



armonia tra i tempi
di vita e di lavoro

GUIDA

Conciliazione

STRUMENTI PER UNA GESTIONE EFFICACE DEI TEMPI
DI VITA E DI LAVORO NELLE IMPRESE COOPERATIVE

Pubblicazione curata dall'Associazione Donne in Cooperazione

La pubblicazione è stata realizzata nell'ambito del progetto P.A.R.I. Politiche di Armonizzazione Responsabile dei tempi di vita e lavoro nelle Imprese cooperative realizzato dall'Associazione Donne in Cooperazione con il sostegno economico della Provincia Autonoma di Trento Servizio Cooperazione e in collaborazione con il Centro di Studi Interdisciplinare di Genere - Università degli Studi di Trento

*A cura di: Simonetta Fedrizzi
Grafica e impaginazione: evoq - Rovereto TN
Stampa: litografia Amorth - Gardolo TN*

Aprile 2009

Nonostante i principi di pari opportunità siano ormai assunti a valori fondanti del nostro sistema culturale ed economico e ci sia un certo miglioramento rispetto al passato, permangono ancora delle difficoltà oggettive a tradurli in azioni.

In Italia in particolare il processo d'integrazione delle donne nel mercato del lavoro è più difficile rispetto alla media degli altri paesi europei. La conciliazione dei tempi di vita e lavoro rappresenta ancora un forte ostacolo alla valorizzazione delle risorse femminili.

Permangono resistenze da parte delle organizzazioni nell'intraprendere politiche di conciliazione che superino una visione del lavoro più favorevole agli uomini (con maggiori opportunità di carriera e di reddito) che alle donne e che, in generale, riflette la percezione dei ruoli tradizionali dei generi all'interno delle famiglie.

La nostra Associazione, parte di un movimento in cui forti e radicati sono i valori di democrazia, uguaglianza, solidarietà e responsabilità sociale, è convinta che proprio la Cooperazione possa e debba rappresentare un fertile terreno in cui prosperino politiche del lavoro ed organizzative capaci di favorire congiuntamente eguaglianza di genere, sviluppo delle risorse umane e conciliazione dei tempi di vita e lavoro. Tre principi cardine di culture aziendali lungimiranti ed orientate alla ricerca del benessere generale, in grado di comprendere il vantaggio competitivo che deriva dall'investire nelle persone.

Auspichiamo che questa pubblicazione possa essere uno strumento di stimolo a tutte le Cooperative per adottare, o migliorare, politiche di reale conciliazione che favoriscano indistintamente le lavoratrici ed i lavoratori e diffondano all'interno del nostro sistema una vera cultura delle parità tra i generi.

*Presidente Associazione Donne in Cooperazione
Barbara Grassi*



Cara Cooperativa,

è sempre più forte la necessità di affrontare insieme il tema della conciliazione dei tempi di vita e lavoro che vede coinvolti persone, imprese e territori.

La questione non riguarda solo le donne, ma uomini e donne e deve essere presa in esame nella sua complessità cercando soluzioni concrete a favore della qualità della vita e dello sviluppo competitivo.

La conciliazione non è un problema “privato” della singola persona, ma esprime una questione sociale. Le politiche di conciliazione rappresentano un sistema molto articolato ed intrecciato dove più soggetti si impegnano e interagiscono investendo sulla capacità di fare meglio, innovare i processi organizzativi e condividere i saperi valorizzando l’esperienza di buone prassi. È una questione di sistemi organizzativi nuovi e più flessibili, di sviluppo 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. Aspetti che hanno come obiettivo quello di avvicinare, sotto il profilo valoriale, lavoro e famiglia anche nella condivisione del codice etico della cura. Questa guida, con informazioni, riferimenti normativi utili e soluzioni possibili, vuole essere un valido aiuto dedicato alle cooperative che intendono migliorare la competitività e investire nelle risorse umane adottando così politiche socialmente responsabili rispetto al tema della conciliazione dei tempi di vita e lavoro delle proprie dipendenti e dei propri dipendenti.

