

Project Number LLP-LDV/TOI/2007/PT/12

WP3

Manuale per la formazione Family Responsible Organisations

Partner responsabile:

Business and Development Center, ul. Wieniawskiego 56b/5

35-603 Rzeszow - PL

Contatto:

Magdalena Malinowska tel +48 177835730 mail: mmalinowska@fundacjaergosum.org

Prefazione

Sezione 1 Introduzione alla FRO

Sezione 1.1 Il progetto FRO Curriculum

Sezione 1.2 Documenti di Riferimento Internazionali

Sezione 1.3 Ruolo della formazione professionale nello sviluppo delle Organizzazioni con politiche di responsabilità familiare

Sezione 2 Obiettivi e target

Sezione 2.1 Obiettivi

Sezione 2.2 Gruppi target e il profilo dei partecipanti

Sezione 2.3 Beneficiari

Sezione 3 Concetti chiave

Sezione 3.1 Definizione dei concetti

Sezione 3.2 Politiche europee

Sezione 3.3 Letture consigliate

Sezione 4 Profilo del formatore e la metodologia di formazione

Sezione 4.1 Profilo del formatore

Sezione 4.2 Metodologie

Sezione 4.3 Risorse e materiali

Sezione 5 Moduli per la formazione di base europea

Sezione 5.1 Politiche delle pari opportunità, legislazione e tendenze

Sezione 5.2 La responsabilità sociale

Sezione 5.3 Il sistema di gestione FRO

formazione per le PMI, i loro imprenditori e manager, particolarmente per quanto riguarda l'attuazione di politiche e pratiche per le pari opportunità e la responsabilità familiare. FRO Curriculum si è basato su progetti precedenti, finanziati dal Fondo sociale europeo e il programma Equal, in cui un documento di riferimento internazionale è stato definito fornendo alle organizzazioni strumenti come FRO Management System che può essere integrato in altri sistemi di gestione.

Un corso è stato progettato per i revisori contabili del sistema di gestione e questo programma di formazione è diventato il punto di partenza per il progetto FRO Curriculum volto a fornire agli insegnanti, formatori e consulenti con competenze essenziali per promuovere la parità tra i sessi in particolare nelle PMI. Gli obiettivi sono stati la definizione di un programma di formazione, l'organizzazione di attività di formazione, la produzione di questo manuale di formazione e l'integrazione del nuovo curriculum nella formazione professionale e nei sistemi di formazione.

Website FRO: <http://fro.anjaf.pt>

Sezione 1.2 Documenti di riferimento internazionale

"Sistemi di gestione per le organizzazioni con politiche aziendali di responsabilità familiare (FRO): Requisiti e istruzioni per l'uso" fornisce una guida per l'attuazione delle politiche e delle pratiche di conciliazione in maniera sistematica compatibile con gli standard, come ISO (International Organization for Standardization). Nel 2010 ISO lancerà un nuovo standard - ISO 26 000 - che fornirà orientamenti per la responsabilità sociale (SR). Un altro standard rilevante ai fini FRO è Social Accountability International (SA) 8000.

Un'organizzazione con politiche aziendali di responsabilità familiare (FRO) è, secondo la guida "un'organizzazione che integra, su base volontaria, le preoccupazioni sociali in materia di lavoro, famiglia e conciliazione dei tempi di vita, nell'ambito delle sue strategie di business e nelle politiche sulle risorse umane". Il sistema di gestione FRO è "parte del sistema di gestione che un'organizzazione utilizza per sviluppare e attuare politiche di conciliazione e per gestirne le pratiche. Alcuni dei principi di gestione evidenziati nella guida sono: la promozione di una cultura che incoraggia la conciliazione tra lavoro, famiglia e vita privata, il dialogo e la partecipazione dei lavoratori e

l'approccio basato sui processi, sui fatti e il miglioramento continuo. Uno dei principi chiave è quello delle pari opportunità:

"L'organizzazione deve garantire il rispetto del principio di non discriminazione basata sul sesso, la razza o l'origine etnica, religione o convinzioni personali, handicap, età o orientamento sessuale. Si tratterà anche di parità di trattamento e di conciliazione tra lavoro, famiglia e vita privata, fattori fondamentali per il raggiungimento di un equilibrio tra obiettivi organizzativi e professionali e lo sviluppo individuale per gli uomini e le donne "

