

LAVORO PAGATO PIANO PER L'UGUAGLIANZA DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA

La prima Area di Intervento del Piano per l'Uguaglianza metropolitana è legata al lavoro pagato, un ambito che segna un record (l'area metropolitana con l'indice di occupazione femminile più alto d'Italia) e in cui le disuguaglianze di genere sono comunque aumentate nel corso della crisi pandemica anche in Emilia Romagna.

Nel 2020 il 60% dei posti di lavoro andati perduti in Emilia Romagna erano precedentemente occupati da donne (rilevazione ISTAT);

A Bologna l'80% dei genitori che si sono dimessi dal posto di lavoro nei primi tre anni di vita dei figli, sono state madri (rilevazione dell'Ispettorato del Lavoro);



Nella provincia di Bologna il dato relativo al gender pay gap, ovvero la differenza nella retribuzione lorda oraria nel 2019 è pari a 8,82%, dato peggiore rispetto a quello nazionale che si attesta al 6,72%: una lavoratrice nella provincia di Bologna guadagna mediamente 91 centesimi per ogni euro guadagnato da un uomo.



LAVORO PAGATO PIANO PER L'UGUAGLIANZA DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA

L'unione Europea invitava a raggiungere il 60% dell'occupazione femminile entro il 2010.

Tipo di dato		tasso di occupazione					
Classe di età		15-64 anni					
Periodo		2020			2021		
Sesso		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Italia		66,6	48,4	57,5	67,1	49,4	58,2
Emilia-Romagna		74,9	61,5	68,2	75,3	61,6	68,5
Bologna		75,2	65,2	70,2	75,7	64,1	69,9

FIGURA 1 - TASSO DI OCCUPAZIONE 2020 E 2021 (Indagine sulle forze di lavoro - fonte ISTAT-elaborazioni Anpal Servizi)

Tipo di dato		tasso di disoccupazione					
Classe di età		15-64 anni					
Periodo		2020			2021		
Sesso		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Italia		8,8	10,5	9,5	8,9	10,8	9,7
Emilia-Romagna		5,1	7,1	6,0	4,1	7,3	5,6
Bologna		4,3	5,2	4,7	3,2	6,2	4,6

FIGURA 2 - TASSO DI DISOCCUPAZIONE 2020 - 2021 (Indagine sulle forze di lavoro- FONTE ISTAT-elaborazioni Anpal Servizi)



LAVORO PAGATO PIANO PER L'UGUAGLIANZA DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA

Per quanto riguarda il tema **dell'imprenditoria femminile**, il numero delle imprese femminili nell'area metropolitana di Bologna è di 18.136, pari al 21,5% del totale. Nel settore Sanità e Assistenza Sociale il 33,8% delle imprese è femminile, mentre nel settore Costruzioni, tipicamente maschile, le imprese femminili rappresentano solo il 5,8% del totale nel settore. Il settore maggiormente rappresentato dal genere femminile è 'Altre attività di servizi', che include servizi di lavanderia, trattamenti estetici, parrucchieri, dove è raggiunta la percentuale del 52,6% del totale delle imprese che operano in tale ambito.

Strategia Europea per la parità di genere 2020-2025

Realizzarsi in un'economia basata sulla parità di genere:

- ✓ 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 di genere
- ✓ Colmare il divario di genere nell'assistenza familiare
- ✓ Svolgere in pari misura ruoli dirigenziali nella società: Conseguire la parità di genere a livello decisionale e politico

Strategia Nazionale per la Parità di genere 2021-2026 (ALCUNI INDICATORI)

- ✓ Incremento del tasso di occupazione femminile
- ✓ Differenza tra tasso di occupazione maschile e femminile
- ✓ Percentuale di imprese "femminili" rispetto al totale delle imprese attive
- ✓ Quota di donne in posizioni apicali e di direzione, sul totale di tali posizioni
- ✓ Quota di donne nelle giunte e negli organi collegiali dei comuni e delle province, nonché degli enti, aziende ed istituzioni da essi dipendenti

Collegamento con Obiettivi dell'Agenda 2030

GOAL 5 - PARITÀ DI GENERE

GOAL 8 - LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA

GOAL 9 - IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE

GOAL 10 - RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE



LAVORO PAGATO PIANO PER L'UGUAGLIANZA DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA

VALORI TARGET

- Aumento dell'occupazione femminile di almeno 3 punti percentuali (da 64,1 - dato 2021- a 67,1% - dato 2026) e riduzione del gender gap
- Tendere al raggiungimento del 70% dell'occupazione femminile, entro il 2030
- Differenza tra il tasso di occupazione femminile e maschile: riduzione di 3 punti percentuali, entro il 2026: da -11,6 (anno 2021) a -8,6
- Diminuire il Gender Pay Gap.

I NODI DELLE DISUGUAGLIANZE

- Presenza Impari nel Lavoro Pagato
- Segregazione Orizzontale: differenza salariale per lo stesso impiego
- Segregazione Verticale: disuguaglianza nelle carriere e quindi anche nel trattamento pensionistico
- Segregazione Territoriale, intesa come diversità di opportunità di accesso al lavoro pagato per le donne tra centri urbani di diverse dimensioni e fra territori differenti dell'area metropolitana
- Donne maggiormente presenti nel lavoro precario e povero o inattive
- Disuguaglianza nel rapporto con la genitorialità



LAVORO PAGATO PIANO PER L'UGUAGLIANZA DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA

IL PAESE COME LO VORREI

- **Natalità a carico della Fiscalità Generale.**
- **Integrazione al Reddito, per favorire un accesso giusto ed equo al congedo parentale facoltativo.**
- **Congedo di paternità obbligatorio a 12 settimane.**
- **51 e 49:** Parità di Genere in ogni Consiglio di Amministrazione (51 donne e 49 uomini) e adozione della misura sul livello locale.
- **Part time in transito/temporaneo per lavoratori e lavoratrici** (da differenziare rispetto al Part Time Volontario e Involontario): favorire il Part Time temporaneo nei momenti di fragilità nel mondo del lavoro (esempio carico di cura minori, anziani e anziane, persone con disabilità).
- **Dare valore alla Cura:**
 - valorizzare maggiormente, a livello contrattuale, il lavoro di cura (esempio: educatrici/educatori, infermiere/infermieri, Operatori/Operatrici Socio-Sanitari).
 - evidenziare e valorizzare il peso del lavoro di cura anche ai fini della definizione della pensione.

