

DIVENTA

CIÒ CHE *sei*

Il lavoro
delle donne
in Veneto

**Visita il sito per rimanere aggiornato
sulle attività del gruppo.**

gruppopdveneto.it



SOMMARIO

La parità di genere	7
Il lavoro femminile in Veneto	13
Rinuncia alla maternità o al lavoro?	21
Il peso del lavoro di cura non retribuito	27
La differenza retributiva	33
La legge n. 3 del 2022	37
Le nostre proposte	39





Vanessa Camani
Presidente Gruppo PD Veneto

IL LAVORO DELLE DONNE

Vogliamo parlare di donne e di lavoro e di cosa possiamo fare per ridurre gli elementi di iniquità che stanno in questa metà del campo, affinché la presenza delle donne nella società divenga davvero indipendente ed effettiva.

Siamo convinti che sia questo il tempo giusto per investire sulle donne e su un loro concreto protagonismo, che segni uno sguardo nuovo sul mondo e sulla società e che sia capace di correggere molte delle contraddizioni con cui, quotidianamente, tutti facciamo i conti, il tempo giusto per realizzare finalmente una democrazia compiuta, pienamente realizzata, fondata sulla partecipazione paritaria degli uomini e delle donne.

Per questa ragione il raggiungimento della parità di genere deve essere un obiettivo di interesse generale, di un collettivo che si organizza.

Il lavoro può essere una leva fondamentale per garantire la realizzazione e l'indipendenza economica femminile, nonché per rendere la donna realmente cittadina, con pienezza di diritti.

E può rappresentare anche un importante strumento di prevenzione della violenza economica¹ e di genere².

¹Secondo l'European Institute for Gender Equality, la violenza economica è definita come "ogni atto o comportamento che causa un danno economico ad un individuo". Gli autori di violenza economica controllano la capacità della vittima di acquisire, utilizzare e mantenere le risorse economiche, minacciando la sicurezza economica e la sua capacità di autosostentamento (fonte: EIGE, report "Understanding Economic Violence against Women. The need for harmonised definitions and data in the EU", agosto 2023, p. 1).

²Fonte: WeWorld, report "Ciò che è tuo è mio. Fare i conti con la violenza economica", novembre 2023, p. 21.

Ma siamo molto indietro. Anche la nostra Regione, che può indubbiamente vantare tassi di occupazione elevati, presenta dati preoccupanti in merito al lavoro femminile.

E lo svantaggio si manifesta non soltanto in minori opportunità occupazionali, ma anche in più bassi livelli salariali.

Il **gender pay gap**, cioè la differenza nella retribuzione media tra donne e uomini, che si nasconde in bonus, premi e incentivi sbilanciati verso la parte maschile, privilegia l'impegno lavorativo degli uomini, anche a parità di mansioni e inquadramento contrattuale. La disponibilità al lavoro straordinario, a cui spesso le donne devono rinunciare a causa degli impegni familiari, il blocco alle progressioni di carriera e la riduzione delle ore lavorate con il ricorso al part-time, volontario o meno, sono tutti fattori che aumentano il gap.

Il divario occupazionale tra i generi si allarga ulteriormente per le madri. Troppo spesso per una donna, in Veneto, è complicato avere contemporaneamente dei figli e un lavoro giustamente retribuito.

Si tratta di dati di realtà che dipendono direttamente dal pensiero dominante sul piano culturale, che assegna alle donne un ruolo marginale nel mondo del lavoro.

Nei colloqui di lavoro viene ancora chiesto a molte donne se sono sposate o se intendono avere figli e, di fronte alla comunicazione dello stato di maternità, accade che vengano sottoposte a demansionamenti. Spesso, dopo la nascita di un figlio, sono costrette a licenziarsi.

Ecco perché è fondamentale impegnarsi per abbattere quegli ostacoli, pervasivi e persistenti, come i costumi, gli stereotipi, i pregiudizi, che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza, impediscono la piena partecipazione delle donne all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.

Non è sufficiente, dunque, contrastare le discriminazioni e consentire alle donne l'accesso, in condizioni di uguaglianza, agli spazi riservati ai soli uomini. Occorre ripensare gli spazi stessi in chiave di tutela e valorizzazione delle differenze. Dobbiamo rimuovere gli "ostacoli di fatto", in cui ogni donna inciampa ogni giorno: l'asimmetria nella distribuzione del carico di lavoro familiare, le difficoltà connesse alla maternità, la difficoltà nell'accesso al lavoro.

Queste vicende private hanno relevantissime ricadute pubbliche, che incidono fortemente sulla crescita economica del Paese. L'aumento del PIL grazie al lavoro delle donne è un dato acquisito e quantificato dalla scienza economica. Incalcolabile sarebbe, invece, l'incremento del benessere della società, a partire dalla questione demografica.

Il Gruppo dei Consiglieri regionali

ANDREA ZANONI

Presidente IV Commissione
(Valutazione delle politiche pubbliche, Legalità)
Provincia di Treviso

FRANCESCA ZOTTIS

Vicepresidente del Consiglio regionale
Provincia di Venezia

ANNA MARIA BIGON

Vicepresidente V Commissione
(Sanità e Sociale)
Provincia di Verona



VANESSA CAMANI

Presidente Gruppo PD Veneto
Provincia di Padova

JONATAN MONTANARIELLO

Vicepresidente II Commissione (Ambiente,
Infrastrutture, Trasporti, Lavori pubblici)
Provincia di Venezia

CHIARA LUISETTO

Vicepresidente I commissione (Bilancio)
Provincia di Vicenza

Come **consiglieri regionali del Partito Democratico** siamo ben consapevoli dell'incredibile **discriminazione verso le donne** che modella la società in cui viviamo.

Crediamo che l'**uguaglianza di genere e i diritti delle donne** siano la base della democrazia e, come tali, vogliamo **promuoverli, salvaguardarli e proteggerli.**

Sconfiggere gli stereotipi, contrastare ogni forma di **violenza di genere**, garantire una **rappresentanza paritaria nei processi decisionali**, migliorare l'**indipendenza economica e personale** delle donne, realizzare una **società paritaria che valorizzi le differenze.**

Sono questi **gli impegni che ci assumiamo** nei confronti di **ogni donna e ogni ragazza**, per un **Veneto più giusto e più inclusivo.**



“L’uguaglianza di genere è più che un obiettivo. È una condizione indispensabile per affrontare la sfida della riduzione della povertà, della promozione dello sviluppo sostenibile e della costruzione di un buon governo”.

Kofi Annan,
segretario generale delle Nazioni Unite dal 1997 al 2006

LA PARITÀ DI GENERE



Si stima che la parità di genere, a livello globale, potrà essere raggiunta nel 2154⁴.

La parità di genere è uno dei 17 obiettivi dell'Agenda 2030³ delle Nazioni Unite. Il Goal n. 5 "**Gender equality**", infatti, mira ad ottenere la parità di opportunità tra donne e uomini nello sviluppo economico, l'eliminazione di tutte le forme di violenza nei confronti di donne e ragazze e l'uguaglianza nel riconoscimento dei diritti fondamentali.

Parliamo di un **diritto umano fondamentale e imprescindibile**, riconosciuto come tale da tutte le organizzazioni mondiali. Indubbiamente in questo campo sono stati compiuti, in questi anni, alcuni decisivi passi in avanti, ma la strada da percorrere è decisamente ancora molto lunga.

L'eliminazione del divario tra uomini e donne procede, infatti, molto lentamente e **la disuguaglianza persiste**.

³L'Agenda 2030, adottata nel 2015 dai 193 Paesi membri dell'ONU, rappresenta il nuovo quadro di riferimento globale per l'impegno nazionale e internazionale teso a trovare soluzioni comuni alle grandi sfide del pianeta, quali l'estrema povertà, i cambiamenti climatici, il degrado dell'ambiente e le crisi sanitarie.

⁴Fonte: Global Gender Gap Report 2023 del World Economic Forum, p. 15.

L'uguaglianza è un diritto fondamentale per tutte e per tutti e rappresenta un valore determinante per la democrazia. Per essere compiuta pienamente, non deve essere solo riconosciuta per legge. L'uguaglianza deve essere effettivamente garantita e deve riguardare tutti gli aspetti della vita: politico, economico, sociale e culturale.

Il superamento delle differenze di genere assume un ruolo di assoluta centralità nel contrasto delle disuguaglianze.

La parità di genere è ben lontana dall'essere raggiunta e, nei fatti, donne e uomini non godono degli stessi diritti. Persistono delle disparità che derivano da stereotipi presenti nella famiglia, nell'educazione, nella cultura dominante, nella comunicazione, nel mondo del lavoro e, più in generale, nell'organizzazione della società.

L'accesso delle donne agli stessi diritti formali degli uomini non garantisce loro anche l'accesso alle stesse opportunità.

Gli impegni presi finora, tanto a livello globale che nazionale, non sembrano stati sufficienti. Le istituzioni europee, in particolare, sono molto impegnate nel raggiungimento della parità di genere e nell'utilizzo del **gender mainstreaming**⁵, ma la traduzione di questi impegni in concreti passi avanti ancora si fatica a vedere.

Nonostante la crescente consapevolezza sull'importanza di ridurre la disuguaglianza di genere, il percorso verso la parità è ancora incompiuto.

