

L'impatto di genere dell'emergenza da Covid Tra l'attuazione 2014-2020 e la prospettiva 2021-2027

Premessa

Negli ultimi decenni, come rilevato dalla Commissione Europea, nonostante permangano disuguaglianze, **l'UE ha compiuto notevoli progressi in materia di parità di genere**. Il risultato è stato sicuramente determinato da una serie di fattori che hanno agito contemporaneamente sullo stesso fronte, in particolare:

- le norme sulla parità di trattamento che anche a livello nazionale si sono via via definite
- l'integrazione della dimensione di genere in tutte le altre politiche (gender mainstreaming)
- le misure specifiche a favore delle donne, con particolare rilievo degli interventi nell'ambito dei Fondi Strutturali.

Tra le tendenze incoraggianti, un **maggior numero di donne nel mercato del lavoro** e progressi nell'acquisizione di una **migliore istruzione e formazione**.

Persistono tuttavia le disparità di genere in particolare nel mercato del lavoro, dimensione in cui le donne continuano a essere sovra rappresentate nei settori mal retribuiti e sottorappresentate nelle posizioni apicali. **L'impatto di genere della emergenza sanitaria**, inoltre, non solo ha "arrestato" il trend positivo dell'ultimo decennio a livello dell'Unione, ma ha messo in luce le notevoli criticità del divario di genere nel sistema italiano, acuendo le disparità del tasso occupazionale, della suddivisione dei carichi di cura e delle incombenze domestiche, incrementando il divario retributivo di genere e i casi di violenza domestica.

Anche alla luce del mutato contesto socio economico, ed in continuità con un approccio europeo consolidato, le istituzioni dell'UE hanno richiamato con forza nelle ultime comunicazioni, risoluzioni e disposizioni normative, **l'urgenza di integrare la prospettiva di genere in tutte le politiche, le iniziative e i programmi dell'UE**.

L'attuazione nel periodo 2014-2020 e le risorse messe a bando

Gli Assi e le priorità selezionati

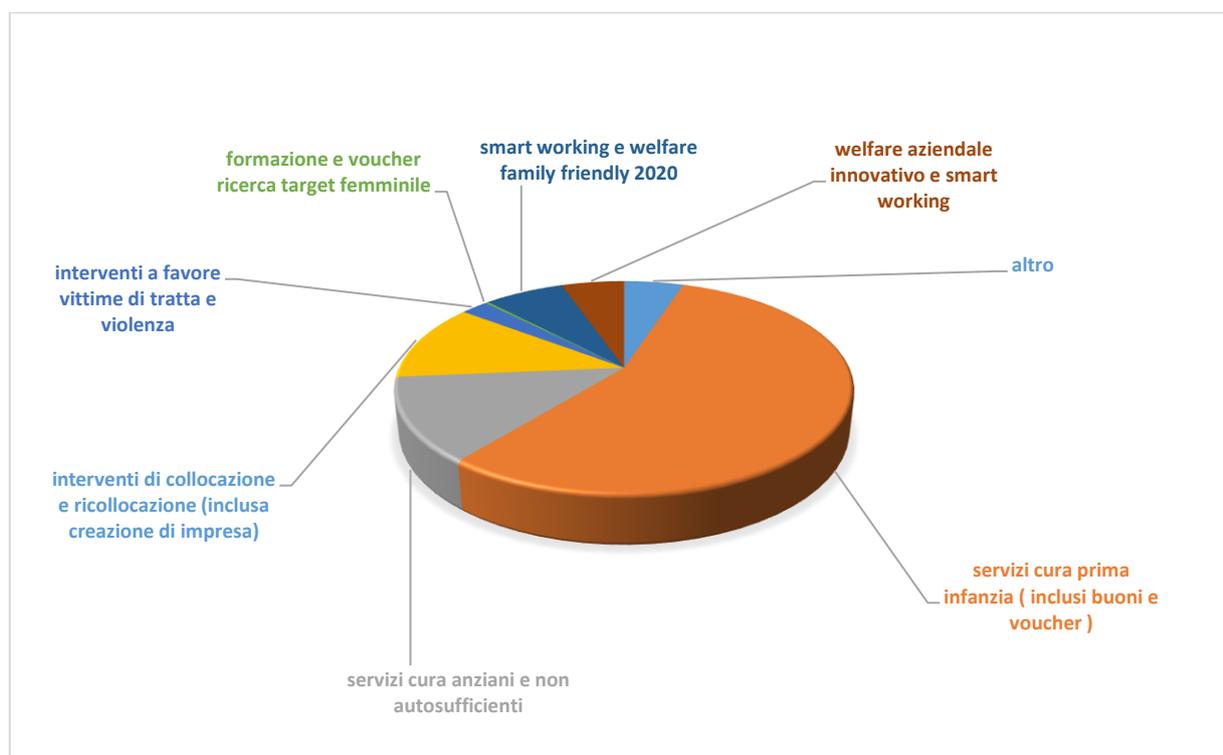
Nel corso della programmazione 2014-2020 tutte le amministrazioni hanno previsto l'attuazione del principio della parità di genere sia con **interventi diretti ad incentivare la partecipazione femminile al mercato del lavoro** e a **favorire l'accesso ai servizi di cura** (finalizzati alla conciliazione) sia integrando in maniera trasversale la **prospettiva di genere**, indipendentemente dall'attuazione di obiettivi specifici.

