzionalmente una segreteria unificata nell'ambito organizzativo-funzionale della Federazione Trentina della Cooperazione.

In sintesi si può affermare che nel rispetto dei principi e dei valori cooperativi la cooperazione, in sinergia con altri agenti di cambiamento sociale, contribuisce al miglioramento del benessere dei soci e degli altri soggetti della comunità.

2. Le politiche di genere e i valori e principi cooperativi: un nesso inevitabile

2.1 I principi e i valori cooperativi

I principi e valori cooperativi, che hanno caratterizzato l'agire cooperativo sin dalla sua nascita, sono attualmente sanciti dalla "Dichiarazione di Identità Cooperativa" elaborata dall'ACI (Alleanza Cooperativa Internazionale) nel Congresso di Manchester del 1995. Tali principi e valori sono stati aggiornati più volte nel corso del tempo, permettendo così un costante adattamento degli stessi alle mutate condizioni economiche e sociali (Pancheri, 2007).

I valori cooperativi riportati nella dichiarazione sono: *democrazia, eguaglianza, equità, solidarietà, onestà, responsabilità, auto-aiuto*. Accanto ad essi troviamo i valori etici dell'*onestà, della trasparenza, della responsabilità sociale e dell'altruismo* che sono diventati valori specificamente cooperativi in quanto criteri operativi di fondamentale importanza nella storia della cooperazione tant'è che sono considerati tratti distintivi del comportamento stesso delle imprese cooperative. La loro specificità consiste nel fatto che producono relazioni con le comunità di riferimento.

I principi cooperativi sono sette, i primi tre riguardano le dinamiche interne all'impresa cooperativa, mentre gli ultimi quattro si riferiscono anche alle relazioni verso l'esterno. Sono:

1. *l'adesione libera e volontaria;*
2. *il controllo democratico esercitato dai soci;*

3. *la partecipazione economica dei soci;*
4. *l' autonomia ed indipendenza;*
5. *l'educazione, informazione e formazione;*
6. *la cooperazione tra cooperative;*
7. *l' impegno verso la collettività (sviluppo sostenibile della collettività).*

E' importante ricordare come negli ultimi anni sia forte il dibattito circa il futuro della cooperazione, le sfide di cambiamento e il mantenimento dei suoi caratteri distintivi rispetto all'impresa capitalistica. Il perseguimento del profitto, infatti, è per la cooperazione soprattutto uno strumento per conservare ed ampliare il legame sociale che ha dato vita all'impresa cooperativa stessa ed “*i contenuti solidaristici caratterizzanti sovradeterminano ogni performance cooperativa*” (Sapelli, 2006).

Emerge forte, dunque, l'adesione al valore della reciprocità sociale, con la convinzione che solo nella reciprocità è possibile contribuire alla costruzione di una società e di un'economia più equa.

Secondo alcune autorevoli opinioni, la cooperazione è il modello di impresa più capace di sviluppare la *relazionalità*, intesa come rapporti positivi tra soci e dipendenti. Dato che un contesto organizzativo relazionalmente ricco favorisce la creatività e l'innovazione ed un miglioramento della performance, si possono avviare riflessioni significative rispetto alle politiche di genere e alla creazione e/o ridefinizione dell'identità di genere nel contesto della cooperazione.

Dal 2005 la Federazione Trentina della Cooperazione ha avviato un percorso di responsabilità sociale realizzando lo strumento etico della

“Carta dei Valori” approvata nel luglio 2007. Non è stato però individuato un valore specifico ed esplicito riferito alle questioni di genere e/o di pari opportunità tra uomo e donna.

A tal proposito è utile sottolineare come l’ACI abbia già dal 1995 adottato una risoluzione che prevede una strategia per la promozione dell’uguaglianza di genere definendola *una priorità globale*.¹ Questa strategia è articolata in molte azioni e aree di intervento e adotta come metodo di lavoro il *gender mainstreaming*.²

In primo luogo è stata posta molta attenzione alla composizione degli organismi decisionali e a tutti gli organismi centrali e locali che fanno riferimento all’ICA sono stati richiesti i dati disaggregati per sesso sulla composizione dei rispettivi organi istituzionali e dell’organico delle unità di staff. E’ stata individuata la soglia minima del 30% di presenza femminile nella composizione degli organismi di decisione da raggiungere entro il 2005 come primo passo verso un’equilibrata rappresentanza di genere.

Inoltre, sono state indicate delle azioni da adottare per contrastare il fenomeno del tetto di cristallo (o barriere invisibili) che genera disparità di genere nell’accesso ai ruoli di responsabilità e di rappresentanza e nello sviluppo della carriera professionale.

Gli interventi individuati maggiormente significativi sono:

¹ ICA Strategy for Promoting Gender Equality.

² Espressione diffusa nel mondo dopo la IV Conferenza mondiale delle Donne nel 1995 a Pechino e sottoscritta nella Piattaforma per l’Azione e adottata dai Paesi partecipanti che letteralmente significa inserire il genere, le problematiche relative alla relazione uomo e donna, all’interno della corrente, nel senso delle politiche, pratiche quotidiane. E’ diventato uno dei pilastri del Trattato di Amsterdam (1997).

- l'inserimento di un'ottica di genere in tutti i programmi di management con particolare riferimento alla gestione delle differenze di genere;
- la diffusione di buone pratiche cooperative di genere;
- il reperimento di risorse *ad hoc* per promuovere le azioni a sostegno della parità di genere;
- il sostegno a pratiche di "*empowerment*" per promuovere la presenza delle donne nei ruoli decisionali politico-istituzionali.

Appare di estrema rilevanza ed importanza il fatto che l'ACI, organismo che rappresenta l'autorità ultima nella definizione dell'impresa cooperativa e nell'elaborazione dei valori e dei principi su cui dovrebbe basarsi, abbia introdotto come metodo di lavoro per raggiungere l'obiettivo di pari opportunità il *gender mainstreaming* e quindi abbia individuato la necessità di una visione e un approccio interdisciplinare.

2.2 Le politiche di genere

L'impegno verso la collettività (sviluppo sostenibile della collettività) e altri valori a cui le finalità del movimento cooperativo devono fare riferimento sono naturalmente chiamati in causa nel dare risposta ai nuovi bisogni di conciliazione della famiglia, alla richiesta di una cultura organizzativa che riconosca il diritto di cittadinanza di genere

e all'esercizio del diritto ad una partecipazione democratica alla vita istituzionale della cooperazione.

L'uguaglianza, l'equità e la solidarietà accanto ai valori etici dell'altruismo e della responsabilità sociale sono delle costanti dell'agire cooperativo che non può non tenere conto dei cambiamenti degli aspetti della vita del/la socio/a, del/la lavoratore/trice, delle famiglie e della comunità di riferimento in cui operano. Di qui emerge un nesso inevitabile tra valori cooperativi e strategie e politiche di genere.

