

PARI OPPORTUNITÀ E CITTADINE DI MILANO

**TAVOLI DI DISCUSSIONE E PROPOSTA SUI TEMI DEL
LAVORO, DELLA SALUTE, DEGLI SPAZI**

Milano, 14 marzo 2012.

TAVOLO LAVORO

1. Il tema lavoro, perché

Il tema del lavoro delle donne nella città di Milano è apparso innovativo per le modalità di partecipazione e perché il tema non è tra le competenze istituzionali del Comune se inteso come “politiche attive”, e tuttavia risulta coerente con la scelta dell’Amministrazione Pisapia di dare consistenza e visibilità al lavoro, di individuare nuovi percorsi per accompagnare il cambiamento della città.

Il tema si configura oggi come complesso e sfaccettato, di centrale importanza in un quadro di grandi mutamenti. Il tasso di disoccupazione è raddoppiato per tutti dal 2008; come affrontano la crisi le donne? Il lavoro cambia ormai da più di 10 anni, cambia nei tempi, nei modi, nella retribuzioni e anche nei lavori non pagati, cambia moltissimo per le donne: per loro protagonismo o anche per la necessità di accettare anche condizioni pessime. La situazione è complessa e contraddittoria soprattutto per le donne: le nostre domande sono antidiscriminatorie o esprimono un desiderio di lavorare di qualità specificamente femminile? Il lavoro non è per le donne l’unica fonte di identità, e la pluralità di identità che ognuna vive consente di individuare i nessi e i legami che ha con mille altri temi.

Difficile per noi delimitarlo in un unico punto prioritario, ma una questione appare decisamente prioritaria: **essere interlocutrici riconosciute da questa Giunta**, non solo perché vogliamo maggiori opportunità di lavoro per le donne in città e in lavori di qualità, per reddito e per soddisfazione di capacità professionali. Anche e soprattutto perché intendiamo dare inizio e continuità a un rapporto dialettico con l’Amministrazione, costruire un laboratorio di buone pratiche fatte di proposte, progetti, confronti e verifiche sulla loro attuazione.

2. Origine e composizione del gruppo

Il gruppo è formato da circa 50 partecipanti, alcune a presenza intermittente. La composizione è fortemente eterogenea per età, condizione lavorativa, vita personale, provenienza da settore pubblico o privato, attività di consulenza o imprenditoriale.

Fin dal primo incontro è emersa una ricca presentazione di esperienze e di aspettative che ognuna ha inteso mettere a disposizione e condividere, in relazione all’esperienza professionale e all’intenzione di farsi portavoce di necessità sociali sulle quali sensibilizzare l’istituzione Comune di Milano.

L’operato del gruppo si è fatto forte delle esigenze condivise, delle esperienze di altre nella città, delle indicazioni proposte dal programma elettorale della coalizione.

Durante le fasi di brain storming, sono emersi modi possibili di esprimere la partecipazione: donne rappresentanti di gruppi e associazioni, donne e esperte a vario titolo sul tema e altre che presentavano la propria esperienza individuale. In ogni caso ciascuna si è posta col proposito di portare istanze concrete, progettuali per confrontarsi rispetto alla fattibilità, utilizzando strumenti eventualmente appresi nella propria professione, in continuità con quello spirito di cittadinanza partecipata che ha dato a Milano linfa vitale nei mesi che hanno preceduto le elezioni amministrative.

3. Percorso, organizzazione e metodo di lavoro

Il ruolo della presidente CPO è stato significativo per il processo che si è sviluppato, sia nelle indicazioni iniziali, sia nella proposta di percorso.

Si sono svolti circa 4 incontri di gruppo, più varie riunioni di sottogruppi autoconvocati e riportanti alla plenaria: [dati/sito- impresa/Expo- maternità/conciliazione](#)

La discussione è stata ampia, per qualità del dialogo, per l’intreccio intergenerazionale, per diversità di sguardi e di punti di osservazione sul tema del lavoro. Il terzo incontro (dicembre) ha visto la presenza dell’Assessora all’Università, Ricerca, Sviluppo Economico e Lavoro Cristina Tajani e della Delegata del Sindaco per le Pari opportunità Francesca Zajczyk.

Vengono presentate le proposte elaborate e le risposte dell’Assessora soprattutto e della Delegata sono di interesse e di concordanza in linea generale.

4. Classificazione delle proposte

Le proposte, presentate nelle schede seguenti, sono numerose ed ognuna è rivolta da un assessorato individuato di competenza: come vedete sono diversi, infatti il tema del lavoro, delle donne e degli uomini, tira molti fili e parla di un lavorare che è intersecato al vivere.

