MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI

PROVINCIA DI NAPOLI

CONSIGLIERA DI PARITÀ
DONNE al LAVORO

La Consigliera di Parità

21.01.2014

Consigliera di Parità
della Provincia di Napoli
dott.ssa Luisa Festa

www.consiglieraparitanapoli.it

La Consigliera di Parità

- È la figura istituzionale preposta ad intervenire in modo specifico sulle tematiche delle Pari Opportunità legate al mondo del lavoro.

- Istituita dalla legge 125/91 e dal D. Lgs. 196/2000 e successive modifiche con il D.Lgs. 198/2006 e D.Lgs. n.5 del 25 gennaio 2010, vede tra i suoi obblighi quello di:
  - intraprendere iniziative a favore del rispetto del principio di non discriminazione;
  - promozione e di controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di pari opportunità per lavoratori/trici.

- È la figura di mediazione, sia in ambito istituzionale che lavorativo.

- È un punto di riferimento per l'attuazione di politiche di pari opportunità.

La Consigliera di Parità

- Il ruolo di pubblico ufficiale della Consigliera di Parità è stato ulteriormente rafforzato dal recente D.lgs. 5 del 25.01.2010 (attuazione della Direttiva 2006/54)

- Il ruolo assume un'importanza significativa alle funzioni delle discriminazioni, della loro denuncia, della promozione di interventi conciliativi stragiudiziali e giudiziali

- Le Consigliere di Parità hanno l'obbligo di segnalazione all'autorità giudiziaria dei reati di cui vengono a conoscenza per ragioni del loro Ufficio .

Le attività delle Consigliere di Parità riguardano:

- rilevazione delle **situazioni di squilibrio** di genere nel mercato del lavoro al fine di svolgere le funzioni promozionali e di garanzia contro le discriminazioni nell'accesso al lavorio, nella formazione professionale, retribuzione,progressione professionale
- promozione di progetti di **azioni positive anche attraverso l'individuazione delle risorse comunitarie,nazionali e regionali in materia di pari opportunità ;**
- promozione della coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale rispetto agli indirizzi comunitari ,nazionali e regionali in materia di pari opportunità
- Sostegno alle politiche attive del lavoro , comprese quelle formative, sotto il profilo della promozione e realizzazione delle pari opportunità

Le attività delle Consigliere di Parità riguardano:

- Promozione dell'attuazione delle politiche di pari opportunità da parte dei soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del retribuzione,progressione professionale
- Collaborazione con le direzioni regionali e provinciali del lavoro al fine di individuare procedure efficaci di rilevazione delle violazioni alla normativa in materia di parità , pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni, anche mediante la progettazione di appositi pacchetti formativi;
- Diffusione della conoscenza e dello scambio e attività di informazione e formazione culturale suiproblemi di pari opportunità e sulle varie forme di conoscenza;
- Verifica dei risultati della realizzazione dei risultati della realizzazione dei progetti di azioni positive previsti dagli art. 42-46

Le Consigliere di Parità sono componenti:

- Della commissione centrale per l'impiego;
- Delle commissioni regionali e provinciali tripartite;
- Delle commissioni di parità del corrispondente livello territoriale, o di organismi diversamente denominati che svolgono funzioni analoghe.

Le Consigliere di Parità collaborano con:

- Direzioni Provinciali e Regionali del Lavoro
- Assessori al Lavoro
- Organismi di Parità

L'obiettivo è:

- La rilevazione delle violazioni nelle norme di parità e l'intervento nelle situazioni di squilibrio di genere.

Decreto Legislativo 25 gennaio 2010 n.5

- Attuazione alla **Direttiva 2006/54/CE** relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.

- Inasprimento del regime sanzionatorio per chi pone in essere violazioni delle norme contro la discriminazione sul lavoro in ragione del sesso.

- I datori di lavori, pubblici e/o privati, infatti, che non rispettano le norme sulla parità tra donne e uomini sul lavoro rischiano multe, addirittura fino a 50 mila euro, e gravi sanzioni come l'arresto fino a 6 mesi.

I “ritocchi” al Codice delle Pari Opportunità ed al Testo Unico sulla maternità e paternità

- **Maggiore tutela per la maternità e la paternità**, anche adottive, con l’aggiunta all’art. 25 del comma 2*bis:* “*Costituisce discriminazione, ai sensi del presente titolo, ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell’esercizio dei relativi diritti”;*
- **Divieto di discriminazione,** diretta e indiretta, nell’accesso al lavoro;
- **Materia pensionistica**: le lavoratrici avranno il diritto di proseguire l’attività lavorativa fino a 65 anni;
- **Ampliata la nozione di discriminazione**, diretta e indiretta, con l’introduzione del concetto di “*vittimizzazione*”, per cui viene vietato un trattamento penalizzante verso chi ha difeso una vittima di discriminazione; vengono considerate discriminazioni dirette e indirette anche comportamenti che implicano molestie, a partire da quelle verbali fino a quelle sessuali.

“Azioni Positive” - Legge 125/91
Consigliera di Parità della Provincia di Napoli

- Nella sua attività di promozione, la Consigliera di Parità ha dedicato particolare attenzione alla diffusione della normativa relativa al tema delle azioni positive, mediante la realizzazione di un **convegno sulla legge 125/91** organizzato in collaborazione con l’Assessorato al Lavoro della Provincia di Napoli in occasione della presentazione del Programma Obiettivo 2010 per:

  - l’incremento e la qualificazione dell’occupazione femminile;
  - il superamento delle disparità salariali e nei percorsi di carriera;
  - la creazione, lo sviluppo e il consolidamento di imprese femminili per la creazione di progetti integrati di rete.

“Azioni Positive” - Legge 125/91
Consigliera di Parità della Provincia di Napoli

- **Pubblicazione** Il Comitato Nazionale di Parità e Pari Opportunità formula annualmente il Programma Obiettivo entro il 31 maggio di ogni anno;

- **Modalità di accesso** Previste dal Decreto Interministeriale 15 marzo 2001;

- **Presentazione del Programma Obiettivo** 1 ottobre - 30 novembre di ogni anno

I Progetti devono essere presentati da:

- Datori di lavoro pubblici e privati
- Cooperative e loro consorzi
- Centri di formazione professionale accreditati
- Organizzazioni sindacali nazionali e territoriali
- Associazioni

È confermata l'esclusione degli Enti Pubblici quali soggetti proponenti o partner di una rete qualora non abbiano approvato il **piano triennale** di azioni positive; tale piano infatti deve essere allegato alla domanda di presentazione dei progetti.

Conciliazione lavoro-famiglia

Nodo essenziale tra le problematiche che riguardano da vicino le donne e richiedono misure che le tutelino, a sostegno della maternità.

La Consigliera di Parità della Provincia di Napoli ha attivato e promosso importanti **campagne di sensibilizzazione ed informazione** sul tema.

Tra le tante, ha partecipato, in collaborazione con la Provincia di Napoli, al Melting Box di Torino "*Fiera Internazionale dei Diritti e delle Pari Opportunità*" presentando, in anteprima, il "**Kit per la Conciliazione**" e promuovendo le iniziative promosse a livello provinciale in materia di pari opportunità.

“Azioni Positive” - Legge 53/2000
Consigliera di Parità della Provincia di Napoli

La Consigliera di Parità ha supportato la realizzazione di alcuni progetti di buone prassi nella Provincia di Napoli previste dall’art. 9 della legge 53/2000 (*Misure a sostegno della flessibilità di orario per le imprese, Aziende Ospedaliere e ASL che adottino progetti o programmi per l’introduzione di formule di flessibilità tali da favorire e agevolare la conciliazione di tempi di vita e di lavoro di lavoratori e lavoratrici*).

Tra gli esempi di buone prassi, il primo in Campania, presentato nell’ambito del **Ciclo di Seminari Informativi sulla legge 53/2000**, organizzati dall’Ufficio della Consigliera di Parità della Provincia di Napoli in collaborazione con l’Assessorato alle Pari Opportunità della Provincia di Napoli il 22 marzo 2004, è il progetto “**Chiara e Jamila**”.

L'Osservatorio dell'Ufficio Nazionale della Consigliera Nazionale di Parità

Contrattazione decentrata, Conciliazione dei tempi, Accordi e Prassi informali

L'Osservatorio previsto dal Piano **Italia 2020**, per l'occupazione femminile e istituito in capo all'Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità, costituisce un nuovo strumento di impulso per:
- lo sviluppo della contrattazione decentrata a favore della produttività
- per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro,
- per la formazione aziendale,
- per la diffusione di buone prassi legate all'organizzazione del lavoro.