Le linee di intervento dedicate alla parità di genere ricadono prioritariamente nell'Asse Inclusionione (OT 9) e nell'Asse Occupazione (OT 8), e in via residuale nell'asse capacità istituzionale (OT 11) (in particolare nell'annualità 2020 per interventi specifici di riorganizzazione del lavoro e adozione dello Smart working nelle PA).

Le risorse messe a bando

Complessivamente a sostegno della parità di genere le Regioni, con il sostegno dei POR FSE 2014-2020, hanno messo a bando un ammontare di risorse complessive pari a **€ 480.911.725,00**.

Si registra una netta prevalenza degli interventi a favore dei servizi di cura destinati alla prima infanzia (56%), sia attraverso voucher e buoni servizio che mediante contributi erogati ai Comuni gestori. Un aspetto da evidenziare riguarda gli interventi di welfare aziendale/Smart working finalizzati alla conciliazione che, come evidenziato nel grafico che segue, nell'annualità 2020 (causa emergenza sanitaria) ha visto un incremento considerevole facendo salire al 10% complessivo la quota degli interventi di welfare e smart working.



Il punto di snodo: la rimozione degli ostacoli per la partecipazione attiva

Le Regioni, nelle analisi delle **criticità legate all'occupazione femminile**, hanno riscontrato che la difficoltà di **conciliare tempi di vita e tempi di lavoro** è un problema *life cycle* che attraversa tutto il corso della vita, ma che pesa prevalentemente sulle donne; condizione questa che si traduce troppo spesso nella rinuncia al

lavoro o alla carriera. Tra le motivazioni più frequenti: l'assenza di parenti di supporto, il mancato accoglimento al nido, costi troppo elevati per delegare l'assistenza dei neonati a nidi privati o baby-sitter, l'assenza di servizi di assistenza per gli anziani. Nonostante gli indubbi progressi sul piano della condivisione dei carichi di cura all'interno della famiglia, continua dunque a persistere un marcato divario di genere nella loro distribuzione molto penalizzante per le donne; un divario che insieme alla carenza dei servizi sociali, soprattutto nel Mezzogiorno, e ad un insufficiente sostegno alla maternità e paternità, condiziona pesantemente l'accesso, la permanenza e la progressione delle carriere delle donne italiane all'interno del mercato del lavoro.

In estrema sintesi **l'occupazione femminile risulta tuttora ostacolata nell'accesso e nella permanenza soprattutto dal carico di cura familiare (bambini e anziani) attribuito prevalentemente alle donne**, fenomeno, aggravato, come vedremo in seguito, dall'attuale emergenza sanitaria.

Nell'ambito della programmazione regionale a valere sul Fondo Sociale Europeo, è stata pienamente accolta la consapevolezza del **valore cruciale del work life balance**. La maggior parte degli interventi è stata pertanto programmata e attuata dalle Regioni nell'ottica di una **rimozione degli ostacoli per la partecipazione** della componente femminile al mercato del lavoro, individuando come *snodo* centrale per l'accesso al lavoro la creazione di **condizioni favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale**.

Per le persone in cerca di lavoro/inattive, è infatti evidente che la disponibilità di tempo per **rafforzare le proprie competenze**, per fare esperienze on the job, per costruire personali strategie di **accesso al mercato del lavoro**, sia fondamentale per uscire dalla condizione di disoccupazione.

Per le persone occupate, la questione rilevante sta tutta nella **capacità di coniugare i tempi di vita e di lavoro** affinché siano ridotte al minimo le ripercussioni sulla vita privata e lavorativa.

In tale ottica le Regioni, da una parte hanno, **ampliato e qualificato l'offerta dei servizi di cura** garantendone l'accesso e il potenziamento (prioritariamente per l'infanzia e in misura residuale per anziani e disabili) e, dall'altra, hanno attivato **sistemi innovativi di welfare aziendale**, al fine di sostenere la conciliazione e la condivisione delle responsabilità di cura familiari.

