



LAVORO E GENERE ATTRAVERSO L'ANALISI DELLA RASSEGNA STAMPA REGIONALE

L'idea di questa relazione è nata da alcuni membri del CUGARL, già impegnati nell'analisi della rassegna stampa locale, così da fornire ai colleghi uno spunto di lavoro, notizie relative al mondo dell'occupazione, buone pratiche e situazioni di interesse correlate a occupazione e genere.

Nel fare l'abituale attività di rassegna stampa, con cui si comparano più fonti d'informazione (articoli di stampa quotidiana e periodici, materiale radio e servizi tv) e si dà evidenza delle notizie principali, ci ha sorpreso il numero di articoli che si sono focalizzati sulle condizioni di genere nel mondo del lavoro.

Ritenendo la cosa interessante, abbiamo approfondito l'analisi degli articoli apparsi nel 2023, riguardanti l'occupazione femminile e questa sintesi ne è un compendio che mira a fare luce sulla relazione che intercorre fra donne e lavoro, al fine di evidenziare come e quanto il genere rappresenti una variabile importante in tema di occupazione. Sono stati così analizzati e raccolti oltre 44 articoli sul tema su cui, successivamente, è stata effettuata una ricerca più approfondita focalizzando alcuni degli elementi chiave che hanno costituito il fulcro del rapporto

La nostra rassegna ha evidenziato tre tipologie di argomenti principali trattati dalla stampa con una certa enfasi: l'analisi statistica; la misurazione dei livelli di occupazione e del c.d. *gender gap* anche retributivo ed infine, alcuni esempi virtuosi sviluppati in Emilia-Romagna in tema di equità di genere. In generale, dall'analisi degli articoli emerge come ci siano numeri e situazioni che più di altri raccontano i ritardi da colmare di un Paese e, nel caso dell'occupazione femminile, anche in Italia la questione di genere tocca molti aspetti del lavoro: c'è il divario nelle carriere, le diverse possibilità di crescita professionale, le condizioni che rendono più complicato lavorare per le donne. Elementi questi che rallentano lo sviluppo sia economico che sociale del paese e producono un sistema meno competitivo e meno produttivo a livello europeo. Ma ci sono anche strade in discesa.

Il quadro statistico-sociale che emerge dalla rassegna stampa

In Italia il divario fra il tasso di occupazione maschile e quello femminile ruota attorno al 18%. Se si guardano ai dati del 2022, lavorava il 69,2% degli uomini fra 15 e 64 anni e il 51,1% delle donne nella stessa fascia d'età. Il divario cambia di poco se si guarda agli ultimi dati diffusi dall'Istat per il 2023: ad aprile il tasso di occupazione maschile era al 69,8%, contro il 52,3% delle donne.

La Banca d'Italia ha fatto i conti con questo divario: se il tasso di occupazione femminile arrivasse al 60%, il Prodotto interno lordo potrebbe aumentare di 7 punti percentuali.

In questi ultimi anni qualcosa si sta tentando di cambiare e il Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) potrebbe essere un'occasione preziosa per rilanciare l'Italia in questo senso. Per il triennio 2024-2026 si stabilisce infatti, che tra i vari obiettivi da raggiungere si possa incrementare l'occupazione femminile del 4%. Questo anche per raggiungere l'obiettivo 5 indicato nell'Agenda 2030 dell'ONU: «Porre fine, ovunque, a ogni forma di discriminazione nei confronti di donne e ragazze».

Parlando di divario di genere, è stata spesso citata Claudia Goldin, che proprio nel 2023 ha vinto il premio Nobel per l'Economia per i suoi studi sul mercato del lavoro femminile e per la ricerca di genere. Non è solo un premio per lo straordinario impegno di una studiosa, ma il riconoscimento che l'analisi delle differenze di genere, delle sue cause e persistenze sia un tema centrale per l'economia, una dimensione chiave per comprendere le più importanti trasformazioni socioeconomiche del nostro mondo. La Goldin ha infatti analizzato la partecipazione delle donne al mercato del lavoro a partire dal XIX secolo negli Stati Uniti ed ha identificato quali siano state le motivazioni principali dei differenziali osservati in passato e di quelli che rimangono ancora oggi.

Un primo importante fattore che frena la convergenza dei tassi di occupazione tra donne e uomini riguarda le aspettative delle donne per le loro carriere future rispetto a quelle maschili. Confrontando target di donne che erano entrate nel mercato del lavoro in momenti diversi, l'autrice ha mostrato come le donne di inizio secolo, che lavoravano soltanto per pochi anni e cessavano di lavorare una volta sposate, non avevano avuto nessun incentivo a investire nella propria istruzione. A partire dalla seconda metà del XX secolo, le norme sociali erano cambiate e le donne sposate, i cui figli erano ormai diventati grandi, potevano rientrare nel mercato del lavoro ma avevano opportunità lavorative scarse dovute agli scarsi investimenti in istruzione che avevano effettuato da giovani, plausibilmente basando le loro aspettative di carriera sull'esempio delle loro madri, spesso non occupate. Claudia Goldin mostra come tale disallineamento tra aspettative e realtà persista per quasi tutto il secolo scorso, per cui le donne hanno sistematicamente sottovalutato le loro potenzialità di lavoro e carriera fino a tempi molto recenti.

