



CISL

Confederazione Italiana
Sindacati Lavoratori

Tel. 0832.314888 - Fax 0832.391816 Viale della Libertà, 79

LECCE

Tutta una questione di genere? Riflessioni intorno all'Agenda di Genere della Regione Puglia

*L'intervento di Ada Chirizzi
(Segretario Generale Cisl Lecce)*

Nonostante i progressi degli ultimi anni il tema della parità di genere, obiettivo cardine dell'Agenda ONU 20/30 per lo sviluppo sostenibile ed inclusivo, si pone ancora oggi in tutta la sua complessità. Tra i tanti divari di genere particolarmente significativo quello che ancora oggi si registra nel mondo del lavoro, come più volte denunciato dall'OIL (Organizzazione Internazionale del Lavoro), un ambito che vede le donne ancora molto spesso collocate ai margini del mercato del lavoro, intrappolate in lavori poco qualificati e retribuite in maniera inferiore rispetto agli uomini, nonostante una loro prevalenza nei gradi dell'istruzione superiore non obbligatoria. Un gap che si acutizza nelle coppie con figli.

Il tasso di mancata partecipazione al lavoro in Puglia basterebbe da solo a rendere la portata della questione: 38.7% per le donne a fronte di quello maschile che si attesta al 24.2 %, con una impennata del gap al 14.5% nel corso dell'ultimo anno. Anche nel nostro territorio a pagare il prezzo più alto sul fronte occupazionale sono state proprio le donne, vittime delle iniquità del sistema sociale, ma anche della fragilità del sistema economico evidenziate nel recente rapporto ARTI (Agenzia strategica Regionale Puglia per Tecnologia e Innovazione).

Un quadro complesso che può trovare soluzione nel rafforzamento delle politiche di genere solo a condizione che esse siano prerequisiti per politiche di sviluppo sociale e del sistema economico, secondo gli indirizzi del nuovo strumento introdotto dalla Commissione Europea, il Gender Procurement, che vede un sempre più stretto raccordo tra lavoro, sviluppo e parità di genere.

Un tema di particolare attualità in quanto inserito anche all'interno del PNRR come condizione premiale dei piani di sviluppo e riforma. In questo solco si colloca la

recentissima Agenda di Genere approvata il 15 settembre scorso dalla Regione Puglia. Un documento corposo nella sua articolazione in sei aree tematiche all' interno delle quali emergono obiettivi, aree prioritarie di intervento e azioni che attraversano trasversalmente i temi dello sviluppo economico sostenibile e della responsabilità sociale, rivolta alle imprese e al mondo del lavoro.

Un tema caro alla CISL quello di un approccio sistemico e integrato finalizzato alla rimozione dei divari di genere che ci interroga e ci coinvolge. Ad ogni livello. Perché quanto configurato in termini di servizi innovativi, di scelte organizzative e gestionali che possano promuovere l'occupazione femminile nelle imprese e la qualità di tale occupazione (nell'accesso, nelle retribuzioni, nelle carriere e nel management) non può prescindere da una messa a punto di tutto quanto determina e migliora le condizioni di vita e di lavoro di una comunità.

Bene, benissimo il Gender Procurement nell'amministrazione e le premialità previste, prima tra tutte quella relativa le aziende che si sono caratterizzate per impegno nello sviluppo sostenibile, con particolare riferimento alla lotta alla discriminazione ed alla parità di retribuzione. Nel merito sarebbe importante recuperare il senso e l'operatività del grande accordo Confederale contro le molestie e la violenza sui luoghi di lavoro sottoscritto, anche a livello territoriale, tra CGIL CISL UIL e diverse parti datoriali.

Bene, benissimo il Gender Procurement, meglio se accompagnato da politiche trasversali di ampio respiro che possano rimuovere i deficit più volte rilevati sul territorio che impediscono ancora oggi una piena evoluzione in tal senso. A partire dall'annosa questione della conciliazione vita-lavoro e del welfare aziendale che, come in altri tempi evidenziato, stenta a decollare per retaggi di ordine culturale e per la particolare connotazione dimensionale della rete produttiva salentina, in massima parte costituita da micro imprese. Una conciliazione che non può fermarsi alle mura del luogo di lavoro, ma che deve permeare il territorio secondo logiche di sincronia tra tempo della città e tempi di vita, tra bisogni delle famiglie e sistema dei servizi.

Diverse le sperimentazioni dell'ultimo decennio, a partire dai Patti territoriali di Genere che hanno, però, solo in alcune sporadiche realtà lasciato traccia e frutto. Il successo di questi strumenti è strettamente legato a due variabili imprescindibili: l'integrazione tra tutte le misure con pari finalizzazione oggi in campo, a partire dal recente e rilevante incentivo destinato all'assunzione da parte delle cooperative sociali di donne vittime

di violenza di genere, e una *governance* partecipata ed inclusiva che riconosca e generi le reti di comunità attivate.

Lecce, 26-10-2021

Ada Chirizzi
Segretario Generale Cisl Lecce