

Comitato di Sorveglianza

Azioni per la parità di genere, le pari opportunità e la non discriminazione

Firenze, 11 dicembre 2020

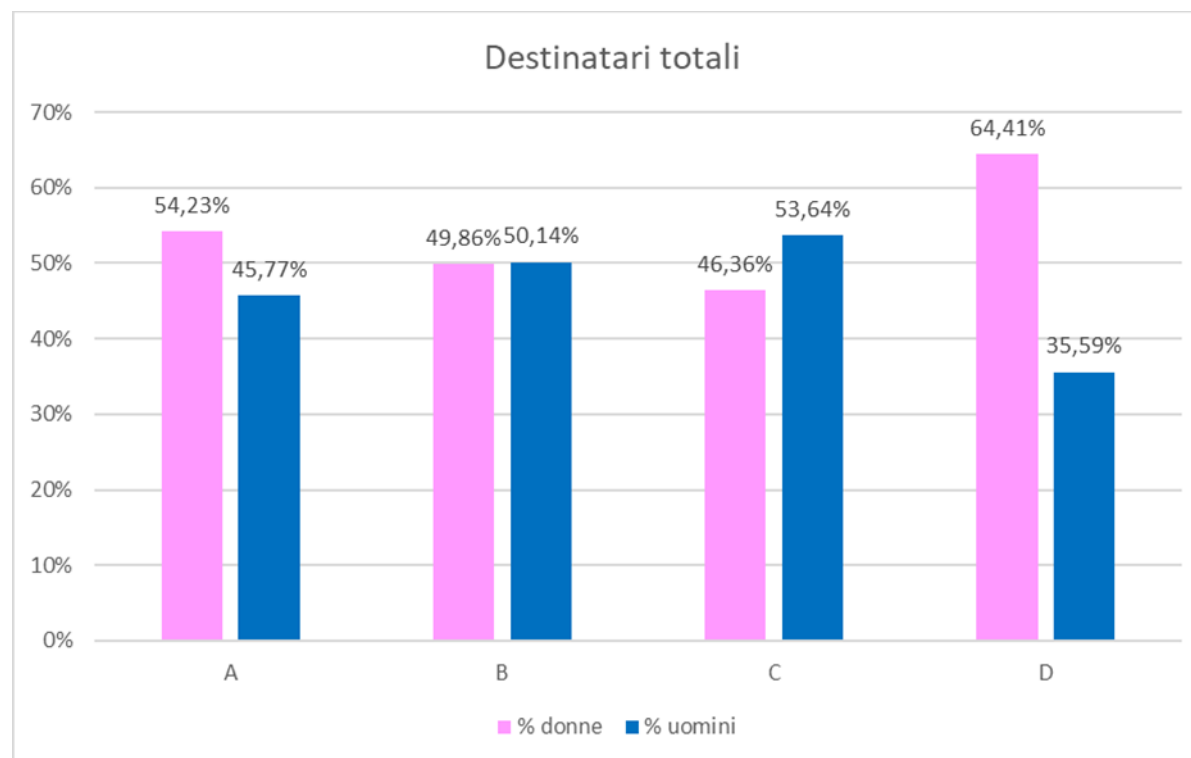
Michela Toni
Autorità di gestione POR
FSE

Tu, al centro dei nostri obiettivi



Avanzamento POR FSE

Le donne con il **54%** costituiscono la maggioranza dei destinatari di tutti gli interventi avviati; una percentuale variamente articolata all'interno dei diversi assi ma che con l'avanzamento della programmazione mostra una tendenza all'aumento.



Alcuni dati fisici e finanziari

In un quadro di sostanziale stabilità della percentuale di donne sul totale dei beneficiari che si attesta intorno al **54%**, nell'articolazione dei vari assi possiamo notare alcuni segni del dinamismo delle donne nella ricerca del lavoro, nel loro desiderio di empowerment, nella volontà di migliorare la formazione e perfezionare le competenze.

ASSE A

- ➔ costante aumento nella partecipazione agli interventi di formazione, orientamento e consulenza finalizzati all'occupabilità che si attesta al 57%;
- ➔ incremento importante della partecipazione agli interventi di formazione a favore degli occupati nell'area R&S e innovazione tecnologica con un'adesione che passa da 92 donne nel 2018 a 1646 donne nel 2020.

ASSE C

- ➔ progressivo e costante incremento negli ultimi tre anni dell'incidenza percentuale delle donne pari al 10%;
- ➔ le donne continuano ad avere il primato in termini assoluti e percentuali nei percorsi di Alta formazione e ricerca con percentuali che vanno dal 68,4% per i voucher post laurea, al 61,7% nei percorsi di Alta Formazione (AFR), al 49,1% per i corsi post laurea e post dottorato all'estero;
- ➔ lieve aumento negli ultimi tre anni anche della frequenza delle donne agli ITS che passa dal 25,3% del 2018 al 31,1% nel 2020 e la frequenza ai corsi IFTS con un aumento percentuale del 2,7%.