La guida descrive tre tipi di pratiche di conciliazione

- pratiche di lavoro (orario di lavoro flessibile, la flessibilità del posto di lavoro, la flessibilità nella lunghezza della vita lavorativa)
- Supporto professionale e lo sviluppo (training, coaching e sostegno, la flessibilità delle applicazioni)
- Servizi e benefit (servizi di sostegno alle famiglie, le condizioni di lavoro, sicurezza del reddito, intrattenimento e cultura, altri benefici)

Il riferimento Internazionale del documento può essere scaricato dal site: : <http://fro.anjaf.pt>

Sezione 1.3 Ruolo della formazione professionale nella promozione FRO

Istruzione e formazione professionale (IFP) sono strumenti importanti per rafforzare l'attuazione di sistemi di gestione per la parità tra i sessi. L'accesso alla conoscenza e alla formazione su questo argomento, sia per i lavoratori dipendenti negli istituti scolastici che nelle imprese sono importanti al fine di accelerare il cambiamento organizzativo e di sviluppo. Formatori, insegnanti e consulenti con le competenze necessarie, nonché la sensibilità e la consapevolezza delle pari opportunità saranno in grado di sostenere le imprese interessate ad accrescere la loro competitività mediante l'introduzione di nuove pratiche di lavoro, la conciliazione dei tempi. I dipendenti di PMI che partecipano a questi corsi si faranno promotori di atteggiamenti, comportamenti e pratiche che promuovono la parità di genere delle organizzazioni. In termini di formazione in-house le PMI sono svantaggiate rispetto alle grandi aziende con i loro centri di formazione e un report del Consorzio Eurotrainer evidenzia

l'importanza di corsi del sostegno a corsi di formazione interna e lo scambio con formatori esterni e centri di formazione.

Sezione 2 Obiettivi e target

Sezione 2.1 Obiettivi

La formazione mira a fornire ai partecipanti una panoramica degli sviluppi nel campo delle pari opportunità e politiche di conciliazione in Europa, e la conoscenza dei sistemi di gestione e le pratiche per la parità di genere e il supporto alle famiglie. Dopo la formazione, i partecipanti dovrebbero essere in grado di riflettere sulle loro pratiche in un ottica di pari opportunità di genere e conciliazione al fine di stimolare lo sviluppo organizzativo verso FRO progettando nuove offerte di formazione.

Sezione 2.2 Gruppi target e profili dei partecipanti

Il target per la formazione è quello dei formatori e degli insegnanti coinvolti nell'educazione degli adulti che operino per università, istituti di formazione, centri per l'apprendimento permanente e la formazione delle aziende private; consulenti che forniscono consulenza e formazione per le imprese e responsabili delle risorse umane che forniscono consulenza e formazione in-house nelle organizzazioni. I partecipanti devono avere preferibilmente 180-240 crediti ECTS che equivalgono alla laurea e devono essere interessati alle tematiche della parità di genere e alle politiche per le famiglie. Devono avere esperienza o interesse a lavorare con le imprese offrendo formazione, soprattutto alle PMI. Utile anche l'esperienza o l'interesse a organizzare la formazione dei formatori.

Sezione 2.3 Beneficiari

I beneficiari sono le PMI, i loro imprenditori e manager che avranno un maggiore accesso alle offerte di formazione e alle opportunità di apprendimento sulle tematiche della parità tra i sessi e della conciliazione.

Sezione 3 Concetti chiave

Sezione 3.1 Definizioni di concetti

L'esperienza delle attività di formazione nell'ambito del progetto FRO Curriculum ha evidenziato l'importanza del fatto che i formatori riflettano sui concetti chiave con i loro allievi, tenendo conto del territorio e dei contesti organizzativi. I concetti relativi alla parità di genere e alla conciliazione vengono interpretati e applicati in modo diverso dai differenti regimi di welfare esistenti in Europa. Vi sono per esempio opinioni contrastanti sul termine "Organizzazioni Familiaramente responsabili" (o che applicano politiche di sostegno alla famiglia). In alcuni paesi il termine famiglia potrebbe essere frainteso e il termine genitore o organizzazione amica dei lavoratori potrebbero essere più appropriati. In questo contesto, il manuale fornisce solo alcune definizioni generali come punto di partenza per la formazione.

Le definizioni utilizzate, se non altrimenti è indicato, sono tratte da "100 parole per la parità. Un glossario di termini in materia di parità tra donne e uomini", pubblicato dalla Commissione europea.