⁵Per gender mainstreaming s'intende l'integrazione della prospettiva di genere in ogni fase dei processi politici (progettazione, implementazione, monitoraggio e valutazione) al fine di promuovere l'uguaglianza tra donne e uomini.

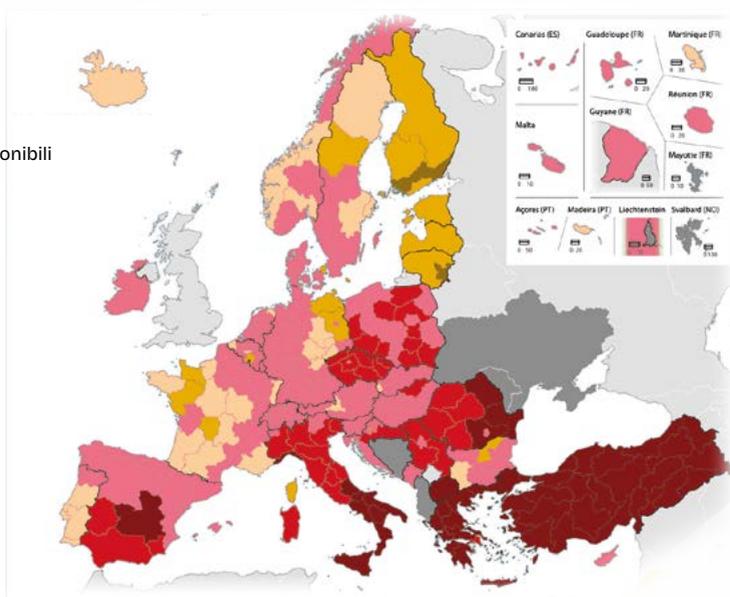
Negli ultimi 17 anni, a livello mondiale, il divario di genere si è ridotto in media di solo 0,24 punti percentuali l'anno⁶.

Con l'elaborazione della **"Strategia per la parità di genere 2020-2025"**, l'Unione europea ha definito gli obiettivi politici e le azioni chiave volte alla promozione della parità di genere.

L'occupazione femminile in Europa

EU=10.7 (Target=5.8)

- ≥18.5
- 13.5 -< 18.5
- 5.8 -< 13.5
- 4 -< 5.8
- 0-< 4
- < 0
- Dati non disponibili



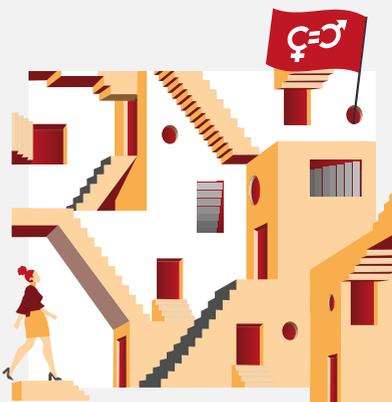
Fonte: Eurostat

La strategia europea persegue la finalità dell'inserimento della **dimensione di genere** in tutte le politiche.

Misure vincolanti per la trasparenza retributiva, proposte per combattere la violenza contro le donne e la direttiva sull'equilibrio di genere nei consigli di amministrazione, sono alcuni dei progetti su cui ha investito l'Unione Europea. Eppure **permangono distanze profonde tra i Paesi all'interno dell'UE.**

⁶Fonte: Global Gender Gap Report 2023 del World Economic Forum, p. 15.

Anche nel nostro Paese la situazione non sembra destinata ad un miglioramento strutturale. Nel 2023, infatti, l'Italia, considerando lo stato di avanzamento verso la parità, si è classificata al 79° posto su 146 Paesi, perdendo ben 16 posizioni rispetto all'anno precedente⁶. Anche l'indicatore sull'uguaglianza di genere⁷, calcolato dall'European Institute for Gender Equality (EIGE), vede il nostro Paese al 13° posto rispetto ai 27 membri dell'UE.



L'Italia, in particolare attraverso le misure previste nel PNRR e con la **"Strategia nazionale per la parità di genere"**, sta implementando politiche a favore delle donne.

Sono, tuttavia, ancora pesanti le lacune sul fronte della parità, a partire dalle carenze nel welfare e nell'offerta dei servizi, fino alla difficile situazione reddituale delle donne e al limitato supporto nei carichi di cura. Sono tutti fattori che non consentono all'Italia un avanzamento significativo sulla strada dei **diritti delle donne**.

Certo, nell'arco degli ultimi 70 anni, le donne hanno maturato consapevolezza dell'eguaglianza e cultura della differenza di genere, che, sempre più spesso, consentono loro di scegliere il proprio ruolo e di decidere per sé.

Non sono poche, infatti, le donne che oggi scalano le gerarchie maschili e arrivano a occupare e gestire posizioni di potere. **Il loro numero è crescente**, anche grazie alle tanto criticate, e spesso fraintese, **"quote rosa"**, alle quali andrebbe riconosciuto almeno un alto valore pedagogico: per le donne, ma soprattutto per gli uomini.

Ma quelle che hanno sfondato il **"tetto di cristallo"** sono ancora singole donne. Il genere femminile, cioè le donne al plurale, è tuttora bloccato su quella linea del fronte in cui si combatte per i diritti elementari di dignità e libertà, per l'eguaglianza e le pari opportunità.

⁶Fonte: Global Gender Gap Report 2023 del World Economic Forum, p. 213.

⁷Fonte: Gender equality index 2023 dell'European Institute for Gender Equality (EIGE).

“Ho sempre avuto ben chiaro che dovevo lavorare, perché non esiste femminismo che si rispetti che non sia basato sull’indipendenza economica”.

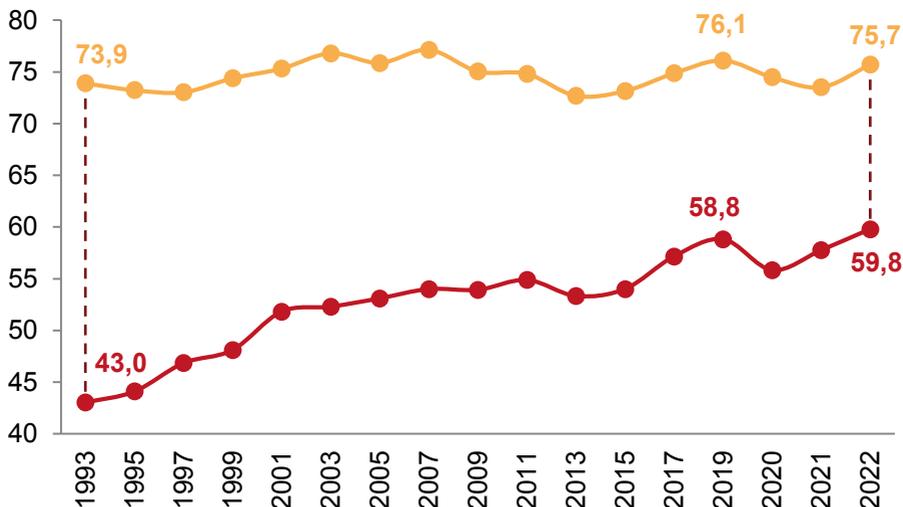
Isabel Allende, scrittrice

IL LAVORO FEMMINILE IN VENETO

Sebbene il Veneto possa vantare **tassi di occupazione molto elevati e ben al di sopra della media nazionale**⁹, anche la nostra Regione presenta un livello di occupazione delle donne **ancora molto distante da quello maschile**.

Veneto: tasso di occupazione per genere, anni 1993-2022

■ Maschi ■ Femmine



Fonte: Elaborazione Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Istat

Osservando nel dettaglio l'andamento occupazionale in Veneto, si nota che, malgrado il tasso di occupazione femminile sia decisamente cresciuto, passando dal 43% del 1993 al 59,8% del 2022, è ancora molto marcata la distanza dal livello di occupazione maschile, pari al 75,7%, dato sostanzialmente costante negli ultimi decenni.

17,2% differenza tra occupazione maschile e femminile in Veneto¹⁰.

⁹Il tasso di occupazione in Italia è pari al 60,5% mentre il dato riferito al Veneto è pari al 67,8% (Dati Istat, dicembre 2022).

¹⁰Fonte: dati EUROSTAT, 2022
➡ scannerizza il QR code



SVILUPPO E DISTRIBUZIONE DEL LAVORO DELLE DONNE IN VENETO

IN QUALI TERRITORI?



La presenza femminile è maggiore nelle **aziende con più di 350 dipendenti** ed è distribuita in maniera difforme sul territorio regionale. Si registrano valori più elevati nelle province con una diffusione del lavoro più capillare sul territorio, come ad esempio nel **bellunese**, oppure nelle province, come Venezia, dove sono più rilevanti quei settori lavorativi, come il comparto **turistico**, in cui il genere femminile risulta prevalente¹¹.

IN QUALI SETTORI?



Il lavoro delle donne non è diffuso ovunque ma si concentra in alcuni settori specifici, come **l'istruzione, la sanità, i servizi sociali (78%)** e, più in generale, nella **pubblica amministrazione (73,1%)**, comparti nei quali da sempre le donne trovano più spazio, oppure nel terziario, come **la ristorazione, l'alberghiero e il commercio**¹², dove però spesso l'occupazione femminile deve fare i conti con basse retribuzioni e lavoro stagionale o a chiamata.

