Ufficio Stampa della Provincia autonoma di Trento
Piazza Dante 15, 38122 Trento
Tel. 0461 494614 - Fax 0461 494615
uff.stampa@provincia.tn.it

COMUNICATO n. 168 del 31/01/2019

Pubblicato il Dossier UE sulla “Disoccupazione femminile e la conciliazione tra vita e lavoro”

La Commissione Europea cita tra le buone pratiche europee la certificazione trentina Family Audit

Il Network sull'Occupazione della Commissione Europea, al quale partecipa per l'Italia l’Agenzia del Lavoro di Trento, ha pubblicato il dossier UE sul tema "Disoccupazione femminile e conciliazione vita-lavoro". Il dossier riporta il risultato dei lavori del meeting promosso e organizzato a Trento da Agenzia del Lavoro, nelle date significative del 7, 8 e 9 marzo 2018, sulla situazione della (non)occupazione delle donne e sui problemi legati alla conciliazione vita lavoro.
È stato un evento importante per la nostra comunità perché un piccolo territorio come il nostro ha ospitato 12 delegazioni europee, la Commissione Europea, l'Istituto per l'equità di genere di Vilnius, Ocse, con la partecipazione anche della famosa scrittrice e consulente aziendale canadese Avivah Wittemberg Fox. Un’occasione per confrontarsi sui temi e le cause della bassa occupazione femminile e sulle migliori politiche poste in atto dai diversi Paesi europei, tra le quali spicca la certificazione trentina del Family Audit, richiamata anche nel dossier (pagine 24 e 34).

L’Unione Europea sta portando avanti da anni campagne contro le discriminazioni delle donne nel mercato del lavoro. I dati statistici registrano che le disuguaglianze di genere nel mondo del lavoro sono ancora prevalenti e si rileva in particolare: minore partecipazione nel mercato del lavoro, segregazione delle donne in un numero limitato di settori e in lavori precari, divario retributivo, carriere incomplete, sessismo e violenza, ineguali pesi nelle responsabilità di cura, ecc.
Perché il progresso è così lento? Perché, nonostante le politiche promosse per così tanti anni, l'uguaglianza di genere sembra ancora così lontana dall'essere raggiunta? Cosa si può fare per migliorare la situazione? L'obiettivo di questo Dossier è, dopo aver scattato un'istantanea del contesto politico, in primo luogo di dare una panoramica aggiornata delle diverse situazioni di uomini e donne nel mercato del lavoro, presentare le buone pratiche europee e, non ultimo, cambiare e modernizzare il quadro giuridico e politico così come l'organizzazione del lavoro per consentire ai lavoratori di bilanciare meglio i tempi personali di vita/famiglia con quelli professionali. Tra le buone pratiche europee selezionate nel Dossier, vi è la trentina Family Audit, la certificazione nata nel 2008 in Trentino e poi diffusasi in tutta Italia e, ad oggi sono oltre 200 le aziende private e gli enti pubblici ad averla acquisita con il coinvolgimento di circa 100.000 dipendenti.

Family Audit
Si tratta di una certificazione che aiuta le organizzazioni a introdurre al loro interno strumenti di conciliazione vita-lavoro rispondendo alle necessità conciliative dei propri dipendenti nella gestione dei tempi dedicati alla casa, alla famiglia e al lavoro. Qualche esempio: introduzione della flessibilità oraria in entrata e uscita; telelavoro e smart working, banca delle ore, nidi aziendali, ecc. I risultati, dopo aver acquisito la certificazione, sono evidenti in termini di miglioramento del clima aziendale, riduzione dei costi del personale e maggior fidelizzazione dei dipendenti.

Nella recente “Valutazione d’impatto familiare dello standard Family Audit” - un’analisi effettuata su 34 aziende che hanno ottenuto la certificazione - si evidenziano dati positivi a conferma della bontà del marchio e delle ricadute concrete all’interno delle organizzazioni.

I numeri
Le 34 aziende del campione rappresentano 18.223 dipendenti (6.500 donne e 11.723 uomini) e hanno registrato – nel corso dei tre anni di attivazione del processo - un aumento in tutti gli indicatori di flessibilità rilevati annualmente. In particolare, le crescite più consistenti hanno riguardato gli occupati con banca delle ore (+10,6%), con telelavoro/smart working (+9,2%), con orario personalizzato (+3,1%), con part time (+3,0%) e con orario flessibile in entrata (+2,1%). Una riduzione decisiva si registra negli indicatori relativi ai “giorni di malattia medi all’anno per lavoratore” (-0,9 giorni) ed “ore di straordinario medie all’anno per lavoratore” (-7,0 ore), a testimonianza dell’efficacia delle politiche di conciliazione nel migliorare le condizioni di lavoro.

IN ALLEGATO:

- DOSSIER (in lingua inglese)
- INTRODUZIONE DEL DOSSIER (tradotta in italiano)

()