

# #INCLUSIONEDONNA

**I**nclusioneDonna (#inclusionedonna) è un'alleanza di Associazioni che nasce a maggio 2018 da un'idea di un gruppo ristretto di donne. In una manciata di settimane ha visto l'adesione di centinaia di donne, raccolte intorno al duplice obiettivo di promuovere la parità di genere sia nel mondo del lavoro che in quello della rappresentanza (politica?).

Di InclusioneDonna fanno parte oggi 60 tra Associazioni, Consulte e Fondazioni impegnate sulla parità di genere, rappresentanti di 40mila donne, cui si aggiungono anche 20 Ambassador che hanno deciso, pur non appartenendo a nessuna aggregazione, di entrarvi a far parte in qualità di libere cittadine.

Alla guida di InclusioneDonna oggi, dopo 18 mesi di rodaggio dell'iniziativa, c'è un Comitato di Coordinamento, democraticamente eletto alla fine del 2019 per il biennio 2020 – 2022 e formato da 17 donne tra Presidenti di Associazioni e Ambassador, provenienti dall'intero territorio nazionale. Sono professioniste, manager, imprenditrici, impiegate, ricercatrici, lavoratrici, studentesse appartenenti a diversi settori del mondo del lavoro, dal Nord al Sud Italia, di ogni età ed estrazione sociale, tutte unite dall'obiettivo di sensibilizzare Istituzioni e settore privato a rimuovere i pesanti ostacoli che impediscono la **realizzazione** di una piena parità di genere nella rappresentanza e nel mondo del lavoro.

Perseguire e sostenere, in maniera unitaria, obiettivi concreti di occupazione e di rappresentanza femminile è la mission di InclusioneDonna, che li ritiene essenziali per stimolare la crescita del Paese e superare le disparità di potere e di opportunità. L'iniziativa ha perciò anche l'intento di offrire alle Istituzioni un interlocutore rappresentativo per le questioni relative ad un più equo bilanciamento di genere rispetto all'attuale disparità contributiva, ai bassi livelli occupazionali e alle difficoltà di accesso alle cariche elettive e decisionali.

Sono tematiche fondamentali su cui InclusioneDonna vuole richiamare l'attenzione ritenendoli punti di debolezza del nostro Sistema Paese. Purtroppo, nonostante gli impegni collettivi dichiarati in seno al G20 per ridurre il gender gap nel mondo del lavoro del 25% entro il 2025, e con l'obiettivo 5 dell'Agenda ONU 2030 per l'uguaglianza di genere, l'Ita-

lia rimane fanalino di coda in Europa, meglio solo di Grecia, Malta e Cipro, e addirittura **retrocede** nella corsa alla parità di genere, scivolando, nella classifica 2019 del World Economic Forum (WEF), al 76esimo posto dal 70esimo dell'anno precedente.

Infatti la disoccupazione e la sottoccupazione femminile da un lato, e la preclusione dei livelli apicali all'interno delle organizzazioni e delle istituzioni dall'altro, continuano a costituire un problema irrisolto (nonostante alcuni interventi correttivi realizzati anche recentemente), con ricadute sociali ed economiche negative sia sul piano dell'uguaglianza delle opportunità e della retribuzione che su quello della visibilità e del prestigio connessi alle occupazioni più qualificate e a ruoli decisionali.

Pur a fronte di una crescente sensibilità delle politiche europee e nazionali, e di una aumentata attenzione al fenomeno anche da parte di molte imprese e delle istituzioni, gli stereotipi di genere hanno ancora la meglio, specie quando si tratta di relegare la donna a ruoli scarsamente o per nulla remunerati, come nel caso del lavoro di cura. Ciò che ancora manca in modo pervasivo nel tessuto sociale e produttivo è l'idea di una reale parità di genere in tutti gli ambiti della vita degli individui: un obiettivo raggiungibile solo a condizione che si pongano in essere azioni concrete per una effettiva realizzazione della parità.

Per questo motivo InclusioneDonna, attraverso una consultazione che ha coinvolto tutte le associazioni che aderiscono al network, ha individuato dieci Istanze, di cui sette in ambito Occupazione e tre in ambito Rappresentanza, che possono essere tradotte in azioni concrete per ridurre significativamente il Gender Gap nel nostro paese e produrre un impatto positivo in termini socio-economici e reputazionali nel Sistema Italia.

