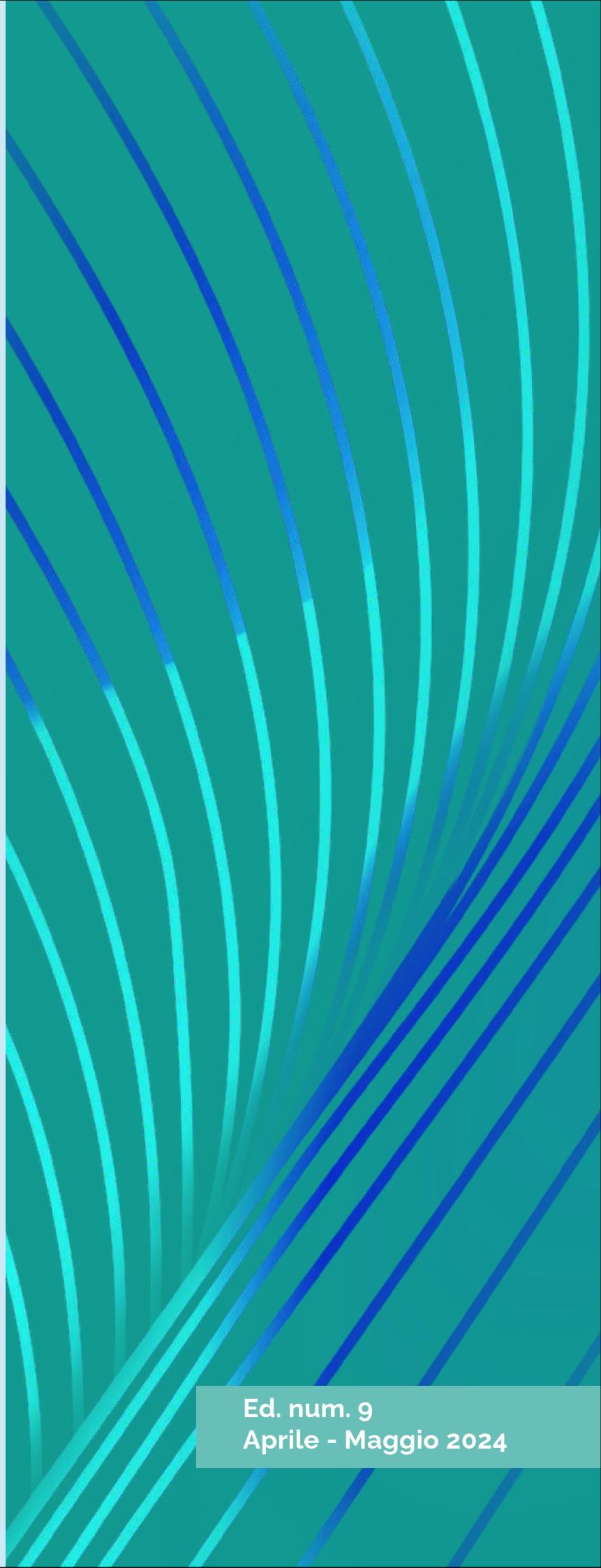




Newsletter mensile
Consigliera di Parità
Regione Umbria
Rosita Garzi



Ed. num. 9
Aprile - Maggio 2024



» **Pag. 03**

Editoriale

Armonizzazione tra lavoro, famiglia e tempo libero

» **Pag. 04**

Evento

“Future Female. Welfare e sostenibilità del lavoro: i premiati

» **Pag. 05**

Approfondimento

Donne e partecipazione politica: un lungo cammino verso la parità

» **Pag. 06**

News

Le nuove Consigliere Nazionali di Parità: Filomena D'Antini e Agnese Canevari

» **Pag. 07**

Utility Box

Il mondo del lavoro ha bisogno di armonizzazione e conciliazione tra lavoro, famiglia e tempo libero



In questo tempo di primavera abbiamo riflettuto e lavorato facendo rete con le associazioni di categoria, il mondo delle imprese e delle istituzioni intorno alle cause di disparità di genere sul lavoro e sul tema della conciliazione dei tempi di vita privata e lavorativa. Un tema che più volte abbiamo preferito chiamare "armonizzazione", perché l'equilibrio tra lavoro e vita familiare non

dovrebbe più lasciare intendere sullo sfondo qualcosa che è percepito come in conflitto.

