



Le 200 buone prassi che aiutano l'equità di genere nelle carriere

Occupazione. Venticinque grandi aziende, con Snam e Valore D, condividono le best practices per redistribuire i carichi di lavoro di cura e genitorialità e lanciano un progetto con 6 impegni concreti

Pagina a cura di
Cristina Casadei

Ci sono i congedi genitoriali facoltativi retribuiti al 100%. O la flessibilità e i permessi con cui spesso si accorcia l'orario del venerdì, ma si concede anche di usufruire della flessibilità lavorativa in entrata e in uscita. O lo smart working. E poi i part-time temporanei nelle diverse forme orizzontale, verticale o misto, fino ai 10 anni dei figli. Ma anche per esigenze di studio o per assistenza ai familiari. E ancora la possibilità di accedere ad un periodo di aspettativa per prendersi cura di familiari in situazioni di difficoltà. Già perché la genitorialità non interessa solo chi ha figli piccoli, ma anche chi ha genitori anziani che hanno perso o stanno perdendo l'autosufficienza. È un lungo elenco dove si contano ben 200 buone pratiche per favorire la presenza delle donne nelle aziende e nei percorsi di carriera, quello che raccontano le 23 grandi imprese (Accenture, Baker Hughes, Barilla, Bcg, Botta, Chiesi, Credit agricole, Danone, Deloitte, Enel, Ey, Findomestic, , Generali, Hewlett Packard enterprise, Inwit, L'Oreal, Marsh, Pirelli, Snam, Tim, Vodafone, Windtre e Zurich), insieme a Fondazione Compagnia di San Paolo e Politecnico di Milano, riunite in Generazione donna, che partecipano al tavolo di lavoro di Snam e Valore D. L'8 marzo sarà presentato sui canali social in un webinar organizzato dall'associazione di imprese - oggi sono 270 - che da oltre dieci anni si impegna

per l'equilibrio di genere e per una cultura inclusiva nelle organizzazioni e nel nostro Paese.

Le buone pratiche

Molte prassi sono nate nell'alveo della contrattazione aziendale, molte altre nelle policy: in tutti i casi c'è il miglioramento di quanto previsto dal nostro ricco quadro normativo (si veda altro pezzo in pagina), con l'obiettivo di aiutare le donne, sulle cui spalle grava ancora oggi gran parte del carico del lavoro di cura che riguarda la casa, i figli e i parenti bisognosi di aiuto. E anche di sensibilizzare gli uomini a partecipare. L'amministratore delegato di Snam, Marco Alverà, spiega che «l'iniziativa vuole promuovere l'equilibrio di genere nel mondo del lavoro e nella cura della famiglia attraverso la condivisione di buone pratiche e l'adozione di nuovi impegni comuni». Il punto d'approdo del tavolo delle 25 aziende sono infatti una serie di azioni che riguardano sia il lavoro di cura che la genitorialità. Per il lavoro di cura le azioni sono promuovere misure a sostegno di tutti i dipendenti e iniziative di sensibilizzazione e formazione relative al lavoro di cura e alla sua equa distribuzione, definire delle politiche aziendali che favoriscano forme di flessibilità lavorativa, intesa come lavoro da remoto e flessibilità di orari. Per la genitorialità invece si parla di promuovere una cultura della genitorialità equamente condivisa tra i genitori, di incoraggiare i padri ad usufruire interamente del periodo di congedo di paternità e di tutti gli altri





congedi e permessi previsti, di promuovere l'estensione del periodo di congedo di paternità oltre i giorni previsti dalla legge, ed incentivarne la fruizione. E infine la fruizione del congedo parentale facoltativo in misura paritaria da entrambi i genitori.

Il peso del lavoro di cura

Nelle azioni individuate dalle 25 realtà di Generazione donna, l'obiettivo è chiaramente puntato anche nella direzione degli uomini a cui si chiede di fare la propria parte. Par-

tire da alcuni numeri statistici riconducibili a Eurostat e Istat, raccolti nel paper delle 25 realtà, aiuta a capire. In Italia le donne dedicano settimanalmente 21,7 ore alla cura dei figli, rispetto alle 3,2 ore degli uomini. Nella Ue, inoltre, il 29% delle donne afferma che il motivo principale per cui lavora a tempo parziale è dovuto alle responsabilità di assistenza, rispetto a solo il 6% degli uomini. In Italia, la percentuale di donne con almeno un figlio che non ha mai lavorato per prendersene cura è pari all'11,1%, rispetto ad una media europea del 3,7%. La percezione degli squilibri nel tempo di cura, fa emergere che il 67,3% degli uomini e il 68,2% delle donne di età tra i 18 e i 74 anni in Italia, è d'accordo sul fatto che per una donna le responsabilità familiari, rappresentano un ostacolo nell'accesso a posizioni dirigenziali. Inoltre è occupata solo una donna su due tra coloro che si trovano nella fascia di età tra i 45 e i 64 anni e svolgono un lavoro di cura, derivante dall'assistenza a familiari malati, disabili o anziani bisognosi di cure.

L'evoluzione

Gli ultimi dati Istat sull'occupazione femminile suonano come la conferma che la presenza delle donne al lavoro, soprattutto al sud, e nei percorsi di carriera, è un cambiamento che procede molto lenta-

mente. A dicembre dell'anno scorso l'Istituto registrava 9 milioni e 650mila donne occupate e un milione e 26mila in cerca di lavoro. Dieci anni prima, a dicembre del 2011, le donne occupate erano 9 milioni e 300mila, mentre un milione e 121mila erano in cerca di lavoro. In dieci anni le donne occupate sono quindi aumentate di 350mila, un'oscillazione positiva ben visibile ma che non così sconvolgente. «Nel nostro Paese l'occupazione femminile è penalizzata dal difficile bilanciamento dei tempi di vita e di lavoro e dagli squilibri nei carichi di cura, che finiscono troppo spesso per porre le donne a un bivio tra la vita privata e il lavoro, o le costringono a costruirsi percorsi professionali al di sotto delle loro potenzialità - dice Paola Mascaro, Presidente **Valore D** -. Riteniamo che sia necessario accelerare il cambiamento culturale che incoraggi l'equa suddivisione della responsabilità genitoriale con proposte concrete che vedano privato e pubblico lavorare insieme nella stessa direzione».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



L'OBIETTIVO

Promuovere l'equilibrio di genere nel mondo del lavoro e nel lavoro di cura della famiglia

MARCO ALVERÀ



IL CAMBIAMENTO

Proposte concrete per la suddivisione della responsabilità genitoriale

PAOLA MASCARO





► 2 marzo 2022



Caregivers.

Il peso del lavoro di cura è ancora oggi molto sbilanciato sulle donne