GENERE: Un concetto che si riferisce alle differenze sociali tra donne e uomini frutto di apprendimento, mutevoli nel tempo e che hanno ampie variazioni sia all'interno che tra le culture.

PARITÀ DI GENERE: Il concetto che significa che tutti gli esseri umani sono liberi di sviluppare le loro capacità personali e di compiere scelte senza le limitazioni poste da una rigorosa divisione di ruoli di genere e che il diverso comportamento, le aspirazioni e le esigenze delle donne e degli uomini sono considerati, valutati e favoriti in parti uguali.

CONTRATTO DI GENERE: Un insieme di regole implicite ed esplicite che disciplinano i rapporti tra i sessi che assegnano differenti lavori, valore responsabilità e obblighi agli uomini e alle donne e si mantiene su tre livelli:

- sovrastruttura culturale: le norme e i valori della società,
- istituzioni: il benessere della famiglia, l'educazione e sistemi di lavoro, ecc,
- processi di socializzazione, in particolare nella famiglia.

RUOLI: un insieme di prescrizioni per le azioni e il comportamento assegnati a uomini e donne, trasmesso e gestito come descritto nel 'Contratto di genere'.

ANALISI DI GENERE: Lo studio delle differenze di condizioni, esigenze, tassi di partecipazione, accesso alle risorse e allo sviluppo, controllo delle attività, partecipazione ai processi decisionali, ecc tra donne e uomini.

INTEGRAZIONE DI GENERE: L'integrazione sistematica delle rispettive situazioni, priorità e delle esigenze delle donne e degli uomini in tutte le politiche al fine di promuovere la parità tra donne e uomini e mobilitare tutte le politiche e le misure generali specificamente allo scopo di raggiungere la parità attivamente e apertamente tenendo conto, in fase di progettazione, dei loro effetti sulle rispettive situazioni delle donne e degli uomini, monitoraggio e valutazione.

UGUAGLIANZA TRA UOMINI E DONNE: Il principio della parità di diritti e parità di trattamento tra donne e uomini.

PARITÀ DI TRATTAMENTO PER DONNE E UOMINI: garantire l'assenza di discriminazioni fondate sul sesso, direttamente o indirettamente

PARI OPPORTUNITÀ PER DONNE E UOMINI: L'assenza di barriere economiche, la partecipazione politica e sociale sulla base del sesso.

DIVERSITÀ: Le differenze nei valori, atteggiamenti, prospettive culturali, credenze, origine etnica, orientamento sessuale, abilità, conoscenze ed esperienze di vita di ogni individuo, in ogni gruppo di persone.

CONCILIAZIONE DEL LAVORO E FAMIGLIA: L'introduzione della famiglia e dei congedi parentali, le modalità di assistenza agli anziani e ai bambini e lo sviluppo di un ambiente di lavoro e di organizzazione che facilita la conciliazione tra lavoro e famiglia / responsabilità domestiche per le donne e gli uomini.

WORK LIFE BALANCE: è un concetto ampio che comprende una corretta prioritizzazione tra la carriera e l'ambizione da un lato, rispetto al piacere, al tempo libero, famiglia e sviluppo spirituale dall'altro.

Con la separazione tra lavoro e vita familiare è diminuito, questo concetto è diventato più importante che mai.

RESPONSABILITÀ SOCIALE: è una teoria etica e ideologica secondo la quale un soggetto, sia che si tratti di un ente pubblico, di un'azienda, di un'organizzazione o di un individuo, ha una responsabilità per la società. Questa responsabilità può essere "negativa", nel senso che porta a non agire (posizione di resistenza) o può essere "positiva", cioè porta ad agire (approccio proattivo).

RESPONSABILITÀ SOCIALE DELLE IMPRESE: un concetto per cui le aziende si fanno carico volontariamente di integrare le preoccupazioni sociali e ambientali nelle loro attività e nelle loro interazioni con gli stakeholder le parti interessate su base volontaria. Definizione dal LIBRO VERDE Promuovere un quadro europeo per la Corporate Social Responsibility) della Commissione Europea

Sezione 3.2 Politiche europee

Politiche per la parità di genere, di riconciliazione e di equilibrio tra vita di lavoro sono all'ordine del giorno nell'agenda europea e questa sezione fornisce una introduzione alla legislazione e ai documenti ufficiali di rilevanza per la formazione.