Le proposte che presentiamo sono uno spaccato parziale della realtà che risente delle esperienze delle partecipanti che non escludono, anzi, desiderano porsi come polo attrattivo di altre. Risentono anche di un accoglimento parziale dell'invito della Presidente della Commissione Pari Opportunità, Anita Sonogo, di formulare progetti a costo zero per le difficoltà di bilancio del Comune. Ciò detto, risulta evidente che l'esigenza prioritaria è quella di porre mano al bilancio di genere e alla "ristrutturazione di entrate e uscite" nell'ottica di una politica caratterizzata da una nuova giustizia distributiva fra donne e uomini, come da programma elettorale di Pisapia. La nostra proposta attuativa è che il Comune ricorra immediatamente alle economiste esperte ed attive, già consulenti di molte amministrazioni emiliane, liguri, laziali.

Di seguito i temi per dire l'esigenza di un intervento operativo dell'amministrazione nei prossimi anni:

Dieci proposte per Milano

1. Conferenza lavoro donne a Milano/
2. Cv anonimo/
3. Coworking con caratteristiche di genere
 - a. **Assessorato al Lavoro**
4. 3giorni per papà,
 - a. **Assessorato al Benessere**
5. una tata per milano
 - a. **Assessorato al Welfare**
6. centro prima infanzia
 - a. **Assessorato all'Educazione/Decentramento**
7. Dati ,
 - a. **Servizio Statistico/Delegata**
8. Sito,
 - a. **Ufficio di presidenza e Delegata**
9. Bilancio di Genere,
 - a. **Assessorato al Bilancio, City manager**
10. Expo.Impresa-Donne,
 - a. **Assessorato alle Attività Produttive, Delegata**

Firmano:

Adriana Nannicini, Maria Grazia Campari, Idanna Matteotti, Daniela Bezzi, Paola Pesatori, Giulia Savarè, Federica Neef, Camilla Mian, Giovanna Piccardo, Barbara Tommasi, Marina Cavallini, Camilla Gaiaschi, Elena Corsi, Luisa Adani, Mariagrazia Anzivino, Sabina Guancia, Antonella Eberlin, Maria Benvenuti, Marina Piazza, Lucilla Tenpesti, AnnaMaria Spina

CONFERENZA LAVORO DELLE DONNE A MILANO

il contesto mostra un'esigenza di visibilità presso se stesse, le associazioni femminili di vario tipo, presso le parti sociali dello stato dell'arte e delle operatività possibili, urgenti e a breve scadenza relative al lavoro delle donne.

DESCRIZIONE

Conferenza da tenersi entro 2012, con un congruo tempo di preparazione. L'esperienza di questo Tavolo sarà partecipe della preparazione, valorizzazione della dimensione di processo.

Una conferenza con l'obiettivo di dare visibilità alla presenza delle donne lavoratrici nella città e dare spessore alle tante forme del lavoro, alle condizioni di incertezza e di precarietà, alla qualità di innovazione che molte portano nei processi lavorativi, all'intreccio ineludibile di lavoro remunerato, -ma anche questo non sempre e non in tempi/forme/quantità certe- con il lavoro di cura. Dare visibilità e rappresentazione di com'è il nostro lavorare ai tempi della crisi .dare spessore, visibilità e interrogare i dati, parziali, che abbiamo disponibili.

Coinvolgere competenze professionali femminili e competenze sociali e politiche delle donne, favorire degli incontri.

Coinvolgere il network delle donne professionale, e coinvolgere altri parti sociali :Assolombarda, la Camera di Commercio, la Lega delle Cooperative, le associazioni degli artigiani, i Sindacati.

La visibilità come obiettivo di partenza, che permetta di dare una rappresentazione di donne/lavoro nella città e dunque raccolga temi che si frammentano in varie aree: lavoro e welfare, lavoro e mobilità, lavoro e maternità, lavoro e ricerca, lavoro e nazionalità. Le donne straniere che lavorano, con quali condizione, nella nostra città e le donne italiane, giovani, all'estero, che vorrebbero rientrare.

Una conferenza che abbia carattere operativo, creai relazioni che non necessariamente riproducono quelle esistenti, le estenda e le intrecci.

Una conferenza per offrirci una rappresentazione del presente e una visione di come le donne lavoreranno a Milano nei prossimi anni di questa amministrazione. E naturalmente per offrirci risposte

✧ **CURRICULUM ANONIMO**

- ✧ **La prima selezione dei candidati avviene attraverso la lettura del curriculum e spesso i criteri di selezione riguardano: sesso, età, nazionalità**
- ✧ **Obiettivo è sostenere l'utilizzo di curricula anonimi e che quindi riportino solo studi, esperienze e competenze ma non indichino età, sesso e nazionalità**
- ✧ **OBIETTIVI DEL PROGETTO sono Intervenire in modo semplice e efficace per abbattere alcune delle barriere di selezione**
- ✧ **AZIONI PREVISTE NEL PROGETTO Identificazione aziende che parteciperanno all'iniziativa sperimentale insieme al Comune di Milano, comunicazione, verifica risultati.**
- ✧ **FASI DELLE ATTIVITÀ a) Appoggio del comune di Milano b) identificazione aziende c) impostazione campagna promozionale d) lancio iniziativa e) sperimentazione d) controllo dei risultati e) estensione dell'iniziativa**