¹¹Fonte: Ufficio regionale della Consigliera di Parità, Regione del Veneto, "L'occupazione maschile e femminile in Veneto 2023: Rapporto sulla situazione del personale nelle aziende con oltre cinquanta dipendenti. Dati relativi al biennio 2020-2021", 2023, p. 38.

¹²Ibidem, p. 39.

SEGREGAZIONE VERTICALE

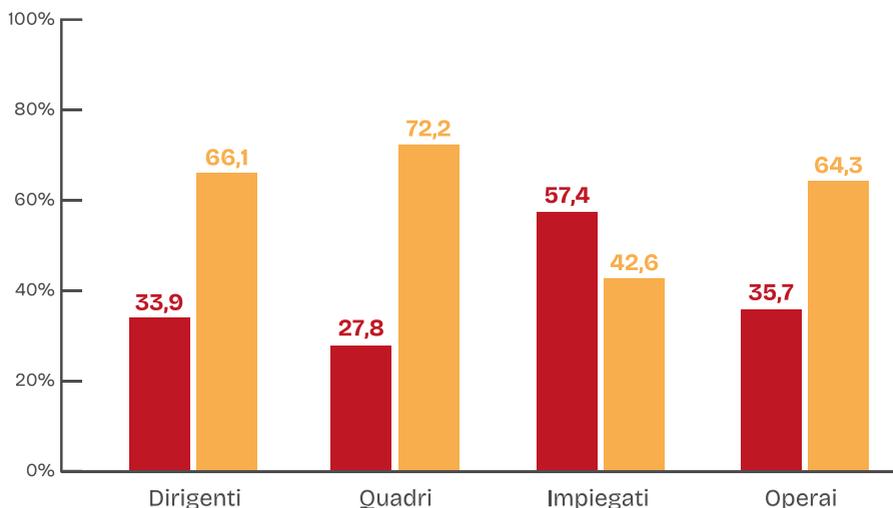
Il tristemente famoso «soffitto di cristallo» consiste nella prassi diffusa che preclude alle donne il raggiungimento di ruoli apicali.

Le donne nel mercato del lavoro sono poco rappresentate anche nei profili aziendali più elevati: solo il 33,9% dei dirigenti e il 27,8 % dei quadri sono donne, anche nei settori in cui è prevalente la presenza femminile¹³.

I dati evidenziano come, oltre alle difficoltà di accesso al mercato del lavoro, le donne, anche in Veneto, scontino una persistente segregazione verticale.

■ Veneto: percentuale di donne e uomini per categoria professionale, anno 2021

■ Maschi ■ Femmine



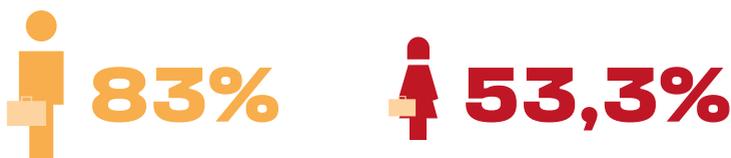
Fonte: Elaborazione Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Consiglieria Regionale di Parità

¹³Fonte: Ufficio regionale della Consiglieria di Parità Regione del Veneto, "L'occupazione maschile e femminile in Veneto 2023: Rapporto sulla situazione del personale nelle aziende con oltre cinquanta dipendenti. Dati relativi al biennio 2020-2021", 2023, p. 40.

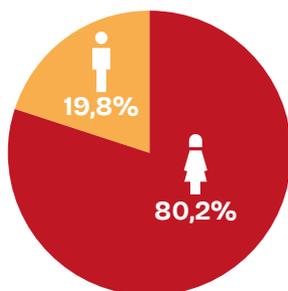
LAVORO PIÙ FRAGILE

Il lavoro a tempo determinato, che rappresenta genericamente la principale forma di lavoro precario, è più diffuso tra le donne che tra gli uomini¹⁴.

A fronte dell'83% di uomini che hanno un impiego a tempo pieno e indeterminato, le donne che si trovano nella medesima condizione sono appena il 53,3%¹⁵.



Veneto: **percentuale di lavoro part-time per genere**, anno 2021



In particolare, la componente femminile ricopre l'80,2% dei lavoratori part-time.

¹⁴Fonte: Ufficio regionale della Consigliera di Parità, Regione del Veneto, "L'occupazione maschile e femminile in Veneto 2023: Rapporto sulla situazione del personale nelle aziende con oltre cinquanta dipendenti. Dati relativi al biennio 2020-2021", 2023, p. 47.

¹⁵Ibidem, p. 50.

IL LIVELLO DI ISTRUZIONE

Il livello di istruzione incide positivamente sulle opportunità di accedere al mondo del lavoro. Tra i giovani con un titolo di studio elevato, infatti, cresce il tasso di occupazione¹⁶, in particolare, per le donne.

Sebbene, infatti, il tasso di occupazione femminile continui ad essere molto distante da quello maschile, il divario occupazionale si riduce al crescere del titolo di studio.

Le donne con diploma superiore presentano tassi di occupazione di 25,8 punti superiori a quelli di donne con un livello basso di istruzione. Per gli uomini, la medesima condizione incide per meno della metà (14,3 punti). Lo stesso meccanismo si replica con il raggiungimento della laurea che determina un vantaggio occupazionale per le donne di 18,4 punti percentuali, vantaggio triplo di quello maschile, fermo a 5,1 punti.

Il vantaggio lavorativo degli uomini sulle donne tra i 18 e i 34 anni, mediamente pari a 14 punti percentuali, scende a soli 5,2 punti fra i giovani laureati. Supera, invece, i 30 punti fra i giovani che hanno soltanto la licenza media¹⁷.

Il dato occupazionale appena citato assume ancor più rilevanza se si considera che, in Italia, nel 2022, la quota di donne laureate tra i 25 e i 34 anni è pari al 35,5%, contro il 23,1% degli uomini¹⁸.

L'impatto positivo che l'elevato livello di istruzione determina sui tassi di occupazione femminile si registra anche per le donne con figli.

Le madri laureate lavorano anche dopo la nascita dei figli più frequentemente delle lavoratrici a bassa qualifica e abbandonano meno spesso il lavoro.

¹⁶In Italia, nel 2022, il tasso di occupazione raggiunge il 56,5% tra i diplomati (+6,6% sul 2021) e il 74,6% tra i laureati (+7,1% sul 2021). Fonte: ISTAT, Report "Livelli di istruzione e ritorni occupazionali", ottobre 2023.

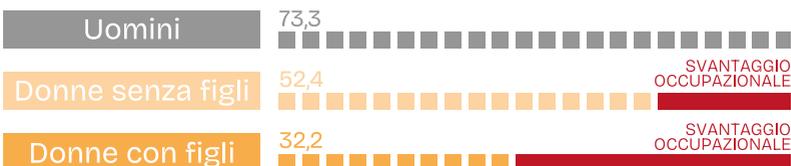
¹⁷Fonte: Ufficio regionale della Consigliera di Parità, Regione del Veneto, "L'occupazione maschile e femminile in Veneto 2023: Rapporto sulla situazione del personale nelle aziende con oltre cinquanta dipendenti. Dati relativi al biennio 2020-2021", 2023, p. 33.

¹⁸Fonte: ISTAT, Report "Livelli di istruzione e ritorni occupazionali", ottobre 2023.

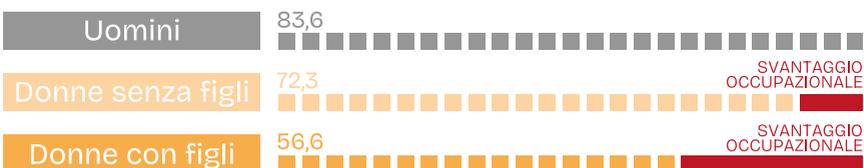
Veneto: **tasso di occupazione dei giovani under 35 per genere, titolo di studio e genitorialità**, anno 2021



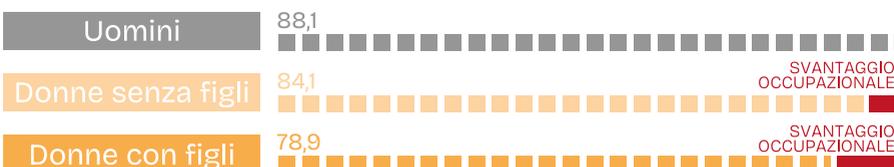
LICENZA MEDIA



DIPLOMA



LAUREA



Fonte: Elaborazione Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Istat

L'effetto segregazione, e cioè la tendenza che vede le donne escluse dal mondo del lavoro, è indubbiamente mitigato dall'istruzione, poiché la laurea risulta maggiormente spendibile nel mercato del lavoro.

Al contrario, le donne che non hanno titoli di studio elevati spesso svolgono lavori con caratteristiche poco conciliabili con i tempi che richiede il lavoro di cura e, pertanto, abbandonano più frequentemente la carriera lavorativa quando arrivano i figli.



RINUNCIA ALLA MATERNITÀ O AL LAVORO?

In Veneto, così come in quasi tutte le economie moderne, il mancato raggiungimento dell'uguaglianza tra generi nel mondo del lavoro sta già determinando impatti negativi anche sul **piano demografico**.



