
Manifesto per il Lavoro Cooperativo Azioni per la parità

Rita Ghedini, Delegata per il Lavoro
Legacoop Nazionale

13 luglio 2022 - Piano per l'Uguaglianza



Il lavoro delle donne nelle cooperative Legacoop

L'occupazione femminile nelle Cooperative Legacoop

- Un datore di lavoro importante: 60,4% di donne occupate (media imprese: 52,1%)
- 18p% superiore alle non associate alle Centrali, in tutti i settori (il Δ si riduce al Sud) •
- Nelle coop Legacoop i contratti a termine sono presenti in misura inferiore di 14p% rispetto alle non associate (nella ristorazione – settore ad alta presenza femminile, il Δ raggiunge i 28p%, nei trasporti 25p%)
- • I Tdet riguardano in misura minore di quasi 2p% le donne; • I numero dei rapporti di collaborazione è inferiore di oltre il 50% (sceso dopo il 2016 e rimasto stabile)



Stato dell'arte Legacoop Nazionale -segue

- NB: la disponibilità di dati quantitativi e qualitativi suddivisi per genere è relativa solo al 2020 e aa. Successivi e comunque limitata alle informazioni riferite;
- Non sono disponibili dati utili all'accertamento dei differenziali retributivi;

Il lavoro delle donne nelle cooperative Legacoop

BOLOGNA

...nelle cooperative di **Legacoop Bologna**



**Parità
di Genere**

5.5 Garantire alle donne la piena ed effettiva partecipazione e pari opportunità di leadership a tutti i livelli del processo decisionale nella vita politica, economica e pubblica

66%

**Occupazione
femminile
(sul totale)**

39%

**Donne in posizioni
qualificate
(Dirigenti/quadri/
Posizioni Dirigenziali)**

26%

**Rappresentanza
femminile
nei Consigli di
Amministrazione**

23%

**Donne nelle
maggiori cariche
(presidente e
vice presidente)**



Rigenerazione competenze

4.4 Aumentare sostanzialmente il numero di giovani e adulti che abbiano le competenze necessarie, incluse le competenze tecniche e professionali, per l'occupazione, per lavori dignitosi e per la capacità imprenditoriale



▶ **90%**
**delle imprese
ha attivato corsi
di formazione**

[tecnico specialistici, manageriali, digitalizzazione, salute e sicurezza sul lavoro, tematiche ambientali, smart working, marketing]

per un
totale di **272.833 ore**





Conciliazione vita-lavoro

5.5 Garantire alle donne la piena ed effettiva partecipazione e pari opportunità di leadership a tutti i livelli del processo decisionale nella vita politica, economica e pubblica



▶ **57,9%**

**delle imprese
ha attivato strumenti
di work life balance**

[Lavoro agile, misure per i neo-genitori, servizi di benessere individuale, misure a sostegno della disabilità, flessibilità oraria/smart working, integrazione maternità ,portafoglio welfare (spesa istruzione/assistenza familiari/sanitarie)]



IL MANIFESTO PER IL BUON LAVORO COOPERATIVO



I temi

- affermazione dei **diritti delle donne per la loro piena partecipazione al lavoro**;
- una nuova **politica dei redditi** (rafforzamento e semplificazione CCNL, diffusione secondo livello, salario minimo «contrattuale»)
- introduzione di una **legge sulla rappresentanza**;
- Sperimentazione di linee guida sulla **partecipazione democratica dei lavoratori**;
- un **piano nazionale per la formazione e le competenze** e la creazione di una **"rete cooperativa per le competenze"**;
- rilancio **dell'Osservatorio sugli Appalti**;
- diffusione di **strumenti di welfare** contrattuale ed aziendale;
- strumenti di **vantaggio per il lavoro in cooperativa** a partire dal ristoro;



Il Principio

- *Le cooperative attuano il principio di non discriminazione e sono impegnate a promuovere la piena partecipazione al lavoro delle donne, in condizioni di parità di accesso, di trattamento e di crescita professionale, promuovendo un'organizzazione del lavoro che consenta un'effettiva condivisione delle responsabilità di cura*

POTENZIAMENTO INCLUSIONE DI GENERE

- Redazione di **Linee Guida** per aumentare l'inclusione lavorativa del genere meno rappresentato in termini quantitativi e qualitativi
 - Raccolta dati, materiali e studi sul tema;
 - Call buone pratiche
 - Confronto con Accademia, parti sociali e Istituzioni sul tema
 - Predisposizione linee guida
 - Programma di diffusione e rilevazione follow up

Il lavoro delle donne nelle cooperative Legacoop

Alcune buone pratiche



...dai report ESG e/o Bilanci di Genere

- Monitoraggio, promozione e sostegno ai **percorsi di sviluppo professionale**
- Potenziamento (fino al raddoppio) **congedi retribuiti** genitori per evento nascita e welfare nascita (pacchi dono, convenzioni, etc)
- Potenziamento **welfare familiare** per figli minori e famigliari non autosufficienti (voucher per accesso servizi, borse di studio, consulenza specialistica, etc.)
- **Sportelli empowerment**
- **Salute donna:** varie esperienze di assicurazioni sanitarie e convenzioni per prestazioni finalizzate alla salute femminile
- **Close the gap:** programma di azioni della Cooperazione di Consumo per la riduzione delle diseguaglianze (IVA sui prodotti per l'igiene femminile; apertura dell'Academy aziendale; campagne di comunicazione...)



...dai report ESG e/o Bilanci di Genere

- **Flessibilità organizzativa** per persone con carichi di cura (articolazione orario giornaliero/settimanale, periodizzazioni, etc)
- Diffusione progressiva della **certificazione di genere** fra le cooperative grandi e fra quelle che contraggono maggiormente con la PA (correlazione adozione ESG)
- **Contrasto alla violenza di genere**: formazione alle popolazioni aziendali, sportelli, sostegno psicologico, sostegno economico e organizzativo, programmi di inserimento lavorativo di donne vittime di violenza (redatti manuali aziendali, in redazione Linee Guida regionali)



Infine... è buono, se non è di genere: lo smart working

Ricerca promossa dalla Commissione PO di Legacoop Emilia Romagna

«Smart working di genere? No, Grazie. Un'indagine cooperativa»

PROFILI EMERSI:

- Trasformazione sostanziale pre/post pandemia: lo SW Non E' Più una scelta di conciliazione e non è più legata al genere, nel momento in cui diventa opportunità promossa dall'impresa all'interno di un cambiamento della cultura e paradigma lavorativo
 - Condizioni per lo sviluppo e ruolo della cooperazione:
 - Supportare il CAMBIAMENTO CULTURALE nelle organizzazioni con attività di sensibilizzazione(modificare il paradigma presenza = lavoro);
 - Promuovere il confronto tra imprese, scambio, best practies;
 - Supportare la FORMAZIONE dei MANAGER e MIDDLE MANAGER
 - mettere a disposizione utilities di varia natura (spazi di coworking, strumentazione digitale, etc) •
- desiderata*: supportare con agevolazioni (fiscali, contributive, etc)