



Per uscire dalle secche delle opinioni retoriche e quindi non incisive, sulla questione “donna” bisogna sempre tenere presente che è argomento che affonda nei secoli la sua origine. Lo evoco soltanto per mettere in evidenza la durezza della sua consistenza, non certo per giustificare piccole e grandi ingiustizie, vessazioni e nefandezze compiute dalla sovranità dell’uomo, singolo o fattosi istituzione. Ovviamente, sono innegabili i passi in avanti compiuti nel tempo in fatto di parità di genere, di partecipazione al lavoro e di impegno sociale e politico. Cioè nei tre grandi spaccati della condizione femminile nelle società a benessere diffuso, come è quella italiana. Ma nessuno può affermare che la pratica sia archiviata. Anzi, ha assunto connotati sempre più complessi.

L’uguaglianza tra donna e uomo in Italia ha leggi solide, diritti acquisiti, pratiche diffuse. Ma nel concreto della vita quotidiana delle persone le cose non vanno sempre nel verso giusto. Il femminicidio è in crescita, la maternità in decrescita, la violenza in agguato, l’emarginazione non arginata. La figura della donna resta fragile. Più che la norma, conta la cultura. Se questa non evolve nella direzione di una consapevole e pacifica parità - ma anzi resta condizionata dalla evoluzione autonomista delle donne e dalla percezione degli uomini di perdere potere - questa pari dignità è condannata a regredire.

E’ in ballo una riconsiderazione del concetto di “parità”, di cui s’è alimentato il movimento femminista per rivendicare il legittimo ruolo della donna in seno alla società contemporanea. Esso ha costituito sinora un efficace grimaldello per scardinare retaggi culturali e regole, scritte o meno, che ponevano la donna in posizione di svantaggio. Ma le attuali dinamiche sociali necessitano di un nuovo e più evoluto paradigma. La diversità biologica, emotiva e psicologica dei due generi è compressa all’interno di un concetto di parità fondamentalmente rivendicativo.

E’ sicuramente giunto il tempo di superare questa rigidità e ricercare non solo l’equità di trattamento ma l’equità di opportunità, valorizzando le differenze che contraddistinguono i due generi. Chi se ne deve occupare? Un po’ tutti, grandi e ragazze/i, genitori ed educatori, governanti e cittadini, atei e religiosi nell’uso del linguaggio, nel rispetto del prossimo, nella valorizzazione della reciproca solidarietà.

Questo approccio può permeare efficacemente anche il fronte del lavoro, nel quale la questione “donna” è ancora aperta, nonostante leggi e contratti non facciano più differenza di genere nella definizione dei diritti e dei doveri. Eppure, la quota del lavoro femminile in Italia è tra le più basse d’Europa; il livello salariale medio, ancora ineguale rispetto a quello dell’uomo; i tempi di vita e di lavoro non molto conciliati (le chiamano “equilibriste”); la stabilità occupazionale messa sotto schiaffo dal prevalere del precariato tra le file delle donne; l’evoluzione professionale messa sempre in competizione con la maternità e la cura dei figli. Il nuovo lavoro - quello delle tecnologie digitali, dell’economia circolare - dovrebbe essere visto con la sensibilità femminile per non diventare un arduo motivo di handicap. Già ora, il “gender digital divide” è consistente (secondo l’ITU, agenzia dell’ONU specializzata nelle ICT, almeno 250 milioni di donne hanno un accesso alle nuove tecnologie minore che gli uomini a livello mondiale).

Inoltre, il nuovo lavoro può evolversi in direzioni opposte: verso una parcellizzazione delle competenze espresse, specie se coniugata con la precarietà contrattuale (la flat tax per le partite Iva sarà una micidiale spinta in questa direzione), ma anche verso una visione



comunitaria dell'agire lavorativo, nel quale le esigenze e le potenzialità femminili si possono meglio esplicitare e tutelare. Dipenderà da come verrà organizzato il lavoro futuro, da quali priorità prevarranno, da chi riuscirà a dare il senso di marcia. Per questo, il ruolo del sindacato si profila più che centrale.

Ma dipende anche dall'allargamento delle opportunità di lavoro. La torta si allarga se vengono fatti investimenti altamente produttivi, ma questi sono per lo più labour saving. E le donne, in genere, non sono agevolate da questa prospettiva. Quindi per esse, può agire con più efficacia una ripartizione del tempo di lavoro, non solo nella fattispecie del lavoro part-time, ma proprio riducendo l'orario di lavoro annuo. Tra Italia e Germania ci sono circa 300 ore annue di differenza a scapito nostro. Se ci attestassimo a metà strada, si metterebbero a disposizione circa 100.000 posti di lavoro soltanto nei settori industriali. Un buon motivo per darsi da fare, assieme agli uomini.

Infine, la "questio dolens" della partecipazione alla vita sociale e politica. Le quote "rosa" è bene che siano confermate e possibilmente rafforzate. Purtroppo, la pratica applicazione o disapplicazione non sanzionata le hanno demitizzate. Di conseguenza, la regressione è sempre dietro l'angolo, specie in tempi di minore tensione, come sono quelli attuali. Ma ciò che produce buoni risultati è l'impegno, la mobilitazione, prendere l'iniziativa. Se questo non c'è, non è necessario scomodare l'aggressività degli uomini per condannare l'esclusione delle donne dal protagonismo collettivo. I vuoti si riempiono sempre. Anche il più gentile degli uomini, se ama far politica, si infila negli spazi esistenti. Ovviamente, bisogna evitare che quest'occupazione sia presidiata con tenacia dagli uomini. Qui entrano in gioco le idee, i contenuti dell'azione sociale e politica. Recenti avvenimenti in molte grandi e piccole città, la stessa manifestazione di CGIL, CISL e UIL con tantissime donne di tutte le età hanno evidenziato la forza di idee radicali ma praticabili e ragionevoli che le donne hanno saputo proporre meglio degli uomini.

Questa è la strada migliore per rivitalizzare la politica, per dare volti e voci nuove all'azione sociale, per scongiurare l'avvitamento verso il basso (e verso la bassezza) della democrazia. Ma anche il modo per alimentare la fiducia delle giovani millenians, più istruite, più europee, più consapevoli della globalizzazione nei suoi aspetti positivi e negativi. Piuttosto che perderle, assieme ai loro coetanei, in viaggi all'estero per cercare lavoro senza ritorno, varrebbe la pena di creare occasioni e opportunità di coinvolgimento per renderle protagoniste di una nuova stagione di uguaglianza sostanziale.



Gli uomini sanno di dover cambiare, ma non sempre ci riescono. Non sto parlando del genere umano, sto parlando del genere maschile. Le trasformazioni di cui sono state capaci le donne negli ultimi sessant'anni sono spettacolari. In ogni parte del globo, il genere femminile è andato avanti; dov'è arrivato, dipende anche da dov'è partito. Oggi la condizione di una donna cambogiana e la condizione di una donna californiana sono, ovviamente, molto diverse. Ma, in un caso e nell'altro, un progresso c'è stato.

Anche noi maschi siamo cambiati, ma in modo meno spettacolare. La nostra corsa è stata una rincorsa. La determinazione delle donne di contare di più – sul piano personale, sessuale, familiare, sociale, lavorativo – ci ha costretto a inseguire. Alcuni di noi l'hanno fatto volentieri, altri meno. Nessuno, se è onesto, può dire di averlo trovato facile.

Sto rileggendo un libro magnifico, Corri, coniglio (Rabbit, Run) di John Updike. Un autore dalla scrittura fatata – prende le parole, le scarta e ce le consegna lucide e nuove – racconta l'America della seconda metà degli Anni 50. Una nazione eroica, a suo modo. Ma misogina, senza dubbi e senza imbarazzo. Non molte donne, oggi, accetterebbero d'esser trattate come Janice, la moglie del protagonista, Harry "Rabbit" Angstrom. Da allora gli Stati Uniti sono cambiati. Neppure la presidenza Donald Trump, nonostante i deplorabili sforzi, riuscirà a riportarli a quell'epoca.

