



REGIONE LAZIO DIPARTIMENTO SOCIALE

DIREZIONE REGIONALE

LAVORO, PARI OPPORTUNITA' E POLITICHE GIOVANILI

LIBRO VERDE SULLA OCCUPAZIONE FEMMINILE NEL LAZIO

SINTESI

Roma, luglio ,2008

I Presentazione

Nell'Agenda Sociale, relativa al 2005-2010, l'Unione Europea ha riaffermato il proprio impegno a favore della parità tra donne e uomini, sostenuto con forza dalla Strategia di Lisbona, un impegno definito nelle sue linee operative nella " Tabella di marcia della parità tra donne ed uomini " e rafforzato nella recente "Comunicazione sui futuri sviluppi delle politiche di parità tra donne e uomini nell'Unione europea nei prossimi cinque anni", individuandone sfide ed interventi¹

Nelle conclusioni del Rapporto 2006 sull'eguaglianza degli uomini e delle donne la Commissione sollecita gli Stati membri a fare un bilancio:

- dei progressi in questo ambito e a riaffermare il proprio impegno a favore dell'integrazione della dimensione di genere in tutte le politiche in collaborazione con le parti sociali e la società civile.

La Commissione, inoltre, invita a mettere a punto politiche volte a:

- ridurre mediante un approccio globale il divario tra i tassi di occupazione femminile e maschile, in particolare per quanto riguarda i lavoratori più anziani;
- analizzare ed eliminare le cause che sono all'origine delle disparità di retribuzione tra donne e uomini;
- elaborare una strategia globale per promuovere la conciliazione tra vita professionale e vita familiare, in relazione alle donne così come agli uomini;
- avvalersi pienamente dei Fondi strutturali per promuovere la parità tra donne e uomini,;
- continuare a sostenere le parti sociali nell'elaborazione, nell'attuazione e nel monitoraggio
- sviluppare iniziative nell'ambito della parità tra donne e uomini, in particolare del quadro di azioni a favore della parità tra i generi;
- applicare interamente la direttiva sulla parità di trattamento tra gli uomini e le donne nel mercato del lavoro.

¹ COM(2005) 33 definitivo del 9.2.2005.

COM(2005) 24 definitivo del 2.2.2005.

Decisione 2005/600/CE del Consiglio, del 12 luglio 2005, sugli orientamenti per le politiche degli Stati membri a favore dell'occupazione.

Documento 9242/05 del Consiglio dell'Unione europea del 27.5.2005.

Tenendo conto di queste indicazioni e delle scelte politiche operate dalla Regione Lazio in materia di lavoro e di pari opportunità, l'Assessorato al lavoro, pari opportunità, politiche giovanili ha prodotto il Libro Verde sull'occupazione femminile nel Lazio.

Il Libro Verde è uno strumento aperto di discussione con i diversi attori sociali finalizzato alla predisposizione, per il prossimo biennio 2009-2010, di un Piano per l'occupazione femminile nel Lazio, quale strumento di sviluppo economico, produttivo, occupazionale e sociale dell'intero territorio.

Attraverso il Libro Verde si intende, infatti, affrontare, attraverso la tematica del lavoro femminile, le nuove politiche in materia di Welfare.

Il lavoro delle donne, infatti, chiama in causa la necessità di una visione integrata di riferimento della vita sociale, familiare, produttiva e riproduttiva del paese e della regione.

L'ottica femminile è un'ottica di analisi privilegiata perché consente di evidenziare le criticità dell'attuale sistema del lavoro produttivo, in termini di qualità del lavoro offerta, di flessibilità organizzativa e gestionale, di sviluppo professionale ed al tempo stesso di individuarne le interazioni e le interconnessioni esistenti con l'organizzazione del sistema economico, sociale e produttivo di un paese.

Il modello europeo della coesione sociale fa riferimento alla necessità che i diversi stati adottino, in modo integrato, un complesso di interventi (pensioni, assistenza sanitaria, sostegno al reddito, politiche attive del lavoro, politiche di conciliazione, politiche familiari) che le donne attraversano tutti nel corso della propria vita produttiva e riproduttiva e che sono ancora oggi, individualmente, chiamate a conciliare.

Politiche che spesso le discriminano se non altro perché non riflettono né prendono in carico in modo specifico i loro bisogni e le loro attese.

Per una nuova politica di welfare di genere occorre conciliare le regole del mercato economico globalizzato, con i diritti e doveri dei sistemi di coesione sociale, nella consapevolezza che le regole della economia si traducono in fatti sociali attraverso le relazioni dei diversi soggetti sociali, uomini e donne.

