

WE WOMEN

Colloqui
Internazionali
di Toscana

Firenze

26-27 novembre
2023



TAVOLO

Donne e welfare

La Toscana delle *donne*

UMANITÀ

Partecipanti

COORDINATRICE

Nevena Kulic

Università di Pavia

RAPPORTEUR

Greta Favara

Fondazione Giangiacomo Feltrinelli

Teresa Savino

*Regione toscana - politiche attive
del lavoro*

Serena Venturi

Segretaria Elisa Colzi

Elisa Colzi

Confartigianato Toscana

Lucia Re

Unifi prof associato

Giulia Girauda

Dottoranda SNS

Alessandra Pescarolo

Irpet

Valentina Tocchioni

UniFi

Tamara Popic

UQML

Anna Kyriazi

UniMi

Daniela Oliva

IRS

Carolina de Almeida

Nosotras

Sonia Faccin

Family Partner

Sandra Gallerini

Cesvot

Claudia Firenze

Forum Terzo Settore Toscana

Valentina Bazzarin

Period Think Tank

Chiara Pili

La risorsa umana

La Toscana delle *donne*

UMANITÀ

L'urgenza: gender gap senza conciliazione

Nella sua comunicazione iniziale al tavolo, la presidentessa Prof. Nevena Kulic ha posto enfasi su alcuni problemi critici che riguardano il welfare di genere. Il contesto italiano vede il presentarsi di due problemi urgenti e al contempo in tensione tra loro: **urgenza di includere le donne nel mercato del lavoro** (basso livello di partecipazione femminile al lavoro, relativamente stabile intorno al 50% dagli inizi degli anni 2000 (ISTAT 2020)) ma, al contempo, di **contrastare il calo della natalità** (drastico calo dei tassi di fertilità verificatosi dagli anni '60 (Eurostat 2021)). Vi è una mancanza di conciliazione tra queste due aree fondamentali.

Le partecipanti al tavolo concordano nel ritenere le urgenze identificate da Nevena Kulic fondamentali e prioritarie; tuttavia, sottolineano altre aree su cui sarebbe necessario porre attenzione.

- Fase che precede la natalità: **le politiche per la conciliazione** devono partire ben prima che vi sia effettivamente un figlio. Occorre mettere le coppie nella condizione di poter pensare a un progetto familiare. Le giovani coppie affrontano incertezza lavorativa ed economica. Dunque vi è un problema nelle politiche del lavoro alla base.

- **Mancanza di dati disaggregati:** le partecipanti sottolineano come un problema urgente cruciale sia costituito dall'assenza di dati disaggregati sul territorio. I dati sul lavoro e demografici nella maggior parte dei casi sono dati non suddivisi per sesso e raccolti su base nazionale. Per questa ragione, non possiamo avere né

cognizione della vastità dei problemi, né delle urgenze specifiche che dovremmo affrontare sul territorio.

- **Ultima fase della vita:** oltre alla cura dei figli, le donne nella quasi totalità dei casi si prendono carico della cura degli adulti vulnerabili. Questo è un altro problema urgente che ha un impatto cruciale per quanto concerne la possibilità di conciliare vita e lavoro da parte delle donne.

- **Gestione del lavoro in casa:** l'introduzione dello smartworking spesso comporta che le donne svolgano un doppio lavoro quando lavorano da casa. Se pensiamo al welfare di genere, diventa essenziale riflettere sui limiti e le politiche del lavoro flessibile o a distanza.

- Assenza dei padri: è ancora un problema fondamentale **l'esclusione dei padri dai compiti di cura**. La disparità di genere per quanto riguarda i congedi è un ostacolo cruciale alla possibilità di distribuire egualmente gli oneri e le capacità di cura, nonché di agevolare il mantenimento delle donne nel mercato del lavoro.

Analisi di casi studio e pratiche virtuose

Le partecipanti hanno sottoposto al tavolo casi studio rilevanti e giudicati virtuosi per poter affrontare i problemi identificati.

In particolare, in merito alle **leggi di paternità e di congedo parentale** da cui l'Italia potrebbe trarre spunto, si segnalano casi virtuosi nei Paesi del mediterraneo dai cui l'Italia potrebbe trarre spunto.

