

Reggio Emilia

9 aprile 2019

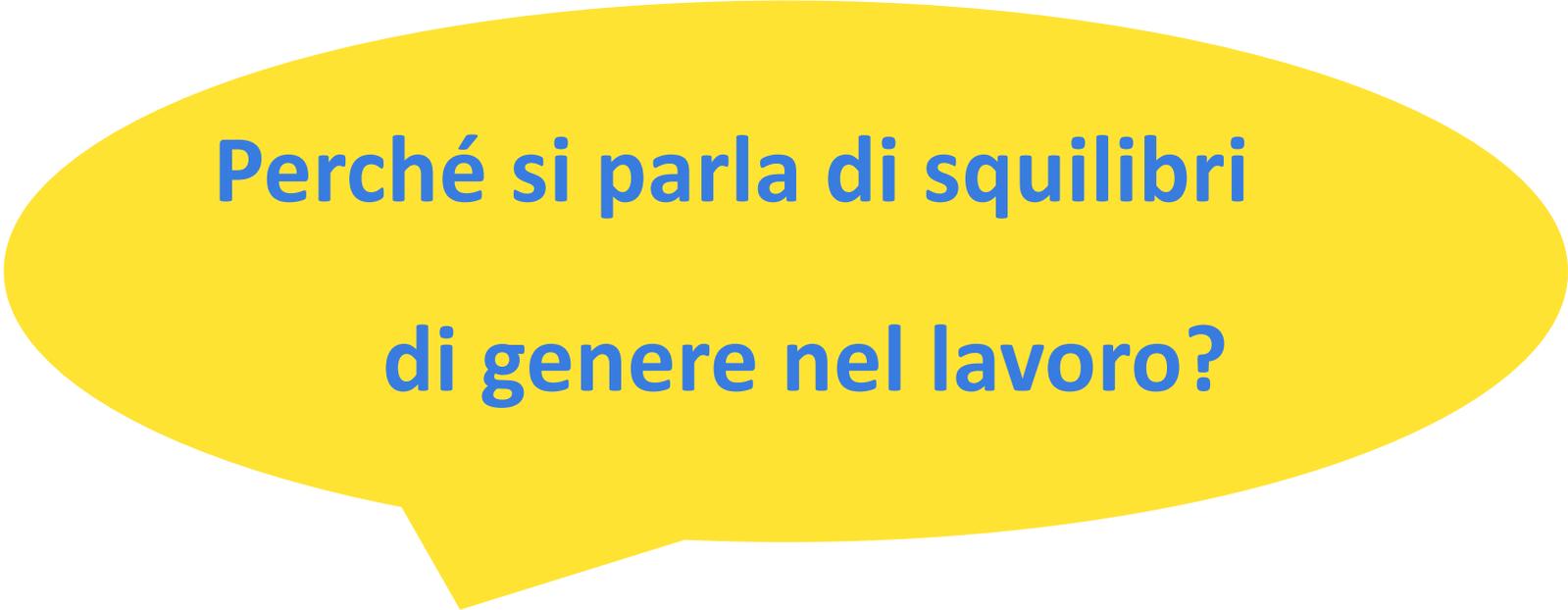
Gli squilibri di genere nel lavoro in Italia: scenari, cause e prospettive di intervento

Barbara Poggio

Università di Trento



CentroStudi interdisciplinari **di genere**



**Perché si parla di squilibri
di genere nel lavoro?**

Il genere: una premessa



Il **genere** è una costruzione sociale, un modo di classificare le persone, definendo attitudini e attività sulla base di un corpo diversamente sessuato.

Il concetto di genere nasce per dare conto delle relazioni di **disparità di potere** tra donne e uomini nella società e problematizzare la loro naturalità. Focus sulle diseguaglianze più ancora che sulle differenze.



Genere e mercato del lavoro: una rivoluzione...

- Le donne sempre più presenti nel mercato del lavoro
- Sorpasso scolarizzazione femminile



... incompleta

- Discriminazione in accesso
- Segregazione orizzontale (*sex typing*)
- Segregazione verticale (*glass ceiling*)
- Differenziali salariali
- Squilibri nel lavoro domestico e di cura
- Nuove forme di asimmetria (*digital divide*, precarietà..)