Il Libro Verde sull'occupazione femminile si propone dunque, attraverso un coinvolgimento diretto dei diversi attori sociali, di :

- valorizzare l'ambito di programmazione e realizzazione delle politiche di genere nel contesto regionale;
- promuovere politiche di raccordo, in questa materia, tra i diversi livelli di *governance*;
- sviluppare politiche di rete tra Regione, Province e Comuni;
- porre al centro dell'elaborazione delle politiche occupazionali l'apporto della concertazione sociale;
- individuare ed interconnettere le possibili aree di intervento ;

- definire, sulla base delle indicazioni raccolte nel corso della discussione sul Libro Verde, il Piano Regionale 2009-2010 per lo sviluppo del mercato del lavoro femminile nel Lazio;
- aprire un confronto sulle nuove politiche di welfare di genere a livello regionale.

*Alessandra Tibaldi, Assessore al Lavoro, Pari Opportunità e Politiche Giovanili
Regione Lazio*

I.PARTE LO SCENARIO DI RIFERIMENTO DEL MERCATO DEL LAVORO REGIONALE E LOCALE

Il Lazio si posiziona nei primi posti della graduatoria nazionale sia relativamente al tasso di scolarità complessiva (e al minor tasso di abbandono scolastico) che al livello di istruzione della popolazione giovanile (fasce d'età 15-19 anni), che rispetto al complessivo tasso di partecipazione nell'istruzione secondaria superiore, in modo particolare per la componente femminile.

Nonostante gli elevati livelli di scolarizzazione, il tasso di attività ed il tasso di occupazione femminile, anche delle giovani generazioni, sono ancora distanti dai parametri europei.

La disoccupazione femminile tra le donne laureate del Lazio non è soltanto più elevata rispetto a quella dei giovani uomini, ma assai lontana dalla stessa media nazionale.

Nonostante questo trend positivo in termini di scolarizzazione e di successo formativo che caratterizza la popolazione femminile, il target di occupazione femminile fissato dalla Commissione per il 2010 (60%) appare irraggiungibile per il Lazio.

Con una miglior dote formativa le donne si affacciano nel mondo del lavoro, ma la ricerca occupazionale si connota spesso lunga, difficile, con esiti meno soddisfacenti in termini di qualità del lavoro rispetto ai coetanei maschi.

Entrate nel mercato del lavoro le donne nel Lazio si confrontano con una domanda di lavoro poco rispondente al bagaglio formativo accumulato. I fabbisogni occupazionali delle imprese - come dimostra l'indagine Excelsior, condotta dall'Unioncamere - si concretizzano nella richiesta di professioni con qualifiche medio-basse.

Cui si aggiunge una non latente discriminazione tra sessi nella stessa selezione: le imprese nel Lazio segnalano, spesso, una specifica preferenza per il personale maschile
Inoltre sia al momento del primo impiego che nel corso della carriera professionale permane la discriminazione tra uomini e donne relativamente al reddito da lavoro.

L'offerta lavorativa, inoltre, si concretizza, spesso in lavori precari: il Lazio vanta il secondo posto in Italia per la consistenza dei lavoratori iscritti alla gestione separata dell'INPS (la Lombardia è al primo posto). In questo universo la presenza delle donne risulta superiore nel Lazio rispetto a quella rilevata a livello nazionale (Lazio: 48%; Italia: 42%).

Le differenze retributive e professionali tra sessi sono significative nel lavoro atipico, che esula dai parametri della contrattazione collettiva: la metà delle donne ha redditi sotto i 5mila €, contro il 34% degli uomini; solo il 6% delle donne vanta redditi al di sopra di 30mila €, contro il 20% degli uomini. Divari consistenti si registrano anche nei ruoli professionali ricoperti: gli incarichi di più alto livello (ad es. amministratore, sindaco di società) sono più frequentemente ricoperti da uomini (43% contro il 17% delle donne).

Non solo nel Lazio le donne entrano più tardi degli uomini nel mercato del lavoro, ma in caso di crisi aziendali sono anche le prime ad uscirne fuori, come dimostrano i dati delle persone licenziate ed iscritte nelle liste di mobilità: le donne comprese nelle classi di età fino a 39 anni, che entrano a seguito di licenziamento nella lista regionale di mobilità, rappresentano oltre la metà delle iscritte (52%) mentre gli uomini ricoprono una quota pari al 43%, con una differenza di quasi 10 punti percentuali in meno.

