



Operazione cofinanziata dall'UE a valere sul PO FESR - FSE 2014/2020 della Regione Puglia Asse XII - Assistenza Tecnica



REGIONE
PUGLIA



Il futuro alla portata di tutti



AGENDA DI GENERE
Strategia Regionale per la Parità di Genere in Puglia

AREA STRATEGICA "UN LAVORO DI QUALITA' "



Strategia per
lo sviluppo sostenibile
REGIONE PUGLIA

(*ESTRATTO*)

4) PER UN LAVORO DI QUALITÀ

Descrizione obiettivo di *policy*

Sul piano della qualità del lavoro, sarà indispensabile la messa in campo di azioni atte a garantire dignità e sicurezza sul lavoro, da un lato, e la riduzione dei divari di genere nei percorsi professionali e di carriera, dall'altro, con riferimento in particolare al differente ricorso al *part time* involontario, alla disparità salariale, alla minore presenza delle donne nei ruoli apicali, alle diverse condizioni di lavoro delle professioniste o lavoratrici autonome.

In relazione alla prima dimensione, dignità e sicurezza del lavoro, si tratta di promuovere azioni volte a sostenere la piena e buona occupazione, anche mediante il rafforzamento delle disposizioni già in essere in materia di contrasto al lavoro non regolare, prevedendo, ad esempio, interventi mirati e puntuali di prevenzione e contrasto nel comparto agricolo, che garantiscano un sistema di servizi integrato di protezione e assistenza, presa in carico, inclusione socio-lavorativa, per le donne vittime non solo di sfruttamento e disparità salariali, ma anche di violenza e molestie nei luoghi di lavoro.

Il perseguimento della riduzione dei divari di genere nei percorsi professionali e di carriera necessiterà di un mix integrato di interventi, *gender* e *positive oriented*. In relazione ai primi, si tratta di agire sulla dimensione organizzativa del lavoro, promuovendo modelli di competitività delle organizzazioni volti a favorire benessere organizzativo, flessibilità, un miglior equilibrio vita-lavoro e una gestione condivisa dei carichi di cura. È noto, infatti, come la mancata risposta alle esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici rappresenti non solo un ostacolo alla piena partecipazione delle donne al mercato del lavoro, ma anche un "costo" a carico delle aziende, in termini di perdita di risorse e professionalità, aumento dei tassi di assenteismo, scarsa motivazione, turnover, malessere organizzativo, peggioramento della produttività. All'interno di questa prospettiva, la conciliazione quale questione femminile in questa Agenda viene superata dalla sfida della redistribuzione e dalla costruzione di policy destinate a tutti, non più solo lavoratrici donne con carichi di cura, volte a rispondere alle plurime esigenze di un miglior equilibrio tra tempi di lavoro e tempi da dedicare alla formazione, al tempo libero, alle relazioni, alla cura di sé, non solo alla gestione - condivisa - dei carichi di cura. Esigenze, bisogni, necessità che mutano nel tempo e che variano in relazione ai propri percorsi biografici e familiari e ai propri cicli di vita.

Un *focus* specifico è stato richiesto e sarà dedicato alle condizioni organizzative e di lavoro delle libere professioniste e delle lavoratrici autonome, pur dovendo riconoscere che alcune modalità di sostegno dovranno essere affidate al regolatore nazionale.

Diversi i filoni di intervento attivabili:



UNIONE EUROPEA



REGIONE
PUGLIA

Cooperazione cofinanziata dall'UE e valore sul PO FESR - FSE 2014/2020 della Regione Puglia Asse XIII - Assistenza Tecnica