In particolare, a supporto delle politiche di conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro sono ritenuti fondanti i valori del mutualismo, della solidarietà e della responsabilità con ricadute sul territorio dei benefici e sviluppo della comunità di riferimento.

Infatti, il contesto socio-economico è molto mutato negli ultimi decenni in relazione al cambiamento del ruolo della donna all'interno della società avvenuto a seguito del suo ingresso nel mondo del lavoro. Questo ha modificato profondamente la tradizionale divisione delle responsabilità familiari e lavorative secondo un criterio di genere e ha dato inizio alla *doppia presenza* femminile nel privato e nel pubblico. Tale cambiamento ha avuto conseguenze significative sia per ciò che concerne l'intervento pubblico in ambito sociale (politiche per l'infanzia e per le persone anziane), sia per ciò che concerne l'organizzazione del lavoro da parte delle imprese: di pari passo, infatti, è aumentata la richiesta di sostegno sociale, di condivisione delle responsabilità famigliari, di un mondo del lavoro più flessibile che si armonizzi con le necessità della vita personale. Si rende

necessario migliorare l'organizzazione del lavoro nel senso di ripensarlo nella sua dimensione sociale, non solo come fonte di reddito, ma come fattore di coesione sociale e di benessere della collettività.

Il miglioramento dell'organizzazione del lavoro rappresenta una crescita ed un vantaggio competitivo, sia per il sistema produttivo, sia per la società nel suo complesso: è un salto culturale che avrà bisogno di essere alimentato negli anni con l'apporto continuo di riflessioni ed esperienze. La sfida che il movimento cooperativo deve affrontare su questo terreno è quella di un cambiamento culturale che cerchi di avvicinare ambiti caratterizzati da codici simbolici profondamente differenti (Scisci e Vinci, 2002). Infatti, le questioni legate ad un'integrazione reale e piena del genere femminile nella vita economica e sociale, al raggiungimento dell'effettiva parità nelle opportunità di sviluppo professionale e di carriera si prospettano prima che come problema organizzativo, come questione culturale. Le politiche di genere sul versante occupazionale, della rappresentanza femminile, delle misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, e più in generale del sociale, delle azioni di promozione effettiva delle P.O. che si rende auspicabile mettere in campo, rappresentano un sistema molto **complesso** ed **intrecciato** dove più attori sociali interagiscono. E' una questione di nuovi modelli di lavoro con l'introduzione di sistemi organizzativi più flessibili, di servizi di supporto alla famiglia, di piani territoriali degli orari per armonizzare i tempi delle città e dei servizi, di incentivi all'utilizzo dei congedi parentali, di aiuti economici alla genitorialità, di modelli che

favoriscano una più equilibrata distribuzione dei compiti di cura familiare. L'obiettivo è, dunque, quello di avvicinare, sotto il profilo valoriale, lavoro e famiglia anche nella condivisione del codice etico della cura, per superare la dicotomia, tutt'oggi presente, tra responsabilità familiari e lavorative e costruire un'identità femminile piena, non residuale rispetto a quella maschile.

La questione cruciale è che se da un lato i principi di pari opportunità sono ormai assunti a valori fondanti del cambiamento, dall'altro permane una difficoltà oggettiva a tradurli in azioni. E' interessante evidenziare come la presenza delle donne nei luoghi decisionali non sia ancora considerata rilevante ai fini di una strategia ed un orientamento che tenga conto dei bisogni e dei punti di vista di tutte le componenti della base sociale: le donne sono ancora ricomprese nel neutro universale maschile. Appare necessario mettere in atto con coerenza un insieme di strategie combinatorie che cerchino di tenere in considerazione le indicazioni sopraesposte.

2.3 La conciliazione dei tempi di vita e lavoro

In particolare la questione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro è da ritenersi uno dei maggiori ostacoli per la valorizzazione del lavoro e della carriera delle donne ed è da molti anni al centro delle politiche comunitarie, nella consapevolezza che su questo terreno si misurano e si confrontano le iniziative volte a promuovere l'occupazione femminile e la partecipazione democratica delle donne alla vita politica, sociale, culturale di un territorio.

Le iniziative comunitarie di pari opportunità hanno preso in considerazione in modo rilevante la questione della conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare considerandola una delle priorità che l'Unione Europea³ deve attuare attraverso direttive, raccomandazioni, informative, azioni di monitoraggio, sperimentazioni sul campo e diffusione di buone prassi in materia⁴.

La conciliazione è diventata una priorità delle politiche del lavoro dell'UE ed all'inizio degli anni novanta sono nate in Italia, grazie alla forte spinta europea, le prime leggi in materia⁵. L'Unione Europea ha rappresentato nell'ambito delle politiche di genere la condizione necessaria per la modernizzazione e democratizzazione della nostra società: attraverso direttive, piani di azioni, linee guida ha sollecitato l'Italia ad un maggiore impegno in questo campo (Donà, 2006).

Rispetto ad altri Paesi europei l'Italia, pur avendo introdotto molte modifiche di politica sociale, non ha cambiato significativamente la

³ La conciliazione dei tempi di vita e lavoro fa parte integrante della strategia di Lisbona per la crescita e l'occupazione.

⁴ Vladimir Spidla (commissario europeo per l'occupazione, affari sociali e pari opportunità) nel suo intervento alla conferenza nazionale della famiglia tenutasi a Firenze 24-26 maggio 2007 sottolinea come le forme di sostegno alle famiglie che danno i maggiori risultati sono quelle che favoriscono l'eguaglianza fra le donne e gli uomini, compresa anche la corresponsabilità familiare.

⁵ **La legge n. 125 del 10 aprile 1991** *Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro* fa propria la raccomandazione europea e prevede la possibilità da parte di tutta una serie di soggetti (istituzioni pubbliche, datori di lavoro, organizzazioni sindacali) di promuovere azioni positive con lo scopo di superare condizioni ed organizzazioni del lavoro che possano creare effetti pregiudizievoli per il raggiungimento delle pari opportunità.

La legge n. 53 dell'8 marzo 2000 emanata a seguito della direttiva 96/34/CE sui congedi parentali mira a riequilibrare i tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione introducendo molte novità tra cui la piena parificazione dei diritti del padre e della madre lavoratori. L'art. 9 prevede la possibilità di ottenere finanziamenti per l'introduzione di forme di flessibilità (orario e organizzazione del lavoro) finalizzate alla conciliazione tra vita lavorativa e familiare.

tradizionale visione familistica di riferimento che assegna alla donna l'attività di cura dei figli e distribuisce in base al sesso i compiti familiari a causa di una forte eredità culturale sedimentata nel tessuto sociale. Particolare attenzione deve essere posta inoltre all'alta professionalità dell'offerta di lavoro femminile, a cui non corrisponde ancora una maturità delle aziende nel comprendere questo cambiamento qualitativo con una conseguente dispersione di risorse a danno dell'intera collettività (Battistoni, 2005)⁶. Nel mercato del lavoro, infatti, la componente femminile rappresenta un ampio bacino potenziale a cui poter attingere per incrementare l'occupazione e per poter dare risposte efficaci ai nuovi modelli gestionali ed organizzativi delle imprese grazie appunto all'elevato livello formativo.