Legislazione

Il principio della parità di diritti tra uomini e donne esiste dal primo trattato nel 1957 e nel 1997 alla Comunità è stato concesso il potere di combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o l'orientamento sessuale -- Articolo 13 (1). Inoltre l'articolo 137 si riferisce alla parità tra donne e uomini per quanto riguarda le opportunità nel mercato del lavoro e il trattamento sul lavoro e l'articolo 141 (3) alla parità di retribuzione per lavoro uguale o di pari valore.

Direttive

L'uguaglianza di genere

Direttiva 75/117/CEE Uguale Retribuzione .

La direttiva sulla parità di trattamento, la non discriminazione fondata sul sesso, diretta o indiretta, in materia di occupazione, formazione, promozioni, licenziamenti, condizioni di lavoro (76/207/CEE, le modifiche 2002/73/CE)

DIRETTIVA SULLA SICUREZZA SOCIALE 1979/7/EEC Parità di trattamento tra donne e uomini nei regimi legali per la protezione contro la malattia, invalidità, vecchiaia, infortuni sul lavoro e malattie professionali e disoccupazione

LAVORO AUTONOMO: la direttiva 1986/613/EEC sul principio della parità di trattamento tra donne e uomini si applica a lavoratori autonomi, compreso nel settore agricoltura e fornisce protezione per le lavoratrici autonome durante la gravidanza e la maternità.

DIRETTIVA SULLE LAVORATRICI GESTANTI 1992/85/EEC, richiede misure minime per migliorare la sicurezza e la salute sul lavoro delle donne in gravidanza e le donne puerpere o in allattamento, ivi compreso il diritto legale di congedo di maternità di almeno 14 settimane.

CONGEDO PARENTALE - DIRETTIVA 1996/34 / CE prevede per tutti i genitori di bambini fino ad una certa età definita dagli Stati membri, un congedo parentale di almeno 3 mesi.

ONERE DELLA PROVA - DIRETTIVA 1997/80/EC, rende necessari cambiamenti nei sistemi giudiziari degli Stati membri in modo che l'onere della prova sia condivisa in modo più equo nei casi di denunce per discriminazione sessuale.

PARITÀ DI TRATTAMENTO IN MATERIA DI OCCUPAZIONE direttiva 2002/73/CE, modifica sostanziale del 1976 della direttiva sulla parità di trattamento e aggiunge le definizioni di discriminazione diretta e indiretta, le molestie e le molestie sessuali e istituisce organismi di parità.

BENI E SERVIZI la direttiva 2004/113/CE, si applica il principio della parità di trattamento tra donne e uomini per l'accesso a beni e servizi a disposizione del pubblico. La legislazione della parità di genere si estende, la prima volta, al di fuori del settore dell'occupazione..

PRINCIPIO DELLE PARI OPPORTUNITÀ E PARITÀ DI TRATTAMENTO IN MATERIA DI OCCUPAZIONE E IMPIEGO 2006/54/CEE

Una nuova direttiva entrerà in vigore il 15 agosto 2009 relativa ad ambiti quali parità di retribuzione, di trattamento in materia di occupazione, formazione professionale e le condizioni di lavoro e regimi pensionistici professionali

Nel 2008 la Commissione europea ha proposto nuove iniziative volte a migliorare la conciliazione della vita familiare e professionale, aumentando la durata del congedo di maternità e il rafforzamento della posizione per i lavoratori autonomi dei collaboratori appartenenti alla famigliari.

Documenti Quadro

Nella tabella di marcia della Commissione europea per la parità tra donne e uomini 2006-2010 uno dei settori prioritari è la conciliazione della vita lavorativa, vita privata e familiare. Gli obiettivi sono tre e le azioni di questa priorità sono descritte nella tabella di marcia:

- Orari di lavoro flessibili per donne e uomini
- Aumentare i servizi di assistenza
- Migliori politiche di conciliazione sia per le donne e gli uomini

Nel 2005, un documento quadro d'azione sulla parità di genere è stato stabilito tra le parti sociali a livello europeo, che è seguito su base annuale. Uno dei settori prioritari è l'equilibrio tra vita di lavoro e gli elementi seguenti sono descritti come importanti per sostenere la conciliazione:

- Orari di lavoro flessibili
- Adozione più equilibrata delle possibilità per facilitare work life balance
- Servizio di assistenza per bambini e per la casa o servizi di cura

Alleanze

Nel 2007 il Consiglio europeo ha lanciato una Alleanza per la famiglia al fine di promuovere politiche favorevoli alla famiglia attraverso lo scambio di esperienze tra i paesi e alla promozione di partnership tra i diversi soggetti interessati al fine di favorire una migliore conciliazione della vita professionale, familiare e vita privata.

