

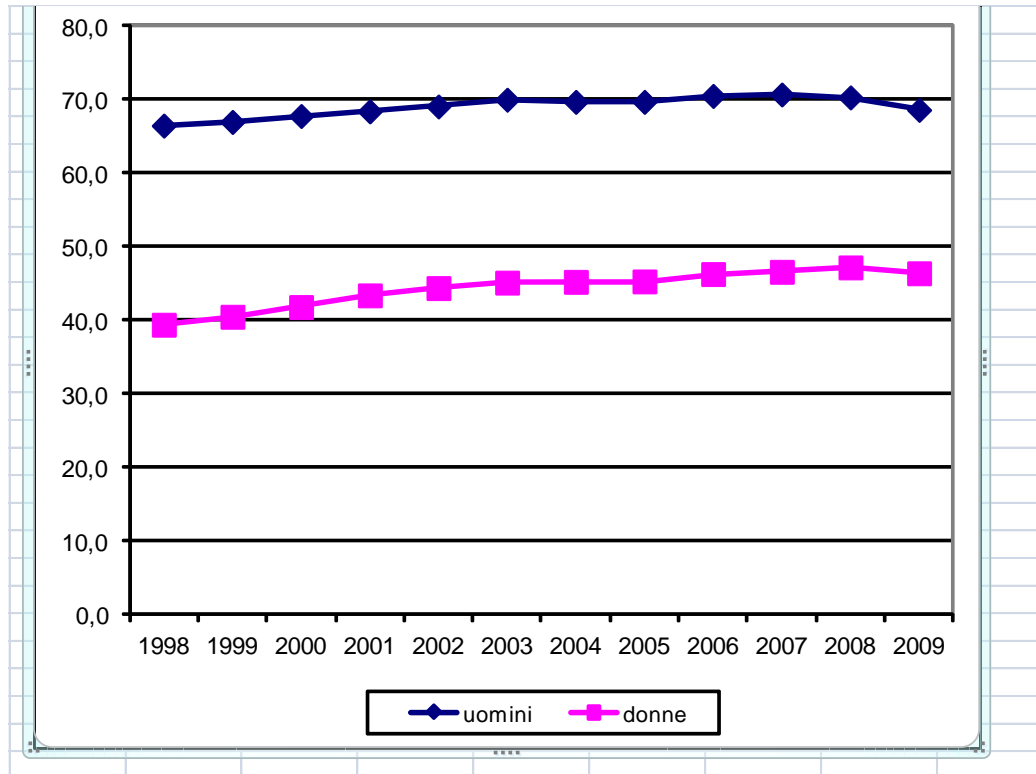
Pari opportunità di genere

Mercato del lavoro: i numeri di un andamento ad ostacoli

Sabrina Ortelli

L'occupazione negli ultimi anni

Tasso di occupazione per uomini e donne, in Italia, 1998 - 2009

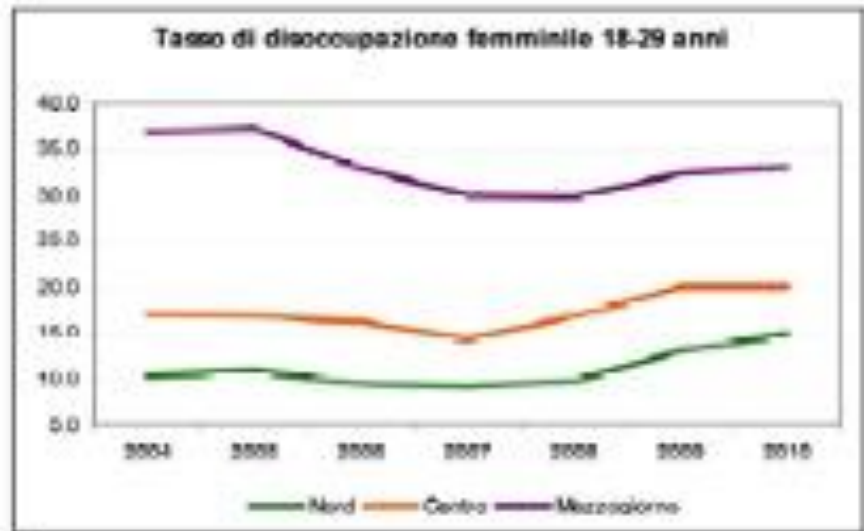
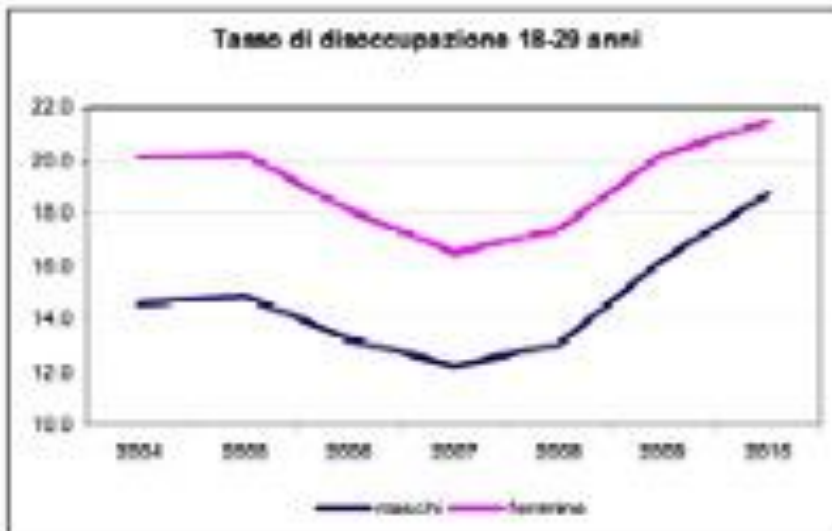
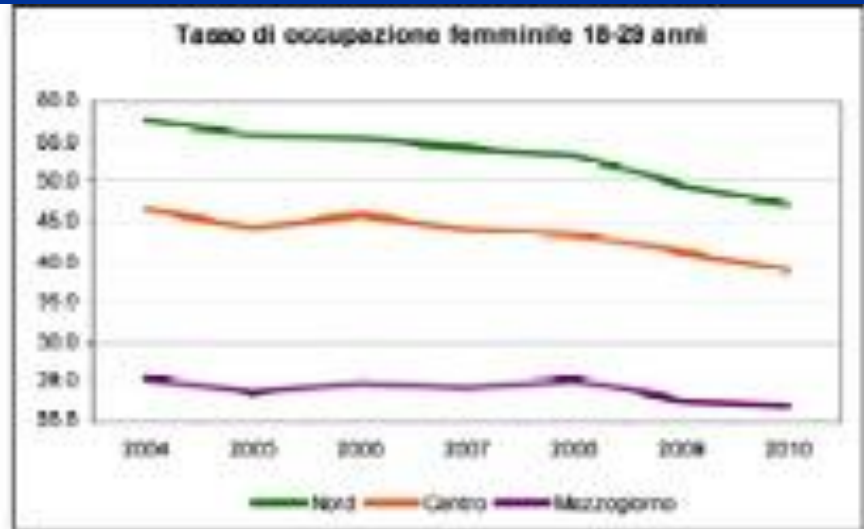
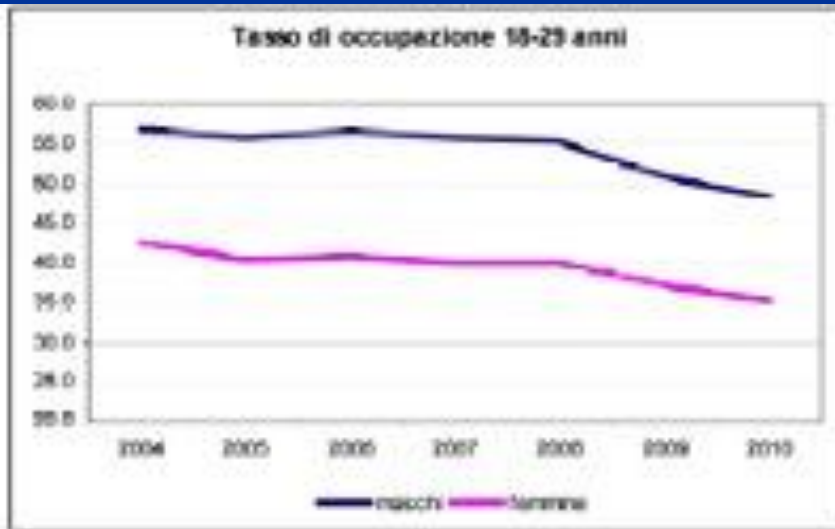


