



COMMISSIONE EUROPEA
DG OCCUPAZIONE, AFFARI SOCIALI E PARI OPPORTUNITÀ



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento Diritti e Pari opportunità



Progetto P.A.R.I.

Padri Attivi nella Responsabilità Interna alla famiglia

LINEE GUIDA PER LE AUTORITÀ DI GESTIONE DEI FONDI STRUTTURALI

Proposte per una declinazione della responsabilità sociale delle imprese

secondo obiettivi di pari opportunità tra donne e uomini

Roma, 17 luglio 2006

Nota metodologica

Il presente documento propone una riflessione e alcune prime proposte operative in merito all'integrazione degli obiettivi di pari opportunità e di responsabilità sociale delle imprese.

Questo approccio innovativo è stato proposto dai partner nella fase di avvio del Progetto P.A.R.I.; la stesura del documento è stata curata da S.&T., partner nazionale del progetto.

Si tratta di una prima bozza, che sarà successivamente arricchita sulla base dell'analisi delle interviste rivolte alle imprese che è in fase di completamento e che senza dubbio consentirà di rendere più chiaro il quadro dell'attuale rapporto fra responsabilità sociale e conciliazione (in realtà aziendali diverse per dimensione, settore, mercato e posizione geografica) e delle integrazioni possibili fra le due tematiche.

Questa prima stesura è stata realizzata per l'incontro promosso dal Dipartimento Pari Opportunità presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri con le Autorità di Gestione dei Fondi Strutturali; eventuali osservazioni, proposte di integrazione al testo saranno particolarmente gradite e funzionali all'avvio e alla conduzione di un dibattito che riteniamo particolarmente interessante.



COMMISSIONE EUROPEA
DG OCCUPAZIONE, AFFARI SOCIALI E PARI OPPORTUNITÀ



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento Diritti e Pari opportunità

Responsabilità sociale delle imprese e pari opportunità tra donne e uomini come impegno della politica di sviluppo dell'Unione Europea

Il principio della buona qualità della vita lavorativa, associata all'incentivazione dell'occupazione e dell'imprenditorialità, costituisce elemento centrale della strategia comunitaria e, più in generale, l'azione politica dell'Unione Europea è indirizzata ad assicurare all'intera cittadinanza – donne e uomini - qualità del tempo di lavoro e qualità di vita, nella consapevolezza che sempre maggiore importanza e attualità riveste l'obiettivo della piena realizzazione personale della forza lavoro femminile e maschile, nella prospettiva di favorire tanto nuove possibilità di crescita individuale e professionale, quanto una migliore divisione dei compiti e delle responsabilità all'interno della famiglia.

L'attuale sistema economico e sociale rende potenzialmente possibile il superamento della rigida divisione dei ruoli sociali, un'organizzazione personalizzata dei tempi, il miglioramento della qualità della vita nel suo complesso: ciò che occorre è, evidentemente, far sì che queste potenzialità, che sono per lo più rispondenti ai bisogni individuali, si coniughino in modo equilibrato con i bisogni e con le convenienze del mondo produttivo e vengano riconosciute come ricadute prioritarie.

La risorsa umana diviene allora soggetto di cui perseguire la valorizzazione in termini di competenze e di motivazione, anello di congiunzione tra politiche esterne e strategie interne delle imprese, rendendo possibile e auspicabile la costruzione di innovativi modelli e pratiche organizzative di produzione.

In questo quadro si inserisce la definizione della parità tra donne e uomini e della responsabilità sociale delle imprese come valori comuni dell'Unione Europea e condizioni necessarie per il conseguimento degli obiettivi comunitari di crescita, occupazione e coesione sociale, dove la prospettiva di genere consente di superare l'attenzione alle donne come gruppo con esigenze e bisogni supplementari, guardando piuttosto a loro come soggetto articolato e dinamico, protagonista attivo del cambiamento.



La dinamica sottostante è quella che vede diventare sempre più evidenti le attese di una serie di soggetti (istituzioni, società civile, investitori, consumatori) nei confronti delle imprese, anche in relazione al loro accresciuto peso e ruolo nella società, mentre, da parte loro, le imprese reagiscono con iniziative endogene di responsabilità sociale, volte proattivamente a prevenire tensioni e criticità.

La reciprocità tra attese esterne all'impresa e comportamento dell'impresa viene accentuato dalla globalizzazione dell'economia e dall'intensificarsi della concorrenza, che aprono anche alle PMI questioni - delocalizzazione delle produzioni, ricorso a catene di fornitura lunghe in cui partecipano anche Paesi con scarsa tutela dei diritti umani e dell'ambiente - che in precedenza erano prerogativa solo delle grandi imprese multinazionali. La responsabilità sociale delle imprese si afferma, allora, come elemento di attenzione crescente nel dibattito sullo sviluppo economico e sulla coesione sociale, andando a focalizzare l'attenzione sulla "opacità" dei diritti nei processi di globalizzazione dei mercati, sulla necessità di affermare il rispetto dei diritti umani in ogni contesto economico e sociale.

In particolare, la dimensione della piccola impresa viene incoraggiata dalla Commissione Europea in relazione alla responsabilità sociale delle imprese, sopperendo alla scarsa valorizzazione dell'impegno delle PMI in questa direzione e promuovendo un superamento di quella che è, normalmente, la gestione delle iniziative sociali da parte delle PMI: approccio più intuitivo e informale, ambito locale, natura occasionale, scarso collegamento con la strategia aziendale complessiva. La Commissione affida alle Associazioni di Categoria un ruolo propulsivo di guida e supporto nella diffusione di una cultura di responsabilità e di scambio di buone prassi¹.