L'Alleanza europea per la RSI è un'è stata lanciata nel 2006 e funge da ombrello per le iniziative di grandi, piccole e medie imprese e degli stakeholders.

Sezione 3.3 letture consigliate

Le seguenti pubblicazioni sono disponibili per il download su Internet e fornire più in conoscenza approfondita dei concetti e delle politiche rilevanti ai fini di FRO Curriculum.

Pubblicazioni della Commissione europea

- Commissione europea (2005) La conciliazione tra lavoro e vita privata. Un esame comparativo dei trenta paesi europei. Direzione generale Occupazione, affari sociali e pari opportunità
- Commissione europea (2006), Ricerca su famiglia e welfare.. UE Ricerca in scienze sociali e umanistiche. Politica Series n. 1 Direzione generale per la ricerca
- Commissione europea (2007) Modificazioni europee nelle relazioni tra i sessi: l'uguaglianza di genere per quanto riguarda la politica di occupazione e mercato del lavoro. UE Ricerca in scienze sociali e umanistiche. Politica di serie n. 6 Review Direzione generale per la ricerca
- Commissione europea (2007), Legislazione sull'uguaglianza di genere legge nell'Unione europea. Direzione generale Occupazione, affari sociali e pari opportunità
- Commissione europea (2007) Sviluppo della Legge Antidiscriminazione in Europa rispetto ai 25 Stati membri. Direzione generale Occupazione, affari sociali e pari opportunità
- Commissione europea (2007) Corporate Social Responsibility. Politiche pubbliche nazionali nell'Unione europea. Direzione generale Occupazione, affari sociali e pari opportunità
- Commissione europea (2008), Manuale per l'integrazione di genere. L'occupazione, l'inclusione sociale e le politiche di protezione sociale. Direzione generale Occupazione, affari sociali e pari opportunità
- Commissione europea (2008) Partenariati per condizioni di vita e di lavoro più a sostegno delle Come ottenere il sostegno dei Fondi strutturali europei. Direzione generale Occupazione, affari sociali e pari opportunità
- Commissione europea (2008) integrazione delle politiche di genere per l'occupazione. Un esame comparativo dei trenta paesi europei. Direzione generale Occupazione, affari sociali e pari opportunità

Eurofound pubblicazioni (www.eurofound.europa.eu)

- Eurofound (2006) La conciliazione tra lavoro e vita familiare e la contrattazione collettiva in seno all'Unione europea. Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro
- Eurofound (2007) il congedo parentale nelle imprese europee. Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro

Altre fonti

- Reingardiene, eds (2006) Tra lavoro retribuito e non retribuito: politiche per le famiglie e l'uguaglianza di genere in Europa, Centro di ricerca sociale, Vytautas Magnus University, Center for Advancement uguaglianza, Vilnius. Libro pubblicato con il sostegno della strategia quadro comunitaria sulla parità di genere. (Il libro può essere scaricato dal Centro per l'uguaglianza di genere per l'Islanda, www.jafnretti.is)
- FGS Consulting (2007) Review of Work-Life Balance .Politiche e pratiche nell'UE 15. Studio effettuato per conto del Comitato per politiche di conciliazione lavoro di una vita in Irlanda. (La revisione può essere scaricato dal sito irlandese Work Life Balance, www.worklifebalance.ie)
- Steiber (2007) i legami tra lavoro e famiglia: stato delle conoscenze e implicazioni politiche. I cambiamenti economici, la qualità della vita e della coesione sociale (equalsoc). Network di eccellenza finanziato nell'ambito del sesto programma quadro per la ricerca. (L'articolo può essere scaricato dal sito web equalsoc, www.equalsoc.org)

Sezione 4 Profilo del formatore e la metodologia di formazione

Sezione 4.1 Profilo del formatore

I formatori, elaborando il programma per gli insegnanti, consulenti, responsabili delle risorse umane e di altri formatori dovrebbero, se possibile, essere selezionati secondo il seguente profilo: conoscenze avanzate in materia di parità tra i sessi, le pari opportunità, i sistemi di gestione e responsabilità sociale; precedente esperienza professionale in imprese, preferibilmente nelle PMI; buone capacità di comunicazione e moderazione, e la capacità di padroneggiare strategie di formazione interattiva.

