



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

AREA TEMATICA 4

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, turn-over, 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:

- 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.