Interventi nella Programmazione FSE 2014-2020

Il Sostegno all'occupazione

- ➔ Gli **Incentivi all'assunzione** e trasformazione dei contratti di lavoro verso forme stabili hanno raggiunto oltre **2.000 destinatarie**, mentre **3.340** sono le donne destinatarie dell'avviso per l'inclusione lavorativa delle persone vulnerabili su un totale di 7.600 destinatari.

La Conciliazione vita-lavoro

- ➔ I **servizi educativi**: sono stati coinvolti **20.548 bambini** per un totale di risorse attivate di oltre **55 milioni di euro**;
- ➔ I **servizi di continuità assistenziale**: **9 milioni** di Euro di risorse attivate, destinate al bando per i buoni servizio per il sostegno alla domiciliarità delle persone disabili gravi e delle persone anziane con limitazione temporanea dell'autonomia.

2019-2020: le Iniziative dell'Autorità di Gestione 1/2



Presentazione del **“Rapporto sulla condizione Lavorativa e sociale delle donne in Toscana”** (a cura di IRPET), che ha incluso anche i dati del rapporto biennale sulla situazione del personale nelle aziende toscane con 100 o più dipendenti (dicembre 2019).



Ricerca IRPET **“L’occupazione femminile ai tempi del Covid”**; analisi dei primi effetti della pandemia sull’occupazione femminile in Toscana (dicembre 2019)

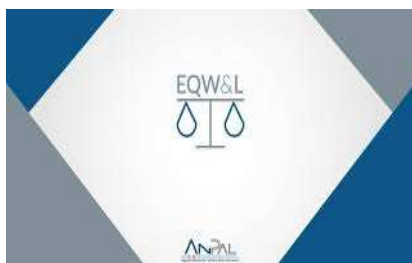


Corso di formazione **“La Parità di genere nelle politiche del FSE”**. Ha interessato 32 partecipanti e introdotto conoscenze sui principi generali, metodologie e buone pratiche per l’applicazione del mainstreaming di genere nelle politiche del FSE, nel quadro legislativo toscano relativo alla parità di genere e nel contesto socio economico che caratterizza la condizione delle donne in Toscana.



2019-2020: le Iniziative dell'Autorità di Gestione 2/2

II PROGETTO EUROPEO EQW&L ha coinvolto i Centri per l'Impiego di Carrara, Empoli, Pisa e Cecina/Rosignano.



Ha previsto, tra le diverse fasi di implementazione, un percorso formativo (durata 12 ore) rivolto alle operatrici dei CPI coinvolti, con il quale sono state fornite metodologie, strumenti ed esempi di pratiche per integrare la tematica della conciliazione vita-lavoro nei Servizi per l'Impiego.

E' stato predisposto, in particolare **un toolkit** per la gestione delle richieste afferenti alla conciliazione vita-lavoro all'interno dei CPI comprensivo di:

- **checklist** di rilevazione dei bisogni di conciliazione;
- **piano di conciliazione**;
- **Mappatura** in costante aggiornamento delle opportunità e servizi regionali e territoriali in grado di rispondere a bisogni di conciliazione.

Le iniziative per il 2021

- ➔ **Seconda edizione del corso di formazione “La parità di genere nelle politiche del FSE”**; approfondirà i due ambiti prioritari degli interventi della nuova programmazione 2021-2027: le politiche per l’occupazione e gli interventi la conciliazione vita-lavoro.
- ➔ **Formazione operatori/operatrici CPI**. Il tema della conciliazione è trasversale anche ai servizi erogati dai CPI: partendo dall’esperienza realizzata nell’ambito del progetto EQW&L si individueranno strumenti e metodi per rilevare i bisogni di conciliazione e favorire il loro soddisfacimento (mappatura dei servizi, checklist di rilevazione dei bisogni di conciliazione, piano di conciliazione).
- ➔ **Formulazione di linee guida** per la concreta implementazione e integrazione di una prospettiva di genere in tutte le fasi dell’attività di realizzazione delle politiche ed in particolare nell’elaborazione dei bandi e nei criteri di selezione dei progetti (criteri di valutazione, introduzione di premialità, standard minimi rispetto al principio di parità etc.).
- ➔ **Presentazione del rapporto IRPET 2020** sulla condizione sociale e lavorativa delle donne in Toscana che includerà anche i dati del rapporto biennale sulla situazione del personale nelle aziende toscane con 100 o più dipendenti.

