



Comitato di Sorveglianza POR FSE 2014 – 2020 ICO della Regione Toscana

Punto O.d.g. 6 - Azioni per la parità di genere, le pari opportunità e la non discriminazione (Reg. RDC art. 110.1(f)), con approfondimento sulle attività per l'accesso delle donne al mondo del lavoro.

Firenze, 11 dicembre 2020

Informativa sulle azioni per la parità di genere, le pari opportunità e la non discriminazione

(Reg. RDC art. 110.1(f)) con approfondimento sulle attività per l'accesso delle donne al mondo del lavoro

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 loro formazione e perfezionare le proprie competenze.

Nell'Asse A, ritroviamo la stessa percentuale del 54% in riferimento alla distribuzione delle donne sul totale dei beneficiari con anche un numero assoluto della partecipazione femminile aumentato dal 2018. A dimostrare il dinamismo delle donne nella ricerca del lavoro e nella volontà di rafforzare le competenze anche nei settori a contenuto tecnologico, c'è un lieve ma costante aumento nella partecipazione agli interventi di formazione, orientamento e consulenza finalizzati all'occupabilità che si attesta al 57% e un importante incremento 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.

Anche le donne libero professioniste mostrano intraprendenza nell'utilizzo dei contributi per la creazione di percorsi imprenditoriali attraverso l'accesso a servizi di co-working, con un incremento dal 2018 ad oggi del 18%.

Nell'Asse B la percentuale delle donne beneficiarie degli interventi passa dal 45% nel 2018 al 50% nel 2020 a fronte di un complessivo aumento del numero assoluto delle donne e del totale dei destinatari.

Nell'ambito dei servizi socio-educativi, di cura e accoglienza, la dotazione finanziaria prevista dal PO è stata quasi totalmente impegnata a dimostrazione della significativa incidenza degli interventi previsti.

Nelle attività che supportano l'accesso dei nuclei familiari alla rete dei servizi socio-educativi e che consolidano e implementano le forme di erogazione e fruizione dei servizi per la prima infanzia, le risorse impegnate sono pari a 55,6 milioni a fronte di una corrispondente dotazione di 61,3 milioni. Nella medesima cornice, anche le risorse impegnate nelle misure di sostegno alle famiglie per l'accesso ai servizi di cura per le persone con limitazioni di autonomia, pari a 21,3 milioni, esauriscono completamente la relativa dotazione.

Nell'Asse C osserviamo negli ultimi tre anni un progressivo e costante incremento 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, a testimonianza della propensione delle donne a perfezionare il percorso di studio ed arrivare a livelli superiori di Istruzione.

In lieve aumento negli ultimi tre anni anche la 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%, ad attestare che sempre più donne intendono entrare qualificate nel mercato del lavoro o reinserirsi con l'acquisizione di nuove competenze.

INTERVENTI NELLA PROGRAMMAZIONE FSE 2014-2020

Pur agendo in modo trasversale su tutti gli Assi, le principali azioni specifiche messe in atto dal POR FSE 2014 – 2020 riguardano principalmente due ambiti:

- ✓ gli incentivi all'occupazione
- ✓ gli interventi di sostegno alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

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.

L'accesso delle donne al mercato del lavoro ha trovato un potente sostegno - per la **valenza conciliativa nella sfera vita-lavoro** - negli interventi finanziati dal FSE per un'offerta estesa, integrata e flessibile dei servizi socio educativi di qualità per l'infanzia e per sostenerne la domanda attraverso buoni servizio. Grazie a questo investimento, la Toscana vanta un'esperienza d'eccellenza che le ha consentito di conseguire l'obiettivo europeo del 33% dei bambini da 3 a 36 mesi accolti nei servizi educativi per la prima infanzia e di raggiungere nel 2018 la percentuale **del 37%**.

Una rete diffusa di servizi per l'infanzia non risponde soltanto al diritto di esigenze di apprendimento e di socializzazione dei bambini e per prevenirne lo svantaggio sociale, ma è anche il fulcro fondamentale di ogni politica di conciliazione che trova in questa misura di politica pubblica una risposta efficace.

Le risorse fin qui attivate ammontano ad oltre **55 milioni di euro** e **20.548 è il numero di bambini** coinvolti nell'ambito del sostegno ai **servizi per la prima infanzia**; mentre i buoni servizio per sostenerne la domanda ha raggiunto 3984 beneficiari.

