



POLITICHE DI GENERE

**PALMANOVA
30 NOVEMBRE 2024**

**DOCUMENTO PER
L'ASSEMBLEA
DEL PATTO PER
L'AUTONOMIA**



Un partito a misura di donna - L'impegno del Patto per l'Autonomia

Un'organizzazione politica moderna non può sottrarsi dal trattare il tema della rappresentatività femminile. Scegliere le donne attualmente non è sempre facile e realizzabile ma deve diventare un atto naturale e spontaneo; è pertanto necessario rimuovere gli ostacoli che impediscono alle donne di credere in loro stesse e nel proprio valore, di esserci e di rimanere impegnate, oltre che di essere sollevate e aiutate negli impegni di cura che assolvono in famiglia. La carriera politica deve essere ugualmente accessibile per le donne e per gli uomini.

Il nostro partito deve farsi promotore di iniziative che aiutino le donne a:

- rafforzare la fiducia in loro stesse e la propria autostima, aiutandole a riconoscere la propria capacità di guidare e partecipare alla politica;
- rafforzare conoscenze e competenze nella gestione incentrata sul genere;
- sviluppare capacità di leadership;

e che aiutino tutte e tutti a:

- comprendere meglio come le questioni di genere influenzino le politiche pubbliche e l'importanza della rappresentanza femminile nei processi decisionali;
- aumentare le conoscenze sui diritti politici delle donne e sulle leggi che promuovono l'uguaglianza di genere.

È necessario elaborare un protocollo organico di azione sulla parità dei ruoli, sulla parità organizzativa e di attività, utilizzando gli strumenti normativi tecnici e politici più innovativi.

Crediamo inoltre che la politica abbia un assoluto bisogno di interpretare le necessità delle persone e le esigenze della società attraverso chiavi di lettura che sono ancora, di fatto, più affini alla sensibilità femminile, che hanno naturalmente un forte legame con il principio della cura.

Abbiamo un valido esempio a cui possiamo e dobbiamo ispirarci: l'esperienza delle donne dell'EFA, European Free Alliance. L'esperienza dei partiti minoritari dell'EFA in termini di realizzazione dell'inclusione femminile deve essere per noi stimolo per guardare agli stessi obiettivi. La stessa Presidente dell'EFA Lorena López de Lacalle richiama sempre l'importanza di tre principi fondamentali che ritiene alla base delle politiche dell'EFA: l'autonomismo, l'ambiente e la partecipazione femminile.

La partecipazione femminile è quindi strettamente legata alla realizzazione di obiettivi che hanno a che fare con il sostegno alle famiglie, con il benessere delle fasce più deboli, con l'istruzione ma anche con l'indipendenza economica.

Individuiamo alcuni temi da affrontare con priorità, riconoscendone nella cura e nell'empatia i principi fondanti.

- Il lavoro femminile deve essere maggiormente sostenuto a tutti i livelli, in maniera strutturale e continuativa; il lavoro delle donne deve avere lo stesso valore di quello degli uomini per poter consentire alle donne di determinare la propria vita in autonomia.
- È fondamentale il tema del sostegno alle famiglie e lo sviluppo di una rete di servizi per l'infanzia più strutturata e ampia, che possa coprire fasce orarie di servizio estese che ne consentano l'accesso anche a chi lavora a turni e che sia economicamente sostenibile, favorendo quindi l'occupazione di entrambi i genitori al fine di aumentare il benessere dell'intera famiglia e di contrastare la denatalità.
- L'assistenza agli anziani deve essere curata e rafforzata, e la ricerca e lo sviluppo di soluzioni che possano supportare le famiglie e allo stesso tempo creare dei contesti di vita più umani ed accoglienti, alternativi alle case di riposo, è necessario.

