

Contributo del Tavolo regionale permanente per le politiche di genere: le proposte.

1) Politiche di conciliazione e condivisione del lavoro di cura

La chiusura repentina delle scuole e dei servizi per l'infanzia e per l'accudimento di anziani e disabili, dovuta al lock down, ha messo in evidenza la disomogeneità della distribuzione dei carichi di lavoro di cura all'interno della società italiana e regionale: a fronte di un incremento del 23% dello smartworking emergenziale maschile, si segna un +58% di quello femminile.

Questa analisi conduce a due serie di considerazioni, fra loro distinte ma strettamente correlate: da un lato la necessità di presidiare, a partire dalle istituzioni scolastiche, un cambiamento culturale profondo che porti alla reale condivisione dei compiti di cura all'interno delle famiglie, aspetto sul quale le Istituzioni possono svolgere un ruolo fondamentale sia incentivando azioni in tal senso, sia promuovendo l'uso di una comunicazione istituzionale e mediatica corretta e rispettosa del genere.

D'altro canto, questa situazione è la conseguenza del perdurare di stereotipi di genere che interessano tutti i settori della società, che ancora tendono a fare confluire l'essere madre e l'essere lavoratrice emancipata ed indipendente, che causano profonde disparità, che limitano aspirazioni, scelte e libertà di donne e uomini, che rendono il mondo del lavoro un habitat maggiormente favorevole per l'uomo, che contribuiscono fortemente al divario retributivo di genere. E se è vero che l'unica strategia efficace contro il pregiudizio è la conoscenza, allora per combattere questi stereotipi è necessario investire su formazione ed educazione, a partire dalle giovani generazioni e dal ruolo fondamentale della scuola e dal supporto attivo dell'associazionismo - femminile e non solo- che nella nostra Regione da sempre ha avuto e deve continuare ad avere un ruolo fondamentale nel creare progettualità di rete per il contrasto agli stereotipi a vari livelli educativi, nonché nel promuovere modelli lavorativi femminili basati sul principio di empowerment e sul contrasto alla tipizzazione per genere, per favorire nuovi modelli di condivisione dei compiti di cura e nell'aiutare con percorsi ad hoc per le donne che escono da situazioni di violenza.

Perché intervenire culturalmente e fin dall'infanzia su quell'immaginario che ancora vede la "cura" quale prerogativa esclusivamente femminile, quasi fosse un "naturale" impegno rispetto al quale risulta difficile perfino pensare a soluzioni alternative, significa riuscire a interrompere quella catena di trasmissione di asimmetrie di potere fra i generi che alimenta le disuguaglianze nelle professioni e nel mercato del lavoro. E perché, attraverso le modalità di "cura", vengono trasmessi modelli e valori ai quali i figli nella loro evoluzione si riferiscono, perpetuando così pregiudizi e resistenze al cambiamento. Sta anche in queste valutazioni la fondamentale importanza dei servizi educativi per l'infanzia: non solo strumento di conciliazione, ma prima ancora luogo di esperienze educative di qualità vissute dai bambini, che influenzano il loro percorso di crescita e che supportano le famiglie nel loro ruolo di cura ed educazione anche nel promuovere buone pratiche per lo sviluppo del bambino e prevenire disuguaglianze.

La seconda considerazione riguarda invece la pianificazione degli strumenti di conciliazione. La predisposizione di misure e azioni di conciliazione dei tempi richiede lo sforzo congiunto della

Regione, degli Enti Locali, delle Organizzazioni Sindacali, di quelle Datoriali, degli Ordini e dell'Associazionismo.

L'azione della Regione all'indomani della ripresa delle attività è stata celere ed efficace nell'assicurare la riapertura dei centri estivi. Ma sul lungo periodo occorre pensare ad un maggior coordinamento fra le offerte di welfare territoriale ed aziendale che – ferma la collocazione di quest'ultimo esclusivamente nell'alveo delle relazioni tra componenti sindacali e datoriali - siano capaci di generare sinergie e collaborazioni utili a dare piena copertura su tutti i territori della Regione ed adeguata flessibilità a prezzi accessibili, sia che siano rivolte ad un'utenza infantile, sia che si tratti di servizi destinati ad anziani e disabili.

