

PROGETTO AIB FEMMINILE PLURALE

Obiettivi: Esprimere il posizionamento dell'Associazione sulle tematiche delle pari opportunità, della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro con l'obiettivo di inserirsi con proposte concrete in un progetto di welfare locale.

Agevolare la presenza femminile nel mondo del lavoro e dare alle donne pari opportunità nell'esprimersi significa poter beneficiare di risorse che creano valore e di un numero maggiore di imprenditrici in un'ottica di vita "modulare".

Le donne imprenditrici che intendono svolgere non solo una funzione economica nell'impresa, ma anche un ruolo sociale nelle relazioni con il territorio, si fanno carico delle problematiche della donna che lavora a tutti i livelli, sia imprenditrice che collaboratrice.

Riteniamo che l'AIB debba sperimentare la possibilità di disporre di un gruppo di donne imprenditrici che, partendo dal proprio ruolo, siano in grado di farsi carico delle problematiche specifiche di genere e sappiano portare nel dibattito dell'associazione un punto di vista di genere relativamente alle diverse questioni che coinvolgono l'attività e gli associati.

PROGETTO

Potenziare e riconoscere la presenza femminile attraverso l'attivazione di un **gruppo stabile di lavoro di donne imprenditrici associate AIB**, che possa costituire punto di riferimento per le proposte su tematiche che coinvolgono l'attività dell'associazione, rispetto alle quali è necessario sviluppare un'ottica di genere. Composto da rappresentanza di organismi AIB.

Il gruppo delle promotrici che si attiverà per formulare una proposta organica di piano di lavoro e focus di attività, da presentare alle donne imprenditrici, non ha il vincolo del numero.

LINEE GUIDA:

- Valorizzare la diversità di genere come elemento propulsivo a forte incidenza economica e sociale
- Mettere in comunicazione imprenditrici e manager associate per confrontarsi sulle politiche del lavoro e su temi del sociale
- Favorire azioni a sostegno dell'imprenditoria femminile diventando un interlocutore propositivo e forte attraverso proposte operative, innovative di welfare locale
- Rafforzare il senso di appartenenza all'Associazione moltiplicando la rete fra imprese trasferendo così la cultura delle parità.

ORGANIZZAZIONE PER GRUPPI DI LAVORO SU:

- 1) Leadership femminile
- 2) Tempi dei servizi di supporto al ruolo sociale
- 3) Fiscalità e contrattualità di genere
- 4) Empowerment femminile delle imprenditrici
- 5) Linee di intervento per le aziende associate con finanziamenti

1) LEADERSHIP FEMMINILE:

Tesi di ricerca per sociologia del lavoro + stage in AIB (Proposta di Borsa di Studio dato il vuoto su questo argomento e presentazione del documento finale al Ministro delle Pari Opportunità Barbara Pollastrini)

Analisi dello stile manageriale delle donne imprenditrici con supporto e coinvolgimento delle imprenditrici e manager AIB

2) TEMPI DEI SERVIZI DI SUPPORTO AL RUOLO SOCIALE:

- Azioni svolte a sensibilizzare gli organismi competenti al fine di attuare un'organizzazione del lavoro in relazione ai servizi, ai tempi lavoro, ai tempi vita e agli orari delle città. (Sviluppo di un'indagine conoscitiva sui servizi sociali dei comuni ad alto impatto industriale con presenza femminile)
 - Servizi alle Famiglie: Istituzione di strutture di ricettività territoriali interaziendali (sinergie con i comuni per sviluppare asili nido e asili con orari aziendali, centri per anziani, laboratori, ludoteche)
 - Assistenza domiciliare convenzionata con enti pubblici per sopperire esigenze temporanee delle lavoratrici (accordi con cooperative di baby sitter, infermieri, collaboratrici familiari ecc)
- Percorsi sperimentali di uscita e rientro nell'impresa dopo la maternità . Incentivazione e sviluppo dell'imprenditoria femminile promuovendo lo sviluppo di percorsi esperienziali orizzontali e modulari individuando i ruoli di crescita per le donne.
- Forme di flessibilizzazione dell'organizzazione per cogliere le disponibilità delle donne che desiderano fare carriera.

3) FISCALITA' E CONTRATTUALITA' DI GENERE:

- Sviluppo di proposte concrete e praticabili molte delle quali a costo zero per le Aziende, per contribuire al superamento delle problematiche sopracitate riducendo l'impatto degli elementi critici connessi all'assunzione di personale femminile.
- Misure Fiscali (defiscalizzazione e decontribuzione degli eventuali costi aggiuntivi che l'assunzione donne comporta per le aziende- Deducibilità integrale dal reddito d'impresa delle spese per le iniziative a sostegno delle lavoratrici/madri – Deducibilità dal reddito di lavoro subordinato o professionale delle donne di tutte le spese inerenti gli aiuti domestici (stipendi, contributi sociali, eventuali spese accessorie)
- Armonizzare il calendario scolastico con i tempi azienda e lavoro dei genitori (diversa distribuzione delle vacanze scolastiche nell'arco dell'anno in luogo degli attuali tre mesi di chiusura totale porterebbe anche un non trascurabile risparmio energetico, soprattutto se combinata con lo scaglionamento e/o spostamento dei periodi di chiusura feriale delle aziende, con vantaggi per il settore turistico nazionale e riduzione dei costi per le famiglie)
- Incentivazione di Piani di Sviluppo aziendali attraverso convenzioni con gli enti territoriali della P.A. (es.: concessioni per l'edificazione di nuovi insediamenti produttivi o ampliamento degli esistenti alle aziende che si impegnano a sovvenzionare strutture a servizio delle comunità locali per il sostegno alle famiglie lavoratrici sul territorio)