Il mondo cooperativo, portatore di tutti i sopraccitati valori, e con particolare riferimento al valore della meritocrazia, che impone la considerazione e valorizzazione delle capacità individuali della persona, è "intrinsecamente" pronto sia culturalmente, sia strutturalmente, ad includere e valorizzare, all'interno delle proprie organizzazioni, il lavoro e le competenze femminili in tutte le sue manifestazioni.

La cooperazione, in sostanza, offre delle opportunità in più rispetto alle imprese capitalistiche poiché gli stessi principi e contenuti basilari distintivi ne fanno un modello economico più adatto e con maggiori strumenti per meglio interpretare nuove realtà e nuovi bisogni delle persone.

⁶ L'investimento formativo è stato un fenomeno fortemente caratterizzato al femminile. Le donne hanno investito nei propri percorsi formativi di più rispetto ai colleghi maschi arrivando nel corso degli ultimi anni ad ottenere livelli di istruzione e formazione più elevati.

2.4 Responsabilità sociale

La realizzazione dell'obiettivo delle pari opportunità, attraverso un insieme di strategie combinate da parte delle imprese, può essere qualificata come strategia di responsabilità sociale.

Possiamo affermare, però, che non sono ancora sufficientemente diffuse in azienda le pratiche socialmente responsabili a sostegno dell'attuazione dei principi di pari opportunità e che la valorizzazione della dimensione di genere nell'organizzazione delle risorse umane sembra essere insufficiente. Su questa questione è necessario sottolineare quanto sia auspicabile il passaggio dai *temi femminili delle pari opportunità*, in una logica di prescrizione normativa, ai temi della *promozione, dello sviluppo, della valorizzazione delle differenze* in una prospettiva evolutiva futura. *“Non pensiamo di annullare con un tratto di penna le differenze che esistono e che vanno considerate positivamente; mentre finora la nostra cultura imprenditoriale, sociale, sindacale, rivendicazionistica del movimento femminile è stata una logica di garanzia di parità, ora dobbiamo guardare alle P.O. come uno start-up in una nuova prospettiva di valorizzazione delle differenze”* (Porcelli ed altri, 2002). Le pari opportunità spesso sono state liquidate dalle organizzazioni una volta ottemperati i requisiti di legge e non sono riuscite ad avere la carica dirompente entrando a far parte delle strategie e dei processi aziendali⁷. Sembra non esserci,

⁷ L'Unione Europea ha più volte insistito sul fatto che la conciliazione non è una questione di donne, ma una questione di donne e uomini, anzi strategicamente di uomini. Non si tratta, infatti, di proteggere le donne al lavoro, ma di assicurare una migliore qualità della vita lavorativa e privata a tutti. Infatti è stato consigliato di trasformare la dicitura dei programmi da “Family friendly” a “Work-life” per sottolineare l'estensione e la trasversalità del problema e la sua irriducibilità a una questione di donne e bambini.

infatti, un'accettazione sociale condivisa dell'importanza strategica delle politiche di genere e si evidenzia così una fragilità della cittadinanza femminile in Italia in cui le donne devono fare i conti con una molteplicità di fattori: dai meccanismi di riproduzione culturale alle cooptazioni, dagli stili inconciliabili, all'iniqua divisione delle responsabilità familiari (Bortolucci e Satta, 2004).

All'interno dei temi relativi alla responsabilità sociale d'impresa troviamo i riferimenti alle pari opportunità o al *gender mainstreaming*, ma ancora troppo raramente il tema viene affrontato in maniera specifica e dettagliata in merito agli strumenti da adottare⁸. Questa è una mancanza che il Parlamento Europeo ha ben sottolineato come *“non si presti molta attenzione all'impatto di genere o ai temi delle politiche di genere, rispetto ai principi della RSI”*⁹ ed in particolare come l'obiettivo della conciliazione sia stato trascurato: **la conciliazione vita-lavoro non è un optional, ma un indicatore necessario del suo valore sociale.**

La cultura organizzativa prevalente non contempla tra i soggetti con cui costruire alleanze (stakeholders) la rete primaria a cui appartengono i soggetti, ma dietro ogni singolo c'è un insieme di persone, un reticolo di scambi a cui ogni individuo si appoggia (uomo, donna, dirigente, lavoratore): un'azienda che non riconosce questi legami non può essere considerata socialmente responsabile (Piazza, 2000).

⁸ *L'impresa socialmente responsabile. Guida alla valorizzazione della risorsa femminile.* Progetto “Tenere il Tempo”, Iniziativa Comunitaria Equal.

⁹European Parliament, report on the Communication from the Commission concerning Corporate Social responsibility. A business contribution to sustainable development, April 2003.

Tuttavia bisogna tener conto che le politiche di conciliazione rappresentano un sistema articolato e interconnesso dove più agenti di cambiamento sociale interagiscono: donne, uomini, aziende, sistema dei servizi pubblici e privati, il sistema di welfare.

All'interno di questa rete complessa il sistema cooperativo, per la sua stessa natura ed identità distintiva, è in grado di fare la sua parte in un contesto sociale che superi la divisione del mondo delle imprese e delle istituzioni pubbliche: la cooperazione dovrebbe diventare essa stessa attrice di welfare, rafforzando il legame sociale che è alla base dell'impresa cooperativa perchè sentirsi cittadini della propria organizzazione dà autostima e fiducia negli altri con ricadute positive sia da un punto di vista personale, che sociale contribuendo così ad una maggiore coesione sociale.

2.5 Mainstreaming di genere

Le politiche di pari opportunità non devono essere utilizzate solo come fiore all'occhiello dalle aziende, ma devono entrare a pieno titolo nelle loro strategie dimostrando di contribuire al raggiungimento di risultati qualitativi ed al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza delle strutture di lavoro (Chiesi, 2002).

Attraverso il concetto di *mainstreaming di genere*, le aziende e le istituzioni rispondono alle indicazioni dell'UE, attuando progetti che rientrano nelle scelte strategiche delle aziende, ma aiutano anche il loro management a gestire meglio tutte le risorse umane femminili e

maschili in una logica di *diversity management*: solo se si sviluppa un approccio di valorizzazione delle differenze di genere, si possono creare interessanti modelli organizzativi di lavoro che a loro volta devono inserirsi in un più ampio e coerente modello di organizzazione sociale.