Un'ulteriore attenzione presente in tutti i Programmi è relativa alla prevenzione e al **contrasto della violenza di genere** e al sostegno alle vittime di *violenza e di grave sfruttamento*, in particolare nel contesto della tratta degli esseri umani. Gli interventi attivati riguardano: **accoglienza ed orientamento** all'inclusione socio-lavorativa, tirocini di inserimento/reinserimento lavorativo, **accompagnamento individuale** di presa in carico e successivo supporto alla fase di primo inserimento in impresa, **formazione, consulenza legale, assistenza sanitaria** di secondo livello, **sostegno psicologico e iniziative psico-socio-educative**, supporto all'**autonomia abitativa** e azioni di **recupero per gli autori della violenza**.

L'impatto di genere causato dall'emergenza sanitaria da Covid-19

L'emergenza sanitaria da Coronavirus ha avuto un **impatto dirompente** sulle donne e sta rischiando di compromettere importanti risultati fino ad oggi raggiunti **in materia di parità di genere**.

La recessione innescata dalle misure di contenimento della pandemia sta avendo infatti un impatto specifico sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro, ma sebbene la crisi occupazionale nell'era Covid si declini soprattutto al femminile, le conseguenze "di genere" della crisi si registrano anche a livello sociale e familiare.¹

¹ Cfr. Studi del Parlamento Europeo

L'epidemia non ha generato più disuguaglianze, ma ha messo in luce, in una forma più acuta, quelle esistenti, rafforzando le criticità già presenti nella condivisione dei carichi di cura, facendo registrare un aumento considerevole dei casi di violenza domestica e peggiorando le condizioni economiche delle donne con maggiori rischi di povertà femminile.

Le donne non solo hanno fornito **assistenza formalmente come operatori sanitari**², ma hanno assorbito la maggior parte delle **cure informali non retribuite**. L'entrata in vigore delle disposizioni relative all'autoisolamento, la chiusura delle scuole e dei centri di cura per l'infanzia e per le persone non autosufficienti e lo spostamento verso modelli organizzativi di **home working** (misure attivate per limitare la mobilità e contenere il rischio di contagio) hanno comportato, nel caso delle donne, una sovrapposizione mentale e fisica dei compiti con conseguenti **aggravi nella gestione operativa delle attività quotidiane** e peggioramenti nel disequilibrio domestico. Gli impatti di una maggiore preoccupazione nella conciliazione della vita familiare e professionale, in particolare per i genitori single che nella maggioranza dei casi sono donne, in moltissimi casi si è tradotto in una **rinuncia al lavoro**.

La sicurezza economica delle donne e la partecipazione attiva, anche futura, al mondo del lavoro sono state influenzate sia a livello macro che micro. A livello macro, i settori dell'economia in cui le donne sono prevalentemente occupate sono stati i più coinvolti dai blocchi a livello nazionale (istruzione, ospitalità, assistenza all'infanzia, ricreazione e turismo) e pertanto molte donne hanno perso il lavoro.

Si pensi ad esempio che secondo l'ultimo [report Istat sul lavoro](#), nell'ultimo mese del 2020 ci sono stati 101mila occupati in meno, di cui 99mila sono donne³.

Il divario di genere nel lavoro non retribuito ha contribuito sia al decremento dei tassi di occupazione femminile che all'incremento del preesistente **divario retributivo genere**. Questi aspetti, a loro volta, hanno un impatto negativo sulla situazione finanziaria delle donne, incrementando il **rischio di povertà e di disparità per l'accesso ai servizi sanitari**.

In questa fase critica, infatti, i sistemi sanitari pubblici non sono stati in grado di assicurare i consueti piani di prevenzione connessi alla salute femminile, in particolare con riferimento alla maternità e alla sfera sessuale e riproduttiva, il che determinerà effetti negativi soprattutto di medio e lunga durata

A questa condizione socio economica già difficile si è associato inoltre un inasprimento dei comportamenti disfunzionali maschili che ha aggravato le situazioni di **violenza domestica**.⁴

In questo nuovo contesto le Regioni sono intervenute attivando non solo una risposta complessiva a livello organizzativo e gestionale che si è dispiegata essenzialmente attraverso disposizioni amministrative e adeguamento delle misure già in atto, ma anche una risposta concreta alle esigenze determinate dalla complessa dimensione.

1. *The gendered impact of the COVID-19 crisis and post-crisis period*- 30 settembre 2020

[https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=IPOL_STU\(2020\)658227](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=IPOL_STU(2020)658227)

2. *Achieving gender equality in the face of the pandemic and existing challenges*

[https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=EPRS_ATA\(2021\)659440](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=EPRS_ATA(2021)659440) 13 gennaio 2021

² Il 70% di tutto il personale sanitario e dei servizi sociali a livello globale è di sesso femminile ed inoltre le donne costituiscono la maggior parte del personale di servizio delle strutture sanitarie (addette alle pulizie, lavanderia, catering), come tali hanno maggiori probabilità di essere esposte al virus.