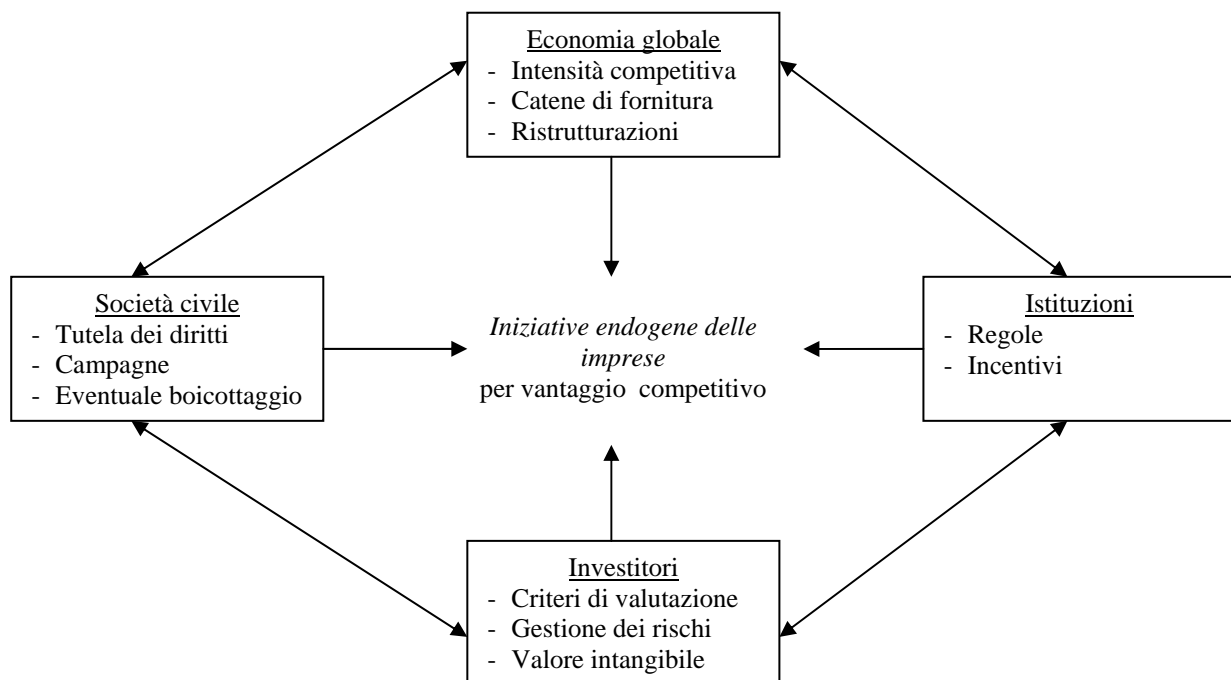
A livello più specifico di gestione imprenditoriale, è da considerare la pressione crescente che esercitano sulle imprese i diversi attori che con le imprese interagiscono: le istituzioni nazionali e internazionali nel ruolo di facilitatori di iniziative congiunte e, talora, di regolatori; le

¹ Comunicazione della Commissione relativa alla responsabilità sociale delle imprese: un contributo delle imprese allo sviluppo sostenibile COM(2002) 347 def. del 02.07.2002, pp. 12-14



organizzazioni della società civile con l'attenzione alla tutela dei diritti dei lavoratori, dei consumatori, dell'ambiente; gli investitori e il mondo della finanza con il crescente interesse per il profilo di rischio sociale e ambientale delle imprese.

Le diverse influenze e connessioni che sospingono il divenire della responsabilità sociale delle imprese possono venire graficamente sintetizzate in un unico schema²:



Per promuovere uno sviluppo imprenditoriale unitario, nonché per evitare una globalizzazione non controllata, le azioni pubbliche in materia di responsabilità sociale delle imprese possono aiutare a gestire positivamente il fenomeno della globalizzazione, promuovendo le buone pratiche a completamento dell'impegno pubblico a favore di uno sviluppo durevole. Le Istituzioni comunitarie si esprimono chiaramente in questa direzione, in particolare il Consiglio, quando pone la

² Il grafico è mutuato dallo schema a diamante di Michael Porter per le analisi dei sistemi competitivi, come riportato in BEDA Alessandro, BODO Ruggero, La responsabilità sociale d'impresa. Strumenti e strategie per uno sviluppo sostenibile dell'economia, Milano, Il Sole 24 Ore, maggio 2006, p. 10



responsabilità sociale delle imprese come fattore di garanzia per il mantenimento e il rafforzamento della coesione sociale, assicurando un livello elevato di protezione dell'ambiente e del rispetto dei diritti fondamentali, nonché migliorando la competitività in tutti i tipi di imprese e in tutti i settori di attività³.

In questo senso, allora, la responsabilità sociale delle imprese rappresenta non solo elemento di sviluppo sostenibile, fattore primario per il raggiungimento degli obiettivi di competitività e, insieme, di coesione sociale di Lisbona, ma anche fattore che può preservare il “modello sociale europeo”, grazie al quale i cittadini e le cittadine dell'Unione Europea dispongono di una delle più solide reti di sicurezza sociale esistenti al mondo, fondata sulla consapevolezza politica che per lo sviluppo la competitività sia necessaria ma non sufficiente, giacché essa deve essere accompagnata da una forte solidarietà tra i cittadini, al fine di creare una società stabile e condivisa da tutti.

Il punto di riferimento è sempre il territorio, che rappresenta il contesto in cui declinare le strategie di responsabilità sociale delle imprese in un'ottica di pari opportunità attraverso un'azione coerente e metodica di mainstreaming di genere dello sviluppo locale. Già le esperienze e le diverse prassi realizzate in tal senso sul territorio nazionale nell'ultimo decennio – anche con il supporto finanziario di fonte comunitaria - hanno messo in evidenza come l'inserimento del tema dell'uguaglianza e delle pari opportunità nell'agenda politica delle iniziative di sviluppo locale costituisca un elemento forte di miglioramento e di ammodernamento, nonché uno strumento di rinnovamento adatto a creare un ambiente vocato alla competitività e socialmente responsabile.

La realizzazione di una strategia di sviluppo del territorio equa e paritaria, che può condurre ad una crescita reale, condivisa, ricca in quanto fondata sul contributo attivo di tutte le sue risorse, si pone in relazione con una promozione della qualità e dell'innovazione che si adatta non solo a interventi di grandi dimensioni, ma anche alla media, piccola, piccolissima impresa, che, soprattutto se femminile, non significa minore o marginale. L'obiettivo è quello di far uscire l'impresa femminile dalla marginalità, leggendola, piuttosto, come fattore strategico che occupa una posizione centrale

³ Comunicazione della Commissione relativa alla responsabilità sociale delle imprese: un contributo delle imprese allo sviluppo sostenibile COM(2002) 347 def. del 02.07.2002



COMMISSIONE EUROPEA
DG OCCUPAZIONE, AFFARI SOCIALI E PARI OPPORTUNITÀ



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento Diritti e Pari opportunità

nei cambiamenti e nei meccanismi di governo e di programmazione ed è inserita in un rapporto a rete con i diversi attori del territorio e dello sviluppo.