1,27

figli per donna

L'indicatore di fecondità¹⁹ del Veneto si è progressivamente ridotto nell'ultimo decennio, passando da 1,5 figli nel 2010 a 1,3 figli nel 2021. E le stime ci dicono che questa situazione è destinata a peggiorare, essendo arrivati a 1,27 figli per donna già nel 2022²⁰.



2,03

numero figli (relativo alle donne straniere)

Anche tra le donne straniere, che presentavano tassi di fecondità più elevati, si sta registrando la tendenza a ridurre il numero dei figli, con l'indicatore relativo che si riduce da 2,71 del 2008 a 2,03 del 2021²¹.



32,5

età media alla nascita del primo figlio

A questo fenomeno sono strettamente connessi anche altri elementi, primo fra tutti l'aumento dell'età media in cui le donne hanno il primo figlio, calcolata nel 2021 a 32,5 anni.



23%

donne senza figli

Al contempo, cresce progressivamente il numero di donne che decide o si trova costretta a non avere figli, percentuale che sale al 23%²².

¹⁹Il tasso di fecondità totale (TFT) esprime il numero medio di figli per donna in età feconda (15-49 anni). In un'ottica generazionale il tasso di fecondità che assicura ad una popolazione la possibilità di riprodursi mantenendo costante la propria struttura è pari a 2,1 figli per donna. Il tasso di fecondità totale è la somma dei quozienti specifici di fecondità calcolati rapportando, per ogni età feconda (15-49 anni), il numero di nati vivi all'ammontare medio annuo della popolazione femminile. Esprime in un dato anno di calendario il numero medio di figli per donna.

²⁰Fonte: Ufficio regionale della Consigliera di Parità, Regione del Veneto, "L'occupazione maschile e femminile in Veneto 2023: Rapporto sulla situazione del personale nelle aziende con oltre cinquanta dipendenti. Dati relativi al biennio 2020-2021", 2023, p. 27.

²¹Ibidem, p. 27.

²²Ibidem, p. 27.

Ci sono molte ragioni che contribuiscono a spiegare, sul piano generale, il calo della natalità, ma questi dati riflettono, indubbiamente, anche la difficoltà sempre crescente per le donne di conciliare il lavoro e la famiglia, la maternità e la realizzazione professionale.

L'ostacolo più grande alla maternità è per le donne immaginare un equilibrio dignitoso tra famiglia e impegno lavorativo. Questa condizione finisce per determinare la rinuncia alla maternità o la rinuncia al lavoro.

La divisione per genere dei ruoli, che pone a carico quasi esclusivo delle donne l'attività di accudimento, porta sempre più frequentemente a dover rinunciare alla maternità per potersi realizzare sul piano personale e professionale o, più semplicemente, per potersi mantenere economicamente e poter raggiungere l'indipendenza abitativa.

A mancare, dunque, non è il desiderio di genitorialità, quanto la sua realizzazione. A conferma che la libertà delle donne, anche sotto il profilo dell'autodeterminazione, non è pari a quella degli uomini.

La connessione fortissima esistente tra lavoro e maternità impone, se si vuole affrontare con responsabilità il problema della denatalità e della bassa fecondità, di consolidare un modello di sviluppo che rafforzi il lavoro femminile quale più potente incentivo alla genitorialità. Infatti, riprendendo i dati sull'occupazione regionale, si nota come la distanza tra i generi si aggravi in relazione alla condizione lavorativa delle madri.

Le donne in Italia come in Veneto lavorano poco. Quelle che hanno figli lavorano ancora meno, in particolare quando hanno bambini piccoli.

Fatto 100 il tasso di occupazione delle giovani donne senza figli nella nostra Regione, l'occupazione delle donne con figli sotto i 6 anni si ferma al **78,1%** (2022)²³. Un crollo verticale che racconta della drammatica **inconciliabilità della maternità con il mercato del lavoro**.

Veneto: occupazione femminile e maternità

Donne lavoratrici senza figli



Donne lavoratrici con figli (78,1%)

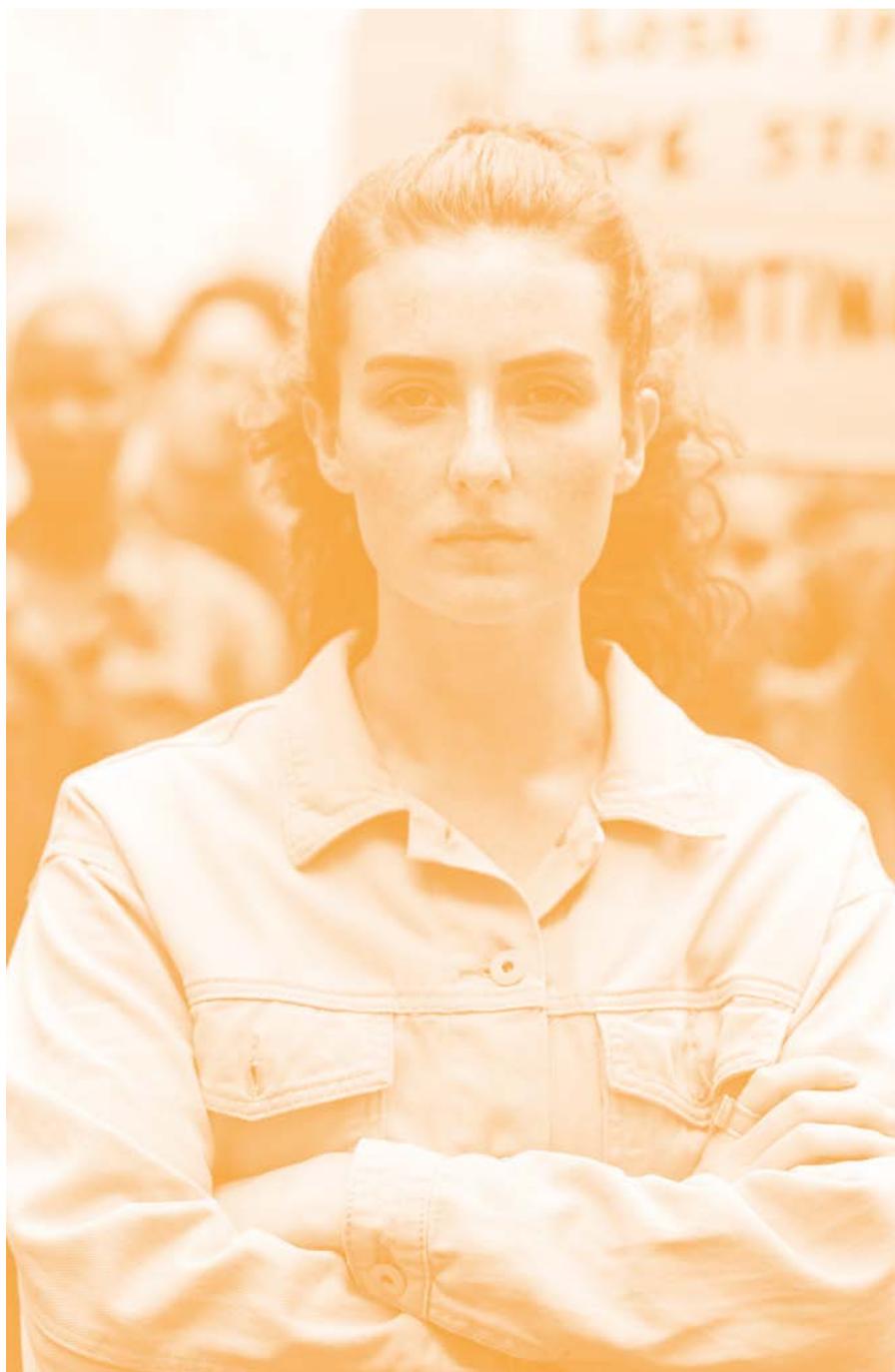


Costringere le donne a scegliere tra lavoro e maternità è profondamente ingiusto e dipende, essenzialmente, dallo stereotipo di genere che vede la madre come unico soggetto su cui gravano i doveri di cura dei figli e la gestione familiare.

La "**child penalty**", un'espressione terribile che racconta delle penalizzazioni sul reddito delle donne quando accedono alla maternità o di altri svantaggi che possono subire sul posto di lavoro, rappresenta, di fatto, la **differenza tra il numero di figli desiderati e il numero di figli avuti** per non essere marginalizzate nel mercato del lavoro.

Questa penalità è molto evidente nel breve periodo, e cioè nei primi anni di vita del bambino, ma permane anche a diversi anni di distanza dalla nascita, sia in termini di mancato avanzamento di carriera che di livello retributivo. Inoltre, spesso si traduce anche in discriminazioni pesanti nei confronti delle madri lavoratrici, come demansionamenti o riduzioni forzate di orari e incarichi.

²³Fonte: Ufficio regionale della Consigliera di Parità, Regione del Veneto, "L'occupazione maschile e femminile in Veneto 2023: Rapporto sulla situazione del personale nelle aziende con oltre cinquanta dipendenti. Dati relativi al biennio 2020-2021", 2023, p. 29.