Nel contempo, questo momento storico può rappresentare un'occasione concreta per intervenire sull'armonizzazione degli orari delle città, attraverso la definizione di norme di coordinamento degli orari degli esercizi commerciali, servizi e uffici pubblici e per la promozione dell'uso del tempo per fini di solidarietà sociale, anche attraverso la semplificazione delle procedure per l'accesso ai servizi e il potenziamento e la promozione dei servizi on-line, come già ipotizzate dalla legge 53 del 2000, *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*. Tema, questo, da coniugare con la necessità di garantire sull'intero territorio regionale la prossimità dei servizi alla popolazione e di incentivare la fruizione digitali di quelli che, per caratteristiche o complessità, non possono essere presenti in modo capillare sul territorio.

Anche lo smartworking ha dimostrato di essere un utile strumento di flessibilità durante l'eccezionalità rappresentata dalle misure di contrasto alla pandemia. Tuttavia, affinché tale strumento possa avere un impiego positivo nella nuova quotidianità, occorre che esso riacquisti la dimensione che le norme nazionali gli assegnano, superando quest'ottica riduttiva ed approcciandosi ad esso quale tassello di una più vasta modifica strutturale ed organizzativa del modo di lavorare la cui utilità ed opportunità vanno autonomamente valutate dalle parti datoriali e sindacali a livello aziendale: più flessibile, coordinato con altri strumenti, rispettoso di tempi e spazi privati, attento ai bisogni di conciliazione di lavoratrici e lavoratori e nel contempo in grado di rispondere alle esigenze di efficienza, digitalizzazione, agilità delle aziende, declinato nel rispetto dei diritti sindacali, alla privacy, alla disconnessione e alla salute e sicurezza del lavoro e consono a consentire opportunità di formazione e di carriera.

Un'opportunità interessante da sviluppare, a partire da alcune sperimentazioni che potranno essere attivate a livello territoriale dalla Pubblica Amministrazione, dalle Organizzazioni Datoriali e Sindacali e dagli Ordini Professionali, è lo sviluppo della competenza del Work-Life Balancer che, per riprendere i contenuti del recente Piano Colao, ha la funzione di supportare gli individui che si rivolgono al servizio nella definizione di progetti di conciliazione vita-lavoro personalizzati attraverso strumenti di flessibilità, di monitorare le situazioni di difficoltà legate alla conciliazione di vita e lavoro, di supportare le organizzazioni nella stesura di un "Programma di work-life balance". La realizzazione di tali programmi potrà essere sostenuta attraverso incentivi economici e/o fiscali.

Le proposte in sintesi:

- Sviluppo di azioni, d'intesa con l'Ufficio scolastico regionale e le Università, e col supporto delle Associazioni del Terzo settore, per una diffusione capillare di proposte educative e formative che contrastino gli stereotipi di genere e favoriscano l'equa distribuzione dei compiti di cura
- Supporto ad iniziative di contrasto culturale agli stereotipi di genere attraverso la riproposizione ed il rafforzamento dei bandi regionali
- Intensificazione delle campagne comunicative sui temi di cui al punto precedente e vigilanza tramite Corecom sulla correttezza della comunicazione istituzionale e mediatica
- Avvio del dialogo con gli Enti Locali per un complessivo riordino degli orari delle città
- Definizione di una più ampia serie di strumenti e servizi di conciliazione in grado di corrispondere alle esigenze di tutti i territori regionali (avendo a riguardo di garantire una copertura sufficiente in termini di quantità e flessibilità anche nei Comuni più piccoli, oggi più penalizzati), flessibili ed economicamente accessibili a tutti, a partire da lavoratori e le lavoratrici, attraverso sinergie fra territori, aziende, professionisti e associazionismo, col coordinamento ed il supporto anche economico della Regione (anche per la sperimentazione di forme innovative di welfare aziendale, territoriale e di comunità)
- Incentivazione dell'uso dei congedi parentali e di cura da parte degli uomini
- Diffusione dello smartworking nella PA e nelle imprese, quale strumento di innovazione organizzativa improntato alla maggiore efficienza lavorativa e, nel contempo, in grado di rispondere alle esigenze di flessibilità delle lavoratrici e dei lavoratori, concertato e regolato, eventualmente anche attraverso la sottoscrizione di un codice etico. Incentivi alla realizzazione di spazi di coworking e all'acquisto della strumentazione necessaria
- Avvio della sperimentazione della professionalità del Work-Life Balancer, di cui va sostenuta l'adeguata professionalità attraverso l'uniforme offerta formativa sul territorio regionale, a partire dall'Ente Regione e promuovendone l'adozione anche presso le altre PA e le Organizzazioni Datoriali, gli Ordini Professionali e le Organizzazioni Sindacali