*Curatrice scientifica
Simonetta Fedrizzi*

Presentazione

Questo lavoro è stato realizzato nell'ambito del progetto di ricerca P.A.R.I. "Politiche di Armonizzazione Responsabile dei tempi di vita e lavoro nelle Imprese cooperative", sui modelli di conciliazione tra i tempi di vita e lavoro sperimentati nelle cooperative proposto e realizzato dall'Associazione Donne in Cooperazione con il sostegno economico della Provincia di Trento - Servizio Cooperazione ed in collaborazione con il Centro di Studi Interdisciplinare di Genere - Università degli Studi di Trento. Pari è un progetto a favore di una nuova cultura organizzativa socialmente responsabile in linea con le strategie di identità e centralità della persona nel sistema cooperativo e inserito nel percorso di responsabilità sociale avviato dalla Cooperazione.

La ricerca ha come obiettivo quello di rendere visibili le azioni già intraprese e valorizzarle attraverso la raccolta e la diffusione delle buone pratiche cooperative.

La presente guida intende promuovere presso le singole cooperative formule e misure conciliative innovative e far conoscere le opportunità di finanziamento offerte dalla normativa nazionale a sostegno di sperimentazioni *family friendly*, o meglio di *work-life balance*.

Se hai bisogno di approfondire l'argomento, di consulenze circa l'attivazione e progettazione di azioni a sostegno della conciliazione dei tempi di vita e lavoro nella tua realtà cooperativa puoi contattare la nostra segreteria: e-mail donne@ftcoop.it - tel. 0461 898672 / 667

Associazione Donne in Cooperazione

L'Associazione Donne in Cooperazione, nata nell'ottobre 2005, conta 228 socie/i: dipendenti, socie/i e amministratrici/tori di cooperative provenienti dai diversi settori economici rappresentati dalla Federazione Trentina della Cooperazione (credito, consumo, agricolo, sociale, lavoro, abitazione e servizi) e da tutto il territorio provinciale. Essa ha tra i suoi scopi quello di:

- ✓ Promuovere azioni a sostegno della conciliazione dei tempi di vita e lavoro
- ✓ Promuovere 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 di *governance* democratico
- ✓ Favorire la valorizzazione e il ruolo della figura femminile nel movimento cooperativo; promuovere iniziative di informazione, sensibilizzazione sulle tematiche di genere
- ✓ Implementare una rete territoriale forte trasversale a tutto il movimento cooperativo
- ✓ Promuovere percorsi di formazione che tengano conto delle questioni di genere per rafforzare le competenze, far emergere le potenzialità nascoste e per superare insieme stereotipi consolidati che non trasmettono un'immagine positiva del lavoro femminile

L'Associazione sta diventando un interlocutore importante per le cooperative associate per quanto riguarda il supporto alla progettazione e all'implementazione di azioni positive a sostegno di modelli organizzativi innovativi orientati alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

La conciliazione come impulso allo sviluppo

Ci sono tanti modi per crescere in competitività. Ma c'è una leva, in particolare, che costituisce un potente strumento di sviluppo per qualsiasi impresa: la valorizzazione delle risorse umane. Perché un'azienda che sa far crescere il capitale umano di cui dispone è un'azienda che cresce. Per questo motivo è importante conciliare le esigenze dell'organizzazione del lavoro nelle imprese cooperative con le esigenze di tutti i soggetti coinvolti, ovvero consentire alle lavoratrici e ai lavoratori di conciliare i tempi di lavoro con i tempi della vita familiare e con il tempo per sé. Solo così, infatti, è possibile creare un contesto sereno ed efficace, che favorisce la creatività, il senso di appartenenza, stimola l'assunzione di responsabilità e consente di mettere in atto velocemente le idee. Un contesto che coglie le esigenze e le specificità di ogni persona e le trasforma in risorsa per l'azienda

Cosa dice l'Unione Europea

Per conciliazione dei tempi di vita e di lavoro si intende l'introduzione di sistemi che prendono in considerazione esigenze della famiglia quali congedi parentali, soluzioni per la cura dei bambini e degli anziani, sviluppo di un contesto e di un'organizzazione del lavoro per agevolare un maggiore equilibrio tra tempi di vita e di lavoro per le donne e gli uomini. "La partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini sia al mercato del lavoro che alla vita familiare, che va a vantaggio sia degli uomini che delle donne, costituisce un elemento indispensabile allo sviluppo della società, e la maternità, la paternità e i diritti dei figli sono valori sociali fondamentali" (Risoluzione del Consiglio 29 giugno 2000). È imprescindibile parlare di conciliazione tenendo in considerazione anche il sistema di condivisione del lavoro di cura al fine di sviluppare un nuovo contratto sociale di genere tra uomini e donne. Per le imprese, sono quindi azioni per la conciliazione dei tempi tutti quegli interventi che facilitano ai lavoratori e alle lavoratrici l'armonizzazione dei tempi quotidiani, sia di lavoro che di tipo personale e familiare.