- L'attenzione ai temi socio-sanitari è cruciale ed è urgente la necessità di affrontare le molteplici problematiche che affliggono il sistema sanitario regionale. Accanto all'oramai cronico problema delle liste di attesa, c'è la necessità di rafforzare i presidi territoriali, in particolar modo nelle zone dove la situazione è particolarmente critica, ad esempio nelle aree montane e a rischio spopolamento. Crediamo inoltre che, per assicurare a tutti l'accesso alle cure mediche, diritto fondamentale delle cittadine e dei cittadini, sia indispensabile che le risorse a disposizione siano indirizzate in misura maggiore alla ristrutturazione della sanità pubblica anziché favorire quella privata, con un'attenzione specifica alla medicina di genere, alla prevenzione e alla salute sessuale e riproduttiva.
- Le collaborazioni fra enti territoriali sono da incentivare al fine di intercettare maggiormente le situazioni di fragilità, di disagio economico e sociale.
- Il tema scolastico è fondamentale: consapevoli che la regione ha piena facoltà di adeguare la legislazione alle proprie particolari esigenze anche in materia scolastica, rileviamo che, di fatto, tale autonomia non è sfruttata e che potrebbe essere una risorsa in più a disposizione dell'amministrazione.
- È inoltre indispensabile porre la cultura al centro dell'azione politica, a partire dal linguaggio di genere. Sottolineiamo l'importanza del cosiddetto "welfare culturale", evidenziando che la fruizione del patrimonio culturale non è solo un intrattenimento, non ha mera funzione ricreativa, ma determina più in generale il modo con cui organizziamo la nostra comprensione di fatti complessi e, conseguentemente, il modo in cui agiamo nella società di cui siamo parte.
- Applicare la parità dei generi significa mettere in atto azioni strutturali per diffondere la cultura del rispetto, per prevenire e combattere la violenza, per offrire assistenza e tutela alle donne vittime di violenza.
- È necessario prestare attenzione anche ai femminismi intersezionali, considerando le disuguaglianze nella complessità delle loro interazioni.

"Se le donne cambieranno, gli uomini saranno costretti a cambiare. Ma non lo faranno senza opporre una considerevole resistenza. Nessuna classe dominante ha mai abdicato ai propri privilegi senza lottare" - Susan Sontag.

Costruiamo un partito che sostenga questo cambiamento.

Il lavoro delle donne: una questione prioritaria

I dati del *Global Gender Gap Index* del *World Economic Forum* (che annualmente misura il divario di genere esaminando un complesso di indicatori relativi a partecipazione politica, occupazione ed opportunità economiche, istruzione e salute) ci hanno da poco ricordato quanto ci sia ancora da fare in tema di pari opportunità economiche e lavorative per le donne nel nostro Paese: infatti, nel 2024, su 146 Paesi considerati, il nostro si colloca all'87° posto, con un ulteriore e deciso arretramento (nel 2023 eravamo al 79° posto); per fare un confronto, limitandoci solo ad alcuni dei nostri partner europei, la Finlandia è al 2° posto (Islanda e Norvegia, rispettivamente prima e terza, completano il podio), la Svezia al 5°, la Germania al 7°, la Spagna al 10° e la Francia al 22°. In questa disfatta, il dato più clamoroso chiama in causa proprio l'indicatore relativo al tema delle opportunità economiche e del lavoro femminile, con riguardo al quale nella classifica mondiale sprofondiamo al 111° posto (nel 2023 eravamo al 104°), ultimi in classifica se restringiamo il confronto ai 27 Paesi

dell'Unione europea; guardando ad alcuni degli indici di dettaglio, l'Italia è 96^a per tasso di partecipazione femminile alla forza lavoro, 95^a per parità salariale e 102^a per la presenza di donne tra dirigenti, alti funzionari e legislatori.

Questi numeri impietosi rispecchiano peraltro una situazione ben nota; in Italia, attualmente, quasi una donna su due non ha un lavoro esterno alla famiglia e ciò si riflette anche sul livello di indipendenza economica: quattro donne su dieci non sono titolari di un proprio conto corrente, tre su dieci non hanno un reddito individuale sufficiente, due su tre non hanno alcuna autonomia nel gestire il budget familiare o personale, dovendo sempre chiedere (o rendere conto) ad un uomo. Quali siano le conseguenze, poi, quando una donna voglia sottrarsi ad una situazione di violenza familiare, è facile immaginarlo.