- la promozione di interventi volti a favorire la destandardizzazione degli orari e/o degli spazi di lavoro, all'interno del tessuto produttivo, quale strumento in grado di fornire a lavoratori e lavoratrici un margine di scelta più o meno ampio in merito alla collocazione oraria e/o organizzativa della propria prestazione lavorativa, funzionale sia alla ricerca di un miglior equilibrio vita-lavoro che alla salvaguardia dei percorsi professionali e/o di carriera. Le azioni che potranno essere promosse all'interno di tale filone di intervento – già presente nella attuale programmazione del POR Puglia 2014-2020 – dovranno tenere conto delle criticità che hanno contraddistinto, in particolare, il ricorso allo *smartworking* durante la crisi pandemica ancora in corso, scongiurando il rischio che da strumento volto a favorire la conciliazione vita-lavoro, esso possa rappresentare, in particolare per le donne, su cui ancora ricadono i maggiori oneri di cura – un'ulteriore forma di ingabbiatura (intesa quale caduta di recinti/spazi di salvaguardia per sé). Da tale punto di vista, l'incremento e la prossimità – sul piano del welfare territoriale – di servizi educativi, sociosanitari e di assistenza alle persone fragili, domiciliari e non – dovrà accompagnarsi ad una maggiore rafforzamento delle tutele (che garantiscano ad esempio l'effettivo diritto alla disconnessione);
- il supporto allo sviluppo di misure di welfare aziendale, quale strumento di protezione sociale integrativo e di prossimità rispetto al sistema di protezione pubblico, volto a fornire una risposta puntuale ai bisogni dei lavoratori e delle lavoratrici. Nel contesto della crisi sociale, sanitaria ed occupazionale acuita dalla emergenza pandemica, particolarmente significativi potranno essere gli interventi di welfare aziendale tesi a favorire da un lato la risposta a bisogni previdenziali e assistenziali e dall'altro il perseguimento di un maggior equilibrio vita-lavoro , attraverso misure di *time-saving*, servizi di *care* e sportelli di informazione e orientamento sia rispetto alle eventuali azioni di supporto al *work-family balance* messe a disposizione dall'azienda, che ai servizi e prestazioni presenti sul territorio;
- la promozione di una cultura della condivisione dei carichi di cura, in relazione alla quale sarà necessario intervenire sia attraverso azioni volte a favorire la destrutturazione degli stereotipi connessi al lavoro di cura, che mediante misure tese a supportare la gestione condivisa tra i generi (rendendo maggiormente attrattivo il congedo parentale per i padri ed ampliando la sfera delle tutele connesse alla cura).

Ancora, sarà necessaria la definizione di azioni positive puntuali specificatamente finalizzate ad agevolare il superamento della disparità salariale e a sostenere la presenza delle donne nei ruoli apicali, anche attraverso interventi di tipo legislativo.

L'adozione di interventi mirati atti a rispondere agli obiettivi sopra richiamati dovrà affiancarsi a misure di tipo trasversale, in grado di favorire l'evoluzione culturale verso modelli di organizzazione del lavoro più equi ed inclusivi: l'adozione, ad esempio, in tutte le azioni destinate al tessuto produttivo, di sistemi premianti per le organizzazioni che abbiano adottato al proprio interno modelli organizzativi orientati a supportare la ricerca di un migliore equilibrio vita-lavoro e/o la gestione condivisa della cura e/o, che

abbiano attivato azioni positive per sostenere i percorsi di carriera delle donne e la presenza femminile nei ruoli apicali.

Obiettivi strategici e operativi:

Migliorare le condizioni del lavoro delle donne

Ridurre i divari tra lavoratori e lavoratrici nei percorsi professionali e di carriera

- ∇ Promuovere azioni di sostegno a favore di donne occupate con modalità contrattuali atipiche e/o discontinue
- ∇ Promuovere azioni positive per ridurre il *gender pay-gap*
- ∇ Promuovere interventi volti alla conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare nel contesto territoriale di riferimento e nei contesti produttivi (welfare aziendale)
- ∇ Promuovere la partecipazione delle donne nei ruoli decisionali
- ∇ Promuovere forme di incentivazione e/o criteri preferenziali nell'attribuzione di incentivi alle aziende che adottino un'organizzazione del lavoro *gender oriented*
- ∇ Migliorare le condizioni di lavoro e l'accesso a servizi per la conciliazione delle donne con lavoro autonomo
- ∇ Promuovere azioni di sostegno previdenziale e la transizione verso un lavoro stabile
- ∇ Promuovere un'offerta di servizi diversificati rivolti a minori e anziani e contrastare il lavoro irregolare o sommerso nell'economia della cura.



UNIONE EUROPEA



REGIONE PUGLIA

Operazione cofinanziata dall'UE a valere sul PO FESR - FSE 2014/2020 della Regione Puglia Asse XIII - Assistenza Tecnica