2) Stabilità e qualità del lavoro femminile

I dati disaggregati per genere dell'impatto del lock down restituiscono il quadro di una forte segregazione settoriale, con una presenza spiccata delle donne nei settori sottoposti a chiusura (Istruzione, servizi sociali, ristorazione, servizi collettivi e personali), in quelli maggiormente a rischio contagio (sanità e assistenza), nelle imprese di piccole dimensioni che hanno fruito della CIG.

Articolazione lavorativa figlia di una esclusione delle donne dai comparti oggi centrali per lo sviluppo del Paese e dell'economia, che spesso assume le forme di un'autoesclusione alimentata da preconcetti inconsciamente assimilati dalle bambine e dalle ragazze e che le portano a sentirsi inadeguate rispetto al perseguimento di una formazione tecnico-scientifica. Così, sebbene le laureate superino numericamente i laureati e nonostante le ragazze abbiano risultati migliori dei

ragazzi nell'alfabetizzazione digitale, le donne che operano nei settori STEM sono in percentuale poco rappresentate.

Questo fenomeno non è negativo solo nella misura in cui esclude la componente femminile dagli ambiti che costituiscono il futuro del lavoro qualificato e presentano le migliori occasioni retributive e di carriera, ma – in maniera ancora più profonda – lo è perché esclude le donne dall'elaborazione di quell'Intelligenza Artificiale che sta cambiando il modo in cui viviamo e lavoriamo: e finché gli algoritmi che la compongono verranno creati solo da uomini, allora quest'Intelligenza Artificiale verrà improntata solo su una visione "maschile" e continuerà a replicare visioni parziali e pregiudizievoli.

Insomma, che le donne entrino a pieno titolo nel mondo della scienza è una necessità non più rimandabile e il primo passo è orientare le ragazze alle discipline STEM fin dalle scuole primarie, incentivarne la formazione tecnologica anche attraverso percorsi formativi strutturati rivolti a docenti (di scuola media e superiore) dedicati ai nuovi trend digitali, al fine di incoraggiare le studentesse ad intraprendere questo tipo di percorsi in ambiti che sono in costante crescita ma in cui vige ancora il monopolio maschile.

Un altro aspetto che limita fortemente le potenzialità imprenditoriali e professionali delle donne rispetto a quelle dei colleghi uomini è quello che le immagina meno affidabili sul piano finanziario: ovvero, a parità di garanzie prestate, una donna ha maggiori difficoltà a vedersi erogare un prestito per supportare la propria attività lavorativa.

Si tratta, in parte, della conseguenza di una maggiore concentrazione dell'imprenditoria femminile nei settori più tradizionali e caratterizzati da ridotte dimensioni di impresa, entrambi aspetti che abbattano il potenziale dell'investimento agli occhi del possibile creditore.

