



POSITION PAPER PER UNA STRATEGIA DI POLICY PER IL RILANCIO DELL'OCCUPAZIONE FEMMINILE

Settembre 2021

Indice

1. Contesto socio-economico di riferimento	3
2. Le politiche per l'occupazione femminile nella programmazione comunitaria e nazionale..	4
3. L'esigenza di un approccio strategico alla parità di genere nel mondo del lavoro	5
4. Ipotesi di strategia	5
5. Ipotesi di Action Plan	Errore. Il segnalibro non è definito.

1. Contesto socio-economico di riferimento

L'Italia è uno dei Paesi europei con il più basso tasso di occupazione femminile (52,7% contro il 66,8% di media europea – fonte Eurostat 2020). Anche se la Lombardia presenta un tasso più alto (59.3% contro il 74.3% degli uomini – fonte ISTAT 2020), il tema della parità di genere sul mercato del lavoro assume in questa fase post-emergenziale ulteriore rilevanza.

A livello italiano, infatti, nel 2020 il **calo dell'occupazione** è stato maggiore tra le donne che spesso svolgono lavori temporanei, part-time e precari: -249 mila occupate, ovvero una diminuzione di 1,1 punti nel tasso di occupazione, mentre per gli uomini la diminuzione corrisponde a 0,8 punti; nelle regioni settentrionali, il tasso di occupazione femminile ha raggiunto addirittura una contrazione di 1.4 punti. Tra le donne, inoltre, il tasso di inattività è aumentato di +1,8 punti, rispetto all'aumento di +1,4 punti registrato per gli uomini¹. In Lombardia, nello specifico, si sono rilevate 26 mila occupate in meno e il tasso di occupazione femminile si è ridotto dell'1,1%.

Anche nel 2021 si attende che i **tassi di disoccupazione e di inattività femminile** risentano degli effetti dell'emergenza sanitaria sulle attività economiche e in particolare nei settori a forte presenza femminile (es. turismo, ristorazione, commercio al dettaglio).

Tuttavia, in modo particolare in Lombardia, oltre alla sfida dell'accesso al mercato del lavoro derivante in particolare dal contesto post-emergenziale, si osservano anche condizioni differenti tra uomini e donne in termini di **mantenimento e qualità dell'occupazione**.

In particolare, uno degli indicatori è rappresentato dal **divario salariale (gender pay gap)**, derivante in parte da fenomeni discriminatori, per cui a parità di condizioni lavorative le donne guadagnano meno della controparte maschile, e più in generale da molteplici diseguaglianze presenti nell'accesso, progresso e remunerazione nel mondo del lavoro. Nella maggior parte dei casi, infatti, il divario deriva proprio da una maggiore rappresentazione delle donne in settori relativamente a basso reddito, come il settore dell'assistenza e dell'educazione, e nei lavori a tempo parziale. Inoltre, le donne in media sono meno occupate degli uomini in ore retribuite, ma spendono più ore in lavori non retribuiti, soprattutto perché su di loro ricadono i **maggiori oneri legati a compiti di cura, domestica o familiare**, secondo una suddivisione tradizionale dei ruoli all'interno del nucleo familiare; in totale, dunque, le donne hanno a disposizione settimanalmente meno ore da dedicare al lavoro rispetto agli uomini.

Questa divisione stereotipata dei compiti in ambito familiare ha ripercussioni anche nelle **scelte lavorative e nei percorsi di carriera**, che vedono gli uomini ricoprire ruoli "tecnici" (negli ambiti scientifico-tecnologici e dirigenziali) e le donne ruoli "di servizio", anche in ragione delle scelte educative delle donne, spesso indirizzate su ambiti umanistici e meno sulle competenze cosiddette STEM. Nel 2019 le donne rappresentavano in Italia meno del 40% degli ingegneri e scienziati professionisti (fonte Eurostat 2019²).

¹ Fonte ISTAT 2021.

² [Women in science and engineering - Products Eurostat News - Eurostat \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&code=sdg-8.5.2&plugin=1)

Un secondo esempio è il cosiddetto “soffitto di cristallo”, che spesso impedisce alle donne di raggiungere posizioni lavorative ad alti livelli dirigenziali: ad oggi, in Europa solo il 7,5% dei presidenti dei consigli di amministrazione e il 7,7% degli amministratori delegati sono donne³.

2. Le politiche per l’occupazione femminile nella programmazione comunitaria e nazionale

La parità di genere rappresenta il quinto obiettivo di sviluppo sostenibile nell’ambito dell’Agenda ONU 2030 (“5. Uguaglianza di genere”), nonché una delle priorità dell’Unione Europea.

