



ASSOCIAZIONE DI PROMOZIONE SOCIALE
Centro Ricerca Europea per l'Innovazione Sostenibile

13 gennaio 2021

“Verso una Strategia Nazionale per la Parità di Genere”

Dipartimento Pari Opportunità - 22 gennaio 2021

Contributo dell'APS CREIS (Centro Ricerca per l'Innovazione Sostenibile)

E

della Rete “Idee in Movimento”

ITWIIN, ODIGE (Osservatorio sui Diritti e la parità di genere dell'Università di Genova), GIRAFFA Onlus, , Associazione Donne e Scienza, Forum of Mediterranean women journalists

Presentazione

In questo periodo pandemico che dura ormai da circa un anno, abbiamo avuto la conferma di una serie di fragilità del sistema che avevamo già denunciato nel corso degli anni, senza alcun successo sia per la mancanza di attenzione ai temi di genere, ma anche per la grave scarsità di risorse economiche destinate agli aspetti di genere, inteso in senso ampio. Affianco alle fragilità, nel corso di questi tragici mesi, sono state “scoperte” l'importanza del lavoro delle donne ed il lavoro di cura che queste realizzano sia fuori che dentro le mura domestiche, senza però tornare a vecchi modelli patriarcali che, fortunatamente, non hanno restituito la donna come “angelo del focolare”.

Se fino ad oggi ha predominato una civiltà, una cultura, un pensiero - quello maschile - i cui principi sono quelli che ancora oggi fanno ordine: forza, potere, denaro, disuguaglianza, l'Associazione CREIS (capofila) e la Rete Idee in movimento hanno voluto recuperare quei sostantivi femminili, quel pensiero femminile che si fonda sull'etica, sulla responsabilità, sulla giustizia, sulla relazione, sulla condivisione, sulla partecipazione, sulla sostenibilità in modo da assicurare maggiore equità a donne e uomini, ma soprattutto ha messo al centro la parola **Cura** e tutte le conseguenti azioni concrete che questo approccio comporta.

Il nostro desiderio è garantire che nessuna donna venga lasciata indietro, in una società sempre più frammentata e instabile dal punto di vista sociale ed economico.

Per questo motivo apprezziamo molto l'invito della Ministra Elena Bonetti ad offrire un contributo all'elaborazione di “Una Strategia per la Parità di Genere” e dichiariamo di essere disponibili anche in futuro alla collaborazione.

Qui di seguito gli ambiti presi in considerazione da CREIS e dalla Rete Idee in movimento.

A. Lavoro: un nuovo paradigma femminile ed inclusivo

L'esclusione e la sottorappresentazione delle donne nell'ambito del lavoro è evidente.

Tutti i dati nazionali e internazionali attestano la marginalità delle donne nel mercato del lavoro con squilibri notevoli tra Nord e Sud del Paese. L'Associazione CREIS e la Rete Idee in Movimento sono preoccupate, perché già durante la pandemia moltissime sono le donne che hanno perso il lavoro e dopo il 31 marzo, data ultima del blocco dei licenziamenti i dati potrebbero essere devastanti. Per questo motivo riteniamo che sia necessario per una Strategia Nazionale della per la Parità di genere:

A.P.S. CREIS – Centro Ricerca per l'Innovazione sostenibile

C.F. 93139090752

Sede Legale: Via G.L. Marugi 38 – 73100 Lecce

Sedi Operative:

Milano, Roma, Genova, Bologna, Aosta, Cerignola (FG), Palermo

Sito Web: www.creiseuropeanresearch.eu

Email: info@creiseuropeanresearch.eu

Pec: creiseuropeanresearch@pec.it



ASSOCIAZIONE DI PROMOZIONE SOCIALE
Centro Ricerca Europea per l'Innovazione Sostenibile

- a) **Elaborare e Attuare un Piano Nazionale per l'occupazione femminile che superi i gap di genere, i gap territoriali e quelli generazionali:**
1. Un Piano che metta insieme, innanzitutto, lavoro e formazione ai vari livelli nazionale e regionale.
 2. Un Piano che abbia ben presenti le diversità territoriali tra Nord, Centro, Sud e Isole, perché sono territori completamente disomogenei, per risorse, per vocazione, per occupazione femminile.
 3. Un Piano che tenga dentro i bisogni reali delle donne innanzitutto, perché ci sono le donne con figli, ma anche le donne single, le donne separate, le famiglie senza figli, le donne disabili, le donne immigrate, le donne vittime di violenza maschile.
 4. Un Piano che tenga conto delle donne dipendenti, delle libere professioniste, delle imprenditrici, non solo delle grandi aziende, ma anche le artigiane, le imprenditrici del piccolo commercio.
 5. Un Piano che pensi a quali misure mettere in campo per far rientrare al lavoro le donne che si dimettono a seguito di maternità e nel contempo favorisca con misure adeguate le carriere delle donne.
 6. Un Piano che si occupi di servizi (che devono essere gratuiti) e misure per la condivisione tempi di vita, tempi di lavoro e tempi per sé.
 7. Un Piano che tenga conto delle Nuove Economie e le incentivi - green, blu, silver, sharing economy - e delle STEM, ma che, nello stesso tempo, senza alcuna dicotomia tra discipline scientifiche e discipline umanistiche, valorizzi anche tutte le attività di cura.
- b) **Analizzare il futuro del lavoro** da una prospettiva di genere e identificare le conoscenze e le abilità che potrebbero essere richieste in futuro. In un mondo connesso a livello globale, è anche fondamentale educare le donne e le ragazze alle competenze linguistiche e interculturali, scientifiche e tecnologiche per essere ben preparate per il lavoro futuro.
- c) Investire in un **sistema di lifelong learning** per donne adulte.
- d) Coinvolgere le donne e le ragazze **NEET** e fornire competenze/riqualificazione delle donne per rimotivarle e prepararle al lavoro futuro.
- e) Non limitarsi a richiedere un accesso e un rapporto con il lavoro "pari" rispetto a quello già detenuto dagli uomini, mantenendo inalterato il modello economico e lavorativo imperante, ma **rivendicare per tutti, donne e uomini, un rovesciamento radicale del modello stesso**. Un rovesciamento tale da superare la semplice conciliazione tra "lavoro di cura" e "lavoro retribuito per il mercato" e riconoscere la profonda autenticità del "doppio sì" – "sì alla maternità e alla paternità, sì al lavoro" – di tutti i soggetti, come valore sociale universale "con l'ambizione di ricongiungere produzione e riproduzione".
- f) Proporre alle parti sociali, un **nuovo Statuto dei Lavoratori e delle Lavoratrici** che non può essere solo la contestualizzazione dello Statuto ad oggi, ma un'opportuna riscrittura in un'ottica di genere affinché le donne possano avere pari cittadinanza. Un nuovo



ASSOCIAZIONE DI PROMOZIONE SOCIALE
Centro Ricerca Europea per l'Innovazione Sostenibile

Statuto dovrebbe almeno prevedere: il diritto ad un lavoro dignitoso e privo di discriminazioni (e molestie sessuali), il diritto alla condivisione e all'equilibrio dei tempi, il diritto ad una parità di trattamento di retribuzione.

- g) Fornire meccanismi di **protezione sociale** per modelli alternativi di occupazione

A.1. Ridurre le discriminazioni di genere sul lavoro

- a) Promuovere un lavoro dignitoso e di qualità, contrastando, verificando e monitorando l'**attuazione del principio di non discriminazione** per donne e uomini.
- b) **Attuare la Convenzione ILO n° 190 del giugno 2019 (ratificata il 12 gennaio dal Parlamento).**
- c) **Rafforzare**, valorizzare e sostenere finanziariamente il ruolo e la funzione delle **Consigliere di Parità**, pubblici ufficiali, soggetti terzi, presenti in tutte le regioni, province e aree metropolitane e unico presidio per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni di genere, comprese le molestie e le molestie sessuali sul lavoro.

A.2. Differenziali salariali

Nel 2019 il gender pay gap in Italia ha fatto registrare un peggioramento di un punto percentuale rispetto all'anno precedente, il che comporta 3.000 euro in meno percepite annualmente dalle donne, più di uno stipendio mensile lordo. Se a ciò si aggiunge che il divario di genere costa un 15% del PIL e che l'inserimento del valore monetario della cura farebbe aumentare lo stesso PIL almeno del 5% si comprende come è quanto sia necessario intervenire per modificare la situazione contabile. Peraltro il lavoro di cura non retribuito è svolto per il 75% dalle donne, che vi dedicano dalle tre alle sei ore al giorno. Non stupisce quindi che il numero di donne che lavorano part time sia il 32,9% del totale delle occupate. La scelta di lavorare part time, oltre a ridurre il guadagno medio annuo a parità di salario, comporta una retribuzione oraria più bassa (-16%) a parità di mansioni.