Rientra nel campo delle attività che hanno ricadute nell'ambito della conciliazione vita-lavoro, anche il potenziamento **dei servizi di continuità assistenziale** attraverso buoni servizio alle famiglie per il sostegno alla domiciliarità di anziani e persone con limitazioni di autonomia per il quale sono state fin qui attivate risorse pari **21 milioni di euro**, con oltre **14.000 destinatari raggiunti**.

2019 - 2020: Le Iniziative dell'Autorità di Gestione

- 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). Il rapporto è stato presentato nell'ambito dell'evento annuale nella sessione dedicata alla parità di genere (6 dicembre 2019). Nell'occasione è stato anche presentato il **video “Nodi”** che ha riprodotto con una comunicazione visiva allegorica, le barriere che ostacolano il raggiungimento della parità.
- **Corso di formazione “La Parità di genere nelle politiche del FSE”** (luglio 2020 - 2 moduli per 5 ore complessive-) effettuato in videoconferenza sulla piattaforma TRIO della Regione Toscana a causa delle restrizioni anti contagio.

Il corso formativo ha fornito conoscenze sui principi generali, metodologie e buone pratiche per l'applicazione del *mainstreaming* nelle politiche del FSE, sul quadro legislativo toscano relativo alla parità di genere e sul contesto socio economico che caratterizza la condizione delle donne in Toscana.

La formazione ha coinvolto **31 partecipanti** dei vari settori che afferiscono alla programmazione FSE.

- **Progetto EQW&L** (*Equality for work and life*).. È nella sua fase conclusiva l'esperienza sperimentale nell'ambito del Progetto europeo al quale la Regione Toscana partecipa in qualità di *associate partner*, e che ha coinvolto i Centri per l'Impiego di Carrara, Empoli, Pisa e Cecina/Rosignano
Un percorso formativo (della durata totale 12 ore) rivolto alle operatrici dei CPI coinvolti, ha fornito metodologie, strumenti ed esempi di pratiche per integrare la tematica della conciliazione vita-lavoro nei Servizi per l'Impiego e sull'utilizzo di alcuni strumenti operativi proposti dal progetto per realizzare il percorso di sperimentazione condotto su un campione di 24 utenti.
Il gruppo di lavoro ha approntato un **toolkit** per la gestione delle richieste afferenti alla conciliazione vita lavoro all'interno dei CPI:
 - ✓ una checklist di rilevazione dei bisogni di conciliazione;
 - ✓ un piano di conciliazione;
 - ✓ una mappatura, in costante aggiornamento, degli *"Strumenti di conciliazione ed altre opportunità"* che oltre alle misure di carattere nazionale, contiene una fotografia dei servizi e delle opportunità regionali e territoriali in grado di rispondere ad alcuni bisogni di conciliazione . La mappatura è inoltre arricchita da sezioni dedicate agli interventi messi in campo in Toscana durante l'emergenza Covid, ai servizi territoriali di contrasto alla violenza di genere, alle opportunità per le persone straniere, alla rete delle Consigliere di Parità della Toscana.
- **Ricerca IRPET "L'occupazione femminile ai tempi del Covid"** che propone un'analisi dei primi effetti della pandemia sull'occupazione femminile in Toscana (settembre 2020).

LO SCENARIO POST PANDEMIA NEL CONTESTO TOSCANO

Il rafforzamento della prospettiva di genere come approccio strategico alle politiche del FSE e di tutte le politiche europee, diventa ancora più stringente ed ineludibile nello scenario post pandemia e reclama una rinnovata centralità nelle politiche per la ripresa, per ripensare in profondità i nostri modelli sociali e di sviluppo.

La crisi economica e sociale innescata dalla pandemia si è innestata sulle disparità di genere preesistenti (sia sul piano occupazionale, sia su quello familiare) che, insieme alle debolezze ed alle fragilità del nostro sistema di welfare familistico messe a nudo dalla pandemia, possono avere un impatto strutturale e duraturo sul lavoro femminile.

Anche in Toscana, i primi dati elaborati dall' Osservatorio Covid di Irpet evidenziano che la riduzione dell'occupazione colpisce in misura maggiore le donne ed ancora di più se sotto i 35 anni e se straniere.