La Consigliera di parità della Provincia di Napoli si sta attivando in linea con le finalità dell'Osservatorio Nazionale.

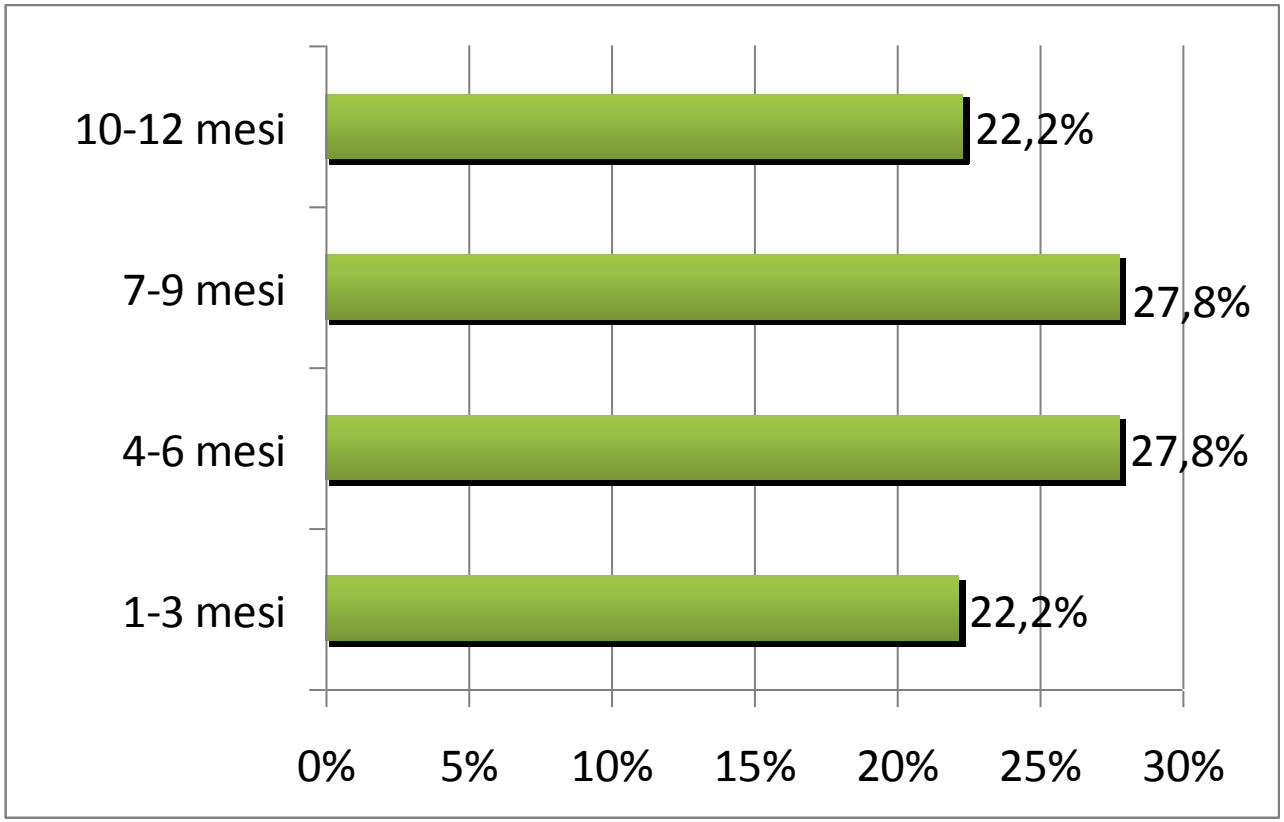
Si segnala, in tal senso, buone prassi già attivate:
Protocollo di Intesa con **Unione Industriale di Napoli**,
Protocollo di Intesa **Confimpresa**

Le dimissioni delle lavoratrici madri nel primo anno di vita del bambino: *Osservatorio sul fenomeno*

La Consigliera di Parità ha promosso uno studio, attualmente in corso, **sul fenomeno delle dimissioni delle lavoratrici madri nel primo anno di vita del bambino.**

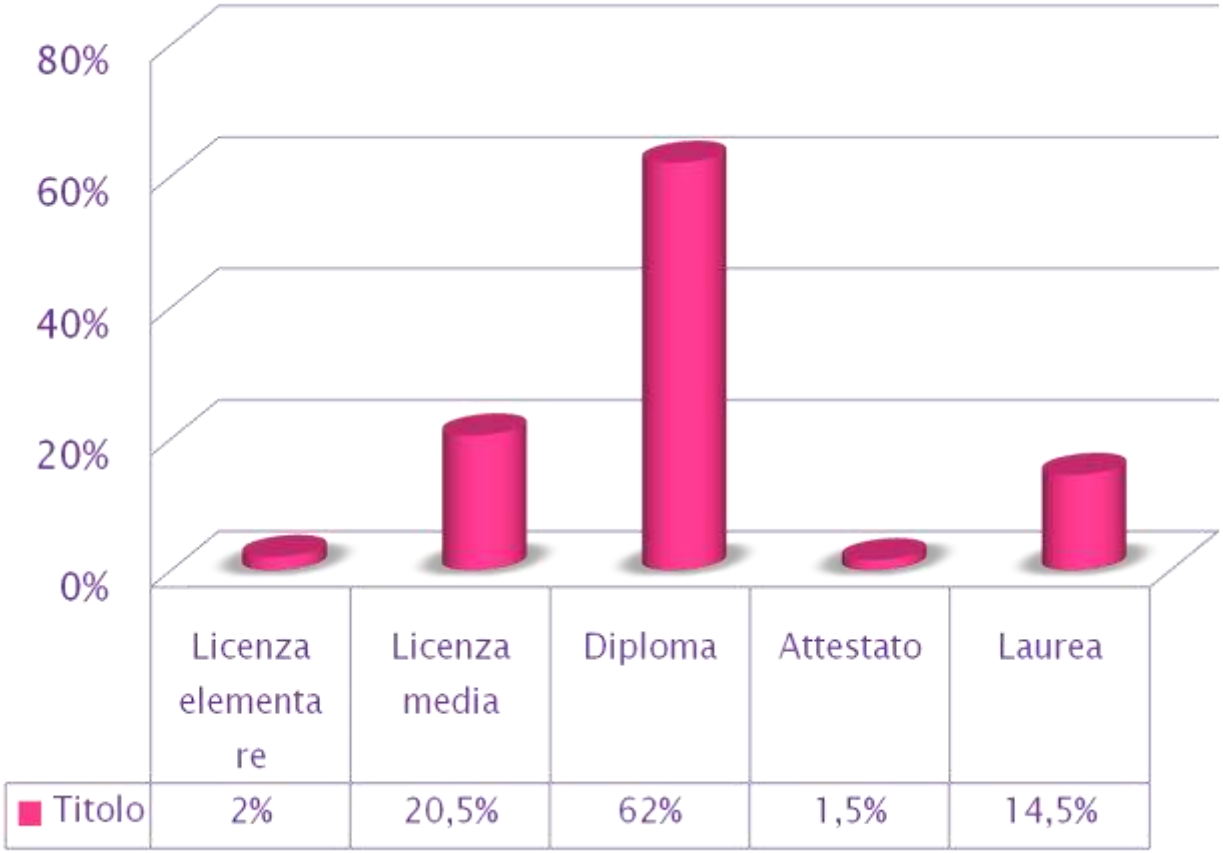
Obiettivo di quest'indagine conoscitiva è approfondire la comprensione delle motivazioni delle donne dimissionarie, allo scopo di individuare possibili tipologie di intervento utili ad offrire alle lavoratrici il necessario sostegno nella conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro.

