

OSSERVATORIO NAZIONALE SULLA FAMIGLIA **GRUPPO 4** **IL LAVORO IN UN'OTTICA DI PARITA' DI GENERE**

Sintesi dei lavori



**Dipartimento
per le politiche della famiglia**
Presidenza del Consiglio dei ministri

Capo del Dipartimento

Ilaria Antonini

Ufficio II - Politiche per la famiglia

Dirigente coordinatore

Tiziana Zannini

Servizio I: Promozione e monitoraggio delle politiche per la famiglia

Dirigente coordinatore

Antonella Nicotra

**Istituto
degli
Innocenti**



Presidente

Maria Grazia Giuffrida

Consiglieri

Loredana Blasi

Alessandro Mariani

Francesco Neri

Giuseppe Sparnacci

Direttore Generale

Sabrina Breschi

Direttore Area Infanzia e Adolescenza

Aldo Fortunati

Servizio formazione

Maurizio Parente

Osservatorio nazionale sulla famiglia

Gruppo 4

IL LAVORO IN UN'OTTICA DI PARITÀ DI GENERE

Sintesi dei lavori

Coordinatore

Paola Profeta (CTS)

Hanno partecipato ai lavori

Emma Ciccarelli (Forum delle associazioni familiari), Mirca Di Pietro (Conferenza Stato-Regioni), Emanuela Falconi (Dipartimento per le politiche giovanili e il servizio civile universale), Cristina Maltese (Ministero dell'economia e delle finanze), Gina Pedroni (Conferenza Stato-Regioni), Maria Scardina (Autorità Garante per l'Infanzia e l'Adolescenza), Lucia Scorza (Confindustria), Maria Lucia Taverna (Ministero dell'istruzione).

Supporto tecnico-scientifico ai lavori

Donata Bianchi, Nezha Ben Taleb (Istituto degli Innocenti)

Luglio 2021, Istituto degli Innocenti, Firenze

Gruppo 4

Il lavoro in un'ottica di parità di genere

Sintesi dei lavori

Revisione finale della sezione dedicata a “quadro di riferimento”

La parità di genere è una priorità strategica per il futuro dell'Europa, come sancito dal Parlamento Europeo. Il lavoro femminile è motore di crescita economica e sviluppo. La piena partecipazione delle donne – che rappresentano la metà della popolazione e sono più istruite degli uomini e ugualmente produttive, al mondo del lavoro – contribuisce a creare valore aggiunto, innesca un circolo virtuoso di aumento di domanda di servizi e consumi e nuova creazione di posti di lavoro. I Paesi con maggiore parità di genere sul mercato del lavoro sono anche più competitivi a livello globale¹. Durante la crisi economica del 2008, l'occupazione femminile aveva attirato molta attenzione poiché era stata meno colpita di quella maschile, offrendo un fattore di mitigazione per le famiglie contro gli effetti della crisi. Le crisi economiche, infatti, rendono chiaro che un solo reddito in famiglia non è sufficiente e avere due redditi può rappresentare un'assicurazione per la famiglia. La crisi del 2008 era stata una “Man-cession” colpendo soprattutto settori come l'industria, la finanza e le costruzioni tipicamente caratterizzati da una maggiore occupazione maschile. La crisi finanziaria, quindi, aveva colpito l'occupazione maschile molto di più di quella femminile. La pandemia di Covid-19 ha di nuovo riportato massima attenzione alla dimensione di genere sul mercato del lavoro². In questo caso, siamo di fronte a una “She-cession” o recessione al femminile, in cui il settore dei servizi, a forte componente di lavoro femminile, è quello più colpito. Secondo i dati della Banca Mondiale nel 2019 l'84,6% delle donne occupate in Italia lavorava nel settore dei servizi, il più colpito dalla pandemia. In uno scenario di partenza pre-Covid in cui l'Italia era costantemente fanalino di coda delle statistiche di genere in Europa, soprattutto per il basso tasso di occupazione femminile, la situazione pandemica rende ancora più urgente ripensare il lavoro in un'ottica di parità di genere.