Sezione 4.2 Metodologie

Le metodologie di formazione devono essere adattate per diversi contesti culturali e organizzativi, nonché al background del formatore, il gruppo dei partecipanti il time table. Nel corso del progetto FRO Curriculum sono stati testati diversi metodi, come la formazione orientata al processo con un approccio graduale basato su apprendimento interattivo e cooperativo, workshop, sessioni di gruppo, discussioni, conferenze con esperti e studi di casi singoli. Un mix di lezioni, lavori di gruppo, la presentazione di buone pratiche e casi di studio legati all'ambiente ciascun partecipante. Le norme per la parità di genere e la metodologia di formazione elaborata dal partenariato transnazionale Pro (e) la qualità può essere applicato anche per il Curriculum FRO.

Sezione 4.3 Risorse e materiali

Il materiale formativo utilizzato dovrebbe prendere in considerazione diversi contesti e metodologie applicate dai formatori. Al fine di preparare il materiale il formatore può utilizzare risorse e pubblicazioni con esempi di sviluppi in Europa scaricabili su Internet le risorse e le pubblicazioni.

Siti web

- CSR Europe fornisce strumenti per aiutare le imprese e i loro stakeholder ad integrare l'RSI nelle pratiche aziendali [. www.csreurope.org](http://www.csreurope.org)
- European Community of Practice sul mainstreaming di genere fornire prodotti e strumenti di supporto equilibrio vita-lavoro, www.gendermainstreaming-cop.eu
- Centro Internazionale per il Lavoro e la famiglia a IESE Business School, Università di Navarra prevedono test online di diagnosi e indicatori per i datori di lavoro, www.iese.edu
- qualità del lavoro in uguaglianza di genere - Un manuale per il posto di lavoro, www.z.lst.s/jamsthet/bestallning.php.

Pubblicazioni della Commissione europea

- Commissione europea (2007) verso una nuova organizzazione della vita degli uomini - le forme emergenti di lavoro e di opportunità per la parità di genere. Il lavoro cambia genere. UE di ricerca in scienze sociali e umanistiche. Direzione generale per la ricerca.
- Commissione europea (2007), la conciliazione della vita professionale e privata: lo scambio di buone pratiche. Direzione generale Occupazione, affari sociali e pari opportunità.
- Commissione europea (2007), possibilità e la responsabilità. Come aiutare le piccole imprese a integrare le questioni sociali e ambientali in quello che fanno. Direzione generale Imprese e industria.
- Commissione europea (2008) il proseguimento del viaggio diversità. Pratiche commerciali, le prospettive e le prestazioni. Direzione generale Occupazione, affari sociali e pari opportunità.
- La conciliazione tra lavoro e vita privata: un esame comparativo di trenta paesi europei Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni ufficiali delle Comunità europee. 2005.

Parlamento europeo

- Parlamento europeo (2007), tematiche di genere nella permanente Learning. Directorate generale Politiche interne dell'Unione. Dipartimento politiche strutturali e di coesione. La cultura e l'istruzione. Ottobre 2007. Relazione da parte dell'Associazione europea per l'educazione degli adulti.

Eurofound pubblicazioni (www.eurofound.europa.eu)

- Eurofound (2006) L'orario di lavoro e la conciliazione nelle imprese europee. Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro

Pubblicazioni Eurostat (<http://epp.eurostat.ec.europa.eu>)

- Eurostat (2007) La conciliazione tra lavoro e vita familiare

- Eurostat (2007) di supporto per la produzione di 10 "Statistics in Focus" e una pubblicazione Panorama statistico sulla conciliazione tra lavoro e vita familiare nell'Unione europea
- Eurostat (2005) Divari fra i sessi in materia di conciliazione tra lavoro e vita familiare
- Eurostat (2005) Tassi di occupazione più bassi e tassi part-time più elevato per le donne con figli
- Eurostat (2003) Verbale della Task Force (draft): LFS 2005 Modulo ad hoc sulla conciliazione tra lavoro e vita familiare