Il futuro alla portata di tutti

Macroarea di intervento	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Settore di riferimento
PER UN LAVORO DI QUALITA'	Ridurre i divari tra lavoratori e lavoratrici nei percorsi professionali e di carriera	Promuovere la parità salariale e ridurre il gender pay gap	Azioni positive
		Promuovere l'accesso delle donne ai vertici di amministrazione e gestione delle aziende e per la partecipazione delle donne nei ruoli decisionali	Formazione per la Cultura di impresa
	Migliorare le condizioni del lavoro delle donne	Promuovere azioni di sostegno a favore di donne occupate con modalità contrattuali atipiche e/o discontinue	Welfare aziendale e innovazione organizzativa per la flessibilità del lavoro Contrasto al lavoro irregolare e sommerso
		Promuovere interventi volti alla conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (welfare aziendale)	
		Migliorare le condizioni di lavoro e l'accesso a servizi per la conciliazione delle donne con lavoro autonomo	
		Promuovere incentivi e/o criteri preferenziali nell'accesso a finanziamenti pubblici per aziende che adottino un'organizzazione del lavoro gender oriented	
		Promuovere azioni di sostegno previdenziale e la transizione verso un lavoro stabile	
		Contrastare il lavoro sommerso e irregolare in tutti i settori di attività economica, con specifico riferimento a quelli a maggiore intensità di lavoro femminile	



Allegato 1 – Prospetto delle connessioni tra Agenda di Genere e programmazione strategica ONU, UE, Italia.



Operazione cofinanziata dall'UE e valore sul PO FESR - FSE 2014/2020 della Regione Puglia Asse XII - Assistenza Tecnica



REGIONE PUGLIA



Il futuro alla portata di tutti

AGENDA DI GENERE			ACCORDO DI PARTENARIATO 2021-27		PNRR			Agenda ONU 2030	
Macroarea di intervento	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Obiettivi di Policy	Obiettivi specifici	Missione	Componente	Investimento	GOAL	Target
PER UN LAVORO DI QUALITA'	Ridurre i divari tra lavoratori e lavoratrici nei percorsi professionali e di carriera	Promuovere la parità salariale e ridurre il gender pay gap	Ob. Policy 4 - Un'Europa più Sociale e industriale	Politiche per l'occupazione FSE+ 4. a, 4. b, 4. c, 4. d FESR 4.1				GOAL 10 - Ridurre le disuguaglianze	10.4
		Promuovere l'accesso delle donne ai vertici di amministrazione e gestione delle aziende e per la partecipazione delle donne nei ruoli decisionali							10.3
	Migliorare le condizioni del lavoro delle donne	Promuovere azioni di sostegno a favore di donne occupate con modalità contrattuali atipiche e/o discontinue			M5	CL	1.1 Politiche attive del lavoro e formazione	GOAL 8 - Lavoro dignitoso e crescita economia	8.5
		Promuovere interventi volti alla conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (welfare aziendale)						GOAL 5 - Parità di Genere	5.4 - 5.5
		Migliorare le condizioni di lavoro e l'accesso a servizi per la conciliazione delle donne con lavoro autonomo						GOAL 8 - Lavoro dignitoso e crescita economia	8.5
		Promuovere incentivi e/o criteri preferenziali nell'accesso a finanziamenti pubblici per aziende che adottino un'organizzazione del lavoro gender oriented							8.5
		Promuovere azioni di sostegno previdenziale e la transizione verso un lavoro stabile							8.5
		Contrastare il lavoro sommerso e irregolare in tutti i settori di attività economica, con specifico riferimento a quelli a maggiore intensità di lavoro femminile			M5	CL	1.1 Politiche attive del lavoro e formazione	8.5	

Allegato 2 – Le schede di intervento

Indice delle schede



4) Per un lavoro di qualità

Migliorare le condizioni del lavoro delle donne

38 - Misure per la flessibilità e la conciliazione per le donne professioniste e per le lavoratrici autonome

39 - Supporto alla diffusione di Piani di Welfare aziendale nelle PMI e nelle grandi aziende

40 - Servizi innovativi per il welfare aziendale e la partecipazione delle donne al lavoro nel settore turistico, della ristorazione, delle attività culturali e spettacolari dal vivo

41 - Servizi innovativi per il welfare aziendale e la partecipazione delle donne al lavoro nel settore della produzione agricola, della trasformazione e della valorizzazione dei prodotti agricoli

42 - Sostegno alla flessibilità oraria e organizzativa nelle PMI

43 - Piani per la gestione condivisa dei carichi di cura

44 - Riqualificazione e aggiornamento donne con contratti atipici

36 – Misure per il contrasto allo sfruttamento del lavoro femminile e per l'emersione del lavoro sommerso e irregolare, con specifico riferimento alle posizioni lavorative delle donne, nei settori dell'agricoltura, dell'industria manifatturiera, dell'artigianato, del lavoro di cura, dei servizi di ristorazione e ricezione

37 – Creatività per l'Innovazione delle piccole medie imprese artigiane femminili e l'empowerment delle maestre artigiane.