Età del bambino al momento delle dimissioni



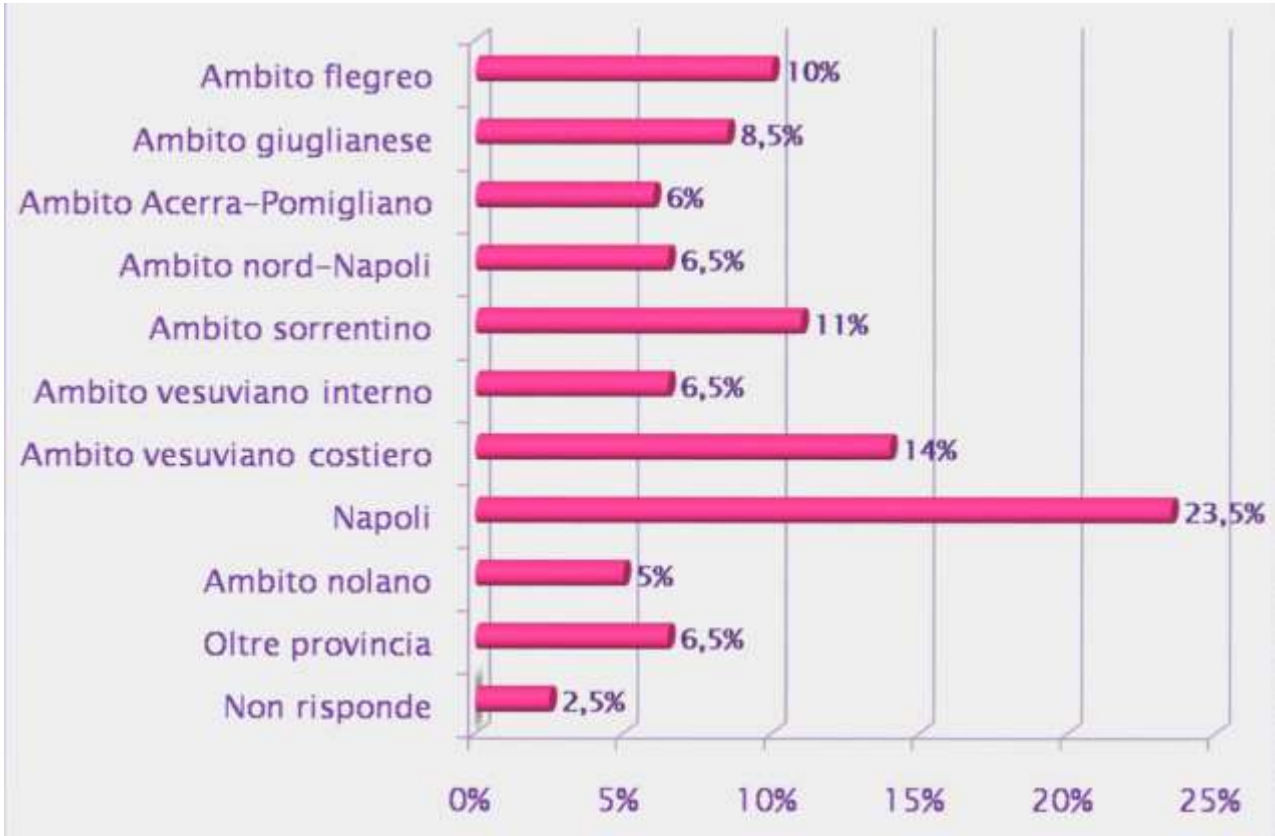
In particolare, le richieste di dimissioni si concentrano tra i 4 e i 9 mesi di età del bambino. In questa fase, terminato il periodo di congedo e presumibilmente i permessi a disposizione della mamma, la conciliazione lavoro-famiglia diventa più difficoltosa…

Titolo di studio



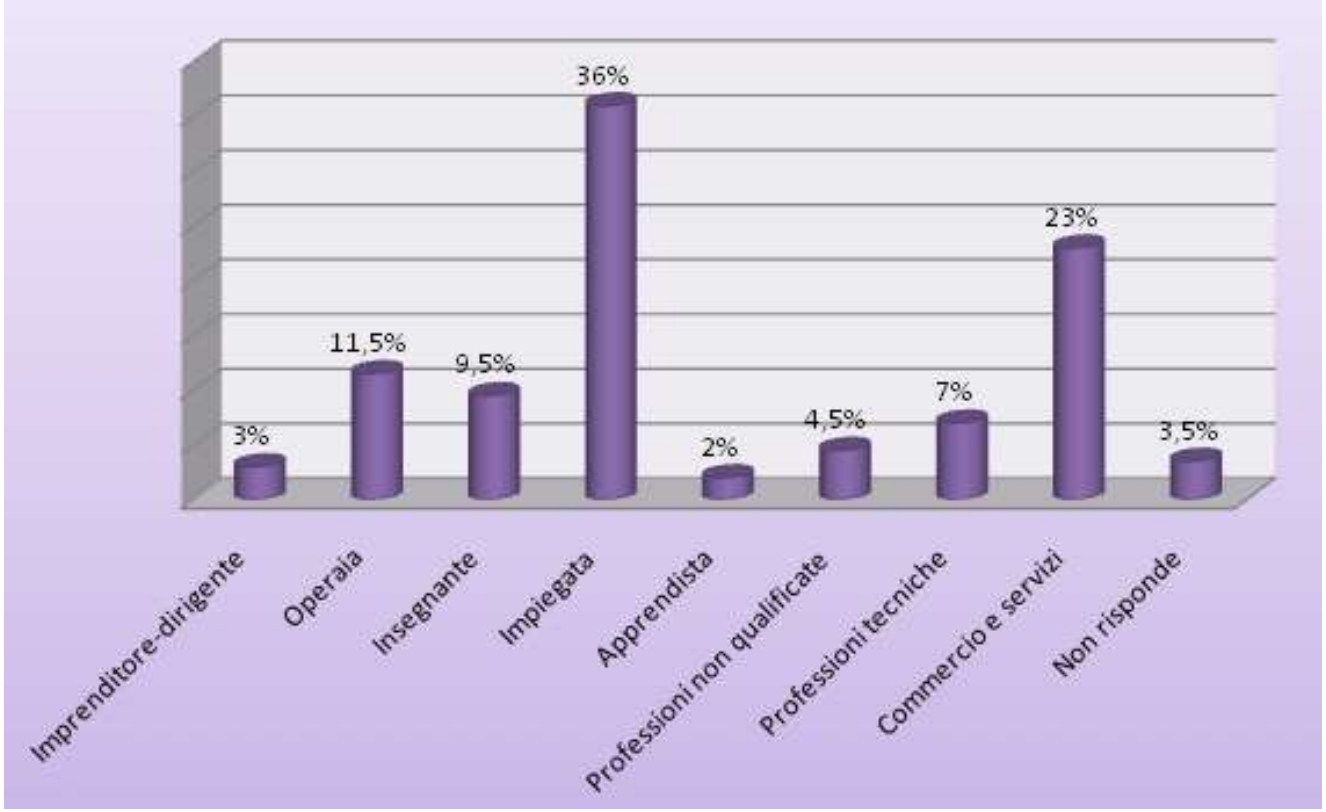
Il livello di istruzione è perlopiù medio, con una netta prevalenza di donne diplomate. Questo fattore potrebbe influenzare la loro conoscenza della normativa a tutela della maternità.

Comune di residenza



Esiste una relazione tra la distribuzione delle dimissioni nei comuni e la presenza in essi di adeguati servizi di supporto alle famiglie?

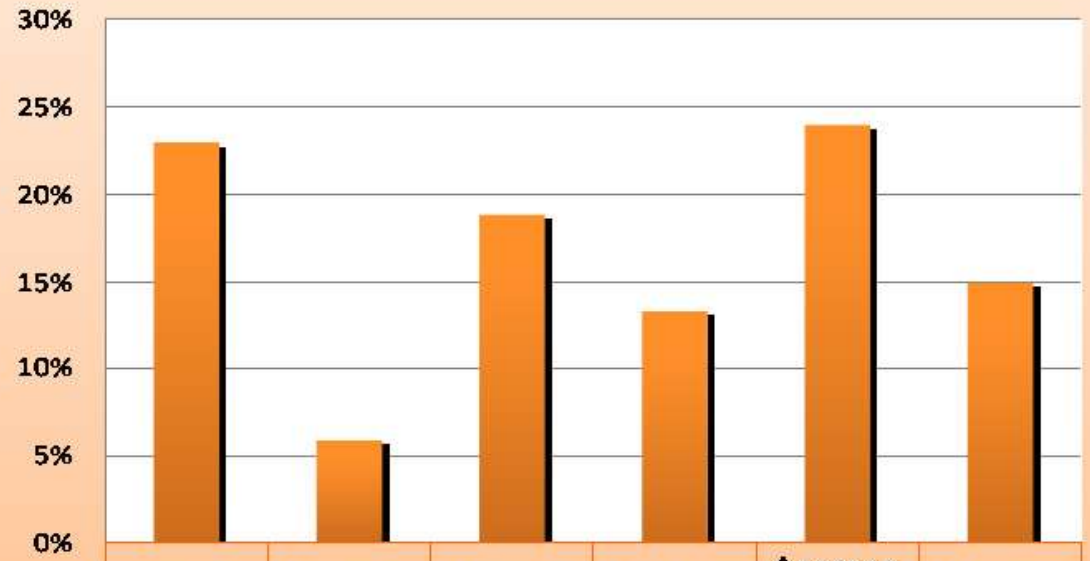
Mansioni svolte



Il dato riflette la segregazione verticale del genere femminile: solo il 3% delle intervistate ricopre posizioni dirigenziali. Il fenomeno non investe le imprenditrici-dirigenti, ma per lo più lavoratrici con mansioni impiegatizie.