Ma qui e là, in Europa e in America, i maschi faticano. L'Occidente è avanti, nel rapporto uomo-donna, rispetto ad altre parti del pianeta (pensate al mondo islamico). Ha corso, continua a correre, correrà ancora: ma la corsa toglie il fiato. Molti uomini non riescono ad adattarsi. La parità nelle opportunità di carriera richiede sforzi, adattamenti e concessioni. La parità sessuale – nel linguaggio e nei desideri – è, per molti, sconcertante. Delicatezza e sensibilità, come spiega Barbara Stefanelli nella storia di copertina (pagg. 16-27), sono atteggiamenti per cui molti maschi ritengono di doversi giustificare. E altri maschi usano come strumento di concorrenza sleale. Ascolti, ti preoccupi, incoraggi, consoli? Ma che uomo sei? Ma che capo sei?

Anche alcune donne – siamo onesti – rallentano questa rivoluzione. Prime tra tutte, quelle che dicono di volere uomini nuovi e sensibili, e poi si lasciano affascinare dalla brutalità e dalla scortesia, confermando i peggiori stereotipi. Per chi sostiene che il rapporto uomo-donna è questo, e non è cambiato dal paleolitico, questi atteggiamenti diventano una conferma. Ecco perché le donne nuove devono impegnarsi: incoraggino chi le incoraggia, consolino chi le consola, ascoltino mentre vengono ascoltate.

Non è il testo di una canzone d'amore. È un modo, forse l'unico modo, per dare a noi maschi il coraggio di cambiare. Ma di cambiare sul serio, non soltanto di acquistare le mimose l'8 marzo e applaudire al "Tempo delle Donne".

*Da 7D, 7settembre 2017



Il divario salariale di genere è una articolazione del più generale indice chiamato *global gender gap*, monitorato anche dall'Onu che nei *goals*, gli obiettivi mondiali per il 2030 vorrebbe portarlo a zero, realizzando la parità tra i sessi quanto a condizioni materiali e quindi di accesso ad attività e servizi. E proprio l'anno appena trascorso, il 2017, nell'ultimo rapporto del World Economic Forum, ha segnato a livello globale un'inversione di marcia dopo un decennio di lievi miglioramenti.

Le donne, professoressa Saraceno, stanno arretrando dalle più recenti conquiste, incluso la parità di salario a parità di lavoro?

Non sono sicura che si possa parlare di arretramento *tout court*, vedo più una realtà a macchia di leopardo. L'occupazione femminile, secondo i dati Ocse, resta più concentrata nei lavori precari, a bassa qualifica e quindi poco pagati. Ho però l'impressione che stia soprattutto aumentando una disuguaglianza tra donne. L'arretramento è dovuto al fatto che l'aumento dell'occupazione avviene in un contesto di polarizzazione delle condizioni delle donne, perciò c'è chi si avvicina alla situazione degli uomini mentre il grosso si allontana. Una disuguaglianza che non è solo generazionale ma anche tra le lavoratrici *skilled*, dell'economia della conoscenza, e quelle a bassa specializzazione, addette a mansioni domestiche, ad esempio. Con il rischio di riprodurre le stesse dinamiche che si vedono tra uomini e donne.

Si indica come problema cardine quello del soffitto di vetro, la carenza di figure femminili guida, la cooptazione solo maschile nei ruoli importanti.

Non è solo il tetto di cristallo, è che si è schiacciate in basso, il percorso verso l'alto è interrotto o deviato, non si fa posto alle donne anche quando sono professionalizzate. Come dice la legge sulle quote nei Cda il problema non è solo il tappo ma come si costruisce il bacino da cui attingere. Perché tuttora spesso alle donne non viene riconosciuta la sufficiente autorevolezza per i ruoli decisionali apicali, anche se hanno curriculum adeguati raramente entrano nella stanza dei bottoni. Sono più facilmente presidenti che Ceo.

Il rapporto dell'Onu dice però che l'Italia è il paese Ue con una differenza salariale di genere più bassa.

È una verità solo apparente. Le statistiche prendono in esame tutti gli uomini e tutte le donne e in questo modo il nostro sembra un paese virtuoso. Ma non è così perché mentre in Danimarca, Svezia o Finlandia non esiste una selezione o autoselezione delle donne che accedono al mondo del lavoro, da noi visto il basso tasso di occupazione femminile le occupate sono prevalentemente quelle più istruite e le più istruite sono quelle che anche quando si fanno una famiglia e fanno figli meno frequentemente escono dal mercato del lavoro. Se si guardasse solo gli uomini e le donne con qualifiche medio alte saremmo in un punto molto meno in alto della classifica europea delle disparità salariali.

Perché le donne italiane non accedono al mercato del lavoro: perché non hanno la formazione giusta, perché si autoescludono dalla competizione o semplicemente perché mancano asili e *welfare* che consentano loro di allontanarsi da casa?

Nelle generazioni in età lavorativa non c'è più un *gap* di istruzione come nella mia generazione



pre-anni Settanta. In Italia come negli altri Paesi sono più istruite in genere quanto almeno ad anni passati dietro ai banchi ma da noi resta un alto grado di segregazione formativa per cui prevale una scelta nei corsi di laurea meno spendibili nel mercato del lavoro, in discipline umanistiche piuttosto che scientifico-tecnologiche. Quanto al *welfare* le donne del Nord non vivono nello stesso paese di quelle del Mezzogiorno, dove non solo ci sono meno servizi ma anche il sostegno familiare delle nonne risulta più carente perché a più bassa istruzione e povertà corrisponde meno autosufficienza delle anziane.

E la scelta delle studentesse da cosa è condizionata?

Da modelli di genere che restano molto cristallizzati. Anche nella politica italiana sono pochissime e nel giornalismo appena il 27%. Nella carta stampata ad avere direttori donne credo ci siate rimasti solo voi del *manifesto*.

*da Il Manifesto 21/01/2018



L'articolo II della Dichiarazione universale dei diritti umani riconosce a tutti gli individui gli stessi diritti, senza discriminazione di razza, lingua, religione o sesso. Nonostante questo, le donne subiscono numerose privazioni dei diritti fondamentali. Sin dalla loro fondazione, le Nazioni Unite hanno svolto un ruolo indispensabile per l'avanzamento e la difesa dei diritti delle donne.

L'ONU nasce con la Conferenza di San Francisco nel 1945, alla quale partecipano 160 paesi, ma tra i rappresentanti di questi ultimi, solo quattro sono donne. Nonostante questa bassa rappresentanza, il trattato istitutivo delle Nazioni Unite è il primo a proclamare l'uguaglianza tra uomo e donna come parte fondamentale dei diritti umani. L'organizzazione include tra gli obiettivi della sua missione: quello di proteggere donne e bambine; di eliminare ogni discriminazione nei confronti delle donne; di includere il mondo femminile nei processi di pace e di promuovere eguali diritti ed opportunità per uomini e donne.

Sotto l'egida dell'ONU, viene fondata la Commissione delle Nazioni Unite sullo status delle donne, che si occupa di promuovere la parità di genere, della stesura sia della Dichiarazione universale dei diritti umani sia della Convenzione sui diritti politici delle donne: primo strumento giuridico riguardante i diritti della donna che enuncia il diritto a votare, ad essere elette e a poter svolgere qualsiasi impiego pubblico.

Punto di svolta per il mondo femminile è l'adozione della Convenzione sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne: essa elenca i diritti che devono essere garantiti alle donne e le misure che gli Stati devono mettere in atto per eliminare ogni forma di discriminazione nei loro confronti.