Le differenze di genere nei percorsi lavorativi hanno ovviamente ricadute anche sul versante previdenziale: le donne nel Lazio percepiscono il 55% in meno degli uomini

Significativa nel Lazio è anche la presenza della **componente straniera**. Gli ultimi dati del Ministero dell'Interno sui permessi di soggiorno rilasciati segnano il primato del Lazio, che è la seconda regione - dopo la Lombardia - per

consistenza della componente femminile (permessi concessi a 154.208 donne nel Lazio), mentre rappresenta la prima regione ad attrarre personale femminile extracomunitario per motivi di lavoro. Nella regione infatti si attenuano i divari di genere per la forza lavoro straniera; mentre in Italia è assai prevalente per gli uomini la motivazione lavorativa, al punto da far registrare uno scarto in più del 34,2% rispetto alle donne straniere, nel Lazio il gap si riduce al 16,6%, come conseguenza della elevata domanda di servizi alle persone/famiglie che proviene da questo contesto territoriale.

Nel Lazio il tasso di occupazione femminile è superiore alla media nazionale attestandosi intorno al 50% e il tasso di presenza delle donne nelle imprese ha superato la media nazionale (oltre 26% contro la media nazionale del 24%). Sul fronte imprenditoriale i dati dell'*Osservatorio Imprenditoria Femminile* di Unioncamere, rivelano come, nonostante l'esistenza di barriere all'ingresso per le donne, le imprese femminili crescano ad un ritmo più elevato del totale delle imprese.

Tra le province italiane è Roma quella con il più elevato numero di imprese femminili (61.584), seguita da Napoli (59.725) e Milano (57.199).

Il Lazio si connota, tra l'altro, per essere tra le regioni "top ten" per incidenza (%) delle unità di lavoro non regolare sul totale delle unità di lavoro e le donne rappresentano una componente rilevante. Elevata è la presenza di lavoratrici irregolari nell'agricoltura e nei servizi. Spesso la propensione al lavoro irregolare nasconde una situazione di disagio del nucleo familiare a cui appartiene la donna. Anche se inizialmente tale condizione di lavoro può risultare il frutto di una scelta "obbligata", in assenza di migliori opportunità, la permanenza in tale contesto lavorativo tende a consolidarsi nel tempo, come risulta dall'indagine sulla partecipazione femminile al lavoro nero e irregolare, condotta dall'Isfol nel 2007.

Il permanere della donna in tale condizione di lavoro - nel 50% dei casi l'irregolarità si protrae per oltre 1 anno - fa assumere a questa occupazione la fisionomia di una stabilità occupazionale, con percorsi professionali e di carriera poco qualificanti e con redditi che si aggirano mediamente intorno ai 400-600€ al mese Paradossalmente il lavoro irregolare è più stabile di quello regolare!

A voler ricostruire un quadro complessivo della condizione della donna nel Lazio, si registra uno spreco di risorse umane. Dotate di maggior bagaglio formativo, le donne trovano peggiori condizioni nei servizi socio-assistenziali e nel mercato del lavoro. Tale disagio ha risvolti sulla condizione di vita delle famiglie, come è testimoniato anche dai risultati rilevati dall'Istat: sebbene la metà delle famiglie del Lazio dichiarò invariata la propria situazione economica nel 2006, in linea con la media nazionale, l'8,3% di esse (pari a 178mila famiglie) percepisce tuttavia un peggioramento nelle risorse economiche, più grave di quanto registrato a livello nazionale (Italia: 5,8%).

Il territorio laziale è fortemente connotato dalla realtà romana, e tuttavia ,per tracciare un quadro rispondente della situazione femminile nella regione, occorre tener conto delle diversità espresse dalle singole realtà locali

PARTE II. FOCUS SU ALCUNE TEMATICHE CHIAVE

La seconda parte del documento si concentra sulla messa a fuoco di alcune tematiche chiave :

1. Condizioni Familiari e rischio povertà
2. Servizi sociali
3. Mobilità sul territorio
4. Servizi per l'impiego e politiche di genere.
5. L'area grigia della inattività
6. Percorsi accidentati e precari e gap retributivi .
7. L'irruzione del femminile in azienda: le contraddizioni dell'impresa
8. Quale flexicurity?
9. Part time
10. Lavoro irregolare, lavoro femminile e la rete dei servizi territoriali