³ Nel 2020 il tasso di occupazione femminile è quello che ha conosciuto le flessioni maggiori. Rispetto a dicembre dell'anno scorso, infatti, ci sono 444mila lavoratori in meno. 312mila sono donne. (FONTE ISTAT)

⁴ In un Paese come l'Italia in cui l'85 per cento dei femminicidi avviene in famiglia (Eures, 2019, Il femminicidio in Italia), l'attuale isolamento obbligato sta accrescendo le difficoltà di accesso ai centri antiviolenza e di avvio di percorsi di contrasto alla violenza sessista nelle relazioni tanto da comportare una diminuzione pari all'80 per cento nella fruizione di questi servizi secondo i dati DiRE fin qui rilevati

Gli interventi di welfare aziendale in un'ottica di work life balance già negli anni precedenti avevano consentito l'incremento dell'occupazione femminile rispondendo alla necessità di combinare tempi di lavoro e impegni familiari delle donne (e non solo) e incoraggiando la realizzazione di piani di innovazione organizzativa del lavoro (mediante ad esempio flessibilità degli orari, telelavoro smart working, ecc) e l'introduzione di misure di supporto alla maternità.

Al fine di adeguare gli interventi al mutato contesto sociale ed economico in particolare in seguito all'emergenza sanitaria - ad integrazione di una serie di misure di carattere nazionale di promozione del welfare aziendale - alcune Regioni hanno finanziato interventi per nuove forme di organizzazione del lavoro (smart working) anche rivolgendosi alle PA e agli enti locali, e/o misure di sperimentazione family friendly.

In particolare sono stati finanziati interventi volti a promuovere **modelli innovativi di organizzazione del lavoro a distanza** per garantire da una parte di proseguire l'attività amministrativa e produttiva e dall'altro di garantire la necessaria sicurezza sanitaria in ottemperanza alle disposizioni di distanziamento. Queste nuove forme organizzative hanno consentito ai lavoratori e alle lavoratrici di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, eliminando il vincolo del luogo ove deve essere svolta la prestazione. Gli interventi sono stati diretti sia alle aziende che alle pubbliche amministrazioni che alle aziende favorendo la capillare **diffusione dello smart working**. I Piani non solo hanno previsto la fornitura della strumentazione tecnologica ma sono stati forniti adeguati strumenti per conoscere e gestire il lavoro a distanza definendo i reciproci compiti e doveri, i tempi di riposo (diritto alla disconnessione) e le modalità di recesso, percorsi di apprendimento permanente, anche attraverso la certificazione di competenze acquisite in ambiti formali e informali, e interventi per garantire le condizioni di sicurezza dei luoghi di lavoro e l'assicurazione obbligatori.

Gli orientamenti europei per la programmazione delle politiche a favore della parità di genere nel periodo 2021-2027

Una programmazione coerente, sinergica e complementare con l'impianto strategico e normativo europeo e nazionale non potrà prescindere dai principali orientamenti delle politiche dell'UE in tema di parità e dal quadro complessivo - anche a livello nazionale- in cui si andranno ad inserire i Programmi Regionali FSE+ .

La Strategia per la parità di genere 2020-2025 della Commissione⁵

Nel mese di marzo 2020 la Commissione ha pubblicato la strategia per la parità di genere 2020-2025 delineando una serie di azioni chiave finalizzate a porre fine alla violenza di genere, combattere gli stereotipi sessisti, colmare il divario di genere nel mercato del lavoro, raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici, affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico, colmare il divario e conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale e nella politica.

La finalità della strategia è quella di realizzare le condizioni necessarie affinché, in tutta la loro diversità, uomini e donne siano **liberi** di perseguire le loro scelte di vita, abbiano **pari opportunità di realizzarsi** e possano, in ugual misura, partecipare e **guidare** la società europea.

La strategia persegue il duplice approccio dell'**integrazione della dimensione di genere** combinata con azioni mirate, la sua attuazione si basa sul principio trasversale dell'**intersezionalità**, al fine di:

- ➔ garantire una dimensione in cui ciascuno sia libero *di perseguire la propria scelta di vita*, per far ciò è necessario **superare e contrastare le dinamiche di violenze e molestie** mettendo in campo azioni finalizzate:
 - a liberare le donne e le ragazze dalla violenza e dalle molestie di genere ;
 - a combattere gli stereotipi di genere nella società avviando a livello dell'UE una campagna di sensibilizzazione incentrata sui giovani.
- ➔ assicurare la *realizzazione personale nella società e nell'economia*, con il **superamento del gender pay gap⁶**; la **riduzione del tasso di disoccupazione femminile** e del carico di lavoro domestico per le donne, si potrebbero programmare interventi mirati a :
 - a garantire che le donne e gli uomini siano parimenti retribuiti per lo stesso lavoro e per un lavoro di pari valore - presentando misure vincolanti sulla trasparenza retributiva entro la fine del 2020;
 - a rendere operative le norme dell'UE sull'equilibrio tra vita professionale e vita privata⁷ per le donne e gli uomini - garantendo che gli Stati membri recepiscano e applichino tali norme, - promuovendo la parità nella fruizione di congedi familiari e di formule di lavoro flessibili;
 - a migliorare l'accesso ai servizi di assistenza all'infanzia e ad altri servizi di assistenza di qualità elevata e a prezzi accessibili - investendo nei servizi di assistenza e adottando una Garanzia europea per l'infanzia
- ➔ **integrare la dimensione di genere**, includendo la *prospettiva di genere in tutti gli ambiti politici*, a tutti i livelli e in tutte le fasi del processo decisionale.⁸

⁵ Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato Delle Regioni *un'unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025* com/2020/152 final <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/txt/pdf/?uri=celex:52020dc0152&from=en>

⁶ La Commissione europea ha adottato una [raccomandazione](#) sul rafforzamento del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne attraverso la trasparenza nel marzo 2014. Fornisce indicazioni per aiutare i paesi dell'UE ad attuare il principio della parità di retribuzione in modo più efficace e si concentra in particolare sul miglioramento della trasparenza retributiva. L'iniziativa intende introdurre misure vincolanti in materia di trasparenza retributiva, rendere i sistemi retributivi più trasparenti, migliorare la comprensione del pubblico dei concetti giuridici utilizzati in questo campo, rafforzare i meccanismi esecutivi.

⁷ Le responsabilità assistenziali variano durante il ciclo di vita, ad esempio quando le persone hanno figli o genitori anziani fragili. Sia le donne che gli uomini dovrebbero avere la possibilità di combinare in egual modo responsabilità private e lavorative. Questo il tema centrale della direttiva dell'UE sull'equilibrio tra vita professionale e vita privata per genitori e tutori che lavorano, adottata nell'aprile 2017. [Dettagli sulla direttiva sull'equilibrio tra lavoro e vita privata](#) .

[Diritti dell'UE all'equilibrio tra lavoro e vita privata](#)

⁸ La Commissione ha pubblicato la [proposta Women on Boards](#) nel novembre 2012. Ha lo scopo di migliorare l'equilibrio di genere tra gli amministratori non esecutivi delle società quotate in borsa.

In particolare viene richiamata l'attenzione al prossimo bilancio dell'UE (2021-2027), per garantire che tutti i progetti correlati alla parità di genere siano sostenuti e finanziati attraverso una serie di programmi dell'UE: da sovvenzioni specifiche nell'ambito del programma *Cittadini, uguaglianza, diritti e valori* ai Fondi strutturali.

La Commissione europea e l'Alto Rappresentante per la politica estera e di sicurezza comune dell'UE hanno inoltre presentato il 25 novembre 2020 il **Piano d'azione dell'Unione europea sulla parità di genere**⁹, un'agenda ambiziosa per la parità di genere e l'emancipazione femminile nell'azione esterna dell'UE (EU Gender Action Plan - GAP III) che prevede iniziative, per il periodo 2021-2025, volte ad accrescere l'impegno dell'UE per la parità di genere, in quanto priorità trasversale dell'azione esterna, nonché a promuovere un impegno strategico dell'UE a livello multilaterale, regionale e nazionale. Il Piano d'azione GAP III è coerente con le priorità previste dalla strategia dell'UE per la parità di genere 2020-2025 (COM(2020)152).

Le recenti posizioni del Parlamento europeo e del Comitato delle Regioni per la parità di genere

Lo scorso 21 gennaio 2021 il **Parlamento** ha adottato la **Risoluzione sulla strategia dell'UE per la parità di genere**¹⁰ che accoglie con favore le misure incluse nella nuova strategia UE per la parità di genere, ma chiede ulteriori azioni e obiettivi specifici a sostegno della parità di genere, in particolare alla luce delle recenti modifiche sociali ed economiche causate dalla pandemia.

Complessivamente il PE evidenzia la necessità di adottare una tabella di marcia con scadenze chiare, un meccanismo di monitoraggio e indicatori funzionali, raccogliendo dati disaggregati e comparabili.

Con riferimento alla situazione economica post COVID-19 e all'impatto di genere considera indispensabile che gli Stati membri procedano ad esaminare e adottare disposizioni specifiche per le esigenze sociali ed economiche, in particolare nei settori dell'occupazione, della violenza di genere e della salute sessuale e riproduttiva e relativi diritti, nonché ad esaminare la segregazione orizzontale e verticale del mercato del lavoro in sede di attuazione dei programmi, del prossimo QFP e del Next Generation EU, garantendo che tutti i programmi integrino la **prospettiva di genere e il bilancio di genere** nonché **valutazioni di impatto di genere**, sia ex ante che ex post, come indicato nella strategia per la parità di genere 2020-2025 della Commissione.