Il *gender mainstreaming* è una strategia globale e trasversale che assume l'ottica di genere prima che le decisioni siano prese, così che sia possibile valutarne gli impatti su uomini e donne, poter prendere decisioni mirate ai diversi bisogni, motivazioni e condizioni e mettere in atto azioni che raggiungono gli obiettivi individuati. E' una strategia che fa riferimento alla qualità: sposta, infatti, il focus dalla situazione delle donne alla qualità della vita lavorativa e personale di donne e uomini tenendo conto della diversità delle persone e costituisce uno dei fattori della "gestione delle differenze", spesso invece cristallizzata in stereotipi. L'applicazione del *gender mainstreaming* è un metodo di lavoro che presuppone un approccio trasversale a tutti i processi, condiviso dall'alto e dal basso e non mira alla soluzione di situazioni specifiche, ma al cambiamento delle prassi nei processi decisionali ed all'acquisizione di una **diversa cultura**.

2.6 Oltre la parità: le differenze come valore

Appare cruciale andare oltre il concetto di parità per soffermarsi sulle differenze come valore. Il *diversity management*, per esempio, può essere proposto come modello da applicare alla valorizzazione del potenziale

femminile e anche come strumento utilizzabile per valorizzare altre differenze quali quelle culturali, di età o etniche.

Favorire una cultura organizzativa aperta al tema del genere e delle differenze ed “inclusiva” è difficile ed è auspicabile il superamento di una lettura stereotipata di caratteristiche al femminile e al maschile: questi stereotipi, infatti, rischiano di innescare forme di conflitto tra uomini e donne su questo. C'è bisogno, invece, di alleanze, di trasformare le differenze in una risorsa, in un elemento di creazione di valore e vantaggio competitivo.

Investire nelle differenze significa utilizzare al meglio tutte le risorse e, non essendo le organizzazioni asessuate, ma con un modello a cultura prevalentemente maschile, scoprire e valorizzare il femminile significa anche valorizzare quella parte di uomini che non hanno potuto esprimere tutto il loro potenziale. Per raggiungere l'obiettivo della valorizzazione delle differenze, però, bisogna passare attraverso il riconoscimento e il rispetto delle differenze stesse e ciò non può prescindere che da una lettura delle organizzazioni in un'ottica di genere.

Interessante è la sperimentazione che ha fatto la Royal Bank of Canada che, per riequilibrare lo sbilanciamento tra le poche donne presenti in posizioni senior e le molte donne concentrate nelle posizioni d'ingresso nell'organizzazione, ha avviato alcune iniziative per aumentare la presenza maschile nelle posizioni d'ingresso (modificando gli annunci per la ricerca di personale nei call center) e per sostenere la presenza e la crescita delle donne nelle posizioni di vertice. La Philips Morris ha introdotto un bonus di fine anno per i

dirigenti legato ai risultati di performance sul *diversity management* creando così una reale presa di responsabilità (*accountability*) da parte degli stessi verso questo tipo di iniziative.

2.7 La parità: un vantaggio economico. La non parità: un costo

Una riflessione importante va fatta riguardo al vantaggio economico che le imprese possono avere a seguito di azioni di P.O.

Le iniziative rivolte a sostenere la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, per esempio, hanno inevitabilmente delle ricadute sul miglioramento della qualità della vita dentro l'impresa poiché modificano il clima aziendale e favoriscono un contesto lavorativo valorizzante in cui uomini e donne possano vivere le loro differenze con uguali opportunità. La parità diventa un vantaggio economico e non un costo, come è invece percepito purtroppo ancora da molte imprese. Un "business" per le aziende che, investendo in promozione delle risorse umane, soprattutto femminili, ed in conciliazione, guadagnano in efficienza e produttività.

Per converso si individuano invece i costi determinati dalla presenza di sistemi di non-parità (*non-equality*): la mancanza di soddisfazione personale-professionale in una azienda che non ha sviluppato una cultura della conciliazione, porta inevitabilmente ad una minor resa lavorativa. Infatti, troviamo situazioni in cui le donne fanno scelte categoriche, o la famiglia, o il lavoro, ed in cui conseguentemente le aziende perdono rispetto ad un investimento fatto (selezione,

sviluppo professionale, formazione). Evidentemente la scarsa partecipazione delle donne alla presa delle decisioni ha un forte impatto sulla qualità delle politiche e delle scelte strategiche. L'Unione Europea dà indicazioni che gli organi decisionali debbano avere una rappresentanza per ogni genere al 40%: questa è un'area in cui si auspicano, anche nella cooperazione, azioni da implementare per un maggior equilibrio della presenza di uomini e donne (piani di valutazione rispetto ad analisi delle posizioni, alla formazione, alla leadership, alle retribuzioni).

2.8 Una strategia integrata per un Piano di Equality che modifichi l'organizzazione.

Per raggiungere gli obiettivi di creare strutture più flessibili ed *empowering*, di creare consapevolezza, di assicurare che ogni persona all'interno dell'organizzazione comprenda e condivida le dimensioni e le implicazioni dell'uguaglianza di genere è necessario mettere in campo un approccio integrato di politiche, strategie ed azioni.

Si possono individuare quattro aree d'intervento:

- incrementare la conoscenza dei contenuti della normativa circa le P.O.;
- sviluppare la capacità di analisi rispetto ai problemi di genere nei rapporti donna-uomo, agli stereotipi, alle discriminazioni in ambito sociale, lavorativo, personale;

- elaborare strategie per il superamento dei problemi legati al raggiungimento delle pari opportunità;
- sviluppare metodologie e strumenti per sviluppare la cultura di genere.

Apportare questi cambiamenti organizzativi e culturali non è semplice e spesso si incontrano forti resistenze. Si ritiene strategico, infatti, rendere visibile il legame delle azioni a sostegno delle politiche di pari opportunità e la responsabilità sociale, la creazione di capitale sociale e il miglioramento complessivo del clima lavorativo.

In ultima analisi, considerando che la partecipazione delle donne nel mercato del lavoro, nei luoghi di decisione e di rappresentanza economico-politica è un elemento importante della democrazia e un bene che deve essere difeso, si auspica la realizzazione di un modello cooperativo che sviluppi strumenti e strategie orientate al raggiungimento di questi obiettivi.

3. L'Associazione Donne in Cooperazione

L'Associazione Donne in Cooperazione si è costituita nell'ottobre 2005 grazie alla sollecitazione e al sostegno del Presidente della Federazione Trentina della Cooperazione, che con grande intuito e coraggio ha compreso l'importanza strategica delle politiche di genere per lo sviluppo della Cooperazione che non può prescindere dalla valorizzazione della figura e del lavoro femminile. Essa, infatti, nasce

prima ancora che da una necessità delle donne, da un'esigenza dell'organizzazione che intende realizzare un modello compiutamente democratico di cooperazione, in grado, sia come impresa, sia come movimento sociale di rispondere alle sfide del futuro concretizzando realmente i principi cooperativi della centralità della persona e della valorizzazione delle pluralità.