COWORKING

ANALISI DI CONTESTO nella città di Milano Il lavoro femminile si allarga su molte forme e modalità: spesso le donne lavorano in casa. Talvolta per scelta, spesso invece perché sono “imprenditrici di se stesse” e non c’è budget per pagare lo spazio di uno ufficio, per costruire condizioni minime di condivisione di idee, progetti, competenze, saperi e tecnologie. Spesso il lavorare in casa si traduce in condizioni solitudine e sovraccarico da sovrapposizione di compiti. Spesso non sempre. Coworking come condivisioni di spazi di lavoro con altri/e. Appaiono delle esperienze chiamate coworking: rappresentano un fenomeno in crescita che contribuisce a creare coesione sociale tra lavoratori atipici, freelance e tutte quelle figure che stanno affrontando fasi di transizione lavorativa (inoccupati, studenti in fase di ingresso nel mercato del lavoro, lavoratori “nomadi”ecc.).può essere interessante sperimentare delle dimensioni di genere nel coworking. Mettere a fuoco quali (qualità degli spazi, modalità e stili di gestione del servizio, affinità/contiguità con altri servizi). Lo studio presenterà soluzioni di nuova generazione per la valorizzazione degli spazi sociali e per la partecipazione attiva al mercato del lavoro. Identificherà le attività di co-progettazione e collaborazione tra professionisti, portando in luce strumenti, protagonisti, modelli con cui si cerca oggi, in periodo di crisi, di rilanciare la cultura professionale del lavoro intellettuale e autonomo un fenomeno in crescita che contribuisce a creare coesione sociale tra lavoratori atipici, freelance e tutte quelle figure che stanno affrontando fasi di transizione lavorativa (inoccupati, studenti in fase di ingresso nel mercato del lavoro, lavoratori “nomadi”ecc.). Lo studio presenterà soluzioni di nuova generazione per la valorizzazione degli spazi sociali e per la partecipazione attiva al mercato del lavoro. Identificherà le attività di co-progettazione e collaborazione tra professionisti, portando in luce strumenti, protagonisti, modelli con cui si cerca oggi, in periodo di crisi, di rilanciare la cultura professionale del lavoro intellettuale e autonomo

DESCRIZIONE DEL PROGETTO il progetto dovrà presentare degli studi articolati e specificamente orientati per proporre soluzioni di nuova generazione per la valorizzazione degli spazi sociali e per la partecipazione attiva al mondo del lavoro. L’indagine potrà identificare se e quale rilevanza assuma una dimensione di genere, di sapere relazionale, di quell’insieme di capacità descritte in molteplici studi, che può contribuire a valorizzare la dimensione di incontro tra varie professioni, vari soggetti, che può favorire le capacità progettuali nella gestione/animazione di questi nuovi luoghi, presenti già a Milano in forme per ora private. Cambia il lavoro, cambiano i luoghi del lavoro, cambiano i modi di gestione dei luoghi. Il progetto Identificherà le attività di co-progettazione e collaborazione tra professionisti, portando in luce strumenti, protagonisti, modelli con cui si cerca oggi, in periodo di crisi, di rilanciare la cultura professionale del lavoro intellettuale e autonomo un fenomeno in crescita anche tra le lavoratrici freelance, che contribuisce a creare coesione sociale tra lavoratori atipici, freelance e tutte quelle figure che stanno affrontando fasi di transizione lavorativa.

1. **OBIETTIVI DEL PROGETTO** favorire il lavoro delle donne
2. **AZIONI PREVISTE NEL PROGETTO** indagine, analisi dati raccolti, progettazione e implementazione servizio sperimentale

UNA TATA PER MILANO

ANALISI DEL CONTESTO: Molti genitori anche se supportati dai tradizionali servizi all'infanzia spesso si trovano in difficoltà nella gestione di alcune emergenze quali malattie dei bambini/e, chiusure dei nidi, delle scuole materne e primarie, vacanze o semplicemente impegni di lavoro straordinari dei genitori ecc. Questi casi sono sempre più frequenti e creano veri problemi alla conciliazione lavoro e famiglia. Oggi ogni famiglia li affronta come può o rinunciando al lavoro, in particolare questo vale per le donne, oppure facendo ricorso ai nonni per chi li ha oppure trovando di volta in volta una soluzione di emergenza.