Ma si tratta anche del concreto divario esistente nel nostro Paese, fra uomini e donne, nell'alfabetizzazione finanziaria. Tutte le indagini, a partire da quelle OCSE, registrano una minore conoscenza finanziaria delle donne e il divario riguarda anche le giovani generazioni, contrariamente a quanto avviene negli altri Paesi. Dunque, per aumentare la partecipazione delle donne all'economia, la loro indipendenza economica e l'imprenditoria femminile è importante promuovere una educazione e formazione finanziaria per accrescerne il livello di conoscenza.

Infine, cruccio sia nella sua declinazione maschile che femminile, resta ancora ampio il divario fra offerta scolastica e formativa presente nei territori ed esigenze professionali espresse dalle imprese: per un'economia che, come la nostra, vuole svilupparsi in modo inclusivo e contando sulla qualità del capitale umano, questo fatto costituisce un grave deficit di partenza, che va colmato attraverso la realizzazione di concrete e costanti sinergie fra gli attori territoriali.

Anche in una Regione che, come la nostra, conta su un tasso di occupazione femminile superiore al 64% (dato pre-Covid) e di una forte presenza imprenditoriale delle donne soprattutto a capo di micro e piccole imprese che generano, a loro volta, impatti fondamentali in termini di traino dell'occupazione femminile e che molto ha già fatto sia per favorire la presenza delle donne fra le cariche elettive, sia - sulla scorta del dettato normativo della Legge Golfo Mosca - per implementare la presenza femminile nei CDA e nei collegi sindacali delle società quotate e a controllo pubblico, occorre ancora un importante sforzo per aumentare tale presenza e soprattutto per coinvolgere

anche il vastissimo mondo dell'imprenditoria privata e degli ordini professionali, nei quali pare che questo cambiamento culturale stenti maggiormente ad attecchire.

Ancora più bassa è la presenza di manager donne nelle posizioni di vertice aziendale, ciò che vale anche nei settori in cui le donne costituiscono la schiacciante maggioranza del personale impiegato. Insomma, le donne ricoprono posizioni mediamente meno retribuite e, nelle posizioni più elevate a contrattazione individuale, le retribuzioni mostrano un pay gap rilevante rispetto ai colleghi uomini.

I perché di questa situazione sono diversi: c'è sicuramente ancora una forte componente culturale, che ostacola la gestione femminile del potere. Ma ci sono anche le contingenze legate all'iniqua distribuzione del lavoro di cura, per cui - oltre ad avere difficoltà nell'accesso al mercato del lavoro - le donne sono le prime a rinunciare all'avanzamento di carriera, quando non al lavoro stesso, di fronte alla necessità di caricarsi di oneri famigliari.

Un altro aspetto di questo divario è il cd Gender Pay Gap. Ovvero, a parità di inquadramento contrattuale, di ruolo professionale e di settore d'impiego, le donne hanno molto spesso una retribuzione inferiore rispetto ai colleghi uomini: da un'analisi statistica condotta sul database di JobPricing, nel 77,8% dei casi gli uomini hanno retribuzioni superiori alle donne e questa situazione è estesa a tutti i settori professionali. Quando gli uomini guadagnano più delle donne il gap a loro favore può arrivare al 28%, se invece sono le donne ad avere una retribuzione migliore il gap a loro favore arriva al massimo al 15,4%. Ciò crea, inevitabilmente, anche un divario pensionistico di genere, che espone le donne ad un maggiore rischio di povertà rispetto agli uomini.

Ma se finora abbiamo focalizzato l'attenzione sugli aspetti qualitativi del lavoro femminile, non possiamo certo trascurare quelli quantitativi. Non solo il tasso di occupazione femminile è ancora significativamente più basso di quello maschile, ma le tipologie contrattuali denotano una maggiore precarietà lavorativa, specialmente nelle professioni connotate da bassa qualificazione professionale, caratterizzate anche da retribuzioni piuttosto contenute. E ancora, il part-time quale misura di conciliazione è usata dal 31,5% delle occupate emiliano-romagnole contro il 7,4% degli occupati (dati 2019). A ciò si aggiunga che la quota di part-time involontario, cioè di chi dichiara di svolgere un lavoro part-time perché non ne ha trovato uno a tempo pieno, è del 17,8% tra le occupate e del 5,3% tra gli occupati.