A close-up photograph of a woman with dark hair and glasses, smiling warmly. She is holding a white rectangular card in front of her face, which contains text. The background is softly blurred, focusing attention on the woman and the card.

Conciliare significa
armonizzare il processo produttivo
e la gestione delle risorse umane
in relazione alle responsabilità
familiare, alle esigenze formative,
all'avanzamento dell'età,
agli interessi e impegni personali.



Perché conciliare

Conciliazione **crea** benefici per le persone
e **produce** vantaggi per le imprese cooperative.

Conciliazione **migliora** la qualità della vita
e il benessere lavorativo, **previene** processi di esclusione.

Conciliazione **innova** la gestione delle risorse umane
e permette di ottenere reciprocità e condivisione degli obiettivi migliorando
le competenze e la capacità di lavorare in team.

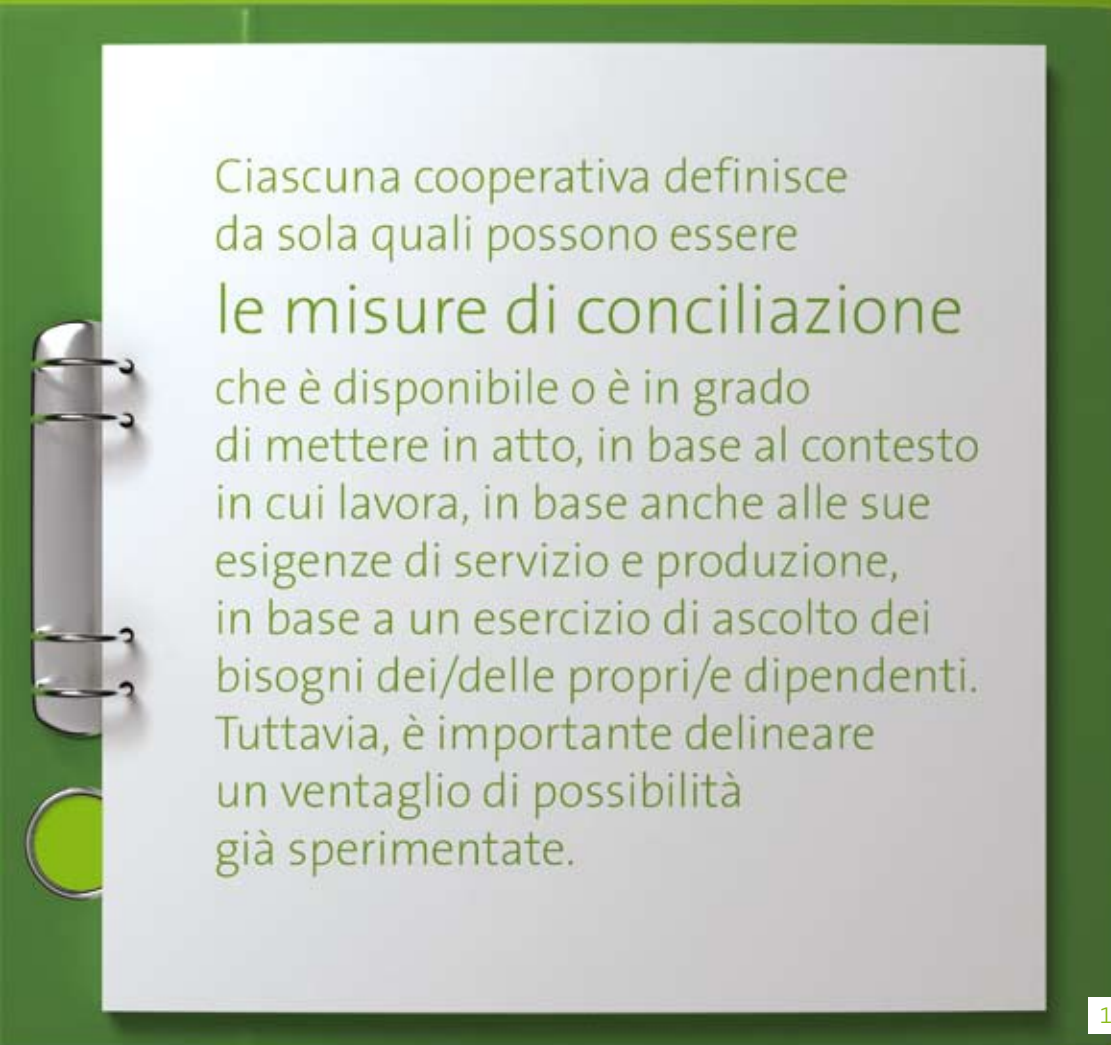
Conciliazione rende più armonico il clima di lavoro,
l'impresa cooperativa si muove nel più vasto campo
della **responsabilità sociale**,
contribuisce con un suo apporto a un sistema di relazioni più umano,
più equilibrato, più equo e meno conflittuale.

