



UNIONE EUROPEA
Fondo sociale europeo



Regione
Lombardia



POR FSE 2014-2020 / OPPORTUNITÀ E INCLUSIONE

STRATEGIA REGIONALE PER LA PROMOZIONE DELL'OCCUPAZIONE FEMMINILE

SEMINARIO

«PROGRAMMAZIONE COMUNITARIA E FONDI STRUTTURALI IN UN'OTTICA DI GENERE»

9 marzo 2022

L'OCCUPAZIONE FEMMINILE DIVENTA STRATEGIA

Le politiche occupazionali in Lombardia sono di norma attuate tramite **misure universali**, che si rivolgono sia agli uomini che alle donne, anche se alcune misure prevedono **incentivi maggiorati** per i datori di lavoro che assumono **donne**.

Dal 2021 Regione Lombardia ha, invece, pensato e lanciato una **Strategia Regionale per il rilancio dell'occupazione femminile** che intende attuarsi sia sul **piano legislativo**, sia su quello attuativo, attraverso **interventi mirati** non solo direttamente alla **popolazione femminile**, ma anche e soprattutto all'empowerment della **società in generale** e del **mondo del lavoro** per agire sulla componente culturale che determina gli stereotipi.

In questo modo ogni intervento **darà forza e sarà il motore per innescare un processo efficace** per la crescita e il miglioramento delle condizioni dell'occupazione femminile e, quindi, della società nel suo complesso.



STRATEGIA PER IL RILANCIO DELL'OCCUPAZIONE FEMMINILE

Regione Lombardia ha inserito tra i propri obiettivi la definizione e attuazione di una Strategia per il rilancio dell'occupazione femminile, con il **duplice obiettivo di incentivare l'occupabilità e l'occupazione e migliorare le condizioni di lavoro e della crescita professionale delle donne nel mondo del lavoro lombardo.**

Giugno 2021

Predisposizione di un *position paper* per una strategia finalizzata al rilancio dell'occupazione femminile.

Luglio 2021

Condivisione del *paper* in un **Tavolo tecnico con esperti e con esperte** di diverse discipline, con le **parti sociali** e con **ANPAL** per tradurre operativamente la strategia, successivamente presentata in **Sottocommissione Formazione e Lavoro.**

Settembre 2021

Presentazione della "*Strategia di policy per il rilancio dell'occupazione femminile*" con una **comunicazione in Giunta** e conseguente attivazione di un **Tavolo di confronto interdirezionale.**

Ottobre 2021

Presentazione in **Sottocommissione** di un'ipotesi di "*Piano di interventi operativi a sostegno dell'occupazione femminile*" e condivisione del **pdl sulla parità retributiva di genere.**

STRATEGIA PER IL RILANCIO DELL'OCCUPAZIONE FEMMINILE

Novembre 2021

Per approfondire l'analisi di contesto e raccogliere indicazioni su possibili interventi per sostenere le donne e la loro piena occupazione, **il percorso di confronto avviatosi è proseguito anche con il territorio, le cittadine e i cittadini**, attraverso 2 azioni:



Web monitoring e sentiment analysis

Raccolta ed analisi delle informazioni e pareri relative al divario di genere nel mondo del lavoro sui diversi canali digitali (social network, blog, testate online, pagine web) e sulla carta stampata nella sua versione digitale.



Sondaggio pubblico

Rilevazione pubblica rivolta a uomini e donne per raccogliere indicazioni sugli interventi che Regione Lombardia può implementare, per sostenere le donne e la loro piena occupazione.

PRINCIPALI RISULTATI DEL SONDAGGIO (1/3)

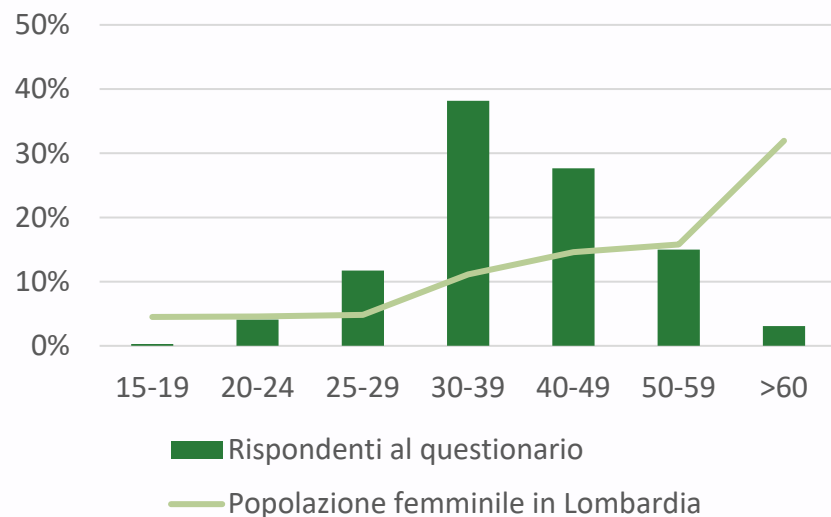


Al sondaggio hanno partecipato **6.546** rispondenti, di cui il **97%** donne.