Motivo dimissioni

- La prima risorsa di supporto cui le lavoratrici ricorrono è la famiglia
- In secondo luogo le lavoratrici denunciano l'inadeguatezza dell'orario di lavoro (23%), associato alla mancanza di flessibilità (15%)



	Orario inadeguato	Lavoro faticoso	Assenza servizi	Lontananza servizi	Assenza aiuti familiari	Mancanza flessibilità
Motivo dimissioni (solo sui "si")	23%	5,9%	18,8%	13,3%	24%	15%

… ma soprattutto dai dati emerge la descrizione di un sistema di servizi di supporto alla famiglia assente, o inadeguato a causa della sua lontananza, quale motivo determinante la scelta delle dimissioni.

Le dimissioni delle lavoratrici madri nel primo anno di vita del bambino:
Osservatorio sul fenomeno

Identikit della lavoratrice madre dimissionaria

Cognome MADRE
Nome LAVORATRICE
nato il tra il 1984 e il 1975
(atto n. ..... P. ..... S. .....)
a ..... (.....)
Cittadinanza italiana
Residenza Napoli e provincia
Via .....
Stato civile coniugata
Professione impiegata

CONNOTATI E CONTRASSEGNI SALIENTI

N° di figli 1
Titolo di studio diploma
Settore commercio e servizi
Segni particolari ha presentato dimissioni volontarie ento il primo anno di vita del bambino

madre lavoratrice dimissionaria
Firma del titolare .....
..... li gennaio-giugno 2009

Impronta del dito indice sinistro

Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali - DPL di Napoli

consigliera di parità

Le dimissioni delle lavoratrici madri nel primo anno di vita del bambino: *Osservatorio sul fenomeno*

I primi risultati dell'indagine, relativi al primo semestre del 2009 e condotti su 450 lavoratrici madri dimissionarie, fotografano:

- **Soggetti:** giovani donne sposate, alle prese con la loro prima esperienza da mamme, che si dimettono dopo aver incontrato difficoltà nell'accudimento in seguito alla nascita del bambino.
- **Provenienza:** aziende di piccole dimensioni, prive di servizi di supporto.
- **Ruoli ricoperti:** mansioni di livello medio-basso.
- **Livello d'istruzione:** medio.
- **Professione del partner:** in genere anch'essa non dirigenziale.

Si ottiene

il ritratto di una famiglia di ceto medio alle prese con le difficoltà, economiche e non, legate alla conciliazione, che inducono alle donne la scelta di rinunciare al proprio Lavoro.

Le dimissioni delle lavoratrici madri nel primo anno di vita del bambino: *Osservatorio sul fenomeno*

- La ricerca è il frutto dell'attuazione degli accordi istituiti tramite un Protocollo d'intesa, siglato il 6/11/2007 tra l'Ufficio della Consigliera di Parità della Provincia di Napoli e la Direzione Provinciale del Lavoro. Il protocollo è stato stipulato rispettando le linee guida del Protocollo d'intesa istituito a livello nazionale tra la Direzione Generale per l'Attività ispettiva del Ministero del Lavoro e la Rete Nazionale delle Consigliere di Parità.

- L'Ufficio della Consigliera di Parità ha istituito l'Osservatorio sul fenomeno che realizza attività di monitoraggio e che a breve presenterà il primo **report annuale** sui dati raccolti, al fine di approfondire la conoscenza di un fenomeno ancora fortemente diffuso (circa 400 casi all'anno nella sola provincia di Napoli) e che testimonia le ancora numerose difficoltà che le donne incontrano nel conciliare lavoro e famiglia.

Art.28 T.U.81

Seminari sul tema

“Lavoro, sicurezza e discriminazioni in un’ottica di genere”

Ciclo di incontri seminariali sul tema “***lavoro, sicurezza e discriminazioni in un’ottica di genere***”, rivolto agli ispettori del lavoro, tenutosi nei mesi di aprile e maggio 2010.

Organizzato in collaborazione con la Provincia di Napoli e la Dpl provinciale, le OO.SS. con la partecipazione di istituzioni nazionali ed autorevoli.

Una riflessione sulle recenti novità legislative in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, ed in particolare sull'**art. 28 del T.U. 81**, il quale precisa che il datore di lavoro è tenuto a valutare i rischi attraverso un Documento di Valutazione dei Rischi considerando: “… *gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui (…) quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza (…) nonché quelli connessi alle differenze di genere*”.

Art.28 T.U.81

Seminari sul tema

“Lavoro, sicurezza e discriminazioni in un’ottica di genere”

Il Legislatore nell’articolo 28 del TU in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, dopo aver richiamato la normativa specifica già prevista dal D.Lgs. n.151/2001 in tema di rischio riguardante le lavoratrici in stato di gravidanza, introduce come elemento di novità la necessità, per i soggetti tenuti alla redazione del documento unico di valutazione dei rischi, di dedicare particolare attenzione ai rischi connessi alle differenze di genere ed a quelli collegati allo stress lavoro-correlato.

Recentemente sono stati pubblicate le linee guida dal Ministero del Lavoro.

CAMPAGNA “SICURAMENTE NOI”

La Consigliera di Parità ha aderito alla campagna nazionale **“Sicuramente noi”,** coordinata dalla Consigliera Nazionale di Parità, dalla Direzione Generale Innovazione Tecnologica e Comunicazione del Ministero del Lavoro, e dalle Politiche Sociali.

- **La Consigliera di Parità ha il delicato compito di essere vicina alle donne e di supportarle nelle loro lotte contro le discriminazioni di genere**. L’obiettivo centrale delle sue attività è quello di trasmettere un messaggio tranquillizzante e protettivo, soprattutto per dire:

“Noi Consigliere ci siamo”

- La Consigliera di Parità è il naturale interlocutore per le aziende che intendono valorizzare la presenza femminile nell'impresa, accedendo ai finanziamenti previsti dalla Legge 125/91, e presentando progetti sulla riorganizzazione aziendale e sulla flessibilità, in base alla Legge 53/2000.

Legge 215/92
Lavoro-donna-impresa

- Nell’anno 1992 fu approvata dal Governo Italiano la legge **215/92** "**Azioni positive per l'imprenditoria femminile**" prevede facilitazioni per le imprese "in rosa", sia da avviare che già esistenti. Il Regolamento del 28 luglio 2000 e la Circolare esplicativa del marzo 2001 indicano le procedure per ottenere i finanziamenti.

Soggetti beneficiari

Possono usufruire delle agevolazioni le piccole imprese a gestione prevalentemente femminile:

- per le ditte individuali il titolare deve essere donna
- per le società di persone e le cooperative almeno il 60% dei soci deve essere costituito da donne
- per le società di capitali almeno i 2/3 delle quote devono essere detenute da donne e l'organo di amministrazione deve essere composto da donne per almeno i 2/3.

Le piccole imprese devono possedere i seguenti requisiti: meno di 50 dipendenti; fatturato inferiore a 7 milioni di Euro o totale di bilancio inferiore a 5 milioni di Euro; indipendenza da imprese "partecipanti".

Legge 215/92
Lavoro-donna-impresa

Finanziamento a fondo perduto e agevolato
Una parte del finanziamento sarà concesso a fondo perduto (senza obbligo di restituzione) e una parte a tasso agevolato dello 0,5% da restituire in 10 anni.

Iniziative ammissibili
I finanziamenti possono essere concessi nei settori industria, artigianato, commercio e turismo per i seguenti motivi:
- **avvio di nuove attività**
- **acquisizione di attività preesistenti**
- **progetti aziendali innovativi**
- **acquisizione di servizi reali.**

Legge 215/92
Lavoro-donna-impresa

Domande

La legge 215 opera con un meccanismo, detto “a bando”. Ciò vuol dire che il Ministero dello Sviluppo Economico dichiara che è possibile presentare domanda di contributo, a partire da un determinato giorno e fino ad una data di chiusura termini. Le domande per ottenere le agevolazioni devono essere presentate alla propria Regione entro le date previste dai bandi.

La Legge 215/92 oggi trafusa nel D. Lgs. 198/2006 è lo strumento principale di agevolazione attraverso il quale il Ministero dell’Industria mette a disposizione dell’imprenditoria femminile stanziamenti, sotto forma di contributi in conto capitale, erogati a fronte di investimenti.