Tasso di occupazione
femminile: 46,4%
maschile: 68,6%

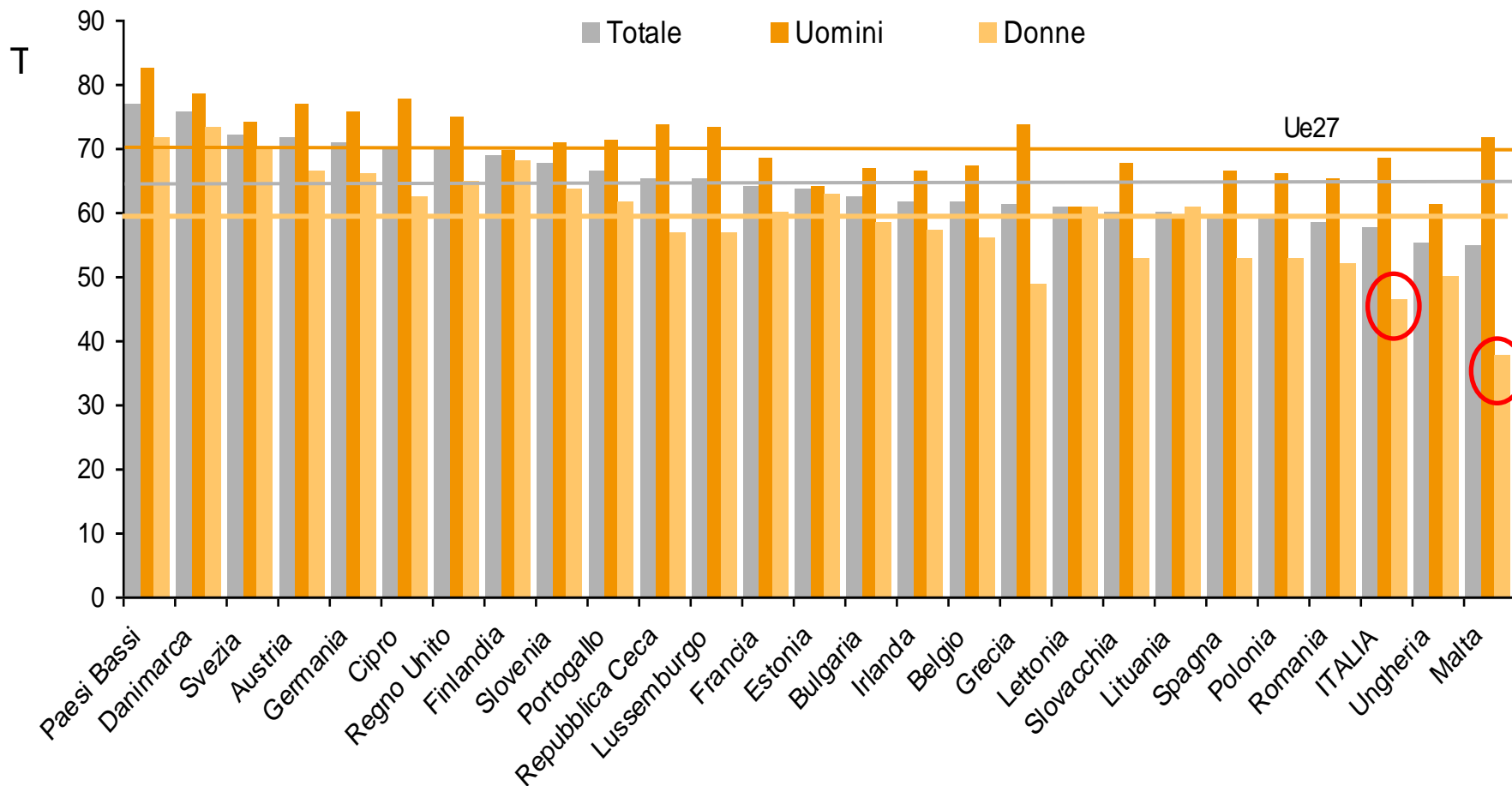
Nel 2009 il tasso di
occupazione femminile
è diminuito di quasi un
punto percentuale
rispetto al 2008

Fonte: Istat, 2010

Tasso di (dis)occupazione femminile per ripartizione geografica



Italia agli ultimi posti nel confronto europeo



Fonte: Eurostat, Labour force survey

L'andamento dell'occupazione femminile

Dal 1990 al 2008 **l'occupazione femminile cresce** e la maggior parte dei posti di lavoro aggiuntivi vengono occupati da donne, quasi esclusivamente il centro-nord

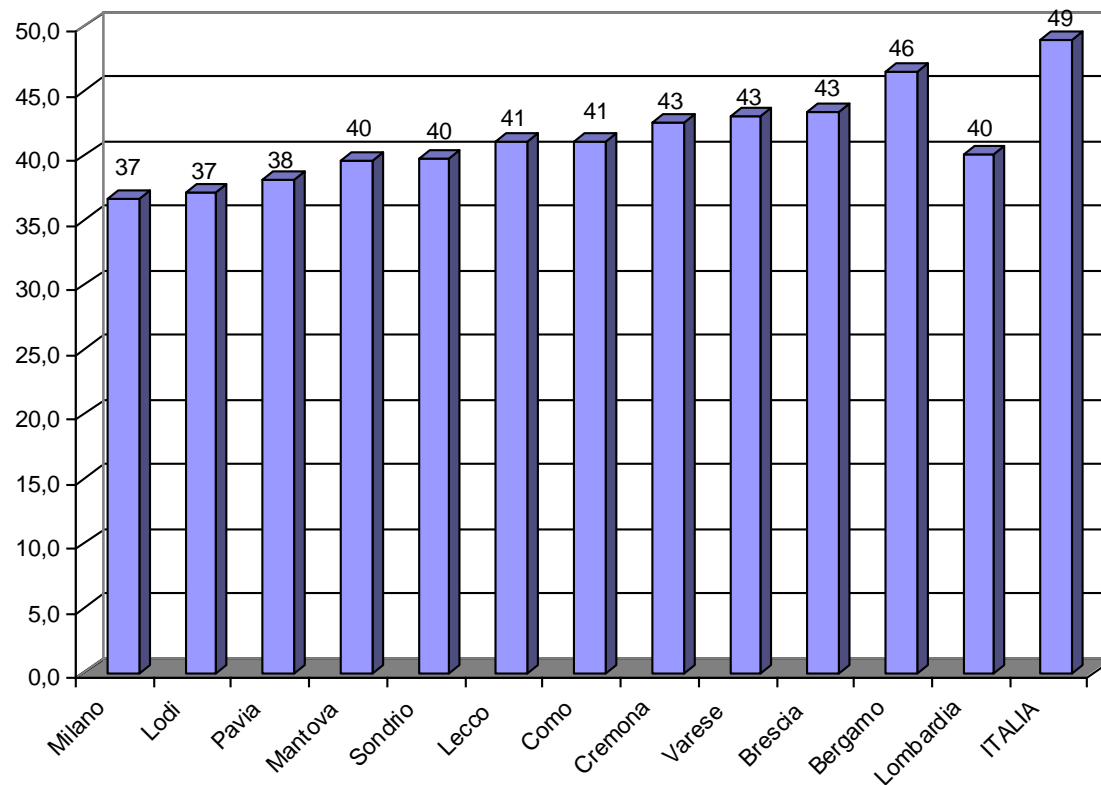
Dal 2008 al 2010 l'occupazione femminile è **diminuita di 103mila unità** (-1,1%), mentre il 2011 segna un ulteriore peggioramento della situazione delle giovani, con 45mila occupate in meno nei primi tre trimestri dell'anno

Il tasso di occupazione femminile resta **al penultimo posto in Europa**: al 46,1% nel 2010, appena sopra Malta.

Se **scorporato su base territoriale**: nel sud d'Italia il tasso di occupazione scende al 30,5% rispetto al 56,1% del nord, ed è più grave per le donne con bassi livelli di istruzione

Alti livelli di inattività

Tasso di inattività femminile



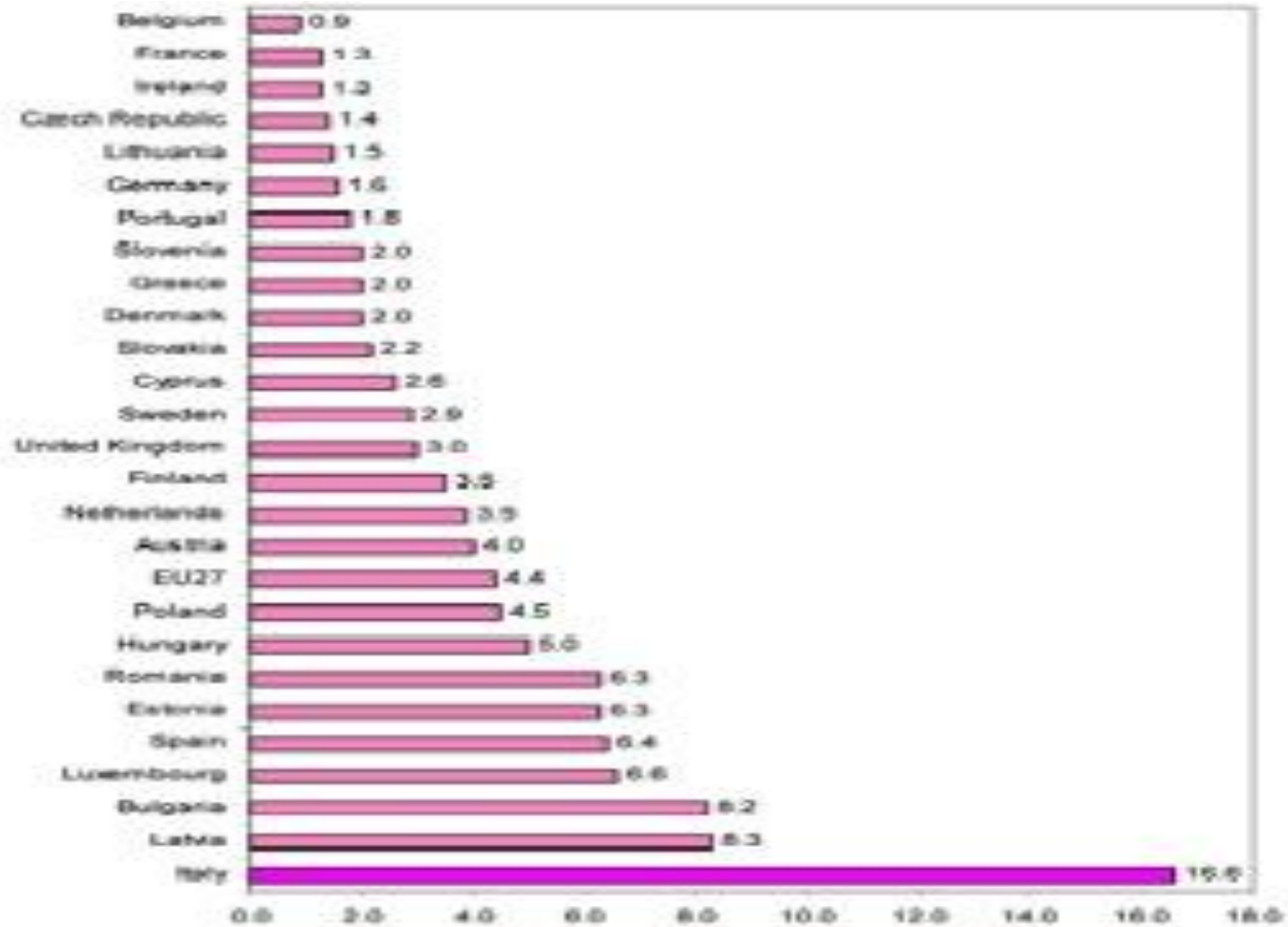
■ Tasso di inattività femminile

Anno 2009

Il tasso di inattività, a livello nazionale, della popolazione tra i 15 e i 64 anni è del 48,9%, mentre nel resto d'Europa è del 35,5%.