Ma cosa possono fare le cooperative?

Sono molte e diversificate le misure di conciliazione realizzabili in una cooperativa. La loro possibilità di attuazione dipende dalla dimensione della cooperativa, dalla cultura aziendale, dalla fascia generazionale più rappresentata all'interno dell'organizzazione, dalla volontà della cooperativa di aderire a uno standard di "eccellenza" nelle misure prese per aumentare il benessere dei/delle propri/e dipendenti, dall'immagine che una cooperativa vuol dare di sé, ecc.

Fasi iniziali

- ✓ **Rileggere l'organizzazione** in un'ottica di genere (quanti uomini e donne, distribuzione del personale nelle diverse posizioni disaggregata per sesso, età, carichi familiari, distanza dal lavoro, utilizzo mezzi pubblici...)
- ✓ **Rilevare le esigenze conciliative** delle persone che lavorano in cooperativa (questionari, *focus group*, colloqui)
- ✓ **Documentarsi e confrontarsi** con esperienze e misure conciliative sperimentate c/o altre cooperative e/o altre aziende
- ✓ **Identificare soluzioni** possibili e adattamenti necessari al contesto organizzativo.
- ✓ **Organizzare** incontri e momenti di confronto e condivisione con la dirigenza e il personale: la condivisione delle iniziative è un presupposto importante per il loro successo
- ✓ **Progettare e sperimentare**: la fase di sperimentazione permette di inserire correttivi e modifiche



Ciascuna cooperativa definisce da sola quali possono essere
le misure di conciliazione
che è disponibile o è in grado di mettere in atto, in base al contesto in cui lavora, in base anche alle sue esigenze di servizio e produzione, in base a un esercizio di ascolto dei bisogni dei/delle propri/e dipendenti. Tuttavia, è importante delineare un ventaglio di possibilità già sperimentate.

Le misure a favore della conciliazione

MISURE CHE RIDUCONO O ARTICOLANO DIVERSAMENTE IL TEMPO DI LAVORO

- ✓ **Part-time** (verticale, orizzontale e misto): incentivazione e semplificazione dell'accesso al part-time reversibile soprattutto nei primi anni di età dei/delle figli/e
- ✓ **Lavoro ripartito** (*job sharing*) condivisione di un unico posto di lavoro tra due o più persone che si alternano in base ad un sistema di rotazione o un piano concordato
- ✓ **Flessibilità in entrata e in uscita**: le fasce orarie di flessibilità permettono di adattare alle necessità familiari e personali l'orario di entrata e uscita dal posto di lavoro
- ✓ **Banca delle ore**: opportunità di accantonare ore di lavoro straordinario in un "conto corrente" personale da utilizzare secondo le proprie esigenze nell'arco dell'intera vita lavorativa
- ✓ **Telelavoro o lavoro a distanza** possibilità di lavorare o presso la propria abitazione o in centri attrezzati decentrati sul territorio con strumenti operativi messi a disposizione dall'azienda
- ✓ **Soluzioni organizzative ad hoc**: possibilità di stabilire un orario personalizzato che tenga conto di necessità individuali (ad esempio combinazione con modalità di telelavoro e giornate di presenza in azienda per un determinato periodo dell'anno)
- ✓ **Congedi di maternità e parentali, aspettative e permessi**: estensione rispetto alle leggi e contratti di riferimento