- a) Accanto ad azioni di accrescimento dei servizi esistenti, occorrerà anche dare segni concreti del **valore monetario della cura** e in questa direzione potrebbe risultare utile una **momentanea detassazione del lavoro femminile** per il mercato, che evidenzi il riconoscimento da parte del sistema del valore del lavoro fuori mercato che le donne svolgono all'interno delle famiglie. Non una decontribuzione a favore delle imprese dunque, come si sta attuando con la legge finanziaria, intervento peraltro utile per favorire l'ingresso e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro, ma una inferiore e azzerata tassazione proprio di quel lavoro per renderlo più conveniente nel momento in cui una donna si trova a dover prendere la decisione dilemma se dedicarsi alla famiglia o spendere la propria preparazione spesso di alto livello sul mercato. Come hanno annotato Alesina e Ichino che più di 10 anni fa fecero questa proposta per la prima volta si tratterebbe di una misura facilmente finanziabile, allora con un aumento di un punto della tassazione maschile, oggi attingendo ai fondi europei che non potrebbero opporsi appellandosi ad una potenziale discriminazione, visto che proprio una sentenza europea consente di rispondere con una discriminazione ad una discriminazione. È



ASSOCIAZIONE DI PROMOZIONE SOCIALE
Centro Ricerca Europea per l'Innovazione Sostenibile

risaputo che l'impegno nel mercato del lavoro delle donne genera altro lavoro per le categorie che praticano la cura e quindi si innescherebbe un indubbio processo moltiplicativo. Ed è probabile che ne risulterebbe favorita anche una maggiore condivisione degli oneri familiari con i maschi, circostanza che anche la pandemia potrebbe aver indotto.

- b) Occorre **trovare una serie di alleati in questo percorso di cambiamento** destinato a rendere la nostra società più giusta e solidale. Si potrebbero coinvolgere le imprese, come già si fa in Francia e nei paesi scandinavi, **alle quali si riconoscono benefit se attestano e dimostrano la parità dei salari che distribuiscono.**
- c) Condizionare l'accesso ai fondi regionali, nazionali ed europei, al superamento, dimostrabile numericamente, del pay gap, ricordando che proprio l'Europa ci ha recentemente richiamato sulla attendibilità e la trasparenza dei nostri dati statistici.
- d) Affidare ad un organo terzo il compito di vigilare e verificare l'esistenza di disparità. Nel merito rammentiamo i **Rapporti biennali che le Consigliere di parità regionali e Nazionali** che raccolgono dati sulle imprese con più di 100 addetti (da due anni la raccolta e l'elaborazione avviene al livello Nazionale e prevedono approfondimenti sull'argomento). Una proposta di legge (AC. 2424) va proprio in questa direzione che rafforza il ruolo delle Consigliere di Parità e prevede:
 - un sistema premiante per le imprese virtuose e sanzionatorio per le altre
 - la raccolta dei dati delle imprese da 50 dipendenti in poi.

A.3. Discriminazione retributiva: proposta e sanzioni

Potenziare il lavoro femminile partendo dalla riduzione della discriminazione retributiva di genere durante il periodo della maternità.

- a) La mancata corresponsione, parziale o totale, dell'indennità di maternità e/o degli assegni del nucleo familiare dovuti alla lavoratrice durante il periodo di congedo per maternità rispetto al limite previsto dalla legge, pur costituendo ipotesi di discriminazione retributiva diretta non trovano riscontro nei dati rilevati per violazioni di legge prevista all'art. 28 del d.lgs. 198/2006. Il "fenomeno discriminatorio retributivo" non emerge dai dati annualmente pubblicati dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro che contesta le violazioni normative riferite all'erogazione delle indennità di maternità (artt. 22-25 del d.lgs. n. 151/2001). Se vi è mancato pagamento delle indennità non si violano solo gli artt. del citato d.lgs. n. 151/2001, ma anche la norma che vieta la discriminazione retributiva.
- b) L'intervento proposto è quello di orientare l'Ispettorato del lavoro, laddove emergano violazioni in merito all'indennità di maternità e degli assegni del nucleo familiare, alla altresì contestazione delle violazioni di cui all'art. 28 del Codice di Pari opportunità, e che al datore di lavoro trasgressore non vengano riconosciuti benefici o sgravi o laddove goduti essi debbano essere restituiti.



ASSOCIAZIONE DI PROMOZIONE SOCIALE
Centro Ricerca Europea per l'Innovazione Sostenibile

- c) Gli importi introitati nelle Casse dello Stato a seguito del pagamento delle sanzioni in argomento potrebbero convogliare in un Fondo Nazionale per la promozione e lo sviluppo delle pari opportunità e il contrasto alle discriminazioni di genere.

A.4. Pubblica Amministrazione

Interventi di welfare innovativo nelle pubbliche amministrazioni, ovvero investire nei procedimenti e nelle competenze.

- a) Valga nella anzidetta area tematica la proposta di incentivare nuove forme di organizzazione sia dell'orario di lavoro (dall'eccezionalità del lavoro remoto a ordinaria tipologia integrata con quella in presenza) sia delle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa (digitalizzazione) nella Pubblica Amministrazione che, rivolte ad un'armonizzazione dei diversi ambiti di operatività del dipendente (casa, lavoro, servizi), riprogrammino le professioni per renderle più smart.
- b) All'interno della Pubblica Amministrazione potrebbero crearsi nuove figure professionali volte sia alla creazione di progetti di conciliazione vita lavoro personalizzati (smart working, servizi di welfare territoriali, banche del tempo) sia alla digitalizzazione con percorsi di formazione ed aggiornamenti premianti sia per i dipendenti che per le Amministrazioni coinvolte. In Puglia sono state formate le figure delle/degli Innovatori della Conciliazione e dell'organizzazione del Lavoro attraverso un Progetto Nazionale ANPAL (ex Italia Lavoro)
- c) Ciò al fine di migliorare la forza lavoro, focalizzare l'attenzione sul sistema di relazioni nel contesto in cui si opera, cogliere in un'opportunità di efficienza e trasformazione del forzato accadere degli eventi, azzerare il divario tra generi – anche nelle aree territoriali - nella partecipazione al mercato del lavoro e nei ruoli di vertice.

A.5. Dall'Home working allo Smart Working

- a) **Ridurre gli squilibri territoriali e di genere rispetto al digital divide. L'home working ha accentuato ancora di più le disuguaglianze territoriali e sociali.**
- b) **Monitorare l'evoluzione dello smart working in tutti i settori della vita produttiva del Paese**, sia pubblici che privati e predisporre piani di intervento legislativo ed amministrativo sul tema. Il fine sarà duplice:
 - i. da una parte evidenziare e correggere eventuali criticità che una transizione incontrollata da forme tradizionali a forme di lavoro agile potrebbero essersi scaricate sulle donne lavoratrici, soprattutto in termini di aumento del carico di lavoro;
 - ii. dall'altra parte si individueranno ed applicheranno buone pratiche, e relativi modelli di incentivazione che consentano di utilizzare le opportunità offerte dal lavoro agile per ridurre il gap femminile in ambito occupazionale e retributivo.

A.P.S. CREIS – Centro Ricerca per l'Innovazione sostenibile

C.F. 93139090752

Sede Legale: Via G.L. Marugi 38 – 73100 Lecce

Sedi Operative:

Milano, Roma, Genova, Bologna, Aosta, Cerignola (FG), Palermo

Sito Web: www.creiseuropeanresearch.eu

Email: info@creiseuropeanresearch.eu

Pec: creiseuropeanresearch@pec.it



ASSOCIAZIONE DI PROMOZIONE SOCIALE
Centro Ricerca Europea per l'Innovazione Sostenibile

- iii. Il lavoro agile (che non è quello utilizzato durante la pandemia) va incentivato e ne vanno ricordati i vantaggi, come il minore stress e inquinamento da spostamenti, l'attrattività da parte degli uomini in quanto non comporta riduzioni di orario e infine può essere uno strumento valido per promuovere la conciliazione dentro la famiglia.

A.6. Donne e ricerca

Le disparità che consolidano un regime di disuguaglianza nei luoghi di lavoro in ambito scientifico e accademico si producono e si assestano in molti e diversi aspetti delle organizzazioni e sono spesso invisibili, per questo il loro superamento richiede uno sforzo sistemico di identificazione (*assessment*) e di pianificazione di interventi strategici a più livelli.