Tenendo conto che stimolare l'imprenditorialità come strumento privilegiato per uno sviluppo equilibrato rappresenta una priorità a livello europeo⁴, ne deriva infatti l'impulso a riflettere concretamente sul vantaggio di una possibile alleanza fra sviluppo, crescita imprenditoriale, qualità. In questo quadro è da leggere l'adesione delle imprese a principi di responsabilità sociale, valorizzando quest'ultima come elemento forte di equità, oltretutto di qualità, qualora venga strettamente coniugata con indicatori di parità e pari opportunità tra donne e uomini.

La responsabilità sociale delle imprese declinata secondo principi di pari opportunità diviene elemento di innovazione del modello imprenditoriale, in quanto strategia che include e non esclude, in cui l'impegno esplicito e concreto – anche se volontario (ma non per questo né discrezionale, né autoreferenziale) – che l'azienda promuove tocca l'intera cultura aziendale, poiché l'impresa compie delle scelte che travalicano il solo interesse economico ma anche semplici scelte "filantropiche", facendo riferimento, invece, a scelte strategiche e impegni sostanziali, per creare un proprio stile e una propria coerenza. Agendo secondo questi parametri, l'impresa trova all'esterno una sua rappresentazione, interagisce con il tessuto sociale e predispone dei "sensori" per conoscere sempre meglio il proprio mercato, in un percorso che travalica i confini del marketing. Peraltro, se questo è vero per le imprese, ancora di più lo è per quegli Enti, Istituzioni, Fondazioni e Associazioni che sono portatori, per proprio status, di impegni, obiettivi, compiti civili e sociali.

Significativi progressi sulla responsabilità sociale delle imprese sono stati compiuti da quando il Consiglio di Lisbona del marzo 2000 ha rivolto un appello al "senso di responsabilità delle imprese": il Libro Verde del 2001⁵, la Comunicazione 347 del 2002⁶ e l'istituzione di un Forum europeo multi-stakeholder hanno segnato tappe importanti di questo percorso.

⁴ Vedi "Un progetto per la nuova Europa" COM(2000) 154 def. del 09.02.2000

⁵ Libro Verde "Promuovere un quadro europeo per la responsabilità sociale delle imprese" COM(2001) 366 def. del 18.07.2001



COMMISSIONE EUROPEA
DG OCCUPAZIONE, AFFARI SOCIALI E PARI OPPORTUNITÀ



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento Diritti e Pari opportunità

Il Libro Verde adottato dalla Commissione definiva la responsabilità sociale delle imprese come “integrazione su base volontaria, da parte delle imprese, delle preoccupazioni sociali ed ecologiche delle imprese nelle loro operazioni commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate” ed è a partire da questa definizione che si articolava il dibattito sul tema e la volontà di definire la costituzione di un partenariato inteso a favorire lo sviluppo di una struttura europea di promozione di questo obiettivo. Sorgeva, così, la riflessione su un atteggiamento delle imprese che, se condiviso, applicato, diffuso, poteva concorrere a rendere l’economia europea non solo più competitiva, ma soprattutto attenta alle ricadute sociali del proprio operato sia all’interno dell’azienda, sia nel territorio all’interno del quale essa opera.

Il dialogo sociale, in particolare a livello settoriale, è stato uno strumento efficace per promuovere le iniziative di RSI e i comitati aziendali europei hanno anche svolto un ruolo costruttivo nella definizione di buone pratiche legate alla RSI⁷

Se “la crescita sostenibile e una maggiore e migliore occupazione sono due sfide che l’Unione Europea deve affrontare, in una situazione di concorrenza mondiale e di invecchiamento nella popolazione, per salvaguardare il modello europeo di società, basato sulla parità delle opportunità, su un’alta qualità di vita, sull’inclusione sociale e su un ambiente sano”⁸, per raggiungere questo ambizioso obiettivo l’Europa ha bisogno di imprese socialmente responsabili. A tal fine, la Commissione, nell’Agenda Sociale, ha annunciato che, in collaborazione con gli Stati membri e le parti interessate, intende promuovere iniziative per favorire lo sviluppo e la trasparenza della responsabilità sociale delle imprese⁹.

Nel marzo 2005, il Consiglio Europeo ha sottolineato che “per incoraggiare gli investimenti e creare un contesto attraente per le imprese e i lavoratori, l’Unione Europea deve completare il mercato

⁶ Comunicazione relativa alla responsabilità sociale delle imprese: un contributo delle imprese allo sviluppo sostenibile COM(2002) 347 def. del 02.07.2002

⁷ Comunicazione “Il partenariato per la crescita e l’occupazione: fare dell’Europa un polo di eccellenza in materia di responsabilità sociale delle imprese” COM(2006)136 def. del 22.03.2006, p. 4

⁸ Ibidem, p. 4

⁹ Comunicazione sull’Agenda Sociale COM(2005)33 def. del 09.02.2005,



interno e dotarsi di un quadro normativo più favorevole alle imprese che, da parte loro, devono sviluppare la responsabilità sociale”¹⁰.

Nello stesso periodo, CSR Europe ha presentato ai vertici istituzionali comunitari una “Roadmap europea per un’impresa sostenibile e competitiva”, intesa come iniziativa aperta, rivolta a tutte le imprese europee, al fine di promuovere un equilibrio complessivo tra crescita economica, coesione sociale e protezione ambientale, con l’osservanza di elevati standard di etica e integrità, adottando un decalogo di obiettivi:

- 1) innovazione e imprenditorialità
- 2) sviluppo di capacità e di competenze
- 3) pari opportunità e diversità
- 4) salute e sicurezza
- 5) protezione ambientale
- 6) responsabilità sociale delle imprese come parte integrante dell’attività
- 7) coinvolgimento degli stakeholders
- 8) leadership e governance
- 9) comunicazione e trasparenza
- 10) cooperazione tra imprese e partnership

In particolare, l’obiettivo “pari opportunità e diversità” viene proposto come esigenza, per la crescita economica europea, di fare affidamento su tutte le energie e le capacità disponibili, senza discriminazioni per età, sesso, disabilità o cultura: le imprese si devono impegnare a sviluppare sistemi di reclutamento e di formazione che favoriscano pari opportunità sul luogo di lavoro, avvicinando le imprese ai mercati e promuovendo lo sviluppo di prodotti e servizi innovativi.