Certamente il nostro contesto regionale evidenzia una situazione migliore: l'occupazione femminile in Friuli Venezia Giulia si attesta ormai al 64,5%, superando di circa dieci punti il dato nazionale; peraltro, si registra un persistente divario con l'occupazione maschile, pari ad 11,3 punti percentuali. Ricordiamo, poi, che una recente indagine dell'Ires FVG – analizzando il lavoro subordinato nel settore privato – ha evidenziato come le lavoratrici nella nostra Regione guadagnino mediamente circa 9.500 euro all'anno meno degli uomini, dato ancora più preoccupante laddove si consideri il livello medio dei salari italiani. Peraltro questo divario (il c.d. *gender pay gap*) è la risultante di un insieme complesso di fattori: tra questi, la maggiore incidenza sulla componente femminile del lavoro ad orario ridotto (in Italia, tra i *part-timers*, le donne sono più di 9 su 10), subito più che scelto da tante lavoratrici, laddove siano carenti le necessarie infrastrutture sociali di cura (a partire dagli asili nido e dalle strutture e servizi per anziani e disabili); la maggiore incidenza sulla componente femminile di forme di lavoro instabile e precario; il fenomeno della segregazione occupazionale, verticale ed orizzontale, per cui le lavoratrici si concentrano maggiormente nelle posizioni di carriera più basse ed in alcuni settori dove le retribuzioni sono meno elevate. Non si deve trascurare, infine, che le donne sono ancora poco presenti in alcuni settori emergenti, che offrono ed offriranno, anche guardando all'immediato futuro, le prospettive occupazionali più interessanti (e ben remunerate): si pensi all'ambito del digitale, all'economia *green*, ai processi di transizione energetica.

Quanto poi all'imprenditoria femminile, una indagine recente del Centro studi della Camera di Commercio di Pordenone e Udine evidenziava una percentuale di imprese femminili sul totale pari al 22,4%, a fronte di un dato nazionale inferiore (22%); anche in questo caso, tuttavia, la parziale soddisfazione viene subito attenuata dalla considerazione che, comunque, solo poco più di un'impresa su cinque vede una guida femminile, e per una metà si tratta di imprese individuali, dunque piccole o piccolissime; inoltre, non di rado le imprenditrici segnalano una maggiore difficoltà nell'ottenere crediti e finanziamenti per la loro attività.

In questo contesto, si possono dunque proporre alcune questioni particolarmente stringenti, da consegnare al dibattito (ed anche al lavoro degli eletti e delle elette in Consiglio regionale):

1. L'occupazione femminile è una questione non solo di quantità, ma anche di qualità:

Di fronte ai dati regionali, che evidenziano un contesto migliore rispetto a quello nazionale, non bisogna limitarsi a recepire il mero dato quantitativo – che evidenzia comunque un permanente *gap* di oltre 10 punti percentuali in meno rispetto al tasso di occupazione degli uomini – ma è necessario anche domandarsi quale sia la *qualità* di questi (nuovi) posti di lavoro. Si tratta di contratti a tempo indeterminato? A tempo pieno? Infatti l'occupazione femminile – che si concentra in modo particolare in alcuni settori, quali i servizi, il commercio, il turismo e la ristorazione, le attività di cura – vede un'incidenza significativa di contratti *part-time* e di contratti stagionali, a termine o comunque precari.

In quest'ottica, registrare un mero aumento dell'occupazione delle donne senza interrogarsi sugli aspetti qualitativi fornisce solo una fotografia parziale della realtà.

In particolare, deve preoccupare l'incidenza ancora del tutto sproporzionata dell'impiego a tempo parziale delle donne rispetto a quello a tempo pieno: abbiamo già ricordato che in Italia più di 9 su 10 *part-timers* sono donne e circa 1/3 di tutte le donne occupate ha un contratto ad orario ridotto (e questo dato lo riscontriamo anche in Regione), contro l'8% degli uomini. Inoltre, per le donne, l'impiego a *part-time*, più che una scelta realmente libera e volontaria, costituisce una strategia necessitata per cercare di ovviare alle esigenze di cura familiari (ancora ripartite in mondo non bilanciato tra uomini e donne), laddove non si possa contare su infrastrutture sociali (asili, centri estivi, scuola a tempo pieno, servizi di assistenza per anziani, persone con disabilità o non autosufficienti, ecc.) adeguate, accessibili e con costi sostenibili. Quindi, gli interventi in tema di occupazione femminile, anche a livello regionale, dovrebbe puntare su una decisa riduzione dell'incidenza del *part-time*, orientando politiche ed investimenti a supporto di tutti quei servizi di cura (per bambini, anziani, disabili) che possano 'liberare' il tempo delle donne. E questo anche perché, con gli attuali livelli salariali, una carriera lavorativa integralmente a *part-time* – come avviene per tante donne – può finire per condannarle, in un sistema contributivo, ad un futuro da anziane 'povere', come già evidenziano i dati periodicamente resi noti dall'I.N.P.S. sui livelli medi delle pensioni pagate in Italia, che registrano – anche in Friuli Venezia Giulia – un pesante divario tra gli importi medi delle pensioni maschili e quelli delle pensioni pagate alle donne.