DESCRIZIONE DEL PROGETTO: Come si può far fronte a questo problema e come l'Amministrazione Comunale può facilitare le famiglie? Si possono sperimentare alcune azioni senza costi eccessivi e di forte impatto sia culturale che concreto :

Promuovere un albo comunale di babysitter qualificate, dando dignità a questo importante lavoro di cura utilizzando le doti regionali per la formazione.

Rendere fruibile il servizio su tutto il territorio, affidandolo a delle cooperative o altri soggetti esperti che potranno accreditarsi presso il comune in quanto erogatori qualificati.

Favorire la conoscenza del servizio attraverso una comunicazione accessibile e semplice.in modo che tutti possano accedere anche in emergenza.

Sperimentare in qualche zona un sistema convenzionato in modo che si possa agire sul costo del servizio, intervenendo con una copertura parziale del costo orario almeno per le famiglie il cui reddito è modesto.

Crediamo che questo e altri servizi per la famiglia abbiano bisogno di un adeguato servizio di informazione alla cittadinanza attraverso diversi canali: Internet (e nello specifico sarebbe opportuno raccogliere tutte le informazioni sui servizi in un'unica sezione del sito web del Comune di Milano), consultori, ospedali, consigli di zona.

TRE GIORNI PER I PAPÀ (QUANDO MAMMA E BIMBO/A ARRIVANO A CASA)

ANALISI DEL CONTESTO. Fino a pochi anni fa, gli uomini si occupavano poco della cura dei bambini nella prima infanzia. Generazioni e generazioni di padri hanno perso esperienze fondamentali. Dal 2000 i padri possono chiedere congedi parentali facoltativi, tuttavia l'ostilità delle aziende a concederli - che fanno temere ripercussioni negative sul lavoro - o un malinteso senso di virilità maschile hanno impedito una piena fruizione di questi congedi. Ma molti uomini - e sono sempre più numerosi - hanno cambiato atteggiamento, hanno un desiderio nuovo di paternità e vogliono sia riconosciuto. E' a questo desiderio che viene incontro il progetto.

DESCRIZIONE DEL PROGETTO. Congedo obbligatorio di tre giorni per i padri che lavorano nell'Amministrazione comunale, **da usufruire dal giorno del rientro dall'ospedale della madre e del/la neonato/a a casa** - in caso di parto a domicilio il congedo parte dal giorno della nascita. In questo modo il padre può mitigare la solitudine spesso sofferta dalla madre e soprattutto imparare a conoscere, amare e curare il suo/a bambino/a. L'obbligatorietà non va intesa come imposizione, ma come aiuto ai padri a rivendicare il proprio inalienabile diritto (al pari dell'obbligatorietà del congedo di maternità per le madri). Peraltro il congedo di paternità è anche un disegno di legge presentato in Parlamento.

N.B. Per dare solidità al progetto e capirne i costi, sarebbe necessario avere a disposizione i dati sui dipendenti comunali in età di plausibile paternità.

OBIETTIVI /FINALITA' DEL PROGETTO. Attraverso questa azione autonoma del Comune per i suoi dipendenti si persegue l'obiettivo di dare un'indicazione più generale anche alle altre organizzazioni - pubbliche e private - di condividere questo obiettivo, con la finalità più generale di indicare la strada per andare oltre i vecchi comportamenti, trovando nuovi modi di vivere e amare la paternità.

CENTRO PRIMA INFANZIA

ANALISI DEL CONTESTO. Ogni anno circa 1500 donne a Milano e provincia di cui l'80% a Milano abbandonano il lavoro dopo il primo figlio/a. I servizi tradizionali alla prima infanzia (asilo nido) non sono sufficienti o sono troppo costosi per poter soddisfare la domanda. Circa 800 bambini, quest'anno, sono in lista d'attesa. Accanto alla carenza dei servizi tradizionali riscontriamo l'evolversi della domanda, a fronte di una crescente flessibilità dei tempi e delle tipologie di lavoro delle donne. Implementare i cosiddetti servizi atipici alla prima infanzia risponde quindi sia alla carenza di servizi tradizionali che a nuovi modelli lavorativi. In questo senso abbiamo pensato alle libere professioniste, alle lavoratrici part-time, alle intermittenti e alle lavoratrici precarie.