Quota delle donne inattive

“non cercano attivamente lavoro ma sono subito disponibili a lavorare”



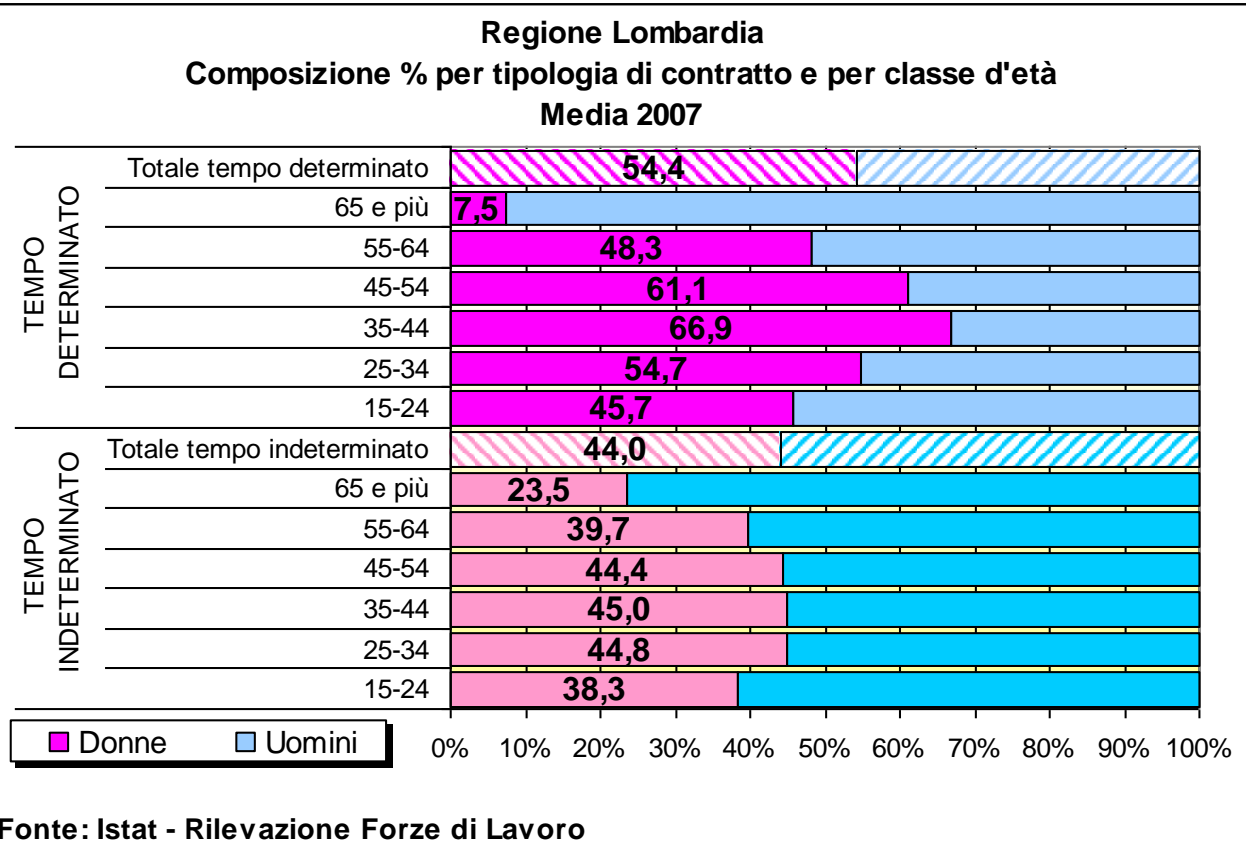
Quota assai più alta di quella europea, quattro volte più alta (16,6% le italiane contro il 4,4% della media europea).

Non solo bassi livelli occupazionali ...

La situazione occupazionale femminile appare ancor più negativa se teniamo conto di:

- Elevata diffusione di contratti non standard e precari
- Persistente segregazione occupazionale
- Contesto lavorativo orientato al maschile

Tempo indeterminato e tempo determinato



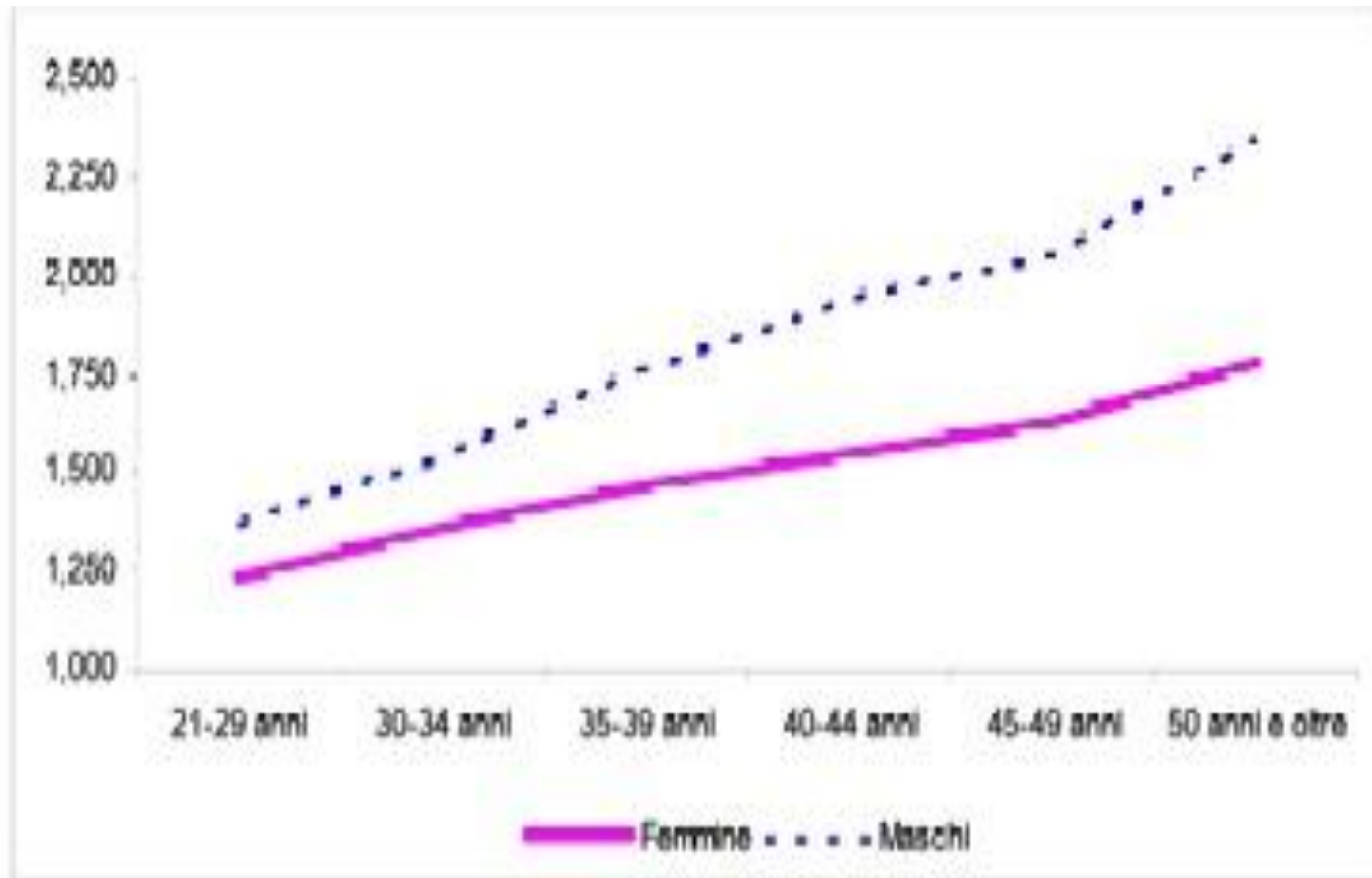
Fonte: Osservatori della Regione Lombardia

Dipendenti a tempo determinato, anno 2009

	uomini	donne
Italia	10,8%	14,6%
Lombardia	7,4%	10,7%

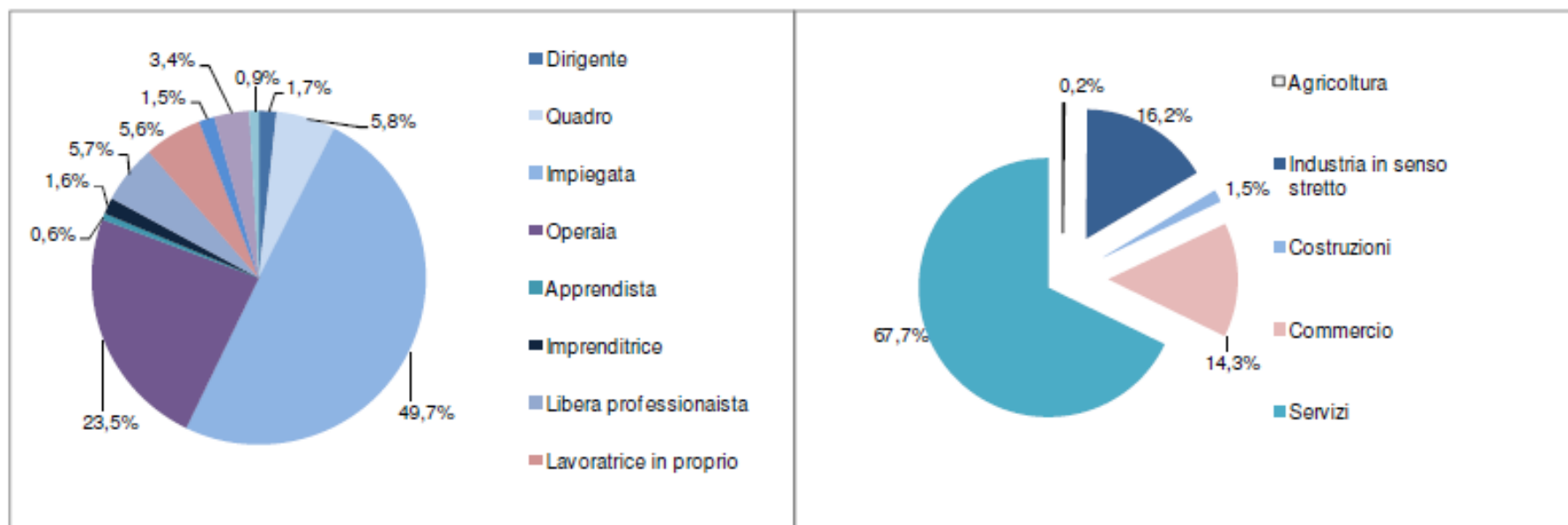
Fonte: Noi Italia, Istat, 2011

Retribuzione netta dipendenti full-time laureati per genere e classe d'età, anno 2010