Essenziale sarà affrontare il rinnovamento organizzativo del sistema cooperativo in forma nuova, ma fedele ai principi mutualistici e solidaristici migliorando la competitività dell'impresa cooperativa anche attraverso l'introduzione di modelli organizzativi socialmente responsabili¹⁰. Attualmente, l'Associazione conta 187 socie¹¹: dipendenti, socie e amministratrici di cooperative ed è aperta l'iscrizione anche agli uomini.

Essa ha tra i suoi scopi statutari:

- la valorizzazione del lavoro femminile;
- la promozione di una maggiore partecipazione delle donne nei luoghi decisionali delle cooperative per sostenere un'integrazione reale e piena del genere femminile al lavoro e per realizzare un modello cooperativo democratico;
- la promozione di azioni a sostegno della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro rendendo visibile il miglioramento delle performance, del clima aziendale e della motivazione dei

¹⁰ "L'impresa cooperativa subirà non solo la sfida della competizione economica, ma altresì e sempre più, quella della crescita delle aspettative di diversità di senso che le persone sempre più ampliano in merito alla qualità della vita di lavoro" (Sapelli, 2006)

¹¹ Dati aggiornati al 31.10.2007

lavoratori rispetto a politiche aziendali orientate alla conciliazione ed attente alle problematiche di genere;

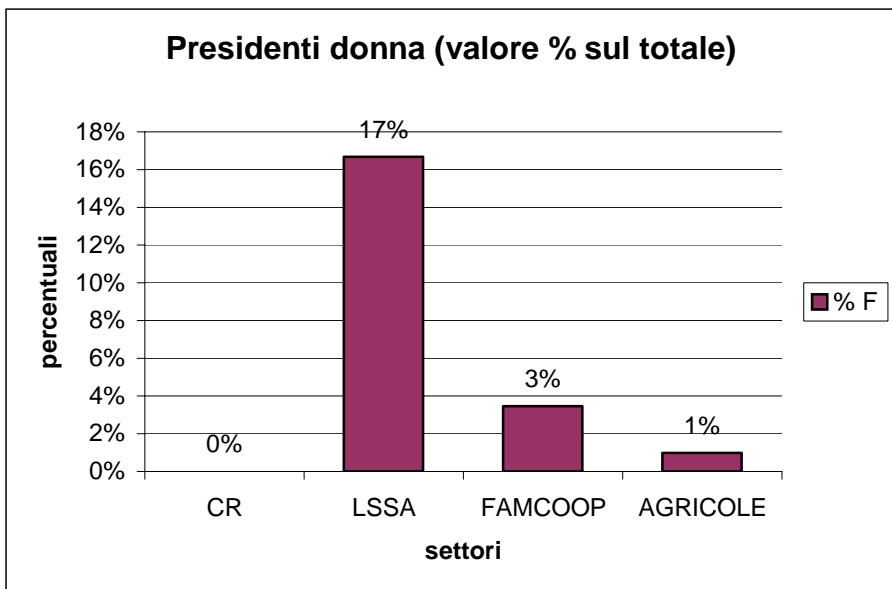
- favorire una maggiore partecipazione femminile alla *governance* delle cooperative;
- promuovere iniziative di informazione e sensibilizzazione sulle tematiche di genere e sulla normativa delle pari opportunità;
- sostenere l'iniziativa imprenditoriale femminile;
- implementare una rete territoriale forte trasversale a tutto il movimento cooperativo;
- promuovere iniziative di sensibilizzazione e informazione sulle tematiche di genere;
- promuovere percorsi di formazione di donne e uomini che tengano conto delle questioni di genere per rafforzare le competenze, far emergere le potenzialità nascoste e per superare insieme stereotipi consolidati che non veicolano un'immagine positiva del lavoro femminile.

L'Associazione intende inoltre rafforzare la sua attività in un ambito territoriale più ampio rispetto a quello provinciale, infatti, ha stretto un accordo di collaborazione con l'associazione IDEE (associazione donne del credito cooperativo Bcc), la cui partnership prevede un reciproco coinvolgimento e sostegno nell'organizzazione di eventi, esperienze e progetti.

3.1 Le donne nella Cooperazione Trentina

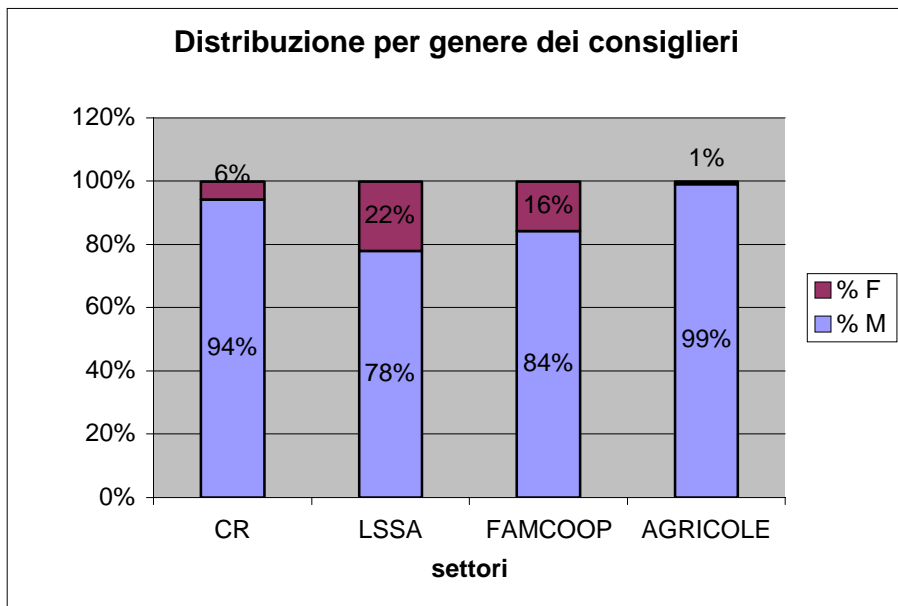
Una delle prime attività che l'Associazione ha realizzato è stata la mappatura della presenza femminile negli organi istituzionali delle imprese cooperative.