Con la Comunicazione COM(2020) 152 del 5.3.2020 “**Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025**”, la Commissione Europea ha definito tra i propri obiettivi di policy anche la promozione di misure normative e attuative volte a combattere gli stereotipi di genere, migliorare l’equilibrio tra la vita professionale e la vita privata, colmare il divario di genere nell’assistenza familiare, raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici, contrastare il *gender pay-gap* e conseguire la parità a livello decisionale e politico.

In particolare, gli obiettivi legati al contrasto del divario salariale sono stati ribaditi con la proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio COM(2021) 93 final del 4.3.2021, “**volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza delle retribuzioni e meccanismi esecutivi**”.

A livello nazionale e regionale, l’obiettivo strategico della parità di genere nel mercato del lavoro trova attuazione nell’ambito delle risorse comunitarie messe a disposizione per i prossimi anni.

In modo particolare, la **programmazione FSE+ 2021-2027** dedica all’occupazione femminile un obiettivo specifico dedicato⁴, che permette di investire in modo integrato su azioni di promozione dell’accesso e del mantenimento di posti di lavoro di qualità e su misure di conciliazione tra vita personale e lavorativa funzionali alla gestione dei carichi di cura.

Inoltre, il **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)** nella Missione 5 (Inclusione e coesione) prevede tra gli investimenti nelle politiche del lavoro non solo un ulteriore strumento di sostegno per l’accesso all’occupazione⁵, ma anche l’introduzione di investimenti e servizi di supporto per l’imprenditorialità femminile⁶ e la definizione di un Sistema nazionale di certificazione della parità di genere che accompagni e incentivi le imprese ad adottare policy adeguate a ridurre il gap di genere.⁷

³ COM(2020) 152 del 5.3.2020.

⁴ Obiettivo specifico iii) Promuovere la partecipazione equilibrata nel genere al mercato del lavoro, promuovere la parità di condizioni di lavoro ed un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata, anche mediante l’accesso a prezzi accessibili all’educazione e all’assistenza per la prima infanzia ed all’assistenza delle persone a carico.

⁵ Riforma 1.1: Politiche attive del Lavoro e Formazione (4,4 miliardi di euro, per il target disoccupati in generale)

⁶ Investimento 1.2: Creazione di imprese femminili (400 milioni di euro)

⁷ Investimento 1.4: Sistema di certificazione della parità di genere (10 milioni di euro)

3. L'esigenza di un approccio strategico alla parità di genere nel mondo del lavoro

Il tema della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, come emerge anche nel par. 1, si configura come una **questione estremamente complessa**, in quanto derivante da un set di variabili molto ampio e differenziato, di natura economica, educativa, sociale e culturale.

Per questa ragione, Regione Lombardia intende affrontare il tema in modo strutturale e globale con l'obiettivo di **rilanciare l'occupazione femminile, sia in termini di maggiori opportunità di inserimento nell'ambito del lavoro dipendente e autonomo, sia di migliore qualità del lavoro e crescita professionale.**

Nello specifico, la strategia di Regione Lombardia intende attuarsi sia sul **piano legislativo**, attraverso un progetto di legge finalizzato alla promozione della parità di genere nell'occupazione, sia su **quello attuativo**, attraverso interventi mirati.

In ogni caso, la strategia sarà ispirata a quattro principi:

- **risultato occupazionale:** offrire servizi di qualità per orientare le lavoratrici verso settori e professionalità che possono garantire l'occupazione e l'autoimprenditorialità, una maggiore stabilità contrattuale e la crescita professionale;
- **competenze e orientamento:** puntare sul rafforzamento delle conoscenze e delle competenze strategiche per l'economia lombarda per allineare e riorientare le donne dai settori a basso valore aggiunto ai fabbisogni e ai fattori trainanti del mercato e delle imprese, agendo fin dalla scuola;
- **animazione e networking:** aumentare la consapevolezza della rilevanza e del valore della *diversity* di genere sul mercato del lavoro nelle imprese e nella comunità per garantire la crescita e la piena occupazione della popolazione femminile;
- **approccio integrato:** realizzare gli interventi di competenza della Direzione Generale Formazione e Lavoro in modo integrato con quelli delle altre Direzioni, con particolare riferimento a quelli rivolti alle famiglie (es. servizi di conciliazione) e alle imprese.