¹⁰ Comunicazione “Il partenariato per la crescita e l’occupazione: fare dell’Europa un polo di eccellenza in materia di responsabilità sociale delle imprese” COM(2006)136 def. del 22.03.2006, p. 4



Il coinvolgimento degli stakeholders e la ricerca di strategie condivise di sviluppo equo e responsabile

In un contesto come quello descritto, la Commissione ha promosso una “**alleanza europea**” per la responsabilità sociale delle imprese aperta alle imprese europee di qualsiasi dimensione e basata sulla volontarietà dell’adesione: l’alleanza può contribuire a creare partenariati, scambi di buone pratiche e si configura come strumento/occasione di mobilitazione i cui risultati si offriranno come contributo volontario delle imprese alla realizzazione degli obiettivi della Strategia di Lisbona ridefinita e della strategia riveduta per lo sviluppo sostenibile¹¹.

Nell’ambito delle azioni proposte per promuovere l’ulteriore adozione di pratiche di responsabilità sociale, assume particolare rilievo il tema della cooperazione con gli Stati membri, considerando che questi dispongono di un più ampio ventaglio di possibilità per promuovere la responsabilità sociale delle imprese e che, all’interno degli Stati, il livello regionale può essere quello più idoneo per dare attuazione a questo obiettivo e in particolare per coinvolgere le PMI, ovvero la parte preponderante delle imprese europee.

La relazione tra responsabilità sociale delle imprese, pari opportunità tra donne e uomini e trasversalità verso lo sviluppo locale viene dunque a costituire un indicatore di coerenza di responsabilità sociale, considerando come la responsabilità sociale possa “fornire un contributo essenziale allo sviluppo sostenibile rafforzando al tempo stesso il potenziale innovativo e la competitività dell’Europa”¹².

L’assunzione della responsabilità sociale come riferimento nell’orientamento strategico delle imprese non è destinato né a sostituire, né a mettere in discussione la funzione base dell’impresa di creare ricchezza e lavoro; al contrario, essa può divenire un importante fattore di sviluppo e di legittimazione di questa funzione, andando, piuttosto, a trovare una ricaduta in relazione alle

¹¹ Ibidem, p. 5

¹² Comunicazione del presidente Barroso al Consiglio Europeo di primavera “Lavorare insieme per la crescita e l’occupazione. Il rilancio della strategia di Lisbona” COM(2005)24 def. del 02.02.2005



COMMISSIONE EUROPEA
DG OCCUPAZIONE, AFFARI SOCIALI E PARI OPPORTUNITÀ



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento Diritti e Pari opportunità

aspettative della società, dove le spinte verso una più elevata giustizia sociale, una maggiore sostenibilità ambientale, una migliore qualità della vita e tutela della salute, una maggiore partecipazione della società alle scelte economiche troveranno nei cittadini, donne e uomini, un consenso sempre più elevato. L'impresa è, allora, chiamata a calarsi nel territorio, nella comunità in cui agisce, condividendone desideri, aspettative, bisogni: solo l'azienda che si fa interprete delle nuove tendenze sociali, che è capace di integrarle e tradurle nel suo contesto specifico, adeguando attività e prodotti alle nuove istanze, si garantirà i presupposti per uno sviluppo duraturo.

Costruire percorsi di sviluppo locale competitivo, responsabile, equo significa, dunque, valorizzare e mettere a sistema tutte le risorse di un territorio, a partire dalle risorse umane, con le loro specificità, a partire da quelle di genere, fino al riconoscimento di quali siano gli "stakeholders", ovvero i soggetti che hanno un ruolo decisionale riconosciuto e forte: tra questi è indispensabile, allora, che vi siano anche le Istituzioni di parità, in quanto attori che partecipano insieme e allo stesso livello degli altri (Enti Locali, Partenariato Sociale, Camere di Commercio, Istituzioni di credito, Istituzioni educative, imprese, Istituti di Ricerca, settore no-profit ecc.) alla pianificazione strategica dello sviluppo di un determinato territorio. Pertanto, se la definizione di un piano di relazioni positive e di successo con tutte le parti interessate è determinante per lo sviluppo della responsabilità sociale delle imprese, a sua volta la responsabilità d'impresa riguarda il bilanciamento della rappresentanza degli stakeholders, nonché delle loro aspettative.

Un percorso socialmente responsabile consentirà di promuovere un sistema di relazioni positive e accresciuto consenso tra gli stakeholders e da questi l'impresa ricaverà reputazione e fiducia, elementi vitali per il suo sviluppo: se i lavoratori, i consumatori, i risparmiatori, i fornitori avranno fiducia in quell'impresa, essa ne trarrà valore e quello stesso valore potrà contribuire alla crescita della territorio in cui opera.

L'approccio per stakeholders al business affonda le sue radici nella nuova concezione dell'impresa che la vede "aprirsi" a un approccio allargato delle relazioni, che la vede al centro di una serie di



relazioni in cui la sfida cruciale è il bilanciamento delle diverse aspettative dei soggetti che concorrono al raggiungimento della missione imprenditoriale¹³.

Il valore che assume per l'impresa il rapporto con gli stakeholders viene messo in evidenza dal World Business Council on Sustainability Development: "il dialogo offre a un'organizzazione l'opportunità ideale al fine di sviluppare relazioni mutuamente benefiche con i suoi stakeholders, facendo propri principi come volontarietà, coinvolgimento, trasparenza, onestà, consenso nelle decisioni e condivisione di responsabilità. Al contrario, il non coinvolgere in un dialogo attivo i propri stakeholders può significare perdita di input rilevanti dal mercato e perdita di reputazione"¹⁴.

La metodologia del dialogo aperto ha ricadute sia a livello più ampio di programmazione e di governance, sia a livello più particolare di singola impresa, apportando benefici che possono venire sintetizzati in alcuni punti chiave¹⁵:

- conduce a uno sviluppo sociale più equo e sostenibile nel tempo, dando a tutti i soggetti coinvolti l'opportunità di influire sui processi decisionali strategici;
- consente all'impresa una migliore gestione del rischio e della reputazione (ad esempio, riducendo i costi che potrebbero derivare da un'eventuale gestione di conflitti con determinati gruppi di interesse);
- rende le imprese maggiormente sensibili ai bisogni dei propri interlocutori, specie in termini di sviluppo di prodotti e processi innovativi;
- permette una maggiore capitalizzazione delle risorse (know how, tecnologia, capitale umano) per la soluzione di problemi e per il raggiungimento di obiettivi che difficilmente potrebbero venire perseguiti singolarmente;

¹³ Vedi BEDA Alessandro, BODO Ruggero, La responsabilità sociale d'impresa. Strumenti e strategie per uno sviluppo sostenibile dell'economia, Milano, Il Sole 24 Ore, maggio 2006, pp. 27-37

¹⁴ In BEDA Alessandro, BODO Ruggero, Op. cit., p. 29

¹⁵ Queste conclusioni sono state indicate da Accountability e UNEP, riportati in BEDA Alessandro, BODO Ruggero, Op. cit., pp. 30-31



COMMISSIONE EUROPEA
DG OCCUPAZIONE, AFFARI SOCIALI E PARI OPPORTUNITÀ



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento Diritti e Pari opportunità

- facilita una maggiore comprensione del core business, compresi il rafforzamento della propria presenza sul mercato, l'accesso a mercati nuovi, l'identificazione di opportunità strategiche;
- favorisce la crescita della fiducia nell'impresa e la sua legittimazione sociale.