In effetti conciliazione e armonizzazione sebbene spesso utilizzati in modo intercambiabile, rappresentano approcci diversi nella gestione delle responsabilità lavorative e familiari.

Quando si parla di conciliazione ci si riferisce principalmente alle misure e alle politiche specifiche volte a facilitare la gestione simultanea degli impegni lavorativi e familiari. Un approccio legato a interventi concreti e tangibili che mirano a ridurre il conflitto tra i due ambiti. Tra le politiche di conciliazione più ricorrenti troviamo: la flessibilità, il telelavoro, i congedi parentali e familiari, i servizi di assistenza alla cura e tanto altro. Tutte misure cruciali per ridurre lo stress e sostenere le lavoratrici e i lavoratori nella gestione delle responsabilità multiple, permettendo di mantenere un equilibrio più sostenibile tra lavoro e vita privata.

Tuttavia non per forza contemplano quello che vorremmo intendere veramente, che invece si rintraccia meglio nel concetto di armonizzazione. Un termine che rimanda a un approccio più integrato e olistico alla creazione di un equilibrio reale e concreto tra vita privata e lavoro nella convinzione che anche se i ruoli richiedono funzioni e tempi diversi non per forza siano conflittuali.

In questo senso l'obiettivo diventa culturale poiché armonizzare non si limita a fornire soluzioni pratiche "del momento", ma mira a creare un'armoniosa coesistenza dei due ambiti, promuovendo un cambiamento che riflette sulla cultura e sul clima organizzativo.

Non a caso pensando all'armonizzazione viene in mente il benessere organizzativo con tutte le sue dimensioni che partono dalla promozione di un ambiente di lavoro che riconosca e valorizzi le esigenze personali dei dipendenti. Questo incoraggiando un approccio empatico e comprensivo con iniziative e soluzioni innovative. Ciò si concretizza in programmi e attività che siano in grado di individuare le reali esigenze per sostenere e promuovere poi misure atte a garantire uno stile di vita sano sul piano fisico, psicologico e sociale, che riconoscano l'importanza di un equilibrio tra lavoro e vita privata e promuovano la parità di genere grazie alla reciprocità e alla partecipazione attiva di tutti. Un valore che si sostanzia in capacità pratica di guardare ai propri lavoratori e lavoratrici come portatori di valore con tutte le loro skill (hard e soft) acquisite sia sul lavoro sia nella vita privata.

L'armonizzazione si basa sulla creazione di un sistema in cui i "due mondi" non sono percepiti come in competizione o addirittura in conflitto, ma come componenti complementari della vita di una persona. Conciliazione e armonizzazione diventano entrambe momentaneamente necessari nel fornire soluzioni immediate e pratiche per gestire le sfide quotidiane, ma con lo sguardo a un cambiamento culturale a lungo termine in cui la cultura organizzativa lavora e progetta soluzioni ad hoc come obiettivo prioritario all'equilibrio vita-lavoro.

Le misure di conciliazione possono essere viste come i primi passi necessari per alleviare i conflitti e le tensioni immediate, creando le basi per un ambiente di lavoro più flessibile e comprensivo. L'armonizzazione, invece, pur richiedendo un impegno continuo trasforma le norme culturali dell'organizzazione, promuovendo una visione del lavoro e della vita privata come parti interconnesse e reciprocamente arricchenti.

Rosita Garzi
Consigliera di Parità
Regione Umbria



Fonte Zinkevych

Evento

"Meccanotecnica Umbra Spa" prima classificata del premio "Future Female. Welfare e sostenibilità del lavoro femminile"

Le aziende sempre più attente al benessere aziendale: smart working, flessibilità, visite mediche gratuite e "maggiordomo aziendale" sono le nuove frontiere del welfare



Cresce sempre di più l'attenzione delle imprese verso il welfare al femminile. Lo conferma il deciso aumento delle iscrizioni, di quest'anno, al Premio **"Future Female. Welfare e sostenibilità del lavoro femminile"** rivolto alle aziende, sia private che pubbliche che hanno attuato politiche di aiuto ai lavoratori. E se il buon esempio è un comportamento essenziale per cambiare le cose, siamo certi che nella prossima edizione del premio tante aziende verranno a mostrarcene le nuove azioni messe in campo per un buon welfare al femminile.

