

L'impegno dell'UE a favore delle Pari Opportunità

Nell'ambito delle politiche di pari opportunità, possiamo affermare che la Conferenza di Pechino ha segnato un punto di svolta, forgiando i fondamenti di quelle che sono state le politiche di PO dal 1995 ad oggi e che costituiscono le direttive di programmazione per il 2007-2013 e per il 2020. In particolare, il Trattato di Amsterdam (1997) consolida le basi giuridiche della parità tra donne e uomini: **gli articoli 2, 3 e 118 del Trattato rafforzano la parità tra i due sessi e prevedono l'eliminazione delle disuguaglianze, accompagnata dalla promozione delle pari opportunità sul mercato del lavoro, imputando agli Stati membri la responsabilità dell'applicazione di iniziative che garantiscano il principio di parità retributiva e di trattamento.**

A partire dal 2000, le pari opportunità diventano una priorità trasversale a tutti i programmi finanziati con questi strumenti. Il principio di pari opportunità assume la duplice valenza di obiettivo/priorità da raggiungere e di parametro di valutazione dei programmi stessi e viene sancito dai Regolamenti comunitari. A questo proposito, vale la pena ricordare che **gli Articoli 1 e 2 del Regolamento Generale dei Fondi Strutturali (CE) 1260/99, per il 2000-2006, hanno sancito l'impegno sia della Comunità Europea a perseguire gli obiettivi programmatici di promozione della parità tra donne e uomini, sia della Commissione e degli Stati membri a sviluppare l'azione dei Fondi Strutturali in armonia con gli ulteriori programmi volti al raggiungimento di detta parità¹.**

Il Consiglio Europeo di Lisbona (2000) ha stabilito gli obiettivi imprescindibili per l'applicazione della Strategia di Lisbona, all'interno dei quali si configura come prioritario il raggiungimento, entro il 2010, della soglia del 60% dell'occupazione femminile. Obiettivo questo, felicemente raggiunto all'interno delle società cooperative e, tuttavia, ancora tristemente lontano nel resto del sistema produttivo italiano, con fortissime disparità tra il Nord e il Sud del Paese. Cinque anni dopo, a Bruxelles, la Strategia di Lisbona viene rilanciata con forza, a fronte delle difficoltà di raggiungimento degli obiettivi previsti, individuando nelle donne la risorsa vitale per uno sviluppo economico competitivo dell'Europa.

Nel 2006, l'Agenda Sociale 2006-2010 pone l'accento sulla promozione della coesione sociale come strumento necessario alla realizzazione della Strategia di Lisbona, proponendo azioni chiave indirizzate agli assi "occupazione e pari opportunità" e "inserimento sociale" allo scopo di ridurre il gap retributivo tra donne e uomini, favorire la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e conciliare la vita familiare e quella professionale. Il 2007 è stato l'Anno Europeo per le Pari Opportunità, nel quale le attività di sensibilizzazione, i programmi di non discriminazione e i 15 milioni di Euro stanziati dall'UE, non si sono concentrati solo sugli aspetti relativi alle PO di genere, ma hanno abbracciato il concetto più ampio di valorizzazione delle diversità.

In questo senso, l'UE offre un importante spunto di riflessione: l'Italia deve imparare a valorizzare le potenzialità insite nel costante aumento dei flussi migratori, in particolare quelli femminili. Come sappiamo, le donne straniere che lavorano in Italia costituiscono, non solo, una porzione consistente della forza lavoro, ma rappresentano, anche, la ricchezza insita nella diversità, compongono quel mosaico di eterogeneità che il nostro Paese deve saper cogliere per fare delle differenze un punto di forza. Troppo spesso donne (e uomini) con un'elevata professionalità vedono sgretolarsi nel nostro Paese la spendibilità delle competenze acquisite, dando vita ad un fenomeno di "Brain Waste" (spreco di cervelli) preoccupante e dannoso per l'economia italiana e per i loro personali percorsi di vita.