Anche il **Comitato delle Regioni** ha espresso la sua posizione in merito alla strategia in un **parere**¹¹ adottato il 14 ottobre 2020, evidenziando che la strategia deve affrontare alcune questioni nella prospettiva del nuovo contesto generato dalla crisi sanitaria, nello specifico: la violenza di genere (che si è aggravata durante il periodo di confinamento), le difficoltà di conciliazione del telelavoro con i compiti di assistenza, o il fatto che sono state le donne a svolgere lavori in prima linea durante la pandemia (operatrici sanitarie, addette alla cura e all'assistenza dei bambini e degli anziani, lavoratrici domestiche, lavoratrici del settore del commercio al dettaglio ecc.).

Il CdR esprime anche la necessità di un coinvolgimento diretto nella governance degli enti locali e regionali, avendo un ruolo fondamentale nell'ambito socio economico ed essendo attori di primo piano nell'affrontare la questione della parità di genere grazie alle loro competenze specifiche.

Sia il Parlamento europeo che il Comitato delle Regioni condividono l'urgenza che gli Stati si concentrino **maggiormente sulla parità di genere nei loro Piani nazionali di ripresa e di resilienza**, dal momento che la crisi colpisce le donne anche dal punto di vista economico.

⁹ piano d'azione dell'unione europea sulla parità di genere iii – un'agenda ambiziosa per la parità di genere e l'emancipazione femminile nell'azione esterna dell'UE https://ec.europa.eu/international-partnerships/system/files/join-2020-17-final_it.pdf

¹⁰Risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021 sulla strategia dell'UE per la parità di genere https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0025_IT.html

¹¹ <https://cor.europa.eu/it/our-work/Pages/OpinionTimeline.aspx?opId=CDR-2016-2020>

La dimensione di genere in Next generation EU e nel Piano nazionale di ripresa e resilienza - (PNRR)

Next Generation EU (NGEU), istituito dal [regolamento \(UE\) 2020/2094](#), rappresenta il nuovo strumento dell'Unione europea per la ripresa, che integra il Quadro finanziario pluriennale per il periodo 2021-2027 e di cui è necessario tener conto data la sua **complementarietà con il budget "ordinario"**. Il più importante strumento previsto nell'ambito di NGEU è il Dispositivo per la ripresa e la resilienza (Recovery and Resilience Facility) che ha l'obiettivo di sostenere gli investimenti e le riforme degli Stati membri nell'ambito del Semestre europeo. Ciascuno Stato membro predispone un *Piano nazionale per la ripresa e la resilienza (PNRR)* per definire un pacchetto di riforme e investimenti pubblici che dovrà essere sinergico e **coerente con i contenuti dell'Accordo di partenariato e con i programmi dei fondi strutturali**. Il Piano italiano, nella versione di gennaio 2021¹², individua tra le priorità trasversali anche quella legata alla parità di genere promuovendo azioni per promuovere l'occupazione femminile e superare le disparità di reddito. Il Piano prevede che l'impatto sulle priorità trasversali sarà evidenziato, monitorato e valutato per tutte le missioni in un'ottica di gender mainstreaming.¹³

Per quanto riguarda gli elementi ricavabili dalle Missioni di cui si compone il Piano, nella prima *Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura*, la dimensione di genere viene messa in rilievo nell'ambito degli interventi sul capitale umano nella PA in particolare attraverso **la valorizzazione del lavoro agile e di nuove forme di organizzazione del lavoro** pubblico finalizzate alla **conciliazione dei tempi di vita e lavoro**. Si sottolinea inoltre la necessità di una maggiore attenzione al tema dell'**accesso delle donne a posizioni dirigenziali** nell'ambito delle misure di valorizzazione del ruolo e delle funzioni dei dirigenti pubblici. La Missione *"Inclusione e coesione"* riveste un ruolo centrale nel perseguimento degli obiettivi di **sostegno all'empowerment femminile e al contrasto alle discriminazioni di genere**. Una particolare attenzione al **sostegno all'imprenditoria femminile** mediante la riorganizzazione degli attuali strumenti di sostegno all'avvio e alla realizzazione di progetti aziendali innovativi e agli interventi di **potenziamento delle infrastrutture sociali**, che alleggeriscono i carichi di cura tradizionalmente attribuiti alle donne.