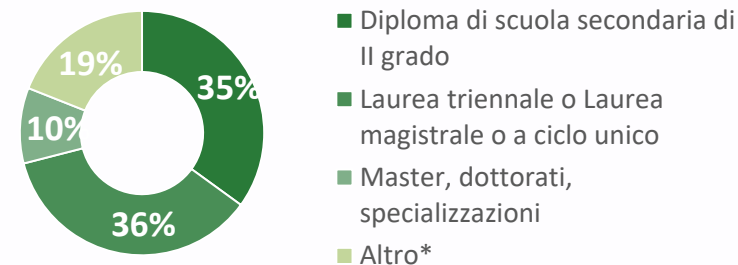
La maggior parte ha un **livello di istruzione medio-alto (81%)** ed è **occupata (69%)**.

È **ben rappresentata la fascia dai 30 ai 50 anni di età**, mentre sono meno rappresentate sia le fasce più giovani che, soprattutto, la fascia over 60.

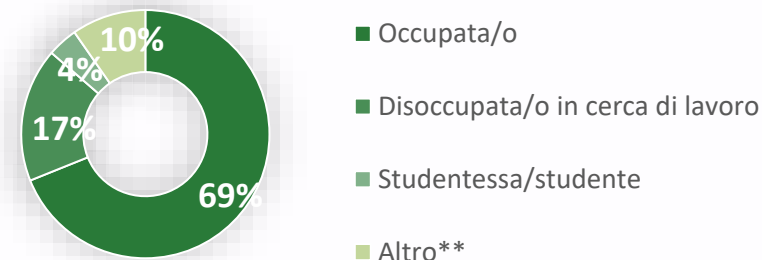
Distribuzione età



Titolo di studio



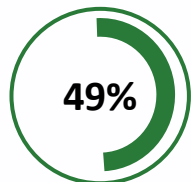
Stato occupazionale



* Scuola dell'obbligo, Diploma di Istruzione Formazione Lavoro, Diploma di corso di formazione regionali di secondo livello, Altro

** Disoccupata/o non in cerca di lavoro, Pensionata/o, Altro

PRINCIPALI RISULTATI DEL SONDAGGIO (2/3)

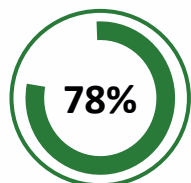
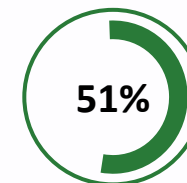


La maternità o la paternità sono un fattore che influisce o ha influito "molto" sulla propria vita professionale, con conseguente riduzione di reddito e indipendenza economica.

I principali **effetti** sono stati:

- **Rallentamento della carriera** – 20%
- **Dimissioni o licenziamento** – 18%
- **Riduzione dell'orario di lavoro** – 16%
- **Demansionamento e mobbing** – 10%

La necessità di assistere i familiari, come genitori anziani o parenti disabili con patologie invalidanti, è un fattore che incide sulla propria vita professionale.



Sono presenti forme significative di discriminazione nei confronti delle donne sui posti di lavoro.

Le principali **cause** sono:

- **Barriere sociali, culturali e psicologiche** – 50%
- **Mancanza di servizi adeguati** – 30%

PRINCIPALI RISULTATI DEL SONDAGGIO (3/3)

Principali richieste emerse dal sondaggio, espresse da parte delle **cittadine lombarde**:



Maggiore offerta di servizi di conciliazione (49%)



Supporto economico per la formazione (25%)



Sostegno alle attività professionali o di impresa (25%)

Con riferimento alle **lavoratrici dipendenti**:



Maggiore flessibilità (41%)



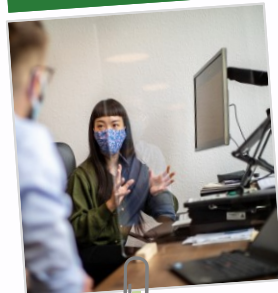
Piani di welfare aziendale (25%)



Percorsi di formazione gratuita a distanza (20%)

PIANO DI INTERVENTI PER LA PROMOZIONE DELL'OCCUPAZIONE FEMMINILE

Incentivi per l'occupazione femminile



Inclusione socio-lavorativa delle donne in condizioni di fragilità oggettiva



Azioni mirate di comunicazione e sensibilizzazione



Interventi attuati

2021

Concessione di un **contributo a fondo perduto alle imprese** per l'assunzione a tempo indeterminato o determinato delle **donne che partecipano alle politiche attive del lavoro**.