Revisione finale della sezione dedicata a “obiettivi e azioni”

OBIETTIVI, CRITICITÀ, AREE D'INTERVENTO

Occupazione

L'Italia si colloca da decenni agli ultimi posti in Europa per tasso di occupazione femminile. La media europea del 2019 (prima della pandemia da Covid-19) era del 63,2%. In Italia nello stesso anno il tasso di occupazione femminile era pari al 50%, solo una donna su due lavora nel nostro Paese. I divari territoriali sono molto rilevanti. Tra le giovani donne al Nord (25-34 anni), il tasso di occupazione è del 65,7%, contro l'81,2% degli uomini; al Sud è del 32,7% contro il 53,2%. Per le donne di età compresa fra 45 e 54 anni il tasso di occupazione è del 73,6% al Nord e del 40,9% al Sud.] Le donne sono meno presenti nei settori che risultano più remunerativi e sono più rappresentate in settori come il turismo, la comunicazione e il commercio, che sono messi oggi a dura prova dall'emergenza Covid-19. Inoltre, le donne rappresentano anche più del 70% dell'occupazione nel lavoro di cura sanitario e per questo sono state in prima linea nella risposta all'emergenza sanitaria. Le donne in posizioni manageriali in Italia sono meno del 30%. Il glass ceiling, o soffitto di vetro - gli ostacoli che le donne lavoratrici incontrano nella loro carriera per raggiungere posizioni di vertice – è ancora un fenomeno molto diffuso.

¹ (Profeta, 2020a).

² (Profeta, 2020b).

Istruzione

Le donne italiane sono oggi più istruite degli uomini. Il tasso di occupazione femminile aumenta all'aumentare del titolo di studio, raggiungendo il 75,7% tra le laureate (15-64 anni). L'Italia si distingue per tassi di laureati molto bassi rispetto agli altri Paesi europei ma anche per un marcato divario di genere a favore delle donne. Nonostante il sorpasso femminile tra i laureati, le donne restano sottorappresentate nelle discipline STEM (scienza, tecnologia, ingegneria, matematica), che sono anche le più remunerative e quelle più richieste dai lavori del futuro. Questo pone in pericolo i progressi raggiunti nell'uguaglianza di genere nel campo dell'istruzione.

Differenziali salariali

Anche se l'occupazione resta il dato più preoccupante, i divari salariali di genere sono un altro elemento critico. Le donne europee guadagnano circa il 14% in meno degli uomini: solo le donne più istruite e con redditi più elevati lavorano.

La famiglia

La maternità ha un ruolo rilevante: in Italia il divario tra il tasso di occupazione di madri e padri supera il 28%, dato più alto in Europa se escludiamo Malta.

La maternità non viene ancora percepita a livello culturale come servizio degno di adeguata tutela e di investimento per il Paese. Persiste ancora, malgrado la legislazione vigente, una prassi nel mondo del lavoro che tende a ostacolare la carriera delle donne. Occorrono servizi di supporto alla maternità per evitare il doppio problema della caduta del tasso di occupazione femminile e del tasso di fecondità. Questo significa sia incentivare la condivisione dei carichi di cura all'interno della famiglia sia abbattere i costi sostenuti dalle famiglie per i carichi di cura.

La pandemia Covid-19

Il tasso di occupazione femminile è sceso al 48,6% nel 2020, il valore più basso degli ultimi anni.

Inoltre, la pandemia ha un impatto sulla cura dei bambini (pensiamo alla chiusura delle scuole) e questa cura è tradizionalmente più a carico delle donne che degli uomini (si veda la sezione precedente). La pandemia ha aumentato il lavoro domestico e il lavoro di cura: il 77% delle donne ha aumentato il lavoro di cura dei figli contro il 60% degli uomini. La situazione di partenza, altamente asimmetrica, si è accentuata. Durante la seconda ondata è iniziato un lieve riequilibrio dei tempi dedicati al lavoro domestico e al lavoro di cura, anche se le donne continuano a dedicare più ore al lavoro domestico dei partner e più ore alla cura dei figli e al supporto nello studio a casa.