11. Un sistema di servizi a sostegno dell'imprenditoria di genere
12. Conciliazione

PARTE III QUALI POLITICHE? ALCUNE PROPOSTE PER LA DISCUSSIONE

Le linee di intervento proposte, finalizzate alla discussione in funzione della preparazione del Piano per l'Occupazione femminile, partono dal presupposto che interventi di politica per occupazione femminile debbano prendere in considerazione una pluralità di dimensioni, quali:

- l'ottica della domanda e della offerta;
- il reciproco condizionamento delle attività di produzione e riproduzione;
- la presenza di mercati emersi, grigi e sommersi;
- le motivazioni di resistenza aziendale e le motivazioni di scoraggiamento e demotivazione femminili;
- individuazione delle strategie non solo per l'occupazione ma per l'*empowerment* delle donne.
- i modelli culturali di riferimento (stereotipi, divisione sessuale del lavoro nella sfera pubblica e privata, ecc).
- individuare forme di sostegno alle imprese: politiche attive per incentivare forme di conciliazione.
- sviluppo dei servizi;
- Le tematiche del lavoro delle migranti

1. Il sistema dei servizi per la conciliazione

Nella ricostruzione di un quadro complessivo del territorio un ruolo cruciale riveste la questione dei servizi, a partire da quelli per l'infanzia fino a quelli per gli anziani, ai trasporti, ecc., che andranno visti in termini di quantità e qualità.

Si possono individuare varie tipologie di politiche quali:

1) Politiche di sostegno alla domanda - rientrano in queste categorie:

- Agevolazioni fiscali: detrazioni o deduzioni fiscali, mirati a ridurre i costi sostenuti dalle famiglie per l'assistenza privata (es. tasso ridotto dell'IVA di 5,5% e riduzione dell'imposta sul reddito del 50% delle somme spese a tale titolo);
- Semplificazione degli oneri amministrativi, ovvero creazione di sportelli informativi o di counseling in grado di aiutare le famiglie nel disbrigo delle pratiche;
- Assegni di cura e Voucher, nel primo caso gli assegni possono essere utilizzati con discrezionalità dall'utente, i voucher, viceversa, possono essere utilizzati esclusivamente per l'acquisto di determinati pacchetti di prestazioni presso *provider* riconosciuti ed accreditati (misura già prevista nel comune di Roma, ma che riguarda solo gli anziani a basso reddito)

2) Incontro domanda-offerta per i servizi alle famiglie

E' un terreno che richiede coordinamento stretto tra i soggetti istituzionali che operano nei territori. E' necessario dunque costruire l'architettura delle interconnessioni. Le strutture coinvolte attengono a tre tipologie di servizi:

- sportelli sociali dei comuni
- servizi per l'impiego
- patronati sindacali

E' all'interno di questa rete tesa a far incontrare lavoratrici e famiglie che si possono sviluppare:

- attività di formazione per le lavoratrici,
- costruzione di Albi o Elenchi da cui le famiglie possano attingere, che contenga nominativi di lavoratrici accreditate,
- attività tese a sviluppare iniziative di imprenditorialità delle donne immigrate (creazione di imprese cooperative di immigrate), capaci anche di rispondere agli occasionali bisogni di cura.

2.2 Servizi di cura

Sviluppo di una pluralità di servizi pubblici e privati, con costi assai differenziati capaci di venire incontro ad una pluralità di esigenze di conciliazione familiare ed al tempo stesso di divenire strutture che creano opportunità lavorative per le donne .

Parallelamente si potrebbero sviluppare in Regione interventi finalizzati al sostegno dei costi di cura per le donne lavoratrici quali:

- assegni di servizio ed altre misure di agevolazione dirette a consentire l'accesso o la permanenza al lavoro di donne con carichi familiari (sostegno ai costi per attività di cura ed assistenza di bambini, anziani, persone con disabilità)
- Contributi per lavoratrici impegnate con contratti di collaborazione (ed altre forme di lavoro autonomo) finalizzate all'acquisizione di prestazioni lavorative sostitutive a fronte di inoperatività determinata da maternità o da esigenze di cura ed assistenza delle persone a carico

2.3 Mobilità -Trasporti

La mobilità territoriale, i costi sociali che essa impone soprattutto alle donne spostano l'attenzione sull'attivazione di interventi multipli che richiedono iniziative legate in modo specifico ai trasporti (tempi di percorrenza e ampiezza territoriale dei servizi) e possibili coinvolgimenti delle aziende per incentivare iniziative di avvicinamento del luogo di lavoro a quello della abitazione

3.I servizi per l'impiego

La componente femminile richiede infatti un complesso di servizi di supporto: orientamento, counseling, accompagnamento alla mobilità, sostegno ai percorsi di carriera, analisi delle competenze, che dovrebbero essere trasversalmente presenti nei diversi servizi offerti .