Partiamo dai dati. Nella Regione Umbria, nel 2022 il tasso di occupazione femminile 15-64 anni è di 58,1% mentre quello di occupazione maschile si attesta sul 71,8%. E' dimostrato che la donna lavoratrice che riesce ad armonizzare vita privata e professionale è più incline a fare figli e il welfare aziendale può arginare il problema del calo demografico che ha il nostro paese. Un grande aiuto a restare nel mondo del lavoro per la donna può arrivare dal welfare al

femminile che le aziende ormai cominciano a mettere in piedi per tenere le donne al lavoro, anche quando hanno figli piccoli. Entrando nel merito del Premio **"Future Female. Welfare e sostenibilità del lavoro femminile"**, 18 sono state le aziende umbre che hanno partecipato, mostrando di aver concretamente finalizzato azioni di aiuto ai lavoratori per l'incremento del benessere aziendale, e la conciliazione del binomio lavoro-famiglia.

L'azienda vincitrice del Premio, **"Meccanotecnica Umbra Spa"**, ha partecipato all'avviso pubblico "#Conciliamo", una misura del Dipartimento per le Politiche della Famiglia - Presidenza del Consiglio dei Ministri, volta a sostenere la realizzazione di progetti di welfare aziendale, che consente ai datori di lavoro di sviluppare azioni in favore dei propri lavoratori al fine di assecondare i loro bisogni e quelli delle loro famiglie (work-life balance). Meccanotecnica è risultato vincente e ha messo a disposizione dei lavoratori una serie di servizi GRATUITI (visite urologico, cardiologico, senologico, angiologico), fruibili nell'orario di lavoro, un aiuto concreto per le mamme che non riescono a controllare la propria salute perché impegnate nella cura della famiglia.

Avete mai sentito parlare del MAGGIORDOMO AZIENDALE? Meccanotecnica ce l'ha! Il maggiordomo aziendale è una figura professionale sempre più rilevante nel contesto lavorativo moderno, è esperta di servizi personalizzati e si dedica a fornire supporto ai dipendenti nell'affrontare le incombenze quotidiane al di fuori dell'ambito lavorativo. Grazie alla sua presenza, i dipendenti possono delegare una serie di attività e responsabilità, in modo da riuscire a concentrarsi sulle proprie mansioni principali e a raggiungere una migliore conciliazione tra vita professionale e privata. Ad esempio, il maggiordomo aziendale può occuparsi delle pratiche amministrative, come l'invio dei documenti, la gestione delle spese o il supporto fiscale. Grazie al maggiordomo aziendale, i dipendenti possono contare su una figura di fiducia che si prende cura delle loro esigenze personali, permettendo loro di risparmiare tempo e di focalizzarsi sulle proprie responsabilità professionali. Meccanotecnica Umbra Spa propone anche un Educenter, uno spazio educativo per bambini e ragazzi dai 6 ai 14 anni in cui svolgono compiti, giocano, imparano a studiare, sperimentano competenze emotive e di socializzazione attraverso laboratori didattici (teatro, sport, arte, conoscenza del territorio, musica, lingue, ecc). Alcune aziende che hanno partecipato al Premio, nel loro piccolo, offrono alle lavoratrici un orario flessibile, ove possibile sviluppano lo smart working e aiutano la creazione del gruppo attraverso percorsi formativi di team building (costruzione della squadra) così da riuscire a formare un ambiente lavorativo costruttivo e armonico.

Pubblichiamo la **classifica del premio "Future Female"**: al primo posto assoluto Meccanotecnica Umbra Spa, secondo posto ex aequo Beccetti Spa e Ti Style It Srl, terzo posto ex aequo Istituto San Francesco Srl, Mi.Lani Group Srl Itineria Scuola On Line e Kimia Spa.

Per i Cug della pubblica amministrazione primo classificato Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura dell'Umbria.

Il premio ha previsto anche delle menzioni speciali per le aziende che si sono distinte in specifici settori, e con storie di particolare rilevanza. La MENTION SPECIALI "Donna" è andata a Italiana Liquori e Natura Srl, quella "Salute e Sociale" ad A.S.A.D. Società Cooperativa Sociale e Chirofisiogen Center Srl, mentre la menzione "Formazione" se l'è aggiudicata la Nuova Petite Srl.

Grazie alla partecipazione alle precedenti edizioni del "Future Female", Sintagma Srl e Umbra Servizi Srl hanno ottenuto la Certificazione di Parità di Genere. A loro è andato un riconoscimento "speciale" dedicato a questo, insieme a quello ottenuto da Sviluppumbria Spa, con il Premio "Presidenza" e l'"Attestato al Merito" della CIAM Spa.