47 presidenti donna su 560 cooperative
valore medio 8,1%



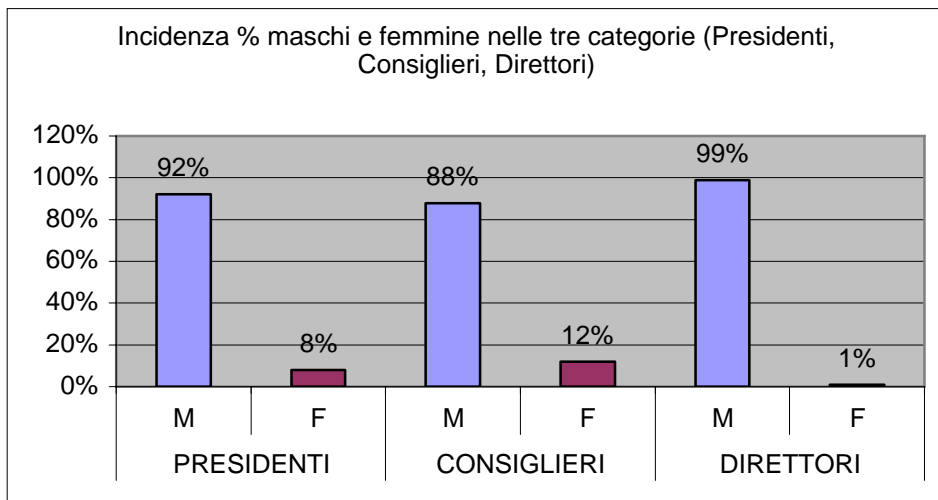
492 consiglieri donna su 4.020 consiglieri totali

valore medio 12% *



Per le cooperative LSSA (lavoro, servizi, abitazione, sociali) il valore è parzialmente stimato.

Presenza delle donne nella *governance* delle società cooperative *



* Dati al 1/1/06 - Fonte dati Ufficio Segreteria Soci - FTC

I dati della presenza delle donne nei ruoli decisionali all'interno della cooperazione hanno fatto emergere un deficit di partecipazione delle stesse alla vita istituzionale delle cooperative, soprattutto in alcuni comparti, derivante da uno svantaggio sistematico che l'Associazione ha intenzione di ridurre¹².

Essa ha iniziato a rendere visibile tale situazione di sottorappresentazione del genere femminile nelle posizioni di vertice

¹² L'argomento è stato oggetto di un forum organizzato dall'Associazione dal titolo "Le quote rosa nelle cooperative" durante il quale si è discusso anche della presenza di alcuni modelli normativi europei che impongono la presenza delle quote di genere del 40% nei C.d.A. .

e ha deciso di impegnarsi per introdurre dei correttivi cercando di superare questo modello organizzativo cooperativo con la finalità di migliorare le relazioni di genere e favorire una migliore integrazione delle donne nell'ambito lavorativo promuovendo una nuova visione sociale del lavoro, a vantaggio di uomini e donne.

3.2 La partecipazione al progetto Equal GELSO

Le prime attività della sperimentazione del progetto sono state rivolte all'individuazione degli ambiti di sperimentazione e alla formazione dei consulenti esterni e dei tutor interni con il compito di svolgere azioni di facilitazione nell'ambito delle diverse fasi della sperimentazione e delle attività formative. I tutor, inoltre, hanno il compito di garantirne continuità agli interventi avviati anche a conclusione del progetto.

Le azioni realizzate alle quali la Cooperazione Trentina ha partecipato sono:

- percorso formativo per tutor e facilitatori del progetto;
- percorso formativo per i Comitati di Pari Opportunità per migliorare la visibilità e l'efficacia delle loro azioni e per fornirne strumenti di lettura, in una prospettiva di genere, dei contesti organizzativi in cui operano.
- percorso formativo di sviluppo delle competenze manageriali in una prospettiva di genere;

- attività di consulenza all'Associazione Donne in Cooperazione e all'Associazione Giovani Cooperatori Trentini con la finalità di sostenere le Associazioni nell'individuare e/o ridefinire le iniziative da realizzare.

La sperimentazione ha previsto inoltre le seguenti attività:

- workshop per manager e dirigenti sulla gestione del personale in un'ottica di genere;
- workshop per rappresentanti e delegati sindacali su contrattazione e misure di conciliazione;
- attivazione di tavoli di lavoro con rappresentanti aziendali e sindacali per incentivare l'introduzione di misure in materia di conciliazione ed equità di genere nei contratti;
- attivazione di tavoli di lavoro sui costi di non parità.

Questo secondo gruppo di attività ha dato l'opportunità di far conoscere alle direzioni aziendali esempi e proposte innovative di gestione del personale, di contrattazione collettiva e modelli organizzativi. Opportunità che il movimento cooperativo non ha colto.

3.3 Le azioni realizzate

Nei suoi primi due primi anni di vita l'attività associativa è stata molto intensa a partire dalla promozione al coinvolgimento e all'adesione all'Associazione delle donne nel movimento cooperativo, dalla promozione della crescita della presenza delle donne nella vita istituzionale delle imprese cooperative all'organizzazione di seminari, all'attivazione di reti e collaborazioni con istituzioni, enti ed organismi affini.

L'Associazione ha promosso e collaborato con la Federazione Trentina della Cooperazione alla realizzazione del Progetto **T.E.M.P.O.** (Tutela delle Esigenze di Madri e Padri nelle Organizzazioni) ed ha attivato i finanziamenti previsti dalla legge n.53/00 che promuove gli interventi di flessibilità e strumenti organizzativi a favore della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Il progetto, la cui attuazione è iniziata nel corso dell'anno 2007, si rivolge all'organizzazione della Federazione Trentina della Cooperazione e si articola in più azioni:

- formazione al rientro dopo periodi di assenza per congedo parentale (cd. programma di *buon rientro*);
- introduzione di flessibilità d'orario per contratti part-time;
- permessi non retribuiti per l'inserimento dei figli al nido e alla scuola materna;
- attivazione di 13 contratti part-time.

Si tratta di un'attività coerente con il piano degli interventi in materia di politiche familiari della Provincia di Trento a cui la Federazione Trentina della Cooperazione partecipa.

3.4 Le azioni in fase di implementazione

A) L'Associazione ha progettato, su incarico dell'Assessorato provinciale alla Cooperazione, una ricerca: *“Nuovi modelli organizzativi socialmente responsabili: più armonia tra tempi di vita e lavoro”*, un progetto a favore della condivisione e dello sviluppo di una cultura di genere: si tratta di una ricerca sugli strumenti conciliativi tra i tempi di vita e lavoro sperimentati dalle cooperative aderenti alla Federazione Trentina della Cooperazione (FTCOOP) e l'individuazione di una serie di azioni, trasversali al mondo cooperativo, di sensibilizzazione sul tema della conciliazione, per favorire una riorganizzazione delle imprese cooperative, per la promozione di una nuova cultura organizzativa socialmente responsabile.