Rispetto all'offerta femminile alcune esperienze di sviluppo, interventi di incontro domanda- offerta attraverso l'individuazione di "nodi " o filiere aziendali mediante iniziative quali le "Piazze virtuali di incontro domanda offerta" possono facilitare l'inserimento femminile.

Inoltre per poter effettivamente svolgere le finalità di incontro domanda - offerta femminile, se si assume che uno dei fattori condizionanti della scarsa partecipazione delle donne al mercato del lavoro sia rappresentato dai livelli e dalla tipologia di istruzione poco adeguati sommati alla scarsa capacità di orientamento delle donne nel mercato del lavoro, occorre, da parte dei centri per l'Impiego, una maggiore conoscenza delle opportunità lavorative presenti sul territorio ed un maggiore raccordo tra formazione offerta e bisogni professionali delle aziende.

Infine per poter adeguatamente svolgere le loro funzioni occorrerebbe che Servizi per l'Impiego venissero messi in condizione di gestire, anche dal punto di vista finanziario e amministrativo, un progetto di reinserimento

4.Mercato del lavoro sommerso femminile

Rispetto al lavoro sommerso femminile potrebbero essere valutate le seguenti iniziative:

1. Interventi di politica attiva per l'emersione del lavoro femminile

La Regione potrà promuovere, implementando il Fondo per l'emersione del lavoro irregolare, politiche attive finalizzate alla regolarizzazione, alla prevenzione ed alla emersione dei lavoratori *irregolari*, con particolare attenzione alle donne coinvolte attività irregolari coinvolgendo, in **programmi di azione integrati**, le province e direttamente la rete dei servizi per l'impiego su target specifici. In particolare potrebbe essere promossi programmi di politica attiva:

- per la regolarizzazione delle lavoratrici occupate in posizioni contrattuali irregolari (con particolare riferimento ad alcuni settori es. agricoltura, commercio, turismo);
- per la prevenzione del lavoro irregolare delle disoccupate e delle inattive
- per l'emersione dei lavoratori irregolari, promuovendo un set di interventi mirati a prevenire il rientro nell'area del lavoro irregolare di tali lavoratori, da effettuare attraverso la rete dei Centri per l'impiego per :

a) Ricollocare le vittime del lavoro nero;

b)Integrare le politiche di vigilanza e contrasto con azioni preventive;

c)Specializzare i Centri per l'impiego nell'ambito delle politiche per l'emersione del lavoro irregolare, come interfaccia sia verso i lavoratori sia verso le imprese, per lo sviluppo di percorsi mirati di inserimento dei lavoratori emersi;

d) Sviluppare una Rete permanente di servizi rivolti alle donne (ed ai lavoratori svantaggiati) a rischio di lavoro irregolare ed alle imprese con l'obbiettivo di favorire l'incontro tra domanda di manodopera e l'offerta di lavoro soprattutto in relazione alla stagionalità delle prestazioni.

2. Servizi per l'impiego ed emersione del lavoro delle donne immigrate

La legge regionale per l'emersione, inoltre, fa riferimento al supporto dei servizi per l'impiego, alla promozione della stabilizzazione occupazionale, al sostegno ai processi di emersione fiscale e contributiva, agli interventi finalizzati alla regolarizzazione dei rapporti di lavoro.

Un'azione tesa a far emergere il mercato del lavoro di cura potrebbe essere una priorità non solo in termini di recupero di aree di irregolarità, in particolare di donne immigrate, soprattutto se inserita in un coerente piano di sviluppo dei servizi alla persona che integri le assistenti familiari immigrate nella rete dei servizi territoriali.

Un piano che non sia rivolto a sostenere i gruppi più bisognosi in una logica di assistenzialismo, ma che abbia carattere universalistico e che semplifichi, qualifichi e allarghi il mercato da un lato e per questa via concorra a sviluppare quella rete di servizi territoriali a costi sostenibili, ma anche flessibili.