Nella missione dedicata all'Istruzione e alla Ricerca si identificano gli interventi di potenziamento delle scuole dell'infanzia e delle "sezioni primavera", nonché il **Piano asili nido e servizi integrati per l'infanzia** quali elementi utili a sostenere nel breve- medio periodo un impatto positivo sull'occupazione femminile. Particolare attenzione anche allo **sviluppo delle competenze STEM**, in tutti i gradi d'istruzione, in ottica di piena interdisciplinarietà, avendo cura di garantire **pari opportunità di accesso alle carriere scientifiche, tecnologiche, ingegneristiche e matematiche**.

Il Pilastro Europeo dei Diritti Sociali e la parità di genere

Il Pilastro europeo per i diritti sociali è stato adottato nel 2017 e sancisce venti principi e diritti¹⁴, che si articolano in tre categorie: pari opportunità e accesso al mercato del lavoro; condizioni di lavoro eque;

¹² <https://temi.camera.it/leg18/dossier/OCD18-14585/piano-nazionale-ripresa-e-resilienza-pnrr-proposta-del-governo-del-12-gennaio-2021.html>

¹³ Il tema della valutazione, aspetto centrale anche per le priorità definite nell'ambito del QFP 2021-2027, trova ampio spazio nel documento del Piano in cui si evidenzia che le linee di intervento del PNRR saranno accompagnate da un set di indicatori quali-quantitativi che consentirà una più accurata valutazione (ex ante ed ex post) degli effetti di genere e generazionali delle politiche e degli investimenti.

¹⁴ Il pilastro europeo dei diritti sociali Costruire un'Unione europea più inclusiva e più equa

https://ec.europa.eu/info/european-pillar-social-rights-0_it

Tra i 20 principi si richiamano in particolare i seguenti: **2. Parità di genere** - La parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere garantita e rafforzata in tutti i settori, anche per quanto riguarda la partecipazione al mercato del lavoro, i termini e le condizioni di lavoro e l'avanzamento di carriera. Donne e uomini hanno diritto alla parità di retribuzione per lavoro di pari valore. **3. Pari opportunità** A prescindere da sesso, razza o origine etnica, religione o convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale, ogni persona ha diritto alla parità di trattamento e di opportunità in materia di occupazione, protezione sociale, istruzione e accesso a beni e servizi disponibili al pubblico. Sono promosse le pari opportunità dei gruppi sottorappresentati. **9. Equilibrio tra attività professionale e vita familiare** I genitori e le persone con responsabilità di assistenza hanno diritto a un congedo appropriato, modalità di lavoro flessibili e accesso a servizi di assistenza. Gli uomini e le donne hanno pari accesso ai congedi speciali al fine di adempiere le loro responsabilità di assistenza e sono incoraggiati a usufruirne in modo equilibrato. **11. Assistenza all'infanzia e sostegno ai minori** I bambini hanno diritto all'educazione e cura della prima infanzia a costi sostenibili e di buona qualità. I minori hanno il diritto di essere protetti dalla povertà. I bambini provenienti da contesti svantaggiati hanno diritto a misure specifiche tese a promuovere le pari opportunità. **20. Accesso ai servizi essenziali** Ogni persona ha il diritto di accedere a servizi essenziali di qualità, compresi l'acqua, i servizi igienico-

protezione sociale e inclusione. Nei prossimi mesi è attesa la presentazione, da parte della Commissione europea, di un **Piano di azione** per l'attuazione del pilastro stesso con la finalità di garantire una risposta concreta al crescere delle disuguaglianze. Nell'ambito del processo di dialogo avviato con gli stakeholders, la CE, in collaborazione con la Rappresentanza in Italia, ha organizzato un seminario per avviare un confronto con le parti interessate e raccogliere le opinioni sulle possibili azioni da includere nel piano.¹⁵

Nel corso del seminario è emerso il legame del Piano con il QFP e con Next Generation EU, considerando che i piani europei in risposta all'epidemia si basano sugli stessi principi del Pilastro e perseguono la medesima finalità: guidare la **ripresa economica e sociale** europea nell'ottica del **superamento delle disparità e delle disuguaglianze** acuite da questa crisi, prestando particolare attenzione alle donne, che rientrano nei gruppi dei più svantaggiati dal punto di vista economico e sociale.

Tenendo conto della specifica situazione italiana la CE ha evidenziato l'importanza di prevedere nel Piano misure dirette **migliorare la condizione occupazionale** e superare il **gender pay gap**, anche in considerazione del nuovo contesto socio economico in cui si registra un costante aumento sia del divario salariale che del tasso occupazionale, sia in ragione dei settori economici che vedono impiegate le donne e delle forme contrattuali precarie che le caratterizzano, sia in conseguenza dell'attribuzione alle stesse del lavoro di cura durante il lockdown. Altro aspetto che sarà centrale nel Piano e richiederà una particolare attenzione degli Stati membri nella programmazione degli interventi (sia nell'ambito del PNRR che dei Programmi col sostegno dei Fondi Strutturali) sarà quello dei **servizi di cura per l'infanzia**, elemento che ha ripercussioni tanto sul tasso occupazionale femminile quanto sulla povertà infantile.