Qui trova fondamento lo strumento dell'alleanza, che può superare e arricchire la metodologia della rete, valorizzando e ampliando la capacità sinergica dei diversi attori, caratterizzandosi come sede portatrice di potere contrattuale e decisionale, dal momento che i soggetti coinvolti sono nelle condizioni, per le loro caratteristiche tecniche e istituzionali, di creare vere e proprie strategie comuni di intervento e programmazione. È, questa, la strategia fatta propria dalla Commissione Europea quando ha dichiarato l'impegno a sostenere il lancio dell'alleanza europea in materia di responsabilità sociale delle imprese, con l'intento di costruire un quadro di riferimento unitario che non sia strumento giuridico, ma inneschi un processo politico destinato a promuovere l'idea della responsabilità sociale a livello europeo: il sostegno alla nuova alleanza, infatti, va inteso come componente chiave di un partenariato più ampio, che la Commissione si è impegnata a mettere in atto con tutte le parti interessate alla responsabilità sociale.

Approfondendo prassi già precedentemente attuate dalle Autorità Locali in contesti di sviluppo, potrà allora costituire un fattore di innovazione inserire nella alleanza relativa alla responsabilità sociale delle imprese anche obiettivi di parità tra donne e uomini, non solo in forma di esplicitazione di massima di principi, ma, in forma più concreta, come coinvolgimento diretto delle Istituzioni di parità come soggetti formali e riconosciuti, nonché come assunzione di specifici indicatori di uguaglianza e di parità nelle strategie e nelle politiche imprenditoriali e di responsabilità sociale. Questo approccio viene indicato come prioritario dalla stessa Commissione Europea, che - nella "Tabella di marcia" che individua obiettivi e strategie per il quinquennio 2006-2010 - indica esplicitamente come azione chiave l'impegno di "promuovere l'imprenditorialità femminile e un contesto imprenditoriale favorevole alla creazione e allo sviluppo di imprese guidate



da donne, nonché incoraggiare le iniziative di responsabilità sociale delle imprese in tema di pari opportunità tra donne e uomini”¹⁶.

In generale, è la stessa natura di volontarietà e flessibilità interpretativa della responsabilità sociale delle imprese che consente di introdurre il superamento delle discriminazioni dirette e indirette e il rispetto della parità e dell’uguaglianza di opportunità come elemento non solo pertinente, ma anche qualificante della responsabilità sociale delle imprese, da approfondire e proporre alle imprese e agli attori che sulla responsabilità sociale operano e discutono.

Il trasferimento delle buone prassi di sviluppo locale declinato secondo principi di mainstreaming di genere e di pari opportunità tra donne e uomini anche al contesto della responsabilità sociale delle imprese può costituire elemento di innovatività e di coerenza, anche in considerazione dell’invito della Commissione Europea di andare verso una determinazione di principi e di iniziative di uguaglianza di opportunità per tutti, superando l’ambito specifico della parità di genere attraverso la valorizzazione dell’esperienza pluriennale acquisita negli anni dalle Istituzioni comunitarie stesse e da Istituzioni, enti, associazioni, soggetti pubblici e privati, imprese nella programmazione, progettazione, realizzazione di attività a favore della componente femminile¹⁷.

In questa prospettiva, è possibile interpretare secondo una logica di responsabilità sociale anche la valutazione d’impatto strategico definita dal documento V.I.S.P.O. del Dipartimento Pari Opportunità presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, dove i quattro indicatori proposti

- 1) miglioramento delle condizioni di vita al fine di rispondere meglio ai bisogni delle donne
- 2) miglioramento dell’accesso delle donne alla formazione e al mercato del lavoro
- 3) miglioramento della condizione delle donne sul lavoro e redistribuzione del lavoro di cura
- 4) promozione della partecipazione delle donne alla creazione di attività socioeconomiche

¹⁶ Comunicazione della Commissione “Una tabella di marcia per la parità tra donne e uomini 2006-2010” COM(2006)92 def. del 01.03.2006

¹⁷ Proposta di Decisione del Parlamento Europeo e del Consiglio relativa all’Anno europeo delle pari opportunità per tutti (2007). Verso una società giusta” COM(2005)225 def. del 01.06.2005



COMMISSIONE EUROPEA
DG OCCUPAZIONE, AFFARI SOCIALI E PARI OPPORTUNITÀ



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento Diritti e Pari opportunità

diventano indicatori di responsabilità sociale delle imprese, considerando come questa si sostanzia non tanto in divieti, quanto di “azioni positive” da porre in atto per certificare la **coerenza sociale** delle strategie di sviluppo e di coesione sociale.

Anche il tema della conciliazione e le pratiche di condivisione delle responsabilità familiari fra donne e uomini escono allora da un’ottica riduttiva di ricerca di soluzione per esigenze e bisogni personali del soggetto femminile, legati a specifici e definiti cicli vitali, per divenire invece fattore di innovazione del sistema produttivo e del tessuto sociale, chiave di volta di un sistema integrato di politiche imprenditoriali, sociali, del territorio più rispondenti alle esigenze di crescita e di competitività del territorio, oltretutto ai bisogni soggettivi della popolazione femminile e maschile.

Le pari opportunità applicate alla responsabilità sociale delle imprese diventano parte integrante del modello sociale europeo che si intende mantenere, rafforzare, trasferire.

Questo atteggiamento si pone, più in generale, in coerenza con la lettura di tutti gli interventi e le strategie di pari opportunità non come “politiche delle donne per le donne”, ma come ambito da affrontare secondo una metodologia di mainstreaming, ovvero considerando la dimensione di genere nella definizione e di ogni singola politica, misura, iniziativa.