Formazione di operatori e operatrici dei CPI per la presa in carico di **donne vittime di violenza**. Il progetto prevede a conclusione la stesura di **protocolli operativi tra i CPI e le Reti antiviolenza**.

Eventi di **sensibilizzazione e formazione per accompagnare e guidare un cambiamento culturale nella società**, realizzate nell'ambito delle iniziative di comunicazione FSE relative alle aree di intervento proposte dalla Strategia regionale.

ACTION PLAN 2022-2023

In esito al confronto con esperti ed esperte di diverse discipline, parti sociali ed ANPAL, sono in fase di definizione **altri interventi in tre ambiti strategici distinti**. Per l'attuazione degli interventi, Regione Lombardia intende mettere a fattore comune tutte le **risorse disponibili**, con particolare riferimento al **PNRR** ed alla **programmazione FSE+ 21-27** regionale e nazionale.



**INTERVENTI
PER LE IMPRESE**



**INTERVENTI PER
LE FIGURE CHIAVE
CHE OPERANO NEL
MERCATO DEL LAVORO**



**INTERVENTI
PER LE DONNE**

LE LINEE DI FINANZIAMENTO PER UNA STRATEGIE PER L'OCCUPAZIONE FEMMINILE

Obiettivo specifico PR FSE+	Azione PR FSE+	Risorse programmate DG FL
a) Migliorare l' accesso all'occupazione e le misure di attivazione per tutte le persone in cerca di lavoro, in particolare i giovani, soprattutto attraverso l'attuazione della garanzia per i giovani, i disoccupati di lungo periodo e i gruppi svantaggiati nel mercato del lavoro, nonché delle persone inattive , anche mediante la promozione del lavoro autonomo e dell'economia sociale	<p><u>Priorità d'investimento «occupazione»</u> Azione a.1. Sostegno alla riqualificazione e all'accompagnamento al lavoro delle persone Azione a.2. Incentivi per l'occupazione</p> <p><u>Priorità d'investimento «occupazione giovanile»</u> Azione a.3. Sostegno all'occupazione giovanile</p>	327 milioni di euro
c) Promuovere una partecipazione equilibrata al mercato del lavoro sotto il profilo del genere, parità di condizioni di lavoro e un migliore equilibrio tra vita professionale e vita privata , anche attraverso l'accesso a servizi economici di assistenza all'infanzia e alle persone non autosufficienti	Azione c.1. Sostegno alla diffusione di sistemi di welfare aziendale	20,50 milioni di euro
d) Promuovere l' adattamento dei lavoratori, delle imprese e degli imprenditori ai cambiamenti , un invecchiamento attivo e sano, come pure un ambiente di lavoro sano e adeguato che tenga conto dei rischi per la salute	Azione d.1. Sostegno all'adattamento ai cambiamenti del mercato del lavoro	73 milioni di euro
f) Promuovere la parità di accesso e di completamento di un'istruzione e una formazione inclusive e di qualità, in particolare per i gruppi svantaggiati , dall'educazione e cura della prima infanzia, attraverso l'istruzione e la formazione generale e professionale, fino al livello terziario e all'istruzione e all'apprendimento degli adulti, anche agevolando la mobilità ai fini dell'apprendimento per tutti e l'accessibilità per le persone con disabilità	<p>Azione f.1. Sostegno al sistema di istruzione e formazione professionale</p> <p>Azione f.2. Sostegno ai percorsi di istruzione post-secondaria</p> <p>Azione f.3. Sostegno ai percorsi di contrasto alla dispersione scolastica</p>	552,60 milioni di euro

Le risorse complessive sono pari a 973,10 milioni di euro



L'OCCUPAZIONE FEMMINILE NEL CONTESTO DEL PNNR

La missione di più diretto interesse per le politiche di sostegno all'occupazione femminile è la Missione 5, e in particolare la Componente 1 - Politiche per il lavoro, che comprende: la riforma delle politiche del lavoro e formazione (inclusa l'attuazione del **PN Garanzia Occupabilità dei Lavoratori – GOL** e del **Piano Nazionale Nuove Competenze**), e investimenti specifici per il **potenziamento dei Centri per l'Impiego**, per la **creazione di imprese femminili** e per la **certificazione della parità di genere**.