DESCRIZIONE DEL PROGETTO. Chiediamo il potenziamento dei servizi integrativi alla prima infanzia che il Comune ha già avviato, ovvero i Centro di Prima Infanzia (CPI). Ipotesi: a) aumentare il numero delle strutture (che attualmente sono solo tre) in modo da renderlo un servizio di prossimità alle famiglie, b) estendere l'orario fino alle 20, in modo da andare incontro alle diverse esigenze delle lavoratrici, c) rendere l'orario più flessibile. Quest'ultimo punto è molto importante: ad oggi il bambino/a può usufruire infatti di 20 ore alla settimana suddivise in cinque giorni (quattro ore al giorno): non solo si potrebbe pensare di allungare le 20 ore settimanali a 25 (5 al giorno), ma si potrebbe pensare a un utilizzo più flessibile e stabilito in accordo tra personale e genitori a seconda delle esigenze (anche mutevoli) di questi ultimi (per esempio: due giorni di fila e una mezza giornata a seconda delle richieste dei genitori e previa loro disponibilità a preparare il pranzo e a consegnarlo al personale). Crediamo inoltre che sia plausibile aumentarne la retta (che è attualmente molto economica: 52 euro l'anno se accompagnato da adulto, oppure 100 euro senza accompagnamento) in modo da coprire parzialmente i costi per i miglioramenti richiesti. NB: nell'ipotesi di contenimento dei costi si potrebbe verificare la riconversione totale o parziale di alcuni "Tempo per la Famiglia" non o sotto utilizzati, che sono presenti invece in tutte le zone.

OBIETTIVI / FINALITA' DEL PROGETTO. Attraverso il potenziamento di questi servizi, il Comune, con un investimento relativamente costoso, potrebbe andare incontro alle esigenze delle donne che lavorano part-time oppure delle libere professioniste che hanno orari molto flessibili e non stabiliti a priori. Se pensato con la massima flessibilità di orari, potrebbe essere anche uno strumento sostitutivo dell'asilo e andrebbe così a ridurre le liste d'attesa.

APPENDICE: Crediamo che questo e altri servizi per la famiglia abbiano bisogno di un adeguato servizio di informazione alla cittadinanza attraverso diversi canali: Internet (e nello specifico sarebbe opportuno raccogliere tutte le informazioni sui servizi in un'unica sezione del sito web del Comune di Milano), consultori, ospedali, consigli di zona.

UN'AREA GENDER PER IL SITO WEB DEL COMUNE DI MILANO

ANALISI DEL CONTESTO: Attualmente il sito internet del Comune di Milano non offre né informazioni né visibilità sufficienti relative alla vita e al lavoro delle donne di Milano. E' a partire dalla constatazione di questa mancanza che riteniamo la costruzione di un'area Gender all'interno del sito necessaria.

DESCRIZIONE DEL PROGETTO: La nuova area Gender all'interno del sito internet del Comune di Milano potrebbe essere sviluppata lungo due diversi, e pur complementari, campi di interesse: il lavoro da una parte e la conciliazione tempi di vita-tempi di lavoro dall'altra. Le due proposte emergono dalle riflessioni elaborate all'interno di due sottotavoli ("dati" e "conciliazione") del Tavolo Lavoro e costituiscono parte integrante delle proposte di quegli stessi sottotavoli.

LAVORO: Chiediamo che si costruisca una basedati, accessibile via Internet, sul lavoro delle donne nella città di Milano. Il progetto parte dall'esigenza di dare visibilità alla presenza delle donne come lavoratrici e al lavoro nelle sue varie forme. La proposta prevede la raccolta di informazioni presso vari centri (provincia, sindacato, comune, associazioni..) e la loro diffusione attraverso il canale telematico, sull'esempio di altri siti internet europei. La raccolta dei dati dovrebbe inoltre essere accompagnata da un'infografica utile alla diffusione e da una lettura interpretativa dei dati stessi. Accanto alla mappatura del lavoro delle donne, l'area gender potrebbe dedicare inoltre uno spazio mirato al tema della discriminazione di genere sul lavoro con l'obiettivo di diffondere la consapevolezza dei diritti delle donne veicolando informazioni sulla normativa di tutela.

CONCILIAZIONE: Lo spazio virtuale è uno strumento di welfare: monitorare l'esistente per informare è il primo passo per offrire dei servizi e accompagnare le cittadine e i cittadini nelle loro scelte. Partendo da questo presupposto chiediamo di sviluppare una sezione all'interno del sito internet del Comune di Milano dedicata ai servizi per l'infanzia e per le famiglie. Attualmente esiste una pagina, piuttosto povera di informazioni e per nulla esaustiva della realtà esistente, intitolata "nidi e scuole". Sarebbe opportuno, innanzitutto, separare i due ambiti, avendo essi target e utilità differenti, e, nell'ambito dello sviluppo della parte dedicata ai servizi per l'infanzia fino ai cinque anni, dare conto delle strutture e delle pratiche esistenti in maniera completa ed esauriente. Le informazioni non devono riguardare solo i servizi "tradizionali" (nidi e scuole materne) ma anche i servizi "atipici", siano questi di gestione comunale (Centro prima infanzia, tempo per le famiglie, ludoteche) che di gestione privata o associativa, sul modello di altri siti internet europei (esempio del Comune di Parigi). Le tre proposte emerse dal sottotavolo "conciliazione" (potenziamento dei Cpi, una tata per Milano e due giorni per i papà) dovrebbero poter trovare uno spazio di visibilità e informativa all'interno di questa sezione.