Il processo di inserimento e valorizzazione delle donne nella realtà sociale e lavorativa costituisce valore fondante e strategia che si sostanzia in programmi, obiettivi, azioni e che viene favorita e promossa in misura forte dalle politiche e dalla programmazione comunitarie: l’indicazione dell’Unione Europea è chiaramente esplicitata in diversi documenti normativi, strategici e programmatici, che vanno nella direzione di indurre tutte le politiche a partecipare alla promozione dell’uguaglianza tra i sessi, modificando gli interventi esistenti attraverso l’integrazione orizzontale della dimensione delle pari opportunità (approccio attivo), ovvero attuando azioni concrete e specifiche volte a migliorare la situazione delle donne nella società (approccio reattivo).

Queste indicazioni dovranno essere non solo esplicitate, ma soprattutto realizzate attraverso le risorse umane messe a disposizione dalle Autorità di Gestione nella nuova programmazione dei



COMMISSIONE EUROPEA
DG OCCUPAZIONE, AFFARI SOCIALI E PARI OPPORTUNITÀ



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento Diritti e Pari opportunità

Fondi Strutturali 2007-2013: occorrerà allora che questi obiettivi siano presenti nei documenti sia nazionali che regionali.

È evidente, dunque, quanto notevole sia il contributo che l'Unione Europea può dare in relazione alle pari opportunità, ma è altrettanto evidente che gli interventi non possono venire diretti solo dalle autorità europee: devono essere i singoli Stati membri, le Autorità regionali e locali, le parti sociali e i diversi attori socioeconomici a promuovere e sostenere a livello capillare tutte quelle azioni che si rendono necessarie per il raggiungimento dell'obiettivo di effettiva e piena parità tra donne e uomini; da parte loro, le Istituzioni comunitarie possono sostenere il ruolo – fondamentale – di promozione, sostegno, coordinamento di azioni strategiche e di strumenti che siano in grado di stimolare l'iniziativa delle forze sociali.

La proposta di trasferire alla responsabilità sociale delle imprese le metodologie già sperimentate e consolidate relativamente alle pari opportunità tra donne e uomini nelle pratiche di concertazione dello sviluppo e di programmazione delle politiche strutturali può consentire di superare l'assenza del principio di responsabilità sociale delle imprese all'interno della programmazione. È, allora, utile creare suggestioni ed evidenziare collegamenti, auspicando una maggiore attenzione anche alla responsabilità sociale delle imprese nei Documenti Strategici Regionali e nei Programmi Operativi Regionali, facendo dell'obiettivo della competitività individuato dalle politiche strutturali comunitarie un fattore di crescita sostenibile, perché declinato insieme alla coesione e radicato alle caratteristiche ed esigenze di sviluppo del singolo territorio.



COMMISSIONE EUROPEA
DG OCCUPAZIONE, AFFARI SOCIALI E PARI OPPORTUNITÀ



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento Diritti e Pari opportunità

Responsabilità sociale delle imprese e pari opportunità tra donne e uomini: due ambiti di confronto e integrazione

Al fine di permettere una più agevole comparazione fra politiche di responsabilità sociale e pari opportunità, e rilevare i punti di contatto e di integrazione fra queste, si propongono di seguito alcune tabelle in ordine ad obiettivi programmatici e strategici, azioni prioritarie, indicatori, ambiti di applicazione ed elementi di integrazione

E' evidente che l'analisi delle interviste attualmente in corso, potrà completare uno schema che ad oggi è ancora più metodologico che operativo; individuando processi concreti che rendano più facilmente comprensibili e praticabili azioni di integrazione degli obiettivi di pari opportunità in percorsi di responsabilità sociale, e nel contempo rendano evidente che la responsabilità sociale che non contempli obiettivi di pari opportunità sarà certamente incompleta.

Già da ora emerge come pratiche di conciliazione siano diffuse anche fra le piccole e le micro-imprese in risposta a necessità contingenti - anche grazie a meccanismi di incentivazione pubblici, ancora assenti nell'ambito della responsabilità sociale - ma non siano realmente percepite come pratiche in sé socialmente responsabili. Diversamente, nelle grandi realtà aziendali, le pratiche di pari opportunità discendono da un approccio di governance dell'impresa che integra le stesse come componente di una più ampia strategia di responsabilità sociale e per questo valorizzate e comunicate all'esterno.



madrid
ÁREA DE GOBIERNO DE EMPLEO
Y SERVICIOS A LA CIUDADANÍA
Dirección General de Igualdad de Oportunidades



ISFOL





OBIETTIVI PROGRAMMATICI E STRATEGICI

RESPONSABILITÀ SOCIALE DELLE IMPRESE	PARI OPPORTUNITÀ TRA DONNE E UOMINI
<p>Considerando la natura molto generale della RSI e la diversità del mondo imprenditoriale, i partner dell'alleanza sancita a livello comunitario dalla Commissione Europea hanno stabilito alcuni campi d'azione prioritari¹⁸:</p> <ul style="list-style-type: none"> - incoraggiare l'innovazione e lo spirito imprenditoriale nelle tecnologie, i prodotti e i servizi sostenibili che rispondono ai bisogni della società; - aiutare le PMI a prosperare e svilupparsi; - aiutare le imprese a integrare considerazioni sociali e ambientali nella loro attività economica, in particolare nella catena di approvvigionamento; - migliorare e sviluppare competenze per l'occupabilità; - rispondere meglio alla diversità e alla sfida della parità di opportunità, tenendo conto dei cambiamenti demografici connessi al rapido invecchiamento della popolazione europea; - migliorare le condizioni di lavoro, anche in cooperazione con la catena di approvvigionamento; - innovare in campo ecologico, concentrandosi in particolare sull'integrazione dell'efficienza e del risparmio energetico nel processo di creazione dei prodotti e dei servizi; - intensificare il dialogo proattivo e l'impegno con tutte le parti interessate; - continuare ad affrontare la sfida della trasparenza e della comunicazione per rendere le prestazioni non finanziarie delle imprese e delle organizzazioni più comprensibili a tutte le parti interessate e per integrarle meglio con le loro prestazioni finanziarie; - operare al di fuori dei confini dell'Unione Europea in modo socialmente ed ecologicamente responsabile, come le imprese fanno all'interno dell'Unione Europea 	<p>Nell'intento di dare concreta attuazione alle indicazioni di principio e di programma contenute nei Trattati, nella Carta dei Diritti e nei documenti di definizione delle politiche per lo sviluppo e per l'occupazione, l'impegno europeo per le pari opportunità si è espresso nella definizione di una "tabella di marcia" che individua (per il periodo 2006-2010)¹⁹:</p> <ul style="list-style-type: none"> - sei ambiti d'azione sui quali intervenire in forma prioritaria: <ol style="list-style-type: none"> 1) realizzare pari opportunità economica 2) favorire l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare 3) promuovere la pari partecipazione al processo decisionale 4) eliminare la violenza basata sul genere e la tratta degli esseri umani 5) eliminare gli stereotipi di genere nella società 6) promuovere la parità all'esterno dell'Unione Europea <p>a cui si aggiunge l'obiettivo di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - migliorare la governance sulla parità tra i generi
<p>Spunti di riflessione per integrare responsabilità sociale delle imprese e pari opportunità tra donne e uomini</p> <p>A livello di indicazioni di principio, gli elementi di connessione tra responsabilità sociale delle imprese e pari opportunità tra donne e uomini sono riscontrabili in particolare in riferimento all'attenzione da porre alle differenze nel settore imprenditoriale (a livello di caratteristiche demografiche, ma anche in relazione alla dimensione imprenditoriale), nonché in relazione alla promozione di condizioni sostenibili di vita economica, vita lavorativa, vita familiare. Un riferimento particolarmente interessante può essere visto nell'obiettivo – relativo alle politiche di pari opportunità – di “migliorare la governance”, che può costituire buona prassi trasferibile, anche a livello programmatico e strategico, all'ambito della responsabilità sociale delle imprese.</p>	