Legge 215/92
Lavoro-donna-impresa

Con Il Decreto Ministeriale 19/02/1997 vengono istituiti presso gli uffici del Ministero per le Pari Opportunità:

- **La Commissione per la promozione e lo sviluppo dell'imprenditorialità femminile** con il compito di esaminare la corretta attuazione delle normative e degli orientamenti governativi e dei programmi comunitari volti alla promozione e allo sviluppo dell'imprenditoria per quanto concerne le pari opportunità.
- **L'Osservatorio per l'Imprenditoria femminile** che segue l'attuazione degli interventi legislativi e dei programmi governativi, locali e comunitari.

- **Nel Codice sulle Pari Opportunità agli art.21 e 22 viene ribadito che il Comitato per l'imprenditoria femminile opera presso il Ministero delle attività produttive o per sua delega da un Sottosegretario di Stato. Il Comitato ha compiti di indirizzo e di programmazione generale e promuove altresì lo studio, la ricerca e l'informazione sull'imprenditoria femminile.**

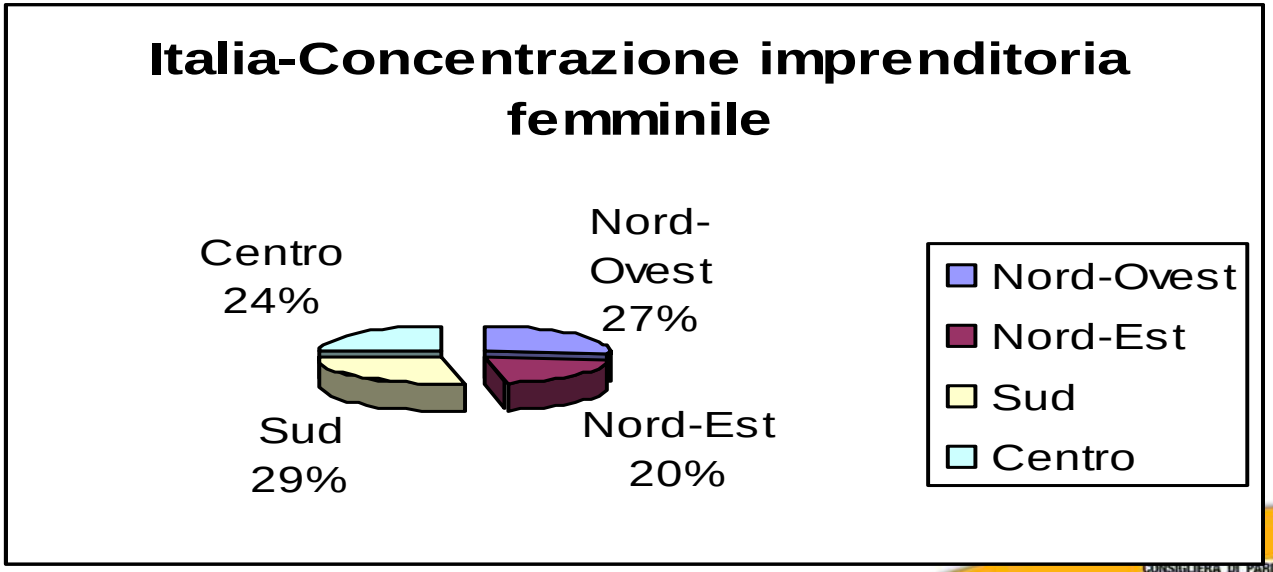
Lavoro-donna-impresa

- L'*identikit* della donna imprenditrice a capo di una delle 1,4 milioni di aziende *'in rosa'* presenti in Italia emerge dal **2° Rapporto Nazionale sull'Imprenditoria Femminile**, realizzato da **Unioncamere** con la collaborazione del **Ministero dello Sviluppo Economico** e del **Dipartimento per le Pari Opportunità**, presentato a Roma a fine gennaio.

- **La *donna imprenditrice* ha un'età media di 54 anni ed ha forti aspettative professionali. E' scesa in campo da pochi anni ed è più presente nel Meridione. Sempre più spesso si mette in gioco per scelta e non per necessità. Resiste più della media alle 'intemperie' del mercato mentre la sua dimensione ideale si conferma preferibilmente quella 'micro'.**

Lavoro-donna-impresa

A metà dello scorso anno, le imprese femminili erano 1.421.085, il 2,1% in più rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente. Negli ultimi dodici mesi analizzati, il rapporto mostra come tra le donne che avviano una nuova attività, emerga, progressivamente, la preferenza per **forme giuridiche "collettive**" rispetto all'impresa individuale. Anche se quest'ultima rimane comunque la forma giuridica prevalente per donne e uomini. L'attività delle imprese in rosa si concentra prevalentemente nei **servizi**, in particolare quelli riferiti alla "sanità e assistenza sociale" dove quasi un'impresa su due, il 41%, è guidata da una donna. Ma sempre più le donne tendono ad occupare nuovi terreni, mettendosi alla prova in attività più orientate al mercato come i servizi alle imprese.

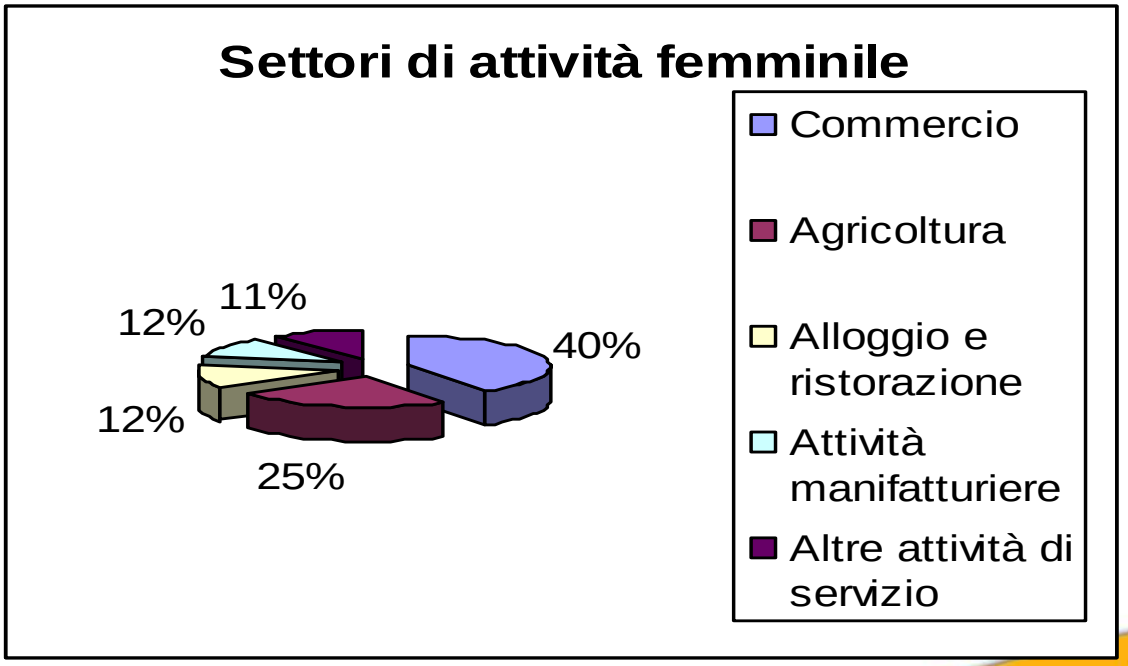


Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Consigliera di Parità
Donne al Lavoro
Provincia di Napoli

Lavoro-donna-impresa

Le regioni che ospitano il maggior numero assoluto di imprese femminili sono:

1) Lombardia, dove hanno sede 191.944 aziende con a capo una donna.
2) Campania ,148.803 imprese.
3) Lazio,140.225
4) Piemonte, 111.705.
5) La palma di regione a più alto tasso di femminilizzazione delle imprese va al Molise, dove sono rosa il 30,2% delle aziende. Seguono la Basilicata (27,9%) e l'Abruzzo (27,7%).



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Consigliera di Parità
Donne al Lavoro
Provincia di Napoli

Lavoro-donna-impresa

Rapporto Unioncamere:

1. La donna imprenditrice ha ancora un livello di partecipazione al mondo imprenditoriale notevolmente al di sotto delle proprie potenzialità, anche se negli anni ha accresciuto una presenza che “promette” di occupare molti “spazi” attraverso nuove attività economiche, l’acquisto o subentro in quelle esistenti.
2. Utilizza poco i servizi di assistenza e consulenza
3. Manifesta un più forte bisogno di servizi a supporto della competitività, soprattutto per l’innovazione
4. Sente più degli uomini la complessità di gestire i tempi di lavoro, della famiglia.
5. Utilizza poco internet e i servizi on *line*, anche per accedere ai servizi della Pubblica Amministrazione.
6. Ha un rapporto con il denaro improntato sulla prudenza, e una gestione finanziaria dell’impresa molto cauta, limitando il ricorso a fonti esterne solo quando strettamente necessario (banche locali).
7. Percepisce di più la crisi economica ma la maggioranza reagisce con strategie di organizzazione e rilancio.
8. Ha una vasta rete di conoscenze sul territorio e preferisce avere relazioni con le proprie colleghe, con le quali realizza anche progetti di interesse comune che vanno quasi tutti a buon fine.