MISURE DI SUPPORTO (SERVIZI) CHE LIBERANO TEMPO (per la cura dei componenti della famiglia, per la formazione, per sé, per necessità personali)

- ✓ **Asili-nido, nursery, baby parking:** spazi in azienda, o convenzionati con l'azienda, dotati di personale specializzato per la custodia e la gestione di emergenze dei/delle figli/e dei/delle dipendenti anche attraverso lo sviluppo di nuove tipologie di servizi per l'infanzia
- ✓ **Vacanze, colonie estive per ragazzi/e e famiglie:** facilitazioni con strutture ricettive attraverso convenzioni, buoni (voucher), ecc.
- ✓ **Mense aperte, catering, lavanderie, altri servizi di supporto al lavoro domestico:** servizi esistenti in azienda e messi a disposizione anche ai familiari dei/delle dipendenti o implementati con altre organizzazioni presenti sul territorio limitrofo
- ✓ **Spacci e facilitazioni acquisti/servizi:** attivazione di convenzioni per l'acquisto di prodotti e servizi a prezzi agevolati
- ✓ **Punti informativi:** sulla normativa di pari opportunità, sui servizi per la conciliazione dei tempi di vita e lavoro e per i problemi familiari
- ✓ **Assistenza per anziani non autosufficienti e/o disabili:** facilitazioni con strutture convenzionate per la cura degli anziani e/o disabili

MISURE PER SUPPORTARE IL RIENTRO DALLA MATERNITÀ/PATERNITÀ,
CREARE UNA DIVERSA CULTURA DELLA CONCILIAZIONE, NON PENALIZZARE
LE CARRIERE, MA AL CONTRARIO VALORIZZARE LE COMPETENZE

- ✓ **Supporto, formazione e aggiornamento al rientro da un congedo:** attivare programmi cd. di “*buon rientro*” con l’obiettivo di facilitare la ripresa del lavoro attraverso sistemi di affiancamento/accompagnamento, supporto e corsi di aggiornamento
- ✓ **Creazione di organismi/strutture di parità:** comitato/referente di pari opportunità, punto d’ascolto (sportello), consulente di fiducia/referente di conciliazione lavoro - famiglia
- ✓ **Informazione dell’azienda nei confronti di chi è in congedo per lunghi periodi:** inviare ad esempio una newsletter periodica che metta al corrente il/la lavoratore/trice su quanto sta avvenendo in loro assenza
- ✓ **Percorsi di miglioramento di carriera (*mentoring*):** percorsi di sviluppo professionale e miglioramento di carriera che tengano conto delle responsabilità di cura
- ✓ **Azioni di sensibilizzazione/informazione:** avviare una politica attiva di comunicazione della conciliazione attraverso un’apposita area intranet / bacheca per far entrare nella cultura organizzativa la conciliazione come valore praticato
- ✓ **Percorsi individuali “*attraverso la maternità*”:** progettare in anticipo, prima dell’entrata in congedo per maternità , il rientro al lavoro (colloqui prima dell’evento della maternità, attivazione di sostituzioni, passaggi di consegne, gestione dell’assenza nel corso del tempo mantenendo la relazione con la lavoratrice)





Finanziamenti

SONO PREVISTE AGEVOLAZIONI E CONTRIBUTI PER STIMOLARE LA SPERIMENTAZIONE E L'AVVIO DI NUOVE FORME DI FLESSIBILITÀ A FAVORE DELLA CONCILIAZIONE.
ALCUNI STRUMENTI NORMATIVI SPECIFICI.

LEGGE 53/00 ART. 9

Prevede finanziamenti per azioni di flessibilità aziendale a favore della conciliazione lavoro e famiglia e possono farne richiesta i consorzi (progetti rivolti al proprio personale non al personale delle aziende/cooperative consorziate), imprese di diritto privato, individuali o collettive, anche a partecipazione pubblica (purché tale partecipazione non intacchi il regime privatistico nel quale l'impresa opera), aziende sanitarie ed ospedaliere, aziende di diritto privato, individuali e collettive, anche a partecipazione pubblica, totale o parziale. Sono escluse le pubbliche amministrazioni, gli organismi istituiti per la soddisfazione di pubblici interessi.