LE AZIONI DEL PIANO

- **Carta metropolitana dell'Uguaglianza e dell'Equità del Lavoro.**
- **Patto metropolitano per il Lavoro e lo Sviluppo Sostenibile**, aggiornato al percorso del Piano per l'Uguaglianza.
- **Rete Metropolitana per l'Apprendimento Permanente**, rafforzata sul principio di uguaglianza.
- **Nuovo Protocollo Appalti e Bandi PNRR**, contenenti principi di Gender Procurement.



LAVORO PAGATO PIANO PER L'UGUAGLIANZA DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA

LE AZIONI DEL PIANO

SCOMMETTI CHE CE LA FAI? OSARE LA PARITÀ

Azioni sperimentali a sostegno della parità di presenza di uomini e donne, che ne manifestano l'interesse, in ogni settore occupazionale, in collaborazione con Associazioni di categoria e Organizzazioni Sindacali, Enti di Formazione professionale. Cominciamo a parlare di: muratrici, meccaniche, elettriciste, piastrelliste, idrauliche, imbianchine, cantoniere, camioniste, educatori, assistenti sociali, segretari, baby-sitter, addetti alle pulizie, assistenti familiari, sfoglino, solo per fare alcuni esempi.

WOW - Women Organization Work

- Fondo Imprenditoria Femminile, rivolto a Donne e Giovani Donne.
- Consolidamento e promozione di READI (REte per l'Autoimpresa e le Donne Imprenditrici), con possibilità di attivare servizi ad hoc per le imprenditrici o aspiranti tali.
- Azioni a sostegno dell'impresa femminile.
- Incrementare progetti e/o finanziamenti alle aziende che si impegnino alla realizzazione di nidi aziendali o attività similari a sostegno delle madri e padri che lavorano.

MAMMA RIMANE AL LAVORO

Sperimentazioni volte a diminuire le dimissioni volontarie dai luoghi di lavoro nei primi 3 anni di vita dei figli e delle figlie.

- Maternity and Paternity Manager (sull'esempio del Responsabile della Sicurezza, Mobility Manager, Diversity Manager) per valorizzare e promuovere l'accesso a congedi, permessi e contributi economici, a favore della conciliazione e della condivisione, oltre che per la formulazione di azioni dedicate al rientro dal periodo di congedo parentale obbligatorio.
- Ricerca sui Redditi delle Lavoratrici Madri che si dimettono volontariamente dal lavoro pagato nei primi tre anni di vita dei figli e delle figlie, in collaborazione con la Regione Emilia Romagna e l'Agenzia Regionale per il Lavoro.
- Progetto "Un fiocco in Azienda", destinato alle aziende virtuose, nel sostegno alla genitorialità di lavoratori e lavoratrici.
- Accordi sulla mono genitorialità e altri accordi integrativi sui permessi e sulla conciliazione dei tempi, per favorire l'accesso alle misure di conciliazione e ridurre le dimissioni volontarie dal lavoro pagato.



LAVORO PAGATO PIANO PER L'UGUAGLIANZA DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA

LE AZIONI DEL PIANO

PADRI CORAGGIOSI

Misure che premiano l'accesso ai Congedi Parentali da parte dei padri. (ad esempio, ampliamento e diffusione del progetto del Comune di Bologna Bimbobò.

MI RIMETTO IN GIOCO

Progetto di riorientamento e rioccupazione; ridurre il Gap di genere attraverso un'azione mirata a chi ha perso la fiducia nelle proprie competenze, accompagnamento e riaccompagnamento al lavoro grazie a una formazione specifica. In collaborazione con Insieme per il Lavoro.

WELFARE DI FILIERA

integrativo al welfare pubblico con la costituzione di un tavolo trilaterale tra OOSS, parti datoriali e istituzioni.



LAVORO PAGATO PIANO PER L'UGUAGLIANZA DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA

LE GRANDI OPERE

LAVORO ALLA PARI

- Ricerca, anche in raccordo con Istat, sui Redditi delle Lavoratrici Madri che si dimettono volontariamente dal lavoro pagato nei primi tre anni di vita dei figli e delle figlie, in collaborazione con Regione Emilia Romagna e Agenzia Regionale per il Lavoro.
- Istituzione di un Fondo per mantenere al lavoro i genitori che tendono a uscire dal lavoro pagato nei primi tre anni di vita dei figli e delle figlie per il sostegno al Reddito, in collaborazione con Regione Emilia Romagna e Agenzia Regionale per il Lavoro.

Azione di Gender Procurement a partire dai Bandi PNRR:

- Inserimento sistematico delle clausole di premialità per incentivare buone pratiche contro il divario di genere.
- Possibile mappatura dati e buone pratiche relative ai partecipanti ai bandi di gara PNRR.

"Designed by macrovector / Freepik"



EQUA. LIBERA. INCLUSIVA.
BOLOGNA METROPOLITANA - PIANO PER L'UGUAGLIANZA