3. Il voucher dei lavori domestici come strumento di sviluppo del lavoro regolare

5. Politiche aziendali di conciliazione

Nel quadro di nuovi modelli organizzativi e politiche d'impresa concilianti vengono prese ipotizzati :

1. Finanziamento dei servizi di conciliazione da parte delle imprese

2. La regionalizzazione della legge 53/2000

3. Un sistema di certificazione di qualità di genere

6. Il part-time rivisitato

Affinché il part-time possa essere uno strumento per la conciliazione e l'occupazione femminile questo va inserito in un complesso di politiche sociali e del lavoro, che propongono uno "scenario combinato" in grado di tenere insieme le istanze di realizzazione e di sviluppo personale attraverso il lavoro con quelle di cura e di assistenza. Il part-time, laddove ben tutelato ed in combinazione con altre misure sociali, può rappresentare un buono strumento per "conciliare" il lavoro retribuito con la formazione per i giovani, con la cura della famiglia per gli adulti, e con il graduale ritiro dal lavoro per gli anziani.

Qualunque proposta di miglioramento dovrebbe tradursi operativamente nella definizione di un part-time come strumento **reversibile e su base volontaria**, necessariamente associato ad altre politiche in un'ottica integrata, capace di rispondere ai bisogni dell'offerta e della domanda di lavoro e maggiormente coerente con le specificità territoriali.

7. La contrattazione aziendale per la strategia di pari opportunità

La contrattazione decentrata o di secondo livello rappresenta lo strumento con il quale i CCNL vengono trasferiti nei diversi territori. Nonostante la cogenza del contratto stipulato a livello nazionale alcune parti nell'applicazione territoriale possono subire, in maniera più o meno rilevante a seconda dei settori economici, alcune modifiche che di solito accolgono "migliori forme di trattamento" per i lavoratori e le lavoratrici in ordine ai salari, orari e organizzazione del lavoro.

Assume grande importanza l'intervento, anche di tipo orientativo e formativo nei confronti delle rappresentanze aziendali, per orientare la contrattazione decentrata secondo un'ottica di genere relativamente a politiche attente alla qualità del lavoro, alla formazione alla crescita occupazionale.

8. Interventi per l'imprenditoria femminile.

In un sistema di servizi reali che voglia far emergere il reale talento imprenditoriale devono essere inseriti alcuni servizi per la conciliazione tra tempo di vita e tempo di lavoro per le donne. È importante che la conciliazione diventi una modalità organizzativa e gestionale dell'impresa femminile

Dal punto di vista di promozione imprenditoriale e di sostegno allo start up, gli interventi specifici in tal senso sembrano essere da un lato la sperimentazione di modelli di accompagnamento allo start up gestionale che introduca come best practice organizzativa l'introduzione di elementi di conciliazione, dall'altro cominciare ad individuare un sistema di promozione imprenditoriale per la creazione d'impresa a sostegno delle misure di conciliazione.

Assieme allo sviluppo di incubazione creativa, come messa in rete di servizi e competenze che, oltre al sostegno manageriale e finanziario, garantiscano anche un orientamento innovativo e creativo verso modalità gestionali concilianti, partecipative e sperimentali.

9. Comunicazione versus stereotipi di genere

Un programma di sensibilizzazione regionale, di lotta agli stereotipi sessisti dovrebbe, utilizzando le buone pratiche presenti nei diversi contesti territoriali, sviluppare interventi diversificati per settori ed utenti; in particolare dovrebbero essere messi a punto, tra gli altri:

1. Campagne di comunicazione nelle scuole e nelle Università;
2. Interventi di informazione –formazione a responsabili sindacali ed aziendali ;
3. Campagne informative per le aziende;
4. Interventi di valorizzazione della comunicazione aziendale come strumento per l'abbattimento degli stereotipi professionali e lavorativi di genere e per lo sviluppo di campagne informative sulla cultura d'impresa volte a divulgare le politiche aziendali di conciliazione;
5. Campagne di comunicazione volte a combattere i pregiudizi e gli stereotipi nei confronti della manodopera femminile, della maternità e paternità ed incentivare l'utilizzo da parte dei padri dei congedi di paternità.

10. Indirizzo e monitoraggio degli interventi

L'insieme delle politiche di Piano dovrà, infine, prevedere:

1. un Tavolo di sostegno ed accompagnamento, in cui siano presenti rappresentanti della Regione, delle Province, delle Parti Sociali e delle Consigliere di parità;
2. un sistema di monitoraggio degli interventi;
3. lo sviluppo del Sistema informativo del mercato del lavoro, con indicatori specifici di genere;
4. la redazione trimestrale di una News che dia conto, utilizzando i dati del sistema informativo del mercato del lavoro, degli sviluppi del mercato femminile nel Lazio e dei risultati degli interventi previsti nel Piano per l'Occupazione Femminile.