La dimensione lavorativa – tradizionalmente utilizzata per definire l'identità maschile – è diventata solo da poco tempo un elemento fondante nell'identità femminile in una relazione che continua ad evolvere. Il lavoro e la carriera sono diventati una componente importante nella vita delle donne, seguendo i cambiamenti delle scelte di istruzione, delle relazioni familiari, dei rapporti culturali e sociali. Goldin riassume in tre concetti la relazione tra lavoro e genere e la sua evoluzione nel tempo, che emerge dalla sua analisi storica: orizzonte, identità e decisione. Tradizionalmente, gli uomini hanno da sempre adottato un orizzonte di lungo periodo nel considerare l'impatto delle proprie scelte di istruzione sul lavoro, si sono identificati con la propria occupazione, professione, carriera e hanno preso decisioni di lavoro indipendentemente dal proprio partner. Le donne hanno fatto il contrario: scelte di istruzione senza una prospettiva lavorativa di lungo periodo (interrotta di solito con il matrimonio), identità basata sulla famiglia e decisioni lavorative “secondarie”, adattate alle scelte del partner, il lavoratore principale. La “rivoluzione silenziosa” si fa avanti quando queste relazioni saltano di fronte al ruolo sempre più importante che le donne assumono sul mercato del lavoro. Le donne si aspettano di restare al lavoro dopo il matrimonio e tornare dopo la nascita dei figli; quindi, investono in istruzione con questa aspettativa di lavoro di lungo periodo, un lavoro che diventa parte della loro identità e delle loro scelte. Ovviamente la rivoluzione silenziosa è ancora incompiuta in molte società attuali dove le donne sono sì più istruite degli uomini ma spesso smettono di lavorare alla nascita del primo figlio e la condivisione del lavoro domestico e del lavoro di cura tra madri e padri resta limitata. La penalizzazione delle madri sul mercato del lavoro, secondo la ricostruzione di Goldin, è responsabile della maggior parte delle differenze di genere sul mercato del lavoro, nonostante le legislazioni esistenti. Goldin sottolinea come parte di questa penalizzazione dipenda dalla natura dei lavori contemporanei, che richiedono una presenza costante sul lavoro e una disponibilità continua.

L'aumento della partecipazione delle donne al mondo del lavoro è una delle trasformazioni principali dell'ultimo secolo. I tassi di occupazione femminili sono più che triplicati nell'ultimo secolo, a fronte

di valori costanti di quelli maschili. Tuttavia, ancora oggi solo il 50% delle donne nel mondo lavorano, mentre la percentuale di uomini occupati è l'80%. Quando lavorano, le donne sono pagate meno degli uomini – la differenza si attesta mediamente intorno al 13% nei Paesi OCSE – e più difficilmente arrivano alle posizioni apicali. Il tema è importante, perché non si tratta solo di equità ma anche di efficienza. Se le donne partecipano meno degli uomini al mercato del lavoro, si crea una perdita di talenti, di competenze e di lavoro e si riducono gli incentivi al lavoro di altre donne.

Per l'accesso delle donne al mercato del lavoro, l'Italia è ancora fanalino di coda in Europa. «*L'Italia è all'ultimo posto per occupazione femminile nell'Unione europea, superata anche dalla Grecia*», fa notare Chiara Tronchin, ricercatrice della Fondazione Leone Moressa. «*Le nazioni con il maggior numero di donne occupate - continua - sono i Paesi Bassi, con il tasso di occupazione femminile fra 15 e 64 anni al 78,1%, l'Estonia, con il 75,3% e la Svezia, con il 74,7 per cento. Si tratta di Paesi dove è maggiore la condivisione dei carichi familiari tra i genitori e dove esistono politiche e strumenti di conciliazione più forti fra vita personale e professionale*». Ci sono poi Paesi dove la differenza tra il tasso di occupazione maschile e quello femminile è quasi inesistente: in Finlandia è dello 0,8%, in Lituania è dello 0,3%.

L'Osservatorio Job pricing, insieme a LHH Recruitment Solutions e a IDEIM Mind The Gap ha pubblicato per l'ottavo anno di fila un documento per promuovere e contribuire al dibattito sulla parità di genere in ambito lavorativo e, in particolare, sul *gender pay gap*. Il report analizza le disparità di genere nel mercato del lavoro concentrandosi su quelle che sono le cause delle disuguaglianze e quindi andando alla ricerca delle motivazioni per cui gli uomini e le donne sono vittime di comportamenti diversificati, analizzando la soddisfazione delle lavoratrici e dei lavoratori rispetto al mercato del lavoro e al pacchetto retributivo, ma anche vagliando gli effetti che avrebbe l'abbattimento delle discriminazioni a livello micro e macroeconomico.

I dati mostrano uno spaccato della situazione occupazionale e retributiva delle donne in Italia. Prima della pandemia, il tasso di occupazione femminile era cresciuto progressivamente fino a toccare il 50%, contro il 68% di quella maschile, mentre la disoccupazione raggiungeva l'11% per le donne e il 9% per gli uomini. I dati del 2021 hanno rivelato come, seppure l'intero mercato del lavoro abbia risentito degli effetti della pandemia, le donne siano state colpite in misura maggiore dalla recessione (da qui anche il termine *“she-cession”*): l'occupazione femminile è diminuita di più di un punto percentuale rispetto ai valori pre-pandemici, a differenza della riduzione dell'occupazione degli uomini, che è stata minima.

Boom di dimissioni al femminile

Ad incidere negativamente sul tasso di occupazione femminile, più in Italia che nel resto d'Europa, è anche il numero di figli. È presente un *effetto maternità* che comporta la riduzione del tasso di occupazione delle donne all'aumentare del numero di figli. In Italia, se si considerano le donne fra 25 e 54 anni, quelle senza figli lavorano al 62,6%.

Se si considerano invece le lavoratrici con figli, si è rilevato come al primo figlio il tasso di occupazione scende al 60,6%, al secondo figlio scende ancora al 56,7%, al terzo figlio si passa al 41,1%. Ciò evidenzia come solo quattro donne su dieci con tre o più figli riescano a continuare a lavorare.

Il periodo di lockdown, con il massiccio ricorso delle aziende allo smart working, aveva consentito a molte neo-madri di restare al lavoro. Il ritorno alla normalità e alla presenza in ufficio ha provocato invece una nuova impennata delle dimissioni delle donne con figli.

Nelle province di Ferrara e Rovigo nel 2020 sono state 470 le risoluzioni dal lavoro nel caso di mamme nei primi tre anni del bambino e nel 2021 questo dato è salito a 565. Tale trend è confermato anche dai dati del 2022.