4) EMPOWERMENT FEMMINILE DELLE IMPRENDITRICI:

La parola inglese *empowerment* deriva dal verbo *to empower* e viene generalmente tradotta in italiano con i seguenti significati: "conferire o attribuire poteri", "mettere in grado di", "dare autorità a", "accrescere in potere".

Non esiste in italiano una unica parola che possa tradurre questo termine inglese anche per la complessità semantica che il concetto stesso intende esprimere.

Un ruolo significativo il concetto e il processo di *empowerment* lo hanno assunto all'interno della Piattaforma di Pechino nel 1995.

Da quel momento *empowerment*, insieme ad altre, è diventata una parola d'ordine attraverso la quale promuovere ed implementare le politiche di parità e di pari opportunità tra donne e uomini.

In particolare, per le donne, si tratta di intervenire in favore di:

- l'accrescimento della propria autostima;

- la valorizzazione delle proprie conoscenze, competenze ed abilità;
- lo sviluppo delle capacità e delle possibilità di decidere, di essere autonome, di avere voce in capitolo nella famiglia, nella società, nella politica;
- la possibilità di accedere e di permanere nei centri decisionali della società, della politica, dell'economia.

Tutto questo, inevitabilmente, è uno strumento per realizzare uno sviluppo più equo, una politica più democratica, una società più libera e solidale, se pensiamo, in particolare, che "la maggiore attribuzione di poteri e di responsabilità" alle donne deve avvenire non dall'alto, ma attraverso la valorizzazione delle esperienze e delle competenze che le donne stesse costruiscono.

Complessivamente il concetto espresso dal termine **empowerment** può essere riferito alla possibilità che i singoli o i gruppi accrescano il proprio potenziale e, quindi, la possibilità di controllare attivamente e responsabilmente la propria vita. Questo impone un ragionamento sulle modalità di crescita dell'imprenditrice attraverso:

- 1) **Network** che permettano alle donne imprenditrici di riconoscersi come tali in una relazione di genere, anche attraverso modalità di relazione che permettano la conciliazione dei tempi (forum e chat, ad esempio)
- 2) **Coaching, mentoring e tutorship** da parte delle imprenditrici verso le imprenditrici per consentire che la generatività professionale si possa tradurre nella trasmissione delle conoscenze "implicite" che le donne imprenditrici realizzano sia nella gestione dell'impresa, sia nella conciliazione del doppio ruolo. (Il mentoring consiste nell'affiancare un team di sviluppo nelle attività progettuali e realizzative. Il Coaching è un training personalizzato, svolto da professionisti esperti di gestione e sviluppo delle risorse umane e destinato a persone che mirano a gestire meglio il loro lavoro e a crescere sul piano personale e professionale)

4) LINEE DI INTERVENTO PER LE AZIENDE ASSOCIATE CON FINANZIAMENTI

Così come avviene per altre attività connesse alla vita dell'impresa sarebbe utile, per affrontare le questioni aperte dal genere, all'interno delle organizzazioni, che si sviluppino supporti per permettere la valorizzazione della risorsa femminile nelle imprese associate, per permettere la fruizione delle fonti di finanziamento esistenti:

L. 10 aprile 1991, n. 125: Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro che finanzia progetti aventi come obiettivi:

- a) eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- b) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- c) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- d) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- e) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi

L. 25 febbraio 1992, n. 215: Azioni positive per l'imprenditoria femminile che finanzia attività di start up dell'impresa femminile e investimenti e progetti innovativi per:

- 1) **Imprese individuali:** il titolare deve essere una donna;
- 2) **società di persone e cooperative:** maggioranza numerica di donne non inferiore al 60% della compagine sociale;

3) **società di capitali**: le quote di partecipazione al capitale devono essere per almeno i 2/3 di proprietà di donne e gli organi di amministrazione devono essere costituiti per almeno i 2/3 da donne;

Legge 8 marzo 2000, n. 53: "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città" che nell'art. 9 prevede il finanziamento di progetti e modalità organizzative tese a rendere flessibile l'orario per conciliare i tempi di non lavoro con i tempi di lavoro.

Operare affinché queste leggi possano finanziare progetti validi permette contatti e relazioni con:

1. **Comitato per la promozione dell'imprenditoria femminile (CCIAA)**
2. **Commissioni per le Pari Opportunità**
3. **Consigliera di Parità**