Approfondimento

Donne e partecipazione politica: un lungo cammino verso la parità

La partecipazione politica delle donne rappresenta una delle sfide più significative nel cammino verso la parità di genere. Nonostante i progressi fatti nel corso degli ultimi decenni, c'è ancora una sottorappresentazione femminile nelle istituzioni politiche di tutto il mondo.

Eppure ormai da tempo le donne hanno lottato, e lottano, per ottenere il diritto di voto e la possibilità di candidarsi a cariche pubbliche in molti paesi occidentali. Il suffragio ha infatti rappresentato un punto di svolta, ma non ha risolto il problema, oggi, le donne sono ancora significativamente sottorappresentate nei parlamenti e nei governi di molti paesi soprattutto nelle figure di maggior potere.

Nonostante ci sia stato un aumento nel ricoprire incarichi decisionali politici in tutto il mondo, il raggiungimento della parità di genere rimane un obiettivo lontano. Secondo il "Global Gender Gap Report" del World Economic Forum 2023 al 31 dicembre 2022, il 27,9% della popolazione mondiale vive in Paesi con un capo di Stato donna. Nel 2013, nei 76 Paesi con dati a disposizione, solo il 18,7% dei membri del parlamento erano donne, una percentuale che nel 2022 è salita al 22,9%. Dati questi che ovviamente variano da regione a regione, con alcuni paesi che hanno fatto notevoli progressi, mentre altri rimangono molto indietro.

Le ragioni di questa disparità sono complesse e multifattoriali con radici profonde, che spaziano dalla discriminazione storica alla mancanza di pari opportunità. Le donne spesso devono affrontare ostacoli sistematici, come l'accesso limitato alle risorse finanziarie per le campagne elettorali, la mancanza di reti di supporto, le responsabilità familiari che ricadono su di loro oltre allo scoraggiamento diffuso che può provenire dall'idea che intraprendere carriere politiche sia una questione soprattutto "maschile". Tuttavia la crescente consapevolezza e l'impegno collettivo stanno lentamente aprendo nuove strade verso una maggiore partecipazione femminile alle funzioni e cariche politiche.

Una delle strategie adottate per affrontare la sottorappresentazione delle donne in politica è stata l'introduzione delle tanto "controverse" quote di genere, in alcuni casi obbligatorie, come quelle previste da alcune leggi nazionali, o volontarie, come quelle adottate dai partiti politici. L'obiettivo delle quote al di là della controversia è garantire una rappresentanza minima delle donne, creando così un ambiente più equilibrato. Tuttavia queste non sono una soluzione definitiva, piuttosto uno strumento temporaneo per correggere disuguaglianze strutturali e promuovere un cambiamento culturale più ampio che dovrebbe trasformarsi in un valore interiorizzato.

In effetti la presenza di donne in posizioni di leadership politica non solo promuove l'uguaglianza di genere, ma arricchisce anche il processo decisionale con prospettive diverse da quelle che propone un punto di vista unico. La letteratura ci suggerisce che la leadership femminile può influenzare positivamente l'agenda politica, promuovendo un approccio diverso a temi come l'istruzione, la salute, i diritti sociali, e persino l'approccio all'economia. Un esempio emblematico è rappresentato dai paesi nordici, dove la forte presenza di donne in politica ha contribuito a creare società più inclusive e paritarie. La Finlandia, la Svezia e la Norvegia hanno tutti registrato progressi significativi nella parità di genere grazie anche alla rappresentanza politica femminile.

Il cambiamento non avviene solo all'interno delle istituzioni politiche, ma anche attraverso idee e iniziative che spingono per una maggiore partecipazione delle donne che svolgono un ruolo cruciale nel promuovere l'empowerment femminile, fornendo formazione, risorse e supporto alle aspiranti politiche nell'ottica di una reciprocità tra generi.

La partecipazione politica delle donne è una questione di giustizia sociale e di necessaria reciprocità tra generi perché ci sia una piena espressione di tutti i punti vista nella partecipazione alla vita politica, contribuendo così a costruire società più giuste e inclusive. La strada è ancora lunga e anche se i progressi fatti finora sono incoraggianti, l'impegno deve essere costante per promuovere le donne nelle posizioni apicali nelle quali la capacità di leadership, insieme alla sensibilità verso la dimensione sociale, possono esprimersi al meglio.