La fascia d'età più colpita nel 2021 è quella delle mamme tra i 34 e i 44 anni. Spesso sono le donne al primo figlio che “gettano la spugna”, perché non riescono a conciliare lavoro e famiglia. La percentuale delle donne che lasciano il posto si riduce, per ovvi motivi biologici, quando si alza l'età. In conclusione, il ritorno alla normalità ha portato in dote vecchi problemi. Cosa ha spinto queste donne a lasciare il posto? La consigliera di Parità Sonia Alvisi ha cercato di analizzare i numeri: «*Si ritorna ai dati pre-pandemia con tutti gli indicatori in aumento. Si riduce il gap tra lavoratrici madri e lavoratori padri, ma la motivazione prevalente dei padri è il passaggio ad altra azienda, mentre per le madri è la conciliazione vita lavoro. Il focus come sempre è la conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro. Servono politiche urgenti e alcune sono state anche evidenziate in tutti questi anni e ribadite oggi*». Non bastano piccoli provvedimenti per invertire la tendenza ma un'azione ad ampio raggio: «*Misure strutturali perché la 'cura' entri davvero nell'agenda di governo salvaguardando il diritto delle donne al lavoro* – prosegue Alvisi –. *Abbiamo bisogno di servizi di cura gratuiti e di spese per la cura defiscalizzate, di welfare di prossimità, di sostegno alle famiglie con anziani non autosufficienti, di incentivi a restare, di welfare aziendale, di Smart working e di part time scelto e non subito, di congedi di paternità più elevati, di assegni di cura che possano soddisfare i bisogni di genitorialità e di lavoro in particolare per le donne*».

«*C'erano condizioni favorevoli durante il lockdown*” spiega il direttore dell'ispettorato del lavoro regionale del Nord Est con competenza su quattro Regioni dell'Emilia-Romagna, Aniello Pisanti “e non mi riferiscono soltanto allo smart working. *C'erano agevolazioni previdenziali importanti, che hanno favorito le mamme e che, con il ritorno alla normalità, sono venute meno*».

Fra le ragioni alla base delle cessazioni dei rapporti di lavoro si registra fra gli uomini il passaggio ad altra azienda (il 75% dei casi), mentre fra le donne la difficoltà a conciliare il lavoro con la cura dei figli per ragioni legate alla mancanza di servizi di cura (il 35%), cui si lega l'assenza di parenti di supporto (il 26%). Il problema delle dimissioni delle madri è finito sui banchi regionali: «*L'idea che la cura dei figli, così come dei genitori anziani, sia principalmente in capo alle donne è un retaggio culturale ancora particolarmente radicato nel nostro contesto socioculturale*», rimarca la presidente dell'Assemblea legislativa, Emma Petitti. «*L'auspicio che ci possa essere una sostanziale inversione di rotta* - conclude Petitti - *ha bisogno di interventi forti: dal cambiamento di mentalità interno alle famiglie, al miglioramento di tutta quella rete di servizi per l'infanzia, per la disabilità e per gli anziani, attraverso la quale le donne possano davvero accedere alle pari opportunità*».

Gender Pay Gap

“*Sono donna: per me 100 euro in meno e gli uomini hanno un livello superiore*”. Il racconto di Maria, nome di fantasia che ha raccontato la sua vicenda ad un giornale, occupata in un'azienda della logistica da tre anni e lotta per la parità di trattamento al lavoro. “*Gli uomini che fanno il mio stesso lavoro sono inquadrati ad un livello superiore. In questo settore di donne ce ne sono poche: direi che tutte hanno avuto problemi per ciò che riguarda i passaggi di livello e hanno dovuto lottare per ottenerlo. Il mio stipendio netto è di circa 1.500 euro ma se salissi al quarto livello come credo sia giusto ne guadagnerei un centinaio di più, al lordo. Mi hanno promesso che con la prossima busta paga di luglio dovrei finalmente ottenere quanto mi spetta. Ecco, questo è quello che vorrei. Parità di diritti con gli uomini-conclude- e il riconoscimento della professionalità che mi sono guadagnata sul campo*».

Per una realtà come quella dell'Emilia-Romagna, leggere di situazioni lavorative di questo tipo può sembrare paradossale, per una regione che è considerata ai vertici anche sul fronte dei diritti del lavoro. In realtà, prosegue l'articolo, le cose non stanno così e questa vicenda ne è un chiaro esempio. La storia di Maria è esemplificativa di una situazione che Ires-Cgil ha fotografato anno dopo anno: le dipendenti donne nel 2021 hanno percepito retribuzioni medie giornaliere inferiori di 32,7 euro rispetto a quelle dei maschi.

L'allarme gender pay gap esiste ed è stato evidenziato anche da ricerche svolte nel 2023.

Una ricerca di Adecco Group “*Donne & Lavoro – Il lato positivo*” ha coinvolto oltre 20 mila lavoratori e più di 500 aziende italiane con l’obiettivo di individuare le principali sfide e criticità che le donne incontrano nella loro vita professionale: gender gap, disparità salariale, comportamenti poco inclusivi o discriminatori. La ricerca evidenzia che i principali ostacoli incontrati dalle donne nel loro percorso professionale sono per il 30% una scarsa flessibilità lavorativa, per il 29% il gender pay gap e per il 17% la crescita professionale lenta. Quanto alle misure da introdurre per superare le disparità di genere e l’equità salariale, è interessante notare che cresce l’importanza attribuita al congedo di paternità nelle generazioni più giovani, al 13% per la Gen Z e 12% per i Millenials, il doppio rispetto agli over 40. “*La formazione e l’educazione possono giocare un ruolo fondamentale nel superamento degli stereotipi di genere, ma sembrano ancora sottovalutate* – spiega Monica Magri, Group HR & Organization Director di The Adecco Group Italia – *Dal nostro osservatorio vediamo però che un numero sempre maggiore di aziende stanno creando percorsi di Academy per il reskilling e upskilling su competenze fortemente richieste dal mercato e che vedono un’altissima adesione delle ragazze anche in ambito STEM*”. Insomma, consapevolezza e positività rispetto alla parità di genere ormai sono condivise tra aziende e lavoratori, ora resta tanta strada da fare per superare le disparità con attività concrete, rendicontabili e misurabili. “*Questa sarà senz’altro la prossima sfida* – concorda Monica Magri – *oggi è il tempo di misurare l’efficacia delle politiche di D&I (Diversità ed Inclusione) in azienda, senza smettere di investire nel rafforzare in una cultura inclusiva ed equa*”.