OBIETTIVI DEL PROGETTO: Mettere a disposizione dei cittadini e dei decisori gli indicatori chiave sul lavoro delle donne nelle sue diverse forme; diffondere la consapevolezza dei diritti delle donne relativamente alla discriminazione sul lavoro; fornire informazioni adeguate alla cittadinanza in materia dei servizi per l'infanzia esistenti sul territorio.

TAVOLO EXPO 2015 - PARI OPPORTUNITÀ PER LE IMPRESE FEMMINILI DI MILANO

Analisi del contesto Rispetto al tasso di occupazione femminile, **l'Italia rimane molto distante dal raggiungimento degli obiettivi europei** sanciti dal Consiglio di Lisbona (2000) che prevede un incremento dell'**occupazione fino al 60%**.

In controtendenza il dato delle imprese, dove si registra una **crescita maggiore delle società femminili** rispetto a quelle maschili (v. rapporto Unioncamere - Roma 27 gennaio 2011).

Questa crescita è anche dovuta all'attuale fase congiunturale che espelle moltissime donne dal mercato del lavoro e le spinge a trovare alternative occupazionali nell'ambito del lavoro autonomo e dell'imprenditoria.

Da questo punto di vista, le imprese femminili, in crescita anche nel panorama asfittico del sistema produttivo italiano - pur dimensionalmente contenute rispetto ai volumi di fatturato - costituiscono un **volano importante per la crescita economica del paese**, oltre che **una significativa occasione di crescita umana, lavorativa e professionale per donne qualificate** e di valore, che pur in presenza di notevoli difficoltà, riescono a vincere la sfida del mercato, anche sperimentando nuove modalità di organizzazione del lavoro in chiave di conciliazione.

Area di criticità /miglioramento

IL complesso delle aziende femminili ammonta a oltre **57mila** fra ditte individuali e società che operano nella provincia di Milano, pari al 33,7 % del totale lombardo e al 20,1 % del sistema economico milanese con prevalenza nel settore dei servizi, della sanità e assistenza sociale, istruzione, attività di accoglienza e ristorazione. E' il commercio l'attività più diffusa tra le donne: in questo settore opera infatti il 27 % delle imprese femminili, seguito dalle agenzie immobiliari (11,8 %) ,servizi generici (11,2%), manifatturiero (9,8) e accoglienza e ristorazione (9%)

Si tratta spesso di imprese di dimensioni 'micro', sottocapitalizzate e relegate in aree di **mercato a basso valore aggiunto** che non hanno accesso adeguato alle informazioni in merito contesto economico di riferimento; hanno difficoltà in relazione all'accesso al credito, non dispongono di adeguati supporti e riferimenti legislativi a livello locale, regionale, nazionale.

Per reggere la sfida dei mercati, specialmente in epoca di congiuntura negativa, è necessario **lavorare per incrementare qualità, innovazione, fatturati, dimensioni, integrazione commerciale.**

Una strategia possibile è quella di focalizzare il tema dell'imprenditoria femminile e del lavoro femminile in impresa sviluppando azioni di informazione e di **sensibilizzazione culturale** in merito al tema ,operando per evidenziare il valore aggiunto delle imprese e migliorarne le performances .

Da questo punto di vista lo scenario Expò potrebbe rappresentare una occasione prima di tutto culturale e poi concretamente economica per produrre innovazione anche nel settore dell'imprenditoria femminile , per esempio inducendo processi virtuosi di riconversione su nuove produzioni qualificate e/o promuovendo la costruzione di reti di impresa che possano consentite di ottimizzare le sinergie e fare massa critica di fronte alle sfide del mercato.

Finalità generale del progetto

Per rispondere alle esigenze sopra elencate si richiede l'attivazione di un **Tavolo di lavoro** mirato a sollecitare interventi specifici che possano favorire la partecipazione di **imprese femminili e/o di reti di imprese** milanesi al progetto Expo.

Il **Tavolo** intende proporsi come **opportunità di sensibilizzazione culturale**, favorendo il dispiegarsi trasversale del tema pari opportunità di genere in tutta la filiera. della manifestazione.

Le attivazioni riguardano direttrici diverse e andranno definite secondo priorità da concordare, in accordo con gli interlocutori istituzionali, le associazioni di categoria, le organizzazioni sindacali, le associazioni femminili.

Particolare attenzione dovrà essere data alla individuazione di strumenti di azioni positive volte a promuovere le imprese femminili di Milano nei campi dei servizi, della cultura, dell'innovazione e delle nuove tecnologie legate all'alimentazione, ma anche ai servizi di accoglienza e turistici a tutto campo.