Lavoro-donna-impresa

In Italia ci sono più di 4mila donne che svolgono il duro lavoro di **fabbro o di camionista** - i due mestieri in cui vistosamente il numero delle donne è in aumento.

Titolari donne imprese individuali artigiane attive a febbraio 2011

	Italia	Lombardia
carrozziere e meccanico	731	70
autotrasportatore	1796	306
idraulico	140	23
tappezziere	1130	130
elettricista	422	45
fabbro	2380	651
falegname	305	28
calzolaio	315	57

Dati davvero nuovo rispetto all'inesistente presenza delle signore in questo campo fino a qualche anno fa.

CAMPAGNA “SICURAMENTE NOI”

La Consigliera di Parità ha aderito alla campagna nazionale **“Sicuramente noi”,** coordinata dalla Consigliera Nazionale di Parità, dalla Direzione Generale Innovazione Tecnologica e Comunicazione del Ministero del Lavoro, e dalle Politiche Sociali.

- **La Consigliera di Parità ha il delicato compito di essere vicina alle donne e di supportarle nelle loro lotte contro le discriminazioni di genere**. L’obiettivo centrale delle sue attività è quello di trasmettere un messaggio tranquillizzante e protettivo, soprattutto per dire:

“Noi Consigliere ci siamo”

- La Consigliera di Parità è il naturale interlocutore per le aziende che intendono valorizzare la presenza femminile nell'impresa, accedendo ai finanziamenti previsti dalla Legge 125/91, e presentando progetti sulla riorganizzazione aziendale e sulla flessibilità, in base alla Legge 53/2000.

GARANZIE di PARITÀ e PARI OPPORTUNITÀ

Nell'ottica di promozione degli strumenti a sostegno delle Pari Opportunità la Consigliera di Parità della Provincia di Napoli prevede, tra le sue attività in programmazione, anche l'organizzazione di campagne per diffondere tra le aziende, la conoscenza di:

- **Carta per le Pari Opportunità**
- **Voucher** (*Legge Biagi, Lavoro occasionale di tipo accessorio*)
- **Piano per la conciliazione**
- **Tutti gli strumenti** di ultima generazione che risultino utili per garantire e rafforzare il principio di Parità e Pari Opportunità.

Dati relativi alle Lavoratrici che si sono rivolte all'ufficio della Consigliera di Parità della Provincia di Napoli

(Periodo di riferimento maggio 2001/dicembre 2010)

- Le lavoratrici che si sono rivolte all'ufficio della consigliera di Parità della Provincia di Napoli, ad oggi, sono circa 100.
- Provenienza lavoratrici: 64% Napoli, 36% Provincia.
- Enti di provenienza lavorativa: 55% ente pubblico, 45% società privata.
- Posizione contrattuale: la maggior parte ai danni di impiegate livello medio con contratto a tempo indeterminato con mansioni di impiegate tecniche ed esecutive.
- Tipologia di discriminazione: i più frequenti sono i casi di discriminazione per motivi legati alla flessibilità sul lavoro per lo più collegati ai congedi per maternità, seguite poi da motivi legati al fenomeno del mobbing.

Le Donne

- Che pensano di aver subito una discriminazione nell'accesso al lavoro o a corsi di formazione scolastica o professionale ,nello sviluppo della propria carriera oppure nel livello di retribuzione ,nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità

- Di aver subito una discriminazione nel luogo di lavoro o essere stata e/o indotta al licenziamento durante il periodo di maternità

- Di aver subito una discriminazione , anche molestie sessuali , espressi in forma,fisica, verbale o non verbale , aventi lo scopo di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di crearwe un clima ostile, intimidatorio , ostile, degradante , umiliante ed offensivo
- .

Unione europea
Fondo sociale europeo

Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le Pari Opportunità

FSE per il tuo futuro
Programmi operativi nazionali per la formazione e l'occupazione

PARI OPPORTUNITÀ E NON DISCRIMINAZIONE

IL TAVOLO REGIONALE DELLA CAMPANIA PER DIFFONDERE LE PARI OPPORTUNITA'E L'UGUAGLIANZA SUL LAVORO E' STATO PRESENTATO IL 4 GIUGNO 2012

Presso la Camera di Commercio di Napoli

SODALITAS

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Ufficio Consigliera Nazionale di Parità

CONSIGLIERE AL LAVORO
Women at Work

E DELLE POLITICHE SOCIALI

DONNE al LAVORO

PROVINCIA DI NAPOLI

LA CARTA PER LE PARI OPPORTUNITÀ E L'UGUAGLIANZA SUL LAVORO

Con l'adesione del **Ministero del Lavoro e per le Pari Opportunità** è promossa dall'**l'Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità in collaborazione con la Fondazione Sodalitas AIDAF**, **AIDDA - Impronta Etica**, **UCID.**

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Ufficio Consigliera Nazionale di Parità

Carta per le
pari opportunità
e l'uguaglianza sul lavoro
e l'uguaglianza sul lavoro

LA CARTA

Lanciata in Italia il 5 ottobre 2009 sulla scia del successo delle iniziative francese e tedesca,

è una **dichiarazione di intenti**, sottoscritta volontariamente da imprese di tutte le dimensioni,

per la diffusione di una cultura aziendale e di politiche delle risorse umane inclusive, libere da discriminazioni e pregiudizi, capaci di valorizzare i talenti in tutta la loro diversità.

Carta per le
pari opportunità
e l'uguaglianza sul lavoro
e l'uguaglianza sul lavoro

LA CARTA

Lanciata in Italia il 5 ottobre 2009 sulla scia del successo delle iniziative francese e tedesca,

è una **dichiarazione di intenti**, sottoscritta volontariamente da imprese di tutte le dimensioni,

per la diffusione di una cultura aziendale e di politiche delle risorse umane inclusive, libere da discriminazioni e pregiudizi, capaci di valorizzare i talenti in tutta la loro diversità.

DIVERSITY CHARTERS EUROPEE

"Charte de la Diversitè"	2004
"Charta der Vielfalt"	2006
"Charter de la Diversdad"	2009
"Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro"	2009
"Charta der Vielfalt"	2010
"Diversity Charter"	2010

DIVERSITY CHARTERS EUROPEE

SUPPORTO ISTITUZIONALE

SODALITAS

MINISTER
E DELLE PO

Carta per le
pari opportunità
e l'uguaglianza sul lavoro

ELEMENTI COMUNI DELLE DIVERSITY CHARTERS

-impegno volontario assunto singolarmente da imprese aderenti,

-adesione iniziale di gruppo ristretto di grandi imprese promotrici,

-testi concisi, preambolo valoriale e indicazione azioni concrete,

-diversità come fattore di successo e competitività, non solo equità;

-concezione olistica, tutte le forme discriminazione:disabilità,genere..

-forte partnership con istituzioni pubbliche.

Il primo passo per aderire alla Carta delle Pari Opportunità è riempire il modulo online in ogni sua parte, indicando il nome del firmatario e la posizione che gli attribuisce i poteri per firmare la Carta.

La Segreteria Organizzativa invierà quindi una Carta personalizzata predisposta per la firma a cui dovrete solo aggiungere il nome della vostra impresa, il nome e la posizione del firmatario.

Per registrare definitivamente la vostra azienda, dovrete inviare per posta la Carta firmata e datata alla Segreteria organizzativa della Carta per le Pari Opportunità: Fondazione Sodalitas, via Pantano 2, 20122 Milano.

.

Sarete subito inseriti tra le aziende aderenti alla Carta e avrete l’opportunità di valorizzare le Vostre iniziative e buone pratiche, segnalandole alla Segreteria Organizzativa. Inoltre, una volta all’anno, Vi sarà richiesto di compilare un questionario sulle azioni intraprese, che contribuirà a fare il punto sullo stato di attuazione d

Il primo passo per aderire alla Carta delle Pari Opportunità è riempire il modulo online in ogni sua parte, indicando il nome del firmatario e la posizione che gli attribuisce i poteri per firmare la Carta.