- a) Introdurre un proporzionato numero di Donne in tutti gli organi decisionali di una istituzione.
- b) Predisporre per tutte le Università e gli Enti di ricerca l'obbligatorietà dei bilanci di genere effettuando opportuni interventi formativi sul personale che di occupa della redazione dei bilanci pubblici affinché sia messo in grado di inserire a priori l'approccio corretto nei bilanci stessi.
- c) Monitorare gli andamenti di assunzioni e progressioni di carriera attraverso i BdG.
- d) Assicurare che i criteri di promozione siano chiari, trasparenti e giusti.
- e) Predisporre piani di equità di genere (*gender equality plan*) in ogni istituzione e conseguente uso degli strumenti che questi piani consentono di mettere in atto per raggiungere l'equità.
- f) Attuare iniziative di sensibilizzazione, specialmente a direttori e top manager, con lo scopo principale di affrontare i miti di genere e decostruire i pregiudizi e gli stereotipi.
- g) Incoraggiare le giovani ad intraprendere le carriere scientifiche: aprire cattedre e posizioni dedicate per giovani ricercatrici dando loro mezzi e personale per condurre attività di ricerca.
- h) Istituire programmi di mentoring per facilitare l'accesso e le fasi cruciali della carriera per le giovani ricercatrici o per quelle che desiderano ampliare le proprie possibilità di carriera.
- i) Attuazione di un sistema di "collegamento costante/tutoraggio", utilizzo di tecnologie, durante il periodo di maternità/paternità. Fare in modo che le donne in maternità siano informate e consultate circa le opportunità ed i cambiamenti che stanno avvenendo sul luogo di lavoro.
- j) Estendere le facilities di cura e assistenza per le funzioni genitoriali delle ricercatrici.
- k) Istituire programmi di prevenzione e contrasto alle molestie
- l) Rivedere i criteri di Valutazione della ricerca.

Il tema della carriera delle donne e del soffitto di cristallo, infatti, non riguarda solo i numerosi ostacoli, pregiudizi e stereotipi che le stesse incontrano durante il reclutamento,



ASSOCIAZIONE DI PROMOZIONE SOCIALE
Centro Ricerca Europea per l'Innovazione Sostenibile

ma anche durante la loro carriera, ed è un tema che deve essere messo in relazione alla **presunta neutralità della valutazione**.

Pur ribadendo l'assoluta necessità di una valutazione di qualità della ricerca, i due principi su cui essa si fonda: 1. *i criteri che definiscono e valutano l'eccellenza nella ricerca sono oggettivi*; 2. *la meritocrazia è un sistema sociale neutrale che elude discriminazioni fondate su criteri arbitrari*, mettono in evidenza un vulnus, la presunta neutralità della valutazione, avvalorato da un ampio dibattito internazionale che mostra come "i criteri che definiscono l'eccellenza e valutano la ricerca non sono oggettivi e neutrali rispetto a molti parametri, in particolare rispetto al genere."

Gli studi mostrano l'esistenza di uno "standard doppio" di eccellenza: uno valido per gli uomini, l'altro per le donne che devono sostenere performance migliori per essere valutate al pari dei colleghi maschi. Ciò provoca **discriminazioni di genere** che vanno ad incidere su: assegnazione dei fondi di ricerca, reclutamento delle ricercatrici e progressione di carriera delle stesse.

Il contributo di questa sezione è di CREIS (Presidente S. Molendini), Associazione Donne e Scienza (Presidente S. Avveduto), Associazione ITWIIN (Presidente F. Grippaudo), aderenti alla "Rete Idee in movimento".

A.7 Libere Professioniste Da una politica di interventi assistenziali ad una politica di sostegno ed innovazione dell'attività libero professionali.

Dal rapporto ADEPP sul welfare, l'emergenza epidemiologica causata da Covid 19 - nel biennio 2020-2021 - potrebbe causare la cessazione dell'attività di circa 100.000 professionisti. Patisce il lavoro da casa il piccolo studio che, se gestito da donne, patisce le incombenze domestiche e familiari sul percorso di carriera.

- a) Urgenti e indifferibili debbono essere gli interventi sia delle casse di previdenza sia dei rispettivi ordini professionali di appartenenza. Le prime, interessate ad interventi polifunzionali di natura esclusivamente assistenziale a breve termine causa Covid - 19, ed i secondi a regolamentare al meglio una macro organizzazione degli uffici e delle procedure necessariamente da remoto, scontano gli effetti di una sistema che, diverso dagli altri settori lavorativi, fonda la sua essenza sulle relazioni e su ruoli a rilevante impatto sociale.
- b) Non aiutano le proroghe, le deroghe, le rateizzazioni o l'annullamento di sanzioni ed interessi: occorre focalizzare l'attenzione e ripartire dall'analisi della capacità lavorativa (e produttiva) del libero professionista (gravata in assenza di aiuti al reddito dai tempi di cura di figli e anziani, sempre al femminile) **in termini di risorse economiche, di formazione e di acquisizione di competenze**, post COVID-19.
- c) Occorrerà individuare nuove ipotesi di sostegno a lungo termine: come quella di qualche giorno fa sulla compensazione tra crediti previdenziali e crediti d'imposta.
- d) Occorrerà Individuare i nuovi campi di applicazione del lavoro professionale mutuati dall'esperienze nazionali e comunitarie (valorizzazione del territorio,

A.P.S. CREIS – Centro Ricerca per l'Innovazione sostenibile

C.F. 93139090752

Sede Legale: Via G.L. Marugi 38 – 73100 Lecce

Sedi Operative:

Milano, Roma, Genova, Bologna, Aosta, Cerignola (FG), Palermo

Sito Web: www.creiseuropeanresearch.eu

Email: info@creiseuropeanresearch.eu

Pec: creiseuropeanresearch@pec.it



ASSOCIAZIONE DI PROMOZIONE SOCIALE
Centro Ricerca Europea per l'Innovazione Sostenibile

riqualificazione ambientale, sviluppo sostenibile, nuove tecnologie e nuove organizzazioni all'interno degli studi, riqualificare il rapporto con la clientela con misure preventive di informazione, lavoro di rete con altri colleghi professionisti, disponibilità a lavorare in team creando network professionali, abilità nel gestire il tempo, capacità di valorizzare in maniera differente il lavoro dei collaboratori e apertura a nuovi canali di business).

- e) La crisi economica e sociale causata dalla pandemia mondiale ha, infine, rilevato i limiti del nostro sistema sicurezza anche per le occupate. Si pensi al lavoro autonomo che in Italia rappresenta il 21,%, prive di ammortizzatori sociali. Quindi sarebbe opportuno rivedere gli strumenti degli ammortizzatori sociali a favore di un unico sostegno al reddito, per tutelare sia le lavoratrici subordinate che autonome. Si potrebbe finalmente dare attuazione all'art. 35 della Costituzione che prevede la tutela del lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni (in questo senso si muovono le linee guida elaborate da un gruppo di studio del Ministero del lavoro, coordinato dal Prof. Marco Barbieri).

B. Conciliazione vita lavoro

Le donne, davanti all'impossibilità di conciliare lavoro e famiglia, non cercano lavoro oppure abbandonano il lavoro a seguito di maternità (37.000 le donne che nel 2019 hanno abbandonato il lavoro a seguito di maternità) e non riescono ad accedere ai ruoli apicali. Per promuovere l'occupazione femminile ma anche la carriera delle donne non bastano politiche di incentivazione economica alle assunzioni, ma serve anzitutto allargare l'offerta di servizi, non soltanto asili nido, ma scuola a tempo pieno e servizi per gli anziani, nonché promuovere forme organizzative del lavoro più favorevoli alla conciliazione ed infine disegnare una città a misura anche della condivisione.

B.1 Infrastrutture e Servizi di welfare

- a) **Garantire nidi e servizi per la prima infanzia di qualità.** I posti disponibili nei nidi e nei servizi integrativi pubblici e privati corrispondono mediamente al 12,3% del bacino potenziale di utenza al Sud e al 13,5% di quello delle Isole, contro una media nazionale del 24,7% (anno scolastico 2017/2018). Una dotazione ben al di sotto dell'obiettivo del 33% fissato per il 2010 dal Consiglio europeo di Barcellona del 2002 per sostenere la conciliazione della vita familiare e lavorativa e promuovere la maggiore partecipazione delle donne nel mercato del lavoro. Il Nord-est e il Centro Italia hanno tassi di copertura decisamente più alti, 32,5% e 32,4% rispettivamente, segue il Nord-ovest con il 29,2%.
- b) **Garantire costi accessibili:** dovrebbero essere gratuiti e rispondere ad un'esigenza più educativa che assistenziale. Il costo dei nidi, infatti, contribuisce, insieme ad altri fattori, a condizionare la scelta dei genitori. Le tariffe di iscrizione, infatti, non sono basse: mediamente la spesa sostenuta dalle famiglie che usano il servizio di asilo nido, pubblico o privato, è 1.996 euro all'anno. Un dato che trova conferma nelle informazioni tratte



ASSOCIAZIONE DI PROMOZIONE SOCIALE
Centro Ricerca Europea per l'Innovazione Sostenibile

dai bilanci dei Comuni che riportano, come compartecipazione delle famiglie alla spesa per un bambino iscritto nei nidi comunali, un importo annuo medio di circa 2.000 euro. E, purtroppo la propensione a usare il nido che si è registrato comunque negli ultimi anni avviene soprattutto laddove la diffusione delle strutture è consolidata e allorché il reddito familiare è alto, dunque nelle regioni del centro nord dove una famiglia può contare su due salari.