Alcuni dati

- ✓ Secondo il *Global gender gap report* l'Italia si colloca al **70° posto** (su 144) nel mondo rispetto alla parità; al 118° rispetto alla partecipazione al mercato del lavoro; al 126° rispetto al divario salariale.
- ✓ In Italia il **tasso di occupazione** femminile è pari al 49,4% (uomini: 68,5%), molto al di sotto della media EU (61,6%) in cui ricopre il penultimo posto.
- ✓ Le donne sono più spesso impiegate in lavori **part-time** (32,4% vs. 8,0% degli uomini). In misura più elevata che in altri paesi in forme di part-time **involontario** e **lavori a termine**.
- ✓ Quasi una donna su tre **lascia il lavoro** dopo un figlio.
- ✓ Le donne spendono oltre **300 minuti al giorno per lavoro non pagato**, rispetto ai 100 minuti degli uomini.

Dopo la crisi

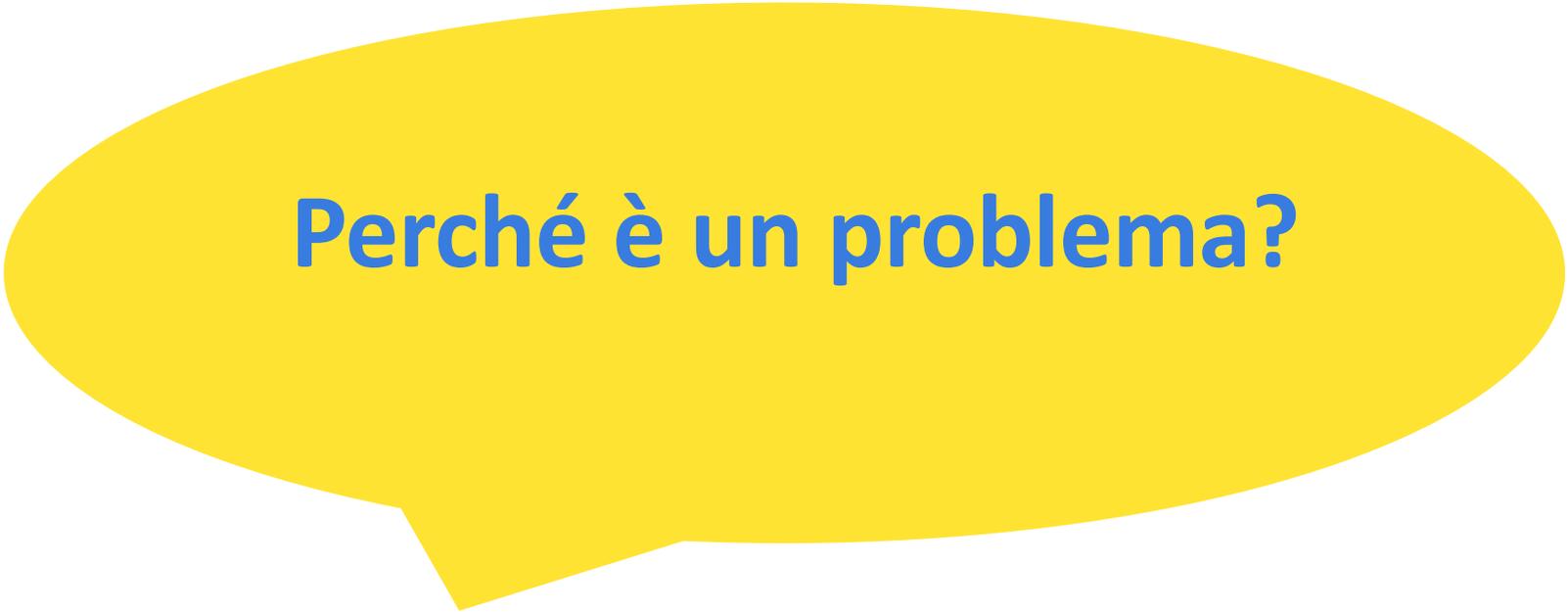
Miglioramento livelli quantitativi dell'occupazione ma

- Preoccupante peggioramento della qualità dell'occupazione rispetto alle ore lavorate, con aumento della quota di part-time involontario e persistente incapacità del sistema produttivo di assorbire una quota molto elevata di forza lavoro disponibile, con grave penalizzazione per la componente femminile
- Le donne, più scolarizzate, sono a maggior rischio di sovraqualificazione.
- Le donne presentano maggior incidenza di lavoro a termine.