Obiettivi specifici del Tavolo Expo 2015 - pari opportunità per le imprese femminili di Milano

1. Attivare **modalità innovative e trasparenti di accesso alle informazioni su Expo** per le imprese femminili interessate a conoscere le opportunità imprenditoriali, anche individuando specifiche modalità di incontro tra domanda /offerta in merito alla possibilità di presentare idee, proposte e progetti di intervento (**sito interattivo**);
2. Promuovere un incontro **workshop “ Città di Milano: donne come motore di sviluppo economico e sociale”** a livello cittadino in cui si parli **di impresa e lavoro delle donne** con focalizzazione alle opportunità Expo;
3. Incentivare la produzione di idee imprenditoriali e/o costituzione di reti di impresa (specialmente da parte delle **giovani donne**) da selezionare e premiare con la formula del **“concorso di idee”** e /o accompagnare nell'ambito di uno o più **incubatori di impresa** anche situati nelle zone del decentramento;
4. Verificare la possibilità di attivare Bandi specifici (in collaborazione con la Camera di Commercio di Milano) e /o **linee di finanziamento dedicate** alle imprese femminili, anche con aggancio alla tematica del microcredito;
5. Proporre interventi normativi volti a favorire l'accesso delle imprese femminili ai bandi promossi in relazione all'evento Expo con proposta di **premiabilità alle imprese a maggioranza femminile**.

STATISTICHE DI GENERE PROPOSTA PER UN MODELLO DI INDICATORI SULLA CONDIZIONE FEMMINILE A MILANO DA PUBBLICARE NEL SITO ISTITUZIONALE E DA MANTENERE AGGIORNATO NEL TEMPO.

ANALISI DI CONTESTO

L'utilità di avere a disposizione dati statistici che descrivano la condizione di lavoro e di vita delle donne a Milano, è evidente per varie ragioni:

formulare e realizzare interventi rivolti ad affrontare le difficoltà quotidiane delle donne nel loro rapporto con il contesto sociale ed economico basandosi su dati oggettivi di conoscenza descrivere variabili e legami per mettere in evidenza fattori discriminatori ovvero ineguaglianze a parità di condizioni di partenza

stimare la portata dei fenomeni e prendere atto dei fattori chiave (vantaggi, costi, situazioni limite, rischi,...) nel momento dell'azione e della decisione politica, prevedendo situazioni e definendo obiettivi quantitativi in fase strategica

ed infine informare correttamente i soggetti interessati, mantenendo la base di conoscenza aggiornata nel tempo.

Le statistiche relative al lavoro produttivo, di cura e di riproduzione, attraverso la puntuale descrizione della realtà, diventano dunque uno strumento di policy. Obiettivo del progetto è l'arricchimento del discorso politico che riguarda la dominazione femminile con basi dati di conoscenza che consentano di affrontare in modo moderno e consapevole i percorsi di miglioramento.

DESCRIZIONE DEL PROGETTO

Il progetto intende mettere a disposizione dei cittadini e dei decisori un modello di metriche **Indicatori chiave sulla condizione femminile**. (In allegato un modello estratto da siti europei come riferimento ed esempio). Le fasi progettuali prevedono:

La definizione concettuale dei dati di interesse dell'amministrazione,

L'acquisizione dei dati di base alle fonti per l'alimentazione del modello. Fonti attuali sono ad esempio le segnalazioni obbligatorie di assunzione che i soggetti economici sono tenuti a fare ai centri per l'impiego provinciale che forniscono informazioni circa gli avviamenti in corso d'anno, dati anagrafici delle lavoratrici e tipologie di rapporti. In questa fase saranno individuate ulteriori fonti in tutti i contesti pertinenti: sindacato, amministrazioni, istituzioni politiche e di mercato. Si analizzeranno infine i costi di acquisizione dei dati, di aggiornamento e di mantenimento di serie storiche sui 5 anni

La disposizione degli indicatori e dei loro andamenti temporali all'interno del sito istituzionale del Comune di Milano

le fasi tecniche di predisposizione del sistema, di aggiornamento e manutenzione

Ulteriori obiettivi o byproducts derivano dal fatto che analizzando la situazione femminile si raccolgono informazioni che riguardano l'intero ciclo di vita di tutti i cittadini (maschi o femmine) che si rivelano utili in altre circostanze con l'aumento dell'utilità sociale e della giustificazione del lavoro. Altro obiettivo potrebbe essere l'aumento di efficacia ed efficienza nelle attività complessive degli uffici amministrativi e politici del comune di Milano.

ORGANIZZAZIONE DI PROGETTO

Data la complessità attesa nella raccolta di informazioni presso i vari centri (provincia, sindacato, comune, associazioni..) è fattore critico di successo la Sponsorizzazione del Comune.

In presenza di costi di produzione è necessario infine trovare il budget e risorse specialistiche. Interlocutori dell'amministrazione sono la Delegata alle Pari Opportunità e l'ufficio Statistiche del Comune di Milano.