Ciò sembra essere in linea, sia con le strategie di identità e centralità della persona nel sistema cooperativo, inserite nel percorso di responsabilità sociale avviato dalla Cooperazione, sia con la *“Strategia di Promozione della Eguaglianza di Genere dell'ICA”*.

Si ritiene importante, infatti, rendere visibile il legame tra le azioni orientate alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro come strumento di una maggiore equità di genere e la responsabilità sociale, il miglioramento complessivo del clima lavorativo e la creazione di capitale sociale.

Si ritiene di fondamentale importanza sottolineare che per realizzare gli obiettivi in oggetto si debba porre particolare attenzione alla cultura organizzativa del contesto di riferimento, che pare non sia omogeneamente pronta ad accogliere e condividere iniziative di pari opportunità. Bisognerà quindi tenere presente le dinamiche del contesto in cui si attua il progetto e di attività di questa natura.

Gli obiettivi del progetto sono stati individuati tenendo in considerazione che sono parte di un cambiamento strategico e coerente del contesto organizzativo e sociale complessivo del movimento cooperativo e sono i seguenti:

- rendere visibili le azioni già intraprese dalle cooperative e loro valorizzazione attraverso la raccolta e diffusione delle buone prassi nella cooperazione;
- rafforzare la cooperazione tra le cooperative;
- sviluppare una cultura organizzativa socialmente responsabile condivisa e partecipata in grado di accogliere l'introduzione di innovazioni organizzative concepite a vantaggio della conciliazione dei tempi di vita e lavoro;
- migliorare il clima aziendale-conciliativo complessivo;
- aumentare il livello di consapevolezza sulle opportunità offerte dalla normativa sulle P.O.;
- favorire un nuovo approccio nella gestione del personale in un'ottica di genere andando oltre il dualismo tra femminile e maschile e uscendo da una visione stereotipata e dicotomica mettendo in relazione le differenze.

Azioni previste:

- mappatura delle pratiche conciliative attuate dalle cooperative;
- individuazione di buone prassi;
- fase di sensibilizzazione sui modelli organizzativi orientati alla conciliazione attraverso una serie di attività tra cui la realizzazione di una guida informativa sulla conciliazione e un evento culturale-dibattito sul tema per rendere visibili i vantaggi nell'adottare politiche conciliative.

In tutte le fasi del progetto particolare attenzione sarà rivolta al fatto che la conciliazione è una questione di **uomini e donne**, non dando per scontato l'attribuzione delle responsabilità di cura alle donne (Poggio, 2002).

B) L'Associazione ha progettato una seconda ricerca **A.N.C.C.O.R.A.** (Analisi Negoziata nella Contrattazione Collettiva in un'Ottica di genere per Relazioni Antidiscriminatorie) in collaborazione con l'Assessorato per le politiche di P.O. e i sindacati di categoria Fabi e Fiba Cisl. L'attività di ricerca si colloca all'interno della sperimentazione di strumenti innovativi di contrattazione collettiva per realizzare modelli effettivi e concreti di P.O..

L'iniziativa in oggetto parte dal presupposto che la contrattazione collettiva nelle azioni a sostegno delle pari opportunità sia di fondamentale importanza e che vi sia quindi bisogno di trovare

strumenti concreti che possano modificare ed inserire delle pratiche di lavoro orientate alla rimozione delle discriminazioni in base al genere. Si vuole dare risposta ad un bisogno collettivo di far progredire le pari opportunità effettive, poiché le tutele già previste si dimostrano insufficienti a rimuovere gli ostacoli ad una piena realizzazione della parità nelle opportunità di sviluppo professionale e di carriera ¹³.

L'ambito della ricerca è l'analisi di genere del contratto applicato nell'organizzazione della Federazione Trentina della Cooperazione.

Gli obiettivi del progetto sono:

- l'individuazione di modelli innovativi ed effettivi di promozione delle pari opportunità in coerenza con le strategie di miglioramento del ruolo della Federazione Trentina della Cooperazione che ha tra i suoi obiettivi quello della valorizzazione del ruolo delle donne nell'organizzazione;
- la promozione di una nuova metodologia strategica, inserendo l'ottica di genere nella contrattazione in tutte le fasi e soprattutto estenderla ai diversi settori economici del movimento cooperativo con ricadute nel contesto trentino e nazionale;
- attivare un processo di cambiamento culturale condiviso e partecipato in grado di accogliere innovazioni metodologiche;
- la diffusione della cultura del *"gender mainstreaming"*;

¹³ Cfr. *Guida alle buone prassi per la parità di retribuzione nella contrattazione collettiva*. Guida realizzata nell'ambito del progetto *"Igualdad Salarial an la Negociacion Colectiva"*

- la sperimentazione di metodologie empiriche di concertazione che diventino delle prassi evolute della Contrattazione Collettiva tendenti all'eliminazione delle discriminazioni di genere;
- l'individuazione di soluzioni che consentano un maggior equilibrio tra attività professionale e vita privata, riducendo così a monte uno degli elementi di ostacolo al raggiungimento dell'effettiva parità delle opportunità di sviluppo professionale e di carriera;
- l'individuazione di metodi di valutazione del personale basati sul raggiungimento degli obiettivi che non discriminino percorsi di carriera in base al genere;
- l'individuazione di elementi di conoscenza utili per promuovere politiche di pari opportunità a livello di contrattazione collettiva.

Le azioni previste:

- l'analisi di genere del contratto collettivo in oggetto e indicazione di una serie di proposte di modifiche e/o aggiunte;
- l'attivazione di un tavolo di lavoro con la partecipazione delle organizzazioni sindacali provinciali, di un esperto in materia e testimonianze di altre associazioni locali e nazionali;
- l'individuazione di linee di azione per le attività future, di condivisione delle fasi applicative nella contrattazione

collettiva e di progettazione di nuove metodologie di confronto;

- l'assunzione di un impegno, da parte dei soggetti coinvolti, affinché il percorso avviato possa proseguire.

C) L'Associazione ha promosso e sta realizzando, in collaborazione con l'ente di formazione "Formazione Lavoro", tre percorsi formativi rivolti a uomini e donne che lavorano nel movimento cooperativo con le seguenti finalità:

- aiutare le imprese cooperative a migliorare le relazioni interne;
- valorizzare le risorse di genere all'interno delle cooperative;
- riequilibrare la partecipazione di genere alla *governance* delle imprese cooperative;

Si ritiene che i contesti organizzativi richiedano sempre più nuove competenze in grado di valorizzare la dimensione di genere ed è quindi importante disporre di appropriati strumenti di lettura delle diverse culture organizzative.

4. Impegni per il futuro

La conciliazione è un tema centrale di cui si discute da tempo ed è all'ordine del giorno nelle politiche dell'Unione Europea già dai primi anni novanta.