Nel 1975, viene inaugurato il Decennio delle Nazioni Unite per le Donne, durante il quale hanno luogo tre delle Conferenze mondiali sulle donne. A Città del Messico (1975) vengono affrontati tre temi: il coinvolgimento delle donne nella lotta per la conquista della pace, il superamento degli stereotipi di genere e l'inclusione delle donne in tutti i livelli di sviluppo. Il prodotto finale della conferenza è la Dichiarazione del Messico, le cui linee guida vengono integrate durante la successiva conferenza di Copenaghen (1980).

Ultimo incontro è quello svoltosi nel 1985 a Nairobi, dove vengono stilate le Strategie di lungo periodo per il progresso delle donne fino al 2000, le quali formalizzano un maggiore impegno dell'ONU verso la questione di genere.

Nel 1991 inizia la Global Campaign, che include sedici giorni di manifestazioni contro la violenza di genere e la realizzazione del Global Tribunal on Violations of Women's Human Rights.

Il percorso intrapreso con la Global Campaign vede il raggiungimento dei primi obiettivi nel 1993, durante la Conferenza mondiale delle Nazioni Unite sulle donne a Vienna. Qui viene sancito un principio fondamentale: i diritti delle donne fanno parte dei diritti umani e sono quindi inalienabili ed indivisibili.

Dal 1995, l'ONU si impegna sul fronte legale per il raggiungimento dell'uguaglianza di genere, emanando numerose risoluzioni che riguardano la condizione e la protezione delle bambine; la prevenzione e la risposta alla violenza sessuale nei conflitti armati e l'incremento della



leadership femminile nei processi di pace e prevenzione dei conflitti. In questo stesso anno, ha luogo a Pechino l'ultima delle Conferenze sulle donne, durante la quale viene elaborata una Piattaforma di Azione vincolante e viene richiesto un maggiore impegno degli Stati per raggiungere gli obiettivi di uguaglianza, sviluppo e pace per ogni donna.

Uno dei più grandi successi delle Nazioni Unite nell'ambito dei diritti delle donne è la creazione di un apposito ente per l'uguaglianza di genere e l'empowerment femminile: UN Women.

L'ente cerca di superare i pregiudizi della società e gli ostacoli che le donne si trovano quotidianamente ad affrontare, attraverso la creazione di programmi generali, sviluppati a livello internazionale ed interventi mirati a livello locale nei paesi.

Nonostante i traguardi raggiunti in campo politico e sociale, il settore militare è ancora visto come una prerogativa dell'universo maschile. Da questa visione si distanziano però le Nazioni Unite, le quali, ritengono che le donne debbano avere un ruolo risolutivo sia nelle missioni di peacekeeping, sia all'interno dei negoziati di pace che dei processi di ricostruzione e stabilizzazione del paese. Cercando di seguire le linee direttrici date dalla Risoluzione 1325, l'ONU invia nel 2007, in Liberia, la prima unità di peacekeeping interamente formata e guidata da donne: la Female Formed Police Unit.

Nonostante i successi ottenuti, la strada è ancora in salita e l'impegno delle Nazioni Unite deve progredire nel tempo, sfidando ogni costrizione e pregiudizio, affinché in ogni Paese, le donne possano godere di tutti i diritti e possano essere viste non solo come vittime di guerra o di abusi, ma come vere e proprie agenti di cambiamento e di sviluppo.

*da WIIS, 22/12/2017



Non individualismo ma impegno collettivo, meritocrazia ma anche solidarietà, orgoglio di genere unito ad apertura agli altri. Ecco perché la concezione del potere femminile è opposta a quella maschile

Troppo a lungo il potere femminile è stato misurato utilizzando il metro arbitrario delle modalità maschili di esercitare l'autorità. Di conseguenza, le donne perlopiù si sono adeguate e conformate a quegli standard e alle norme codificate dagli uomini. Le donne del 116esimo Congresso degli Stati Uniti, però, stanno ridefinendo ciò che significa esercitare il potere e, così facendo, stanno ridisegnando alcune delle favole che stanno maggiormente a cuore agli americani. Il potere, durante tutta la storia americana, è stato bianco e maschio, e sostenere quel monopolio ha richiesto una serie di convenzioni e di linee d'azione condivise. Negli ultimi anni una manciata di donne e di persone di colore è riuscita a mettere un piede nella porta, ma la definizione di ciò che significa potere, e centralità della virilità nel modo di appropriarsene, resta immutata.

Secondo questa versione dei fatti, il potere è meritocratico: chi lo conquista lo fa da solo, per mezzo di duro impegno e lavoro. Il potere ha un aspetto e un suono particolari: è alto e ha la voce profonda. Il potere è onnicomprensivo: una partner e dei figli sono lo sfondo per una vita centrata sul perseguimento della grandezza; la famiglia denota che una persona potente è sufficientemente solida da poter riporre fiducia in lui, ma la famiglia è in linea di massima un insieme che trae beneficio dal potente, non un insieme di persone che lo avvantaggia e in sostanza gli consente di ottenere il successo. In questa storia fatta di meritocrazia c'è la promessa che chiunque può conquistare il potere politico e il successo, se è abbastanza bravo e se sgobba abbastanza; il fatto che le cariche su elezione siano rimaste così a lungo in mano ai maschi suggerisce semplicemente che gli uomini ne sono più meritevoli da tempo. Di conseguenza, e per necessità, chi infrange la regola in buona parte ha seguito questo stesso copione. Quando le donne e le persone di colore hanno conquistato il potere politico, la loro ascesa è stata spesso utilizzata per tenere in piedi l'esistenza retorica della meritocrazia: loro ci sono riusciti, quindi può riuscirci chiunque. Il sottinteso è che forse la penuria di donne e di persone di colore che occupano cariche politiche sta a significare che non hanno lavorato abbastanza per ottenerle. Questa concezione del potere politico americano è abbastanza diffusa da restare in buona parte invisibile. Le donne che si sono piegate a questa versione forse non lo hanno fatto intenzionalmente, ma perché hanno agito in conformità al copione disponibile. A mano a mano, però, che sempre più donne sono entrate in politica, hanno creato spazio per l'autenticità rispetto a un innalzamento personale. Ciò è vero soprattutto perché i politici provengono da una maggiore varietà di comunità e background, ciascuno dei quali ha norme diverse per ciò che concerne l'autorità. Le odierne donne in ascesa nel mondo della politica raccontano una storia diversa dal «io ho lavorato sodo, quindi sono arrivata fin qui da sola». Una alla volta hanno reso merito a coloro che ne hanno ispirato il successo, sostenuto l'ascesa e spianato la strada così che potessero andare ancora oltre. Quando si è insediata nell'ex ufficio di Shirley Chisholm, Ayanna Pressley, neoeletta rappresentante del Massachusetts, lo ha considerato non tanto un obiettivo raggiunto quanto una tappa del lungo viaggio verso l'eguaglianza.

Rashida Tlaib, neorappresentante del Michigan e una delle due musulmane che ora prestano servizio al Congresso, si è presentata al giuramento indossando una thawb, l'abito tradizionale palestinese, e ha affermato che la sua non è la storia di un successo americano, ma di una



terra particolare, e particolarmente emarginata, nel mondo. Ilhan Omar, l'altra musulmana eletta al Congresso, e Alexandria Ocasio-Cortez di New York hanno indossato abiti bianchi suffragisti il giorno del loro giuramento perché, ha twittato Ilhan Omar, «è stato un piccolo espediente per onorare chi ci ha preparato la strada».

Alexandria Ocasio-Cortez ha postato su Instagram una foto del suo giuramento con una didascalia nella quale specifica tutte le difficoltà nelle quali lei e la sua famiglia si sono imbattute. Ha poi osservato che il suo successo non è frutto di quanto ha realizzato con le proprie forze, ma di una rete di supporto.

"L'oscurità mi ha insegnato che la trasformazione non può essere soltanto un obiettivo individuale, ma anche la responsabilità di tutta una comunità" ha scritto.