Alcuni dati di contesto



In Toscana, nel corso del 2019, con un aumento di oltre il 20% rispetto all'anno precedente, **2798 donne sono uscite dal mercato del lavoro**. Il motivo del recesso è prevalentemente riconducibile alle difficoltà di conciliazione del lavoro con la cura dei figli: per ragioni legate ad inadeguatezze dei servizi educativi per 1523 donne e per ragioni legate all'azienda per 551 donne.

Fonte: Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri Ispettorato Nazionale (2019) ai sensi (ai sensi dell'art. 55 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151)

Proiezione video “NODI”



LA REGIONE TOSCANA CAMMINA CON TE

Tu, al centro dei nostri obiettivi



Lo scenario post pandemia nel contesto toscano 1/2

→ La riduzione dell'occupazione colpisce in misura maggiore le donne ed ancora di più se sotto i 35 anni e se straniere:

Donne: **6% vs il 4,1% degli uomini;**

Donne under 35: **11,8%**

Donne under 35 straniere: **20,5%.**

→ Sono aumentate le donne inattive che non cercano più lavoro, probabilmente scoraggiate dal carico del lavoro di cura che si è accresciuto per la chiusura delle scuole e dei servizi educativi; dato confermato anche dalla **riduzione dei nuovi avviamenti** che penalizzano maggiormente le donne: **-65% vs -57% degli uomini.**

→ La maggiore flessione è trasversale ai comparti economici, anche quelli dove la presenza femminile non è prevalente.



Lo scenario post pandemia nel contesto toscano 2/2



La pandemia sta aggravando gli squilibri già esistenti

- Rischio che le donne facciano un pesante passo indietro sul piano dei diritti e dei traguardi raggiunti.
- La ripresa passa da un aumento dell'occupazione femminile e dalla valorizzazione del loro grande potenziale di capacità di lavoro, accumulo di competenze e di talenti.
- Il programma di governo per la legislatura 2020-2025 con il **Piano ATI** assegna una rinnovata centralità alle politiche di genere.
- La programmazione FSE 2021-2027 sarà un tassello importante di una strategia generale.

Programmazione 2021-2027 Politiche per l'occupazione femminile

Il **FSE**, utilizzando la leva delle politiche legate alla **formazione, al lavoro e all'istruzione**, metterà in campo risorse e progettualità per il **mantenimento occupazionale e/o il reinserimento lavorativo** delle donne, per aumentare la loro partecipazione al mercato del lavoro, per favorire la **costruzione delle carriere** ed il **superamento delle barriere** che ancora impediscono la piena espressione del loro potenziale attraverso:

- ➔ Ridefinizione del sistema degli incentivi per l'occupazione femminile;
- ➔ Misure di Sostegno al rientro dalla maternità;
- ➔ Politiche di orientamento per un'adeguata presenza femminile nelle discipline STEM;
- ➔ Premialità per i progetti che adottino un punto di vista di genere;
- ➔ Azioni per favorire la presenza femminile nei lavori emergenti;
- ➔ Azioni per promuovere ed incentivare l'imprenditoria femminile;
- ➔ Misure di welfare per le lavoratrici autonome.



Programmazione 2021-2027

Politiche Conciliazione tempi di vita – tempi di lavoro



- Potenziamento dei servizi educativi e di cura per i bambini, le persone fragili, gli anziani e sostegno all'accesso ai servizi di assistenza e di cura.



- Incentivi per la condivisione della genitorialità.



- **Accordi territoriali di genere e reti** che favoriscano la partnership tra soggetti pubblici e privati, per dare una risposta integrata ai bisogni di conciliazione che un territorio esprime;



- **Welfare aziendale:** incentivi per la promozione diffusa del welfare management all'interno delle aziende, sostegno a piani di welfare aziendale finalizzati alla conciliazione vita-lavoro



- **Nuova organizzazione del lavoro:** realizzazione e piani di innovazione organizzativa del lavoro, sostegno alle spese di consulenza funzionali all'innovazione organizzativa.

Programmazione 2021-2027 Contrasto alla violenza di genere



Interventi di sostegno alla occupabilità e alla partecipazione al mercato del lavoro di donne inserite in percorsi di uscita dalla violenza e di autonomia attivati dai Servizi Sociali del Comune o dai Centri antiviolenza o dalle Case Rifugio esistenti sul territorio regionale. L'azione prevede un sistema integrato di interventi al fine di rispondere in modo flessibile e personalizzato alle situazioni di vulnerabilità temporanea che caratterizzano le destinatarie. In particolare:

- politiche di accompagnamento al lavoro;
- misure di supporto alla conciliazione vita-lavoro (indennità di partecipazione alle politiche attive, voucher di conciliazione per servizi di cura e assistenza per i figli, forme di tutoraggio multiplo da parte di tutti i soggetti che accompagnano la donna nel percorso di uscita dalla violenza etc.).

Grazie per l'attenzione!

Tu, al centro dei nostri obiettivi