

## Misura E.1 – Promozione della partecipazione femminile al mercato del lavoro

Alcuni elementi critici che caratterizzano il mercato del lavoro nel suo complesso sono accentuati quando si guarda alla componente femminile. Le donne partecipano in misura inferiore rispetto agli uomini al mercato del lavoro, il tasso di disoccupazione è più elevato (questo fenomeno riguarda, anche se con diversa intensità, sia le regioni del Mezzogiorno sia del Centro Nord); se occupate, le donne sono maggiormente coinvolte in lavori atipici e ricorrono più spesso al part-time. Anche se recentemente la presenza femminile è aumentata nell'ambito del lavoro autonomo e della creazione d'impresa, tuttavia permangono ancora ostacoli, sia di natura economico-finanziaria che sociale e culturale, che richiedono interventi specifici a sostegno di soggetti ancora deboli in questo segmento del mercato.

Generalmente le soluzioni adottate per fronteggiare l'insieme di queste problematiche sono state trovate nell'ambito della formazione. L'esperienza ha portato ad evidenziare come la formazione rivolta alle donne necessiti di una qualificazione e di una ridefinizione non soltanto in riferimento ai profili professionali e alle opportunità occupazionali, ma anche in rapporto all'identità femminile.

D'altra parte la formazione in se stessa risulta essere insufficiente per colmare le disparità ancora esistenti e quindi si assiste ad uno spostamento di attenzione su altre modalità di intervento maggiormente centrate sull'orientamento, l'accompagnamento e l'offerta di servizi finalizzati all'inserimento ed alla permanenza delle donne nel mercato del lavoro.

In questa logica, la promozione del lavoro delle donne non corrisponde solo all'adozione di azioni "separate", ma richiede che a fianco di queste si diffondano le condizioni per consentire un generalizzato orientamento delle politiche e degli strumenti disponibili verso le pari opportunità di genere.

La Strategia Europea per l'Occupazione, oltre ad evidenziare l'imprescindibilità delle pari opportunità e la parità di genere rispetto ad una piena realizzazione dei tre obiettivi generali, conferma l'importanza attribuita al tema anche attraverso l'individuazione di un orientamento specifico (*Orientamento specifico 6 - Parità uomo-donna*), cui è associato un target quantitativo: *entro il 2010 deve essere ottenuta una sostanziale riduzione delle disparità fra i sessi in materia di occupazione, disoccupazione e retribuzione.*

Inoltre, nell'ambito dello stesso orientamento 6 viene posta un'attenzione particolare alla conciliazione di lavoro e vita privata, con la finalità di eliminare gli elementi dissuasivi alla partecipazione delle donne alla forza lavoro. A tal proposito, sono individuati altri due target quantitativi: *entro il 2010 dovranno essere forniti servizi di custodia ad almeno il 90% dei bambini di età compresa fra i 3 anni e l'età dell'obbligo scolastico e ad almeno il 33% dei bambini al di sotto dei tre anni.*

Per quanto riguarda l'Italia, le leggi più significative per la promozione dell'occupazione femminile sono la L.125/91 e successive modificazioni, le L. 53/00 e la L. 215/92.

La misura ha come obiettivo la realizzazione di "azioni positive", finalizzate ad agevolare l'ingresso, il reinserimento e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro, intervenendo sia su percorsi mirati di accesso al lavoro rivelatisi efficaci, sia sulle condizioni di contesto che possono facilitare la partecipazione delle donne alle politiche attive del lavoro, e la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita e la progressione di carriera delle lavoratrici.

La politica di sostegno delle pari opportunità nel lavoro è un impegno prioritario della Regione; l'elemento critico legato al sostegno e all'estensione della partecipazione femminile al mercato del lavoro è affrontato compiutamente nel Piano di indirizzo generale integrato di cui all'art. 31 della LR 32/02.

Le azioni intraprese a livello regionale hanno messo in atto politiche ad impatto sulla popolazione femminile, con misure volte alla rimodulazione dei tempi di lavoro e alla creazione d'impresa nei nuovi bacini d'impiego, con interventi per lo sviluppo della domanda individuale di formazione e per l'inserimento lavorativo.

In questo contesto diventa importante implementare azioni di sostegno per lo sviluppo di carriera delle lavoratrici, per il consolidamento delle imprese femminili esistenti e per la crescita di nuova imprenditoria femminile, con particolare riferimento al settore tecnologico.

Inoltre risulteranno estremamente utili nuovi strumenti di promozione del mainstreaming di genere, quali le animatrici di parità provinciali e regionale.

Una più forte implementazione delle politiche di pari opportunità è realizzata con il consolidamento dei nuovi servizi per l'impiego che, tra l'altro, attuando sistematiche attività di monitoraggio sul segmento di utenza femminile, permetteranno di individuare con maggiore chiarezza le reali esigenze espresse e le problematiche che necessitano di interventi mirati.

Per la realizzazione delle azioni previste nella misura si potrà fare ricorso allo strumento della Sovvenzione Globale.