Il lavoro delle donne secondo il governo del cambiamento

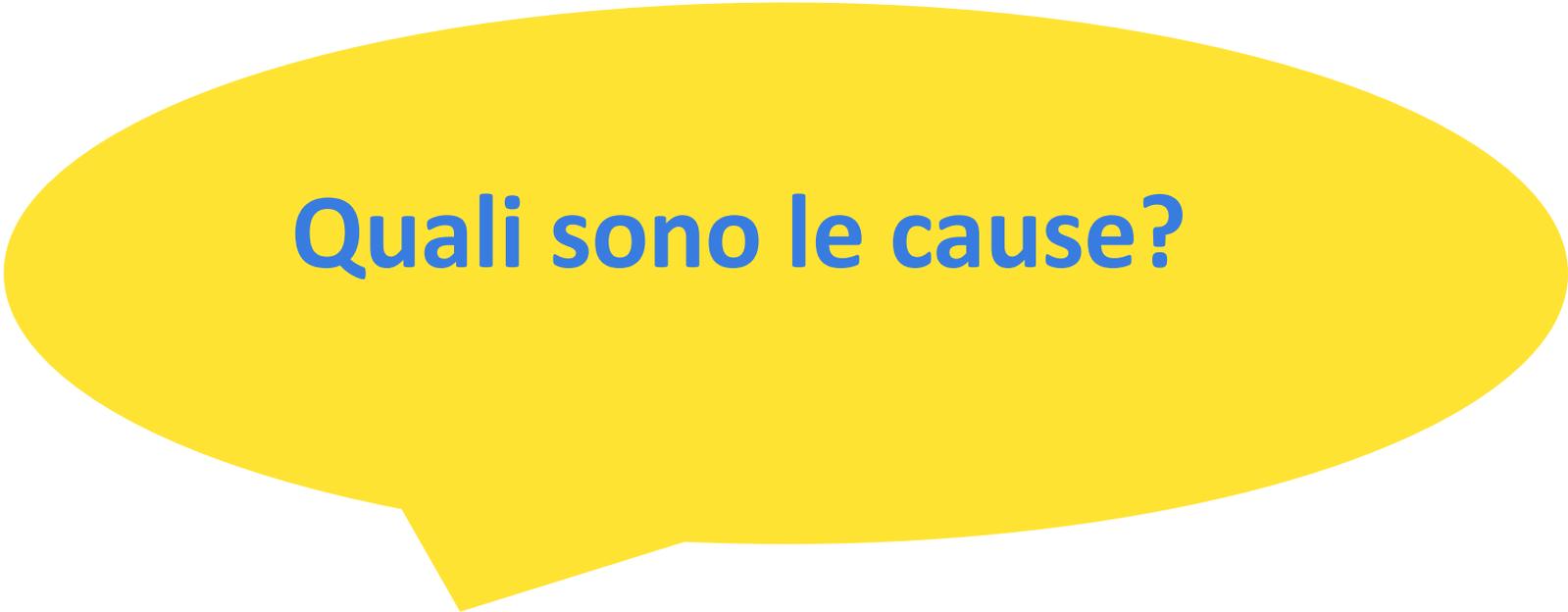
Visione delle donne e dei ruoli di genere conservatrice: le donne a casa.

- Invisibilità istituzionale (scarsa presenza nei ruoli decisionali, non c'è ministero pari opportunità (ma ministero famiglia e disabilità), guidato da Lorenzo Fontana.
- Disegno di legge Pillon (ritirato?) – conseguenze penalizzanti per le donne (e i bambini)
- Il contratto di governo si caratterizza per l'assenza di politiche per la partecipazione attiva delle donne al mercato del lavoro. Si parla solo (e in modo generico) di **conciliazione** (no voucher servizi di cura, no asili nido, forti rischi di tagli al welfare). Flax tax (che non aiuta redditi bassi) e pensioni rischiano di penalizzare componente femminile.



Perché è un problema?

- 
- ✓ Equità
 - ✓ Costi sociali
 - ✓ Innovazione e creatività
- 



Quali sono le cause?