La strada da percorrere per raggiungere la piena uguaglianza tra uomini e donne nei posti di lavoro è quindi ancora molto lunga. Lo dice anche un’altra ricerca condotta dal movimento delle B-Corp, ovvero quelle aziende che si impegnano a rispettare determinati standard per garantire un impatto positivo per dipendenti, società e ambiente. La ricerca mette in luce come il 41% delle aziende in Italia non abbia in essere alcun piano o strategia per garantire uno stesso livello retributivo tra uomini e donne. Inoltre, la presenza di imprenditrici risulta ancora insufficiente, dato che solo nel 19% delle aziende vi è una componente femminile tra i soci pari almeno a un quarto (a livello globale la percentuale è del 24%). Anche a livello di management, le opportunità per le donne sono ridotte: solo nel 41% delle aziende i ruoli di responsabilità sono ricoperti da figure femminili (rispetto al 56% delle aziende a livello globale). Nel 30% vi è una presenza di professioniste all’interno del Consiglio di amministrazione, contro il 38% delle aziende a livello globale. Per cercare di cambiare tendenza e fornire strumenti utili alle aziende che desiderano impegnarsi in questa sfida, 11 B-corp italiane si sono unite in un gruppo di lavoro per rilasciare il *Towards Gender Equality: una guida del gruppo di lavoro delle B Corp sulla Gender Equality*. L’obiettivo di queste linee guida è fornire alle aziende interessate un metodo per creare un piano di azione integrato e condividere alcune best practice affinché l’uguaglianza sul posto di lavoro diventi realtà.

La scarsa presenza femminile nelle posizioni di leadership e la mancanza di equità salariale non rappresentano solo un problema dal punto di vista della giustizia sociale e dell’uguaglianza– si spiega nello studio – ma hanno delle pesanti ricadute economiche sul nostro Paese. Gli effetti si fanno notare sia a livello micro, sia a livello macro, inibendo la crescita socioeconomica. Come un cane che si morde la coda, discriminazioni producono altre discriminazioni, che finiscono per diventare parte della struttura aziendale, demotivando le lavoratrici e diminuendo la qualità e l’efficienza del lavoro. E a cascata, questo effetto contamina l’azienda, il tessuto produttivo e la crescita del Paese.

Il Bloomberg Gender-Equality Index (GEI)

Il GEI è un indice tematico sull’uguaglianza di genere lanciato nel 2018. L’indice è trasversale a tutti i settori di business e analizza a livello globale le prestazioni delle principali società quotate misurando le performance aziendali sui temi della parità di genere e dell’inclusione.

Nel dettaglio, i membri del GEI sono valutati in base a cinque pilastri fondamentali: *leadership e pipeline di talenti, parità di retribuzione e di genere, cultura inclusiva, politiche contro le molestie sessuali e percezione esterna del brand*.

Delle 484 aziende incluse nell'indice del 2023, 41 (8%) hanno un CEO donna e 50 una donna nel ruolo di presidente. Dall'analisi di Bloomberg su tali società è emerso che le aziende guidate da donne hanno una maggiore rappresentanza femminile a tutti i livelli. In particolare, quelle con una rappresentanza femminile superiore al 30% nel Consiglio di amministrazione hanno, in media, il 27% di donne dirigenti all'interno dell'azienda, rispetto al 20% di donne dirigenti nelle aziende con meno del 30% di donne nel Consiglio di amministrazione.

In generale, comunque, i membri dell'indice stanno assumendo più donne rispetto a quante ne stanno perdendo e l'86% ha dichiarato di avere delle strategie di assunzione al riguardo. Dall'analisi emerge inoltre che il 70% ha condotto un audit sulla parità di genere, il 60 % ha pubblicato statistiche riguardanti le differenze di retribuzione tra i sessi e il 73% ha reso noti i dati riguardanti i compensi, evidenziato un'accresciuta trasparenza sul tema.

Tra queste 484 aziende comprese nell'indice, **20** sono le realtà italiane virtuose che si sono guadagnate una nomination a fronte del loro impegno nel promuovere e sostenere l'uguaglianza di genere sia al loro interno, sia nella comunità: **A2A, Acea, Banco BPM, Banca Mediolanum, Enel, Eni, Erg, Hera, Iberdrola, Inwit, Intesa Sanpaolo, Iren, Leonardo, Mediobanca, Poste Italiane, Saipem, Snam, Tim, Terna, Unicredit**. Una buona conferma se si pensa che nel 2019, le aziende incluse erano solo 4.

Esempi virtuosi i Emilia- Romagna

Nel corso nostra analisi, abbiamo trovato articoli che hanno messo in evidenza alcune pratiche interessanti che hanno riguardato alcune imprese produttive in Emilia-Romagna.



Le aziende associate a **Legacoop Estense** sono oltre 200 tra le province di Modena e Ferrara e hanno 3.022 sedi locali, con un numero di persone occupate che nel 2021 ha raggiunto quota 33.357 (+4% sul 2020). **L'occupazione femminile è pari al 54%**

e il 92% delle aziende associate di medie-grandi dimensioni adotta misure di welfare aziendale (supporto economico, flessibilità oraria, cura dei famigliari). Si conferma inoltre la sensibilità delle cooperative sulla parità di genere, che trova riscontro anche in iniziative all'interno dei contratti e regolamenti aziendali (con il riconoscimento, ad esempio, di congedi parentali anche per i padri, o il riconoscimento di pari diritti per coppie non tradizionali). La Commissione Pari Opportunità di Legacoop Estense intende infatti valorizzare e sviluppare la promozione di politiche e strumenti per la conciliazione vita/lavoro, il sostegno ai percorsi di carriera al femminile e per l'equilibrio di genere nella governance.