“Le donne hanno sempre dovuto lottare doppiamente. Hanno sempre dovuto portare due pesi, quello privato e quello sociale. Le donne sono la colonna vertebrale delle società”.

Rita Levi Montalcini, senatrice a vita

IL PESO DEL LAVORO DI CURA (NON RETRIBUITO)

Abbiamo spiegato diffusamente quanto la partecipazione delle donne al mercato del lavoro sia in crescita, anche semplicemente per la necessità di dover contribuire al sostentamento familiare con due stipendi invece che con uno solo.

Eppure, il peso del lavoro domestico continua a gravare principalmente sulle spalle delle donne.

Esiste, infatti, una profondissima disparità tra donne e uomini nella distribuzione del peso del lavoro domestico in Veneto:



Se lavora solo l'uomo, il carico familiare grava sulla donna per il

76%



Se lavorano entrambi, è comunque la donna che svolge il lavoro domestico per il

68%



Più nello specifico, la cura dei figli, anche se lavorano entrambi, è svolta dalla donna per il

61,2%²⁴

Questa disparità spesso costringe le madri a **lasciare il lavoro**, anche temporaneamente, per prendersi cura della famiglia.

Un prezzo che le donne pagano a lungo. Da un lato, perché questa scelta impatta drasticamente anche sulle **possibilità di reinserimento lavorativo nel futuro** quando le necessità di cura familiare si alleggeriscono e, dall'altro, perché l'assenza per anni dal mondo del lavoro avrà effetti diretti anche sul **versante pensionistico**.

²⁴Fonte: Ufficio regionale della Consigliera di Parità, Regione del Veneto, "L'occupazione maschile e femminile in Veneto 2023: Rapporto sulla situazione del personale nelle aziende con oltre cinquanta dipendenti. Dati relativi al biennio 2020-2021", 2023, p. 30.

Rinunciare al lavoro per l'accudimento dei figli è un fenomeno tristemente in ascesa: nel 2021 in Veneto le dimissioni e le risoluzioni consensuali del contratto di lavoro hanno riguardato le madri per il

60,4%²⁵

È questo il tema centrale che si cela dietro alla discriminazione femminile: il monopolio forzato del lavoro di cura in capo alle donne, che siano madri, figlie o nonne.

Una discriminazione che si traduce in ambiti diversi:
SALARIALE, OCCUPAZIONALE E SOCIALE.

Peraltro, l'automatismo culturale con cui viene addossato alle donne il lavoro familiare non funziona solo da deterrente alla maternità o come causa di abbandono lavorativo, ma spesso genera anche un cambiamento nella considerazione che datori di lavoro e colleghi maturano rispetto alla tenuta professionale delle lavoratrici che, divenute madri, non sono più ritenute affidabili. La necessità di rinunciare al lavoro per la cura produce ovvie ripercussioni anche sul livello di reddito disponibile e sul conseguente stato di dipendenza economica delle donne, limitando ulteriormente le possibilità di costruire per sé un progetto di vita autonomo e soddisfacente.

Quando riescono a non lasciare il lavoro tout court, le madri sono comunque spesso obbligate a ridurre, sul piano quantitativo, il loro lavoro retribuito. Il ricorso al part-time è una prerogativa in larga parte femminile.

In Veneto il 34,8% delle donne ha un orario di lavoro ridotto, facoltà a cui accede solo il 6,1% degli uomini²⁶.

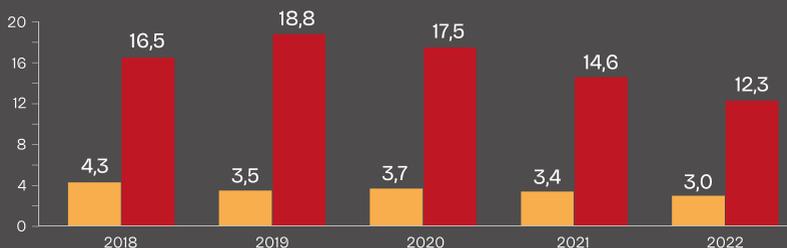
²⁵Fonte: Ufficio regionale della Consigliera di Parità, Regione del Veneto, "L'occupazione maschile e femminile in Veneto 2023: Rapporto sulla situazione del personale nelle aziende con oltre cinquanta dipendenti. Dati relativi al biennio 2020-2021", 2023, p. 31, dati Veneto Lavoro.

²⁶Ibidem, p. 31.

Ma accade anche che la riduzione dell'orario di lavoro non sia il risultato di una scelta volontaria, bensì di una decisione imposta. Il cosiddetto part-time involontario, che presenta trend in continua crescita²⁷, sembra riguardare il 12,3% delle lavoratrici, mentre riguarda soltanto il 3% degli uomini²⁸.

Veneto: percentuale di occupati part-time involontariamente per genere, anno 2018-2022

■ Maschi ■ Femmine



Fonte: Elaborazione Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Istat

Anche il ricorso ad altri strumenti per agevolare la conciliazione dei tempi di vita e lavoro è una iniziativa principalmente femminile.

Nelle aziende venete che hanno attivato meccanismi di conciliazione, sono quasi esclusivamente le donne a farne ricorso: **il 16,1% delle dipendenti, rispetto al 7,9% degli uomini**²⁹.

Lo stesso vale per la richiesta di contributi o convenzioni per asili nido, sfruttata in misura più rilevante in aziende a maggiore presenza di donne³⁰, o per il ricorso allo **smart working**, a conferma di quanto la genitorialità sembri ancora essere una questione di cui sono chiamate ad occuparsi solo le donne.

²⁷Nel 2008 solo il 4,2% degli occupati si trovava in una condizione di part-time involontario, nel 2022 sono il 7% (Fonte: Ufficio regionale della Consigliera di Parità, Regione del Veneto, "L'occupazione maschile e femminile in Veneto 2023: Rapporto sulla situazione del personale nelle aziende con oltre cinquanta dipendenti. Dati relativi al biennio 2020-2021", 2023, p. 31)

²⁸Fonte: Ufficio regionale della Consigliera di Parità, Regione del Veneto, "L'occupazione maschile e femminile in Veneto 2023: Rapporto sulla situazione del personale nelle aziende con oltre cinquanta dipendenti. Dati relativi al biennio 2020-2021", 2023, p. 31.

²⁹Ibidem, p. 62.

³⁰Ibidem, p. 62.

Tutto questo testimonia quanto, non solo nella dimensione soggettiva femminile ma anche in quella pubblica e collettiva, le donne siano **tradizionalmente assegnatarie esclusive, o quasi, del compito di cura della famiglia.**

Tanto che anche le politiche pubbliche di welfare si sono sviluppate attorno a questa tradizionale divisione di ruoli, essendo rivolte esclusivamente al femminile.

Oggi, con il sempre più urgente ingresso delle donne nel mondo del lavoro, anche i limiti strutturali di questo tipo di welfare sociale si stanno manifestando in tutta la loro evidenza.

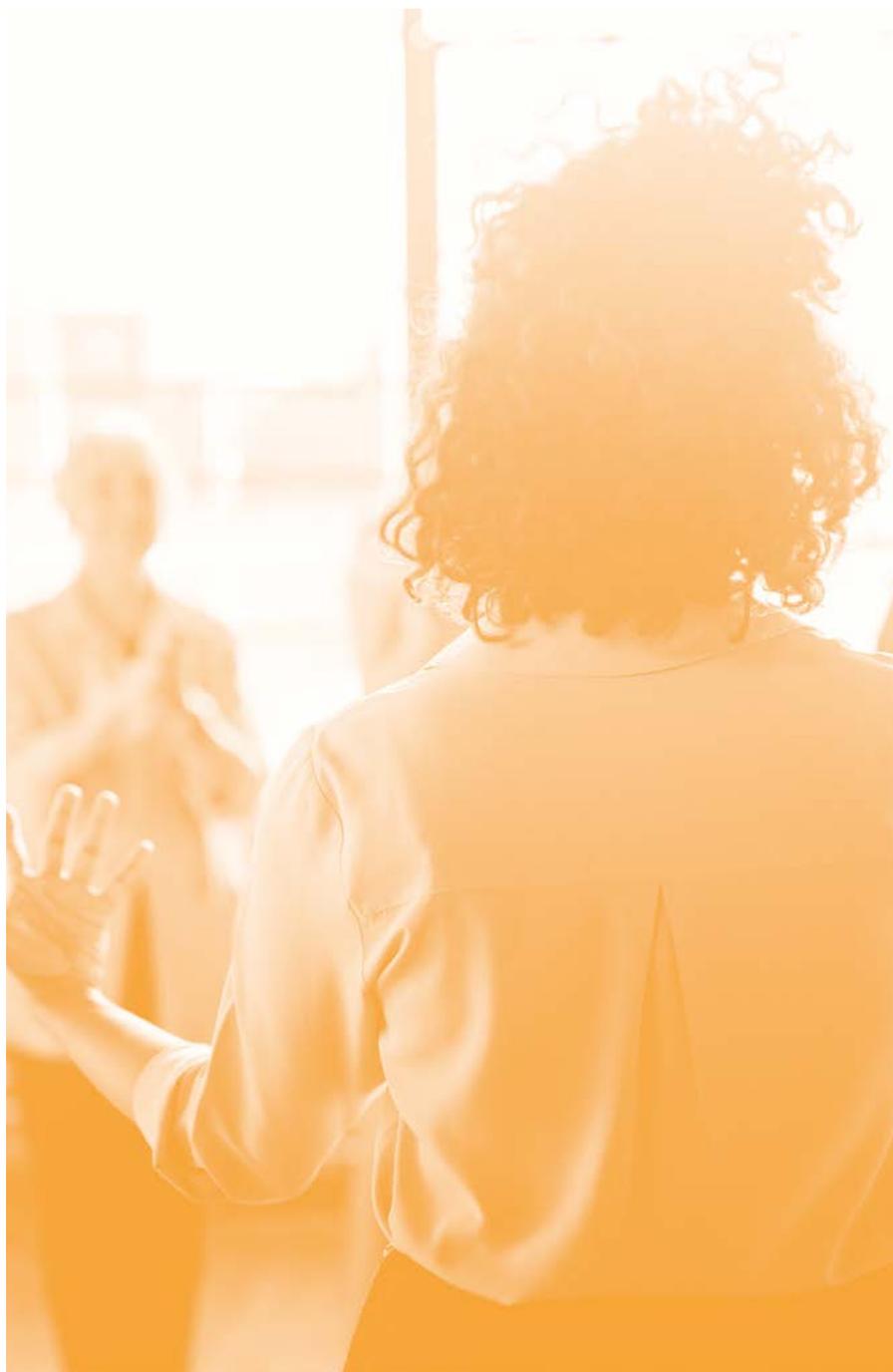
Pensiamo, ad esempio, all'**insufficienza dei servizi all'infanzia o all'inadeguatezza dell'organizzazione scolastica.**