Inoltre, la strategia deve essere guidata da un approccio metodologico rigoroso basato su:

- **l'approfondimento dei dati e delle informazioni quali-quantitative** necessarie a fornire un quadro esaustivo dell'occupazione femminile in Lombardia e delle relative prospettive a medio e lungo termine, a livello settoriale e territoriale;
- **la consultazione di esperti di tematiche di genere e con il partenariato economico-sociale**, utile a ricevere spunti sui fabbisogni territoriali e sui modelli di policy;
- **il coinvolgimento delle altre Direzioni Generali di Regione Lombardia**, funzionale a creare sinergie tra interventi e a massimizzare i risultati.

4. Ipotesi di strategia

A partire da settembre occorre rilanciare l'occupazione femminile e la qualità del lavoro, come valore per le imprese e per la comunità lombarda nel suo complesso, attraverso un **piano straordinario** di medio-lungo periodo e, in parallelo, procedere con la **revisione della Legge n.22**

del 28 settembre 2006 (Il mercato del lavoro in Lombardia), ad integrazione dell'art. 22 (Parità di genere e conciliazione tra tempi di lavoro e di cura).

Il Piano straordinario dovrà prevedere un insieme integrato di interventi che possono essere classificati nelle seguenti aree di competenza della Direzione Generale Formazione e Lavoro: potenziamento delle competenze delle lavoratrici, orientamento nelle scuole e nelle Università, e azioni di promozione.

1. Area potenziamento delle competenze delle lavoratrici

L'Area potenziamento delle competenze è funzionale a fornire alla popolazione femminile attiva un set di conoscenze e di capacità coerenti con le esigenze delle imprese lombarde.

Esempi:

- **Formazione gratuita a distanza per tutte le donne disoccupate ("pillole")**, da fruire dopo la disoccupazione e prima della presa in carico e della dote, finalizzata ad acquisire competenze trasversali (es. empowerment femminile, competenze digitali) e un primo orientamento (es. brevi video per revisione CV, metodo di ricerca lavoro).
- **Interventi di politica attiva del lavoro** rivolti alle donne disoccupate, funzionali all'inserimento nei settori strategici per l'economia lombarda, sotto forma di lavoro dipendente o autonomo, eventualmente abbinati a misure temporanee di sostegno al reddito.
- **Interventi specifici finalizzati al matching domanda offerta** nei settori tradizionalmente maschili, come ad esempio quello dell'edilizia o più in generale quelli a carattere tecnico-scientifico, con particolare attenzione al digitale, anche tramite percorsi di formazione specifica per il personale dei CPI, e degli operatori al lavoro e alla formazione.
- **Incentivi** per il sostegno dell'occupazione delle donne nelle imprese lombarde, in particolare in posizioni di responsabilità dirigenziale, valorizzando le imprese più virtuose, anche per la presenza di modelli organizzativi a sostegno della conciliazione vita-lavoro (es. coworking territoriali) e di percorsi di reale accompagnamento durante tutta la carriera delle lavoratrici (es. formazione e coaching con chiaro obiettivo di assumere incarichi di responsabilità in azienda).
- **Interventi di formazione continua** per il miglioramento delle competenze scientifico-tecnologiche delle donne, anche in modo integrato con i fondi interprofessionali, al fine di favorire la permanenza delle donne nel mercato del lavoro e l'accesso a promozioni e a responsabilità dirigenziali.

Formazione e aggiornamenti professionali fruibili in caso di periodi di assenza dal lavoro protratti nel tempo, con particolare attenzione alle neo-mamme, programmati a rientro avvenuto, o frequentabili durante l'assenza, per favorire il rientro nel mercato del lavoro, la crescita professionale, e la continuità dei percorsi di carriera interna, anche sotto forma di incubatori per competenze digitali e imprenditoriali

2. Area orientamento nelle scuole e nelle Università

L'Area orientamento nelle scuole e nelle Università intende indirizzare e sostenere le scelte educative delle ragazze in modo consapevole e coerente con le relative capacità e propensioni, anche in ambito scientifico e tecnico.

Esempi:

- **Interventi per la promozione delle competenze scientifico tecnologiche** nelle università e nei percorsi di formazione (IeFP, ITS, IFTS) e di orientamento formativo e professionale rivolti agli alunni e agli adulti (orientatori, insegnanti e genitori), volti a contrastare stereotipi legati a una visione tradizionale del mondo del lavoro e ad accrescere la partecipazione delle studentesse in tali indirizzi.
- **Premio annuale per le studentesse e per le ricercatrici meritevoli nell'ambito delle competenze scientifico tecnologiche.**
- **Programmi di mentoring per le studentesse, organizzati in collaborazione con le aziende del territorio** al fine di favorire lo sviluppo di competenze di leadership, e promuovere una maggior occupazione femminile in settori strategici.

