

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

Punto O.d.g. 8 - Azioni per la parità di genere, le pari opportunità e la non discriminazione (Reg.
RDC art. 110.1(f))

Viareggio, 4 giugno 2019

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

(Reg. RDC art. 110.1(f))

Sempre più decisa e incalzante è l'azione dell'Unione Europea per contrastare il divario di genere ed incoraggiare il suo superamento come condizione imprescindibile per uno sviluppo fondato sulla coesione economica e sociale, sulla crescita sostenibile e la competitività.

La parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini in tutti i settori, anche per quanto riguarda la partecipazione al mercato del lavoro, i termini e le condizioni di lavoro e l'avanzamento di carriera è uno dei principi del Pilastro europeo dei diritti sociali.

La programmazione POR FSE 2014-2020 ha accolto il valore strategico di tale obiettivo sia attraverso incentivi specifici per favorire le assunzioni sia attraverso un orientamento trasversale a tale obiettivo con interventi mirati per il lavoro e la formazione professionale al fine di potenziare l'offerta di opportunità di formazione e istruzione e per consolidare i percorsi di occupabilità e di sviluppo professionale.

Incentivi all'assunzione e trasformazione dei contratti di lavoro verso forme stabili hanno raggiunto n. 674 destinatarie, mentre 276 sono le donne destinatarie dell'avviso per l'inclusione lavorativa delle persone vulnerabili su un totale di 446 destinatari.

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: la stessa percentuale del 54% la ritroviamo nell'Asse A – Occupazione, il 48,52% nell'Asse B Inclusione sociale, il 45% nell'Asse C- Istruzione e Formazione, il 63% nell'Asse D- Capacità istituzionale ed amministrativa.

Una rilevante tendenza all'aumento si ritrova nell'Asse C dove la partecipazione femminile è salita al 45% (rispetto al 36% dello scorso anno): a trainare verso l'alto è sempre l'Alta formazione con percentuali femminili che vanno dal 47% al 66%.

Stabili le percentuali femminili per quanto riguarda il Servizio civile e i Tirocini.

L'accesso delle donne al mercato del lavoro ha trovato un potente sostegno 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 - prima Regione in Italia - l'obiettivo europeo del 33% dei bambini da 3 a 36 mesi accolti nei servizi educativi per la prima infanzia con e di raggiungere nel 2018 la percentuale del 37,3%. Le risorse fin qui attivate ammontano ad oltre 48 milioni di Euro e 17.209 è il numero di bambini coinvolti nell'ambito del sostegno ai servizi per la prima infanzia.

Rientra nel campo delle attività che hanno ricadute nell'ambito della conciliazione, anche il potenziamento dei servizi di continuità assistenziale attraverso buoni servizio per il sostegno alla domiciliarità di anziani e persone disabili, per il quale sono state fin qui attivate risorse pari a 9 milioni di Euro.

Partendo da questo complesso di interventi che hanno saputo comunque intercettare il dinamismo delle donne e cercato di rispondere ai loro bisogni di istruzione, formazione e accesso al lavoro, in quest'ultimo scorcio di programmazione si dovrà integrare sempre più efficacemente la prospettiva di genere nelle policy cofinanziate dal FSE individuando anche nuove azioni per contrastare le disparità.

La bussola che deve orientare e suggerire anche nuovi percorsi da intraprendere, è rappresentata dall'analisi della condizione economica e sociale delle donne all' interno delle trasformazioni che hanno interessato il Paese ed anche la società toscana, in modo da individuare risposte sempre più efficaci.

In Toscana le donne sono più istruite degli uomini nelle stesse fasce d'età, più attive nel mercato del lavoro e più occupate. Nonostante le difficoltà della recessione è aumentata significativamente la loro partecipazione al mercato del lavoro soprattutto in presenza di titoli di studio elevati.

Secondo i dati ISTAT relativi all'ultimo trimestre 2018 l'occupazione femminile ha superato in Toscana la soglia dei 60 punti percentuali (60,5%) con un gap di genere di 12 punti rispetto agli uomini. (72,7). Un dato nettamente migliore di quello italiano che, con un tasso di occupazione femminile al 49,5% e con un differenziale di genere di 18 punti, è penultima in Europa e seconda solo a Malta e a fronte di una media europea dei 28 paesi membri di circa il 64%.

Nonostante la Toscana., tra le Regioni italiane, presenti un andamento occupazionale femminile che si avvicina alla media europea, continuano nondimeno a persistere situazioni tipiche del divario di genere sebbene con un profilo complessivo meno grave rispetto ad altre regioni italiane: condizioni contrattuali più precarie e maggiori possibilità di scivolamento nella condizione di inattività, prevalenza nei settori a scarso contenuto tecnologico, un differenziale retributivo ancora persistente (37%), una scarsa presenza nei ruoli apicali delle gerarchie professionali, nonostante sin dagli anni Novanta abbiano superato la componente maschile per livelli di istruzione.

È dentro il mercato del lavoro, inoltre, che si osservano i maggiori differenziali tra uomini e donne, soprattutto guardando ai settori di attività, alle retribuzioni, al tipo di contratto, alle carriere.