La segregazione occupazionale di genere

Segregazione occupazionale di genere, in provincia di Milano (2008)



Segregazione occupazionale verticale

Segregazione occupazionale orizzontale

Fonte: provincia di Milano, 2010

Contesto lavorativo orientato al maschile

- Ancora poche donne nelle posizioni apicali. Marcati stereotipi di genere all'interno del contesto aziendale, dove vige un'organizzazione non neutra per:
 - Orari di lavoro e organizzazione lavorative (ancora legate al modello male bread-winner) che non tiene conto di esigenze di conciliazione famiglia - lavoro
 - circolazione delle informazioni (old boy network)
 - cooptazione entro gruppi ristretti (uomini cooptano altri uomini)

- Profezia che si auto avvera – cultura aziendale fa sì che le donne si autoescludano (donne competenti ma non competitive)

Dentro l'organizzazione ► Dirigenti e Manager (Italia)

Le più alte cariche continuano ad essere detenute dagli uomini

Le donne nel 2006 rappresentano solamente il **6.1%** della dirigenza delle imprese (*ma erano il 4.7% nel 2001*)

Nel 2009 il numero delle donne nei cda delle imprese italiane solo al 4% (media europea 11%)

...inoltre, le poche donne presenti nei consigli di amministrazione delle società italiane sono per lo più espressione diretta della famiglia imprenditoriale e proprietaria dell'azienda:

consiglieri di amministrazione di sesso femminile indipendenti sono appena l'1.7% contro l'8.2% che risultano invece espressione della famiglia di proprietaria.

Donne al lavoro ... in lavori da donne

Iscritti ad alcuni dei principali Ordini professionali

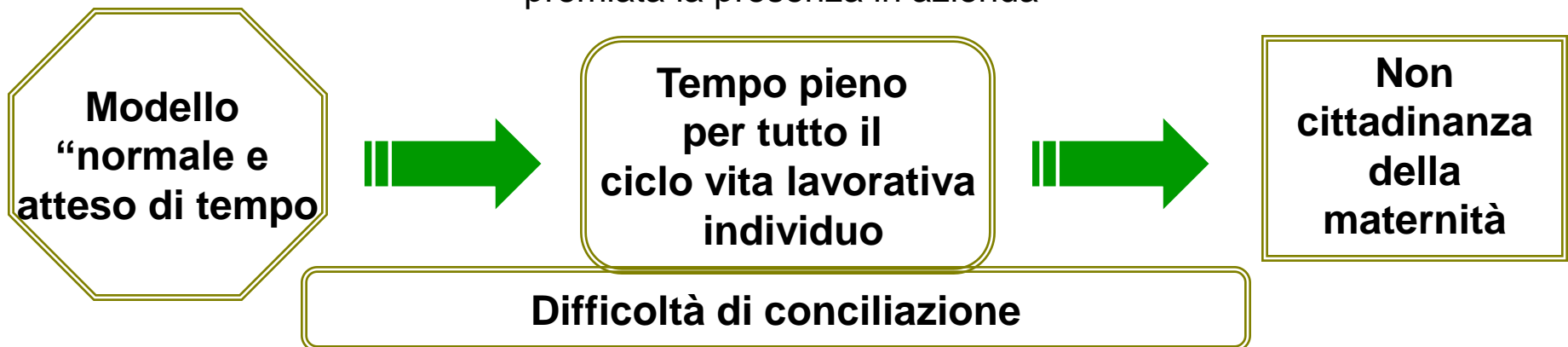
	Donne V. %	Uomini V. %
Ingegneri	18,6%	91,4%
Notai	26%	74%
Commercialisti	26%	74%
Medici	34,5%	65,5%
Avvocati	41%	59%
Psicologi	75%	25,0%
Infermieri prof. (IPASVI)	79%	21,0%
Assistenti sociali	93,8%	6,2%
Ostetriche	98,1%	1,9%

Ricadute negative a livello sociale

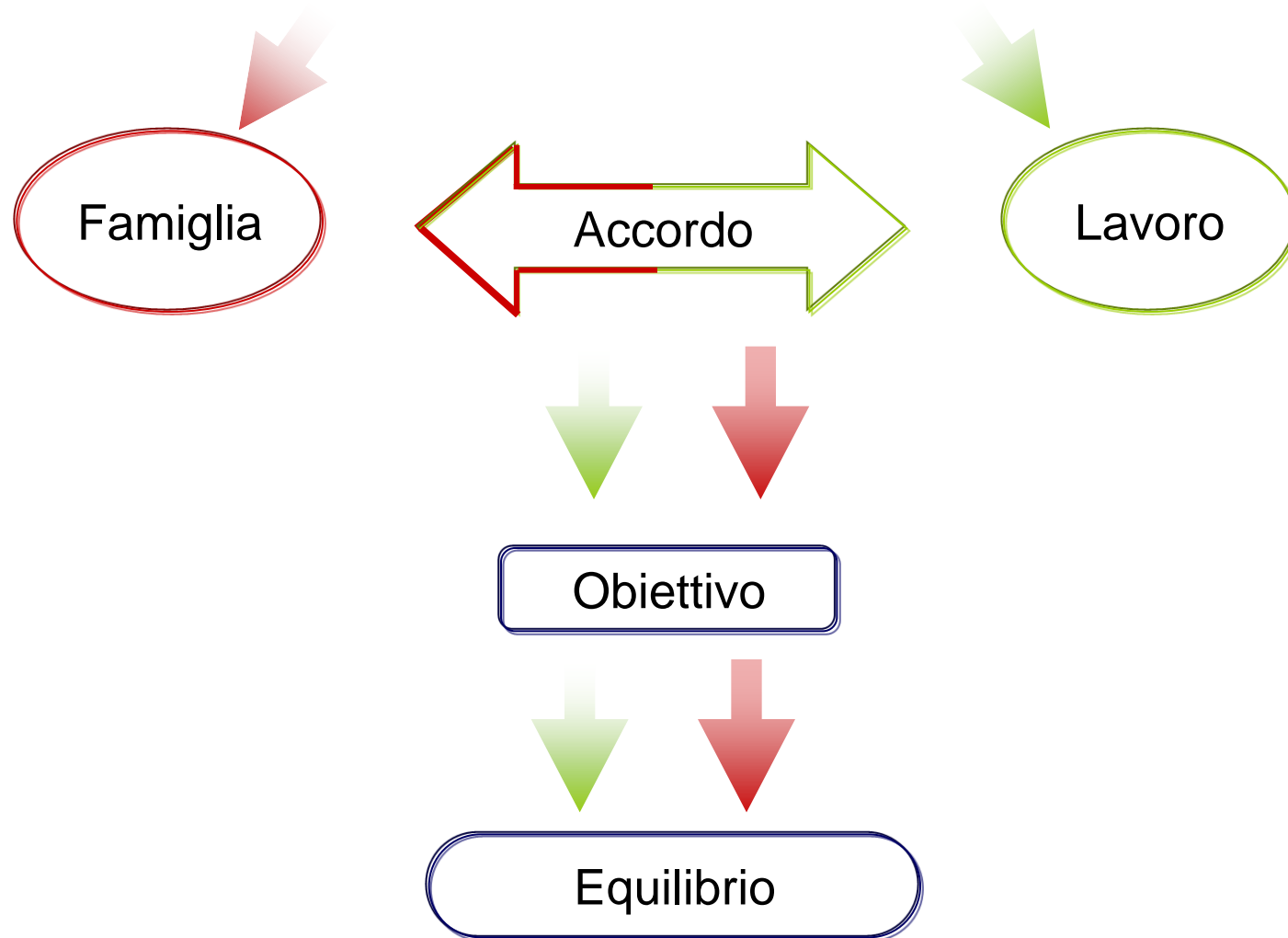
In un contesto di questo tipo, dove l'assetto istituzionale del mercato del lavoro favorisce l'occupazione degli uomini adulti in lavori standard, la maternità rappresenta un vincolo

All'interno delle organizzazioni, soprattutto delle aziende private, la nozione di tempo risulta ancora costruita attorno alla norma convenzionale "maschile".