"Dobbiamo poterci appoggiare agli altri per avanzare da soli". La promessa americana non è la possibilità per i singoli individui di andare avanti da soli e ricavarne un'immagine di alto profilo, proprio come scopo della politica non è il conferimento personale di poteri. Il dono del potere richiede la responsabilità di apprezzare quelli che sono venuti prima di te e come puoi fare anche tu la tua parte per spingerti ancora oltre.

Gli uomini potenti hanno sempre preso in considerazione i loro successi individuali. Queste donne potenti paiono più interessate al ruolo che avranno nel migliorare un ecosistema complesso e in evoluzione. Sotto certi aspetti, questo rifiuto a prendersi il pieno merito individuale per il loro successo personale è tipicamente femminile e, forse, nasce dal sessismo: le donne considerate ambiziose o che si sentono gratificate a livello personale devono pagare un prezzo che — quasi certamente — gli uomini non devono pagare. Cambiare il modo di raccontare come le persone abbiano conquistato il potere politico può davvero cambiare il risultato di quello che fanno le persone al potere.

– Traduzione di Anna Bissanti © 2019, The New York Times

L'Italia ha avuto la prima donna ministro nel 1976. Quarantadue anni dopo, nel governo Conte il 27% dei ministri sono donne. La parità di genere nella politica ha fatto progressi sensibili, ma restiamo ancora lontani dai principali Paesi europei. Il rapporto *AGI/Openpolis "Trova l'intrusa - gli effetti delle leggi per la parità di genere su Comuni, Regioni, Parlamento nazionale ed europeo" fa il punto ed emerge che in tutti gli organi di rappresentanza la quantità di donne, e soprattutto la qualità dei loro incarichi, continua a non reggere il confronto con quelli degli uomini.

Attualmente l'Italia è tredicesima in Europa per percentuale di donne ministro, e sotto la media europea del 30,40%. Al primo posto si trova la Spagna, con oltre il 60% di donne ministro. Considerando le posizioni chiave nei governi Europei (capo politico, ministro degli Esteri, ministro dell'Economia e/o delle Finanze) al momento le donne sono solo 14: 3 sono capi di Stato, 4 ministri degli Esteri e 7 titolari di un ministero economico.

In media dal 1976 le donne ministro in Italia sono state il 10% delle diverse squadre, e solo con il governo Renzi si è ottenuta una piena parità (50 e 50), anche se temporanea. I governi successivi hanno fatto segnare un arretramento nella rappresentanza femminile, considerando anche sottosegretari e viceministri: nell'esecutivo Gentiloni la quota era del 28,33%, e in quello Conte scende al 17,19%, la più bassa dal governo Letta in poi.

Va meglio se si guarda al Parlamento: nella XVIII legislatura si registra record di donne in entrambi i rami: alla Camera la presenza femminile è del 35,71%, al Senato del 34,48%. Il solo Movimento 5 stelle ha, nelle due Camere, oltre il 40% degli eletti donne. Maria Elisabetta Alberti Casellati è la prima donna a guidare il Senato, e considerando che Laura Boldrini è stata presidente della Camera nel quinquennio precedente, per la prima volta nella nostra storia, per due legislature consecutive, un ramo del Parlamento è guidato da una donna.

La parità arretra anche nelle Regioni, dove si contano oggi solo due donne governatore su 20, mentre tra il 2003 e il 2015 sono state cinque. Anche nei Comuni la presenza femminile si mantiene bassa, con soli 9 capoluoghi guidati da un sindaco donna. Qui però il nostro Paese è nella media europea, con il 14% complessivo di amministrazioni locali 'rosa'.

Alcuni meccanismi sembrano essere particolarmente efficaci nello spingere in su la percentuale di donne candidate ed elette. In questo senso, la doppia o tripla preferenza di genere, come le liste alternate, rappresentano gli strumenti che più di altri hanno dimostrato efficacia. Non mettendo in discussione la libertà normativa delle Regioni, è chiaro però che il non avere strumenti comuni stia portando a risultati altalenanti. Da un lato il dato delle elette nei consigli regionali continua a non essere soddisfacente, dall'altro l'indice di successo per le donne è sensibilmente più basso rispetto a quello delle altre assemblee elettive, circa la metà.

I due elementi sono chiaramente collegati: nonostante le diverse regioni abbiano tentato di introdurre correttivi per migliorare la situazione, la crescente percentuale di candidate non si riesce quasi mai a convertire in un'equivalente quota di elette.

Il contesto culturale

Un ruolo lo gioca anche il mutato contesto culturale, in cui il tema sembra conquistare sempre

maggiore importanza. Nelle assemblee in cui non erano attivi specifici correttivi per favorire la parità di genere, vedi i Comuni con meno di 5.000 abitanti e il parlamento nazionale, i dati delle donne sono comunque aumentati. Questo è dovuto sicuramente ad una maggiore sensibilità al tema ma anche, soprattutto per i consigli comunali più piccoli, ad un'importante effetto traino. Più in generale è quindi giusto sottolineare che tutti i correttivi inseriti dal 2004 ad oggi hanno contribuito a "velocizzare" (direttamente ed indirettamente) una dovuta evoluzione nella rappresentanza politica. Ora, seppur ad intensità diverse, in ogni organo politico del paese la parità di genere è un tema e ovunque si sono testimoniati dei miglioramenti.

* Per l'Agenzia Italia hanno collaborato: Mauro Bazzucchi, Simona Olleni, Massimo Maugeri, Paolo Molinari, Carmelo Rapisarda. 02/12/2018



Le donne vincono periodicamente e vanno incontro ciclicamente a sconfitte, anche per loro responsabilità. Un periodo cominciato con una loro inedita presenza, sia nella politica che nella società, si è concluso riproiettando il vecchio film: solo uomini sulla scena pubblica che s'incontrano, discutono, si insultano, decidono e non si accorgono di stare in una fotografia che sembra scattata in Arabia Saudita.

La maggioranza delle donne andate al potere non ha usato la propria forza per battersi e imporre la nostra agenda riformatrice, è stata subalterna agli uomini e alla fine ha perduto tutta la forza conquistata. E nella società, come per altre grandi questioni politiche, ha prevalso anche sul fronte femminile una visione datata, vecchia di intendere la libertà, il potere e il loro reale effettivo esercizio.

Non essendo per esempio riuscite a imporre come tema politico di prima grandezza, la maternità, l'accesso delle donne al lavoro resta limitato e troppo spesso ingiustamente mortificato, non abbiamo avuto congedi parentali degni di questo nome e nemmeno asili nido. Sempre più faticosa è diventata la nostra vita. E anche questo è un vecchio film.

La maternità, il lavoro delle donne, la condivisione non sono solo argomenti delle donne e non possono essere risolti sostituendo l'assenza di servizi con la famiglia. La procreazione, spostata sempre più in là, diventa di fatto impossibile e viene discredita fino a rendere accettabile l'idea che madri e bambini si possano acquistare sul mercato.

La nostra politica continua a essere considerata secondaria e marginale, senza la dignità di questione generale. Mentre la rivoluzione delle donne è un tema fondamentale come la globalizzazione, è una delle cause più potenti della rottura del vecchio impianto della società, della famiglia e del lavoro. Se non si capisce la portata di questo cambiamento, non si può intravedere la possibilità di nuove relazioni sociali, familiari e umane, e neanche la crescita economica dell'Italia, la sua futura modernità.

Non si tratta di "difendere i diritti delle donne", perché le donne non sono una minoranza, che rivendica ruoli, chiede riconoscimenti oppure si chiama fuori. Le donne sono il nuovo soggetto della politica riformista del nostro tempo, come indicano chiaramente il voto americano e le nuove piazze italiane convocate da donne. E se non si trasforma l'idea di futuro, si torna fatalmente indietro, come sta accadendo.