- c) In questo quadro sarebbe molto importante l'attuazione del **progetto 0/6 anni** che riconduce gli asili nido da servizio a richiesta individuale a servizio educativo e dunque gratuito.
- d) Tuttavia è anche necessario allargare la offerta di servizi, non soltanto asili nido, ma scuola a tempo pieno (soprattutto al Sud) e servizi per gli anziani, completamente ripensati rispetto alle RSA.
- e) Bisogna ripensare il Welfare, valorizzando e facendo tesoro di molte buone pratiche di innovazione sociale, il **Welfare di prossimità** per anziani, persone non autosufficienti e con disabilità motorie, psichiche e sensoriali, riaffermando la necessità di una rete di servizi e di prestazioni concretamente accessibili nelle comunità. Incentivare interventi di "tutoring domiciliare", di supporto assistenziale in caso di emergenza; gruppi di auto e mutuo-aiuto e gruppi di sostegno; reti solidali di contrasto all'isolamento e alla solitudine (*social street*).

B.2. Una Nuova Organizzazione del lavoro

Liberare il potenziale femminile, valorizzare le energie e le competenze di cui le donne sono portatrici, implica, da una parte, la messa in campo di un sistema integrato di servizi e interventi atti a favorire la condivisione e dall'altro la **promozione di una diversa organizzazione del lavoro**, basato su una forte flessibilità, sui risultati più che sulla presenza e su strumenti aziendali che prevedano misure di work life balance e welfare aziendale e su congedi più estesi di maternità/ paternità e parentali.

Questi ambiti sono sollecitati anche dalla Direttiva europea del giugno 2019.

Purtroppo i luoghi di lavoro sono invece ancora fortemente organizzati su modelli rigidi. E, dunque, la sfida egualitaria pur rimanendo centrale, non può essere perseguita senza che prima si raggiunga una maggiore equità nel costruire le condizioni che consentano tanto alle donne quanto agli uomini di compiere le proprie scelte riguardo la maternità, la paternità e il lavoro.

È necessaria un'organizzazione del lavoro che sia funzionale alla produttività delle imprese (soprattutto nel Sud molto bassa), ma anche alle famiglie e soprattutto non metta in campo misure discriminatorie per le donne.¹ Se si riesce a trovare "l'incastro positivo" tra le esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici e le necessità produttive delle imprese, si possono ottenere vantaggi per tutti, duraturi nel tempo.

1. La "flessibilità ricca" per trovare nuove soluzioni organizzative e orarie sostenibili ²

¹ L. Pero, L. Campagna, A. Marsala: Per un nuovo paradigma degli orari di lavoro, in Ebook "Per una ricostruzione post covid 19. Idee in movimento". Luglio 2020 a cura di CREIS

² Sperimentazioni dei Progetti Lafemme e Équipe 2020



ASSOCIAZIONE DI PROMOZIONE SOCIALE
Centro Ricerca Europea per l'Innovazione Sostenibile

La flessibilità ricca è quella che consente di produrre un gioco a somma positiva, dove tutti trovano soddisfazione alle proprie esigenze:

- l'**imprenditore** riesce a mantenere alta la produttività,
 - i **lavoratori** e le **lavoratrici** riescono a mantenere il posto di lavoro e a gestire gli impegni familiari e personali,
 - i **clienti/utenti** sono soddisfatti dei prodotti e dei servizi offerti.
2. Favorire la **“Partecipazione”**. Per trovare la soluzione migliore bisogna favorire un **coinvolgimento** e uno **scambio** tra direzione aziendale, manager, lavoratori e lavoratrici. Serve la “partecipazione operativa”, che prevede di consultare i lavoratori per raccogliere le loro esigenze ma anche di coinvolgerli operativamente per suggerire soluzioni che permettano di aumentare la produttività aziendale e di migliorare i processi di lavoro.

Le aziende innovative che utilizzano modelli organizzativi realmente flessibili, magari con riduzione dell'orario di lavoro, che mettono in pratica uno scambio virtuoso tra interventi che migliorano la conciliazione tra professione e vita privata e il benessere del personale, anche con misure di innovazione organizzativa, registrano una **collaborazione attiva dei lavoratori/lavoratrici** all'aumento della produttività del lavoro e alla riduzione del costo del lavoro per unità di prodotto. Gli effetti positivi sono ampiamente documentati sia in termini economici (riduzione dei tassi di assenteismo, riduzione degli scarti di produzione, riduzione dei tempi di lavorazione, ecc.) sia in termini di benessere dei lavoratori e delle lavoratrici (maggiore soddisfazione, maggiori opportunità di scelta nell'organizzazione del lavoro, maggiore autonomia).

3. Welfare aziendale. In molti casi le Aziende accompagnano tali misure a piani di welfare che sono generalmente ricchi di servizi a favore delle famiglie (contributi per asili nido, organizzazione dei centri estivi durante la chiusura delle scuole, borse di studio, ecc.), piani che accompagnano i diversi bisogni delle donne e degli uomini nelle diverse età della vita. Perché ciò avvenga, non solo nelle grandi aziende, è necessario anche **sostenere e incentivare la contrattazione di 2° livello aziendale e territoriale.**

B.3. Congedi di maternità, paternità, parentali e di cura.

- a) **Ratificare la Direttiva Europea 1158 del 20 giugno 2019** relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza.

C. Istruzione

Garantire l'accesso e la permanenza a un'Istruzione di qualità per tutte le donne e le ragazze indipendentemente dalla collocazione territoriale.

C.1. La Scuola e l'Università devono **garantire un'istruzione e formazione libera dagli stereotipi e dai pregiudizi di genere.**

C.2. **Garantire alle studentesse, per merito e difficoltà socio-economiche, sostegni finanziari** (borse di studio) **e servizi** (alloggio).

C.3. **Individuare e rafforzare le competenze femminili** utili in una società in cui la globalizzazione, la tecnologia, l'espansione delle reti di scambio e commercio,



ASSOCIAZIONE DI PROMOZIONE SOCIALE
Centro Ricerca Europea per l'Innovazione Sostenibile

l'automazione e l'aumento dell'intelligenza artificiale e, nello stesso tempo, la richiesta di sostenibilità e di lavoro green stanno cambiando il mercato del lavoro a ritmi rapidi e disomogenei in tutto il mondo. E le ragazze troveranno una drammatica discrepanza tra competenze possedute e posti di lavoro disponibili e in più dovranno affrontare anche discriminazioni e pregiudizi sociali che invece non incontreranno i loro coetanei.

- a) In periodi di profondo ripensamento saranno soprattutto **preziose quelle soft skills** che sono una riconosciuta caratteristica delle donne, quelle competenze trasversali fatte di flessibilità, adattabilità, problem solving, capacità di ascoltare, l'abilità di entrare in empatia con il/la proprio/a interlocutore/trice, una predisposizione all'organizzazione di persone e di processi, l'abilità di creare gruppi di lavoro che funzionano, la capacità di sostenere lo stress o quella di saper svolgere più attività contemporaneamente.
- b) Oltre le soft skills, è necessario che le ragazze si attrezzino sul **piano delle competenze fondamentali: competenza linguistica e matematica, competenza almeno di una seconda lingua, competenza digitale** (e purtroppo le donne non sono ancora pienamente cittadine digitali), competenza in materia di cittadinanza attiva (è importantissimo conoscere i propri diritti in quanto donne e sapere a chi rivolgersi in caso di discriminazioni sul lavoro).
- c) Sviluppare e garantire programmi educativi inclusivi attraverso la promozione e l'investimento in iniziative che promuovano la pari partecipazione di donne e ragazze agli studi in scienze, tecnologia, ingegneria e matematica (STEM) combinati con le arti liberali per sostenere i diritti digitali e la cittadinanza delle donne. Aumentare gli investimenti e promuovere programmi di formazione e miglioramento delle competenze per l'apprendimento permanente specificamente per le donne.
Le ragazze sono spesso scoraggiate dall'intraprendere studi scientifici. Gli stereotipi agiscono a più livelli: da quelli trasmessi in famiglia a quelli provenienti dai media a quelli veicolati dalla scuola. Spesso sono impliciti ma non per questo meno efficaci e convincenti. In attesa dei cambiamenti socio-culturali che purtroppo sono molto lenti, è necessario:
 - porre attenzione ai messaggi che vengono veicolati attraverso i testi scolastici per la scuola primaria affinché non passi l'immagine della donna in difficoltà con le discipline scientifiche.
 - sollecitare gli insegnanti facendo prender loro coscienza dei messaggi impliciti che possono inviare agli studenti in relazione alle capacità delle ragazze di eccellere nelle discipline scientifiche.
- d) L'Agenda 2030 sullo Sviluppo sostenibile chiede un impegno serio verso **le nuove economie** (green economy, blu economy ed economia circolare) e **nuovi lavori** al fine di avere "un miglioramento del benessere umano e dell'equità sociale, riducendo al contempo in modo significativo i rischi ambientali ed i deficit ecologici". E le donne su questi temi sono sicuramente più sensibili. Per questo sarebbe necessario formare le giovani donne nello sviluppo di competenze innovative a sostegno delle nuove