¹⁸ Comunicazione della Commissione “Il partenariato per la crescita e l'occupazione: fare dell'Europa un polo di eccellenza in materia di responsabilità sociale delle imprese” COM(2006)136 def. del 22.03.2006

¹⁹ Comunicazione della Commissione “Una tabella di marcia per la parità tra donne e uomini 2006-2010” COM(2006)92 def. del 01.03.2006



AZIONI PRIORITARIE

RESPONSABILITÀ SOCIALE DELLE IMPRESE	PARI OPPORTUNITÀ TRA DONNE E UOMINI
<p>La Commissione indica obiettivi di RSI che i pubblici poteri perseguono e che le pratiche delle imprese possono contribuire a realizzare²⁰:</p> <ul style="list-style-type: none"> - mercati del lavoro più integrati e livelli più elevati di inclusione sociale, anche favorendo l'occupazione di persone appartenenti a categorie sociali svantaggiate - sviluppo delle competenze e sostegno all'apprendimento permanente e all'occupabilità - miglioramento della salute pubblica - migliori prestazioni in materia di innovazione con interazione più intensa con gli operatori esterni e creazione di ambienti di lavoro più atti a stimolare l'innovazione - sfruttamento più razionale delle risorse naturali e diminuzione dei livelli di inquinamento - immagine più positiva delle imprese e degli imprenditori nella società - maggiore rispetto dei diritti umani, della tutela ambientale, delle norme del lavoro, specie nei Paesi in via di sviluppo - riduzione della povertà e progressi verso gli obiettivi di sviluppo del millennio 	<p>All'interno dei 6 ambiti d'azione, la Commissione individua specifici interventi²¹:</p> <ul style="list-style-type: none"> - conseguimento degli obiettivi di Lisbona in tema di occupazione - eliminazione della disparità retributiva - sostegno alle donne imprenditrici - promozione della parità nella protezione sociale e lotta contro la povertà - riconoscimento della dimensione di genere nel settore sanitario - lotta alla discriminazione multipla, specie verso donne migranti e appartenenti a minoranze etniche - promozione di orari di lavoro flessibili - aumento dei servizi di custodia - miglioramento delle politiche di conciliazione tra lavoro e vita familiare - sostegno alla partecipazione delle donne alla politica, nel processo decisionale economico, nella scienza e nella tecnologia - eradicazione della violenza fondata sul genere - eliminazione della tratta degli esseri umani - eliminazione degli stereotipi di genere nell'istruzione, nella formazione, nella cultura, nel mercato del lavoro, nei mezzi di comunicazione - promozione della parità tra i generi nella politica di buon vicinato e nelle politiche esterne e di sviluppo - applicazione della legislazione comunitaria nei Paesi in via di adesione, candidati o potenzialmente candidati
<p>Spunti di riflessione per integrare responsabilità sociale delle imprese e pari opportunità tra donne e uomini</p> <p>L'attenzione specifica affinché le imprese trovino adeguate risposte alla diversità e, in specifico, alla sfida della parità di opportunità trova connessione con gli obiettivi di parità economica e partecipazione delle donne ai processi decisionali (anche in ambito aziendale). La responsabilità sociale delle imprese declinata secondo una prospettiva di genere potrà allora indicare come elemento prioritario l'adesione delle imprese a strategie di inclusione sociale paritaria a tutti i livelli dell'organizzazione imprenditoriale, ovvero promuovendo parità di trattamento tra lavoratrici e lavoratori, equa distribuzione dei carichi di lavoro e delle responsabilità, equo riconoscimento e valorizzazione delle capacità manageriali. Una specifica attenzione alla crescita della dimensione imprenditoriale medio-piccola potrà essere fattore di implementazione delle politiche di parità e uguaglianza di opportunità, considerando come le imprenditrici donne gestiscano in prevalenza PMI.</p>	

²⁰ Comunicazione della Commissione "Il partenariato per la crescita e l'occupazione: fare dell'Europa un polo di eccellenza in materia di responsabilità sociale delle imprese" COM(2006)136 def. del 22.03.2006

²¹ Comunicazione della Commissione "Una tabella di marcia per la parità tra donne e uomini 2006-2010" COM(2006)92 def. del 01.03.2006



INDICATORI

RESPONSABILITÀ SOCIALE DELLE IMPRESE	PARI OPPORTUNITÀ TRA DONNE E UOMINI
<p>Nel 2003, la Commissione Europea ha individuato 4 macroaree di RSI:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) comunità <ul style="list-style-type: none"> - coinvolgimento nella comunità - investimenti nella comunità locale - attività in territori o Paesi a rischio etico-sociale - diritti della popolazione locale 2) mercato <ul style="list-style-type: none"> - accesso per tutti a prodotti e servizi di qualità - politiche di pubblicità e marketing - etica degli affari e integrità - servizi al cliente - privacy - rapporti con i fornitori - concorrenza leale 3) luogo di lavoro <ul style="list-style-type: none"> - equilibrio lavoro/vita privata - salute e sicurezza - formazione e sviluppo - diversità e pari opportunità - relazioni sindacali - diritti umani e dei lavoratori - maltrattamento 4) ambiente <ul style="list-style-type: none"> - materiali di consumo - spreco di risorse - trasporti - progettazione e gestione della proprietà - impatti indiretti 	<p>Nel 1999, il Dipartimento per le Pari Opportunità presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri ha elaborato le linee guida V.I.S.P.O. (Valutazione Impatto Strategico Pari Opportunità), che, tenendo conto dell'obiettivo generale di "migliorare le condizioni di vita e l'indipendenza delle donne", identificano una serie di variabili/ obiettivi relative alla realizzazione di pari opportunità tra donne e uomini:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) miglioramento delle condizioni di vita al fine di rispondere meglio ai bisogni delle donne 2) miglioramento dell'accesso delle donne alla formazione e al mercato del lavoro 3) miglioramento della condizione delle donne sul lavoro e redistribuzione del lavoro di cura 4) promozione della partecipazione delle donne alla creazione di attività socioeconomiche