Insomma, ci ritroviamo in una situazione per certi versi analoga a quella che ci spinse a dar vita a Se non ora quando? nel 2011, con una differenza notevole però: non siamo più innocenti e il mondo intorno è noi è stato terremotato.

Sono a rischio i valori democratici ed europeisti che hanno consentito la crescita dell'autonomia e della libertà femminile in Italia e in Europa. Non possiamo più stare a guardare, dando deleghe in bianco a chi affronterà, nelle elezioni europee del maggio 2019, una sfida decisiva per le sorti nostre e dell'Europa.

Le donne devono esserci: nelle liste, certo, ma soprattutto nella politica e nei programmi delle forze democratiche ed europeiste. Devono contribuire a ridefinirne visione, profilo e agenda. Questa è la sola via per costruire un progetto unitario, all'altezza del tempo e capace di opporsi



al messaggio disgregatore populista. La forza del cambiamento viene dalla nostra libertà.

() Questo documento è firmato da: Rita Cavallari, Cristina Comencini, Licia Conte, Manuela de Rensis, Antonella Crescenzi, Fabrizia Giuliani, Francesca Izzo, Francesca Marinaro, Donatina Persichetti, Silvia Pizzoli, Anna Maria Riviello, Simonetta Robiony, Cecilia Sabelli, Serena Sapegno, Sara Ventroni*

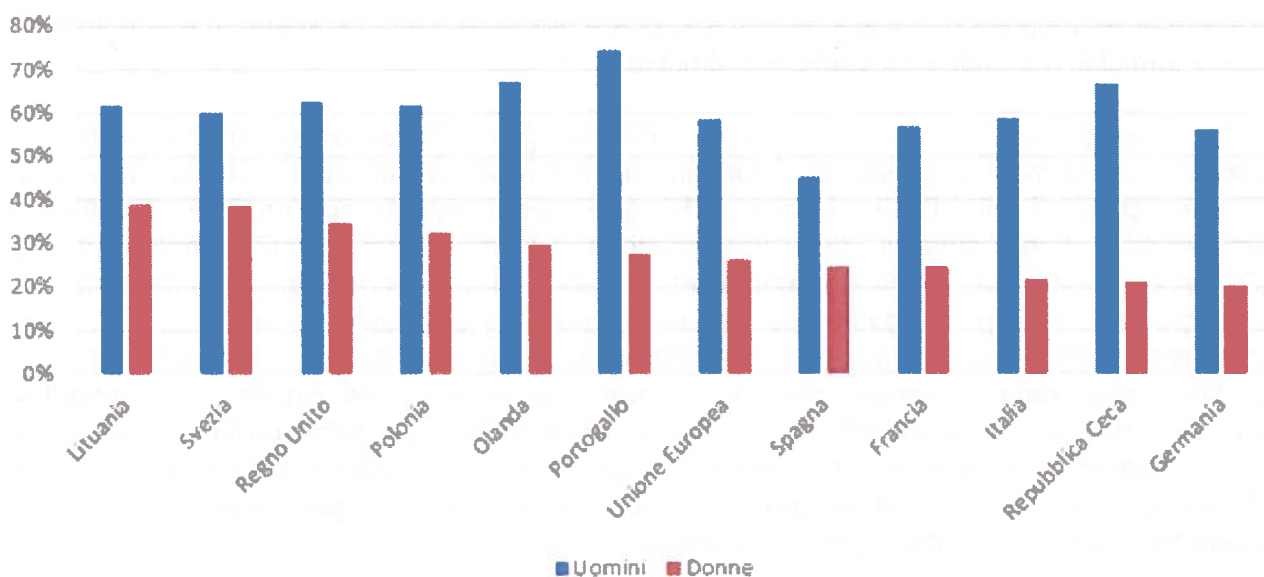
E' stato pubblicato sul Corriere della sera il 15/12/2019



In Italia, la percentuale di 30-34enni con un titolo di studio terziario è del 32,5% per le donne rispetto al 19,9% per gli uomini (Istat 2017) e le performance accademiche femminili sono migliori a parità di percorso di studi (Almalaurea 2017). Subito dopo la laurea, il divario si ribalta: solo il 59,2% delle donne neolaureate lavora contro il 64,8% per gli uomini (Istat 2017). Soprattutto nel caso delle donne quindi parte del capitale umano maggiormente qualificato si disperde e con esso si perde un potenziale incremento nella produttività e nei consumi di prodotti e servizi, sia generici grazie all'aumento di famiglie a doppio reddito, sia dedicati esclusivamente alle donne.

Oltre al generale beneficio di avere più donne nella forza lavoro, un altro fattore rimane cruciale per crescita e uguaglianza: la posizione che le donne ricoprono all'interno del mercato del lavoro. Le carriere femminili infatti rimangono in media qualitativamente peggiori: a parità di posizione, guadagnano meno dei colleghi uomini; a parità di curriculum progrediscono più difficilmente e lentamente, rimanendo sottorappresentate nelle posizioni dirigenziali e apicali (vedi grafico in Figura 1). Tutt'oggi in Italia è drammaticamente basso il numero di donne manager: nelle aziende private si attestano al 22% (la media europea è del 29%) e guadagnano il 3% in meno (BCG 2017).

Figura 1. Proporzioni di donne e uomini con istruzione terziaria in posizioni manageriali e professionali, 2017 (% laureati, % laureate)



Fonte: nostre elaborazioni su dati EU-LFS (Employment Statistics, Eurostat). 2017

Note. Per gli uomini, popolazione di riferimento sono i laureati occupati; per le donne, le laureate occupate. Posizioni manageriali e professionali corrispondono rispettivamente alle categorie 1 e 2 della International Standard Classification of Occupations (ISCO). I paesi sono in ordine decrescente in base alla percentuale di laureate in posizioni apicali.

Per valorizzare la partecipazione femminile al mercato del lavoro, è quindi necessario colmare il *gender career gap* e *gender pay gap*. Questi due divari infatti da un lato generano effetti



cumulativi durante la carriera: le donne ricevono meno chance di essere promosse e pertanto di maturare quell'esperienza e quel network necessari a proseguire negli scatti successivi di carriera; dall'altro lato questi divari hanno un effetto deterrente sia sulle scelte scolastiche/accademiche, sia sulle scelte lavorative iniziali. Inoltre numerose ricerche hanno evidenziato come le donne al vertice, grazie al loro stile manageriale (definito "*transformational style*" dalla psicologa americana Alice Eagly) possano portare risultati positivi in aziende di molti settori. Un recente rapporto di McKinsey (2017), per esempio, ha mostrato che la diversificazione di genere in posizioni manageriali sia associata a migliori performance delle imprese. Infine, il divario salariale, insieme alla mancata partecipazione femminile al mercato del lavoro, rappresenta un'enorme perdita di ricchezza per i paesi, che in Europa si attesta intorno ai 50 trilioni (World Bank 2018).