ASSOCIAZIONE DI PROMOZIONE SOCIALE
Centro Ricerca Europea per l'Innovazione Sostenibile

economie. Dalla rigenerazione urbana, all'economia circolare, alla nuova agricoltura sostenibile, al green new deal per la mobilità, molte sono le occasioni di nuova e buona occupazione per le donne!

C.4. Orientamento

Occorre dare valore all'Orientamento, bussola per rinforzare coscienza e conoscenza, un orientamento permanente che, come il lifelong learning, accompagni le ragazze per l'intero percorso di studi e nella vita, che consenta di sviluppare capacità di scelta autonome e autentiche. Tullio De Mauro ha da sempre denunciato l'alta percentuale della popolazione italiana (oscillante tra il 70 e l'80 %) che mostra di non avere sufficienti competenze per orientarsi in un mondo complesso come il nostro, come si evince anche dall'indagine PISA 2018.

Questo gap non può più essere trascurato.

- a) rendere oggettivo l'Orientamento come disciplina trasversale, che valorizzi le differenze nel contesto di uguaglianza di diritti e dignità sociale, una Scuola, dunque, che si muova per un cambio culturale che indichi le differenze di genere da superare, che conducono a stereotipi, pregiudizi e discriminazioni e quelle da valorizzare perché differenza è anche ricchezza
- b) promuovere progetti di Orientamento "peer to peer", volti a responsabilizzare le studentesse e gli studenti eccellenti a mettere a disposizione della comunità (scuola e/o classe) le proprie abilità per combattere le discriminazioni e la dispersione scolastica diventando così responsabili a livello sociale. Sperimentare che i propri talenti, gestiti con competenza, possono essere un bene per la comunità e non solo per se stessi.

La scuola può risultare così strumento di sviluppo sociale, palestra in cui diventare adulte/i e cittadine/i responsabili che si impegnano quotidianamente contro le disuguaglianze di genere.

D. Digital Empowerment

La portata e la velocità dei cambiamenti portati dai progressi della tecnologia digitale negli anni recenti sono senza precedenti. Intelligenza artificiale, Cloud, Industria 4.0 hanno cambiato già l'economia e il mondo, ma spesso le donne sono ancora troppo marginali in questa nuova trasformazione. Il digitale eliminerà certi tipi di lavoro esistenti, ma ne creerà dei nuovi e influenzerà enormemente tutti i settori della società: industria, commercio, governo, accademia e cittadini.

D1). È necessario assicurare i benefici della tecnologia digitale a tutte e gestire questa tecnologia in maniera saggia per ottenere i Sustainable Development Goals (SDGs) e una nuova prosperità con diversità e inclusività. Di conseguenza, lo sviluppo e l'applicazione delle tecnologie digitali deve essere eseguita secondo la Responsible Research and Innovation (RRI)³ e considerare Ethical Legal and Social Implications (ELSI). Il digital divide

³ <https://ec.europa.eu/programmes/horizon2020/en/h2020-section/responsible-research-innovation>



ASSOCIAZIONE DI PROMOZIONE SOCIALE
Centro Ricerca Europea per l'Innovazione Sostenibile

non è un problema che solo le donne devono affrontare, ma richiede la partecipazione di tutti gli attori, specie uomini e donne, settori pubblici e privati, per costruire una società digitale prospera e florida senza ineguaglianze.

D2). È, dunque, necessario costruire un nuovo sistema culturale, basato su: inclusione, innovazione e interazione/diversità.

a) Inclusione: i dati statistici ci dicono che siamo ancora molto lontane dalla parità di genere nelle ICT, perciò è necessario innanzitutto lavorare su quattro ambiti:

- Come coinvolgere le bambine a partire dall'infanzia. Ci sono molte esperienze interessanti di attività di coding, a partire dalla Scuola elementare con la metodologia della peer education di studenti di scuola superiore. E certamente la DAD nella scuola elementare e media ha migliorato molto le competenze tecnologiche dei bambini e delle bambine. Bisognerà fare i conti, però, con le situazioni di disagio e povertà educativa.
- Come "orientare" le adolescenti nei percorsi formativi delle ICT (modellizzazione dei ruoli, Model day di donne giovani che hanno scelto e terminato con successo il loro percorso nelle ICT).
- Come sostenere le ragazze che vogliono iscriversi alle discipline ICT (gratuità nelle iscrizioni per merito per esempio, offerta di servizi di alloggio...)
- Come sostenere le donne durante la loro carriera (si veda il paragrafo relativo alla ricerca.).

b) Innovazione. Molte aziende stanno cambiando e innovandosi, grazie alle ICT, sia nella progettazione del prodotto sia nel marketing, sia nella gestione delle risorse umane. E questo sta comportando un grande cambiamento interno alle aziende. È necessario incentivare assunzioni di donne in questo settore.

c) Interazione/Diversità: il pluralismo come valore, il confronto nella diversità come risorsa, l'ascolto di tutti e tutte per comprendere i bisogni reali. Pensiamo a ciò che è avvenuto con le informazioni sui vaccini...un data center mondiale!

D3.) Le misure che una Strategia Nazionale dovrebbe considerare sono le seguenti:

- a) Lavorare con altri attori/stakeholders globali per sviluppare politiche olistiche cross-settoriali considerando RRI e ELSI, per eliminare stereotipi di genere inerenti nelle applicazioni digitali.)pensiamo a ciò che accade con le assistenti digitali (Alexa ed altre hanno tutte la voce femminile e questo rafforza il pregiudizio che le donne non possono assumere posizioni decisionali).
- b) Abolire le barriere all'accesso e all'uso delle tecnologie e servizi digitali da parte delle donne, alla offerta di banda larga e connettività, e assicurare la disponibilità di contenuti e servizi rilevanti, particolarmente prendendo in considerazione i bisogni delle donne nelle zone rurali e nelle aree remote. Qui il gap territoriale e quello sociale è molto ampia.
- c) Sviluppare e garantire programmi di formazione inclusivi attraverso la promozione e l'investimento in iniziative che promuovono la partecipazione delle donne e delle ragazze nelle Science, Technology, Engineering and Mathematics



ASSOCIAZIONE DI PROMOZIONE SOCIALE
Centro Ricerca Europea per l'Innovazione Sostenibile

- (STEM) combinate con Liberal Arts (STEAM) per supportare i diritti e la cittadinanza digitale delle donne. Incrementare investimenti e promuovere programmi di formazione e di miglioramento delle proprie competenze per l'apprendimento lungo tutto il corso della vita, specialmente per le donne.
- d) Offrire incentivi e programmi mirati per far progredire l'imprenditorialità femminile nella tecnologia digitale.

E. Imprenditoria

I recenti problemi globali stanno avendo ed avranno strascichi sull'intera economia nazionale e su quella femminile in particolare perché, chi già prima era più fragile, probabilmente non avrà la forza di rialzarsi o, nel migliore dei casi, dovrà ripensare e ridisegnare il core business "adeguandosi" ad un nuovo mondo che ancora non c'è, quello delle incognite globali. In un limbo, tra il mondo che era e quello che non si sa quale sarà, tutto appare più difficile anche perché non si comprende un granché bene quale sia lo spazio da colmare tra la old e la new economy.

Se consideriamo, poi, che le donne imprendono più in certi settori, decisamente tradizionali, e meno in altri, ad alto tasso d'innovazione, ben si comprende che oggi si trovano e domani si troveranno in un mondo tutto da costruire, decidendo da che parte stare - si spera non sotto l'onda dei facili entusiasmi - e quale traiettoria seguire.

