



AGENDA DI GENERE
Strategia Regionale per la Parità di Genere in Puglia

AREA TEMATICA 3

3) COMPETITIVITÀ, SOSTENIBILITÀ E INNOVAZIONE

Descrizione obiettivo di *policy*

L'incremento della competitività del sistema produttivo e dell'innovazione, in ottica di genere, richiede di intercettare e intraprendere ogni strada utile a potenziare le opportunità da offrire alle donne nel mondo del lavoro e nei sistemi di impresa. Occorrerà promuovere tutte le forme e tipologie di occupazione: lavoro dipendente e autonomo, ma anche sviluppo e sostegno all'autoimpiego e alla costituzione di nuove iniziative di imprese e microimprese; occorrerà, altresì, ricercare misure e strumenti nuove e/o innovative che abbiano il fine di incrementare l'occupazione femminile.

Solo chi ha il potere e la responsabilità delle decisioni individua e fissa le priorità di intervento; solo chi assume le decisioni determina l'agenda delle tematiche su cui si decide. Definire strumenti e modalità che siano idonei a consentire alle donne l'accesso ai ruoli apicali, partecipazioni ai CdA di impresa, rappresentanza presso i soggetti del partenariato istituzionale e socioeconomico, accesso ai più elevati percorsi di studio e di carriera, rappresentano un percorso ineludibile per attuare il cambiamento, introducendo la prospettiva di genere per una maggiore efficienza e competitività del sistema produttivo.

Si tratta di un percorso complesso che mette in discussione la cultura avversa al cambiamento di tanti soggetti e dovrà essere perseguito anche attraverso comportamenti coerenti e pratiche innovative da parte della pubblica amministrazione.

È evidente che l'obiettivo del cambiamento investe una molteplicità di aspetti e fattori del contesto economico e sociale in cui ci muoviamo. La sfida riguarda, infatti, comportamenti e stili di vita degli uomini ma anche delle donne.

Se agli uomini è richiesta una maggior condivisione dei carichi di cura intra-familiare, occorre lavorare per restituire alle donne una maggiore consapevolezza della possibilità e dell'opportunità di valorizzare il loro ruolo nel contesto produttivo regionale. Occorre inoltre investire affinché le aziende, i contesti produttivi, sviluppino una maggiore sensibilità per il valore aggiunto che può offrire la diversità di genere, in special modo in quei contesti in cui la componente femminile è ancora molto sottodimensionata (si pensi a tutti gli ambiti disciplinari che afferiscono al settore delle STEM, in cui il numero di laureate ed esperte è significativamente inferiore rispetto alla componente maschile).

La crescita della capacità d'innovazione richiede di attuare politiche in grado di incrementare, da un lato, il numero delle donne laureate in materie tecnico-scientifiche, dall'altro di realizzare interventi di promozione della domanda per facilitarne l'accoglienza soprattutto nelle piccole e medie imprese.

Contestualmente occorrerà sostenere una maggiore diversificazione delle scelte formative condotte dalle donne nell'ambito dei percorsi d'istruzione e di formazione superiore, soprattutto verso i settori scientifico-tecnologici e legati all'innovazione.

Questo obiettivo potrà essere perseguito con l'introduzione di incentivi e borse di studio finalizzate al conseguimento di titoli di studio in materie tecnologiche. I percorsi incentivanti (riduzione e/o abolizione tasse universitarie, borse di studio per meriti) dovranno essere accompagnati da forme di incentivi pubblici per le Università che promuovono la crescita della partecipazione femminile nei settori tecnico-scientifici: nei corsi di laurea, nei master, nei corsi di perfezionamento, nei corsi per l'insegnamento.

Adeguate forme di premialità dovranno essere previste per affermare una maggiore presenza delle donne nelle istituzioni di ricerca pubbliche e private, in particolare nei ruoli dirigenziali.

A questi strumenti si dovranno affiancare percorsi di orientamento e formazione. Il cambiamento di paradigma potrà essere stimolato attraverso percorsi caratterizzati da un elevato livello di innovazione (*Living lab*, *PreCommercial Procurement*, percorsi di ricerca collaborativa per il superamento degli stereotipi di genere) ovvero attraverso le più tradizionali, ma comunque efficaci, testimonianze. Attraverso il racconto, rivolto anche ai piccolissimi, delle esperienze di vita di donne ingegnere, scienziate, dirigenti apicali, i bambini e le bambine potranno "ripensare" il ruolo delle donne nel mondo del lavoro e proiettarsi in dimensioni e contesti ancora lontani dall'immaginario collettivo e fortemente condizionati dagli stereotipi legati al genere. L'obiettivo da perseguire, sia attraverso percorsi innovativi che con metodologie tradizionali (formazione, orientamento, narrazione, gioco) è quello di smontare stereotipi radicati, ma limitanti e perdenti, anche proponendo modelli di donne professionalmente affermate in settori in cui è predominante la componente maschile.