I finanziamenti messi a disposizione dall'art. 9 della l. 53/2000 mirano ad un riequilibrio nella distribuzione dei compiti di uomini e donne nella cura familiare, sostenendo finanziariamente le aziende che intendono sviluppare forme di flessibilità finalizzate alla conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa.

Modalità di accesso: le domande di ammissione ai finanziamenti da parte di aziende devono pervenire entro i termini annuali previsti (10 febbraio, 10 giugno e 10 ottobre di ogni anno) alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento Politiche della Famiglia Via della Mercede, 9 - 00187 Roma.

Per tutta la documentazione e la modulistica utile alla presentazione di progetti: www.politichefamiglia.it/documentazione/dossier/conciliazione-l-53.aspx

Entità massima del contributo: ciascun soggetto proponente può richiedere fino ad un massimo di 1 milione di euro di finanziamento.

Azioni ammissibili:

- ✓ Progetti per consentire ai lavoratori di usufruire di forme di flessibilità di orario e dell'organizzazione del lavoro
- ✓ Progetti per consentire la sostituzione del titolare d'impresa che benefici dell'astensione obbligatoria o dei congedi parentali
- ✓ Programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori/trici dopo un il periodo di congedo superiore a 60 giorni
- ✓ Interventi ed azioni volti a favorire la sostituzione, il reinserimento, l'articolazione della prestazione lavorativa e la formazione dei lavoratori con figli minori e disabili a carico, ovvero, con anziani

Durata: i progetti possono avere una durata massima di 24 mesi.

CODICE PARI OPPORTUNITÀ (EX LEGGE 125/91) - ART. 2

Incentivi per l'attuazione di piani di azioni positive in aziende pubbliche e private.

Rimborso totale o parziale dei costi relativi all'attuazione di azioni positive a favore delle pari opportunità. Possono farne richiesta imprese, cooperative, consorzi, enti pubblici economici, associazioni sindacali dei lavoratori, centri di formazione professionale.

Azioni ammissibili:

- ✓ Percorsi formativi per promuovere la presenza delle donne nei ruoli di vertice e decisionali
- ✓ Sperimentazione di una diversa organizzazione del lavoro e di processi innovativi nell'ambito della gestione delle risorse umane che promuovano la conciliazione tra lavoro professionale ed esigenze personali e familiari, e la ripartizione degli oneri familiari tra i due sessi
- ✓ Processi di sviluppo e consolidamento professionale delle lavoratrici a tempo parziale o con contratti atipici
- ✓ Consolidamento di imprese femminili attraverso studi di fattibilità, azioni di supervisione, supporto e accompagnamento, formazione altamente professionalizzante
- ✓ Azioni di informazione, sensibilizzazione, diffusione di buone prassi, strategie di implementazione dell'ottica di genere

Modalità di accesso: le domande vanno presentate al Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, dal 1° al 30 novembre di ogni anno.

Referente: Segreteria tecnica Comitato Nazionale di Parità, Divisione I Direzione Generale Tutela delle Condizioni di Lavoro Via Fornovo, 8 - 00192 Roma.



Opportunità in Trentino

BUONI DI SERVIZIO

La Provincia Autonoma di Trento con il finanziamento del Fondo Sociale Europeo eroga buoni di servizio che consentono alle madri lavoratrici di acquisire servizi di assistenza e cura, educativi o ricreativi in orario extrascolastico o nei periodi di vacanza.

Domanda c/o lo Sportello di Orientamento Formativo Provincia di Trento - Ufficio Fondo Sociale Europeo Viale Verona, 141 - 38123 Trento nr. verde 800 163 870 - e-mail buoniservizio.fse@provincia.tn.it - www.fse.provincia.tn.it (Area utenti - Buoni di servizio)

ESTATE GIOVANI E FAMIGLIA

È un servizio che si rivolge alle famiglie residenti e non, nell'ambito delle politiche di conciliazione famiglia-lavoro con l'obiettivo di creare una mappatura aggiornata dei servizi offerti su tutto il territorio provinciale da soggetti pubblici e privati che erogano attività di animazione rivolte a bambini/e e ragazzi/e.