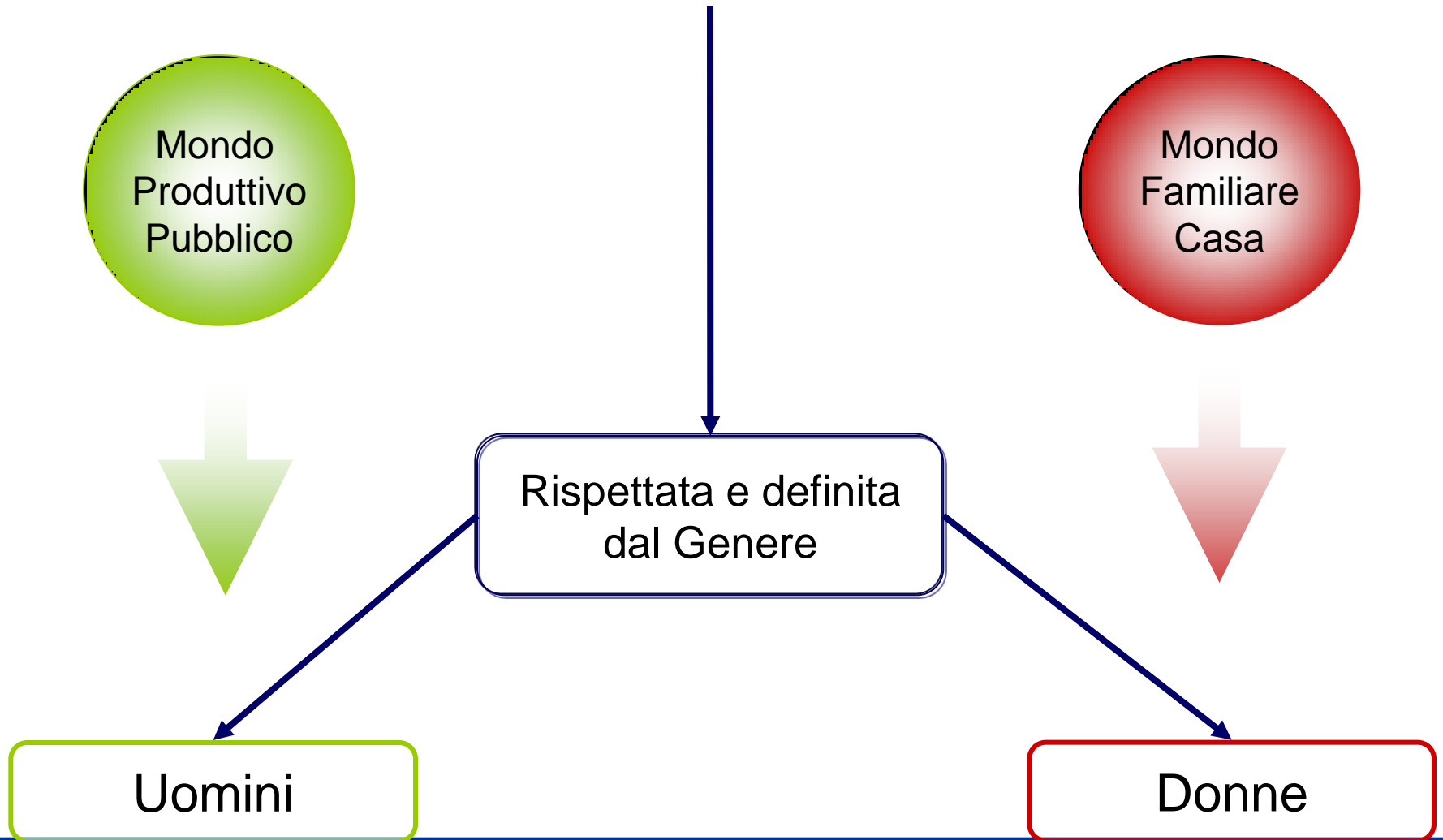
face to face - tempo di lavoro e non attenzione ad obiettivi -
premiata la presenza in azienda



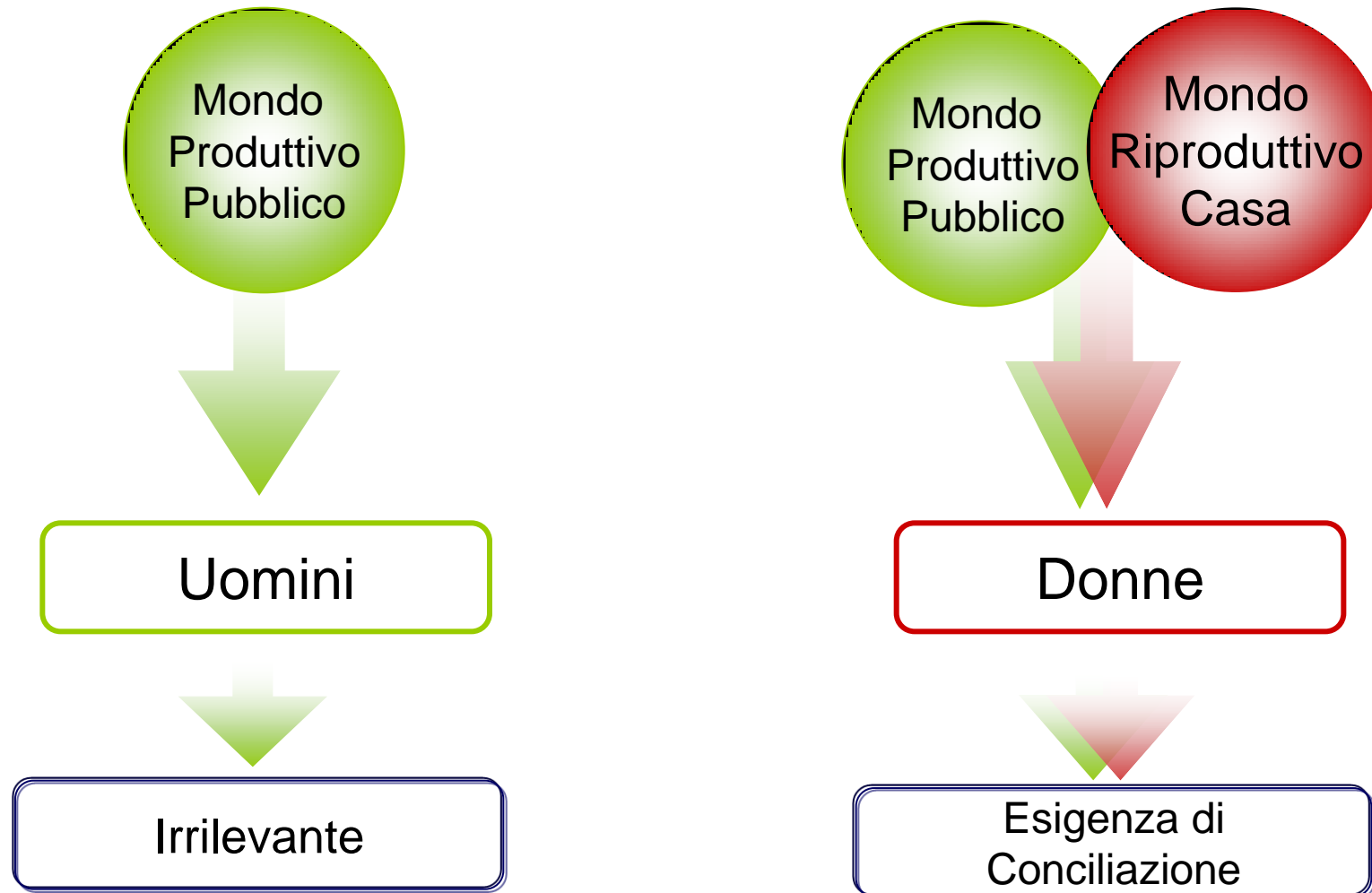
Nel dibattito di Genere ...



{ Divisione }

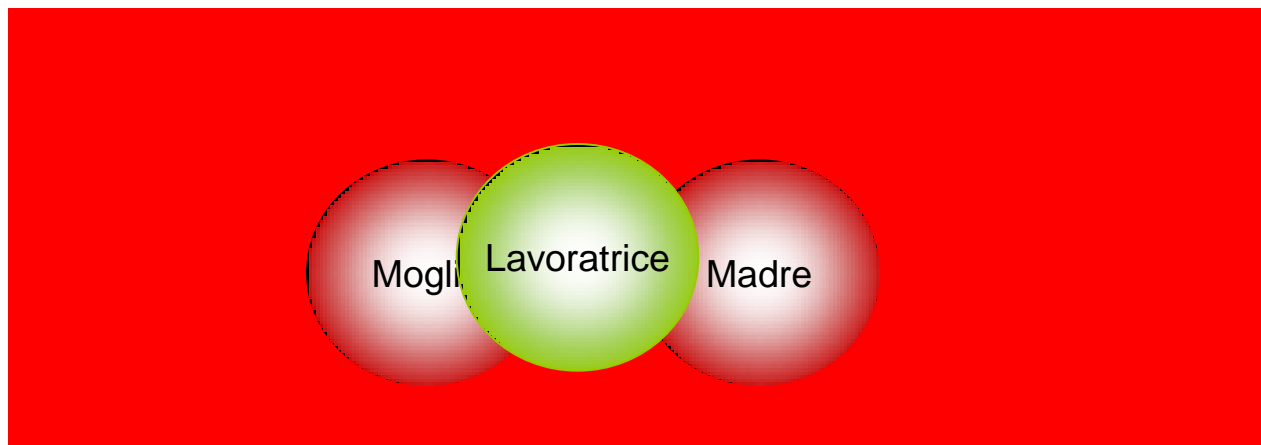


Sovrapposizione



Due Aspetti Importanti

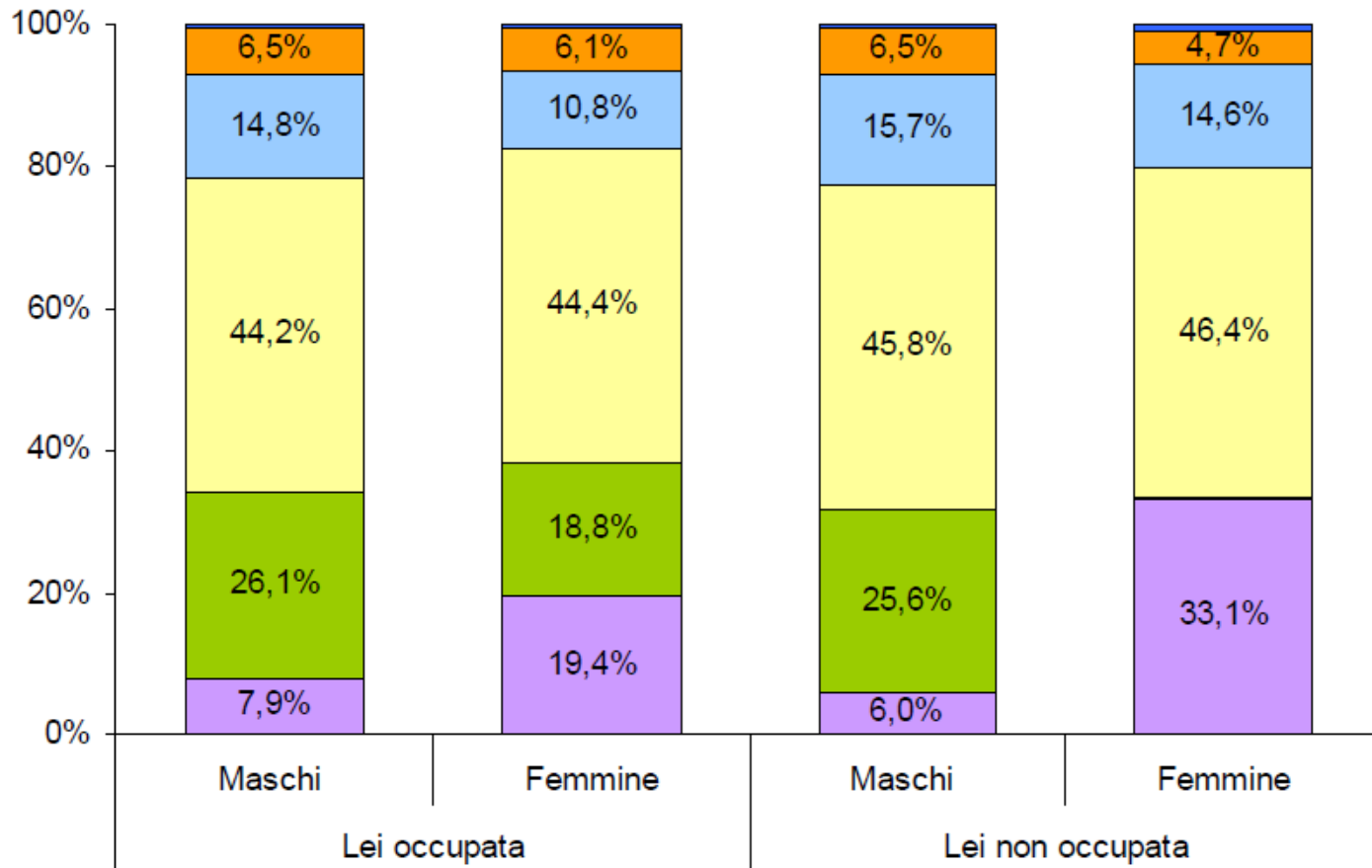
Con l'ingresso delle donne nel mondo del lavoro non vi è una **ridefinizione dei ruoli** ma una sovrapposizione