Allegato
Inizio modello

Vita attiva
Formazione
Professioni
Secondo mercato
Salari
Part-time
Creazione di Impresa
Vita familiare
Vita politica
Vita associativa
Funzione pubblica

Dati MILANO ovvero Provincia di MILANO, da confrontare possibilmente con quando disponibile a livello nazionale

Vita attiva (generico)

Percentuale di donne attive tra i 15 e i 64 anni sul totale donne

Distribuzione occupazione donne nelle Famiglie (settori) professionali. Esempio su 80 settori ipotetici le donne sono quasi totalmente presenti in 12 e mancanti nei restanti
Settore professionale in cui la presenza femminile è prevalente, esempio Colf : 69% del settore.

Percentuale di donne presenti nei servizi: scuola, sanità, azione sociale.

Percentuale di donne presenti nelle aziende facenti parte dell'indice di borsa milanese più appropriato

Percentuale di donne presenti nelle aziende facenti parte del gruppo precedente in posizione quadro

Percentuale di donne membro di CDA e organi di controllo.

Numero di CDA e Organi di controllo senza donne

Percentuale di donne con malattie professionali vs % uomini

Percentuale di donne favorevole alle quote rosa

% donne nei consigli sindacali di impresa

Formazione

Tasso di successo delle ragazze in confronto ai ragazzi

Percentuale di donne nei licei scientifici.

Percentuale di donne nei licei classici.

Percentuale di donne in altre scuole

Idem tra facoltà scientifiche e altre. Distribuzione per facoltà.

Disoccupazione

Percentuale di donne disoccupate nella fascia di età 25-49 anni

Percentuale di donne colpite dalla disoccupazione di lungo termine

Percentuale di donne disoccupate vs percentuale di uomini disoccupati

Percentuale di donne disoccupate vs percentuale di uomini disoccupati tra i quadri

tasso di donne immigrate avente un impiego/ tasso di donne non immigrate avente un impiego

Professioni

% di donne ingegneri di meno di 30 anni.

Totale donne ingegneri/ totale laureati

Percentuale donne quadro nell'industria.

% donne dirigenti nell'industria.

Totale donne Colf

Distribuzione donne dirigenti nei settori (costruzione, commercio)

Secondo mercato

Percentuale stagiste

percentuale contratto a tempo determinato, per settore e per tipologia di contratto

Salari

Confronto salario medio uomini e donne (scarto tra) Scarto tra uomini e donne stesso lavoro stessa azienda 7 % :

Percentuale aziende con obiettivi su parità

Scarto di salario nelle libere professioni.

Percentuale di guadagno minore della donna, tutto compreso, in rapporto all'uomo.

Scarto salario netto annuale medio nei settori pubblico e privato.

Scarto salario netto annuale medio nei settori pubblico e privato per i quadri e dirigenti.

Part-time

Tasso di donne a part time vs uomini

Percentuale di donne tra i lavoratori a tempo parziale.

Percentuale di donne in situazione di tempo parziale subito, vs uomini

Funzione pubblica

Tasso di donne nella Funzione pubblica di cui

- % nello stato (compreso esercito)

- % nel territorio milanese e provincia

- % negli ospedali

% donne dirigenti in funzioni statali

% dirigenti e non, a tempo parziale.

Imprenditoria femminile

Tasso di creazione d'impresa da parte femminile

% di imprenditrici con livello scolastico più alto dei maschi creatori d'impresa

% di donne che creano l'impresa al solo scopo di garantirsi il proprio impiego

% di donne che erano disoccupate prima di creare l'impresa.

% di donne con uno start up inferiore ai 6000 euro di capitale vs uomini

% di imprese ancora in vita dopo 5 anni comparata allo stesso per gli uomini

Vita di famiglia

Numero di ore in media al giorno delle donne per i lavori domestici vs stesso n° per gli uomini

% di donne che passano al part-time dopo il primo figlio

Tasso di attività di donne in coppia con un figlio di meno di 3 anni confrontato con quello di coppia con 2 figli con 1 di meno di 3 anni (forte ribasso atteso)

% di donne che lavorano con almeno un figlio e che ricorrono a cure esterne remunerate.

Di cui asili comunali, privati, asili privati.

% di aziende con asilo nido

Percentuali di bambini di meno di 3 anni in nido, a casa, altre forme

Vita politica

% di donne elettrici

% di donne elette al Parlamento europeo e in Comune di Milano

% in Parlamento, regione, etc etc.

Vita associativa

% di donne aderenti ad almeno una associazione.

% di donne in posti direttivi di associazioni, per settore (sociale, umanitario, salute, cultura, tempo libero).

% di donne in ruoli segretariali

Pensione

Età media di pensionamento

Pensione media lorda di donne di 60 confrontata alla stessa per uomini di 60 anni

Tasso di beneficiarie di pensioni di reversibilità

fine modello