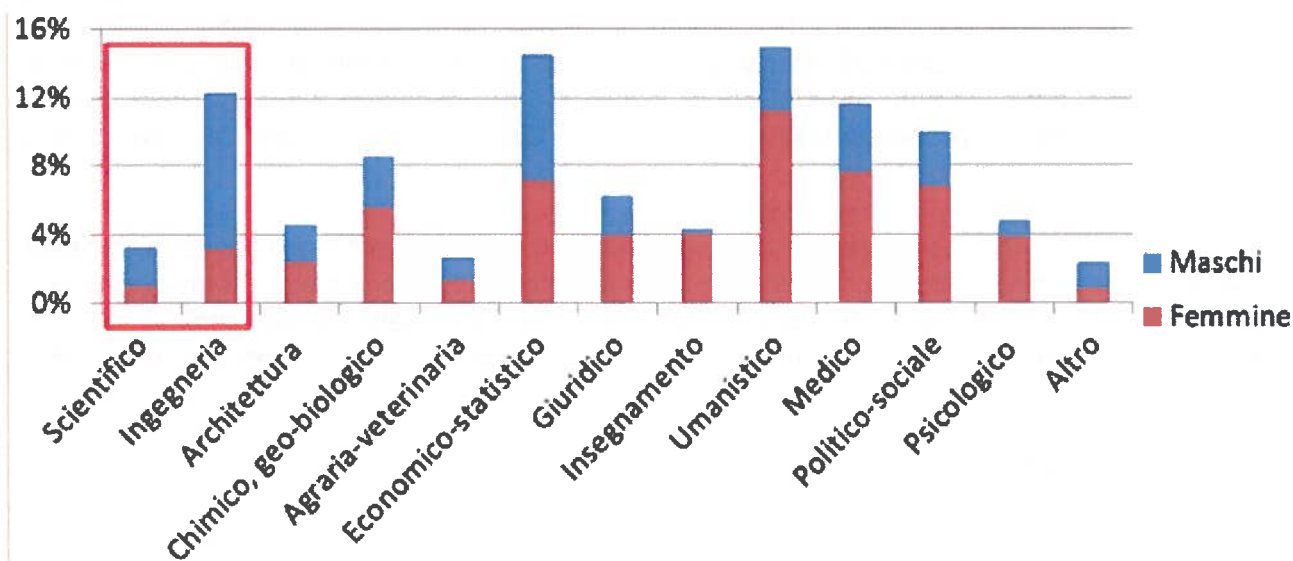
Il cambiamento tecnologico e la digitalizzazione nel mercato del lavoro possono contribuire alla chiusura di questi divari tra uomini e donne. Da un lato, infatti, l'introduzione sempre più diffusa di tecnologia sia nel settore produttivo sia nel terziario favorisce la creazione di nuove figure professionali ed opportunità lavorative, a cui hanno potenzialmente accesso anche le lavoratrici con competenze STEM. Secondo le previsioni di Cedefop (2015) tra 2015 e 2025, in Italia, il numero di professionisti ICT aumenterà del 15%, mentre i posti di lavoro per figure professionali tecniche nei settori ingegneristici e scientifici incrementeranno del 9%. Dall'altro lato la trasformazione digitale nelle aziende può contribuire alla diffusione di soluzioni lavorative flessibili, in termini di orari e di impegno, che permettano una redistribuzione del tempo all'interno delle coppie e una migliore conciliazione – per le lavoratrici soprattutto – non solo tra lavoro e famiglia, ma anche tra carriera e famiglia.

Esempi di "*smart working*" sono soluzioni di job sharing (condivisione del posto di lavoro), il telelavoro, il part-time e la possibilità di concordare orari flessibili individuali. In Italia i "lavoratori agili" sono cresciuti del 14% tra 2016 e 2017, e le grandi imprese con progetti strutturati di *smart working* sono circa il 36% (Osservatorio Smart Working 2017). Inoltre, se la digitalizzazione venisse applicata anche ai processi di selezione del personale, questi potrebbero diventare più oggettivi sia per le aziende sia per laureate in cerca di lavoro, riducendo il rischio di discriminazione e incentivando le donne a candidarsi. Recentemente negli Stati Uniti sono nate numerose start-up, tra cui Gap Jumpers ed Entelo, i cui algoritmi processano dati da numerose fonti con l'obiettivo di raccogliere più informazioni possibili non solo su esperienze educative e lavorative, ma anche su personalità e compatibilità con le posizioni vacanti. I datori di lavoro possono quindi selezionare in maniera più informata, e trasparente, da un gruppo eterogeneo di candidati.

L'accesso ai vantaggi di cambiamento tecnologico e digitalizzazione per la partecipazione e la progressione di carriera delle lavoratrici non è però senza ostacoli. In primis, le donne sono fortemente sottorappresentate già all'università nei campi tecnologici e scientifici (vedi grafico in Figura 2) e la loro partecipazione in settori affini è scoraggiata da scarse opportunità di carriera, atteggiamenti discriminatori e mancanza di *role models*. Se in Europa in media le donne scienziate e ingegnere si attestano al 40%, in Italia sono solo il 32% (Eurostat 2016). Con una partecipazione così bassa l'accesso alle nuove posizioni scientifico-tecnologiche è limitato, mentre il rischio di *technological displacement*– ovvero che la propria figura professionale non sia complementare alle nuove tecnologie, ma sostituibile da esse – si innalza.



Figura 2. Laureati e laureate a.a. 2015/2016 per settore di studi e genere



Fonte: Elaborazioni su dati Almalaurea, 2016

In secondo luogo, sebbene soluzioni lavorative flessibili favoriscano la conciliazione lavoro-famiglia e – quindi – la partecipazione femminile, queste rischiano di essere un compromesso più che un'opportunità qualora le donne siano costrette a sceglierle e nel caso in cui inibiscano la progressione di carriera. In posizioni dirigenziali ed apicali, infatti, la flessibilità esiste ma implica spesso orari di lavoro ben oltre lo standard giornaliero, rendendo la conciliazione famiglia-carriera difficile.

La presenza fisica rimane inoltre un requisito non negoziabile non solo per il coordinamento delle attività, ma anche per il mantenimento della leadership: se le donne leader fossero meno presenti in ufficio rischierebbero di "perdere terreno" rispetto a uomini sempre disponibili al lavoro. Infine, in Italia la diffusione dello *smart working* è limitata alle grandi aziende del settore privato, mentre solo il 7% delle PMI offre soluzioni flessibili strutturate (Osservatorio Smart Working 2017). In terzo luogo, metodi di ricerca e selezione del personale "informatizzati" si stanno già diffondendo nelle grandi aziende, soprattutto negli Stati Uniti. In Italia – invece – le aziende digitalizzate sono poche, i processi di selezione sono spesso basati su network "locali" di candidati e il divario di genere nell'utilizzo del digitale anche in ambito lavorativo è ancora ampio (IWE 2017).

Affinché il "lavoro 4.0" e le nuove professioni tecnologiche rappresentino un'opportunità concreta per colmare i divari salariali e di carriera tra uomini e donne, bisogna agire su più fronti.

Da un lato sono necessarie politiche e iniziative che avvicinino ai percorsi STEM le studentesse interessate attraverso per esempio borse di studio e orientamento precoce, e che contengano la dispersione all'ingresso del mercato del lavoro anche favorendo processi di selezione più informatizzati all'interno di piccole e medie imprese.



Dall'altro serve un cambiamento nella cultura del lavoro, **soprattutto in quella maschile**, perché si dia più peso alla redistribuzione del tempo tra lavoro e famiglia, più alla produttività individuale e meno alle ore passate fisicamente sul luogo di lavoro. A questo proposito, un recente studio dell'economista statunitense Claudia Goldin (2014) ha stimato che la disparità di genere sarebbe notevolmente ridotta se le aziende non avessero incentivi così forti a valorizzare in maniera sproporzionata i lavoratori che lavorano più a lungo e oltre l'orario ordinario.

Infine, per colmare i divari di genere è cruciale ripensare la strategia comunicativa: non basta parlare di e alle donne. Bisogna coinvolgere attivamente anche gli uomini, promuovendo un cambiamento nel loro comportamento sul lavoro e nelle loro scelte occupazionali, affinché sempre di più condividano con le donne lo spazio e il tempo non solo familiare, ma anche lavorativo.

*24 Ore.it 03/07/2018

Il punto su donne e lavoro

Scritto da INAPP* |  

Nel 2017 il mercato del lavoro italiano ha registrato un record storico nel tasso d'occupazione femminile: il 49,1% delle donne 15-64 anni era occupata nel terzo trimestre 2017. Partiamo da tale risultato per offrire un quadro su alcuni aspetti, che tendono a caratterizzare la componente femmina mercato del lavoro, comparando uomini e donne nel periodo 2008-2016.