La pandemia ha anche aumentato gli infortuni sul lavoro da Covid-19 e lo stress da lavoro correlato, soprattutto per il personale sanitario, composto per il 70% da donne, e l'assistenza sociale.

Gli effetti di lungo periodo del Covid-19 sulla divisione del lavoro tra uomini e donne non sono ancora visibili. Ci aspettiamo che la diffusione del lavoro a distanza per uomini e per donne connessa alla pandemia si accompagni a una maggiore partecipazione degli uomini al lavoro di casa e al lavoro di cura. In questo senso l'utilizzo dello *smart-working* da parte di uomini e donne potrebbe dunque aiutare la parità di genere.

AZIONI/RACCOMANDAZIONI

Per uscire da questa crisi e mettere il lavoro femminile in cima all'agenda decisionale, il gruppo condivide i seguenti obiettivi/azioni:

1. un nuovo sistema di welfare in cui la componente di spesa pubblica per le famiglie sia considerevolmente più alta di quella oggi esistente. Questo significa un forte investimento nelle infrastrutture sociali per

l'assistenza all'infanzia e ai familiari anziani o non autosufficienti. In questo obiettivo rientra la possibile integrazione di fornitura pubblica e privata dei servizi;

2. promuovere la parità di genere all'interno della famiglia e la condivisione del lavoro di cura, per esempio con l'estensione dei congedi esclusivi di paternità e il loro ampliamento. Tuttavia, occorre fare attenzione alle fonti di finanziamento attraverso le quali assicurare l'estensione dei congedi e il loro ampliamento. Ricorrere al finanziamento, ad esempio, mediante le aliquote contributive, potrebbe voler dire rischiare di aumentare il costo del lavoro;
3. utilizzare la flessibilità del lavoro e le forme di *smart-working* (flessibilità di tempo e spazio, con un numero flessibile ma non illimitato di giornate di lavoro da svolgere a distanza) in modo neutrale rispetto al genere. Questa nuova organizzazione del lavoro premia obiettivi e risultati, rispetto alla presenza fisica. In questo modo, ha conseguenze positive sulla condivisione del lavoro di cura e sul *work-life balance*. Va promosso senza però rischiare una nuova ghettizzazione del lavoro femminile (come già avvenuto per il part-time);
4. sviluppare un percorso culturale di lotta agli stereotipi di genere radicati nel nostro Paese, a partire dalla formazione scolastica, includendo campagne di comunicazione che arrivino a tutti i cittadini e soprattutto ai giovani, per esempio utilizzando i social;
5. sviluppare percorsi formativi con attenzione alla presenza delle donne nelle materie scientifiche e tecnologiche;
6. rivedere i tempi della città e gli orari, tenendo conto degli impegni lavorativi e, quindi, dei vincoli di orario dei cittadini, dando piena attuazione alle disposizioni della L. n. 53 del 2000 con riferimento ai tempi delle città (articoli da 22 a 28 - Capo VII). Questa revisione riguarda le Regioni, i Comuni, gli orari di apertura al pubblico dei servizi della pubblica amministrazione tenendo conto delle esigenze dei cittadini che risiedono, lavorano ed utilizzano il territorio di riferimento e il sistema dei trasporti, da organizzare in modo intermodale (treno, autobus, parcheggi), permettendo così ai lavoratori di utilizzare il servizio pubblico in maniera efficiente;
7. ripensare i tempi della scuola in accordo con quelli della famiglia, garantendo il tempo pieno in tutte le scuole primarie su tutto il territorio italiano. Gli attuali provvedimenti di didattica a distanza durante la pandemia devono essere visti unicamente come emergenza;
8. porre estrema attenzione al problema delle disuguaglianze, messo a dura prova dalla pandemia, partendo dalla scuola (la DAD aumenta le disuguaglianze).