E' Filomena D'Antini la Consigliera nazionale di parità, la sua supplente sarà Agnese Canevari Compito principale: Lotta alle discriminazioni di genere sul luogo di lavoro

Sono state nominate dalla Ministra del lavoro e politiche sociali, Marina Elvira Calderone, **Filomena D'Antini** Consigliera nazionale di parità effettiva e **Agnese Canevari** Consigliera Nazionale supplente. Queste due figure nell'esercizio delle proprie funzioni hanno la qualifica di pubblico ufficiale con l'obbligo di segnalare all'autorità giudiziaria i reati di cui vengono a conoscenza.

In particolare la Consigliera Nazionale di Parità si occupa della trattazione dei casi di discriminazione di genere sul lavoro di rilevanza nazionale e della promozione di pari opportunità per lavoratori e lavoratrici, anche attraverso la collaborazione con gli organismi di rilevanza nazionale competenti in materia di politiche attive del lavoro, di formazione e di conciliazione.

La Consigliera Nazionale di Parità è componente del Comitato Nazionale di Parità e coordina la Conferenza Nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità, che comprende tutte le consigliere e i consiglieri (regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta) con il compito di rafforzare le funzioni delle consigliere e dei consiglieri di parità, di accrescere l'efficacia della loro azione, di consentire lo scambio di informazioni, esperienze e buone prassi.



FILOMENA D'ANTINI



AGNESE CANEVARI

Uguaglianza di opportunità e di non discriminazione tra uomini e donne con particolare attenzione al mondo del lavoro è il compito ben chiaro che la consigliere di parità Nazionale deve portare avanti nel suo mandato che durerà 4 anni.

A questo scopo oltre che porsi in modalità di ascolto, la consigliera si confronterà con gli attori del mercato del lavoro (imprese e lavoratori) per lavorare in sinergia sostenendo ogni azione antidiscriminatoria tra uomo e donna e senza trascurare in alcun modo le piccole e medie imprese, gli autonomi e le partite IVA, oggi motore di una crescita economica che deve necessariamente partire dall'attenzione verso i lavoratori e le lavoratrici.

Le Consigliere Nazionali sono altresì componenti del Comitato Nazionale di Parità e coordinano la Conferenza Nazionale delle Consigliere e Consiglieri di Parità, che comprende tutte le Consigliere e i Consiglieri regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta con il compito di rafforzare le funzioni delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità ad ogni livello, di accrescere l'efficacia della loro azione, di consentire lo scambio di informazioni, esperienze e buone prassi.

Utility box

☒ In programma

12 Giugno 2024 ore 9.00. Azienda Ospedaliera di Perugia: **Valorizzazione del Capitale Umano e Certificazione di Genere**

In autunno:

Asimmetrie di Genere nella Regione Umbria

Future Female: What else?

Maternità e lavoro

I fabbisogni delle donne

☒ Attività svolte

10 Aprile: Abitare insieme l'Umbria

11 Aprile: Scuola e orientamento lavorativo: il focus sul lavoro femminile

17 Aprile: FUTURE FEMALE

23 Aprile: Donne, Disabilità, Lavoro

15 Maggio: Mamme e lavoro

19 Maggio: Focus group su ARMONIZZAZIONE tempi di vita lavorativa/vita privata

23 Maggio: Politiche per la Parità di Genere

☒ Fonti e approfondimenti

Direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio del 10 maggio 2023

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023L0970>



Approfondimento giuridico: Armonizzare i tempi di famiglia e lavoro

<https://www.minori.it/it/minori/armonizzare-i-tempi-di-famiglia-e-lavoro>



COMMISSIONE EUROPEA: Strategia per la Parità di Genere 2020-2025

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>



Global Gender Gap Report" del World Economic Forum 2023

<https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/>





Rosita Garzi
Consigliera di Parità
Regione Umbria

Scrivi a:
consparita@regione.umbria.it



Ufficio Consigliera di parità
Regione Umbria
Sede di Perugia
Palazzo Broletto (piano 6)
Via M. Angeloni, 61
06124 Perugia
Tel. 075/5045563 oppure 5850/5738/5720
Fax 075/5045695

Ufficio Consigliera di parità
Regione Umbria
Sede di Terni
Palazzo De Santis,
Via Plinio il Giovane
05100 Terni
Tel. 0744/4847485

Email: consparita@regione.umbria.it
PEC: regione.giunta@postacert.umbria.it