Le dieci Istanze vengono espresse, condivise e approfondite con una serie di eventi ed incontri Istituzionali, primo fra tutti quello tenutosi a febbraio con la Ministra delle Pari Opportunità Elena Bonetti, come tappe di un percorso comune. Appositi Comitati Tecnici, costituiti all'uopo, presidiano lo sviluppo delle istanze per area tematica e ne rappresentano i risultati in termini di proposte concrete, secondo un modello interno di governan-

**Ciò  
che ancora  
manca in modo  
pervasivo nel tessuto  
sociale e produttivo  
è l'idea di una reale  
parità di genere in  
tutti gli ambiti  
della vita**

ce inclusiva.

*Inclusione Donna* intende proporsi nell'opinione pubblica e all'interno delle Istituzioni come interlocutrice rappresentativa per le questioni relative agli obiettivi di occupazione femminile e rappresentanza ed al contempo come referente per la definizione di proposte concrete, che supportino lo sviluppo culturale e legislativo del nostro Paese e concorrano a costituire un pilastro portante per la tutela e la promozione dei diritti umani, a favore dello sviluppo di modelli sociali ed economici basati su un più equo bilanciamento di genere.

Vogliamo cogliere l'occasione di questo articolo e della disponibilità di *DiverCity* a darci voce per sottoporre all'attenzione di lettrici e lettori il programma di *#Inclusione Donna*, ed i risultati attesi per il 2020, con la convinzione che la corralità possa favorire la massimizzazione dei risultati ed un supporto concreto ai tavoli di lavoro avviati nelle diverse sedi istituzionali.

Sette istanze obiettivo in ambito **Occupazione**:

- Eliminazione del Pay-Gap
- Sostegno al reddito delle lavoratrici madri
- Congedo parentale e congedo di paternità obbligatorio
- Piena applicazione delle misure esistenti volte ad incentivare l'assunzione di donne
- Agevolazioni alle micro imprese femminili
- Misure di conciliazione vita-lavoro anche per le libere professioniste
- Incentivi a favore delle donne nelle professioni

Tre istanze obiettivo in ambito **Rappresentanza**:

- Estensione delle misure della legge Golfo-Mosca
- Quote minime di rappresentanza nei livelli di top e middle management
- Istituzione di una Commissione parlamentare per le Pari Opportunità

I risultati attesi per il 2020:

- Interlocuzioni con le istituzioni per la proposta di azioni concrete a sostegno della donna lavoratrice attraverso tre direttrici:

- aumento della trasparenza mediante un rapporto in ottica di genere sulle assunzioni, sulle retribuzioni e sul percorso professionale nelle aziende (modifiche all'art. 46 del D.Lgs. n. 198/2006) e introduzione di un sistema di certificazione della parità **retributiva** sostenuto da un bilanciamento di misure premiali e sanzioni;
  - adeguato bilanciamento del lavoro di cura genitoriale mediante introduzione del "congedo obbligatorio di paternità continuativo" nel DLgs. 151/2001 e allungamento della durata di tale congedo e del congedo di parentale con aumento ed equiparazione della protezione stipendiale per ambedue i genitori;
  - previsione di incentivi al rientro al lavoro della lavoratrice madre che non usufruisce dell'indennità prevista dall'art. 55 del D.Lgs. 55/2001 per dimissioni entro il termine di un anno dalla nascita/adozione/affido.
- Interlocuzioni con le istituzioni per sostenere l'accesso al credito per le imprese femminili mediante:
    - programmi chiari e accessibili in particolare sui business scalabili, sostenendo anche la internazionalizzazione;
    - creazione di una singola piattaforma online che raccolga tutte le iniziative e informazioni necessarie, semplificando il processo per le imprenditrici;
    - implementazione di sistemi di monitoraggio della efficacia dei programmi di accesso al credito.

Nel corso del 2020 sono in programma altri eventi e convegni per far conoscere *Inclusione Donna* e per ribadire la convergenza di tutte le aderenti a questa "rete" sulle Istanze Prioritarie, con l'obiettivo comune di una crescita finalmente equilibrata ed inclusiva del nostro Paese.

**SILA MOCHI**, 1962, Laureata in Matematica, Dirigente di Azienda