

Aumentare l'occupazione femminile, assicurare servizi e condivisione del lavoro di cura, prevenire e combattere le discriminazioni multiple

Per ridurre significativamente le disuguaglianze di genere che caratterizzano il nostro Paese nei prossimi sette anni bisogna, in primo luogo, affrontare due aspetti che si possono considerare come “condizioni abilitanti” per avviare un reale percorso verso la parità: **il contrasto agli stereotipi di genere**, a partire dal linguaggio, con l'obiettivo di scardinare meccanismi obsoleti e gravosi sulle donne e sulla società; **l'integrazione di un numero considerevole di donne capaci e meritevoli nelle posizioni apicali** di aziende e istituzioni pubbliche, private e del terzo settore, cioè in tutte le strutture in cui si articola la società.

Solo attraverso un profondo cambiamento culturale, che deve riguardare trasversalmente la società, la politica, l'economia, sarà possibile recuperare i divari che caratterizzano l'Italia rispetto ad altri Paesi europei. Partire dagli stereotipi che ancora influenzano la nostra società e la vita di tante donne e uomini nel nostro Paese richiede **la promozione di percorsi educativi “nuovi”**, a partire dalla scuola, fin dall'inizio dei percorsi educativi, per aiutare i giovani a confrontarsi in maniera corretta con le ragazze, e poi con le donne, attraverso una molteplicità di strumenti (letture, conferenze, ecc.) che educino anche alla futura vita di coppia e alla cura e all'educazione dei figli.

Analogamente, **la presenza di sempre più donne nei luoghi decisionali facilita la diffusione di una cultura della parità e l'adozione di politiche e di strumenti utili alla pratica della parità**. Aumentare la presenza negli organi di amministrazione e dei collegi sindacali delle società quotate in borsa e delle partecipate pubbliche, **dare piena applicazione alle norme previste nella legge elettorale nazionale e quelle locali per garantire una scelta quanto più bilanciata possibile nella selezione di candidate/i alle elezioni**, identificare strumenti per raggiungere la parità di genere nelle posizioni apicali di istituzioni per le quali non esistono norme specifiche (come nella magistratura e nella pubblica amministrazione) sono tutti strumenti da utilizzare per superare i forti squilibri esistenti nel nostro Paese.

AUMENTARE L'OCCUPAZIONE FEMMINILE

Solo favorendo l'incremento e la qualificazione del lavoro delle donne si consente loro l'autonomia nelle scelte, si forniscono loro gli strumenti per prevenire e contrastare la violenza e se ne favorisce il contributo al raggiungimento di obiettivi di sviluppo per il Paese. Di conseguenza, **l'adozione di un piano integrato e sistemico per aumentare significativamente l'occupazione femminile entro il 2030** andrebbe considerata come una priorità del Paese, coerentemente con gli obiettivi definiti in sede europea nel Vertice sociale di Porto del 2021.

Il PNRR ha previsto interventi per sostenere l'occupazione femminile (certificazione di genere, Fondo per l'imprenditoria femminile), ma, ad oggi, quasi il 70% degli appalti del PNRR e del PNC prevede una deroga totale alla clausola che obbliga le imprese che si aggiudicano la gara a occupare almeno il 30% di giovani under-36 e donne. È necessario, quindi, un cambio di rotta per scongiurare il rischio che le ingenti risorse investite vadano ad ampliare i divari di genere e generazionali, anziché colmarli.

Al di là del PNRR, molto resta da fare per il contrasto alla precarietà e all'involontarietà del part-time nell'occupazione femminile, il suo ampliamento attraverso un serio meccanismo di *gender procurement*, lo sviluppo delle competenze tecniche e scientifiche delle donne anche per cogliere le opportunità offerte dai processi di transizione digitale. Ovviamente, visto il ruolo che le donne svolgono nel lavoro di cura, occorre: **aumentare l'offerta pubblica e privata di servizi di welfare**, a partire da quelli socio-educativi per l'infanzia, **incentivare la contrattazione aziendale** per il potenziamento del welfare di prossimità; promuovere concretamente un'effettiva parità nelle attività di cura, in particolare dei figli, con **l'introduzione di un congedo di paternità pienamente retribuito, significativo e non simbolico**; la promozione concreta di **efficaci politiche di work-life balance** nelle imprese.