Dal confronto con le Regioni è emersa una sostanziale condivisione delle necessità espresse a livello europeo, per garantire alle donne, non solo l'accesso al Mondo del lavoro e il rafforzamento delle competenze (nel contesto italiano si evidenziano carenze specifiche nelle competenze STEM), ma soprattutto per supportare il mantenimento dell'occupazione dopo la maternità, ragion per cui resta centrale, in tale direzione, rafforzare i servizi per la conciliazione.

Il quadro normativo dei Fondi Strutturali per il periodo 2021-2027

Come delineato, le sfide principali che l'UE si trova oggi ad affrontare – tra cui le transizioni verde e digitale e il cambiamento demografico – hanno tutte una dimensione di genere. L'inclusione di una prospettiva di genere in tutte le politiche, i processi e i programmi dell'UE è essenziale per raggiungere l'obiettivo della parità di genere. Integrare la dimensione di genere garantisce infatti che le politiche e i programmi massimizzino il potenziale della promozione di equità e creando opportunità di crescita e sviluppo.

Anche per la futura programmazione dei Fondi Strutturali, in continuità con l'attuale periodo, il principio della parità di genere sarà uno dei principi orizzontali più rilevanti prevedendo l'integrazione della dimensione di genere nei vari strumenti di finanziamento, essendo la **promozione della parità di genere una priorità orizzontale** del nuovo **bilancio dell'UE 2021-2027**, vero e proprio obiettivo generale a cui devono contribuire i programmi di finanziamento. Anche in conseguenza delle richieste avanzate dal Parlamento europeo, si è stabilito inoltre che il bilancio dovrà promuovere la parità di genere, anche attraverso una valutazione dell'impatto di genere dei vari programmi.

Con specifico riferimento al **Fondo Sociale Europeo Plus** si conferma che tale strumento avrà un ruolo fondamentale per la promozione del principio orizzontale della parità di genere in tutti i settori, prevedendo

sanitari, l'energia, i trasporti, i servizi finanziari e le comunicazioni digitali. Per le persone in stato di bisogno è disponibile un sostegno per l'accesso a tali servizi.

¹⁵ Consultazione online con gli stakeholder italiani sul Piano d'azione per l'attuazione del Pilastro Europeo dei Diritti Sociali, evento seminariale 18 novembre 2020

il finanziamento di **azioni mirate specifiche** e di un **approccio mainstreaming**¹⁶ nell'ambito degli obiettivi dell'FSE +.

Contribuendo all'obiettivo strategico "Un'Europa più sociale e inclusiva - Attuazione del Pilastro europeo dei diritti sociali", il FSE+ per l'attuazione del principio della parità di genere sosterrà azioni volte a promuovere **l'equilibrata partecipazione di genere al mercato del lavoro, pari condizioni di lavoro** e un miglioramento **dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata** e accesso all'assistenza all'infanzia¹⁷, anche attraverso l'accesso **a servizi di assistenza**, compresa l'educazione e la cura della prima infanzia, a prezzi accessibili, e delle persone non autosufficienti¹⁸. Il Fondo Sociale Plus dovrà inoltre garantire interventi finalizzati a incentivare **l'inclusione attiva**, per promuovere le pari opportunità e la partecipazione attiva, **e migliorare l'occupabilità**¹⁹ potendo pertanto sostenere **l'imprenditoria femminile; combattere la femminilizzazione della povertà** e la **discriminazione di genere** in alcune **professioni**, nell'**istruzione** e nella **formazione**²⁰ affrontando nello specifico il tema della rappresentanza squilibrata tra uomini e donne e promuovendo opportuni interventi di **rafforzamento delle competenze STEM** per garantire la piena partecipazione delle donne anche nei settori legati all'ambiente, al clima e all'energia, all'economia circolare e alla bioeconomia.

¹⁶Regolamento FSE+ Art. 29 a Principi orizzontali. La Commissione garantisce che l'uguaglianza di genere, il gender mainstreaming e l'integrazione della prospettiva di genere siano tenute in considerazione e promosse durante tutta la preparazione, attuazione, monitoraggio rendicontazione e valutazione delle operazioni nell'ambito dell'occupazione e dell'Innovazione sociale

¹⁷ Regolamento FSE+, (considerando 13 e art.4.1.iii)

¹⁸ Regolamento FSE+, (art.4.1.vii)

¹⁹ Regolamento FSE+, (art.4.1.ix)

²⁰ Regolamento FSE+, (art.6 Parità di genere, pari opportunità e non discriminazione)