Si ritiene che alla base di questa questione rimanga la necessità di una svolta culturale e l'adozione del principio di *gender mainstreaming* affinché le politiche di conciliazione vengano considerate uno dei punti fondanti della società contemporanea come strumento di trasformazione e cambiamento¹⁴.

Da esperienze in contesti organizzativi circa le politiche conciliative emergono delle riflessioni sul rischio che le misure adottate rimangano delle esperienze isolate, non inserite in un sistema coerente di cambiamento complessivo. La questione della conciliazione, infatti, è vista ancora come un problema femminile e come alternativo alla carriera. Spostando il focus, invece, sulla dimensione relazionale, su “come si fa” conciliazione, le stesse misure conciliative possono diventare, oltre che strumento di miglioramento delle relazioni di genere, anche mezzo di cambiamento culturale. Si ritiene strategico non soffermarsi sull'applicazione dello strumento in modo meccanico, ma tenere sempre presente che la conciliazione coinvolge la collettività nella sua globalità per una maggiore qualità lavorativa e privata di tutti; essa deve essere legata soprattutto alla ricerca di modelli organizzativi innovativi di cambiamento che tengano conto della valorizzazione delle competenze.

Particolare attenzione deve essere inoltre posta sui possibili effetti indiretti che gli strumenti di conciliazione possono produrre, rischiando di relegare la donna a lavori con minor peso e visibilità

¹⁴ Autorevoli opinioni sostengono che attraverso la conciliazione si dovrebbe arrivare ad un nuovo *patto sociale di genere* poiché essa è il perno su cui si ridisegna la mappa di welfare.

restringendone le opportunità di fare carriera e rafforzando invece la dicotomia tra femminile e maschile. E' auspicabile, invece, un passaggio dalla cultura della presenza a quella della responsabilizzazione verso gli obiettivi dell'organizzazione evitando di riprodurre altre asimmetrie e disuguaglianze basate sul genere.

Una questione che appare essere cruciale è rendere maggiormente consapevoli le imprese cooperative dei vantaggi delle politiche di genere: raggiungere gli obiettivi di parità sostanziale di genere, infatti, è una ricchezza per tutti, un valore sociale che va affermato con forza e convinzione, nonché è interesse dell'impresa oltre che della persona singola conseguire questi traguardi.

Un argomento che appare ancora critico all'interno delle organizzazioni è l'evento della maternità, ancora visto come un'anomalia. Si tratta invece di inserirlo all'interno di un *processo* attraverso strumenti innovativi che impediscano ripercussioni negative sulla crescita professionale della lavoratrice madre, come accade spesso in molte organizzazioni¹⁵.

Un altro ambito in cui si ritiene di incidere con metodo condiviso è la promozione di un'equilibrata rappresentanza di genere negli organismi istituzionali¹⁶ per rappresentare democraticamente la base sociale e introdurre elementi di innovazione e creatività a favore di un modello di sviluppo economico maggiormente competitivo e moderno.

¹⁵ Ad esempio, anticipando temporalmente la gestione del processo rispetto all'evento della maternità (attivare la sostituzione, passaggio di consegne, assenza gestita nel corso del tempo, relazione con la lavoratrice).

¹⁶ Lo Statuto della Federazione Trentina della Cooperazione all'art. 29 prevede che in seno al C.d.A. sia garantita un'adeguata presenza femminile.

In conclusione si auspica un dibattito costruttivo ampio che tenga conto dell'obiettivo dell'eguaglianza sostanziale dentro e fuori i luoghi di lavoro per tutti gli individui su un piano di partecipazione democratica e promuova una cultura che riconosca il diritto di cittadinanza di genere come diritto personale ad esprimere l'appartenenza al genere nel rispetto delle differenze.

Le nuove parole che questo contesto sociale, economico e normativo ha prodotto sono: azioni positive, congedi parentali, flessibilità d'orario, lavoro ripartito, banche del tempo, riorganizzazione dei tempi delle città, codice etico, carta dei valori. Spesso purtroppo il loro significato viene disperso insieme alle opportunità che contengono: facciamo in modo che ciò non accada.

Riferimenti bibliografici:

Bortolucci R., Satta M. M., *Le pari Opportunità e la responsabilità Sociale delle Imprese. Una proposta di linee Guida*, Provincia di Genova, Ufficio Consigliere di Parità, 2004.

Chiesi, M., Esperienze di mainstreaming delle pari opportunità e di managing diversity in *Diversity Management. Valorizzare le differenze: nuovi modelli di pari opportunità* a cura di Grecchi A., Franco Angeli, Milano, 2002.

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

Donà A., *Le pari opportunità. Condizione femminile in Italia e integrazione europea*, Editori Laterza, Roma-Bari, 2006.

European Parliament, *Report on the Communication from the Commission concerning Corporate Social responsibility. A business contribution to sustainable development*, 2003.

Guida alla concertazione di Politiche di Pari Opportunità e Conciliazione Vita e Lavoro, Progetto Slalom, Iniziativa comunitaria Equal, 2005.

Guida alle buone pratiche per la conciliazione della vita familiare e professionale
Istituto de la Mujer, Ministero del lavoro e degli affari sociali,
Spagna.

Guida alle buone prassi per la parità di retribuzione nella contrattazione collettiva
guida realizzata nell'ambito del progetto “*Igualdad Salarial an la*
Negociacion Colectiva”

ICA Strategy for Promoting Gender Equality www.ica.com

Lavorare, conciliare, condividere. Le nuove opportunità per le donne e per gli
uomini, Ufficio Consigliere di Parità, Provincia di Como, 2004.

L'impresa socialmente responsabile. Guida alla valorizzazione della risorsa
femminile. Progetto “Tenere il Tempo”, Iniziativa Comunitaria Equal;
www.lamoro.it

Piazza M. (a cura di), *I sistemi di conciliazione tra i tempi del lavoro familiare,*
i tempi del lavoro professionale e i tempi dei servizi, Quaderni Regionali di
Ricerca N° 16, Milano, 2000.

Pancheri M., Valori e Principi della cooperazione in *Guida alla*
Cooperazione Trentina, Trento, 2007.

Poggio B., *100 buone prassi per una più equa partecipazione di genere al*
mercato del lavoro, Fidia & Elfi, Provincia di Milano, 200.

Porcelli, M., Fabrizio, M., Gagliardi, P. Grieco, P., Magatti, M.,
Tavola Rotonda. La valorizzazione del potenziale femminile nelle
organizzazioni in *Diversity Management. Valorizzare le differenze: nuovi
modelli di pari opportunità*, a cura di Grecchi, A., Franco Angeli, Milano,
2002.

Sapelli G., *Il Futuro dell'impresa cooperativa*, Einaudi, Torino, 2006.

Scisci A., Vinci M., *Differenze di genere, famiglia, lavoro*, Carocci, Roma,
2002.

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
SQUADRA 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