La promozione della parità tra donne e uomini non è solo un principio chiave dei diritti sociali ma una condizione essenziale per un'economia innovativa, competitiva e prospera, capace di superare l'impatto pandemico non lasciando nessuno indietro. E, dunque, anche la *Smart Specialization Strategy* è chiamata a rispondere a una delle più grandi sfide sociali che siamo chiamati ad affrontare: contribuire a garantire una più equilibrata partecipazione delle donne e degli uomini in tutti i settori lavorativi e combattere gli stereotipi affrontando anche il problema del divario digitale di genere. Per dare attuazione all'approccio della quadrupla elica (coproduzione di conoscenza dalla interazione tra policy maker, università, imprese e società civile) che è alla base della *Smart Specialization Strategy* si farà leva sugli ambiti di azione istituzionale dei principali attori:

- 1) Policy maker - sperimentazione di un Piano degli acquisti di genere (GRPP) a partire dal benchmark con misure eventualmente funzionanti in altri paesi
- 2) Imprese - promozione di una *Mission* rivolta alla sfida della *gender equality* con un portafoglio di progetti di ricerca, sviluppo e innovazione
- 3) Atenei - sostegno alla Terza Missione degli atenei pugliesi per lo sviluppo di azioni con impatto sulla *gender equality*

Accanto a queste misure “di sistema” dovranno essere introdotti incentivi ad hoc per la promozione e il sostegno delle imprese a prevalente e/o esclusiva partecipazione femminile.

Le Priorità di intervento che si propongono, da declinare in singole schede azione, possono essere così sinteticamente rappresentate:

- 1) attivazione di una misura ad hoc per le nuove iniziative di impresa al femminile. NIDI Donna, con percorsi di accompagnamento e tutoring alla fase di start-up;
- 2) attualizzazione, in chiave “*gender oriented*”, delle misure per l’accesso al credito, anche considerando il microcredito e gli strumenti di finanzia innovativa a impatto sociale;
- 3) introduzione di forme e meccanismi di premialità per PIA-Programmi Integrati di Agevolazione e Contratti di Programma che incentivino l’occupazione femminile in azienda e promuovano iniziative di welfare aziendale come buona prassi da estendere anche agli altri bandi di sostegno alle imprese;
- 4) attivazione di nuove misure volte a “preservare” e innovare (attraverso l’innovazione nel design e la ricerca di nuovi mercati) il sapere e i talenti femminili tipici della tradizione: arte del tombolo, arte del ricamo e della tessitura;
- 5) accompagnamento all’innovazione delle PMI e microimprese attraverso vetrine per il *marketplace* e avvicinamento all’e-commerce;
- 6) ricerca di nuovi linguaggi e nuove forme di interlocuzione per le politiche giovanili e la *social innovation*;
- 7) attivazione di percorsi di formazione specialistica e consulenza per lo sviluppo di nuove professionalità in tema di innovazione digitale ed export;
- 8) introduzione di criteri per il *public engagement* e il *gender public procurement*, in linea con la strategia declinata dal programma Horizon;
- 9) sperimentare la *governance* e il contesto operativo di una *KIC-Knowledge and Innovation Community* per sostenere investimenti integrati sulla formazione delle nuove competenze, sulla cultura di impresa e sullo sviluppo di nuovi business a impatto sociale nel settore dei servizi di cura.

Il tema della competitività e degli incentivi alla creazione di nuove e solide imprese femminili incrocia, in modo significativo, quello delle scelte in materia di politiche attive del lavoro, che dovranno aver focus distinti per le misure di breve, medio e lungo periodo. Nel breve periodo sarà necessario stimolare la domanda di lavoro femminile agendo in modo complementare con gli aiuti statali (es: decontribuzione SUD da aumentare per il target “donne”). Nel medio periodo occorrerà programmare interventi formativi *ad hoc* per le qualificazioni e la riqualificazione delle donne impiegate, ove rilevi, soprattutto nei settori a rischio (es. tessile), avendo cura di soddisfare le esigenze di formazione espresse dalle imprese. Nel lungo periodo occorrerà promuovere e sostenere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro attraverso idonei e diffusi servizi di conciliazione, che siano complementari



rispetto agli interventi promossi dal livello centrale, al fine di incoraggiare i percorsi di carriera anche delle donne a medio e alto reddito.

Obiettivi strategici e operativi:

Favorire la partecipazione delle donne ai processi di sviluppo sostenibile e all'innovazione

- ∇ Promuovere la partecipazione delle donne alla creazione di attività economiche
- ∇ Favorire l'accesso delle donne agli strumenti di incentivazione e sostegno per la creazione di impresa
- ∇ Sensibilizzare il mondo del credito alla definizione di programmi orientati al genere nell'ambito del credito alle imprese
- ∇ Sostenere interventi volti alla costruzione di infrastrutture di supporto (assistenza e tutoraggio) alle imprese femminili
- ∇ Orientare l'imprenditorialità e il lavoro autonomo femminile verso ambiti produttivi in espansione e/o a carattere innovativo e a impatto sociale, ivi incluso il settore dell'economia della cura