Spunti di riflessione per integrare responsabilità sociale delle imprese e pari opportunità tra donne e uomini

Esiste una corrispondenza piuttosto evidente tra gli indicatori di impatto di pari opportunità e le aree di attività di impresa in cui la responsabilità sociale delle imprese va a realizzarsi: questo consente di verificare come elementi importanti di responsabilità sociale delle imprese declinata secondo una prospettiva di genere alcuni fattori, quali:

- il territorio locale, in quanto sede in cui l'attività imprenditoriale si esplica e la qualità della vita può essere declinata secondo criteri di sostenibilità e di attenzione alle specificità della cittadinanza (donne e uomini) e in quanto contesto in cui gli attori operano per uno sviluppo sostenibile a cui anche le donne e i loro interessi devono essere presenti (sotto forma di rappresentanza alle sedi di decisione e sotto forma di attività socioeconomiche)
- il mercato del lavoro, in quanto riferimento per le modalità di crescita dell'impresa e in quanto ambito in cui le donne devono poter trovare partecipazione attiva a livello quantitativo e qualitativo
- il luogo di lavoro, in quanto ambiente di organizzazione del lavoro rispondente a requisiti di sostenibilità sociale e a esigenze di conciliazione tra vita professionale e vita privata, che sono settori di particolare rilevanza per la componente femminile, ma che sono da leggere anche come ambiti di innovativo e forte coinvolgimento anche degli uomini, come soggetti chiamati a condividere le responsabilità di gestione familiare, oltreché di gestione professionale,



superando una divisione dei ruoli fondata sullo stereotipo. (Naldini, Saraceno 2001)

AMBITI DI APPLICAZIONE

RESPONSABILITÀ SOCIALE DELLE IMPRESE	PARI OPPORTUNITÀ TRA DONNE E UOMINI
<p>I principi di responsabilità sociale delle imprese vengono inseriti dalla Commissione Europea in due dimensioni:</p> <p>1) dimensione interna</p> <ul style="list-style-type: none"> - gestione delle risorse umane - salute e sicurezza sul lavoro - adattamento alle trasformazioni/ ristrutturazioni - gestione degli effetti sull'ambiente aziendale e delle risorse naturali <p>2) dimensione esterna</p> <ul style="list-style-type: none"> - comunità locali - partnership commerciali, fornitori e consumatori - diritti dell'uomo - preoccupazioni aziendali a livello planetario 	<p>La valutazione di impatto rispetto al sesso mutua dalle norme europee sulla valutazione due tipologie di ambiti di applicazione:</p> <p>1) differenze tra donne e uomini, in relazione a specifiche dimensioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> - partecipazione: composizione per sesso del gruppo di destinatari/e dell'intervento e rappresentazione delle donne e degli uomini a tutti livelli di carriera (comprese le posizioni decisionali), in quel settore/ambito/professione - risorse: distribuzione delle risorse quali tempo (tempo di lavoro e tempo di vita personale), spazio, servizi, istruzione e formazione, informazioni, mezzi finanziari, potere politico ed economico; - norme e valori: elementi di influenza sui ruoli, divisione del lavoro tra i sessi, atteggiamenti e comportamenti di donne e uomini, valore attribuito a donne e uomini o alle caratteristiche maschili e femminili; - diritti: fattori di discriminazione sessuale diretta o indiretta, rispetto e tutela dei diritti umani <p>2) modalità con cui le politiche possono contribuire a eliminare le disparità e promuovere la parità tra donne e uomini, in relazione a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - tassi di partecipazione - distribuzione di risorse, benefici, compiti, responsabilità nella vita pubblica e privata - valore e attenzione riservati agli uomini e alle donne - caratteristiche, comportamenti e priorità maschili e femminili
<p>Spunti di riflessione per integrare responsabilità sociale delle imprese e pari opportunità tra donne e uomini</p> <p>La dimensione di realizzazione di strategie e azioni di responsabilità sociale delle imprese e di pari opportunità tra donne e uomini trova integrazione nella necessità di considerare i diversi attori locali come soggetti che possono contribuire a entrambe le dimensioni, promuovendo uno sviluppo equo e sostenibile condiviso perché fondato su principi comuni e negoziati sia a livello di settori nei quali si va a ricadere, sia a livello di coinvolgimento di tipologie di intervento.</p>	





Conclusioni

Le riflessioni proposte hanno lo scopo di mettere in evidenza come non solo non vi sia contrasto tra la responsabilità sociale delle imprese e le politiche a favore delle pari opportunità tra donne e uomini e in senso più ampio²², ma come, invece, vi sia una forte possibilità di integrazione e armonizzazione fra questi obiettivi. È del tutto evidente come la responsabilità sociale delle imprese sia fondata sulla volontarietà e unilateralità, a differenza degli obiettivi di pari opportunità, che a livello europeo, ma soprattutto di singoli Stati membri sono fondati su impianti normativi ben definiti e articolati. Se ciò può, in apparenza, costituire un elemento di squilibrio, configura tuttavia quella situazione di forza per le pari opportunità che le rende “alleate” significative e interessanti per una crescita competitiva ma socialmente sostenibile.

Ne emerge un quadro di riflessione che viene proposto alle Autorità di Gestione dei Fondi Strutturali, nonché al partenariato sociale nella fase in cui si stanno predisponendo i documenti strategici e i programmi operativi della fase di attuazione dei Fondi Strutturali 2007-2013.

(a cura di Monica Andriolo, Alberta Pasquero e Giuseppe Piras – S.&T. s.c.)

²² Proposta di Decisione del Parlamento Europeo e del Consiglio relativa all’Anno europeo delle pari opportunità per tutti (2007). Verso una società giusta” COM(2005)225 def. del 01.06.2005