In una prima fase si è cercato di permettere alle donne di farsi carico degli impegni familiari senza essere soggette a discriminazioni professionali

Persiste la doppia presenza il lavoro domestico, una responsabilità tutta femminile

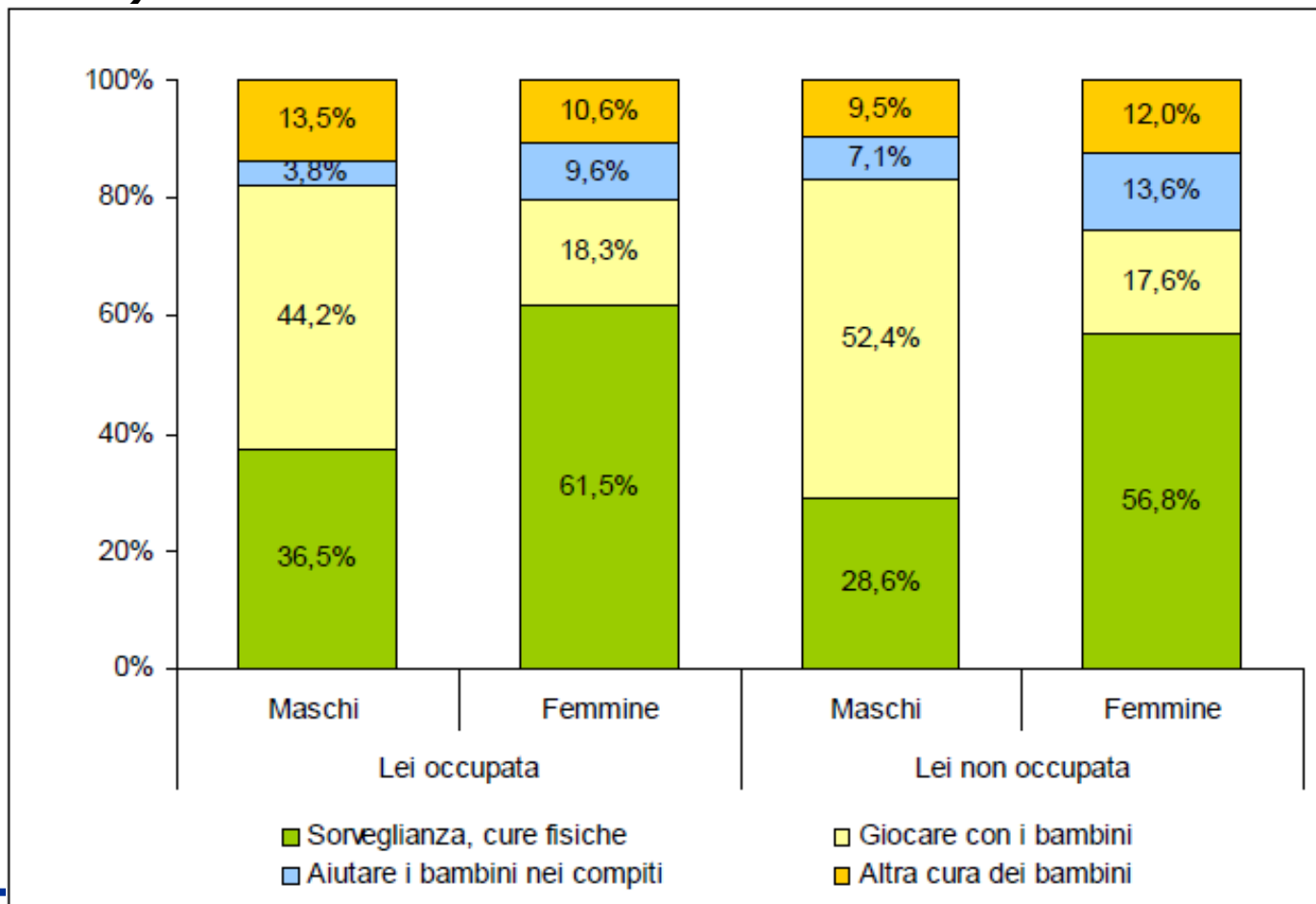
Uso del tempo per uomini in coppia con donne di 25-44 anni occupate o casalinghe per le principali attività della giornata - Anni 2008-2009



■ Lavoro familiare
 ■ Lavoro
 ■ Tempo fisiologico
 ■ Tempo libero
 ■ Spostamenti
 ■ Altro uso del tempo

Quale cura per i padri?

Tempo dedicato da uomini e donne alle attività di cura dei figli (0-13 anni)



Disuguaglianza di genere

In un contesto caratterizzato da:

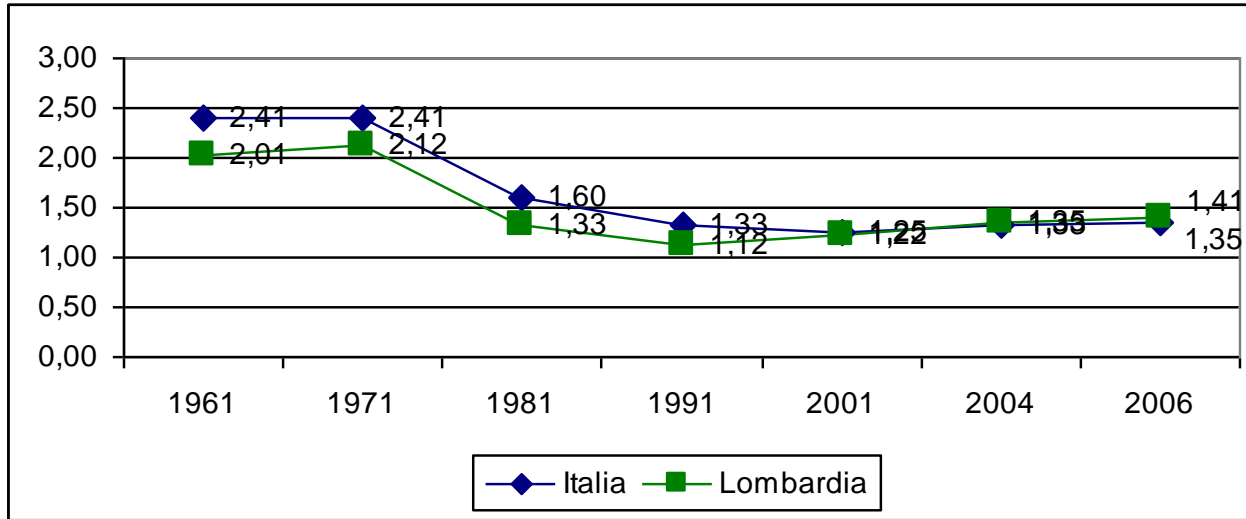
- Persistenza di un sistema di welfare familistico, insufficienti servizi per la famiglia
- Iniqua divisione delle responsabilità di cura all'interno del nucleo familiare
- *Mercato del lavoro* che favorisce l'occupazione degli uomini adulti in lavori standard