3. Area azioni di promozione

L'area azioni di promozione intende sviluppare le attività di sistema necessarie a programmare e valutare gli interventi e a darne visibilità sul territorio, anche con l'obiettivo di sensibilizzare persone e imprese sulle tematiche di genere e di agire sulla componente culturale che determina gli stereotipi. In questa ottica, è importante riconoscere e utilizzare coerentemente gli strumenti legati alla comunicazione digitale, a partire dalle pagine web già istituite, fino alla presenza nei principali social network.

Esempi:

- **Pagina dedicata all'occupazione femminile e all'equità di genere** sul portale regionale oppure portale interattivo con risorse e condivisione di buone pratiche e idee (simile a Open Innovation), anche in sinergia con le piattaforme già esistenti (es. Unioncamere), per creare un polo unico di diffusione e comunicazione.
- **Promozione di una Piattaforma regionale delle buone pratiche** in cui si riconoscono e qualificano le imprese virtuose che adottano politiche di promozione della parità di genere nel mercato del lavoro, anche a livello salariale e in relazione all'abbattimento del "soffitto di cristallo".
- • Supporto alle imprese, tenendo in debita considerazione le differenze strutturali esistenti tra micro-piccole-medie e grandi aziende, nonché tra differenti settori economici, per l'implementazione di azioni volte alla riduzione del divario di genere nelle imprese lombarde, in coerenza e ad integrazione del Sistema nazionale di certificazione della parità di genere previsto dal PNRR e le proposte di legge a livello nazionale, con i quali si prevede un'integrazione tale riconoscimento può costituire elemento qualificante per accedere a finanziamenti regionali
-
- **Istituzione di una Cabina di Regia Regionale** finalizzata a coordinare la programmazione delle iniziative per la parità di genere nel mercato del lavoro, a monitorare il fenomeno e i risultati raggiunti; è composta dagli assessori competenti, dalla Consigliera di Parità Regionale e dagli stakeholder ed esperti territoriali.
- **Promozione di azioni di sensibilizzazione**, tra cui l'istituzione di una giornata della parità e di una conferenza annuale.

- **Promozione della figura del diversity manager**, anche attraverso attività formative e di sensibilizzazione.

Gli interventi che attengono alle competenze della Direzione Generale Formazione e Lavoro dovranno essere integrati con **ulteriori azioni, inerenti in particolare l'orientamento nelle scuole, la conciliazione vita-lavoro, e l'autoimpiego e autoimprenditorialità femminile**.

Con riferimento all'**orientamento nelle scuole**, per favorire la definizione di una soluzione strutturale si potrebbero proporre a partire dal ciclo primario dell'istruzione specifici momenti di sensibilizzazione alla parità di genere rivolti agli alunni ed alle famiglie, anche in integrazione ad una più ampia attività di orientamento al mondo del lavoro.

Per quanto riguarda, invece, **la conciliazione vita-lavoro e la promozione dell'equilibrio tra vita privata e lavorativa**, alcuni esempi di politiche virtuose potrebbero riguardare l'incremento dell'offerta di servizi legati alla cura dei figli e all'assistenza delle persone non autosufficienti, con particolare riguardo agli orari ed alle modalità di fruizione, nonché al contenimento dei costi ed alla piena equiparazione tra uomo e donna nell'accesso a tali servizi.

Infine, è auspicabile che le misure prevedano particolare attenzione nei confronti dell'**autoimpiego e autoimprenditorialità femminile**, che spesso percepiscono in maniera accentuata le problematiche legate al divario di genere.

5. Prossimi passi

Di seguito si riportano quindi i principali step attuativi previsti per il lancio del Piano straordinario sull'occupazione femminile.

1. Attivazione di un confronto con i principali stakeholder al fine di consolidare la strategia di attuazione del Piano, anche attraverso l'organizzazione di un evento di promozione della strategia; si prevede in particolare il coinvolgimento di:
 - Direzioni Generali interessate (DG Famiglia, Solidarietà sociale, Disabilità e Pari opportunità; DG Istruzione, Università, Ricerca, Innovazione e Semplificazione; DG Sviluppo economico);
 - Consigliera di Parità Regionale;
 - Parti sociali;
 - Esperti di genere.
2. Consolidamento della strategia e definizione del piano di intervento operativo in accordo con gli assessorati coinvolti.
3. Finalizzazione del progetto di legge sulla parità di genere.
4. Lancio del Piano e avvio dell'attuazione degli interventi.