¹ http://www.retepariopportunita.it/Rete_Pari_Opportunita/UserFiles/news/pubblicazione_finale_performage.pdf

E' assai noto che il settore delle cure alla persona, nel quale trovano occupazione quasi esclusivamente donne, non si compone di figure femminili scarsamente professionalizzate; al contrario, si tratta di persone altamente formate (specializzate in settori del tutto estranei alla cura alla persona) che abbandonano le loro competenze per colmare l'allarmante vuoto che affligge l'Italia nell'ambito dei servizi alla persona.

Se "competitività" è la parola chiave delle strategie future dell'UE, ecco, allora, che le società cooperative, da sempre improntate allo sviluppo della persona e della professionalità, al raggiungimento di obiettivi di crescita e soddisfazione in termini di capitale umano e sviluppo delle proprie competenze, devono diventare i catalizzatori di queste ricchezze culturali e di genere, imparando a valorizzarne il potenziale e ad ottimizzare le risorse che tali donne rappresentano per l'economia del nostro Paese. E' inutile, in questa sede, ribadire la differente gestione manageriale delle donne in termini di problem solving, soluzione dei conflitti, capacità organizzativa; qualità, queste, già ampiamente analizzate e comprovate dai numerosissimi studi in materia

Quello che mi preme sottolineare è la grave perdita di competitività e di crescita causata da politiche di PO inadeguate, ancora molto lontane dagli obiettivi previsti dall'UE e che, ad oggi, non hanno saputo fornire alle donne strumenti efficaci nel favorire la conciliazione e una riduzione nelle disparità di reddito e di trattamento. Non dimentichiamo che ridurre le disparità retributive tra donne e uomini significa aumentare, direttamente, la capacità decisionale delle donne in termini di potere d'acquisto, autonomia nella gestione dei bilanci familiari (soprattutto nei casi delle famiglie monoparentali che, in Italia, costituiscono l'11,3% dei nuclei familiari, dei quali l'85,5% è composto da donne), accesso al credito, ecc., contribuendo significativamente all'empowerment femminile. Ancora, secondo il QSN, risulta prioritaria la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita, insieme al contrasto dell'esclusione dal lavoro e della segregazione occupazionale, al fine di favorire la competitività dei sistemi produttivi.

La **flessibilità della organizzazione del lavoro**, nelle sue varie forme, rappresenta il primo pilastro delle politiche di conciliazione: *part-time*, *orari flessibili*, *telelavoro*, *banca delle ore* (accantonamento ore/crediti in periodi di maggior intensità lavorativa, da spendere successivamente per attività familiari), ecc. Il coinvolgimento del personale in queste soluzioni è un fattore di efficacia, specialmente se ciascuna risorsa è chiamata a gestire la propria attività con senso di responsabilità e indipendenza.

Le forme di flessibilità possono anche essere **soluzioni contrattuali**, concordate con le organizzazioni sindacali ed inserite, ad esempio, dal Gruppo Poste Italiane nel *Protocollo sulla RSI del 2007*, o promosse dal suo *Comitato Pari Opportunità*, come le iniziative per il reinserimento dopo un lungo periodo di aspettativa e il processo di accompagnamento/coaching per le neo-mamme. L'altro pilastro della conciliazione consiste nell'introduzione di **elementi di supporto**, nell'**offerta di servizi sociali** per facilitare il bilanciamento degli impegni professionali e familiari. Su questo fronte, spesso, l'impresa non può operare da sola, ma deve concertare le soluzioni in collaborazione con altri attori del territorio, ad esempio stringendo convenzioni con servizi pubblici e privati integrati².