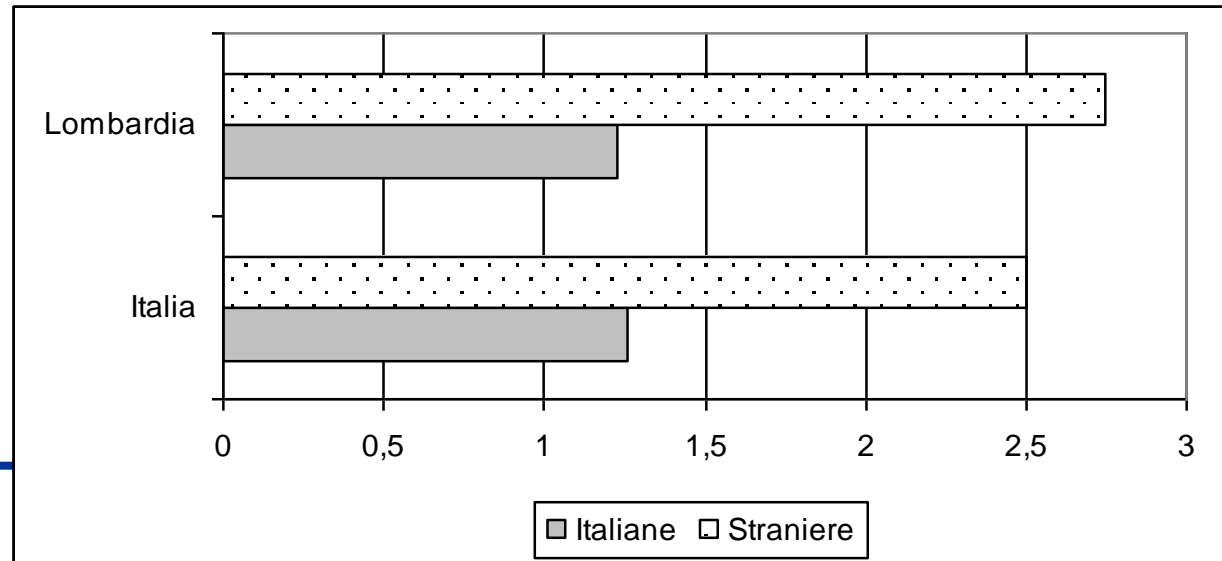
Bassa fecondità

Diminuzione delle nascite

Numero medio di figli per donna, anni 1961 -2006

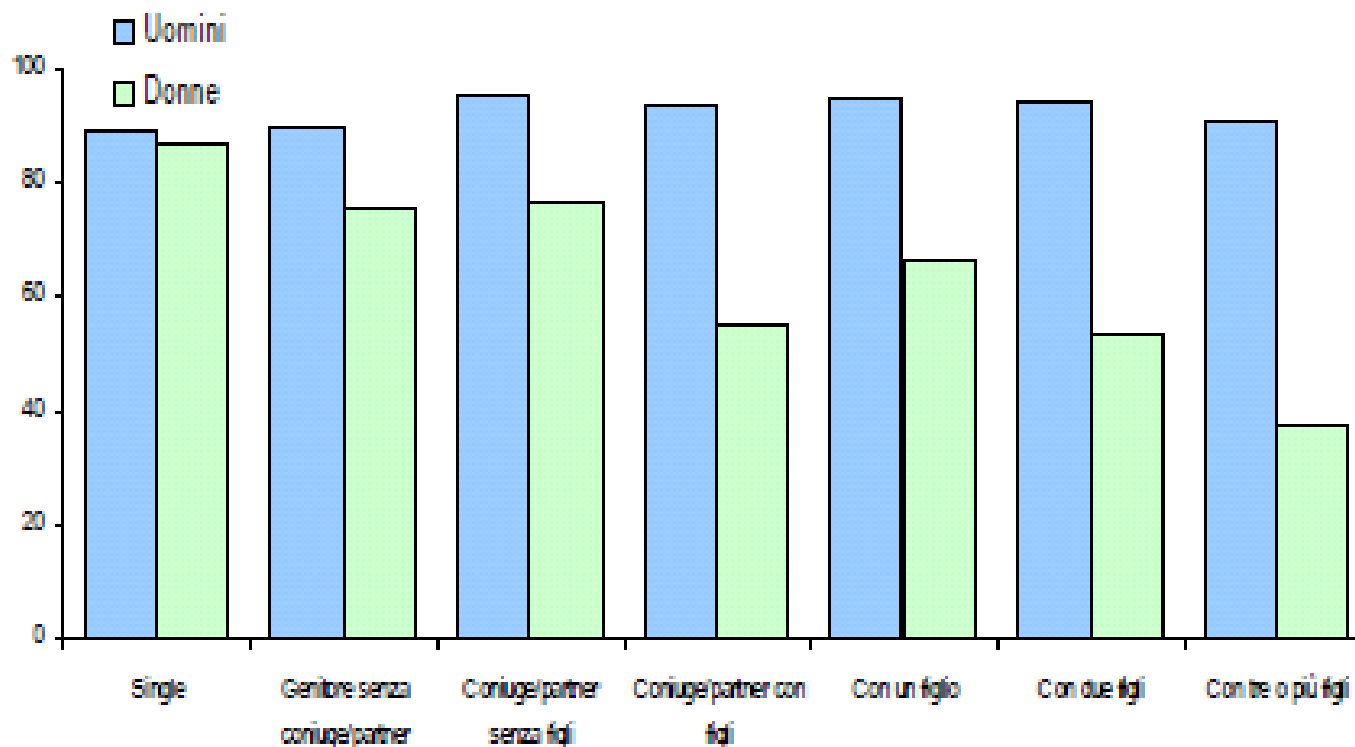


Numero medio di figli per donna per cittadinanza della madre



Donne e lavoro: i figli fanno la differenza

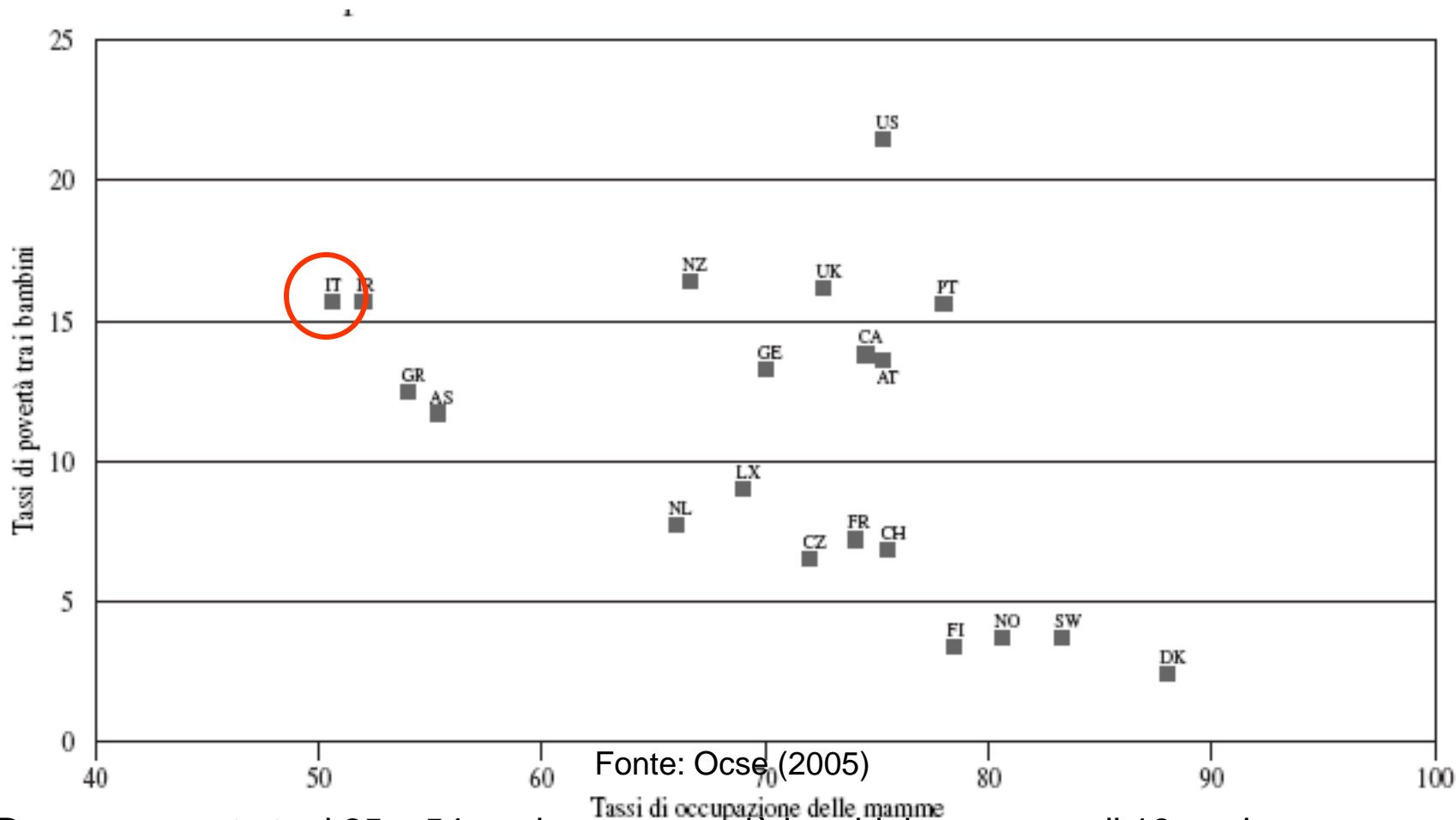
Tassi di occupazione delle persone 35-44 anni per genere, condizione familiare e numero di figli



Fonte: Istat, 2007

Occupazione femminile e povertà dei bambini uno stretto legame

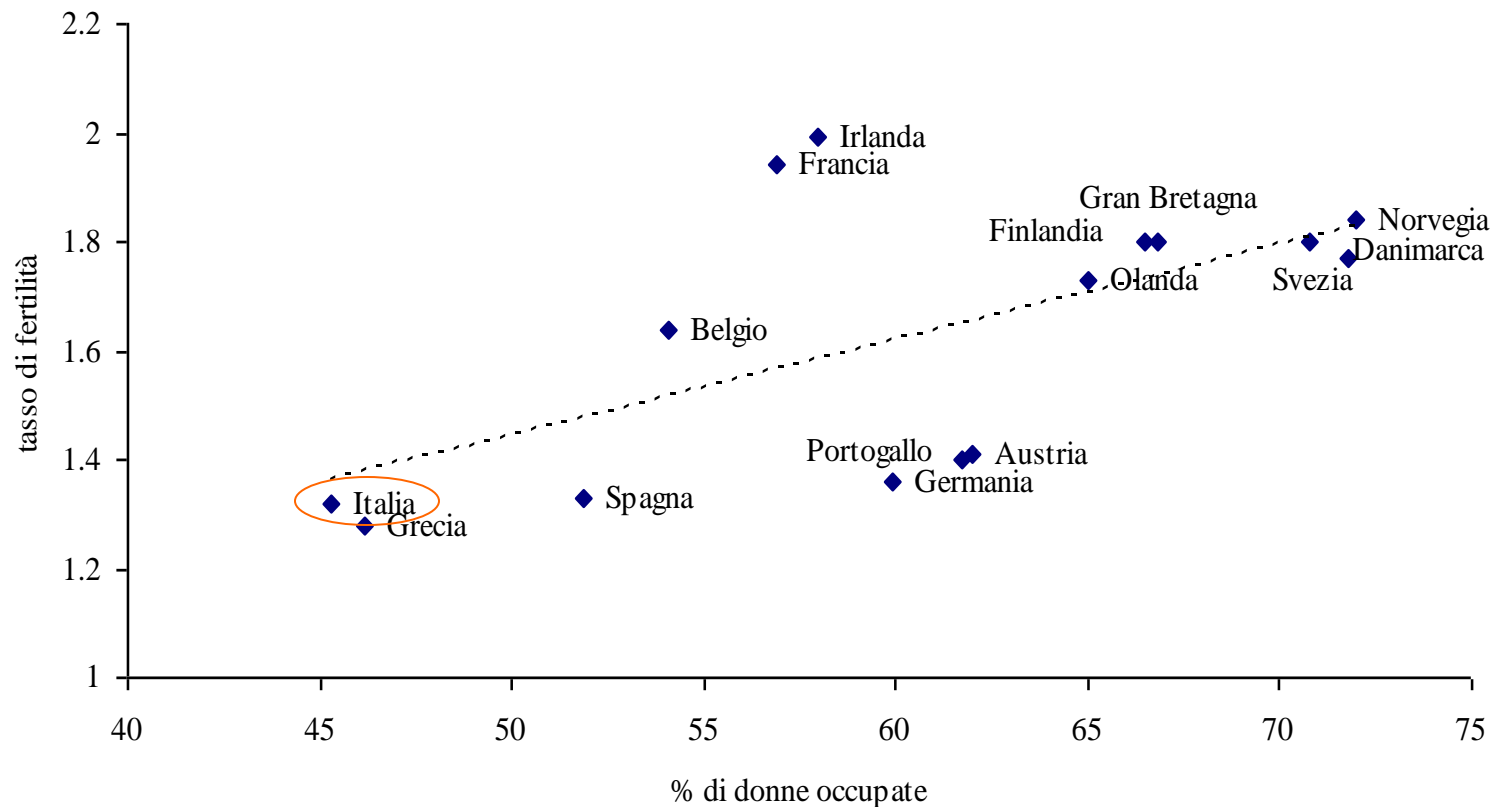
Relazione tra tassi di povertà tra i bambini e tassi di occupazione delle mamme nei paesi dell'Ocse*