La Segreteria Organizzativa invierà quindi una Carta personalizzata predisposta per la firma a cui dovrete solo aggiungere il nome della vostra impresa, il nome e la posizione del firmatario.

Per registrare definitivamente la vostra azienda, dovrete inviare per posta la Carta firmata e datata alla Segreteria organizzativa della Carta per le Pari Opportunità: Fondazione Sodalitas, via Pantano 2, 20122 Milano.

La Carta per le Pari Opportunità

è una dichiarazione di intenti, sottoscritta volontariamente da imprese di tutte le dimensioni, per la diffusione di una cultura aziendale e di politiche delle risorse umane inclusive, libere da discriminazioni e pregiudizi, capaci di valorizzare i talenti in tutta la loro diversità.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Ufficio Consigliera Nazionale di Parità

Carta per le
pari opportunità
e l'uguaglianza sul lavoro

e l'uguaglianza sul lavoro

Il Comitato Promotore si è costituito il 17 febbraio 2012
presso l'Ufficio della Consigliera di Parità della Provincia di Napoli composto da:

Aidda *Marta Catuogno*, Ucid *Pasquale D'Errico*

E dalle consigliere di parità provinciali e regionali della Campania

-
-

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Consigliera di Parità
Donne al Lavoro

Provincia di Napoli

Carta per le
pari opportunità
e l'uguaglianza sul lavoro

e l'uguaglianza sul lavoro

La Rete delle Consigliere Di Parità Provinciali ha assicurato l'infrastruttura portante delle attività

I **Partner Sostenitori** hanno partecipato con una straordinaria organizzazione ad attività di proselitismo e applicazione della carta

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Consigliera di Parità
Donne al Lavoro

Provincia di Napoli

Carta per le
pari opportunità
e l'uguaglianza sul lavoro

e l'uguaglianza sul lavoro

Tavolo Regionale Campano della Carta ***per la promozione della Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro****, è frutto del lavoro di collaborazione tra la rete delle consigliere di parità provinciali, il comitato promotore e le istituzioni, associazioni imprenditoriali e sindacati che, si sono impegnati nella diffusione in Campania di una moderna e inclusiva cultura del lavoro, libera da ogni pregiudizio e preclusione e capace di valorizzare il talento in tutta la sua diversità.*

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Consigliera di Parità — Donne al Lavoro

Provincia di Napoli

Carta per le
pari opportunità
e l'uguaglianza sul lavoro

e l'uguaglianza sul lavoro

<u>Oggi sono 130</u> gli Enti pubblici e privati che in Campania hanno sottoscritto la Carta per dare concreta attuazione nei confronti dei propri dipendenti alle politiche e pratiche di uguaglianza di trattamento, sviluppo e valorizzazione per tutti e per tutte.

Carta per le
pari opportunità
e l'uguaglianza sul lavoro

e l'uguaglianza sul lavoro

OBIETTIVI DEL TAVOLO REGIONALE DELLA CAMPANIA

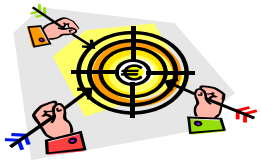
- sensibilizzare gli attori locali, in particolare del mondo produttivo, sul tema delle pari opportunità;
- di promuovere la sottoscrizione della Carta da parte di nuove aziende e di enti facilitando le PMI nella sua sottoscrizione e applicazione;
- di individuare azioni concrete replicabili per il suo sviluppo attraverso attività di monitoraggio e di diffusione di pratiche esemplari.

Carta per le
pari opportunità
e l'uguaglianza sul lavoro

e l'uguaglianza sul lavoro

Il coordinamento e il presidio territoriale permanente dei Tavoli Regionali è stato affidato all'**Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità** tramite la Rete delle Consigliere territoriali coinvolte nel progetto **che ne cureranno lo sviluppo**

GLI OBIETTIVI DI CHI SOTTOSCRIVE LA CARTA



- realizzare un ambiente di lavoro che assicuri a tutti **pari opportunità** e la valorizzazione del potenziale e delle competenze individuali

- lottare **contro** ogni forma di **discriminazione sul luogo di lavoro** – genere, età, disabilità,etnia,fede religiosa, orientamento sessuale

- favorire una sempre migliore e maggiore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

- concretizzare una politica del cambiamento illuminata e sensibile capace di conciliare le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori con quelle aziendali connesse alla produttività

In questo senso la sottoscrizione - che è volontaria- non rappresenta soltanto un atto di equità e coesione sociale, ma contribuisce anche alla competitività e al successo dell'impresa

Carta per le
pari opportunità
e l'uguaglianza sul lavoro

e l'uguaglianza sul lavoro

LE TESTMONIANZE DI CHI HA GIÀ ADERITO

Unione Industriale di Napoli, Confimpresa Campania, Confapi ed Apid Caserta, Confesercenti Napoli Salerno e Caserta , Confcommercio , Promos Ricerche, Consiglio degli Ordini degli Avvocati, degli Ingegneri di Napoli, Comune di Napoli, , ASL Salerno e di Avellino, le Province della Campania , Le OO.SS (CGIL-CISL –UIL –UGL)

•

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Consigliera di Parità
Donne al Lavoro

Provincia di Napoli

Carta per le
pari opportunità
e l'uguaglianza sul lavoro

e l'uguaglianza sul lavoro

- È da oggi possibile consultare e scaricare gratuitamente la prima guida pratica all'applicazione della ***Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro*** alla quale, in Italia, hanno già aderito **510 imprese** che danno lavoro a **700mila dipendenti** e ben **150 Pubbliche Amministrazioni**.
  La *Bussola* è dedicata in particolare alle **piccole e medie imprese**, che rappresentano la grande maggioranza del tessuto industriale italiano.E stata curata da **Fondazione Sodalitas**, che gestisce la Segreteria Organizzativa della Carta e che ha sviluppato in Italia il Programma del Fondo Sociale.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Consigliera di Parità
Donne al Lavoro
Provincia di Napoli

Carta per le
pari opportunità
e l'uguaglianza sul lavoro

e l'uguaglianza sul lavoro

- **LA BUSSOLA**

- La *Bussola per le PMI* è una guida pratica all'attuazione dei principi della ***Carta per le Pari Opportunità e l'uguaglianza sul Lavoro*** dedicata alle piccole e medie imprese, che intende approfondire aspetti della gestione delle risorse umane finora non ampiamente dibattuti proponendo un percorso di cambiamento con misure già sperimentate nella loro realizzazione pratica e valorizzare le pratiche esemplari già realizzate da imprese piccole e medie dimensioni

Carta per le
pari opportunità
e l'uguaglianza sul lavoro

e l'uguaglianza sul lavoro

- La Bussola propone, **punto per punto della Carta**, un approccio pratico all'attuazione dei principi attraverso **la ricerca di prassi e sperimentazioni promosse sul territorio da altre PMI**.
  La guida si rivolge con particolare attenzione alle imprese delle Regioni Obiettivo Convergenza – **Campania, Calabria, Puglia, Sicilia** - e alle sfide che questi territori lanciano oggi alla diffusione di una cultura del lavoro che valorizzi le risorse umane sovente lasciate ai margini, a cominciare dalle donne il cui tasso di attività lavorativa si attesta attorno al **33%,**

Carta per le
pari opportunità
e l'uguaglianza sul lavoro

e l'uguaglianza sul lavoro

LE TESTMONIANZE DI CHI HA GIÀ ADERITO

Unione Industriale di Napoli, Confimpresa Campania, Confapi ed Apid Caserta, Confesercenti Napoli Salerno e Caserta , Confcommercio , Promos Ricerche, Consiglio degli Ordini degli Avvocati, degli Ingegneri di Napoli, Comune di Napoli, , ASL Salerno e di Avellino, le Province della Campania , Le OO.SS (CGIL-CISL –UIL –UGL)

•

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Consigliera di Parità
Donne al Lavoro

Provincia di Napoli

Carta per le
pari opportunità
e l'uguaglianza sul lavoro
e l'uguaglianza sul lavoro

Il TAVOLO REGIONALE DELLA CAMPANIA

SOGGETTI PROMOTORI:

AIDDA, UCID, Consigliera di Parità per la Regione Campania, Consigliera di Parità Provincia di Avellino, Consigliera di Parità Provincia di Caserta, Consigliera di Parità Provincia di Salerno , Consigliera di Parità Provincia di Benevento, Consigliera di Parità Provincia di Napoli

•

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Consigliera di Parità
Donne al Lavoro
Provincia di Napoli