² http://www.cartapariopportunita.it/supporto/esempi_di_buone_pratiche.aspx

La formazione per raggiungere un cambiamento culturale

Dall'analisi del QSN 2000-2006 è emersa la persistenza di discriminazioni di genere sia verticali che orizzontali, oltre che di difficoltà nell'accesso e nella permanenza nel mercato del lavoro. Per realizzare concretamente il programma di cambiamento, occorre da un lato prestare particolare **attenzione al principio della parità di trattamento nei momenti di decisioni cruciali sulla vita professionale** – assunzione, formazione, avanzamento, remunerazione – e dall'altro **rivisitare i processi di gestione delle risorse umane** al fine di prevenire ogni forma di discriminazione.

Per l'**Assunzione**, occorre *rendere più obiettive e trasparenti le pratiche* relative, a partire da forme non discriminanti negli annunci delle offerte di lavoro: mi riferisco, in particolare, alla definizione delle posizioni basate sulle competenze richieste, diversificazione delle fonti di reclutamento, griglia di valutazione delle candidature e rendicontazione scritta per ciascuna, formazione di rose di candidati bilanciate e con misure mirate nelle funzioni di maggiore squilibrio, modalità nel condurre i colloqui di selezione. Per la **Formazione**, grande attenzione va riservata a *garantire l'accesso a offerte e percorsi* che aprano prospettive di crescita professionale e di carriera. Per l'**Avanzamento**, è importante *tener conto, nei processi di pianificazione, anche del potenziale dei lavoratori a rischio di discriminazione*, identificando gli elementi promettenti, assegnando loro incarichi critici e prevedendo rotazioni tra diverse funzioni. Forme personalizzate di assistenza e accompagnamento (*mentoring/coaching*) possono essere molto efficaci. Per la **Remunerazione**, innanzitutto, occorre *rendere pubbliche le procedure di valutazione delle prestazioni e il sistema degli aumenti*³.

Il QSN ha definito le priorità in tema di pari opportunità, tra le quali è, in questa sede, opportuno sottolineare la necessità di rafforzare il processo di apprendimento lungo tutto l'arco della vita (Life long learning), contrastare la segregazione formativa, valorizzare le competenze femminili nell'accesso al lavoro, aumentare l'occupazione femminile attraverso processi di qualificazione, supportare l'imprenditoria e l'imprenditorialità femminile, migliorando i modelli di concessione del credito, gli strumenti di finanza innovativa e l'introduzione di meccanismi di priorità nelle procedure di valutazione delle domande di finanziamento.

L'assenza di donne nelle alte sfere decisionali è un malcostume diffuso a livello mondiale. Negli Stati Uniti, solo il 15% dei direttori esecutivi sono donne e la quota scende al 10% in Europa per precipitare addirittura al 2% in Asia. La situazione è ancora più sconcertante se si guarda ai comitati esecutivi: gli Stati Uniti fanno rilevare un misero 16%, mentre le cifre crollano al 4% in Europa e al 2% in Asia.

Il cambiamento di tendenza appare ancora molto lontano poiché, secondo i dati del Women Monitor della European Professional Women's Network, la presenza femminile nei Cda ha registrato un incremento inferiore al 2% nei quattro anni in esame, passando dal 8% al 9,7% nelle 300 principali aziende europee. L'unica eccezione positiva in questo panorama è costituita dai consigli di amministrazione delle società norvegesi, che vantano il 40% di presenza femminile⁴. Eppure tale risultato è stato raggiunto solo grazie al disegno di legge che ha imposto alle aziende il raggiungimento della quota del 40% nei Cda norvegesi, entro il 2008⁵.

³ http://www.cartapariopportunita.it/supporto/Integrare_principio_RU.aspx

⁴ Wittemberg Cox A., Matiland A., "Rivoluzione Womenomics. Perché le donne sono il motore dell'economia", 2009, Gruppo Sole 24Ore, pp. 67-68

⁵ Ibidem, p.74.