1. Portogallo: Ley 13/2023 de 3 de abril 'Trabajo digno'

La recente riforma 'Agenda del lavoro decente' ha innovato nel Paese la materia del congedo parentale. Una particolarità del Portogallo è che maternità e paternità sono sussunti sotto un unico congedo parentale. Inizialmente i genitori possono scegliere un congedo o di 120 giorni pagato al 100% o all'80%. Di questo periodo, 25 giorni di congedo sono dedicati al congedo di paternità; di questi 25, 20 giorni sono obbligatori; i 25 giorni sono retribuiti al 100%. La parte interessante della legge è costituita dallo *sharing bonus*: se i padri o il co-genitore prende almeno 4 settimane di congedo parentale iniziale, viene reso disponibile un mese extra pienamente retribuito per uno dei due genitori. L'incentivo serve a facilitare il *take up* del congedo e funziona in modo non diverso da periodi di congedo non trasferibili (Mitchell 2022).

Anche in Spagna e diversi paesi Scandinavi si segnala l'implementazione di un congedo eguale, obbligatorio e pagato al 100% per entrambi i genitori.

In Italia, si segnala come caso virtuoso Barilla, che offre un congedo di paternità dal 1/1/2024 per 12 settimane al 100% di contributo.

2. Spagna: Ley Orgánica 3/2020 de Educación

In Spagna, la legge organica sull'educazione (LOMLOE) pone come obiettivo la **progressiva implementazione** della ECEC e la **progressiva estensione della gratuità**, focalizzandosi su le misure prioritarie per l'accesso a servizi ECEC per bambine e bambine a rischio di povertà e di esclusione sociale.

Resta non obbligatoria la partecipazione ai servizi ECEC. La legge inoltre (anche con il successivo Decreto Reale 95/2022) fornisce un carattere educativo ai servizi ECEC per la fascia 0-2, basandosi sulla crescita fisica, affettiva, e lo sviluppo sociale delle bambine e dei bambini. La Legge LOMLOE ha l'indubbio merito di creare una cornice nazionale (seppure con il riconoscimento delle autonomie attraverso la cooperazione tra ministero dell'Educazione e queste ultime) che possa portare a una progressiva (e non episodica) crescita dei posti negli asili nido. Nel 2023, secondo Eurydice 'il processo graduale di aumentare i posti pubblici nell'educazione alla prima infanzia sta già mostrando risultati', con una crescita del circa 6,8% nell'anno scolastico 2022/2023 dei bambini e bambine di età compresa tra gli 0 e i 3 anni.

In aggiunta a questi casi, le partecipanti e i partecipanti hanno segnalato altri casi virtuosi a cui guardare con interesse e che oscillano tra iniziative del pubblico e iniziative del privato. Tra questi:

- Unipol, che promuove meccanismi interni per tenere le donne aggiornate anche durante il congedo di maternità.
- La Norvegia, che sta promuovendo una graduale espansione dei servizi per l'infanzia nel periodo di 6 anni, per aumentare la capacità del sistema pubblico di ospitare tutti i bambini.
- L'Emilia Romagna, con un'implementazione attenta dei servizi anche nel territorio non urbano.
- La Toscana, con il finanziamento di politiche per la gratuità degli asili nido e del welfare aziendale tramite il fondo sociale europeo.

Confronto e definizione delle raccomandazioni

Alla luce di quanto emerso durante il confronto sulle urgenze e sui casi studio. La presidentessa del tavolo suggerisce alcune policy che dovrebbero rivelarsi utili per poter affrontare il problema del gender gap in relazione al welfare. Prof. Kulic, in particolare, sottolinea come le linee portanti del cambiamento debbano strutturarsi attorno a tre pilastri: (i) **congedi di maternità e paternità eguali ed obbligatori per tutte le categorie di lavoratrici e lavoratori**, (ii) universalizzazione dei servizi gratuiti per la prima infanzia, (iii) flessibilità lavorativa.

Le partecipanti concordano sulla bontà dei suggerimenti della presidentessa, ponendo però enfasi sulla necessità di porre attenzione alle politiche di flessibilità del lavoro, le quali non devono peggiorare la qualità complessiva della vita delle donne che usufruiscono della possibilità di lavorare da casa. Inoltre, si sottolinea come le politiche di flessibilità debbano essere concesse ugualmente a entrambi i sessi, in modo che la flessibilità non diventi una leva discriminatoria e un disincentivo all'assunzione di donne. Inoltre, anche la cultura lavorativa deve cambiare per adattarsi alle esigenze delle famiglie. Si necessita di una valutazione delle ore di lavoro, degli straordinari, e delle aspettative poste nel posto di lavoro.

Si propone inoltre di **agevolare, tramite detrazioni, la spesa per la cura domestica**, in modo da facilitare la delega dei compiti di cura.

Inoltre, emerge come elemento essenziale l'introduzione di **raccolte dati mirate e disaggregate in modo da comprendere il problema nella sua connotazione specifica** e distribuire adeguatamente i servizi sul territorio.