* Donne occupate tra i 25 e 54 anni con uno o più bambini con meno di 16 anni.

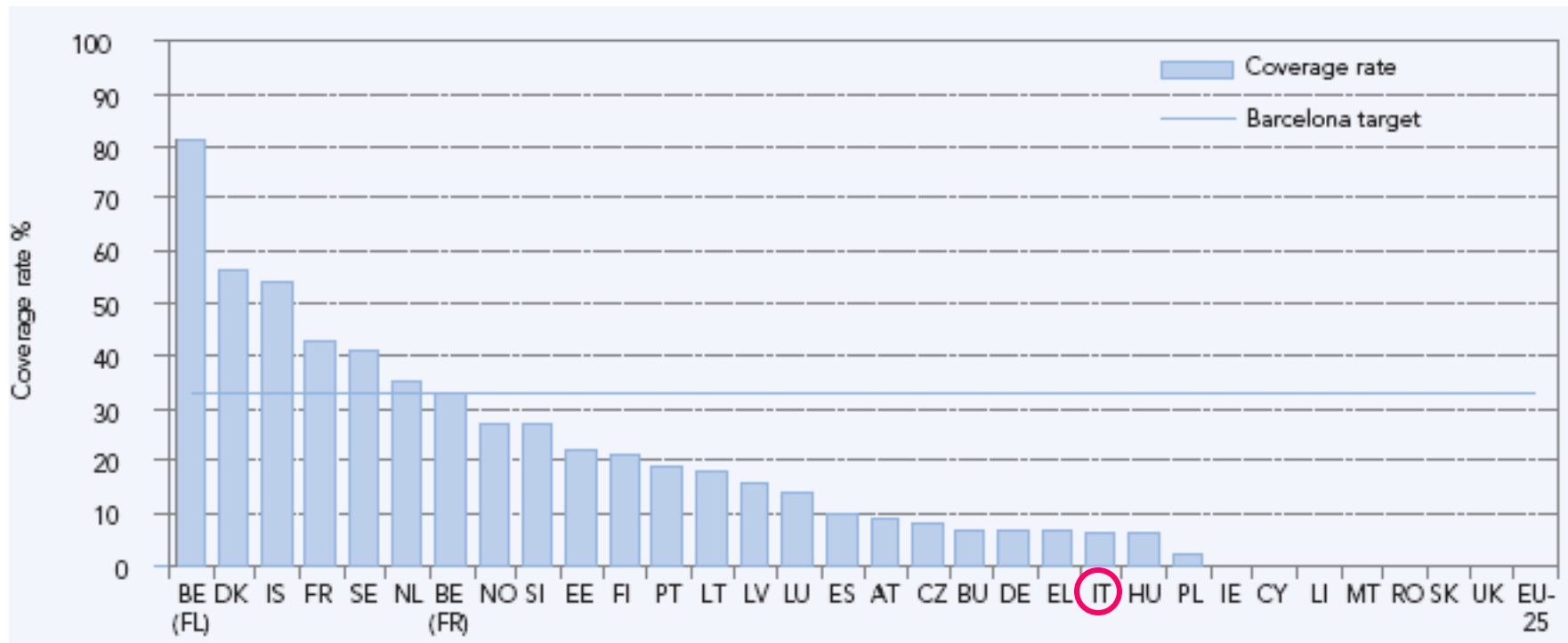
Più occupazione = più fertilità

Occupazione femminile e fertilità in Europa (2006)



I servizi alla prima infanzia: Italia ed Europa a confronto

I servizi alla prima infanzia (0-3 anni)



- più costosi rispetto alla media europea,
- scarsamente diffusi (per posti disponibili e per orari e qualità),
- disomogenei tra le diverse regioni

Fonte: European Commission, 2005

La persistenza di tradizionali stereotipi di genere

Le giovani donne vengono educate già dalla prima infanzia a considerare il lavoro domestico e di cura un compito che ben si addice loro.



È, quindi, un problema culturale

Gli stereotipi di genere sono ancora fortemente radicati nella nostra società nella sua interezza

Cosa sono gli stereotipi?

Sono immagini e rappresentazioni comuni e ipersemplicate della realtà

Sono processi mentali universali che attuiamo normalmente per dar senso agli eventi e alla realtà che ci è sconosciuta

Cosa sono gli stereotipi di genere?

Percezioni rigide e distorte della realtà che forniscono elementi per comprendere ciò che noi intendiamo con comportamenti femminili e maschili e ciò che ci aspettiamo dagli uomini e dalle donne.

Maschio o femmina?



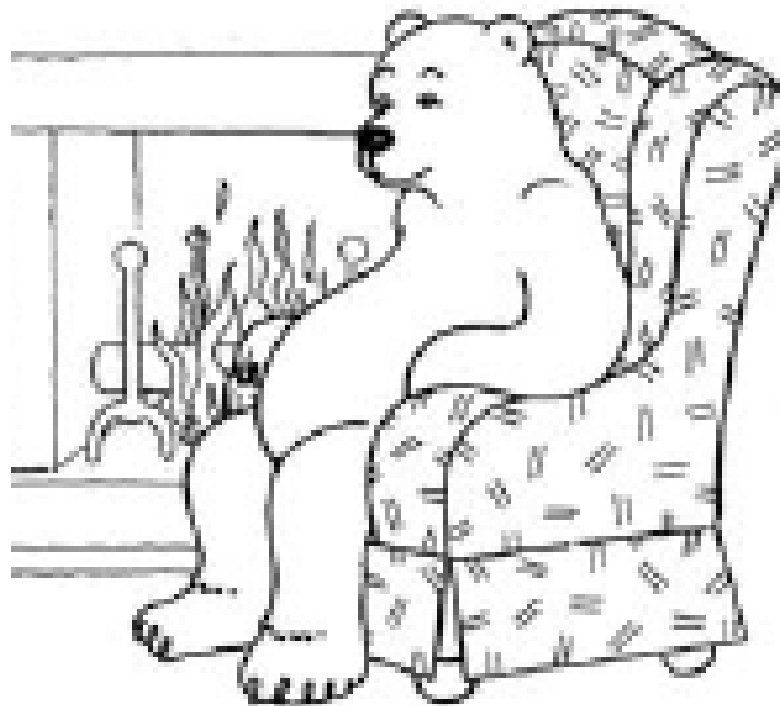
Maschio o femmina?



Maschio o femmina?



Maschio o femmina?



Quali sono le loro funzioni ?

Sono una modalità attraverso cui **ordinare la complessità** - per semplificare

Offrono una **falsa semplicità** della realtà, ci portano a rappresentare in modo parziale il mondo in cui viviamo attraverso **immagini distorte** e generalizzate annullando le differenze individuali .

Congelano le caratteristiche di un gruppo sociale e ne bloccano lo sviluppo nel corso di una narrazione / evoluzione

Effetto rassicuratore: non mettere in dubbio le cose ci offre la possibilità di credere di non sbagliare.

Effetto difensivo: Non mettono in discussione il nostro sistema di pensiero e di vita

Quali sono i rischi o le conseguenze ?

Chi subisce gli stereotipi si ritrova **ingabbiato** in stili di vita e situazioni che limitano l'agire e il pensiero, più sono socialmente condivisi più diventa difficile agire in modo difforme da quanto imposto

Chi non si adegua verrà **etichettato** come poco "normale"

Chi non si adegua si sentirà **fuori posto**

Perdita di tempo e di **opportunità**

Spreco di **energie** per essere riconosciuti e legittimati in una determinata posizione professionale

Squilibri nel **mondo** del **lavoro** – segregazione verticale e orizzontale

Assenza di politiche sociali e familiari

Lenti mutamenti familiari e difficoltà di confronto

Non diffusione di **pari opportunità**

Possibili interventi lungo più direzioni

➤ Politiche di sostegno alla famiglia

- per tutte le famiglie, rivolti non solamente alle famiglie standard
- incentivare la diffusione dei servizi

➤ Politiche culturali di parità

- Congedi parentali
- Combattere gli stereotipi

➤ Politiche attive del lavoro

- Favorire un ambiente favorevole per le donne
- Incentivare una maggiore consapevolezza di genere
- Sostenere la leadership femminile

Perché gli strumenti di conciliazione sono rischiosi?

Potrebbe accadere che le azioni per promuovere una azione di conciliazione finiscano per andare nella direzione di una segregazione e marginalizzazione del lavoro femminile e in una riconferma del ruolo femminile.

Alcuni esempi:

- l'aumento dei servizi, di per sé, non è in grado di modificare le pratiche di lavoro e non incide sulla disgregazione del lavoro femminile
- l'incremento di lavoro flessibile non intacca l'iniqua condivisione tra i partner del lavoro di cura all'interno della famiglia anzi potrebbe aumentarla
- Congedi parentali troppo lunghi non aiutano i genitori a rientrare nel mondo del lavoro senza difficoltà