Le quote “rosa” sono spesso affiancate ai concetti di “uguaglianza sostanziale” ed “effettiva”, di cui vengono considerate garanzia concreta. Ma, molto più spesso, emergono dal linguaggio quotidiano come termini *tabù*, che tracciano un quadro molto verosimile dell’approccio negativo con cui si guarda a questo tipo di provvedimenti⁶. In realtà ci sono casi che dimostrano l’efficacia di tale disposizione: l’esperienza norvegese, oggi presente alla tavola rotonda, insegna che le quote di presenza femminile nei Cda non sono solo un obiettivo auspicabile, ma anche raggiungibile attraverso norme formulate per ottenere, *davvero*, risultati concreti. Tuttavia, le quote rosa sono uno strumento controverso poiché l’obbligatorietà di introdurre una quota minima di donne, da un lato potrebbe essere insufficiente perché non ne garantisce la professionalità; dall’altro, tale obbligatorietà andrebbe incrementata in settori chiave, come quello della formazione, al fine di garantire alle donne di accedere ad una maggiore professionalità, in grado di riflettersi nell’accesso ai centri decisionali. Ad esempio, dei 2,5 milioni di lavoratori italiani che nel 2005 hanno partecipato ai corsi di formazione, solo 33% sono donne. Questo dato, così come quelli che vedremo in seguito, indica la grave carenza di formazione delle lavoratrici, che inevitabilmente si ripercuote sulle possibilità di carriera. Tuttavia, non si tratta di una tendenza esclusivamente italiana: come fanno rilevare Wittwmborg-Cox e Maitland (2009), una forte barriera al conseguimento di un miglior equilibrio di genere negli alti livelli manageriali è da ricercarsi nelle stesse scuole di formazione che per decenni hanno avuto un numero di studentesse inferiore al 30% del totale. Anche i docenti delle business school sono in prevalenza uomini in percentuali allarmanti: dal 70 al 90% del totale.

Il principio di “pari opportunità”, sorto in ambito liberale e rivolto al riconoscimento delle disparità esistenti e alla promozione di interventi equitativi rispetto a categorie “svantaggiate” in campo economico-sociale, ad oggi, si presenta come un vago *entitlement*, un concetto *pass partout*, semanticamente indeterminato, applicabile a contesti multivariabili e, di conseguenza, politicamente difficile da gestire. L’ancoraggio originario alla dimensione di genere (come pari opportunità tra uomo e donna) conforme agli orientamenti politici europei, nel contesto italiano, da un lato viene recepito nella carta costituzionale grazie alla riforma dell’art. 51 relativo alla rappresentanza (“... a tal fine la Repubblica promuove le *pari opportunità* tra uomini e donne...”) ma, nel contempo, viene superato dall’evoluzione normativa e istituzionale. A partire dall’operato del Ministero delle pari opportunità, infatti, si assiste alla generica apertura alle molteplici categorie della diversità, all’applicazione in ambiti di intervento difficilmente riconducibili a significati sedimentati di “pari opportunità” ed alla riduzione del principio stesso nell’ottica di compensazione antidiscriminatoria⁷.

Oggi, nel nostro Paese, si è diffuso un atteggiamento che sminuisce sistematicamente le iniziative e le attività volte a promuovere le pari opportunità, relegandole quasi ad un livello di attività sterile e ruotinario. Ecco allora che le pari opportunità diventano un tema delle donne e per le donne, in merito al quale gli uomini, le istituzioni, le aziende e la società in generale, non intervengono in maniera decisa e propositiva. Da qui nasce l’esigenza di ripensare le pari opportunità e le azioni volte a incrementarne l’applicazione; urge una ristrutturazione del pensiero stesso, che ne analizzi e ne scovi le criticità, ripensando i punti di partenza e gli obiettivi, esaminando le cause che hanno impedito, in questi anni, di raggiungere i risultati sperati.

Noi, come società cooperative, dobbiamo farci portavoce di queste esigenze di cambiamento, dobbiamo costituire le avanguardie della società in questo settore, promuovendo con ogni mezzo un mutamento efficace e duraturo nel tempo che permetta davvero di raggiungere un’uguaglianza nel reddito, nelle possibilità di carriera, nella condivisione delle priorità domestiche.