È, perciò, urgente e necessario, soprattutto in questo particolare momento, sostenere le imprese femminili prevedendo interventi volti a:

- E.1** Sviluppare un quadro politico e un piano di azione per rafforzare la capacità imprenditoriale delle donne.
- E.2.** Rinforzare la qualificazione professionale e lo sviluppo di specifiche competenze manageriali delle imprenditrici anche attraverso l'uso di strumenti e metodologie innovative ed efficaci.
- E.3.** Favorire la transizione verso l'innovazione tecnologica sia sostenendo, con maggior decisione, la nascita di start up innovative al femminile sia prevedendo misure specifiche di incentivazione per le aziende che hanno necessità di riposizionarsi sul mercato e di approdare alla trasformazione digitale.
- E.4.** Favorire e sollecitare gli strumenti collaborativi e di aggregazione (reti di imprese, ATS, ATI) accelerando e sostenendo la creazione di reti strutturate.
- E.5.** Sostenere con incentivi la capitalizzazione delle imprese a conduzione femminile favorendone il consolidamento ed il rafforzamento sul mercato.
- E.6.** Agevolare la compensazione orizzontale dei debiti con i crediti fiscali.
- E.7.** Snellire la burocrazia.
- E.8.** Prevedere premialità specifiche per l'accesso alle agevolazioni ed ai finanziamenti.
- E.9.** Prevedere congrue risorse per sostenere lo sviluppo dell'imprenditoria femminile.
- E.10.** Applicare il credito d'imposta agli investimenti realizzati dalle imprese femminili.



ASSOCIAZIONE DI PROMOZIONE SOCIALE
Centro Ricerca Europea per l'Innovazione Sostenibile

- E.11.** Riconoscere il ruolo delle imprenditrici nei sistemi di rappresentanza imprenditoriale prevedendo anche il ricorso temporaneo all'applicazione di quote/parità di genere/democrazia paritaria.
- E.12.** Dare voce alle rappresentanze associative imprenditoriali femminili ai tavoli di programmazione delle misure dello sviluppo economico sia regionali che nazionali.
- E.13** Creare le condizioni (intervenedo per esempio sul Codice appalti) per i contratti di appalto pubblico affinché venga assegnata una quota riservata ad imprese a conduzione femminile, (solitamente con fatturati minori).
- E.14.** Creare le condizioni affinché il territorio in cui si insediano le imprese, femminili in particolare, sia rispondente alle esigenze di conciliazione di vita/lavoro, sia fornito di tutti i servizi pubblici indispensabili per coltivare l'impresa; sia libero dalle pressioni della criminalità e della corruzione
- E.15** Promuovere negli investitori del settore pubblico e privato affinché investano in società con oltre il 50% di partecipazione femminile e con la presenza di donne nei CDA.
- E.16.** "Ascoltare", e non sentire le donne, che producono economia reale. E quindi negoziare, integrare, valutare ed accogliere le loro istanze, tenendo conto delle tante specificità.

F. Agricoltura

Sempre più donne scelgono l'agricoltura quale ambito lavorativo, ma per loro, oltre ai già numerosi problemi che investono il comparto, si evidenziano specifiche difficoltà che ostacolano le loro capacità produttive e limitano il loro contributo a questo primario settore economico.

Per porre un argine a tali difficoltà si rendono necessari alcuni specifici interventi tra cui:

- F.1.** Promuovere un pluriennale piano di formazione specifica e assistenza tecnica che le affianchi e ne faciliti il passaggio verso gli obiettivi di miglioramento, in particolare sostenerle nella formazione digitale.
- F.2.** Pianificare un consistente impegno di risorse finalizzate al miglioramento delle infrastrutture a servizio delle aziende e di attrezzature moderne ed efficienti;
- F.3.** Dare un serio impulso coordinato alle filiere dal campo alla tavola che le veda protagoniste di nuove forme di commercializzazione dei prodotti;
- F.4.** Favorire linee di credito facilmente disponibili (equità finanziaria).
- F.5.** Velocizzare i flussi contributivi.
- F.6.** Rendere più agili e meno onerosi gli impegni burocratici delle aziende.
- F.7.** Prevedere specifici interventi volti a facilitare la conciliazione tra gli impegni di famiglia e il lavoro agricolo sia imprenditoriale sia nei campi, le cui attività necessitano spesso di una presenza attiva in orari (mattina presto e/o tarda serata) e periodi (estate) che non sempre coincidono con quelli offerti dai servizi disponibili sul territorio.
- F.8.** Vigilare sull'attuazione di una effettiva parità retributiva
- F.9.** Esercitare un serio controllo e vigilanza sul lavoro delle donne nei campi, per prevenire e contrastare sfruttamento, violenza e molestie.



ASSOCIAZIONE DI PROMOZIONE SOCIALE
Centro Ricerca Europea per l'Innovazione Sostenibile

G. Parità e Violenza di genere

Simone Weil diceva, negli anni post bellici (1934), “non potresti desiderare di essere nata in un’epoca migliore di questa, dove si è perduto tutto”, ora viviamo i momenti pandemici e ci prepariamo al dopo pandemia, in cui dobbiamo ri-costruire e ripensare un mondo con uno sguardo di genere e di rapporti paritari.

G.1. Abbiamo la necessità che il lavoro delle donne si affranchi dalle diseguaglianze sia al momento d’ingresso nel mondo del lavoro che durante e che le donne possano giungere ad occupare posti apicali senza che vi sia la necessità di leggi ad hoc affinché ciò si verifichi.

G.2. Vi è la necessità quindi, per dirla in maniera franca e diretta che si giunga ad una democrazia paritaria che veda il genere impegnato nelle sedi legislative con ottiche di genere e con lenti completamente diverse. La democrazia paritaria ed il riconoscimento della donna in ogni sede ci aiuterebbe inoltre a contrastare la violenza maschile sulle donne, il cui *humus* affonda le proprie radici proprio nella disparità tra i sessi. Non sono affermazioni nuove, ma sono ancora inapplicate.

G.3. Dunque commetteremmo un enorme errore se trascurassimo l’importanza che la disparità fra uomo e donna ricopre all’interno della violenza maschile agita sulle donne: l’eguaglianza e parità dei sessi si raggiunge anche contrastando la violenza maschile sulle donne.

Siamo consapevoli che questo tema è affrontato in altra sede all’interno del Dipartimento Pari Opportunità. Tuttavia, l’approccio frammentario di questa faccia della medesima medaglia, potrebbe limitare lo sguardo solo sull’importante lavoro che i centri antiviolenza fanno giornalmente. Mentre, come è noto, il contrasto della violenza maschile agita sulle donne merita di essere trattato unitamente alle altre sfaccettature e condizioni e, quindi, anche con uno sguardo alla parità/disparità dei generi all’interno della società in tutte le sue espressioni.

G.4. Su questo non possiamo permetterci errori. Il *next generation* ed una Strategia Nazionale della Parità di Genere devono rappresentare gli strumenti per costruire uno sviluppo inclusivo e di empowerment di entrambi i sessi che devono poter esprimere le loro attitudini nel mondo del lavoro ma anche, come già detto, in altri organi rappresentativi.

Come possiamo quindi giungere a queste condizioni?

G.5. Perché ciò diventi reale vi è la necessità di avere un welfare forte dove i servizi per gli anziani, disabili (cura in generale), infanzia ed istruzione vengano messi al centro di una società da ri-costruire (vedi paragrafo sulla Conciliazione vita -lavoro).

G.6. Nella nuova finanziaria sono state previste delle misure, quali il **reddito di libertà**, ma non è sufficiente poiché incide esclusivamente nell’immediato, mentre le donne hanno la necessità di stabilizzare la propria posizione senza passare da misure di natura esclusivamente assistenziali. Il reddito di libertà può rappresentare il volano per la donna che deve guardarsi intorno e cercare lavoro, ma non può rappresentare l’unico strumento.

G.7. Sarebbe opportuno incentivare le aziende alle assunzioni delle donne, stabilendo anche una percentuale che invogli le società ad assumere le donne vittime di violenza e ad invertire la rotta che vede, invece, in questo periodo, le donne espulse dal mercato di lavoro anche per prendersi cura degli anziani che sono a casa con le famiglie e che non possono andare neanche nelle RSA.



ASSOCIAZIONE DI PROMOZIONE SOCIALE
Centro Ricerca Europea per l'Innovazione Sostenibile

G.8. Peraltro, il ricorso, per le donne occupate, allo **smart working** ha rappresentato un ulteriore aggravamento, poiché non ha conosciuto limiti d'orario, aggiungendosi ai lavori domestici, senza concedere alla donna un attimo di respiro e nello stesso tempo ha isolato le donne che subivano violenza.