Carta per le
pari opportunità
e l'uguaglianza sul lavoro

lavoro

PARTNER SOSTENITORI

Regione Campania, Provincia di Napoli, Azienda Sanitaria Locale Avellino, Ance Campania, Ance Salerno, Api, Confapi Caserta, Confagricoltura Campania, Confcommercio Napoli, Confcommercio Salerno, Confesercenti Napoli, Confesercenti Caserta, Confindustria Campania, Confindustria Avellino, Confcommercio Salerno, Confindustria Salerno, Unione Industriali di Napoli, Unimpresa Provincia di Napoli, Lega Coop Campania, Confimpresa Campania, Confimpresa Caserta, PMI Campania, Camera di Commercio di Salerno, CGIL Campania, CISL Campania, CISL Napoli, UIL Campania, UIL Caserta, UGIL Napoli, UGL Caserta, Fistel Cisl Campania, CISL Caserta, UGL Caserta, Ordine degli Avvocati di Napoli, Ordine dei Commercialisti di Napoli, Ordine degli Ingegneri di Napoli , Ordine degli Avvocati di Salerno, Ordine degli Avvocati di Nocera, Caritas Regionale, Caritas diocesana Napoli, Consorzio Promos, Onlus Proodos-Consorzio Cooperative Sociali

•

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Consigliera di Parità
Donne al Lavoro

Provincia di Napoli

Carta per le
pari opportunità
e l'uguaglianza sul lavoro

e l'uguaglianza sul lavoro

Aziende

ARIN Azienda Risorse Idriche Napoli, Activart, Advert, Adversari, Ambiente srl, Amarischi, Arcigay Napoli, Associazione Meta Felix, Associazione Ventitre, Associazione Stella per l'Ambiente, Associazione delle aggregazioni laicali della curia di Napoli, Augoi, Azienda COELMO, Banca Popolare del Mediterraneo (Caserta), Calzaturificio Mangoni, Campagnuolo e Associati (Caserta), Casa di Cura Villa Bianchi, Centro Buonincontro, Cerrone, CIPIERRE, Centro Medicina Psicosomatica coop soc, CSV Ass. Vo. Ce. Centro di Servizi (Caserta), Dado Service, Daren, Deambiente, Dedalus coop soc, Demetra soc coop soc, Deren, Ego, Elisabetta Argenzano, Energy, Euritech, Femir Salus s.r.l., Filan, Forum III Settore, Gigli Rappresentanze, Hamlet, ICS Project SRL, Il Mondo di Suk coop soc, Indaco, Infoserv Flegrea, Intramedia, Istituto Fisioterapico Ortopedico Campano, Legatoria Artigiana Palazzo Marigliano, Legatoria Tonti, Malibran viaggi srl Napoli, Marielettra2, MIP, My Well Srl, Napoli sociale S.p.a., Oghan, PL Partners Insurance Brokers , Porreca Illuminazioni, Prodos Consorzio Coop Soc, Quadrifoglio, Qube, Sabox, Salemme & Partners, Serena Sas, Sifarm Srl, Sipap Campania (Società Italiana Psicologi), Smag Multimedia, SPA Srl, S&PH srl, Synergica spa, Technova Scarl, Tecnologie Meccaniche, Telecontact Center, Tempi Moderni, Terme di Agnano Napoli, Villa Bifulco, Viscardi, Zonta International

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Consigliera di Parità
Donne al Lavoro
Provincia di Napoli

Carta per le
pari opportunità
e l'uguaglianza sul lavoro

e l'uguaglianza sul lavoro

PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Regione Campania, Provincia di Napoli, Provincia di Avellino, Provincia di Benevento, Provincia di Caserta, Provincia di Salerno, Comune di Napoli, Comune di Avellino, Comune di Bagnoli Irpina, Comune di Casella in Pittaro, Comune di Casoria (Na), Comune di Frattamaggiore (Na), Comune di Salerno, ASL Na3 Sud, ASL Na2 Nord, ASL Avellino, ASL Salerno, INAIL Caserta, Comune di Teano, Università della Cucina Mediterranea, Università degli Studi di Napoli Federico II – Centro L.U.P.T., C.N.R.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Consigliera di Parità – Donne al Lavoro

Provincia di Napoli

Carta per le
pari opportunità
e l'uguaglianza sul lavoro

Buone prassi nella Provincia di Napoli

Alcune delle aziende che hanno aderito alla Carta per le pari opportunità sono state premiate nell'ambito del Premio NOI per aver realizzato delle buone pratiche.

Carta per le
pari opportunità
e l'uguaglianza sul lavoro

vodafone

L'asilo nido della Vodafone "Bimbi a Bordo" è stato realizzato con la Regione Campania ed il Comune di Pozzuoli.

Telecontact Center

L'Asilo Nido di Napoli è nato per favorire l'insediamento nella sede lavorativa di un servizio educativo e sociale per i bambini di età compresa tra i 3 mesi e i 3 anni. Attualmente, l'asilo ospita 22 bambini, di cui 3 lattanti, 6 divezzi e 13 semidivezzi

Unilever Italia Manifacturing S.p.A.

per il progetto " Welfare, il successo vale se migliora la vita"

Introduzione di nuove figure aziendali, come lo ***psicologo di fabbrica*** , figura di riferimento per tutti i lavoratori , ma soprattutto per le dipendenti che rientrano dalla maternità e il ***maggiordomo di fabbrica*** (agenzia di servizi all'interno dello stabilimento : postali, bancari, disbrigo pratiche , lavanderie) ma anche per il progetto **Campus Aziendale** per i figli dei dipendenti per venire incontro alle esigenze delle famiglie durante le vacanze delle scuole e la navetta aziendale per il trasporto dei dipendenti .

Carta per le
pari opportunità
e l'uguaglianza sul lavoro

- **Coelmo srl.**

per il progetto di Conciliazione come "eco sistema multidimensionale"

L'azienda pone attenzione alla conciliazione come eco sistema multidimensionale in un ottica territoriale ponendo attenzione all'organizzazione dei tempi e egli orari della città, al sistema dei servizi disponibili , alla mobilità e trasporti , la condivisione del lavoro di cura del partner.

L'azienda ha conoscenza delle normative sulle pari opportunità con la presenza del Comitato Pari Opportunità nell'azienda .

- **Protom Group spa**

per il progetto a garanzia delle opportunità professionali nei periodi di maternità o di congedo parentale.

L'Azienda adotta una organizzazione del lavoro impostata alla flessibilità di orario nell'ottica della conciliazione dei tempi di lavoro e di vita .

Carta per le
pari opportunità
e l'uguaglianza sul lavoro

- **ALO (accordo 25.11.03)**: integrazione salariale al 100% per un periodo di 4.5 mesi successivi al periodo di astensione obbligatoria se fruiti senza soluzione di continuita' e in modo non frazionato.
- **Aspettativa cura figli (accordo 25.11.03)**: l'azienda valuta richieste di aspettativa per cura figli di eta' inferiore a otto anni avanzate da dipendenti con anzianità aziendale superiore a 4 anni che abbiano gia' fruito dell'intero periodo di congedo parentale. La durata e' da 1 a 6 mesi consecutivi non frazionabili.
- **Part time mamme in aree call center (accordo 27/10/2004)**: possibilita' di richiedere passaggio a part time fino ai 30 mesi di vita del bambino.
- **Turno mamma (27.10.04)**: le mamme possono chiedere un turno agevolato fino ai 30 mesi di vita del bambino. In dettaglio:
- ü Turni dal lunedi' al venerdi' (no sabato e domenica)
- ü Fasce fisse: 8-18 oppure 9-19
- **Part time mamme in aree non call center (accordo 25.9.08)**: Vodafone si impegna a valutare le richieste di passaggio a part time delle mamme motivate da cura figli con eta' inferiore a 8 anni al momento della richiesta. Principali caratteristiche:
  - limite 3% della popolazione aziendale passaggio a 6 ore
  - durata tra 6 e 18 mesi
  - rinnovo alla scadenza, secondo un criterio di priorita' della richiesta (entro il limite del 3%)
-

OSSERVATORIO SULLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Le prassi (formali e informali) che emergeranno verranno inserite nell'Osservatorio sulla contrattazione collettiva e le nuove prassi affidato alla Consigliera Nazionale di Parità

L'Osservatorio, già previsto al punto 3 di "*Italia 2020-Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro*" , **rientra fra gli strumenti per le politiche di sostegno al lavoro delle donne indicati dal Ministro Fornero** nella citata audizione del 24 gennaio.

La carta Per le Pari Opportunità

La sottoscrizione e attuazione della Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul lavoro - da cui emergeranno nuove e buone prassi - si inserisce, quindi, in un importante processo, in atto ormai da tempo, che riconosce alle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro, un ruolo fondamentale per sostenere la crescita dell'occupazione femminile.