

Audizione XI Commissione Camera dei Deputati

**Misure a sostegno della partecipazione delle donne al mercato
del lavoro e contrasto agli squilibri**

Prof.ssa Barbara Poggio, UniTrento



**UNIVERSITÀ
DI TRENTO**

**Camera dei Deputati, 18/02/2020
Roma**

Sommario

- I problemi da affrontare
- Le principali cause individuate
- Le soluzioni identificate

➔ Proposte di integrazione

I problemi da affrontare

A fronte di una crescita costante (ma lenta) dell'occupazione femminile:

- Persistono vari **squilibri di genere nel mercato del lavoro** (ostacoli all'accesso, abbandoni, segregazione verticale e orizzontale, qualità dell'occupazione, precarizzazione...).
- Permane il fenomeno del **divario salariale** (retribuzioni e pensioni)
- [Denatalità]

Le principali cause

- Divari nelle **responsabilità e carichi di cura** (→ difficoltà di conciliazione/armonizzazione; → criticità legate all'utilizzo del part-time)
- Mancanza o scarsità di **servizi di supporto alla cura**

➔ Limitata attenzione ai fattori culturali (presenza radicata e diffusa di stereotipi di genere)

- Scelte formative (le ragazze studiano di più, ma si concentrano in percorsi con minori opportunità)
- Scarsa autostima (rinuncia, minore orientamento alla negoziazione)
- Distorsioni nei processi di reclutamento
- Molestie



Principali assi di intervento



UNIVERSITÀ
DI TRENTO

Camera dei Deputati, 18/02/2020

Roma

Principali assi di intervento

Strumenti e processi di analisi e monitoraggio

- Rapporto situazione personale – estensione a aziende con numero inferiore di dipendenti (*va bene scendere al limite dei 15, ma a condizione che si riveda il questionario, si semplifichi, si prevedano penalità per chi non lo compila*)
- Trasparenza, analisi e visibilità dati (←)
- Processi di *audit* e *bilancio di genere* (con premialità – cfr. Family Audit / *punteggi e vincoli partecipazione a gare pubbliche*)

Principali assi di intervento

Azioni positive nei confronti delle aziende (trasferimenti e vincoli)

- Sgravi contributivi per datori di lavoro che assumono personale femminile (←)
- Agevolazioni fiscali per *piano di azioni positive (utile, ma con indicazioni precise – non devono essere liste dei desideri - e accurato monitoraggio; utili feedback esterni)*

Principali assi di intervento

Congedi

- Estensione durata congedo paternità (←)
- Aumento retribuzione congedo parentale (←)
- Aumento corresponsione congedo malattia figli

Principali assi di intervento

Servizi

- Rifinanziamento piano straordinario servizi socio-educativi prima infanzia
- Potenziamento e sostegno a strutture destinate a servizi socio-educativi prima infanzia (←)
- Agevolazioni fiscali per interventi servizi prima infanzia (*promuovere soluzioni miste – es. distretti / iniziative congiunte pubblico/privato*)

Altre tipologie di intervento

Violenza di genere

- Sgravi per assunzioni vittime di violenza (←)

Sostegno alla natalità

- Premi alla nascita (*misure popolari ma con effetti limitati, utili misure a carattere progressivo e commisurate al reddito*)
- Assegno fino a tre anni di vita del bambino/a
- Agevolazioni fiscali per acquisto prodotti infanzia



Proposte di integrazione



UNIVERSITÀ
DI TRENTO

Camera dei Deputati, 18/02/2020

Roma

Proposte di integrazione

Per ridurre *gender pay gap* – e in particolare squilibri che riguardano donne con bassi livelli di istruzione nel meridione necessario intervento strutturale sui salari



Introduzione **salario minimo**

Proposte di integrazione

Limitata attenzione a precarietà lavorativa (e relative implicazioni su abbandoni, denatalità..)



Utile gli incentivi alla stabilizzazione, ma necessario trovare modi per **non escludere i/le precarie** da benefit e politiche aziendali. Puntare anche su azioni per i territori e non solo per aziende. Attenzione a diverse esigenze (ad esempio orari nidi)

Proposte di integrazione

Attenzione alla questione della qualità del lavoro (per le donne peggiora, problema della sottoqualificazione)



Bisogna intervenire limitando la divaricazione delle **scelte formative** e lavorando sui **processi di orientamento** (scolastico e professionale)

Proposte di integrazione

Attenzione a implicazioni **digitalizzazione** (*digital divide*, segregazione formativa, algoritmi per *recruitment*, strumenti di lavoro agile)



Attenzione a processi educativi, formazione individuale, formazione per aziende, incentivi per utilizzo strumenti lavoro agile in combinazione con forme personalizzate di orario

Proposte di integrazione

Attenzione a consapevolezza aziende



Formazione e sensibilizzazione (incentivi, azioni premiali, processi audit)

Proposte di integrazione

Promozione cambiamento organizzativo



Sostegno (tramite incentivi) ad azioni di **cambiamento organizzativo** (modelli premiali, accompagnamento al rientro, iniziative per genitorialità, non penalizzazione di chi utilizza strumenti di conciliazione)

Proposte di integrazione

Attenzione al problema delle **molestie** (ancora molto diffuse ma scarsamente tematizzate e affrontate)



Formazione obbligatoria come per la sicurezza (o insieme).
Sviluppo strumenti di prevenzione e sanzione

Proposte di integrazione

Attenzione a **processi educativi** (buona parte degli squilibri si costruiscono nelle prime fasi di crescita, anche per mancanza di consapevolezza da parte di educatori e orientatori)



Iniziative di **formazione e sensibilizzazione** dirette a insegnanti, famiglie e ragazze/i (anche tramite alternanza scuola-lavoro)