In questo caso non si tratta solo di aumentare il numero di posti nelle strutture per l'educazione e l'istruzione di bambini e ragazzi, ma anche di renderli più accessibili sul piano economico e più flessibili sul piano organizzativo, diversificando l'offerta e rendendo meno rigidi orari e criteri d'accesso.

Indubbiamente, in questo senso, è necessario il **potenziamento della rete dei servizi all'infanzia**, che anche la Corte costituzionale ha indicato come funzionali alla rimozione degli ostacoli che impediscono l'uguaglianza e il pieno sviluppo della persona³¹ quale strumento di redistribuzione ex ante delle opportunità e capace di liberare da condizionamenti tutti gli attori in campo.

Ma questo approccio non è più sufficiente. Perché, più in generale, bisogna ripensare le infrastrutture sociali non solo nell'ottica di alleviare gli impegni di cura delle donne connessi in special modo alla maternità, ma come strumento reale di condivisione tra genitori dell'impegno di cura e di nuova distribuzione del lavoro familiare.

I ³¹Corte cost. 25 maggio 2018, n. 107



LA DIFFERENZA RETRIBUTIVA

L'articolo 37, primo comma, della Costituzione stabilisce che **"la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore"**.

L'articolo 28 del d.lgs. n. 198/2006, rubricato "Divieto di discriminazione retributiva", al primo comma, stabilisce che **"è vietata qualsiasi discriminazione, diretta e indiretta, concernente un qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni**, per quanto riguarda uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale".

Eppure, gli uomini, a parità di ore lavorate e a parità di mansione, guadagnano più delle donne, anche in Veneto.

Si stima che una donna occupata in media guadagni poco più di 17,4 euro lordi all'ora, contro i quasi 22,6 euro degli uomini, fermandosi al 73% della retribuzione media oraria erogata alla componente maschile, anche a parità di ruolo³².



17,4

euro lordi all'ora
il **73% della retribuzione maschile** (stesso incarico)



22,6

euro lordi all'ora

Tra gli occupati a tempo pieno, un uomo in Veneto guadagna **150 euro al mese in più della donna**³³.

Anche a parità di livello, il divario salariale è impressionante: **un dirigente uomo guadagna 400 euro al mese in più di una dirigente donna, un quadro 470, un impiegato 200**³⁴.

Una differenza che si amplifica con l'aumento dell'età: tra i giovani la differenza è più contenuta, mentre **si accentua dopo i 45 anni**³⁵.

³²Fonte: Ufficio regionale della Consigliera di Parità, Regione del Veneto, "L'occupazione maschile e femminile in Veneto 2023: Rapporto sulla situazione del personale nelle aziende con oltre cinquanta dipendenti. Dati relativi al biennio 2020-2021", 2023, p. 74.

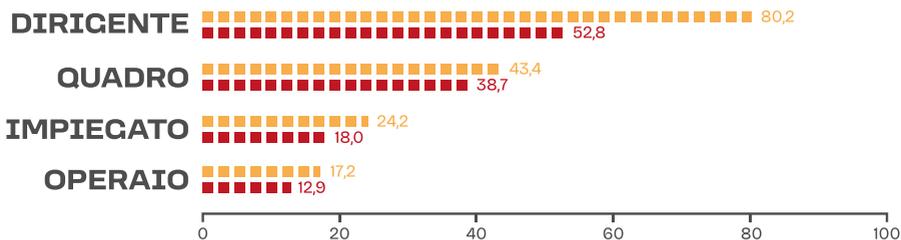
³³Ibidem, p. 36.

³⁴Ibidem.

³⁵Ibidem.

Veneto: paga oraria lorda in euro, per genere e categoria professionale, anno 2021

Maschi Femmine



Fonte: Elaborazione Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati Consigliera Regionale di Parità

Con riferimento alla retribuzione accessoria poi, si pensi che, grazie al lavoro straordinario, un occupato percepisce in media **quasi 500 euro in più all'anno di una lavoratrice**³⁶. Quanto ai premi di produttività, il vantaggio per l'uomo è di circa 350 euro³⁷.

Sebbene i contratti collettivi prevedano le medesime condizioni per tutti, indipendentemente dal genere, **a fine mese le buste paga delle donne sono più leggere**.

Sotto questo profilo, neanche il titolo di studio ha un effetto protettivo: un laureato maschio ad inizio carriera guadagna già circa il **14% in più di una laureata**, e alla fine della vita lavorativa il divario **sale al 27%**³⁸.

Un elevato titolo di studio, che pure abbiamo visto essere utile alle donne per trovare più facilmente lavoro, **non protegge dalla disparità salariale e di carriera**. E questo avviene in tutti i settori, anche in quelli in cui la presenza femminile è più ampia, incluso il pubblico impiego.

Le differenze retributive di genere, oltre alle frequenti diversità nelle carriere professionali, con l'elevata tendenza alla discontinuità tipica del lavoro femminile, si riflettono, di conseguenza, anche in un **livello pensionistico diverso tra donne e uomini**.

Sebbene, in Veneto, le donne rappresentino la quota maggioritaria sul totale dei pensionati, pari al 52%, **gli uomini percepiscono il 56% dei redditi da pensione**: l'importo medio dei redditi percepiti dalle donne è, infatti, inferiore rispetto a quello degli uomini del 27% (16.991 euro contro 23.167 euro)³⁹.

³⁶Fonte: Ufficio regionale della Consigliera di Parità, Regione del Veneto, "L'occupazione maschile e femminile in Veneto 2023: Rapporto sulla situazione del personale nelle aziende con oltre cinquanta dipendenti. Dati relativi al biennio 2020-2021", 2023, p. 78.

³⁷Ibidem.

³⁸Ibidem, p. 36.

³⁹Fonte: Sagitta - SARI - Studi e ricerche, "Lavoro e demografia: un binomio complesso", febbraio 2024.

Da questi dati emerge con chiarezza il drammatico divario economico tra uomini e donne, il cosiddetto **gender pay gap**.

Le donne sono vittime di una vera e propria discriminazione sul lavoro, che si sostanzia in una retribuzione più bassa dei colleghi maschi, anche a parità di qualifiche e di condizioni lavorative.

Le ragioni di questa differenza retributiva sono molteplici.

Le donne sono spesso obbligate a interruzioni di carriera, ad esempio dopo la nascita dei figli, o ad assumere decisioni professionali basate sugli impegni di cura e sulle responsabilità familiari.

Sono impiegate principalmente in settori a bassa qualifica e basso salario. Incontrano maggiori difficoltà nel raggiungere le posizioni apicali meglio retribuite.

E, infine, svolgono in media più ore di lavoro non retribuito, determinando una minore disponibilità di tempo per il lavoro retribuito in generale, e a maggior ragione per un orario di lavoro a tempo pieno, per gli straordinari, per le trasferte.

I dati ci restituiscono l'immagine di un contesto ancora fortemente penalizzante per le donne, nel quale sono mediamente più esposte al rischio di povertà individuale e di sfruttamento, e dunque destinate a soffrire una condizione di ridotta libertà e capacità di autodeterminazione.

LEGGE 3/2022

LEGGE REGIONALE N. 3 DEL 15 FEBBRAIO 2022

“Disposizioni per la promozione della parità retributiva tra donne e uomini e il sostegno all’occupazione femminile stabile e di qualità.”

D’iniziativa dei consiglieri Camani, Bigon, Zottis, Possamai, Montanariello, Zanoni.

A febbraio del 2022, ben due anni fa, **la nostra proposta di legge sulla promozione della parità salariale tra donne e uomini è diventata legge.**

Con quella norma abbiamo voluto riconoscere il principio della parità di genere come “presupposto fondamentale per un sistema equo e inclusivo di convivenza civile finalizzato al progresso sociale e allo sviluppo socio-economico” della Regione del Veneto.