Infatti, a maggio 2020 si osserva, rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, una riduzione complessiva degli addetti pari al 5,1%, ma più a carico delle donne con una contrazione del 6% rispetto al 4,1% degli uomini. Sono le più giovani, spesso impiegate con contratti a termine, ad aver subito maggiormente gli effetti più immediati della crisi, con una contrazione occupazionale del -11,8% che raggiunge il -20,5% nel caso delle straniere under 35. Nello stesso periodo sono aumentate anche 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. La maggiore flessione è trasversale ai comparti economici, anche quelli dove la presenza femminile non è prevalente.

Questa situazione si potrebbe aggravare quando verranno a mancare le tutele garantite dagli ammortizzatori e dal blocco dei licenziamenti, in quanto saranno proprio le donne a rischiare di più la perdita del lavoro perché hanno generalmente contratti peggiori, part time involontario e tempi determinati.

Gli effetti del post pandemia vengono a sovrapporsi al quadro toscano della condizione lavorativa ed economica delle donne delineato dal Rapporto Irpet 2019 che ha evidenziato gli importanti traguardi raggiunti ma anche la persistenza di divari tipici della condizione femminile.

Nonostante il tasso di occupazione femminile del 60,5% che colloca la Toscana in linea con le regioni del Centro-Nord e livelli di istruzione femminile che fin dagli anni Novanta hanno superato la componente maschile, nel mercato del lavoro toscano continuano nondimeno a persistere i differenziali tipici del divario di genere, soprattutto guardando ai settori di attività, alle retribuzioni, al tipo di contratto, alle carriere.

Le stesse disparità annullate in ambito scolastico, ricompaiono infatti nel momento dell'accesso al mercato del lavoro e raggiungono l'apice con l'arrivo dei figli determinando condizioni contrattuali più precarie e maggiori possibilità di scivolamento nella condizione di inattività; prevalenza nei settori a scarso contenuto tecnologico; sotto rappresentazione nelle posizioni apicali delle gerarchie professionali; sovra rappresentazione nei settori peggio retribuiti.

A questo si aggiunge la severità del **dato toscano sull'invecchiamento della popolazione** e sulla **bassa natalità** che non riesce a garantire il ricambio generazionale: nell'ultimo decennio (2008-2018) infatti, **le nascite in Toscana sono diminuite del 18,2%**, una variazione più elevata del dato italiano (-15,8%) ed un tasso di natalità tra i più bassi in Italia: oggi nascono in Toscana 7 bambini all'anno ogni 1.000 abitanti, contro i 7,6 dell'Italia e i 9,9 dell'Unione Europea. Si nasce dunque in Toscana circa il 10% in meno di quanto si nasce in Italia, che pure è praticamente il Paese con la più bassa natalità del mondo, e il 30% in meno di quanto si nasca in Europa.

Nella nostra Regione, inoltre, come nel complesso del Paese, cresce anche la percentuale di lavoratrici che lasciano il lavoro perché non ce la fanno a gestire lavoro e figli. Nel corso del 2019 con **un aumento di oltre il 20%** rispetto all'anno precedente, (2255 donne), **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.

LA PARITA' DI GENERE NELLA PROGRAMMAZIONE 2021-2027

La pandemia sta consolidando ed aggravando gli squilibri preesistenti e diventa reale il rischio che senza politiche ed interventi all'altezza, non solo che le donne facciano un pauroso passo indietro sul piano dei diritti e delle conquiste degli ultimi anni ma anche che gli effetti di queste dinamiche, già visibili, pesino sulle reali possibilità di ripresa del Paese.

Non può infatti esistere una vera ripresa che non passi attraverso un aumento dell'occupazione delle donne e la piena valorizzazione del loro enorme potenziale in termini di capacità di lavoro, accumulo di competenze e di talenti. Il superamento del divario di genere in tutte le forme in cui si manifesta nei vari ambiti della vita sociale, economica e civile, rappresenta uno dei volani fondamentali per la crescita e lo sviluppo; è la condizione per costruire una società più moderna, efficiente, giusta ed inclusiva per tutti: per le donne e per gli uomini.

Il nuovo Programma di governo 2020-2025 con il preannunciato Piano ATI per la parità di genere, intende assegnare una rinnovata centralità a tali tematiche. In questo quadro, la nuova programmazione FSE sarà un tassello importante di una strategia più generale che attraverserà tutte le politiche regionali, insieme a interventi mirati ed anche attraverso un nuovo impulso a leggi come la L.16/2009 sulla cittadinanza di genere. In questo quadro ogni singolo intervento sarà parte ed espressione di una

strategia regionale complessiva che sola può amplificare e massimizzare l'efficacia di ogni singola azione e rispondere adeguatamente alla complessità di una sfida che anche l'Europa considera essenziale nell'utilizzo dei fondi del *Recovery Fund*.