POSTE Ferrara, con i suoi 98 Uffici Postali, 6 Centri di Distribuzione e 589 dipendenti in provincia di Ferrara (di cui 390 donne), si conferma **azienda al femminile con una presenza del 77%** di donne in posizioni direttive. Inoltre, in tutta la provincia, **sono 45 gli Uffici Postali "rosa"**, cioè, composti solo da personale femminile.

Allargando la prospettiva sul livello nazionale, i numeri sono la prova del nove del lavoro di questi anni: le 26.000 assunzioni fatte dal 2017, hanno riequilibrato i generi e le generazioni, rappresentati in maniera sempre più omogenea, tant'è che adesso il 53% dei lavoratori sono donne. Una presenza

che non si ritrova solo ai livelli più bassi. È donna il 44% dei componenti del CDA e il 46% di quadri e dirigenti. Ma è donna anche il 59% dei direttori dei circa 12800 uffici postali che sono la rete distributiva più vasta del paese.

La **Global Cosmesi** in provincia di Ferrara (Vigarano Mainarda), azienda che opera nel mondo dei cosmetici, si ferma venerdì a mezzogiorno e opera con orari flessibili.



"Facciamo comunque 40 ore alla settimana, ma anche insieme ai dipendenti che hanno accolto con favore la proposta, allungiamo l'orario dei primi quattro giorni per poter fare così solo la mattinata del venerdì sia lavorativa. In questo modo le nostre dipendenti escono alle 12 di venerdì ed hanno un fine settimana lungo a disposizione. Per svolgere i piccoli e grandi compiti che comporta avere una famiglia ed anche per loro stesse. Una programmazione che alla fine va incontro alle loro esigenze ed anche a quelle dell'azienda. I primi quattro giorni della settimana sono più cruciali, in un certo senso più produttivi".



L'azienda **Trenton**, impegnata nella metalmeccanica ad alta tecnologia per l'agricoltura e il movimento terra, si sviluppa su tre stabilimenti in provincia di Modena (due produttivi a Fanano e Frassinoro e uno di magazzino di stoccaggio a Castelfranco Emilia) e conta 150 dipendenti con una quota femminile senza precedenti: ad oggi **si contano 23 dipendenti donne**.

L'amministratrice dell'azienda Carlotta Giovetti: «*ho deciso di assumere donne anche nei settori produttivi più pesanti del nostro ambiente affinché non esistano più discriminazioni. Ora, grazie alla tecnologia, la forza fisica non è più così necessaria. La nostra azienda ha tutta una serie di presidi che compensano le eventuali differenze fisiche che ci possono essere. Il mio obiettivo è di abbattere più barriere possibili e cercare di lasciare il mondo un po' meglio di come l'ho trovato, Sono madre e imprenditrice e troppo spesso, ancora, mi chiedono come mi sento ad essere una imprenditrice donna nel settore della metalmeccanica o come faccio a gestire il lavoro e la famiglia. Il vizio è già nelle domande di queste persone. Io cerco di decostruire queste credenze; lo faccio per le mie figlie, lo faccio per tutte le lavoratrici, lo faccio per le donne*».

Il progetto BE(E) DIFFERENT nasce da una formazione specifica, svolta in Trenton Academy nel corso del 2023, realizzata attraverso incontri con il mondo del lavoro. Scopo principale di questo progetto è di anticipare le esigenze di comunicazione, partecipazione e integrazione, indispensabili per rendere l'ambito lavorativo un posto sano, ricco di idee e collaborativo.



Emil Banca certifica la parità di genere. «*Ridurre le disparità di genere è uno degli obiettivi del nostro Piano di sostenibilità e di benessere - ha commentato Gian Luca Galletti, presidente della*

BCC che conta oltre 700 dipendenti in 97 filiali in tutta l'Emilia -. Abbiamo deciso di chiedere questa certificazione per attestare il nostro impegno e per essere da esempio nei confronti di socie, soci e clienti, stimolandoli a favorire inclusione e rispetto di tutte le diversità». Il sistema di gestione è conforme alla normativa Uni/PdR 125:2022, che definisce i temi da trattare per supportare l'empowerment femminile all'interno dei percorsi di crescita aziendale e nello stesso tempo evitare stereotipi, discriminazioni e ri-orientare la cultura aziendale in modo che possa essere sempre più inclusiva. Flessibilità, permessi retribuiti per Emil Banca, smart working e rientro facile al lavoro sono solo alcune delle numerose iniziative già realizzate dalla banca emiliana per favorire uguali condizioni e pari opportunità a tutto il personale. Per ottenere la certificazione Emil Banca ha redatto un piano

strategico di parità di genere: un documento composto da azioni concrete che definisce gli obiettivi e li monitora nel tempo. Il piano è composto da sette macroaree: selezione e assunzione, sviluppo professionale e carriera, equità salariale, genitorialità e cura, worklife balance, prevenzione, comunicazione e cultura.



Il Gruppo bolognese **Montenegro** è la prima azienda in Italia del settore Spirit e una delle poche dell'alimentare a ottenere la certificazione di «*gender equality*» denominata Uni/PdR

125:2022, che attesta l'impegno a supporto dell'empowerment femminile e contro stereotipi e discriminazioni negli ambienti di lavoro. Il traguardo consente peraltro al gruppo bolognese di entrare nel novero delle circa cento aziende certificate in Emilia-Romagna. «*Valorizzazione della diversità e rispetto per le persone, equità remunerativa, pari accesso alle opportunità di carriera per tutti i generi e tutela della genitorialità* – dice Cristina Danelatos, direttrice delle risorse umane di Gruppo Montenegro – sono solo alcuni degli aspetti su cui l'azienda si è concentrata negli ultimi anni, avviando un percorso virtuoso per creare un ambiente di lavoro equo, inclusivo e paritario. Questa importante certificazione rappresenta il coronamento di un più ampio progetto di 'gender equality' interno all'azienda, che ci ha già consentito di raggiungere un grado di occupazione paritario tra i circa 400 dipendenti (50% donne, 50% uomini), nonché di garantire la sostanziale equità retributiva e di promozioni tra i generi. In futuro continueremo a investire per costruire una cultura sempre più inclusiva, affinché non ci siano più carriere inaccessibili per le donne». In tal senso – fa sapere ancora il gruppo – sono state introdotte in azienda sia misure di conciliazione tra vita privata e lavoro, sia misure volte a favorire una più equa ripartizione, tra donne e uomini, del lavoro di assistenza e cura familiare. Ad esempio, tutti i dipendenti hanno la possibilità di accedere ad agevolazioni di orari per l'inserimento dei figli all'asilo nido e al primo anno della scuola dell'infanzia; oltre a venti ore annue retribuite per accompagnare i genitori over80 e i figli minori a visite mediche specialistiche».