Per realizzarlo abbiamo indicato le linee prioritarie di intervento:



la promozione della parità salariale;



l’investimento per l’incremento della presenza femminile nel mondo del lavoro;



la diffusione di una cultura antidiscriminatoria;



l’implementazione di politiche indirizzate alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e l’equa distribuzione delle responsabilità di cura familiare.

Per superare la differenziazione retributiva basata sul genere abbiamo proposto di riconoscere l’attribuzione di **benefici economici e premialità** alle imprese venete che dimostrino di attuare politiche retributive e aziendali paritarie, rendendo riconoscibili e trasparenti i dati su personale e retribuzioni, sulla tutela della maternità, sulla formazione professionale e sulle progressioni di carriera.

Il meccanismo ricalca quello previsto a livello nazionale per le imprese di maggiori dimensioni adeguandolo alla realtà veneta ed ampliando la platea anche alle aziende di piccole dimensioni, molto diffuse nel nostro sistema produttivo

locale. È stata, infatti, proposta l'istituzione di un "**Registro regionale delle imprese virtuose in materia retributiva di genere e di pari opportunità nel lavoro**" a cui le imprese possono iscriversi al fine di certificare la propria virtuosità. L'impianto della legge regionale n. 3/2022 si fonda su **strumenti positivi**, attivatori di percorsi virtuosi e premiali, che possano far maturare una consapevolezza diffusa del tema della parità di genere e che offrano vantaggi concreti, anche sotto il profilo reputazionale, alle aziende coinvolte.

Tuttavia, è evidente che per cambiare le politiche bisogna, prima di tutto, **cambiare la cultura**.

Per questo motivo, abbiamo proposto di investire, altresì, in **campagne di comunicazione**, per promuovere le finalità del Registro e le opportunità ad esso collegate e per sensibilizzare le imprese e i cittadini circa l'importanza del riconoscimento delle pari opportunità.

Abbiamo, inoltre, chiesto l'attivazione di **politiche attive del lavoro** destinate alle donne, che comprendano sia servizi specifici per agevolare l'incrocio della domanda e dell'offerta di lavoro femminile sia per incentivare attività formative a favore delle donne.

Con questa legge abbiamo anche previsto di escludere dai benefici previsti le imprese e i soggetti che siano stati condannati, nell'ambito di giudizi aventi ad oggetto le dimissioni, ovvero i licenziamenti dichiarati illegittimi in quanto posti in essere in violazione della normativa vigente in materia di pari opportunità e di tutela della maternità e della paternità, nonché per le discriminazioni per molestia o molestia sessuale sui luoghi di lavoro ai sensi dell'articolo 26 del decreto legislativo n. 198 del 2006. E, infatti, fondamentale presidiare il lavoro femminile da abusi e illegalità.

Abbiamo deciso di estendere le agevolazioni economiche previste dalla legge anche alle imprese che assumano **donne vittime di violenza** di genere perché, se il lavoro può essere uno strumento di emancipazione per tutte, per queste donne può rappresentare l'unica via concreta di libertà e rinascita.

Infine, abbiamo chiesto alla Regione di farsi promotrice di politiche innovative finalizzate al **benessere lavorativo** dei propri dipendenti e alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

Pensiamo sia stata una iniziativa importante, che ha portato il dibattito del Consiglio regionale in uno spazio poco praticato dalla politica regionale ma sempre più spesso al centro dei bisogni dei cittadini.

Purtroppo, a due anni di distanza, dobbiamo registrare come quasi nessuna delle previsioni contenute in quella legge sia stata applicata dalla Giunta regionale, a conferma di quanto, tra gli ostacoli più difficili da superare lungo il percorso della parità, ci sia il pregiudizio ideologico che una parte politica ancora manifesta nel giudicare il lavoro delle donne e il loro ruolo nella società.

PROPOSTE

LA CURA DEI FIGLI E IL LAVORO

I SERVIZI PER LA GENITORIALITÀ

MISURE PROMOZIONALI PER IL LAVORO FEMMINILE

IMPRESE FEMMINILI

POLITICHE DEL LAVORO

FLESSIBILITÀ LAVORATIVA

MISURAZIONE DELLE POLITICHE REGIONALI

LA CURA DEI FIGLI E IL LAVORO

L'ordinamento italiano riconosce il diritto al **congedo parentale** a tutti i lavoratori per un massimo di 10 mesi cumulativamente tra i due genitori, da usufruirsi entro il dodicesimo compleanno del bambino. Ne hanno diritto sia le lavoratrici madri che i lavoratori padri.

Si tratta, però, di una misura difficilmente utilizzabile da chi ha un contratto atipico, solo parzialmente per chi è iscritto alla gestione separata, e solo a certe condizioni per i lavoratori autonomi. Insomma, **un numero rilevante di lavoratori è tecnicamente escluso da questa opportunità.**

Estensione sensibile della platea dei lavoratori a cui garantire il congedo parentale, senza subordinarlo all'anzianità lavorativa, allungandone la durata, nonché rendendolo non cedibile e riconoscendolo a prescindere dallo stato civile o di famiglia.

Questo strumento va sostenuto anche sul **piano culturale**. Il ruolo dei padri nell'accudimento dei figli e nel lavoro di cura deve essere rafforzato affinché muti sensibilmente anche la cultura organizzativa delle imprese. Non esiste, infatti, nemmeno un motivo per cui la nascita di un figlio debba essere un evento in cui le donne vengono lasciate sole.

Introduzione dell'obbligatorietà per i lavoratori padri di fruire del congedo parentale, esattamente come avviene per le madri, prevedendo sanzioni in caso di violazione di tale obbligo.



I SERVIZI PER LA GENITORIALITÀ

La genitorialità non può essere un limite al lavoro femminile. Garantire alle famiglie una rete di protezione sociale, a partire dai servizi per l'infanzia, diviene cruciale per un accesso paritario al mercato del lavoro.

Investimento sull'incremento dei posti disponibili negli asili nido in Veneto, prestando particolare attenzione all'omogeneità della loro distribuzione territoriale.

La difficoltà delle famiglie ad accedere a questi fondamentali servizi non è, però, soltanto collegata alla scarsità dei posti disponibili ma anche al loro costo. Troppo spesso, infatti, la scelta delle donne di rinunciare al lavoro dipende dalla sproporzione tra il livello retributivo della madre e il costo esorbitante delle rette per i servizi all'infanzia. Sostenendo le famiglie nel pagamento della retta per l'accesso al nido, si centrerebbe un triplice obiettivo: si sosterebbe il lavoro femminile, si adotterebbe una efficace politica di equità sociale e, infine, si realizzerebbe quel moltiplicatore sui tassi di occupazione che genera il lavoro femminile.

Investimento di risorse regionali, anche tramite l'impiego di fondi comunitari, per contribuire al pagamento delle rette dei servizi all'infanzia per le famiglie a basso reddito.

Infine, bisogna immaginare, a fronte di risorse pubbliche scarse, **un'alleanza concreta con il mondo delle imprese**, che, attraverso le reti di welfare aziendale, possa collaborare al rafforzamento delle infrastrutture sociali per l'infanzia e, dunque, al lavoro delle donne.

Il sistema produttivo del Veneto è costituito da imprese piccole e piccolissime che difficilmente sono in grado di offrire singolarmente servizi per le famiglie. Gli alti costi e le lunghe trafile burocratiche rendono spesso impossibile per le nostre aziende accedere a questa opportunità.

Attivazione di un'azione di mediazione regionale per promuovere e sostenere soluzioni di welfare interaziendale o territoriale costituito da reti di imprese che investono le proprie risorse per offrire servizi in condivisione (flexible benefits), aggiuntivi rispetto alla retribuzione monetaria e flessibili rispetto alle esigenze del lavoratore.

MISURE PROMOZIONALI PER IL LAVORO FEMMINILE

I tradizionali istituti di protezione delle lavoratrici devono essere rafforzati e ripensati sulla base di un modello nuovo di reale **condivisione delle responsabilità** e del lavoro di cura.



Il rischio di emarginazione insito nella legislazione protettiva e antidiscriminatoria del lavoro subordinato femminile deve essere ora affiancato a **politiche di incentivo e promozione**.

L'astensione obbligatoria dal lavoro per le madri (il congedo di maternità), il divieto di licenziamento della lavoratrice madre dall'inizio della gravidanza e fino al compimento del primo anno di vita del bambino, nonché il regime rafforzato di verifica della genuinità delle dimissioni rassegnate nel periodo protetto dei primi 3 anni dopo la nascita, assicurano indubbiamente la stabilità del rapporto di lavoro, mettendo al riparo la lavoratrice dal rischio di ricatti e forzature da parte del datore di lavoro. Tuttavia, possono generare un pregiudizio nei confronti delle assunzioni di donne.

Introduzione di nuove misure costanti di incentivazione al lavoro femminile, anche sotto forma di benefici fiscali che contribuiscano ad accrescere l'attrattività del lavoro femminile.

Definizione, in coordinamento con le forze sindacali e datoriali, di nuove modalità di valutazione della produttività lavorativa, sganciandola quanto più possibile da parametri connessi esclusivamente alla quantità di tempo dedicata al lavoro.