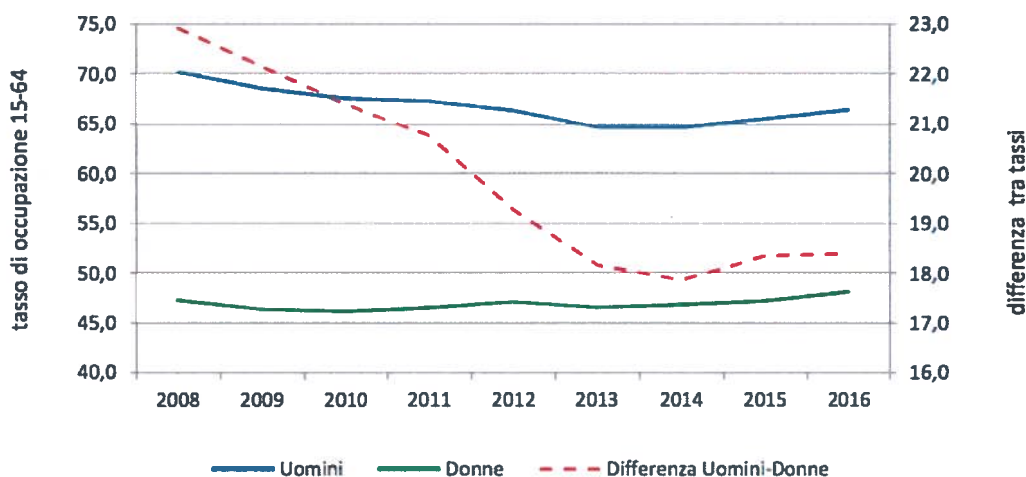
Tiziana Canal

(Valentina Gualtieri)

1. Il tasso di occupazione

Il tasso di occupazione femminile (misurato sulla popolazione di 15-64 anni), si attestava nel 2016 al 48,1%, circa 18 punti percentuali in meno rispetto a quello maschile (66,5%). L'importante differenza di genere nella quota di persone occupate si è progressivamente ridotta dal 2008, sostanzialmente, a causa della diminuzione dell'occupazione maschile in seguito alla congiuntura economica sfavorevole. La ripresa occupazionale, registrata dal 2014, ha innescato nuovamente la crescita del divario di genere (figura 1). In altri termini la lieve riduzione del gap di genere è stata determinata da un recupero maschile in occupazione, più esposto a quanto pare alla crisi economica, mentre la presenza femminile, meno colpita da trend congiunturali, appare tuttora ancorata a dinamiche di tipo strutturale del mercato del lavoro italiano.

Figura 1 - Tasso di occupazione persone di 15-64 anni, Anni 2008-2016



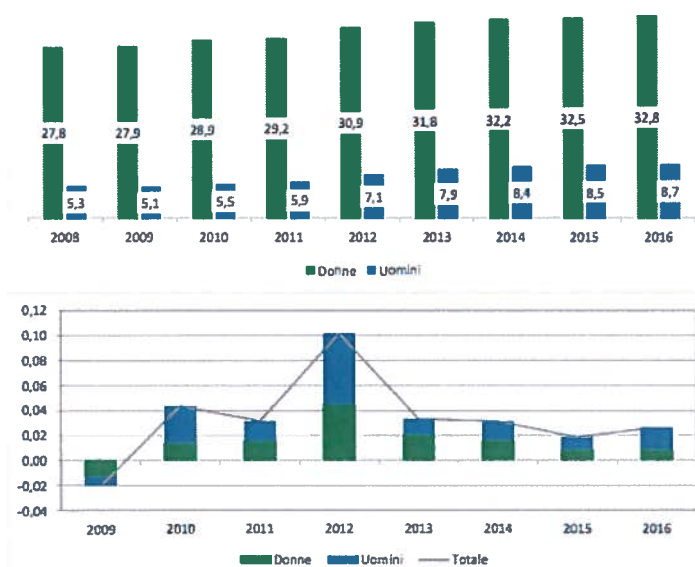
Fonte: elaborazione su dati RCFL - Istat

2. Il lavoro part-time e le ore lavorate

Nel 2016 il 32,8% delle donne occupate lavorava a tempo parziale, per gli uomini la quota era dell'8,7%. La scomposizione per genere dell'occupazione complessiva di lavoro part-time - che nel 2016 era pari al 18,8% degli occupati - fa evidenziare che il 13,7% dei lavoratori con orario ridotto è donna e il restante 5,1% è uomo.

Il lavoro part-time è aumentato in maniera importante durante gli anni di crisi economica, a causa principalmente di scelte degli imprenditori per fronteggiare i cali di produzione, hanno messo in campo azioni di regolazione dell'input di lavoro basate sulla riduzione temporanea dell'orario di lavoro. Nel 2008, infatti, l'incidenza del lavoro part-time si attestava al 27,8% per le donne e al 5,3% per gli uomini. L'analisi della variazione relativa del lavoro part-time durante il periodo 2008-2016 e della composizione per genere, evidenzia il significativo contributo alla crescita dovuto alla componente maschile, di nuovo più soggetta a dinamiche di tipo congiunturale (figura 2).

Figura 2 - Incidenza del part-time sul totale dell'occupazione secondo il genere e scomposizione per genere della variazione relativa del lavoro part-time da Anni 2008-2016



Fonte: elaborazioni su dati RCFL – Istat

Al riguardo, nel 2016, sia per uomini che per donne il lavoro part-time è prevalentemente causato dall'impossibilità di trovare un lavoro full-time: i delle donne occupate nel 2016 lavora part-time per libera scelta mentre il 19,1% avrebbe preferito un lavoro full-time; solo il 2,2% degli uo preferito un contratto part-time ad un contratto a tempo pieno e il 6,5% lavora part-time per volere del datore di lavoro (figura 3).

Lo studio delle variazioni relative del lavoro part-time per genere, scomposte per tipologia di part-time nel periodo 2008-2016, evidenzia da un l durante il periodo di crisi economica, l'aumento del lavoro con orario ridotto è dovuto quasi esclusivamente all'aumento del part-time involontario dall'altro che nel caso degli uomini la quota di lavoro part-time volontario è rimasto pressoché costante, mentre per le donne si è registrata una ri della componente di volontarietà.

In sintesi, mentre a monte del periodo di crisi economica il lavoro part-time interessava in maniera preponderante la componente fei dell'occupazione ed era in prevalenza dettato da una scelta della donna e meno frequentemente imposto dal datore di lavoro, a valle della crisi econo lavoro part-time interessa anche una quota rilevante di uomini e per entrambi i sessi la componente di involontarietà supera quella volontaria.

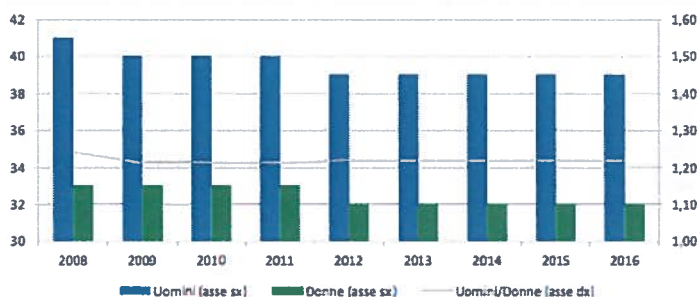
Figura 3 - Incidenza del part-time volontario e del part-time involontario sul totale dell'occupazione part-time per genere, Anni 2008-2016



Inoltre, ponendo l'attenzione sul numero medio di ore effettivamente lavorate settimanalmente - altra lente con cui leggere l'impegno femminile ne retribuito rispetto a quello maschile - si conferma quanto in parte già emerso nello studio del lavoro part-time: le donne dedicano al lavoro retriit numero di ore medio settimanali inferiori rispetto ai colleghi di sesso maschile.