Missione 5

Inclusione e Coesione

Componente 1

Politiche per il lavoro

-

6,66 Mld

Ambiti di intervento/Misure

Risorse programmate

1. Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione

6,01

Riforma 1.1: Politiche attive del lavoro e formazione

4,40

Riforma 1.2: Piano nazionale per la lotta al lavoro sommerso

-

Investimento 1.1: Potenziamento dei Centri per l'Impiego

0,60

Investimento 1.2: Creazione di imprese femminili

0,40

Investimento 1.3: Sistema di certificazione della parità di genere

0,01

Investimento 1.4: Sistema duale

0,60

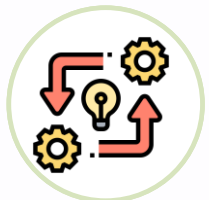
2. Servizio civile universale

0,65

Investimento 2.1: Servizio civile universale

0,65





Certificazione della parità di genere per le imprese

Si prevedono misure per **supportare le imprese nell'adozione di politiche e misure concrete per ridurre il divario di genere**, soprattutto in relazione alle opportunità di crescita, alla parità salariale e di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità.

Le misure saranno finalizzate a **colmare il gap nei requisiti necessari per accedere alle gare e agli appalti pubblici finanziati con le risorse del PNRR e PNC (d.l. 77/2021)**, e per conseguire **la certificazione della parità di genere (ex l. 162/2021)**, che prevede esoneri dal versamento dei contributi e punteggi premiali per proposte progettuali a valere sui fondi europei nazionali e regionali.

Primo stanziamento: 10milioni POR FSE+

ACTION PLAN 2022-2023 - LE FIGURE CHIAVE NEL MERCATO DEL LAVORO



Si propongono interventi volti **all'accrescimento delle competenze delle figure chiave che operano nel sistema** per garantire una corretta gestione del personale in tutti i processi aziendali, dalla pianificazione, ricerca, selezione, inserimento e mantenimento in azienda, fino allo sviluppo professionale e organizzativo.

Alta Formazione per Diversity Manager e Welfare Manager

I percorsi di formazione di livello universitario dedicati a **datori di lavoro e responsabili delle risorse umane, consulenti del lavoro e aziendali, operatori accreditati al lavoro e alla formazione**, garantiranno la certificazione dei profili previsti nel Quadro Regionale degli Standard Professionali di Regione Lombardia.

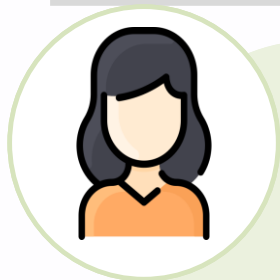
Formazione specialistica per gli operatori e operatrici dei Centri Per l'Impiego

In continuità con l'iniziativa di formazione per la presa in carico di donne vittime di violenza, proseguirà il percorso di empowerment con l'obiettivo di promuovere un **servizio di incontro tra domanda e offerta privo di gender bias** per supportare l'accesso e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro.

Primo stanziamento: 2milioni POR FSE+



ACTION PLAN 2022-2023 - LE DONNE



Video-pillole informative sui diritti nel mondo del lavoro

Promuovere l'informazione e la consapevolezza, con indicazioni concrete, sui diritti sul luogo di lavoro, sulle forme di discriminazione e i servizi cui rivolgersi per contrastare i comportamenti discriminatori fin dalle prime fasi dell'inserimento lavorativo, come il colloquio di lavoro. (quota parte dello stanziamento residuo POR FSE 2014-2020)

Misure di politica attiva nei settori strategici, tecnologici e digitali

Favorire partenariati tra le imprese e gli operatori al lavoro ed alla formazione per favorire l'inserimento delle donne in quei settori tradizionalmente a presenza maschile che garantiscono una maggior occupabilità e stabilità dell'occupazione. (20milioni POR FSE+)

Interventi per la conciliazione

Sostenere la partecipazione delle donne alle misure di politica attiva attraverso voucher per l'acquisto di servizi educativi e di cura attiva. (20milioni POR FSE+)

Orientamento allo studio delle materie STEM e digitali

Rinforzare un sistema educativo e di orientamento privo degli stereotipi che impediscono di generare prospettive e vocazioni adeguate per le ragazze, attraverso iniziative di sensibilizzazione e formazione rivolte a bambine, ragazze, genitori, insegnanti e orientatori. (2milioni POR FSE+)

ACTION PLAN 2022-2023





UNIONE EUROPEA

Fondo sociale europeo



Regione
Lombardia



POR FSE 2014-2020 / OPPORTUNITÀ E INCLUSIONE