IMPRESE FEMMINILI

Secondo Eurostat, l'Italia è il primo Paese europeo per numero di imprenditrici donne.

A fine dicembre 2023 il Veneto registrava 87.840 sedi d'impresa femminili attive, confermandosi la quinta regione in Italia per quantità, dopo Lombardia, Campania, Lazio e Sicilia. Se confrontate con il numero totale, pari a 421.977, risulta che 1 impresa su 5 è femminile⁴⁰. Le **imprese di donne**, che rappresentano il 22% del totale, dal 2014 in poi hanno realizzato **tassi di crescita** impressionanti, pari a 3,5 volte quelli maschili, mostrando capacità reattiva e propensione all'innovazione⁴¹. Tuttavia, questi dati dimostrano quanto, anche nel mondo dell'autoimprenditorialità, ci sia un divario di genere enorme da colmare.

Un aiuto verso il raggiungimento di questo importante obiettivo può senza dubbio arrivare dai contributi, anche a fondo perduto, dai finanziamenti e dalle agevolazioni per le aziende femminili, a condizione che siano interventi realmente in grado di premiare l'autoimpiego femminile.

Definizione di criteri più stringenti per l'assegnazione delle risorse secondo modalità che colleghino i contributi alle imprese femminili, con particolare attenzione alla libera professione, che valutino la presenza femminile non solo in termini quantitativi ma anche qualitativi, premiano progetti di responsabilità sociale di genere.



⁴⁰Elaborazioni del Centro Studi di Unioncamere del Veneto su dati Infocamere.

⁴¹In Veneto, a inizio 2024, su 105 startup innovative, 1 su 10 è femminile e, a differenza del trend negativo registrato a livello complessivo (-12,7%), la numerosità delle startup a guida femminile è rimasta invariata.

POLITICHE DEL LAVORO

Attualmente le principali politiche per il lavoro femminile si basano su congedi e trasferimenti monetari finalizzati a consentire alle donne di astenersi temporaneamente dal lavoro senza perderlo, come, ad esempio, in caso di maternità. Tuttavia, questo impianto, indirizzato esclusivamente alle donne, non interviene sull'**asimmetria del carico del lavoro domestico**. Se, al contrario, le donne venissero considerate come persone che lavorano e che hanno dei figli, al pari dei lavoratori padri, il cuore della questione non sarebbe solo come aiutarle a trovare un equilibrio tra essere **lavoratrici e madri**, ma come sostenerle nella fase di ingresso e permanenza nel mercato del lavoro.

Potenziamento dei servizi per l'inserimento lavorativo delle donne, per la creazione diretta di posti di lavoro in settori specifici, per la realizzazione di un maggiore, e più efficace, incrocio di offerta e domanda di lavoro per le donne.

Se poi l'obiettivo è anche quello di rafforzare le **carriere lavorative femminili** in modo che siano lunghe e continue almeno quanto quelle maschili, l'intervento principale è la **formazione**, prima nel sistema educativo e scolastico e poi nella formazione specifica.

Ma le eventuali interruzioni lavorative dovute alla maternità rendono spesso i datori di lavoro riluttanti ad investire, per le donne, nella formazione specifica legata alla mansione, a causa del timore di perdere, seppur temporaneamente, la disponibilità delle lavoratrici e, con esse, gli investimenti fatti. Questa riluttanza va vinta attraverso l'intervento pubblico.

Progettazione di politiche attive del lavoro specifiche per le donne attraverso la definizione di un sistema di incentivi per le imprese che investono sulla crescita professionale femminile, puntando, in particolare, alla formazione continua, al fine di sostenere la continuità delle carriere lavorative femminili, più vulnerabili rispetto a quelle maschili, in particolare in seguito alla nascita dei figli.

Anche le politiche passive per il lavoro e gli ammortizzatori sociali (la cassa integrazione ordinaria e straordinaria, il fondo di integrazione salariale, la NASpi o la DisColl) devono essere ripensati, perché spesso finiscono per favorire i lavoratori a tempo pieno, per lo più uomini, penalizzando chi combina il lavoro part-time o i contratti a termine con il lavoro di cura, per lo più donne. Carriere interrotte e buchi contributivi rendono molte donne inelleggibili a benefit assicurativi e pensionistici che prevedono requisiti stringenti in termini di lavoro pregresso e contributi versati.

Riformulazione del sistema delle politiche passive e pensionistiche attraverso meccanismi che compensino le donne dagli effetti delle discriminazioni che spesso subiscono nel corso della loro vita lavorativa.

FLESSIBILITÀ LAVORATIVA

Le semplici **misure di conciliazione** rischiano di avere comunque effetti segreganti sull'occupazione femminile se sono solo le donne che continuano ad usufruirne. Si deve investire, pertanto, in una loro evoluzione affinché possano contribuire non solo a promuovere l'occupazione femminile, ma anche a **contrastare efficacemente gli stereotipi di genere**.

In altre parole, le misure di work-life balance devono essere fortemente **inclusive**, a partire dai lavoratori e dalle lavoratrici poco qualificati e a basso reddito. La conciliazione deve smettere di essere un problema femminile e divenire sempre più una questione di **condivisione di responsabilità** e di miglioramento della qualità di vita delle famiglie.

Intesa come armonizzazione delle responsabilità dei singoli, la conciliazione deve tenere insieme le esigenze delle persone, coniugando la dimensione soggettiva, lavorativa, familiare e sociale, in una **valorizzazione delle differenze**.

Investimento in una nuova cultura, anche organizzativa, del lavoro, capace di riflettere valori sociali condivisi utili per un cambiamento nella società in favore di orari e spazi di lavoro più flessibili e di ruoli di genere non più condizionati dalla divisione marcata delle funzioni basata sul genere, partendo da un ripensamento dello strumento dello smart working.



MISURAZIONE DELLE POLITICHE REGIONALI

Le politiche pubbliche a sostegno delle donne devono essere organizzate a livello regionale in maniera **coerente e trasversale**. La dispersione in più assessorati delle deleghe afferenti a tematiche femminili, senza una **regia unitaria** su questo fronte, indebolisce la capacità delle politiche regionali di incidere significativamente sulle politiche di genere. Occorre, al contrario, adottare un impianto, anche organizzativo, che sappia garantire **organicità alla strategia di intervento** e capillarità alle misure adottate.

Impostazione di una governance regionale che svolga, in modo multi-settoriale, la funzione di direzione, coordinamento e pianificazione delle politiche di genere all'interno di un sistema integrato di politiche per il lavoro, per il welfare, per gli interventi in ambito sanitario e sociale.

Al contempo, serve implementare la **capacità di misurare** concretamente quanto le politiche pubbliche siano in grado di incidere nella vita delle persone e delle donne. Il **bilancio di genere**, e cioè la valutazione delle politiche in un'ottica femminile, è uno strumento essenziale per analizzarne gli effetti sulla società.

Adozione come Regione del Veneto del bilancio di genere come strumento strategico della pianificazione regionale.

La valutazione ex-post, pure utile, non è una garanzia sufficiente per determinare l'efficacia delle politiche pubbliche. Ad essa va aggiunta anche una **valutazione ex ante**, che sappia rendere conto, fin da subito, di quanto le scelte politiche adottate siano effettivamente orientate alla promozione delle donne.

Implementazione di una metodologia ex-ante di valutazione, esterna e oggettiva, sui progetti di legge regionali su lavoro, salute, welfare, educazione, cultura, sport, formazione, istruzione e sviluppo, per misurare l'efficacia delle politiche pubbliche regionali nel contrasto alle disuguaglianze di genere.

CONCLUSIONI

Investire nella costruzione di una società realmente paritaria è, prima di tutto, **una scelta politica**.

Troppo spesso, nella Regione del Veneto, assistiamo a dichiarazioni di facciata a favore delle donne che, però, si traducono davvero raramente in decisioni politiche concrete.

Nel frattempo, fortunatamente, le parole delle donne e la loro forza stanno imponendo al dibattito pubblico un'agenda fortemente orientata verso i temi della parità, con la volontà manifesta di incidere in maniera significativa sull'emancipazione femminile.

Eppure, si dovrà attendere ancora molto perché la parità sia assunta, e percepita nel comune sentire, come dato di normalità.

L'immensa questione che si pone, tuttora, in riferimento al lavoro e alle connesse difficoltà sulla vita e sulle relazioni private della donna, racconta del persistere di **profonde discriminazioni**. Certo, la strada è tracciata, ma il percorso verso la parità è ancora molto lungo.

Il “lavoro delle donne” è tuttora schiacciato dalla consacrazione alle cure familiari, dalla funzione riproduttiva, dalla rinuncia alle ambizioni.

Astenersi dal lavoro per la maternità è una scelta individuale e libera, certo, ma se a restare al palo è una condizione collettiva, che libera non è, allora vale la pena tenere la luce ben accesa.

Il “lavoro delle donne” è diventato la **discriminazione del lavoro femminile**, il fronte di una battaglia da continuare a combattere.

Scannerizza il **QR code** per avere la versione digitale di questo manuale.



 San Marco, 2322 • 30124 Venezia

 pd@consiglioveneto.it

 +39 041 2701414