G.9. È opportuno evidenziare che occuparsi dell'inserimento e reinserimento lavorativo delle donne vittime della violenza agita dagli uomini, oggi è più che mai necessario perché dobbiamo evitare che un disagio psicologico temporaneo si traduca in un vero e proprio "svantaggio sociale". Per una donna che è stata vittima di violenza, come è noto, il lavoro è il punto centrale per restituire dignità e/o per iniziare un percorso di autodeterminazione. Le donne hanno bisogno di concentrarsi sulla sfera professionale velocemente se sono, per esempio, in case rifugio e/o in casa di semi autonomia, anche tramite i bilanci di competenza che spesso fanno con le operatrici dei centri antiviolenza. **Il lavoro è il punto centrale per farle ripartire, diversamente, il rischio di un ripensamento è enorme.**

G.10. Apprendiamo che sono circa 50.000 i lavoratori coinvolti nel Fondo Nuove Competenze per un totale di 4,782.209 ore di lavoro, convertite in formazione per la riqualificazione delle lavoratrici e lavoratori per affrontare le nuove sfide del mercato del lavoro. Le imprese iscritte a questo fondo dovrebbero essere 106 ed a queste imprese dovremmo chiedere di privilegiare l'assunzione di queste donne per sottrarle alle violenze agite e consentire loro di potersi costruire una vita diversa e migliore.

Il Contributo è di Giraffa onlus, (Presidente M. P. Vigilante) aderente alla "Rete Idee in movimento".

H Aree trasversali

H.1. Valutazione di impatto di genere ex ante e ex post

Le disuguaglianze di genere sono strutturalmente parte della società e dell'organizzazione economica, ed il loro dispiegarsi continua nonostante i numerosi e ripetuti tentativi di riduzione. La perpetuazione di queste disuguaglianze è a volte - molto spesso - non intenzionale e inconsapevole, almeno in via teorica e preventiva. Tuttavia, misure di politica economica, o di interventi sociali ed anche educativi (organizzazione scolastica in primis), così come strumenti di governo aziendale ed organizzazione del lavoro dipendente ed autonomo, finiscono con l'aver un impatto frenante, se non negativo, sulla uguaglianza di opportunità tra uomini e donne. La valutazione ex ante in diversi ambiti del governo della cosa pubblica (si pensi alle VIA, VIR, VIS, rispettivamente Valutazione di impatto Ambientale, della Regolamentazione e Sociale) si è fatta strada, con destini diversi, negli ultimi decenni, per esaminare e valutare in anticipo i rischi derivanti dall'attuazione di diverse misure pubbliche sull'ambiente e sulla società, oltre che della iperproduzione delle regolamentazioni. Eppure, anche se innegabilmente valide e necessarie, ognuna delle precedenti rischia di essere incompleta qualora non dovesse includere una dimensione di analisi dell'impatto incentrata sul genere. La Valutazione di Impatto di Genere, figlia di un Gender Mainstreaming mai completamente inteso ed assorbito, diventa così **strumento imprescindibile per un'equa ripresa economica, sociale ed ambientale a tutti i livelli**, anche e soprattutto ai livelli microterritoriali. Ciò che un tempo era supposto neutrale



ASSOCIAZIONE DI PROMOZIONE SOCIALE
Centro Ricerca Europea per l'Innovazione Sostenibile

rispetto al genere diventa in realtà cieco (gender blind) o nocivo se non accuratamente disegnato, pianificato e valutato, sia ex ante che ex post.

La regia nazionale, perciò, **diventa un prerequisito essenziale** per la normalizzazione di questa pratica che potenzialmente riveste **due ruoli cruciali** per lo sviluppo e la ripresa economica del Paese: **la rimozione della “strutturalità” delle uguaglianze e la promozione di un approccio equo in ogni campo** dell’agire umano pubblico e privato. In assenza di questo, il principio costituzionale e dei diritti fondamentali secondo cui ogni individuo (uomo e donna) è nato uguale diventa evanescente.

H.2. Informazione e Libertà di stampa

Secondo le ultime ricerche di Freedom House⁴⁷, negli ultimi anni in Europa si è assistito a un declino della libertà di stampa, dovuto, essenzialmente, alla crisi strutturale del settore. Chi opera nel sistema dell’informazione è maggiormente esposto a criticità di ordine economico e sociale. Secondo *l’Osservatorio sul giornalismo*⁴⁸, l’identikit del “giornalista tipo” italiano è: di genere maschile, ha tra i 41 e i 50 anni. Il reddito annuo per prestazioni giornalistiche non supera, in media, i 20mila euro.

Il giornalismo italiano presenta una serie di criticità, croniche:

- Generation gap
- Gender gap: gender pay gap e tetto di cristallo
- Precarietà e difficoltà reddituali (**dinamica insider-outsider**)
- Chilling effect: querele temerarie ed altre forme di intimidazione
- Femminizzazione (giornaliste usate per soft news e come front women)

Ossigeno per l’informazione ha lanciato un allarme sull’abbassamento del livello di libertà d’informazione in Italia: al 41° posto nella classifica mondiale (fonte: Reporters without borders).

Le giornaliste sono sotto attacco, dentro e fuori le redazioni. Durante la pandemia gli attacchi sono aumentati (fonte: Ossigeno per l’Informazione):

- L’85% delle giornaliste dichiara di aver subito molestie in redazione (fonte: ricerca CPO FNSI)
- Le giornaliste sono bersaglio degli haters on line, più dei colleghi uomini (fonte: ricerca SWAP Uniba).

È necessario quindi intervenire su più fronti:

- a) Formazione verso i giornalisti: sessismo, discriminazioni e stereotipi usati dai media vanno analizzati per un corretto utilizzo del linguaggio di genere e per l’applicazione dell’articolo 5 del Testo unico dei doveri del giornalista, in vigore dal 1° gennaio 2021 e dunque ancora sconosciuto. La formazione obbligatoria dei giornalisti deve essere fiscalmente agevolata.
- b) Incentivi per gli editori che assumono donne giornaliste.
- c) Approvazione con urgenza del disegno di legge contro le querele temerarie (DDL Primo Di Nicola)
- d) Istituzione di un numero verde dedicato alle donne giornaliste che subiscono minacce (anche quelle on line)



ASSOCIAZIONE DI PROMOZIONE SOCIALE
Centro Ricerca Europea per l'Innovazione Sostenibile

- e) Incentivare azioni di lobbying e networking ad opera delle giornaliste (come il Forum of Mediterranean women journalists)

Il contributo di questa sezione è del Forum delle Giornaliste del Mediterraneo, aderente alla "Rete Idee in movimento" (Presidente Marilù Mastrogiovanni).

H.3. La Città

L'importanza del territorio, del rapporto diretto con la propria cittadinanza anche per rispondere alle esigenze emerse in modo mirato e tempestivo, pone l'accento sulla necessità di ridisegnare le città in modo da divenire culla di sviluppo delle opportunità di donne e uomini senza alcuna discriminazione.

Vicina alle persone, nel dibattito europeo, le città sono invitate a mettere a disposizione delle persone beni e servizi a breve distanza tanto da parlare di "città dei 15 minuti", in cui i servizi essenziali sono facilmente raggiungibili anche a piedi.

L'armonizzazione dei tempi, degli orari e degli spazi delle città, diventa dunque uno strumento di sviluppo territoriale per favorire inclusione, partecipazione e migliore qualità della vita.

Tempi, spazi ed orari divengono dunque parametri utili nel ridisegnare contesti lavorativi e di vita che possano superare tutti quei vincoli discriminatori legati in particolare agli aspetti di genere.

a) La città sospesa tra tradizione e cambiamento

Il repentino cambiamento nel modo di lavorare e nell'accesso ai servizi, le esigenze legate al rispetto delle regole del distanziamento, mettono in luce come velocemente possa essere modificata l'organizzazione della città a fronte di un'emergenza prolungata.

Cambiamenti che, se ben rielaborati e inglobati nel quotidiano, possono offrire un nuovo orizzonte di riferimento alle persone tutte, superando stereotipati preconcetti e discriminazioni che nelle diverse fasi della vita spesso colpiscono in particolare le donne.

Il paradigma della "presenza" - dell'esserci, come condizione essenziale per contare, per modificare o per incidere - sembra ora assumere minore importanza in favore del "contenuto".

b) Tempi, spazi ed orari, la città vs le persone

Le innovazioni tecnologiche ed organizzative singolarmente pensate possono, in una logica complessiva, favorire impatti positivi sia in termini di risparmio di risorse sia in termini ecologici.