⁶ http://www.instoria.it/home/linguaggio_politico.htm

⁷ Valentina Cardinali “*Pari Opportunità ed effetti perversi*”, 2006, Dipartimento di Studi Politici Università La Sapienza di Roma: Politica e Storia

Per dar vita a questo cambiamento culturale, occorre ripartire dalla formazione. Occorre “oggettivare” la filosofia del mainstreaming e le politiche di pari opportunità, ponendole come un insieme di azioni, cioè come processi di risposta ai bisogni, ai problemi e alle prospettive che emergono all’interno della società e dei contesti territoriali; le politiche di pari opportunità devono andare ben oltre la semplice idea che esse consistano nell’assicurare l’assenza di discriminazioni, dirette o indirette, in base al sesso.⁸

Il concetto di Pari Opportunità si basa sulla necessità di uguaglianza giuridica e sociale fra uomini e donne; il principio che sta alla base di tale assunto è la necessità di dare alle donne la possibilità di compiere delle scelte, relative alla vita privata e professionale, senza che esse diventino oggetto di discriminazione. Lo scopo ultimo delle politiche relative alle Pari Opportunità è dare vita ad un insieme di iniziative e norme tendenti al superamento di condizioni sfavorevoli alla realizzazione di un’effettiva parità uomo-donna in ambito lavorativo. Tuttavia, spesso si tratta di un susseguirsi di termini tecnici, a volte fin troppo aridi, accompagnato di tanto in tanto da una manciata di termini colloquiali, importati dal lessico della nostra vita quotidiana⁹; invece, una prospettiva di pari opportunità presuppone strategie di cambiamento efficaci ed innovative. Anche la miglior legge contro le forme di discriminazione, infatti, non abbatte il pregiudizio che le origina¹⁰.

Gli stereotipi di genere, i pregiudizi continuano a rappresentare un ostacolo insidioso, contribuendo di fatto a **segregare le donne in settori** tradizionalmente loro riservati, di norma meno riconosciuti e pagati, e a **relegarle ai gradini più bassi** della scala gerarchica. Tanto che la loro eliminazione è stata inclusa dalla Commissione Europea tra i sei ambiti prioritari di azione indicati dalla **Tabella di marcia 2006-2010 per la parità tra donne e uomini**. In questo documento, viene sottolineata l’importanza della formazione che aiuta a riconoscere e rimuovere gli stereotipi; inoltre si ribadisce l’intenzione di sostenere *campagne di sensibilizzazione e scambio di buone pratiche* in materia¹¹. Quindi, comunicare le pari opportunità deve essere inteso come contributo al cambiamento dei comportamenti e delle mentalità. Cambiare approccio, pensiero, prospettiva è la chiave per un cambiamento concreto ed efficace nelle azioni volte a promuovere le pari opportunità nella vita lavorativa, familiare e istituzionale.

Dalle Direttive UE in materia di PO e dalla normativa italiana, si evince l’importanza della formazione come strumento principe nel raggiungimento dell’uguaglianza di genere in ogni ambito del vivere. **Anche relativamente al Quadro Strategico Nazionale 2007-2013, l’UE pone l’accento sull’esigenza di formazione come strumento di superamento delle discriminazioni di genere**. La formazione si configura quale leva in grado di far scaturire un importante e irreversibile cambiamento culturale nelle PO: tuttavia, i dati evidenziano una controtendenza rispetto alle raccomandazioni a livello comunitario e nazionale. Innanzitutto, la propensione all’investimento in formazione resta comunque strettamente correlata alla dimensione d’impresa: soltanto il 25,6% delle imprese con 10-19 addetti svolge formazione, rispetto al 96,7% di quelle con 1.000 addetti e oltre.