Il Gruppo Montenegro ha introdotto anche soluzioni per promuovere comportamenti improntati al rispetto, tra cui un'iniziativa contro le molestie, sviluppata in collaborazione con l'associazione no-profit RoadTo50. L'azienda si muove inoltre con azioni concrete per garantire la parità di accesso alle opportunità di carriera partendo, per esempio, dall'obiettivo di avere, almeno nel 98% delle selezioni, la presenza di una o più candidature femminili. C'è poi il programma 'Mentorshe', giunto al suo secondo anno e sviluppato, in partnership con Fondazione Libellula, per sostenere lo sviluppo della leadership al femminile. Guarda alla tutela della genitorialità, invece, 'Mums@Work', iniziativa nata per sostenere le colleghi in stato di gravidanza e le neomamme.



Cna di Ferrara, insieme a **Cna di Modena**, è stata la più veloce in Italia ad ottenere la certificazione di parità di genere. Lo ha annunciato il direttore Matteo Carion «*Un risultato molto importante* – ha sottolineato – sia per tutto il nostro sistema associativo dove vi sono meno dipendenti sia per quello cooperativo che occupandosi dei servizi ha l'80% dei dipendenti e di questi l'88% sono donne; sono state così introdotte le procedure e le garanzie secondo una scelta politica che è partita fin da quando si è iniziato a parlare del problema. Ora – ha concluso – promuoveremo la certificazione anche alle nostre imprese». «Abbiamo iniziato a lavorarci a marzo operando su più fronti: da un lato abbiamo organizzato iniziative di formazione e sensibilizzazione contro gli stereotipi di genere e a favore della parità rendendo partecipi tutti i colleghi – ha detto la responsabile del personale Debora Tamascelli – Inoltre, abbiamo predisposto una serie di garanzie: dall'equità remunerativa tra uomini e donne, alla flessibilità oraria per chi ha figli, alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. C'è anche una procedura per la segnalazione al Comitato di garanzia di eventuali abusi o molestie».



La cooperativa Coopselios di Reggio-Emilia, nell'autunno 2023, ha perseguito la Certificazione di Parità di Genere ai sensi della Prassi di Riferimento UNI PdR 125:2022. «*Coopselios riconosce l'uguaglianza di genere come un elemento imprescindibile di civiltà e di affermazione dei diritti umani. Le nostre politiche di gestione del personale, delle carriere e della comunicazione dichiarano in maniera trasparente la volontà dell'organizzazione di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile*», ha dichiarato il presidente Giovanni Umberto Calabrese. Tra gli obiettivi della cooperativa, infatti, vi è anche la promozione delle pari opportunità sul luogo di lavoro, con l'implementazione di un sistema di gestione orientato al mantenimento nel tempo degli elevati standard raggiunti. Questo includerà il potenziamento dei processi delle risorse umane, basati sui principi di inclusione e rispetto delle diversità. In particolare, sarà favorita l'inclusione e la crescita delle donne all'interno dell'azienda, verrà promossa una formazione diffusa finalizzata allo sviluppo personale, sarà garantita la tutela della genitorialità e agevolata la conciliazione vita-lavoro. Un esempio tangibile di questo impegno sarà l'introduzione, a partire da gennaio 2024, di una procedura innovativa relativa al congedo parentale: i 5 giorni di assenza per la malattia del figlio riconosciuti dall'INPS saranno retribuiti per i genitori di bambini fino a 8 anni, andando oltre quanto previsto dalla legislazione vigente.

Le imprese al femminile

“Le imprese delle donne”, come far nascere le aziende in rosa, è un progetto co-finanziato dalla Regione Emilia-Romagna e dall'Unione Terre d'Acqua, nato con l'obiettivo di rafforzare le competenze imprenditoriali delle donne, favorire azioni di supporto all'imprenditoria femminile e avviare una riflessione sul ruolo degli enti locali per il mainstreaming delle politiche di promozione e sostegno delle donne nel mondo del lavoro. L'indicatore d'impatto del progetto non è dato dal numero di donne che, dopo il corso, avevano aperto un'attività in proprio, perché scopo di questi interventi è stato piuttosto di aiutare le partecipanti a prendere consapevolezza della propria forza e tenacia, a impossessarsi di strumenti per condurre una preliminare analisi di fattibilità e per una valutazione dei rischi ragionata.



Ventuno sono state le imprese guidate da donne che hanno scelto di investire e rinnovarsi; donne che abitano a Ferrara, a Tresignana o a Riva di Po e che lavorano anche a Comacchio, Cento e Poggio Renatico. La loro voglia di fare impresa è stata premiata e sono arrivati contributi a fondo perduto nel Fondo per l'imprenditoria femminile e women new deal, da utilizzare per l'acquisto di macchinari e attrezzature; infrastrutture telematiche e digitali nonché brevetti, licenze software, servizi applicativi o altre forme di proprietà intellettuale. Ma anche consulenze destinate all'aumento della produttività, all'innovazione organizzativa, al trasferimento delle tecnologie, alla ricerca di nuovi mercati per il collocamento dei prodotti.