RAFFORZARE I SERVIZI SOCIALI E STIMOLARE LA CONDIVISIONE DEI CARICHI DI CURA

Questo tema, rilevante anche per affrontare il fenomeno (sempre più significativo in Italia) della **denatalità**, è strettamente collegato al primo: sia per il lavoro dipendente che per quello autonomo delle donne è necessario intervenire, perché il la-

voro di cura non continui a essere il principale ostacolo all'ingresso e alla permanenza nel mondo del lavoro²⁷. Un peso dovuto in larga parte all'insufficiente presenza, soprattutto nel Mezzogiorno, di infrastrutture socioassistenziali, sia pubbliche sia offerte dal privato-sociale, in grado di assicurare adeguati servizi di welfare per la famiglia, gli anziani disabili e quelli per la prima infanzia, per gli asili nido e le scuole dell'infanzia²⁸. Peraltro, **il problema dell'assistenza a familiari malati, disabili o anziani bisognosi di cure verrà reso sempre più diffuso dall'invecchiamento della popolazione.**

Queste problematiche contribuiscono a generare segregazione lavorativa, orizzontale e verticale e, di conseguenza, disparità salariale e pensionistica. Se la cura dei familiari può consentire più flessibilità nell'accesso alla pensione, è necessario evitare penalizzazioni per chi opera questa scelta e quindi **prevedere soglie contributive d'accesso alla pensione compatibili con le condizioni delle donne.**

È importante favorire anche il riconoscimento e la redistribuzione in termini di **condivisione dei ruoli di cura tra lavoratori e lavoratrici**, così come occorre quantificare il valore economico della cura e garantirgli una sua dignità. **Un'attenzione particolare deve essere posta poi alle lavoratrici immigrate**, colpite drammaticamente durante e dopo il lockdown, che lavorano nei campi alla raccolta di frutta e ortaggi e che rappresentano un importante aiuto al lavoro di cura nelle nostre famiglie, ma che spesso vivono condizioni difficili, talvolta "totalizzanti" oltreché segreganti.

In tema di condivisione e conciliazione vita-lavoro andrebbe potenziato il ruolo della contrattazione collettiva (aziendale e territoriale) che in questi ultimi anni ha contribuito a dare risposte ai fabbisogni di molti lavoratori e lavoratrici, specie durante la fase sperimentale del 2017 in cui, grazie agli incentivi pubblici diretti, sono stati raggiunti risultati più che soddisfacenti. In questo ambito si inserisce anche la questione relativa al potenziamento del congedo obbligatorio di paternità e la sua estensione al settore pubblico, unitamente a un congruo adeguamento del livello di indennizzo del congedo parentale.

La tutela della genitorialità è un tema sempre più spesso posto all'attenzione delle aziende, ed è anche uno degli aspetti su cui devono lavorare le organizzazioni che desiderano ottenere la **certificazione di parità di genere**. La normativa italiana

prevede, infatti, che dal 1 gennaio 2023, lavoratrici e lavoratori dipendenti possono ottenere un mese in più di congedo retribuito facoltativo con un'indennità pari all'80% della retribuzione nei primi sei anni di vita del bambino.

PREVENIRE E COMBATTERE LE DISCRIMINAZIONI MULTIPLE

Accanto alla violenza "fisica", diretta cioè contro la salute fisica di un altro essere umano e consistente in aggressioni verso la persona o le cose con cui quest'ultima ha un legame affettivo o di necessità, esistono molte altre forme di violenza che si combinano fra loro e raramente sono esercitate singolarmente. Ad esempio, si parla di **violenza "psicologica"** quando l'atto tende a minare l'autostima della persona e ne offende la dignità, la isola dagli altri, anche familiari, e spinge a un costante stato di ansia e di paura, mentre si parla di **violenza "sociale"** quando essa è motivata da scopi diversi come le guerre e l'odio razziale. Atti sessuali contro il volere della vittima, ottenuti con la forza o con il ricatto, lo stupro, gli abusi, le molestie e le minacce sessuali, incluso il traffico a fini di prostituzione, lo sfruttamento sessuale e altri tipi di sfruttamento determinano ciò che si definisce **violenza "sessuale"**.

Su tutti questi aspetti sono state adottate numerose normative e iniziative di varia natura: esse vanno fatte applicare rigorosamente e vanno sostenute attraverso adeguati finanziamenti. Ma ci sono altre forme di violenza, che talvolta si manifestano congiuntamente, alle quali porre maggiore attenzione: la **violenza economica**, che racchiude una serie di atteggiamenti di controllo e monitoraggio che limitano la libertà delle donne sotto la costante minaccia di vedersi negata la possibilità di avere un lavoro, un'entrata finanziaria personale o di poterne usufruire secondo le proprie volontà; la **violenza nel mondo del lavoro, nelle scuole, nei social media e nello sport**, alla cui prevenzione e repressione va posta maggiore attenzione, anche attraverso modifiche normative; la **violenza su donne disabili**, per la tutela delle quali è particolarmente urgente l'attivazione di misure, a partire dalla misurazione di questa dimensione nelle statistiche sulla violenza, come previsto dalla Legge n. 53/ 2022.