La minore propensione all’investimento in formazione da parte delle imprese italiane rispetto a quelle degli altri paesi membri dell’Ue 27 è attribuibile, in ampia misura, alla struttura dimensionale e settoriale dell’industria italiana, poiché le piccole imprese (10-19 addetti) restano tradizionalmente poco inclini ad investire in formazione continua (dal 16,6% del 1999 al 25,6% del 2005).

⁸ <http://www.pariopportunita.provincia.tn.it/italy/SC/337/Glossario.html>

⁹ http://www.instoria.it/home/linguaggio_politico.htm

¹⁰ <http://www.girodivite.it/Il-concetto-di-pari-oppportunita.html>

¹¹ http://www.cartapariopportunita.it/supporto/Superare_stereotipi.aspx

Nell'accesso ai corsi per sesso, permane una differenza tra la percentuale di partecipanti maschi (29,5%) e quella di partecipanti femmine (27,5%). Tra il personale che ha frequentato corsi di formazione, gli uomini rappresentano il 67,0% del totale (71,9% nel 1999) e le donne il 33,0% (28,1% nel 1999).

La partecipazione ad attività formative è maggiore per gli uomini (44,1%) rispetto alle donne (39,5%). Sono molto bassi i tassi di partecipazione tra le casalinghe (23,5%); ma le donne occupate (58,1%) hanno dei tassi di partecipazione più elevati di quelli degli uomini (52,3%) e tali differenze permangono anche a parità di livello professionale. Ad esempio, le donne direttive, quadri e impiegate partecipano ad attività formative nel 67,9% dei casi rispetto al 65,9% dei maschi nella stessa posizione professionale. Gli uomini sono più coinvolti in corsi di formazione in ambito lavorativo (49% rispetto al 40,3% delle donne) e in quelli per la crescita professionale (44,8% rispetto al 38,8%).

Esistono, inoltre, delle differenze di genere tra gli occupati per quanto riguarda la partecipazione ai corsi svolti in ambito lavorativo e/o proposti dal datore di lavoro. Tra gli uomini impiegati, direttivi o quadri, il 71% segue dei corsi in ambito lavorativo contro il 63,7% delle donne nella stessa condizione professionale. Tra i dirigenti, gli imprenditori e i liberi professionisti emerge un vantaggio femminile (46,7% contro 42,7%)¹². Considerando la formazione nell'ambito dell'orario di lavoro, emergono forti differenze di genere: il 61% degli uomini occupati ha seguito il corso durante l'orario di lavoro rispetto al 43,2% delle donne occupate. Tale svantaggio sembra essere assai radicato, in quanto permane anche a parità di posizione nella professione. Inoltre, anche considerando solo le donne e gli uomini occupati che svolgono corsi proposti dal datore di lavoro o corsi per la crescita professionale, lo svantaggio femminile permane.

Un dato allarmante è quello che riguarda il contributo economico da parte del datore di lavoro: il 29% dei datori di lavoro è disposto a investire nella formazione del proprio personale di sesso maschile, mentre solo il 20% di essi investe nella formazione delle lavoratrici. Il contributo economico della famiglia capovolge queste percentuali, sottolineando ancora una volta forti disparità di genere: è alto per le donne (27,1%) e inferiore per gli uomini (17%). Questi dati indicano chiaramente il forte squilibrio di genere nell'ambiente lavorativo, che trova la sua massima espressione al momento di stabilire gli investimenti aziendali in termini di formazione: ancora una volta, per le aziende, le donne non costituiscono una risorsa da valorizzare, quanto piuttosto un elemento irrilevante nell'ambito della formazione del capitale umano; cosicché i costi per le donne che vogliono investire nel proprio futuro sono esternalizzati sulle famiglie, finendo, spesso, per configurarsi come un'opzione mutualmente escludente che impone alle donne di scegliere tra la formazione ed il bilancio familiare.