2. Bisogna sostenere i percorsi di carriera delle donne ed aumentare la presenza femminile nei settori emergenti:

Un'altra questione importante riguarda la segregazione occupazionale – orizzontale e verticale – del lavoro femminile; infatti, non solo le lavoratrici si concentrano in alcuni settori economici (i servizi, il commercio, il turismo, le attività di cura per le famiglie e le persone) dove le retribuzioni sono mediamente più basse, ma abbiamo anche un numero ancora troppo ridotto di donne in posizioni dirigenziali e apicali. In Italia oggi le donne dirigenti sono poco più del 20%, sebbene in crescita; ed è significativo notare che tra gli under-35 il divario scende, con le donne che hanno già raggiunto il 39% (anche grazie al loro maggiore livello di scolarizzazione); anche in questo caso si registra però una segregazione orizzontale, dal momento che la presenza di dirigenti donne vede una maggiore incidenza nel terziario (25,4%) rispetto all'industria (15,9%) (si v. l'ultimo Report Donne Manageritalia); inoltre, si tratta di una presenza maggiore nelle aree più sviluppate del Paese e nelle aziende più grandi e strutturate, che può oggi trovare un significativo sostegno in relazione all'applicazione del meccanismo della certificazione della qualità di genere delle imprese, introdotta nell'ambito degli interventi legati al P.N.R.R. e regolata dalla legge n. 162/2021.

Appare dunque importante sostenere, in primo luogo, un aumento della presenza delle donne nei settori economici nei quali sono ancora sottorappresentate (ad esempio, quelli della trasformazione digitale, della transizione ecologica ed energetica, della mecatronica, ecc.), adottando anche specifiche azioni positive per aumentare la presenza femminile nei percorsi di studio c.d. 'STEM'; inoltre, deve aumentare la presenza delle donne nelle posizioni di vertice, anche supportando l'adozione di politiche aziendali *ad hoc*, per la definizione delle quali un ruolo importante può essere giocato dalle parti sociali e dalla contrattazione collettiva. In entrambi i casi, tra l'altro, un esito piuttosto scontato sarebbe quello di ridurre in modo significativo il divario salariale di genere, atteso il migliore livello delle retribuzioni.

3. Si deve sostenere anche il lavoro autonomo femminile, nelle professioni e nelle imprese:

Attenzione specifica deve essere dedicata anche al lavoro autonomo e nelle libere professioni. Infatti, se da un lato, negli ultimi vent'anni, la presenza femminile nelle tradizionali professioni ordinistiche è cresciuta in modo esponenziale, dall'altro si registrano ancora importanti divari di reddito e di opportunità tra uomini e donne; si tratta, anche in questo caso, di immaginare azioni positive, cogliendo pure le sollecitazioni dei Comitati pari opportunità dei diversi Ordini professionali, per cercare di correggere i divari tra uomini e donne, ancora molto evidenti, e spesso anche in questo caso collegati al tema delle difficoltà di conciliare lavoro e responsabilità familiari.

Quanto poi al lavoro imprenditoriale, bisogna adottare politiche che sostengano le imprese a guida femminile, agevolando l'accesso al credito ed ai finanziamenti e contrastando gli stereotipi di genere che non di rado ostacolano il percorso delle artigiane e delle imprenditrici.

4. Il contrasto a pregiudizi e stereotipi di genere è indispensabile anche sul piano culturale e della rappresentanza politica:

A fronte della persistenza di stereotipi e pregiudizi di genere è indubbio che sia necessario agire su molteplici piani, a partire da quello culturale, ma soprattutto è importante far sì che il tema della parità di genere sia saldamente al centro del dibattito pubblico e dell'attenzione dei decisori politici.

Questo vuol dire porre in primo luogo il problema dell'ascolto e della voce, spesso negati alle donne: si pensi solo ad eventi pubblici nei quali la presenza femminile non sia considerata, o sia relegata ad una posizione di assoluta marginalità ed irrilevanza. Ma vuol dire pure farsi carico con decisione del tema della rappresentanza politica, risolvendo finalmente l'annosa vicenda della mancata introduzione nella normativa per l'elezione del nostro Consiglio regionale della doppia preferenza di genere (con riguardo alla quale pende al momento, davanti al Tribunale di Trieste, anche un ricorso giudiziario): si tratta di una questione che vede ormai il Friuli Venezia Giulia in una posizione di assoluta retroguardia (rispetto anche a tutte le Regioni a Statuto ordinario) e che richiede una soluzione immediata e non più rinviabile, come evidenzia il numero risibile sul totale delle Consigliere elette nell'ultima tornata elettorale.