Politiche per l'Occupazione

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.

- **Politiche di sostegno all'occupazione femminile**, alla permanenza nel mercato del lavoro, all'imprenditorialità e alla costruzione delle carriere, al rientro al lavoro dopo la maternità.
- **Finalizzazione degli incentivi per l'occupazione femminile.**
- **Ridefinizione del sistema degli incentivi per l'occupazione femminile** (anche elevandone l'entità e prevedendone una modulazione), vincolandoli alla promozione di misure di conciliazione per la persona assunta e alla realizzazione di piani di innovazione organizzativa del lavoro (gestione flessibile di orari e organizzazione del lavoro: banca delle ore, part time reversibile, smart working regolamentato), nonché di interventi di welfare aziendale.
- **Misure di Sostegno al rientro dalla maternità:** incentivi per favorire il rientro, finanziamenti di piani di formazione per la conservazione delle competenze delle donne al loro rientro dalla maternità, percorsi di potenziamento formativo/motivazionale post maternità e incentivazione del ricorso ai congedi parentali da parte dei padri per un'equa condivisione della genitorialità.
- **Politiche di orientamento per un'adeguata presenza femminile nelle discipline STEM**, nei percorsi di studio e nei lavori a maggior contenuto scientifico, tecnologico e digitale, che sono i più richiesti e remunerati, per evitare che si formino nuove forme di segregazione.
- **Premialità per i progetti che prevedono azioni positive per la parità.**
- **Azioni per favorire la presenza femminile nei lavori emergenti** (digitale, R&S e innovazione tecnologica e digitale) che sono i più richiesti e remunerati, per evitare che si formino nuove forme di segregazione.
- **Azioni volte a promuovere ed incentivare l'imprenditoria femminile** nonché la qualificazione professionale delle imprenditrici per l'avvio e per la gestione manageriale della propria attività oltre lo start up.
- **Misure di welfare per le lavoratrici autonome.** Interventi volti a facilitare le fasi collegate alla maternità e alla responsabilità di cura e ad attenuare gli effetti dovuti all'allontanamento dal lavoro (contributi/incentivi per la sostituzione per esigenze di maternità o di cura, o per la creazione di reti/collaborazioni tra professionisti, etc).

Politiche di Conciliazione

La pandemia ha acceso un riflettore e aggravato lo squilibrio di genere dovuto dalla mancata o parziale condivisione del lavoro di cura dei figli, degli anziani e delle persone fragili: un bisogno collettivo ed un bene sociale fondamentale per lo più a carico delle donne e compensativo dei forti limiti del welfare pubblico. Un lavoro invisibile e non retribuito che penalizza le donne nell'accesso al lavoro, nelle possibilità di carriera, nella retribuzione ed anche nella libera scelta della maternità.

Pe questi motivi **la tematica della conciliazione ha una valenza strategica**, è coesistente ad ogni politica attiva del lavoro e chiama in causa l'intera organizzazione sociale, le politiche pubbliche, l'organizzazione del lavoro e del welfare aziendale.

Si individuano i seguenti ambiti come perimetri di riferimento di nuove attività e politiche incentivanti:

- **Potenziamento dei servizi educativi e di cura per i bambini, le persone fragili, gli anziani; 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 (gestione flessibile di orari e organizzazione del lavoro: banca delle ore, part time reversibile, smart working, lavoro concentrato, job sharing), sostegno alle spese di consulenza funzionali all'innovazione organizzativa.

Contrasto alla violenza di genere

Nel quadro della battaglia più generale contro la violenza sulle donne, il FSE realizzerà 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.).

INIZIATIVE PREVISTE NEL 2021

Il rafforzamento delle politiche di genere nella programmazione e lo sviluppo di una capacità progettuale innovativa implica la necessità di dotarsi di strumenti, metodi e processi per rendere effettivo il principio della parità di genere nell'utilizzo dei fondi europei e potenziamento delle capacità in risorse umane, e necessita di formazione e sviluppo di conoscenze, competenze e sensibilità diffuse.

Iniziative formative:

- Una **seconda edizione del corso "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 (accoglienza, orientamento, incontro domanda offerta, servizio tirocini, etc) perché i carichi di cura possono essere un ostacolo per coloro che cercano di entrare o rientrare nel mercato del lavoro. A partire 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.