Gli impegni familiari e di lavoro sono i principali ostacoli alla frequenza dei corsi di formazione e anche in questo caso emergono forti differenze di genere: tra le donne (45,7%) pesano in maggior misura i motivi familiari, contro il 33% tra gli uomini, mentre per il 45,5% degli uomini contano di più gli impegni sul lavoro contro il 25,2% delle donne (25,2%). I risultati indicano che le cause dell'inattività femminile ruotano principalmente attorno alla famiglia (divisione dei compiti tra i coniugi e carichi di lavoro legati alla cura dei figli e dei parenti non autosufficienti), al modello di welfare (carenza di servizi per l'infanzia, presenza di reti familiari e informali) e all'organizzazione del lavoro (bassi livelli di conciliazione tra lavoro e famiglia, rigidità degli orari di lavoro).

¹² La formazione aziendale nelle imprese italiane-2005. Istat 2008

Le donne inattive si caratterizzano per la presenza di figli, soprattutto nella fascia d'età compresa tra i 0 e i 5 anni, a cui si aggiungono il grado e le modalità di divisione del lavoro di cura con il partner, l'assenza di un aiuto nella gestione della casa e il possesso di un basso titolo di studio¹³. Solo le aziende di dimensioni considerevoli (250-499)investono in maniera consistente in una formazione che punti allo sviluppo delle abilità personali e alla conoscenza dell'ambiente di lavoro (22,7%): tematiche, queste, che possono e devono essere affrontate da una prospettiva di genere, anche nell'ottica della già citata Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro. Anche questo dato deve farci riflettere sulla necessità di una formazione per una cultura delle P.O. che parta dalle PMI le quali costituiscono la trama del tessuto aziendale italiano: non possiamo aspirare ad un miglioramento nell'applicazione delle PO e ad un rafforzamento nella cultura delle PO se non agiamo direttamente sul nucleo del nostro sistema economico, le PMI appunto. In questo contesto, le imprese cooperative svolgono un ruolo fondamentale nel farsi promotrici di un'ampia applicazione delle politiche di PO e nell'impegno per una formazione che veda nella diffusione, a tutti i livelli, di una cultura delle PO il suo obiettivo principale.

Il Network Europeo come punto di partenza per il futuro

La logica che sottende alla programmazione 2007-2013 è quella di dare continuità alle esperienze positive maturate nel ciclo precedente, rinforzando l'approccio di mainstreaming. A questo scopo, la programmazione 2007-2013 ci ricorda l'importanza di predisporre sistemi di monitoraggio e valutazione orientati al genere. Diventa, quindi, fondamentale istituire una banca dati che, attraverso l'osservazione costante, rafforzi l'approccio di mainstreaming di genere nei diversi aspetti relativi alla programmazione, implementazione e valutazione degli interventi e delle politiche, costruendo una governance amministrativa delle pari opportunità¹⁴. Anche in questo caso, le indicazioni dell'UE risultano preziose per le azioni che noi, come società cooperative, vogliamo intraprendere nell'ambito delle PO: da questa prima Conferenza Europea emerge, infatti, l'assenza di dati e soprattutto di un sistema organico di monitoraggio delle differenze di genere all'interno delle strutture cooperative in Italia e in Europa.

Se vogliamo agire in maniera incisiva dobbiamo conoscere il fenomeno in tutte le sue sfumature, anche perché la presenza femminile nelle società cooperative differisce da paese a paese, così come le sue estrinsecazioni e la sua fenomenologia. In occasione di questo importante incontro, abbiamo potuto rilevare l'assenza di dati strutturati in maniera organica che offrano un panorama chiaro della presenza femminile all'interno delle società cooperative, di come essa si manifesti e dell'effettivo andamento, nel lungo periodo, dell'applicazione delle politiche di PO.