La congiuntura economica sfavorevole ha ridotto il monte ore mediamente lavorato sia per uomini che per donne: nel 2016 gli uomini lavv mediamente circa 39 ore a settimana (nel 2008 il dato era pari a circa 41 ore), mentre le donne lavoravano mediamente circa 32 ore a settimana (nel dato era pari a circa 33 ore). Il rapporto tra numero medio di ore lavorate da uomini e donne è pressoché invariato nel periodo 2008-2016 a signific l'utilizzo, o sarebbe meglio dire il ridotto utilizzo, della componente femminile è dettata, di nuovo, da questioni di carattere strutturale (figura 4).

Figura 4 - Numero medio di ore effettivamente lavorate settimanalmente per genere e rapporto tra uomini e donne, Anni 2008-2016



Fonte: elaborazioni su dati RCFL – Istat

3. Le retribuzioni

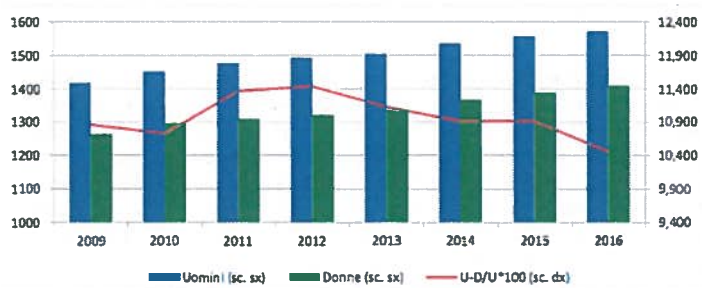
I dati sin ora mostrati hanno messo in evidenza un ridotto utilizzo delle donne nel sistema produttivo misurato in termini di teste e in riferite quantità di lavoro.

Ciò che si intende analizzare ora sono le differenze di genere in riferimento alla retribuzione netta media mensile. Al fine di effettuare dei confronti collettivi il più possibile omogenei, sono presi ad esame i soli lavoratori dipendenti full-time di 15 anni o più.

Nel 2016 le donne dipendenti full-time guadagnavano mediamente circa 1.400 euro al mese, mentre per gli uomini il dato si attestava a circa 1.500 euro (nel 2009 i valori erano rispettivamente pari a 1.264 euro e 1.418 euro). Nel periodo 2009-2016, considerando la differenza tra la retribuzione di uomini e donne, espressa come percentuale della retribuzione media maschile, si rileva un aumento della differenza, a scapito delle donne, nel periodo della crisi economica (ovvero dal 2010 al 2012) e una successiva tendenza alla riduzione (figura 5).

La persistenza delle ineguaglianze di genere in riferimento alla retribuzione da lavoro conferma quanto rilevato negli studi specifici, di carattere nazionale, sul gender pay gap.

Figura 5 - Retribuzione netta media mensile dei lavoratori dipendenti full-time di 15 anni e più per genere, Anni 2009-2016

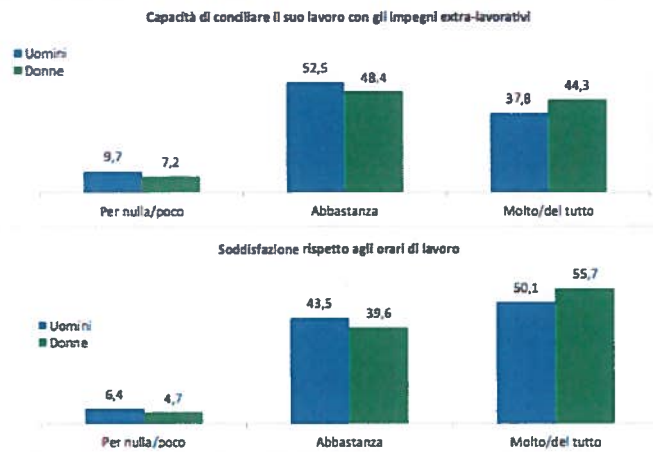


Fonte: elaborazioni su dati RCFL – Istat

4 . Il work life balance

Lo studio del grado di conciliazione delle persone occupate nel nostro Paese, ricavato dai dati provenienti dalla IV Indagine Inapp sulla Qualità del lavoro in Italia condotta nel 2015, conferma risultati ben noti sulla maggior capacità delle donne di conciliare impegni lavorativi e sfera privata. La conciliazione, infatti, è più frequentemente dei colleghi maschi dichiarata di riuscire a conciliare vita professionale e privata. Inoltre, quando si osserva la soddisfazione degli occupati italiani rispetto agli orari di lavoro, ambito strettamente connesso alla capacità di conciliare, si rileva una maggior soddisfazione delle donne (figura 6). Questi risultati – di carattere percettivo – sono, fra l'altro, costanti nel tempo, non hanno subito variazioni nel periodo di congiuntura economica sfavorevole e sono confermati in letteratura e da altre fonti dati, sia di carattere nazionale che internazionale. Costante nel tempo è il divario di genere nel lavoro familiare: nel 2014 fra i 25-64enni il tempo di cura familiare rappresentava il 21,7% della media delle donne italiane (5h13'), al di là della condizione occupazionale, contro il 7,6% di quella degli uomini (1 ora e 50 minuti) e tale divario è ridotto, seppur di poco, in 20 anni solo grazie ad un lieve aumento dell'impegno maschile nella cura dei figli. Soprattutto fra i giovani padri, si evidenzia un nuovo modo di rapportarsi alla cura e alla paternità e un maggior impegno in termini di tempo.

Figura 6 - Occupati di 18 anni e più per capacità di conciliare lavoro e impegni extra lavorativi e per livello di soddisfazione rispetto agli orari di lavoro secondo il genere (%), Anno 2015



Fonte: elaborazioni su dati della IV indagine Inapp sulla QDL

Riassumendo cosa dicono i dati:

- il mercato del lavoro si avvale meno delle donne rispetto agli uomini: tassi di occupazione femminili più bassi, quote di part-time più alte, meno ore lavorate;
- il ridotto utilizzo della componente femminile nell'occupazione è un fenomeno legato più a dinamiche strutturali che a congiunture economiche (positive/negative). La componente maschile ha subito più gli effetti della crisi, ma sta anche giovando in misura maggiore della fase di ripresa;
- le donne occupate (dipendenti e full time) hanno mediamente retribuzioni più basse dei colleghi maschi;
- le donne occupate dichiarano di stare meglio "a lavoro" rispetto agli uomini: maggiori capacità di conciliare vita professionale e vita privata e maggiore soddisfazione per gli orari di lavoro;
- le donne italiane continuano a dedicare alle attività domestiche e di cura familiare, mediamente, circa 3 ore in più al giorno rispetto agli uomini. Rimane da capire quanto il ridotto utilizzo delle risorse umane femminili all'interno del sistema produttivo italiano e, al contempo, l'elevato tempo femminile per il lavoro non retribuito, sia il risultato di una scelta meditata e perseguita dalle donne, piuttosto che l'adattamento a modelli persistenti, o ancora e semplicemente il risultato di una domanda di lavoro selettiva. In sintesi sarebbe importante capire sino in fondo quanto lo scenario descritto è in stretta relazione con scelte femminili ponderate o con "preferenze adattive"⁵, condizionate da un'offerta, ma anche e soprattutto da una domanda di lavoro ancora basata sul modello del male bread winner e da modelli familiari female care giver. L'ipotesi delle "preferenze adattive" svelerebbe l'apparente dissonanza fra ritenere la conciliazione come un problema tipicamente femminile (familiare e privato) e rilevare poi, in termini di soddisfazione delle donne in tale ambito, dovuta essenzialmente al parziale ricorso -in termini di tempo e quantità- nel lavoro retribuito. Spiegherebbe la coerenza, fra il prevalente utilizzo della componente maschile nel lavoro retribuito e la minore capacità, da parte di quest'ultima, nel conciliare vita privata e lavorativa. