

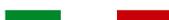


Presidenza del Consiglio dei Ministri

Dipartimento per le Pari Opportunità

DONNE PER UN NUOVO RINASCIMENTO

2020



CONTENUTI

- 03** **Introduzione**

- 05** **Le componenti della Task force**

- 06** **Elementi di contesto**

- 14** **Ambiti di intervento: le proposte**

- 15** **Parità di genere: la responsabilità di progettare il futuro**

- 17** **Lavoro: un nuovo paradigma femminile ed inclusivo**

- 19** **Scienza: motore di un Nuovo Rinascimento**

- 21** **Solidarietà: investire per l'emancipazione di tutte**

- 22** **Comunicazione: parole e immagini per generare un cambiamento**

INTRODUZIONE

L'epidemia da Covid-19 ha coinvolto a livello globale tutte le nazioni e le popolazioni, senza distinzione alcuna. Questa esperienza ha messo a nudo alcune fragilità del nostro sistema sociale, ha scardinato certezze e modi consolidati di vita.

Ma gli effetti non si riflettono allo stesso modo e con la stessa intensità su tutti. **Le conseguenze dell'epidemia sul piano economico e sociale hanno aggravato le disuguaglianze esistenti tra uomini e donne** anche in quei Paesi occidentali, come l'Italia, in cui si lavora costantemente per la piena parità tra donne e uomini, **ben sapendo che l'obiettivo è ancora lontano.**

Le donne hanno già pagato il prezzo più alto di questa epidemia, e ciò **malgrado abbiano** ancora una volta **dimostrato** resilienza nella gestione dei tempi di lavoro e familiari e anche **maggiore tenuta biologica**. I settori di lavoro, a partire dalla sanità, più cruciali in questi mesi sono quelli in cui la maggior parte dei lavoratori è costituita da donne. **Quando parliamo di eroi, stiamo in realtà parlando per lo più di eroine.**

Per le sfide nuove che ci attendono, per cogliere l'opportunità di trasformare in un tempo favorevole - un *kairós* - questo tempo di crisi, servono strumenti nuovi. Il nostro modello di società e la visione antropologica, per molti versi parziale, su cui esso si fondava sono risultati fragili di fronte ad una crisi di sistema. Ne consegue che il nuovo modello sociale a cui dobbiamo tendere deve ricomporre i pezzi dell'umanità in una visione integrata e integrale. Le questioni produttive, economiche, sociali, ambientali sono parti connesse di una unica dimensione complessa e multidimensionale del vivere comunitario. Così come l'umanità va riconsiderata nella sua dimensione armonizzata: è la persona che esce vincente da questa esperienza, non l'individuo. La persona nel suo divenire di vita, nelle sue relazioni fondamentali, parte di una comunità in cui è riconosciuta come valore e come protagonista capace di contribuire al bene comune.

Emergono da questo tempo alcune parole chiave.

Connettere, perché all'astrazione disumanizzante siamo chiamati a contrapporre la concretezza del ricomporre, del creare legami e correlazioni capaci di attivare dinamicità storica, economica, sociale. Connettere luoghi, esperienze, competenze, ambiti di vita.

Promuovere, non solo proteggere. Perché solo riconoscendo il valore di cui ciascuno è portatore potremo liberare il protagonismo e la responsabilità. Serve riattivare il coraggio della speranza, unica possibilità che abbiamo di ripartire e dare una direzione di futuro alle nostre scelte personali e collettive.

Curare, perché questo è il tempo della cura reciproca, che richiede di ascoltare, osservare, decidere, capire. Per fare un bene che è per sé e, al tempo stesso, per tutti gli altri, con l'empatia che questo tempo ci ha chiesto di coltivare.

Educare, perché questo cambiamento epocale stabilisce l'importanza di "generare di nuovo davanti al nuovo". Servono paradigmi aperti alla novità per dare vita a cose nuove, un linguaggio di verità, oltre gli stereotipi. Ed una conoscenza che sappia integrare il metodo scientifico e la varietà del patrimonio umanistico.

Da tutto questo, adesso, l'Italia è chiamata a ripartire. Con un rischio e un'opportunità. Il rischio, oggi, è ritornare con lo sguardo a una narrativa obsoleta e a una visione disincarnata, che interpretano unicamente al maschile una realtà che nei fatti è già animata dalle donne. L'opportunità, al contrario, è fare della ripartenza il momento di una corresponsabilità vera tra donne e uomini davanti al futuro che ci attende come comunità nazionale. Una corresponsabilità scelta, progettata, attuata. **Il Paese non può fare a meno del contributo delle donne** pensarsi, costruirsi, proiettarsi nel futuro: l'opportunità è un tempo favorevole, da cogliere adesso.

Per questo ho costituito presso il Dipartimento per le Pari Opportunità un'équipe al femminile, "Donne per un nuovo Rinascimento", convinta che ripartendo dalle donne e con le donne possiamo costruire un percorso inedito di crescita per il Paese. Dodici donne, figure che si sono distinte per il contributo originale e di alto livello culturale e scientifico apportato nei rispettivi ambiti professionali, donne che quegli ambiti hanno saputo cambiarli, **portando la propria umanità** loro, cui va la mia profonda gratitudine, ho chiesto – **come è nel modo di lavorare tipicamente femminile** proposte fattive, fattibili e corrispondenti al fine per cui il gruppo è nato.

L'équipe si è riunita la prima volta il 15 aprile, si è suddivisa in sottogruppi tematici ed il presente documento, condotto sulla base dei dati e delle evidenze scientifiche sull'impatto dell'epidemia nei diversi settori, è il risultato del lavoro di un mese di lavoro intenso. Con un focus per il rilancio sociale, culturale ed economico dell'Italia dopo l'emergenza epidemiologica. Si tratta di un documento che presenta una prima proposta di azioni e raccomandazioni che si integrerà nel suo sviluppo con tutta la progettualità che è stata messa in atto dal Dipartimento per le Pari Opportunità.

Vi si trovano proposte per **aumentare la percentuale di donne in tutti gli ambiti lavorativi** per superare **le barriere all'avanzamento nei percorsi di carriera** particolare nei campi in più rapida crescita (STEM, informatica, cloud computing, dati e intelligenza artificiale), per contrastare **gli stereotipi sul genere che impediscono alle donne di raggiungere responsabilità di leadership** per attivare energie nuove e opportunità per tutti. Non sono qui stati affrontati tutti i temi che oggi devono invece necessariamente entrare in una ampia strategia per la parità di genere e l'empowerment femminile. Non è stata affrontata in particolare da questo gruppo di lavoro **la violenza maschile contro le donne** al momento che è già oggetto di una strategia nazionale, sulla quale abbiamo lavorato in modo straordinario anche in questi mesi e che ci vedrà coinvolti, come cabina di regia e rete anti-violenza, nella implementazione di nuove azioni strategiche e nel rinnovo del piano nazionale.

Si trovano invece qui individuate alcune direzioni strategiche di intervento, sono un contributo alle politiche di genere, proposte per guardare avanti con fiducia e porre davvero le basi per un Nuovo Rinascimento, che sarà Rinascimento solo se sarà di tutte e tutti.

Elena Bonetti

*Ministra per le pari opportunità
e la famiglia*

Presidente della Task Force

Le componenti della Task Force

RICERCA, STEM E FORMAZIONE DELLE COMPETENZE

- **Giorgia ABELTINO**, Director Public Policy South Europe and Director External Relations di Google
- **Fabiola GIANOTTI**, Direttore dell'Organizzazione europea per la ricerca nucleare (CERN)
- **Federica MEZZANI**, Ingegnere, ricercatrice e vincitrice del Premio l'Oréal UNESCO Women in Science 2019
- **Ersilia VAUDO**, Chief Diversity Officer dell'Agenzia Spaziale Europea (ESA)

PROMOZIONE DEL LAVORO FEMMINILE E INCLUSIONE DELLE DONNE NEI RUOLI DECISIONALI

- **Floriana CERNIGLIA**, professore Ordinario presso l'Università Cattolica del Sacro Cuore
- **Lella GOLFO**, Presidente della Fondazione Bellisario
- **Paola MASCARO**, Presidente di Valore D
- **Paola PROFETA**, Professore Associato presso la libera Università Commerciale "Luigi Bocconi" di Milano

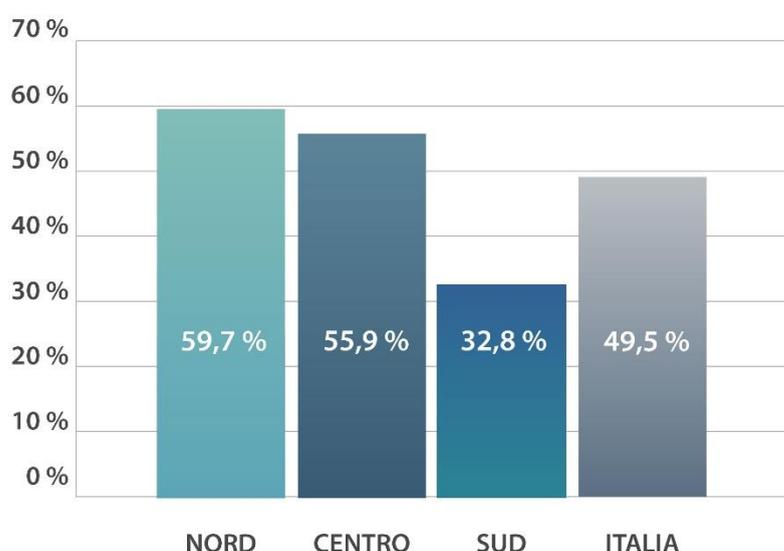
RIORGANIZZAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO E METODOLOGIE DI COMUNICAZIONE FINALIZZATE ALL'ABBATTIMENTO DI STEREOTIPI E CAMBIO DI PARADIGMA

- **Luisa BAGNOLI**, Imprenditrice di Beyond international
- **Cristiana COLLU**, Direttrice della Galleria Nazionale Arte Moderna e Contemporanea di Roma
- **Enrica MAJO**, Giornalista
- **Suor Alessandra SMERILLI**, Consigliere di Stato della Città del Vaticano e Docente presso la Pontificia Università di Scienze dell'educazione "Auxilium"

ELEMENTI DI CONTESTO

IL LAVORO

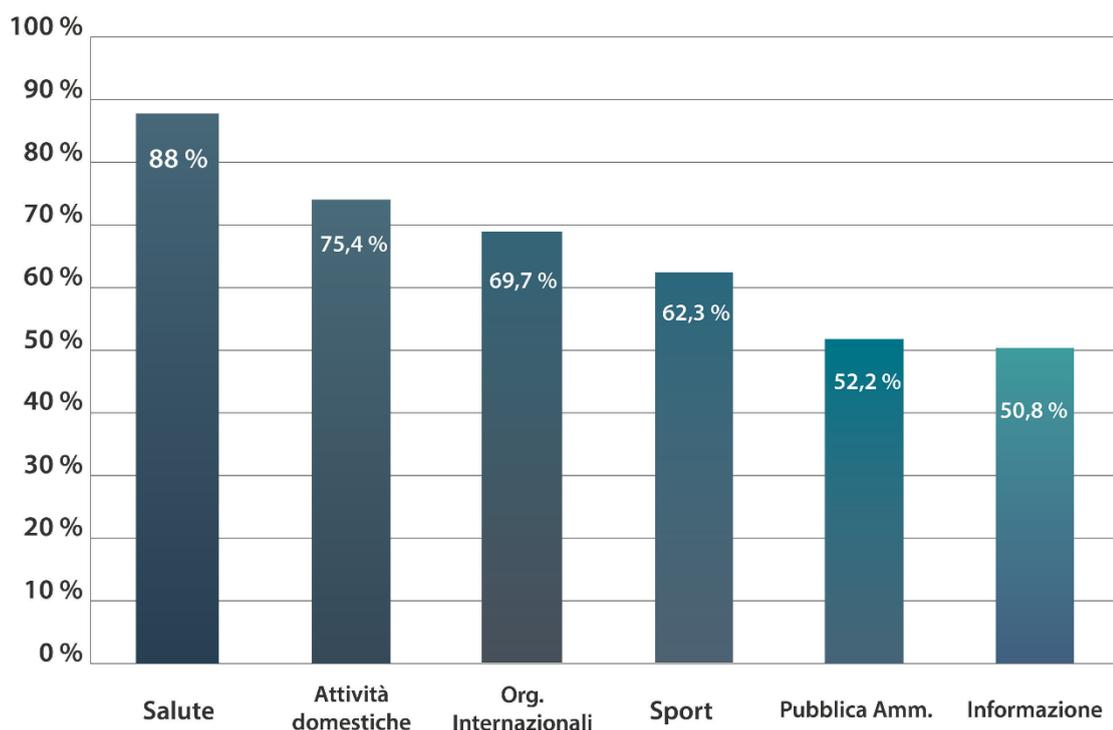
Nel 2018 il **tasso di occupazione femminile** in Italia (popolazione 15-64 anni) è stato pari al 49.5% (Istat). Il corrispondente tasso maschile è pari al 67.6%. L'occupazione varia molto all'interno del Paese, passando dal 59.7% del Nord, al 55.9% del Centro e solo al 32.8% del Sud. Sono valori che collocano l'Italia agli ultimi posti in Europa, seguita soltanto da Grecia e Malta. La situazione migliora tra le più giovani: tra le 25-34enni italiane, il tasso di occupazione è il 53.3% (69.9% per gli uomini) ma resta solo il 34% al Sud.



Fonte: Istat (dati 2018)

Altri indicatori mostrano significative differenze di genere sul mercato del lavoro e identificano le donne come **soggetto debole in questo contesto** secondo l'Eurostat, confrontando il **salario lordo orario medio** maschile e femminile, **le donne europee guadagnano circa il 16% in meno degli uomini. In Italia la differenza è minore, sotto il 10%**. Occorre porre attenzione a quest'ultimo dato, che può risultare fuorviante: quando il tasso di occupazione è basso, come in Italia, la selezione nel mercato del lavoro è maggiore, con la conseguenza che solo le donne più istruite e con redditi più elevati lavorano. La correzione di questo dato per l'effetto selezione porta il dato italiano in media con il resto d'Europa.

Nel 2018, il 32,4% delle donne italiane occupate (15-64 anni, Istat) lavora **part-time** contro solo l'8% degli uomini. L'Istat **stima** il 60% del part-time sia involontario. Le donne che lavorano a **tempo determinato** sono il 17,3% del totale delle lavoratrici.

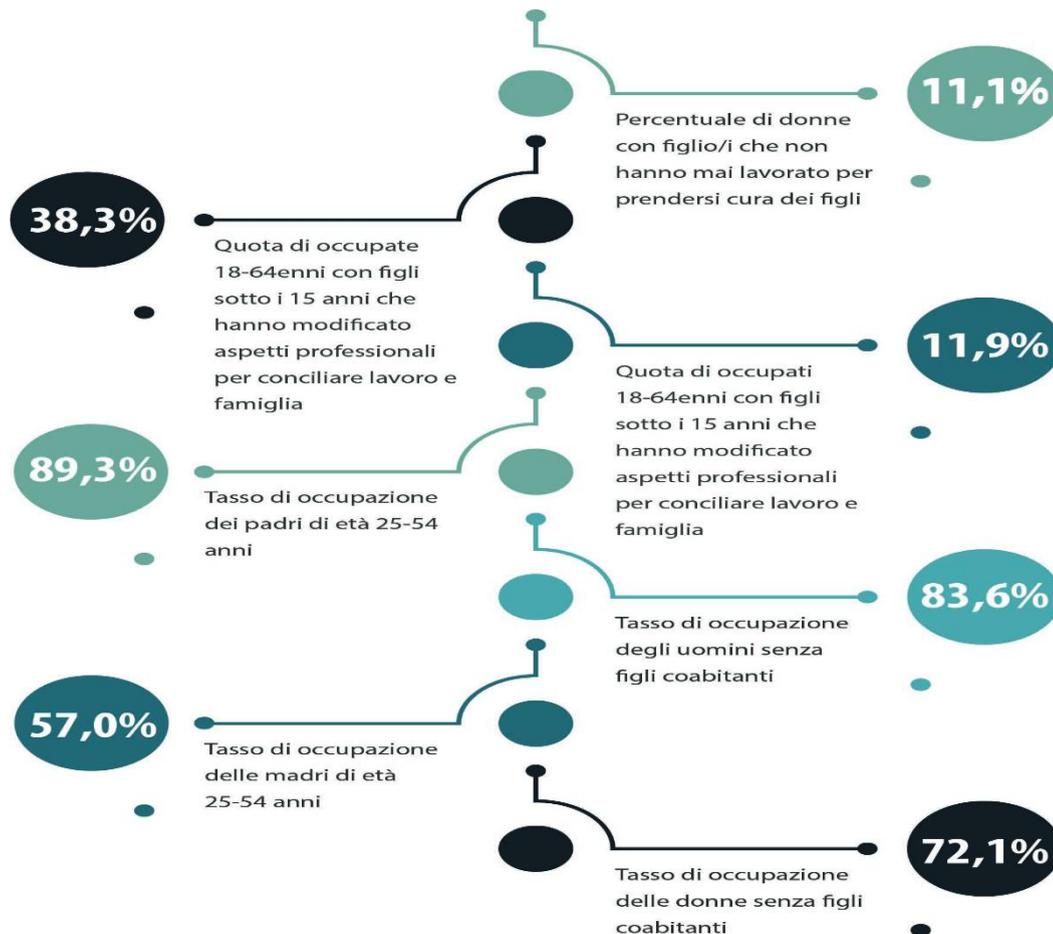


Fonte: Osservatorio Imprenditoria Femminile, Unioncamere - InfoCamere - Dati 2018 (Selezione di settori)

Un'attenzione particolare va dedicata ai lavoratori nel lavoro informale. L'Istat stima per il 2017 un tasso di irregolarità del 15,5% per il 2017. Recenti analisi a cura di Tortuga (2020) per l'Italia stimano una maggiore probabilità di lavorare nel settore informale per le donne rispetto agli uomini.

Il tasso di **occupazione delle madri** è più basso di quelle delle donne non madri della stessa coorte di età. In Italia il divario tra il tasso di occupazione di madri e padri supera il 28%, dato più alto in Europa con la sola eccezione di Malta. Fatto allarmante: **secondo l'Istat una donna su tre lascia il lavoro alla nascita del primo figlio**. L'uscita dal mercato del lavoro è quasi sempre definitiva. Ma la bassa occupazione femminile non significa elevata **fecondità**. Al contrario, **il numero medio di figli per donna nel 2019 è stato pari a 1,29 (Istat), dato tra gli ultimi in Europa**. Confrontando i paesi europei, fecondità e occupazione femminile non sono necessariamente scelte alternative: quelli in cui le donne lavorano di più sono anche quelli in cui nascono più figli (Profeta, 2020). Anche all'interno dell'Italia la relazione è positiva (Del Boca, Rosina): dove la donna lavora il reddito della famiglia aumenta e la situazione economica diventa più stabile, condizione che permette di avere più figli. È noto che la relazione positiva tra occupazione e fecondità si innesca nei contesti in cui le politiche pubbliche favoriscono il lavoro delle madri (Profeta, 2020) con il duplice vantaggio di stimolare l'occupazione femminile e migliorare il basso tasso di natalità. In particolare, **i servizi per la prima infanzia (asili nido) svolgono un ruolo fondamentale in questa direzione.**

LAVORO E CONDIVISIONE



Fonte: Istat (dati 2018)

IL DISEQUILIBRIO ALL'INTERNO DELLA FAMIGLIA.

I dati sulla posizione lavorativa delle donne si riflettono nei rapporti all'interno della famiglia. Se le donne guadagnano meno degli uomini, se hanno minori possibilità di carriera e sono occupate in lavori meno retribuiti, diventano **il soggetto più debole e più sacrificabile nella coppia**. La asimmetria tra uomini e donne sul mercato del lavoro corrisponde e si rinforza con quella all'interno della famiglia: in Italia **l'indice di asimmetria del lavoro nella cura dei bambini** per le coppie con donna di 25-64 anni calcolato dall'Istat come il tempo dedicato dalla donna alla cura dei figli sul totale del tempo dedicato da entrambi i partner per 100 è superiore al 60% per le coppie con entrambi i partner occupati e al 75% per le coppie con donna non occupata.

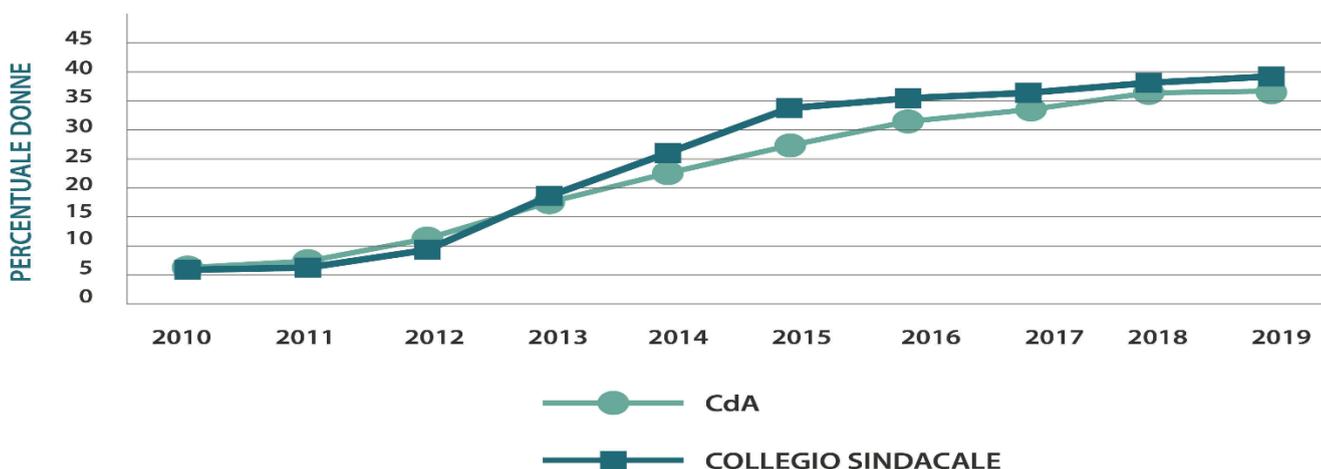
Lo smart-working potrebbe aiutare a riequilibrare i ruoli: secondo i risultati di una ricerca di Angelici e Profeta (2020) condotta prima della pandemia, i lavoratori che usufruiscono di un giorno alla settimana di flessibilità sono più produttivi, più soddisfatti (l'aumento della soddisfazione con la loro vita in generale corrisponde a circa il 29%) e bilanciano meglio lavoro e famiglia. **In particolare, gli uomini dedicano il 51% in più di tempo alle attività domestiche.** Queste nuove modalità di organizzazione del lavoro, accompagnate dalla tecnologia adeguata, se applicate correttamente, possono aiutare a ridurre le differenze di ruoli tra uomini e donne all'interno della famiglia, che si riflettono sul mercato del lavoro. Ma il loro utilizzo non pianificato e su larga scala, senza un'opportuna alternanza tra lavoro da remoto e lavoro in presenza, potrebbe non avere gli effetti sperati.

Un'indagine recente di Del Boca et al. (2020) in corriere sera del 20 maggio 2020 condotta su un campione rappresentativo di donne italiane mostra che la maggior parte del lavoro familiare extra nella fase di lockdown è ricaduta sulle donne, soprattutto il lavoro domestico. La condivisione tra uomini e donne nella cura dei figli è leggermente superiore rispetto a quella del lavoro domestico, ma ancora molto lontana dalla parità.

Misure Decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, c.d. Cura Italia (dati Inps) – In collaborazione con INPS Il 76% dei richiedenti congedo COVID sono donne, di cui il 58% nella fascia di età tra i 35 e 44 anni. La percentuale è molto simile tra le varie regioni italiane. Le indennità di 600 euro nel mese di marzo 2020, che comprendono indennità a partite Iva/collaborazioni, autonomi, stagionali/turismo, agricoli, spettacolo sono state erogate in media per il 34% a donne. Alle donne sono andate il 51% delle erogazioni nella categoria partite Iva/collaborazioni e il 51% nel turismo. I pagamenti effettuati all'11/5/2020 in CIG ordinaria alle donne rappresentano il 61,5% del totale dei pagamenti. Di queste, più della metà sono donne tra i 30 e i 49 anni. Per la CIG in deroga rappresentano il 17,7%. Il FIS assegno fondo integrativo salariale è stato pagato per il 51% a donne.

LA LEADERSHIP

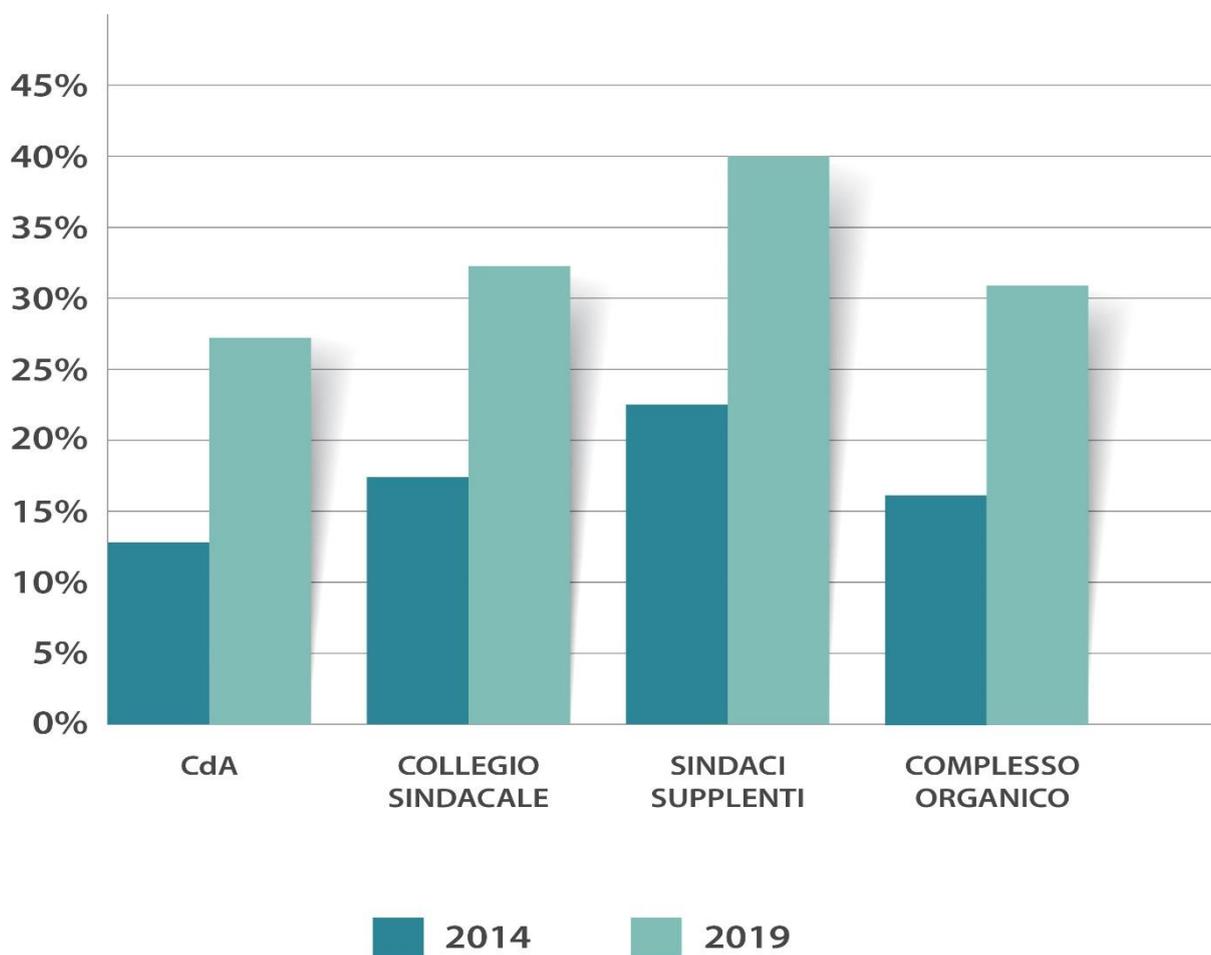
Le donne in posizioni **manageriali** in Italia sono circa il 27% (Istat) del totale dei manager. Il *glass ceiling*, o soffitto di vetro - gli ostacoli che le donne lavoratrici incontrano nella loro carriera per raggiungere posizioni di vertice - è ancora un fenomeno molto diffuso. Nelle posizioni manageriali le differenze di genere di reddito sono più elevate, pari a circa il 23% (Istat). Inoltre, le donne sono meno presenti nei **settori** che risultano più remunerativi (si veda sezione successiva e Ferrario e Profeta, 2020). Le donne sono però **fortemente aumentate**  le posizioni di leadership che corrispondono ai **consigli di amministrazione** e collegi sindacali delle società quotate, dove rappresentano oggi il 37% dei membri, con un balzo in avanti tra i più significativi in Europa, grazie all'introduzione di quote di rappresentanza di genere.



Fonte: Consob - Report on corporate governance of Italian listed companies (riferimento 2019)

Per quanto riguarda le società a controllo pubblico, secondo gli ultimi dati del Dipartimento Pari Opportunità, nelle 3300 società a controllo pubblico sottoposte al DPR 251/2012 (Decreto di applicazione della legge 120/2011 c.d. Golfo-Mosca), le donne sono il 28,5% dei componenti il CdA all'interno dei quali la loro rappresentanza **presenta notevoli divari regionali** , 9% al Centro, 30,7% al Nord, appena 19,7% al Sud).

Da febbraio 2013 (data di inizio dell'applicazione della normativa) a febbraio 2019 (data dell'ultima relazione al Parlamento del Ministro per le pari opportunità) per le società a controllo pubblico sono stati aperti 391 procedimenti, 165 aziende sono state oggetto della seconda diffida e 12 hanno visto la decadenza dell'organo (Dati Dipartimento per la Pari Opportunità).



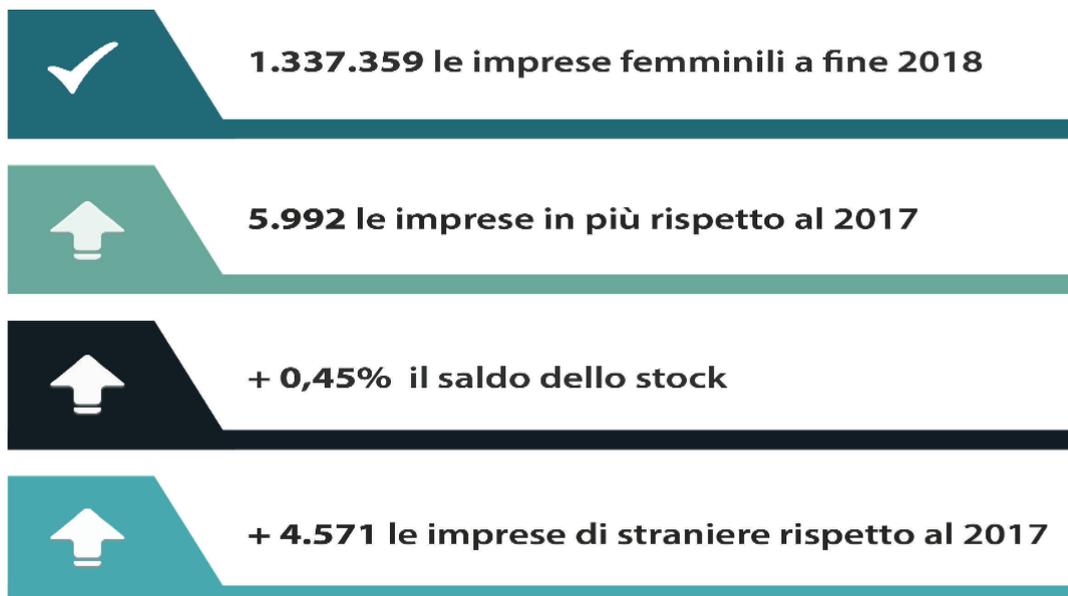
Fonte: Elaborazione Dipartimento per le Pari Opportunità su dati CERVED (anno 2019)

Nei consigli di amministrazione delle società non soggette alla legge Golfo-Mosca le donne sono ancora al di sotto del 18% (rapporto Fondazione Bellisario-Cerved, 2020). Le donne sono anche scarsamente rappresentate in altri luoghi di leadership dove le quote di genere non si applicano. Questo rende necessaria una spinta verso l'estensione delle quote di genere a questi contesti.

L'IMPRENDITORIA

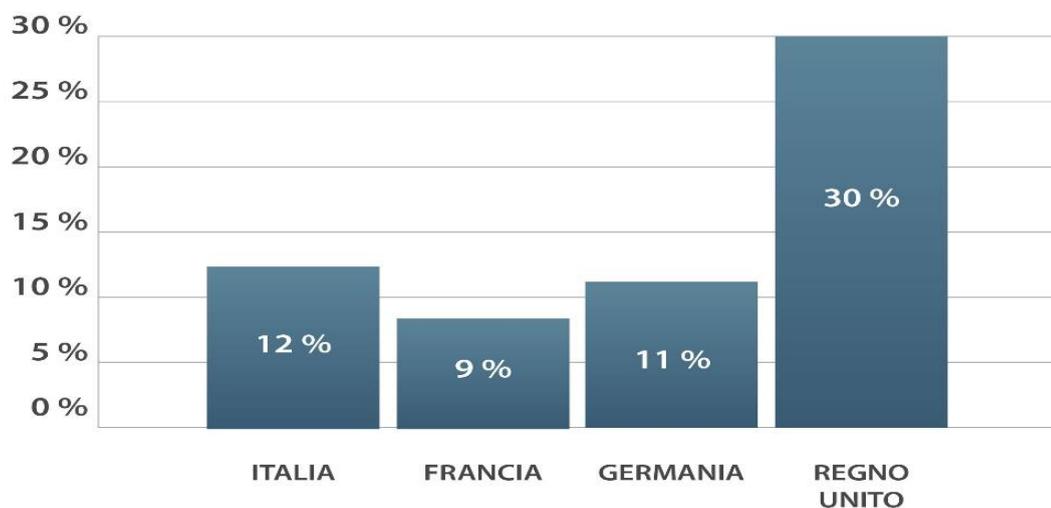
Secondo l'ultimo rapporto dell'osservatorio **imprenditoria femminile** di Unioncamere, nel 2018 le imprese femminili rappresentano il 21,93% del totale delle imprese iscritte al Registro delle Camere di commercio. Nell'ultimo anno sono aumentate di circa 6000 unità, di cui 4000 sono donne straniere.

La numerosità maggiore è nei settori commerciale e agricolo, ma negli anni più recenti l'imprenditoria femminile è anche aumentata nelle altre attività dei servizi (oltre 2000 imprese in più), al cui interno la componente più importante è quella della cura della persona, e il turismo (quasi 2mila in più le imprese femminili). Non manca l'aumento di imprese femminili in settori tradizionalmente maschili come quello delle attività professionali, scientifiche e tecniche (quasi 1.500 imprese femminili in più), il noleggio, le agenzie di viaggio e servizi di supporto alle imprese (+1.453) e le Attività immobiliari (+1.004).



Fonte: Osservatorio Imprenditoria Femminile, Unioncamere - InfoCamere (dati 2018)

Le donne sono presenti nel lavoro innovativo. In Italia, nel 2018 il 12% delle **start-up** è prevalentemente femminile (9% in Francia, 11% in Germania, 30% nel Regno Unito, dati OECD). Le start-up con una presenza femminile superano il 40%.

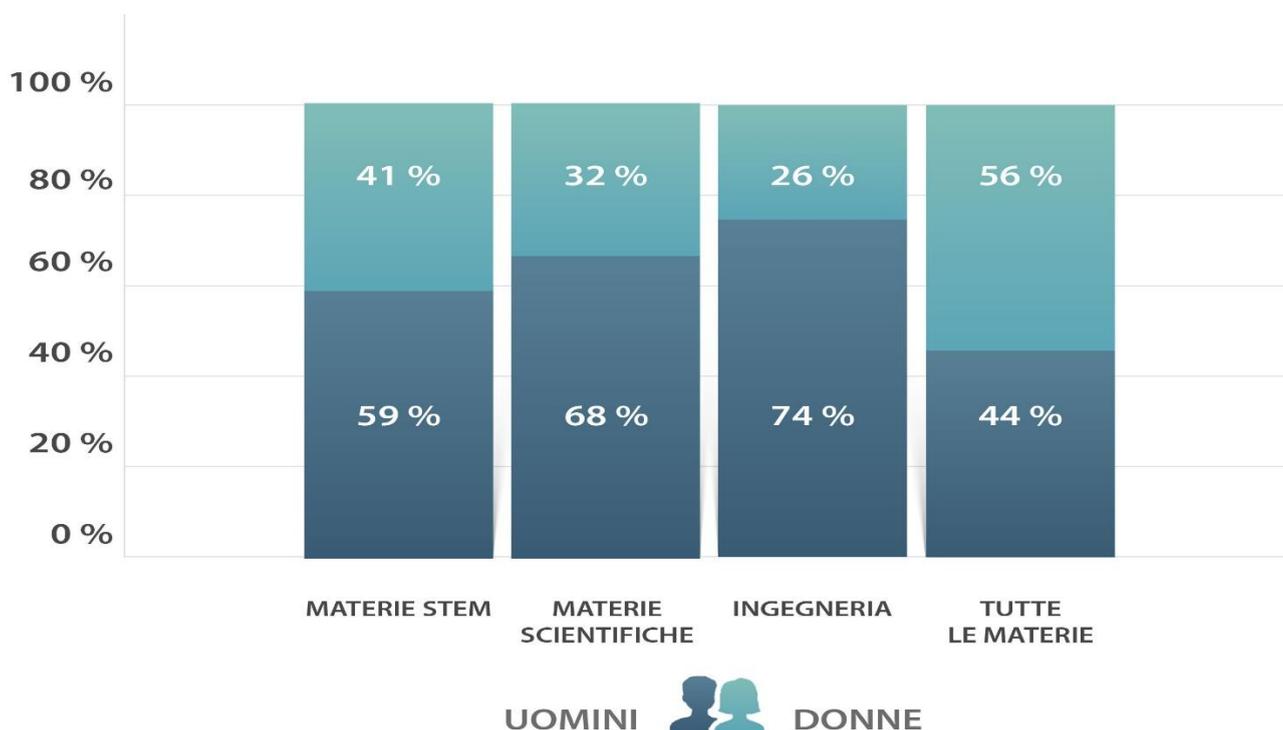


Fonte: OECD 2019

LA FORMAZIONE E LE COMPETENZE

Il basso tasso di occupazione **contrasta con i risultati nell'istruzione**. Le donne italiane sono oggi più istruite degli uomini: secondo il Censis (2019), le laureate in Italia sono pari al 56% del totale. Le donne sono anche la maggioranza anche negli studi post-laurea: rappresentano il 59,3% degli iscritti a dottorati di ricerca, corsi di specializzazione o master. **Sono però ancora in minoranza nei percorsi di laurea STEM** (scienza, tecnologia, ingegneria, matematica). Secondo il rapporto AlmaLaurea 2018 sul profilo dei laureati, gli uomini che hanno conseguito nell'anno 2017 un titolo universitario in un percorso STEM rappresentano il 59%, con proporzioni particolarmente elevate nei gruppi ingegneria (74%) e scientifico (68,4%). **Tra i laureati non STEM prevalgono le donne (sono quasi due su tre)**.

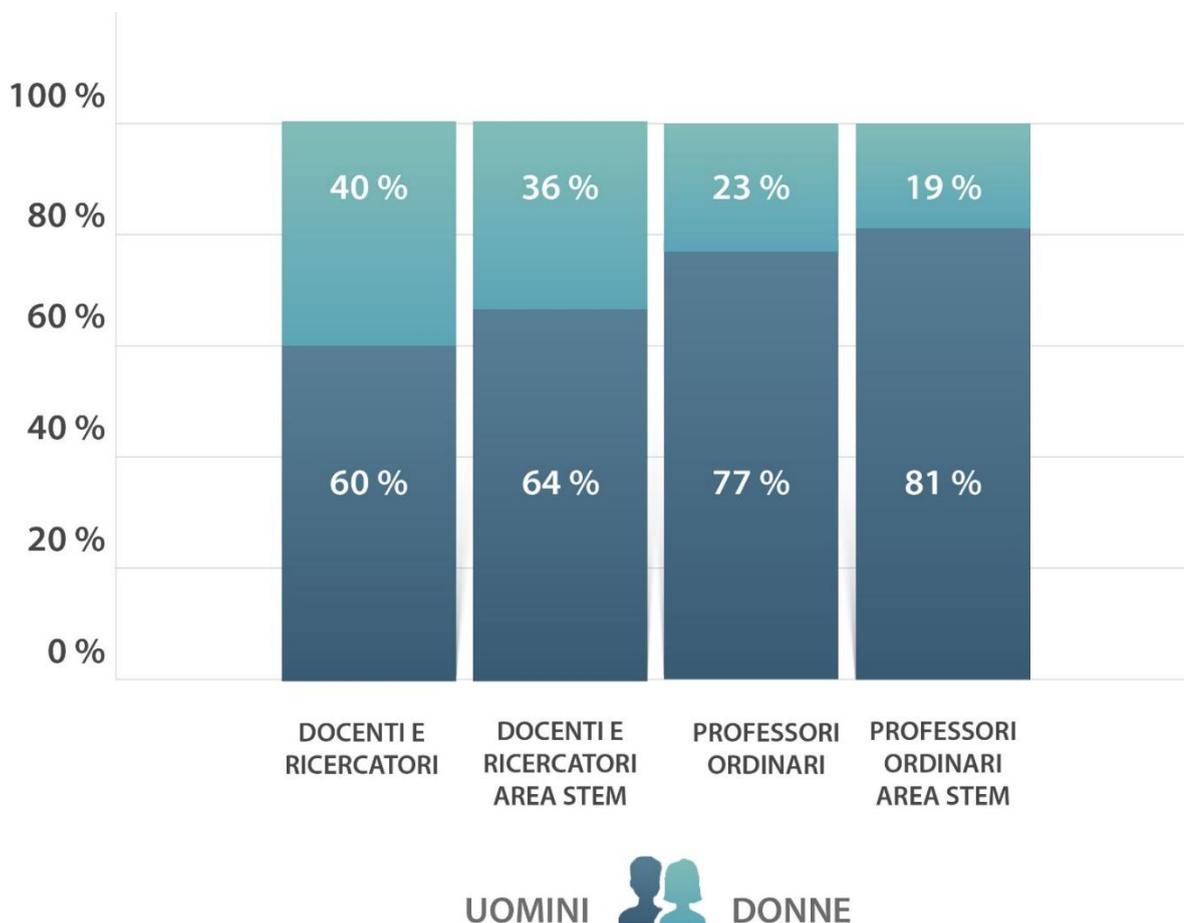
L'indagine PISA 2018, pubblicata lo scorso dicembre - che valuta, ogni 3 anni in 79 paesi, le competenze dei 15enni rispetto alla capacità di lettura, la matematica e le scienze - ha evidenziato che, rispetto alla media Ocse, in Italia siamo in linea con la matematica e sotto con le scienze e la lettura. Ma guardando in dettaglio, ci accorgiamo anche che in alcuni aspetti importanti siamo tra gli ultimi in classifica. Siamo tra i paesi in cui, tra il 2015 e il 2018, il rendimento in scienze è diminuito in modo più drastico. E abbiamo uno dei divari di genere più profondi per quanto riguarda le abilità matematiche. **I ragazzi italiani ottengono in matematica risultati nettamente migliori delle ragazze**, 6 punti di differenza, mentre per la media OCSE la differenza è di soli 5 punti. Dopo di noi si piazzano solo il Costa Rica (18 punti) e la Colombia (20 punti). Oltretutto, le differenze in matematica evidenziano anche altri assi di disuguaglianze, in particolare socio-economiche. Lo status socio-economico permette di prevedere le prestazioni in matematica e scienza in tutti i paesi partecipanti al PISA.



Fonte: Rapporto AlmaLaurea 2018

Le giovani donne che oggi entrano sul mercato del lavoro sono più istruite dei loro coetanei praticamente ovunque, rappresentando il 57% del totale dei laureati (l'Italia, con il 59%, è sopra la media OCSE). Eppure sono ancora poche le ragazze che scelgono di confrontarsi con le discipline tecno-scientifiche. La presenza limitata di ragazze nelle discipline STEM, **la perdita di talenti** necessari alla costruzione del futuro - e l'impatto economico di questa perdita - sono materia di preoccupazione tra i Paesi industrializzati.

Passando dalla formazione universitaria alla carriera accademica, la situazione cambia drasticamente. Nel 2017 le donne rappresentano complessivamente il 40% dei docenti e ricercatori e costituiscono solo il 23% dei professori ordinari. Inoltre, la quota delle docenti e delle ricercatrici nelle aree STEM è bassa in tutti i livelli (36% in totale) e lo è soprattutto al livello più alto della carriera ove, per la qualifica di professore universitario **si riduce al 19%**.



Fonte: Rapporto AlmaLaurea 2018

Sotto l'impulso della leadership italiana, il G7 di Taormina, ha per la prima volta sottoscritto una strategia per il raggiungimento della parità di genere che include la declinazione delle misure ritenute necessarie ad incoraggiare la presenza femminile nelle discipline STEM.

La problematica sollevata dai risultati PISA, accompagnata da ulteriore evidenza sull'allontanamento precoce delle ragazze dalla matematica, e sottolineando **il legame tra risultati in matematica e disuguaglianze sociali**, è critica. La matematica è infatti un linguaggio imprescindibile su cui si costruisce l'interesse e l'entrata nelle STEM (o la maggioranza di esse) e quindi un "abilitatore" necessario di future pari opportunità. Allo stesso tempo, la matematica e la scienza partecipano in modo importante alla costruzione di sé e a porre le basi per uno sguardo critico sul mondo, inclusa la capacità di distinguere tra fatti e percezioni.

AMBITI DI INTERVENTO: LE PROPOSTE

01

**Parità di genere:
la responsabilità
di progettare
il futuro**

**Lavoro:
un nuovo paradigma
femminile ed inclusivo**

02

**Scienza:
motore di un
Nuovo Rinascimento**

03

**Solidarietà:
investire per
l'emancipazione
di tutte**

04

**Comunicazione:
parole e immagini
per generare
un cambiamento**

05

01

Parità di genere: la responsabilità di progettare il futuro

Promuovere la parità di genere e la leadership femminile

- **Istituire un Osservatorio sulla parità di genere presso il Dipartimento per le Pari Opportunità per il monitoraggio del livello di *gender equality* dei soggetti pubblici e privati,** anche al fine di introdurre a livello istituzionale la valutazione dell'impatto di genere ex-ante e ex-post come prassi ordinaria **nella fase progettuale di qualsiasi iniziativa legislativa, politica, strategica, programmatica,** nonché definire **un piano triennale strategico** per la parità di genere. Un punto da focalizzare nel lavoro di tale Osservatorio dovrebbe riguardare le donne con disabilità.
- **Certificare la parità per le imprese** attraverso la definizione di uno strumento semplice, veloce, snello e oggettivo che misuri la situazione interna del personale nelle organizzazioni sulle diverse dimensioni (assunzioni, retribuzione, sviluppo di carriera), capace di stimolare il cambiamento e di riverberare effetti nell'intero sistema produttivo e sociale.
- **Valutare l'impatto di genere** tutti i processi aziendali, in particolare in eventuali processi di ristrutturazione e di risanamento aziendale (rilevante per la salvaguardia dell'equilibrio di genere nella fase post Covid).
- Istituire un tavolo di lavoro tra il Dipartimento per le Pari Opportunità e il Ministero dell'Istruzione per definire una strategia volta **all'eliminazione degli stereotipi di genere** in tutti i livelli di istruzione, anche al fine di promuovere un'educazione alla parità di genere attraverso i libri scolastici.
- Introdurre una regola che assicuri una **parità di genere** nella nomina di consigli e comitati scientifici.
- Adottare il principio generale di parità di genere e *leadership* bilanciata tra uomini e donne, **da applicare a tutti i soggetti e decisori pubblici e tutti gli organi di governo a livello centrale e territoriale** a monitorare attraverso un apposito organo che vigili sul rispetto di tale principio.

Ricerca e innovare

- Definire un *ranking* nazionale delle istituzioni accademiche e di ricerca sulla base del criterio di **gender balance** (esempio, il programma Europeo Horizon 2020, che include l'equilibrio di genere).
- Introdurre incentivi economici e fondi supplementari per gli Atenei/Facoltà/Dipartimenti e gli enti di ricerca attivi nel garantire pari opportunità e una presenza equilibrata tra uomini e donne.
- Includere **la rappresentanza femminile** generale e in posizioni di coordinamento) come uno dei criteri di valutazione di progetti scientifici per l'allocazione di finanziamenti regionali e nazionali (e.g. PRIN, PON, etc.).
- Introdurre specifiche misure volte all'equilibrio di genere, garantendo: un'adeguata (superiore alla percentuale eleggibile) presenza femminile in tutti gli organismi e commissioni di Università ed Enti di Ricerca (Consigli di Amministrazione, Senato Accademico, etc.); nei board di selezione di concorsi e nei comitati di valutazione; formazione obbligatoria per membri di commissioni e organi decisionali su **unconscious bias**.
- Generare database con **lista di esperti nella valutazione di genere che siano anche in grado di curare la formazione dei valutatori/valutatrici**.

02

Lavoro: un nuovo paradigma femminile ed inclusivo

Innovare il Welfare aziendale

- Potenziare e utilizzare il welfare aziendale quale strumento pensato a supporto dei bisogni di salute psico-fisica e a garanzia di un'armonizzazione della dimensione di **vita familiare** e  orativa più che come strumento di sostegno al reddito.
- Incentivare attraverso il welfare aziendale servizi alle famiglie per il sostegno all'educazione e al *caring* familiare.
- Favorire l'assistenza controllata e certificata dei minori e degli anziani non autosufficienti attraverso bonus ma anche il finanziamento e l'organizzazione di infrastrutture che garantiscano questi servizi.
- Incentivare forme di organizzazione dell'orario lavorativo, in modo equilibrato e integrato nei diversi ambiti (casa/lavoro/servizi), creando anche sinergie con gli enti locali per un'organizzazione armonizzata dei servizi.
- Incentivare lo Smart Working con incentivi fiscali per l'acquisto di tecnologie, utilizzabili anche oltre l'orario lavorativo (a disposizione di tutta la famiglia).
- Introdurre crediti di imposta per acquisto di servizi *time saving* e supporto familiare.

Sostenere le imprese femminili

- **Istituire un fondo per la micro-impresa femminile, introducendo finanziamenti a fondo perduto e tasso zero, incentivi fiscali nei primi anni di attività, servizi di tutoring tecnico-gestionale.** In quest'ambito, avvalersi di un portale formativo e informativo, prevedendo adeguati requisiti di compagine, settore, forza lavoro impiegata, premialità per settore (servizi per l'infanzia) e localizzazione (Sud) delle imprese con procedure di erogazione snelle e tempestive.
- Soluzioni “di rete” per le PMI, attraverso la creazione di “*pooling*” tra le imprese allo scopo di condividere soluzioni per il sostegno alla armonizzazione dei tempi della vita e del lavoro delle dipendenti, come **il finanziamento e l'organizzazione di strutture che accolgano bambini e anziani.** 

Potenziare il lavoro femminile

- **Incentivare il lavoro delle madri** categoria più a rischio sul mercato del lavoro, in generale e in particolare nell'immediata fase post Covid, con interventi immediati e a medio periodo, che riguardano il sistema educativo e l'organizzazione del lavoro.
- **Avviare, nel medio periodo, un piano concreto per la creazione di centomila posti in più in asili nido in cinque anni, da realizzare anche con l'aiuto dei privati (asili aziendali), con l'incentivazione della micro-imprenditoria femminile e con il contributo del terzo settore.**
- Istituire un **incentivo per le madri** che tornano al lavoro attraverso un premio, pari fino al 30% del salario, cioè quanto riceve la lavoratrice se richiede il congedo parentale facoltativo (almeno per la stessa durata).
- Prevedere adeguata **formazione e riqualificazione gratuita** per le donne che dovessero perdere il posto di lavoro a seguito della pandemia.

Armonizzare i tempi di vita attraverso forme innovative di organizzazione

- Rimodulare il calendario scolastico, sulla base dell'esperienza degli altri paesi europei, per allinearli alle caratteristiche della società attuale e di famiglie con entrambi i genitori lavoratori, **superando l'ormai anacronistico periodo di chiusura estiva di tre mesi consecutivi.**
- Nella fase immediata, proseguire lo Smart Working e l'alternanza per padri e madri attraverso protocolli aziendali che rispettino le pari opportunità. Nel medio e lungo periodo, incentivare tramite defiscalizzazione forme innovative di organizzazione del lavoro che ottimizzino produttività e promuovano armonizzazione dei tempi di vita, anche promuovendo incentivi agli enti locali per la rimodulazione integrata di servizi alle famiglie e ai cittadini.
- Prevedere una regolamentazione unica del lavoro a distanza nelle sue varie forme, nelle imprese private e nella PA, **per impedire che sia utilizzato solo dalle donne** salvaguardare il diritto alla disconnessione del lavoratore.
- Rivedere organicamente - nel quadro anche di una riforma del sistema tributario - gli istituti di sostegno alle responsabilità familiari ad oggi frammentati e poco efficaci, procedendo nella direzione di un contributo a tutte le famiglie alla nascita di un figlio.
- **Riformare la normativa che regola i congedi parentali, favorendo la corresponsabilità tra uomini e donne nella cura familiare. Rafforzare ed estendere la durata dei congedi di paternità.**

03

Scienza: motore di un Nuovo Rinascimento

Educare e formare nelle materie STEM

- Integrare i percorsi universitari, per promuovere dialogo e complementarità tra materie umanistiche e materie scientifiche nel contesto di un nuovo modello lavorativo e di conoscenza, che richiede metodo e competenze rinnovate e multi-disciplinari. Si propone di **introdurre materie umanistiche obbligatorie nei percorsi STEM e materie scientifiche obbligatorie nei percorsi umanistici.** 
- Istituire una piattaforma unica per offerte di attività e stage STEM per bambine e ragazze, incentivando offerte di attività sperimentali, in cooperazione con differenti stakeholders (imprese, centri di ricerca, scuola, etc.) A partire dall'estate 2020, **promuovere e realizzare campi estivi con una componente preponderante di materie STEM,** anche introducendo un approccio *hands on, learning from failure*. 
- **Rinnovare il modello di insegnamento della matematica**  ato sull'adozione di pedagogie innovative, la prossimità crescente tra neuroscienza ed educazione, l'uso delle possibilità di apprendimento digitale, l'alleanza tra genitori e insegnanti con una formazione reciproca adeguata e con una attenzione forte alle problematiche di genere.
- **Introdurre metodi di apprendimento fino dalla prima infanzia**  sati sul gioco e sull'esperimento, sulla curiosità e sulla risoluzione di problemi come introduzione al metodo scientifico.
- Richiedere una formazione continua obbligatoria per gli insegnanti nelle materie scientifiche e matematiche, già a partire dalle scuole elementari, nonché formazione di aggiornamento digitale e di **sensibilizzazione sugli stereotipi di genere** 
- **Promuovere**  nportanza di una formazione STEM per le ragazze rispetto alle professioni di domani, e il ruolo centrale che le conoscenze/competenze in questi settori hanno nella costruzione del futuro (problemi ambientali, energia, sviluppo sostenibile, salute).
- Utilizzare l'insegnamento digitale per fornire a tutti gli studenti la possibilità di una educazione scientifica e tecnologica di alta qualità e **senza pregiudizi di genere.**  si da rafforzare le capacità che sono alla base sia dell'apprendimento delle scienze che delle conoscenze digitali.

Formare nuove skills digitali

- Promuovere le competenze digitali per gli anziani (in gran parte donne) considerando la demografia dei 65+): favorire scambi intergenerazionali per l'acquisizione di competenze digitali grazie a un gemellaggio anziani/giovani, incentivato, per esempio, con crediti formativi per liceali o giovani universitari.
- Strutturare programmi specifici di formazione al digitale e alle nuove competenze STEM per giovani donne in maternità.
- Ridurre il *Digital Gender Gap* tramite l'acquisizione di competenze (*Re-skilling* digitale), favorendo la formazione continua in modalità *e-learning* anche in ambito aziendale con programmi specifici per donne che rischiano di essere escluse dall'innovazione digitale o per favorirne l'ingresso nel mondo del lavoro, con particolare attenzione a donne con disabilità.

Favorire la carriera femminile nell'università e nella ricerca

- Rivedere e armonizzare la normativa che regola l'erogazione di borse di studio o assegni di ricerca, che al fine di garantire un'adeguata copertura economica, sia nel caso di interruzione per congedo maternità che di cura familiare.
- Considerare, nella valutazione delle carriere universitarie e dell'attività ricerca, la fruizione di congedi maternità/paternità o assenze per cura/motivi familiari, affinché non rappresentino elementi di penalizzazione con una tempistica allineata alle valutazioni dei progetti europei (ad esempio considerando almeno 18 mesi per figlio, con un massimo di 36 mesi).
- Istituire borse di studio post laurea e post dottorato in ambiti STEM riservate specificamente alle donne, da assegnare sulla base del valore del progetto di ricerca.

04

Solidarietà: investire per l'emancipazione di tutte

Promuovere l'indipendenza finanziaria

- Promuovere un modello di banca di prossimità per le donne, creando l'istituzione di un **conto corrente**  strumenti finanziari gratuiti per ciascuna donna al compimento dei 18 anni di età.
- Promuovere strumenti di microcredito per la concessione di prestiti di lungo periodo a tasso zero **alle famiglie che abbiano come soggetto del credito le donne.** 
- Strutturare corsi online e offline per acquisire competenze digitali e finanziarie, con focus particolare in situazioni socio-economiche vulnerabili e in aree rurali.

Sostenere le fragilità

- Sostenere le fasce più esposte con aiuti a fondo perduto o percorsi di microcredito per famiglie con situazioni di fragilità, donne sole disoccupate con figli minorenni, **donne vittime di violenza**  donne che escono dall'esperienza carceraria.
- Strutturare **una piattaforma web**  carattere informativo (considerando anche aspetti legislativi/istituzionali), che dia informazioni alle donne sugli strumenti, la rete dei servizi e le opportunità lavorative e che preveda anche una rete di supporto psicologico e di consulenza.
- **Istituire un numero verde e una rete di supporto psicologico**  donne che si trovano in situazioni di fragilità.

05

Comunicazione: parole e immagini per generare un cambiamento

- Sostenere un vero cambiamento di paradigma per sradicare gli stereotipi, con un nuovo tipo di linguaggio verbale e visivo attraverso una campagna pubblicitaria chiamata **“Pubblicità Futuro”**, nata dal Governo, che veicoli messaggi positivi e modelli femminili talentuosi e ispirazionali, anche attraverso utilizzo di *ledwall* presso i più importanti nodi ferroviari del Paese.
- Promuovere **una nuova app** a diffondere le informazioni e tutte le iniziative del Governo in materia di Politiche per le Pari Opportunità.
- Sradicare gli stereotipi di genere nelle forme della comunicazione attraverso un nuovo linguaggio, più inclusivo anche per le donne, **nelle STEM**, dando una riflessione pubblica ruolo della scienza nella risoluzione delle sfide globali, possibilità di carriere scientifiche e promozione delle carriere STEM su canali televisivi con modelli di riferimento femminili in diversi settori STEM.
- **Appassionare alle materie STEM** giovani generazioni, in particolare bambine e adolescenti, attraverso una campagna realizzata per rivolgersi alle fasce di età interessate e utilizzando principalmente i social per trasmettere un messaggio positivo sull'educazione STEM.
- Scrivere un **abecedario** e racconti il periodo della crisi che abbiamo attraversato, offrendo elementi di riflessione e significati rinnovati dalla condizione del tempo della pandemia del paradigma culturale nuovo a cui ci stiamo affacciando, portando ad emersione **il ruolo che le donne hanno avuto nella gestione della crisi Covid-19**.



pariopportunita.gov.it