Noi come società cooperative, siamo certi dell'impegno profuso nella promozione delle pari opportunità, ma non conosciamo l'effettiva incidenza di tali azioni ad un livello globale, che superi la parcellizzazione delle associazioni cooperative. Ignoriamo quali siano le maggiori difficoltà che riscontrano le donne all'interno delle società cooperative e le stesse società al momento di promuovere azioni di PO. Sappiamo che esiste la volontà di fare di più e questo incontro ne è la riprova; tuttavia è necessario che da tale determinazione scaturisca un programma organico di azioni pianificate che consenta un coordinamento a livello europeo nella promozione delle PO.

¹³ http://www.isfol.it/Notizie/Dettaglio/index.scm?codi_noti=4452&cod_archivio=1

¹⁴ http://www.retepariopportunita.it/Rete_Pari_Opportunita/UserFiles/news/pubblicazione_finale_performage.pdf

Per superare queste lacune, è necessario, innanzitutto, creare una banca dati che tragga vantaggio dal nascente Network Europeo al fine di monitorare in maniera costante la continua evoluzione del fenomeno nei paesi aderenti. Faccio riferimento all'esperienza della Carta delle PO e l'uguaglianza sul lavoro, firmata ieri, che suggerisce come un **sistema di misurazione e monitoraggio specifico**, progettato in base a programmi e obiettivi aziendali, può definire un *insieme di indicatori rispondenti a molteplici esigenze*, dall'analisi della situazione, al controllo dei risultati, alla verifica dell'efficienza degli strumenti di supporto.

Punto iniziale di riferimento di queste metriche, o Key Performance Indicators-KPI, sono ovviamente gli *standard internazionali*, quali i principi del Global Compact ONU e le Sustainability Reporting Guidelines G3 del GRI (indicatori LA 13, LA 14 da pag. 32). Alcune delle metriche più efficaci, sviluppate nel tempo da un'avanguardia di imprese, sono state condensate attraverso un esercizio di benchmarking nel toolkit Praticare la parità di genere nelle carriere¹⁵. Tale sistema di misurazione potrebbe costituire il punto di partenza nella creazione di un modello plasmato sulle specificità dei paesi aderenti al Network.

In secondo luogo, è necessario coinvolgere ulteriori Stati europei al fine di avere un quadro più chiaro della situazione femminile all'interno delle società cooperative in Europa ed incrementare le attività di lobbying dirette alla promozione delle PO.

Infine, questo Network deve costituirsi quale pilastro di una rete crescente di interscambio di esperienze e best practices: dobbiamo saper valorizzare le esperienze positive attuate in altri Paesi e, al contempo, dobbiamo diventare esempio positivo per essi, in uno scambio reciproco in grado di accelerare l'adozione di politiche maggiormente incisive e un nuovo approccio alle PO. Da qui l'esigenza di una tavola rotonda a conclusione di questo primo incontro: i nostri ospiti ci illustreranno le nuove strategie e le nuove strade percorribili per il raggiungimento delle PO.

Da parte mia, desidero ribadire l'importanza di un cambiamento culturale che rinvigorisca e rinnovi il concetto di PO, prestando attenzione alle problematiche riscontrate nella sua applicazione ed integrandolo con nuovi piani strategici e azioni positive; infine, ancora una volta, sottolineo l'urgenza e l'importanza di fare di questo Network un punto di partenza per uno scambio futuro ed incessante di best practices, conoscenze e dati che permettano di approfondire la questione delle PO nelle Società Cooperative. Solo attraverso una conoscenza approfondita dell'estrinsecazione del fenomeno nelle realtà cooperative europee si può definire una nuova strategia per il futuro. Rivolgo quindi il mio invito a tutti i partecipanti a volersi riunire periodicamente per fare il punto della situazione, definire nuove strategie basate sullo studio e l'analisi dei dati che dovranno essere raccolti e a sottoscrivere la creazione di una banca dati europea sulle PO nelle Società Cooperative.

¹⁵ http://www.cartapariopportunita.it/supporto/Monitorare_valutare.aspx