Altre fonti

- Proequality (2007) Principi per la corretta attuazione delle misure di parità (gender mainstreaming e Diversity Management) in Imprese / Organizzazioni. EQUAL cooperazione transnazionale. (La pubblicazione può essere scaricata da Berlino DiveCity e Pro(e)quality, www.berlin-divercity.de)
- Relazione comune sull'occupazione 2003/2004 (2004), Consiglio dell'Unione europea, 7069/04. Scaricabile dal sito http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/employ_en.htm.
- Moss, P. e Deven. F. (1999), Il congedo parentale: progresso o trabocchetto? Ricerche e politiche in Europa, Bruxelles: NIDI / publications CBGS.
- OECD (2001), 'Balancing lavoro e vita familiare: i genitori aiutare in lavoro subordinato', in Employment Outlook, Parigi: OCSE.
- Plantenga, J. e Siegel, M. (2004), le strategie europee per l'infanzia, Groningen: Rijksuniversiteit Groningen. Scaricabile dal sito http://www.childcareinachangingworld.nl/position_paper.html.

Sezione 5 moduli di formazione di base europea

FRO Curriculum dispone di tre moduli di formazione di base che sono trasferibili in tutti i Paesi. Tutti i moduli devono essere accompagnati da presentazioni di esempi pratici - le migliori pratiche - sottolineando l'importanza di FRO, i suoi vantaggi sia per i datori di lavoro che per i dipendenti. Esempio di politiche di conciliazione e le pratiche che agevolino il lavoro per i dipendenti permettendo

di conciliare vita professionale e familiare. I moduli possono essere forniti come un programma separato di formazione o essere integrate in programmi più ampi, ad esempio concentrandosi su sviluppo delle risorse umane, la gestione della diversità o (C) SR. La durata minima di un programma di base si raccomanda sia di almeno 8 ore e preferibilmente la formazione deve essere suddivisa in diverse fasi, e prevedere un follow-up e la possibilità di ulteriori moduli vale a dire la formazione più avanzata.

Sezione 5.1 Politiche per le pari opportunità, la legislazione e le tendenze

Questo modulo mira a fornire ai partecipanti una panoramica sulla legislazione, le politiche e le tendenze rilevanti per la parità di genere e la gestione della diversità, sia nella UE, nonché nel paese in cui la formazione viene effettuata. Essa mira a fornire ai partecipanti le definizioni dei concetti chiave (vedi punto 3), ma anche l'opportunità di discutere le loro interpretazioni di questi concetti. Il modulo è diviso in quattro sessioni.

Sessione 1: Introduzione alla definizione di pari opportunità, parità di genere e diversità

Sessione 2: le politiche di conciliazione, di uguaglianza e il diritto del lavoro

Sessione 3: le tendenze europee in materia di uguaglianza di genere e il diversity management

Sessione 4: Buone pratiche da vari Stati membri

Sezione 5.2 La responsabilità sociale

Questo modulo mira a fornire ai partecipanti una panoramica sulle politiche e le tendenze rilevanti in tema di responsabilità sociale sia nella UE, nonché nel paese in cui la formazione viene effettuata. Essa mira a fornire ai partecipanti esempi di norme applicate in Europa, a spiegare ciò che motiva i datori di lavoro ad introdurre codici etici e i benefici dell' introdurre un sistema di gestione di "responsabilità familiare" nella società. Il modulo è diviso in quattro sessioni.

Sessione 1: Introduzione del concetto e della definizione di Responsabilità Sociale

Sessione 2: Standard di responsabilità sociale, codici, sistemi di gestione e reporting

Sessão 3: Business case di Responsabilità Sociale e le motivazioni ad essere un datore di lavoro responsabile

Sessão 4: Buone pratiche da vari Stati membri

Sezione 5.3 FRO Management System

Questo modulo mira a fornire ai partecipanti un'introduzione al Sistema di gestione FRO, i riferimenti normativi quali ISO e requisiti. Essa mira a fornire ai partecipanti attraverso esempi di pratiche di conciliazione e di pratiche di lavoro (ad esempio la flessibilità degli orari di lavoro) il supporto professionale e di sviluppo (ad esempio, periodi di congedo nel corso di formazione a lungo termine) e servizi e benefit (ad esempio, strutture per l'infanzia). Il modulo è diviso in quattro sessioni.

Sessão 1: Introduzione al sistema di gestione e la definizione di organizzazioni con politiche aziendali di responsabilità familiari.

Sessão 2: Requisiti del sistema di gestione

Sessão 3: Pratiche di conciliazione

Sessão 4: Buone pratiche da vari Stati membri