Sono questi gli ambiti che hanno riguardato le 239 proposte progettuali approvate, sulle 300 pervenute, che la Regione finanzierà con un contributo complessivo di quasi 7,2 milioni di euro che andranno a sostenere investimenti complessivi sul territorio emiliano romagnolo per quasi 21 milioni.

Visto il boom dei progetti presentati, la Regione ha più che raddoppiato le risorse iniziali destinate alla prima edizione della misura inserita nel programma europeo Fesr, passando da 3 milioni a oltre 7 così da finanziare tutte le richieste ammissibili a contributo. L'iniziativa della Regione, finanziata con risorse Fesr 2021-27, prevede contributi a fondo perduto, fino ad un massimo di 80mila euro, per lo sviluppo di attività imprenditoriali a conduzione femminile.

E domani?

Quello che emerge dalla rassegna annuale in tema di lavoro femminile è un quadro in chiaroscuro in cui lo scenario ambivalente viene subito in risalto, se poniamo la questione in chiave temporale. Messi in una prospettiva di lunghissimo periodo, infatti, i cambiamenti relativi all'occupazione femminile portano segno positivo. Come spiegato dal premio Nobel per l'Economia 2023 Goldin, l'esplosione del settore dei servizi e il progressivo abbandono del periodo dell'industrializzazione hanno causato una forte ascesa del tasso di occupazione femminile, con la complicità del progresso tecnologico e la diffusione della pillola anticoncezionale, portatori per le donne di un miglioramento della capacità di gestione delle proprie carriere.

I problemi arrivano però se si guarda al breve periodo, alla congiuntura degli ultimissimi anni. Come rendicontato più volte dal materiale informativo raccolto, nei primi mesi l'impatto della pandemia da COVID-19 sull'occupazione femminile è sembrato visibile, ma attenuato nella sua profondità, grazie soprattutto ai benefici dello smartworking e di agevolazioni previdenziali importanti. Dal 2021 l'emorragia di posti di lavoro al femminile ha però preso il via, non fermandosi neppure col ritorno alla normalità e ripresentando vecchi problemi legati alla difficoltà di conciliazione vita/lavoro, tema dinanzi al quale tutte le parti in causa sono state chiamate negli ultimi anni (e non solo) a introdurre azioni di contrasto. Il materiale raccolto in questa rassegna annuale ne rinviene tracce da più parti. Sul fronte istituzionale – a puro titolo esemplificativo – è da sottolineare il finanziamento del Fondo per l'imprenditoria femminile e New Deal da parte della Regione Emilia-Romagna; sul fronte delle imprese, a proliferare sono invece soprattutto gli strumenti di (auto)monitoraggio elaborati per seguire al proprio interno le evoluzioni in tema di occupazione femminile. Spiccano, tra gli altri, la centralità del binomio donne/lavoro nel movimento delle B-Corp e l'elaborazione dell'indice GEI che, tra i cinque pilastri fondamentali di valutazione del mondo aziendale, tiene in forte considerazione la dimensione dell'occupazione di genere.

Discorso e riflessione a parte meriterebbe, invece, il tema del Gender pay gap, che getta luci oscure su una regione che si considera da sempre ai vertici sul fronte dei diritti del lavoro. Rinvenuto più volte in una serie di contributi giornalistici, il tema è posto con fermezza da una serie di analisi raccolte in questo report. Le basi per fare passi in avanti su questo fronte ci sono tutte e sono da ritrovare nella maggiore sensibilità riscontrata nei Millennials e Generazione Z sul tema della parità di genere (vedi la ricerca di **Adecco Group** *“Donne & Lavoro – Il lato positivo”*) e nel solco del lavoro di una serie di imprese che, su scala nazionale e regionale (vedi p. 6-7-8), hanno già, con gli strumenti più disparati, messo in campo azioni positive, prova che *si può e si deve fare*.

Ma come?

«Domani, 24 ottobre 2023, le donne in Svezia non faranno il bucato né la spesa; non puliranno il bagno e non stireranno le camicie. Non accudiranno i figli né i genitori anziani, si dimenticheranno dell'appuntamento dal pediatra e del compleanno dello zio. Senza pensieri saranno leggere perché il carico mentale è ancor più gravoso di quello fisico. Cosa succederà quando le donne sciopereranno e gli uomini resteranno soli a gestire l'enormità dello spazio lasciato vuoto?»

Lo *“kvinnaverkfall”* (sciopero delle donne) arriva da lontano: per la precisione dal 1975, proclamato dalle Nazioni Unite “Anno delle donne”. Per l'occasione, le maggiori organizzazioni femministe in Islanda si interrogarono sulle iniziative da intraprendere. *“Perché non scioperiamo tutte?”* domandarono le attiviste radicali del movimento Red Stockings. La proposta fu accolta, a patto di chiamarla meno minacciosamente, *kvennafrí*, giornata libera delle donne. Aderì il 90% delle lavoratrici e il Paese fu paralizzato. Il giorno dopo, in apparenza, tutto tornò come prima ma la presa di coscienza era cominciata. Cinque anni dopo fu eletta Vigdis Finnbogadottir, prima presidente donna al mondo scelta democraticamente, rimasta in carica fino al 1996. Da allora le islandesi si sono fermate di nuovo: nel 1985, nel 2010, nel 2015, nel 2016 e nel 2018. Domani le insegnanti non faranno lezione, le impiegate non si presenteranno in ufficio, le postine non consegneranno la posta. E lo *kvinnaverkfall* potrebbe essere contagioso.

Il 24 ottobre 2023 le donne in Svezia non hanno lavorato. Le insegnanti non hanno fatto lezione, le impiegate non si sono presentate in ufficio, le postine non hanno consegnato la posta. Le panettiere non hanno fatto il pane, le vigilesse non hanno presidiato le strade, le commesse hanno disertato i negozi e persino la premier Katrín Jakobsdóttir si è astenuta dal lavoro per un giorno. Nel Paese stabilmente primo nel mondo per la parità di genere (il divario è stato chiuso al 91,2%, lontanissimo dal 70,5% dell'Italia, al 79esimo posto quest'anno, dove l'emancipazione femminile politica ed economica raggiunge vette per noi inaudite, le islandesi non si accontentano e, per la settima volta nella loro storia, incrociano le braccia proclamando un'intera giornata di *kvennaverkfall*, sciopero delle donne.