Minori spostamento in auto, dematerializzazione dei documenti, sfalsamento degli orari per chi opera in presenza, sviluppo di lavoro non in presenza, ecc. rappresentano cambiamenti importanti a favore delle persone, anche a significativo impatto economico.

c) Spazi ed utilizzo pubblico

Spazi pubblici non solo per il tempo libero, anche in correlazione alle nuove esigenze emerse dal territorio. Nuove forme di lavoro, anche con grosse percentuali di lavoro a distanza, inducono a pensare che la risposta non potrà essere soltanto individuale. Ipotizzare strutture pubbliche di coworking, anche dotate di servizi aggiuntivi di babysitting dedicato,



ASSOCIAZIONE DI PROMOZIONE SOCIALE
Centro Ricerca Europea per l'Innovazione Sostenibile

rappresentano alcune delle nuove esigenze emerse, utili anche a permettere a donne e uomini pari opportunità nello sviluppo del percorso professionale.

d) Il ruolo della Pubblica Amministrazione per promuovere ed assecondare il cambiamento

Esempio e motore propulsore di un cambiamento nell'organizzazione delle città deve essere in capo alla Pubblica Amministrazione: sia nel dimostrarne efficacemente la realizzabilità, sia per coinvolgere il settore produttivo privato, integrandolo e rendendolo armonico anche in termini di risposte e servizi correlati. Grandi e piccole imprese coinvolte potrebbero costruire quel substrato produttivo in grado anche di ideare forme di mutualità specifiche per integrare il welfare territoriale.

e) L'armonizzazione delle città, come possibilità di cambiamento complessivo verso una migliore qualità della vita individuale e collettiva

Il cambiamento rappresenta un processo lungo e non privo di ostacoli, importante da percorrere in quanto la qualità della vita di un territorio rappresenta il più forte attrattore sociale ed economico presente.

H.4. Diritti-Cittadinanza -Governance

- a) Raggiungere la parità di genere nella vita pubblica. In via transitoria definizione di quote di genere in tutte le cariche pubbliche.
- b) Aumentare il numero delle donne che prendono decisioni in tutti i settori, in particolare in quelli Istituzionali.
- c) Garantire la rappresentanza delle donne nei sondaggi, nei progetti pilota, nella ricerca, nelle sperimentazioni.
- d) Avere accesso libero a dati e statistiche che riguardano l'uguaglianza di genere.
- e) Utilizzare il linguaggio di genere in tutti gli ambiti. Assegnare risorse umane e finanziarie adeguate alle Istituzioni pubbliche per sviluppare e attuare efficacemente una strategia di integrazione della dimensione di genere a tutti i livelli, anche nelle aree politiche chiave come lavoro, finanza, digitale, imprenditorialità, infrastrutture e violenza contro le donne e le bambine/i.

H.6. Medicina di Genere

La parità di genere si ottiene anche attraverso la parità nel raggiungimento di outcomes di salute.

Promuovere la medicina di genere può contribuire a:

- Capacità e appropriatezza nell'erogare salute rapportata alla valutazione dei differenti bisogni declinati per genere, sesso ed età.
- Abbattimento delle differenze nel diritto alla salute.
- Un nuovo modello a cui far riferimento per le scelte di politica sanitaria, per programmare e indirizzare la ricerca, raccogliere e analizzare dati, organizzare offerte di servizi, promuovere la salute.



ASSOCIAZIONE DI PROMOZIONE SOCIALE
Centro Ricerca Europea per l'Innovazione Sostenibile

- Possibilità di favorire mutamenti sociali e comportamentali, abbattendo barriere come gli stereotipi che hanno caratterizzato l'identità maschile e femminile, contribuendo alla lotta alla violenza di genere.
- Valorizzazione del ruolo delle donne mediche.

Il Contributo di questa sezione è dell'Associazione ADMI (Associazione Donne Medico – Coordinatrice L. Gualtieri) aderente alla Rete Idee in Movimento.

H.5. Educazione di genere e contrasto agli stereotipi femminili e maschili

Il Parlamento europeo, il 12 marzo 2013, ha adottato una risoluzione sull'eliminazione degli stereotipi di genere nell'Unione europea nella quale ha evidenziato come gli stereotipi di genere producano conseguenze negative nel mercato del lavoro e ostacolano il raggiungimento della parità tra i generi. In particolare, il Parlamento europeo ha invitato la Commissione e gli Stati membri ad adottare misure specifiche per contrastare gli stereotipi di genere nell'educazione dei bambini già a partire dalla scuola dell'infanzia, oltreché nei *media* (con particolare riguardo alla pubblicità), nel mercato del lavoro e nella politica.

L'*educazione di genere* – impartita già dai primissimi anni di scolarizzazione – può contribuire a diffondere una cultura incentrata sulla parità tra le donne e gli uomini e a prevenire forme di discriminazione (soprattutto nel lavoro) e di violenza (sia nel lavoro, sia nel contesto familiare e relazionale) sulle donne che tenderanno a manifestarsi soprattutto in età giovanile e adulta.

L'educazione di genere dovrebbe contribuire a scardinare una cultura che costringe i ruoli maschili e femminili all'interno di modelli stereotipati proponendo, quasi sempre, visioni gerarchizzate (e prevalentemente statiche) in cui il genere femminile si trova in un rapporto di subordinazione rispetto a quello maschile. I pubblici poteri hanno il dovere (e non una mera facoltà) di intervenire rispetto a una cultura che tende a replicare, di continuo e in modo pervasivo a livello sociale, rapporti di potere asimmetrici in senso sfavorevole alle donne. A essi, infatti, spetta il compito di attuare il principio di eguaglianza tra le donne e gli uomini solennemente sancito dall'art. 3 della Costituzione italiana non solo in senso formale, ma anche (e soprattutto, in questo caso) sostanziale. L'ordinamento italiano, nel rispetto delle norme generali dello Stato in materia di istruzione, riconosce alle istituzioni scolastiche l'autonomia amministrativa, didattica e organizzativa (v. artt. 117, c. 2, lett. n e 118, c. 4 Cost., art. 21 l. n. 59/1997 e l. n. 107/2015). L'autonomia c.d. funzionale delle istituzioni scolastiche si esprime, tra l'altro, nella definizione del PTOF che rappresenta il piano di azione educativa e di istruzione dei singoli istituti scolastici e «il documento fondamentale costitutivo dell'identità culturale e progettuale delle istituzioni scolastiche, che esplicita la progettazione curricolare, extracurricolare, educativa ed organizzativa che le singole scuole adottano nell'ambito della loro autonomia» (Tar Napoli, sez. IV, 8 novembre 2018, n. 6508).

L'educazione di genere entra pertanto nel sistema scolastico italiano al livello dei PTOF, senza essere parte integrante dei programmi scolastici e, quindi, senza nessun vincolo specifico dal punto di vista del contenuto. Ogni singola scuola, di fatto, è libera di scegliere *se e come* predisporre gli interventi in materia di educazione di genere a seconda delle sensibilità (culturali, politiche, religiose, socio-economiche, ecc...) che emergono dal contesto sociale e territoriale di riferimento e dalla stessa comunità scolastica.



ASSOCIAZIONE DI PROMOZIONE SOCIALE
Centro Ricerca Europea per l'Innovazione Sostenibile

A oggi, dunque, l'educazione di genere si presenta al più come un indirizzo impartito agli istituti scolastici, che lascia insoddisfatti di fronte ai doveri di tutela della parità di genere e di contrasto degli stereotipi derivanti dal diritto interno – in primis dalla Costituzione – e da quello internazionale ed europeo.

1. Si evidenzia, quindi, la necessità di un intervento del legislatore finalizzato a rendere obbligatoria l'educazione di genere fin dai primi anni scolastici, se non addirittura dalla scuola dell'infanzia, anche prevedendo, nel rispetto dell'autonomia scolastica, sanzioni per le scuole che non danno seguito all'educazione di genere e incentivi per quelle che lo fanno.
2. Una parte dell'educazione di genere dovrebbe inoltre riguardare l'educazione sessuale e affettiva, ivi compresa l'educazione alla salute sessuale e riproduttiva.

In Parlamento sono stati presentati moltissimi progetti di legge in materia di educazione sessuale, il primo dei quali nel 1975. Un altro fu presentato da Tina Anselmi nel 1980. In ogni Legislatura si conta almeno un progetto di legge in materia di educazione sessuale e, ora, di genere, che non sono mai andati oltre la fase della discussione in Commissione.

Forse oggi è il momento di intervenire se vogliamo davvero sradicare stereotipi e pregiudizi.

Il Contributo di questa sezione è di ODIGE, Osservatorio sui diritti e la parità di genere dell'Università di Genova, aderente alla RETE Idee in Movimento (Coordinatrice Prof. A. Pitino)