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%).

Nella nostra Regione, 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 2017 (con un aumento del 12% rispetto all'anno precedente, 2094) 2255 sono risultate le dimissioni dal lavoro: in larga percentuale donne con figli . In Italia , la difficoltà nel conciliare la cura dei figli con il lavoro nel 2016 è stata alla base di 13.854 dimissioni, il 44% in più rispetto a quelle rilevate nel 2015. Tra le motivazioni più frequenti: assenza di parenti di supporto, mancato accoglimento al nido, costi troppo elevati per delegare l'assistenza dei neonati a nidi privati o baby-sitter. (Relazione annuale (2017) dell'Ispettorato del Lavoro sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri *ai sensi dell'art. 5 Decreto Legislativo 26 marzo 2001*).

Come questo quadro suggerisce e come tante evidenze e ricerche mostrano, la tematica della conciliazione è questione strategica perché rappresenta uno dei principali ostacoli all'accesso, alla permanenza ed alla costruzione delle carriere delle donne nel mercato del lavoro.

Questo versante di impegno deve diventare coesistente a qualsiasi politica del lavoro, tenendo però conto che la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche a seguito dei cambiamenti demografici intervenuti, esprime oggi una complessità di bisogni di cura ormai riferibili non solo alla genitorialità ma anche alla cura degli anziani ed a tutti gli aspetti della vita privata e quindi all'intero ciclo di vita delle persone: è *life cycle* ed è un problema di tutti (donne e uomini).

Il welfare pubblico, anche partendo da una situazione avanzata come quella toscana (che va salvaguardata e ulteriormente rafforzata), da solo non è sufficiente. La risposta a questi bisogni chiama infatti in causa l'intera organizzazione sociale, le politiche pubbliche, l'organizzazione del lavoro e del welfare aziendale.

È quindi necessario un approccio di sistema in grado di costruire ponti e alleanze tra vari attori in campo (Enti pubblici, imprese, parti sociali, organizzazioni sindacali sistema dei Centri per l' Impiego) per la costruzione di un welfare pubblico / privato, plurale e territoriale, capace di trovare soluzioni molteplici, varie e differenziate a seconda dei bisogni di conciliazione che le donne (e gli uomini) incontrano nelle varie fasi di vita della loro vita.

La L.R. 16/2009 sulla "Cittadinanza di genere" aveva già individuato la necessità di un'azione sistemica ed integrata a livello territoriale, attribuendo alle Province un ruolo di programmazione intermedia nella promozione di azioni di conciliazione, a partire dalle esigenze del territorio con un ruolo di promozione e coordinamento dei soggetti pubblici e privati interessati.

La riforma Del Rio delle Province ha confermato alle stesse la competenza sulle pari Opportunità, ma la situazione di debolezza istituzionale e la mancanza di risorse ha praticamente quasi azzerato l'azione di governo territoriale su questi temi.

Il FSE deve saper assumere ed integrare nella programmazione questa ottica sia come aspetto ineludibile per la piena efficacia di qualsiasi intervento rivolta alle donne, sia come nuovo terreno specifico di intervento.

Tra questi ultimi si individuano i seguenti ambiti come perimetri di riferimento di nuove attività e politiche incentivanti:

- **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;
- **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, sperimentazione del telelavoro, lavoro concentrato, job sharing), sostegno alle spese di consulenza funzionali all' innovazione organizzativa;

Questo campo di interventi ha effetti non solo per l'accesso delle donne al mercato del lavoro ma anche per la permanenza, la progressione della carriera e della condizione retributiva.

- **Welfare aziendale:** servizi sanitari e previdenza, educazione dei figli, servizi di assistenza e cura per i familiari, e tutto l'insieme degli interventi fringe e flexible benefits finalizzati al miglioramento del benessere personale e familiare
- **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, incentivazione del ricorso ai congedi parentali da parte dei padri.

Il rafforzamento delle politiche di genere nella programmazione e lo sviluppo di una capacità progettuale innovativa implica anche il potenziamento delle capacità in risorse umane e necessita di formazione e sviluppo di conoscenze, competenze e sensibilità diffuse.

Le seguenti attività in programma saranno occasioni per concorrere a tale scopo:

- La fase attuativa – appena decollata - del progetto europeo WLB al quale la Regione Toscana partecipa in qualità di associate partner, coinvolgerà alcuni Centri per l'Impiego ed un campione di imprese della nostra Regione per la sperimentazione di strategie innovative nelle politiche di conciliazione.
- Corso di Formazione sulla “Parità di genere nelle politiche del FSE” (previsto nell’ultimo trimestre 2019).

Il corso sarà un’opportunità per riflettere sulle attuali tendenze europee e regionali in tema di promozione dell’occupazione femminile e conciliazione tra lavoro e vita familiare, per apprendere dalle buone pratiche e discutere i futuri percorsi all’interno delle azioni del Fondo Sociale Europeo

- Presentazione del rapporto sulla condizione sociale e lavorativa delle donne in Toscana (a cura di Irpet) che includerà anche i dati del rapporto biennale sulla situazione del personale nelle aziende toscane con 100 o più dipendenti (dicembre 2019).