Per informazioni sui servizi estivi offerti www.familyintrentino.it/servizi-estivi.html

AUDIT FAMIGLIA & LAVORO

È un processo di valutazione sistematica delle politiche di gestione del personale di aziende pubbliche e private che intendono certificare il loro impegno per migliorare la conciliazione tra i tempi di vita e lavoro. Il processo è regolato dalle Linee Guida adottate dalla Provincia di Trento secondo lo standard *European Work & Family Audit* per garantire un elevato livello di qualità. L'Audit è un processo che verifica lo status quo delle politiche di conciliazione adottate dalle organizzazioni e individua obiettivi e azioni concrete per migliorare le possibilità di conciliazione dei tempi attraverso 10 campi di azione.

Per attivare il processo o chiedere informazioni rivolgersi a: Provincia Autonoma di Trento Progetto Speciale Coordinamento politiche familiari e di sostegno alla natalità Via Gilli, 4 - 38121 Trento - tel. 0461 494110 www.familyintrentino.it

Lo sai che...

- ✓ L'Italia ha uno dei più bassi tassi di occupazione femminile (47,2%) in Europa, precede solo Turchia e Malta
- ✓ L'Italia, con Spagna e Grecia, registra uno dei tassi più bassi di fecondità (1,3 figli per donna) dell'Europa Occidentale contro un desiderio di maternità attestato su livelli molto più alti
- ✓ I paesi con eccellenti servizi di welfare vedono una maggior presenza delle donne nel mercato del lavoro e i tassi di fecondità più alti d'Europa e in crescita costante (es. Finlandia, Francia e Svezia)
- ✓ In provincia di Trento il 10% del totale delle donne occupate che ha avuto un figlio si dimette entro il compimento del primo anno. Per queste, 7 volte su 10 l'abbandono è frutto di problemi sul versante della conciliazione
- ✓ Pochi papà richiedono e ottengono i congedi parentali, ma molti sarebbero disposti ad utilizzarli se non fossero ostacolati dai pregiudizi all'interno delle organizzazioni

Indirizzi e riferimenti utili

Associazione Donne in Cooperazione c/o Federazione Trentina della Cooperazione

Via Segantini, 10 - 38122 Trento - tel. 0461 898672 / 667 - e-mail donne@ftcoop.it - www.ftcoop.it/donne

Ica International Cooperative Alliance - Commissione sulla Gender Equality

www.ica.coop/gender

Le pari opportunità in Trentino www.pariopportunita.provincia.tn.it:

- ✓ Sede **Assessorato alla Solidarietà Internazionale e alla Convivenza**
Via Gazzoletti, 2 - 38122 Trento - tel. 0461 493420 - e-mail ass.convivenza@provincia.tn.it
- ✓ Sede **Ufficio per le Politiche di Pari Opportunità**
Via Jacopo Aconcio, 5 - 38122 Trento - tel. 0461 493156 / 3210 - e-mail pariopportunita@provincia.tn.it
- ✓ Sede **Commissione Provinciale di Pari Opportunità - Segreteria tecnica**
Via Jacopo Aconcio, 5 - 38122 Trento - tel. 0461 493212 - e-mail cppo@provincia.tn.it
- ✓ Sede **Consigliera di Parità - Segreteria**
Via Jacopo Aconcio, 5 - 38122 Trento - tel. 0461 493219 - e-mail consigliera.parita@provincia.tn.it

Agenzia del Lavoro Via Guardini, 75 - 38121 Trento - tel. 0461 496012 - www.agenzia lavoro.tn.it

Dossier Politiche familiari consultabile sul sito www.familyintrentino.it/dossier.html

Centro di Studi Interdisciplinare di Genere Via Verdi, 26 - 38122 Trento - tel. 0461 883719

e-mail csg@soc.unitn.it - www.unitn.it/csg

Presidenza del Consiglio - Dipartimento per le Pari Opportunità www.pariopportunita.gov.it

Rete per le Pari Opportunità www.retepariopportunita.it

DONNEINCOOPERAZIONE