- ✓ Differenze funzionali?
- ✓ Barriere strutturali
- ✓ Fattori culturali

Barriere strutturali

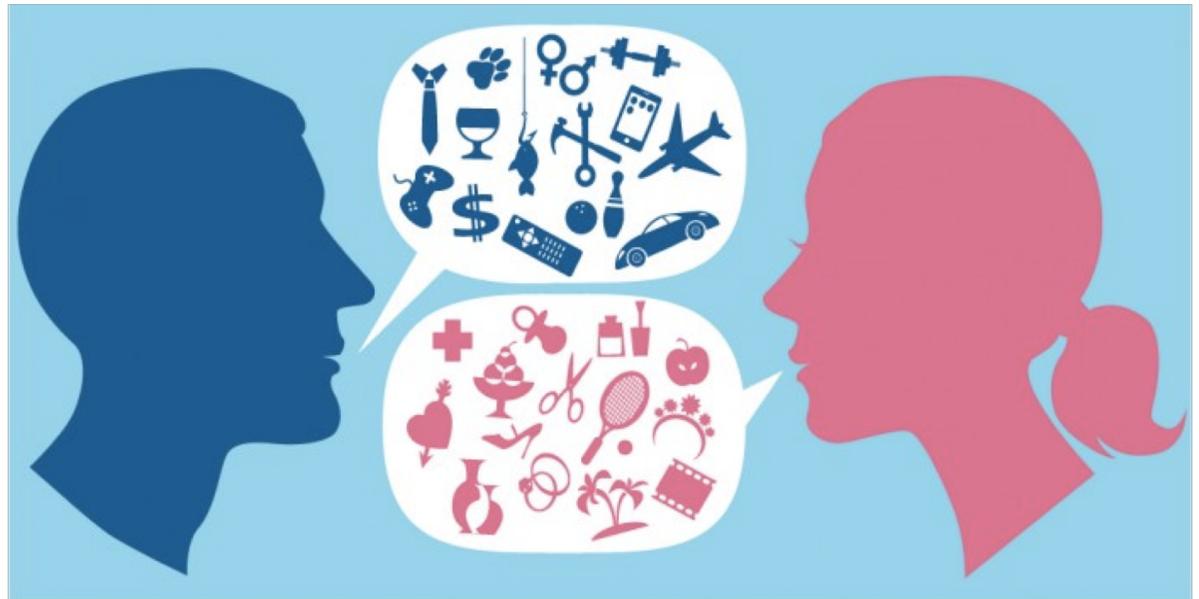
- divisione carichi di cura nelle famiglie
- sistemi normativi e di welfare (trasferimenti alle famiglie vs. servizi e incentivi, non riconoscimento congedo padri..)

Fattori culturali

- Processi di socializzazione
- Culture organizzative

Socializzazione di genere

- ✓ Famiglia
- ✓ Scuola
- ✓ Giochi
- ✓ Gruppo dei pari
- ✓ Media
- ✓ Società



Le culture organizzative

- Aspettative e attribuzione dei ruoli
- Visione della conciliazione (rivolta a chi? con quali presupposti)
- Investimento rispetto a sviluppo professionale
- Linguaggio, immagini, barzellette, rappresentazioni



Cosa si può fare?

Strategie di intervento

- Nessun intervento, basta aspettare
- “Aggiustare” le donne (*fix the women*)
- Promuovere azioni positive (*quote, part-time..*)
- Enfatizzare le diversità (*diversity management*)
- Intervenire sui processi di socializzazione
- Cambiare pratiche e culture organizzative



Possibili strategie in prospettiva culturale

- **Iniziative educative e formative nei percorsi di crescita e modelli di socializzazione** – interventi nelle scuole e università: ragazze/i, insegnanti, genitori.
- **Formare** il management e i decisori, mettendo in evidenza le **implicazioni delle politiche di genere** nel mercato del lavoro e alle organizzazioni (in termini di responsabilità sociale, benessere, efficienza..)
- Stimolare cambiamenti nei **modelli e delle pratiche organizzative** che generano asimmetrie (conciliazione, carriere, valutazione..)
- Intervenire **sulla dimensione simbolica** (linguaggio, immagini, barzellette, rappresentazioni..)
- Azioni di **sensibilizzazione e comunicazione** per scardinare le tradizionali attribuzioni di ruolo sia a livello organizzativo che sociale (es. paternità).



Attenzione:

- Importanza di analisi e monitoraggio
- Evitare di adottare in modo acritico e non situato gli strumenti più diffusi (es. *part-time*)
- Coinvolgimento decisori e sindacato
- Evitare azioni rivolte in modo specifico alle donne
- Evitare l'alternativa tra conciliazione e carriera
- Attenzione a nuove forme di lavoro
- NB. Non dare per scontato quanto è stato raggiunto, perché si può sempre tornare indietro!