Non è dunque un caso che nella fascia d'età tra 25 e 49 anni, in cui è più frequente essere contemporaneamente madri e lavoratrici, l'occupazione femminile sia più elevata tra le donne senza figli rispetto alle donne che hanno almeno un figlio in età prescolare: in Emilia-Romagna, nel 2019, ogni 100 donne occupate senza figli, ve ne sono 81,1 occupate con almeno un figlio.

E nel passare dal lavoro dipendente a quello autonomo, che si tratti di imprenditrici o di professioniste, le dinamiche non cambiano ed anzi - laddove la lavoratrice risulti obbligatoriamente iscritta ad una Cassa previdenziale privata - risulta esserci una differenza di base nei livelli assistenziali e previdenziali (riscontrabile anche nelle misure di sostegno emergenziale emanate dal Governo in periodo Covid), che rischia di tradursi in carenza di tutele e supporti dinnanzi a situazioni di malattia, infortunio o necessità di assistenza ai famigliari.

Infine, una specifica attenzione dovrà essere rivolta a donne che scontano particolari condizioni di fragilità personale, a partire da quelle in uscita da percorsi di violenza, a cui deve essere garantito un adeguato sostegno per il tempo necessario a raggiungere l'autonomia necessaria.

Le proposte in sintesi:

- Intesa con l'Ufficio scolastico regionale e le Università per azioni strutturali e permanenti di avvicinamento delle ragazze alle materie STEM, anche attraverso la formazione specifica dei docenti
- Intesa con l'Ufficio scolastico regionale e le Università per la diffusione di una maggiore formazione finanziaria, con particolare attenzione alla componente femminile
- Avvio di sinergie stabili fra Istituzioni, mondo della scuola/formazione e attori economici e sociali dei territori per l'individuazione dei bisogni formativi che intersecano le esigenze di nuove figure professionali
- Azioni di sensibilizzazione delle categorie professionali, degli Ordini e dei commercialisti alle peculiarità dell'accesso al credito femminile, anche con accompagnamento specifico all'avviamento di esperienze imprenditoriali
- Attenzione specifica all'imprenditoria ed all'accesso al credito femminile nelle azioni regionali di supporto, eventualmente anche tramite Accordi con enti erogatori. In tale contesto, andranno valutati i reali impatti che le misure di supporto tramite bando hanno avuto nel recente passato, così da ridefinirne la struttura per perseguire il migliore risultato in termini di efficacia, eventualmente anche superando la logica del bando a pro di incentivi strutturali ad hoc
- Estendere anche Associazioni Datoriali e Sindacali, oltre che alle APS, la possibilità di proposizione delle progettualità sull'imprenditoria femminile finanziate tramite bando
- Avvio, a livello nazionale, di una riflessione condivisa sull'omogeneizzazione dei trattamenti assistenziali e previdenziali fra Casse
- Perseguimento della piena e permanente attuazione del dettato della Legge Golfo Mosca relativa alla percentuale di donne presenti in posizione di vertice decisionale nel settore pubblico e nelle società soggette per legge al rispetto delle quote e sensibilizzazione sull'adozione di analoghe misure anche nel settore privato tramite Intese, adozione di codici etici, diffusione di strumenti utili a misurare gli impatti di genere delle scelte, redazione di Linee guida, premialità su contributi regionali
- Promozione di azioni di trasparenza sulle retribuzioni complessive al fine della eliminazione del gender pay gap, anche attraverso premialità alle aziende che in cui sia completamente superato il divario salariale
- Promozione di azioni a favore della stabilità occupazionale femminile e della permanenza delle donne nel mercato del lavoro, incentivando l'uso dei congedi parentali e famigliari anche da parte dei padri/uomini, prevedendo forme di sostegno alle lavoratrici autonome e alle imprenditrici non altrimenti coperte, realizzando progetti formativi e di orientamento
- Agevolazioni a favore delle imprese che assumono donne inserite in percorsi assistiti di uscita dalla violenza