«*Chiediamo l'eliminazione della violenza di genere e l'azzeramento del divario retributivo (al 21% in Islanda). Inoltre, vogliamo che il contributo di tutte le donne - islandesi, straniere, disabili - e delle persone non binarie venga riconosciuto e premiato*», spiega Freyja Steingrímsdóttir, portavoce dell'edizione 2023 dello sciopero, promosso da organizzazioni femminili e femministe di diverse categorie professionali, sociali e sindacali e da movimenti per i diritti Lgbtqia+.

«*Ci hanno sempre detto che siamo il Paese più evoluto e che dovevamo accontentarci di quello che avevamo ottenuto*», continua Steingrímsdóttir. «*Invece, proprio per questo dobbiamo essere ambiziose, rinnovare la nostra lotta ed essere un modello per gli altri*».

GLOSSARIO

(tratto da TOWARDS Gender Equality A GUIDE FROM THE B CORP GENDER EQUALITY WORKING GROUP

Bloomberg Gender-Equality Index (GEI): indice tematico sull'uguaglianza di genere. L'indice si basa su criteri quantitativi, quali ad esempio la composizione dell'organico e la distribuzione di genere nei ruoli di responsabilità, e qualitativi, come le agevolazioni per una migliore conciliazione tra vita professionale e privata, la presenza di policy per supportare un ambiente di lavoro improntato alla parità di genere, la presenza di prodotti finanziari specificamente indirizzati alle donne. Il Bloomberg Gender Equality Index (GEI) è un indice di riferimento che riflette la performance finanziaria delle aziende pubbliche che hanno dimostrato il loro impegno per la parità di genere sul posto di lavoro. In particolare, il GEI aiuta a soddisfare la crescente domanda di trasparenza, standardizzazione e performance tra i principali fattori ESG: attraverso la partecipazione alla valutazione dell'indice le aziende possono divulgare le loro iniziative attive verso l'uguaglianza di genere secondo cinque pilastri chiave: leadership e pipeline di talenti; parità di retribuzione e parità retributiva di genere.

Il GEI del 2023 rappresenta 45 Paesi e regioni e comprende, per la prima volta, società con sede in Lussemburgo, Ecuador e Kuwait. Le società inserite nell'Indice rappresentano una varietà di settori, tra cui quello finanziario, tecnologico e dei servizi pubblici, che continuano ad essere quelle con maggior rappresentanza nell'indice dal 2022.

B Corp – Certificazione riconosciuta alle aziende che credono fortemente in un nuovo modello di economia partecipativa che concili la creazione di valore economico con la realizzazione del bene collettivo. Il rigoroso processo di certificazione a opera dell'ente globale B Lab passa attraverso un'attenta misurazione delle iniziative intraprese dall'azienda rispetto a governance, lavoratori/lavoratrici, comunità, ambiente e clienti.

Bias – Errore più o meno consci, pregiudizio. I bias sono “giudizi (o pregiudizi) che non corrispondono necessariamente alla realtà, sviluppati sulla base dell'interpretazione delle informazioni in possesso, anche se non logicamente o semanticamente connesse tra loro, e che portano dunque a un errore di valutazione o mancanza di oggettività di giudizio”.

Diversity – Diversità, insieme delle differenze in un gruppo di persone eterogeneo afferenti ad esempio a razza/etnia, genere, orientamento sessuale, religione, o qualsiasi altro criterio.

D&I (Diversità & Inclusione) – acronimo, vedere anche DEI e JEDI.

Empowerment femminile – processo di autodeterminazione delle donne e conquista della consapevolezza di sé e del potere e controllo sulle proprie scelte, decisioni e azioni, sia nell'ambito delle relazioni personali sia in quello della vita politica, sociale ed economica.

Equity – Equità, inclusione giusta ed equa nel luogo di lavoro o nella società, che assicuri a tutte le persone, indipendentemente dalle proprie caratteristiche o dalla propria appartenenza, opportunità di partecipazione, prosperità e realizzazione del proprio potenziale.

Gender gap - divario di genere, con particolare riferimento alle differenze tra i sessi e alla sperequazione sociale e professionale tra uomini e donne.

Gender pay gap – divario retributivo di genere, sperequazione retributiva in funzione dell'appartenenza di genere.

Inclusion – Inclusione, condizione di coinvolgimento di persone tradizionalmente escluse e rispettivo inserimento stabile e funzionale in processi decisionali, sistemi o attività/gruppi per favorire pari

opportunità e non discriminazione creando valore per le persone, per le organizzazioni e il contesto sociale.

Parità di genere (Gender Equity) – uguaglianza di genere (Gender Equality) – condizione che assicura alle persone pari trattamenti, con uguale facilità di accesso a risorse e opportunità, indipendentemente dal genere. I due termini sono spesso usati in modo interscambiabile.

STEM (Science, Technology, Engineering, Math) – materie tecnico-scientifiche, di recente evoluto nell'acronimo STEAM, che vi integra anche l'Arte e la creatività.

Stereotipi di genere – Insieme rigido di credenze condivise e trasmesse socialmente, su quelli che sono e devono essere i comportamenti, il ruolo, le occupazioni, i tratti, l'apparenza fisica di una persona, in relazione alla sua appartenenza di genere.

Welfare aziendale – Insieme delle azioni volte a migliorare il benessere di chi lavora in azienda e delle loro famiglie. Il sistema di welfare aziendale dev'essere concertato in azienda con la partecipazione attiva dello staff in ottica di governance partecipativa, e dev'essere integrativo e complementare rispetto alle misure di welfare pubblico.

Al presente report hanno contribuito Giovanna De Simone, Silvia Nardini e Filippo Tucci dell'Agenzia regionale lavoro Emilia-Romagna.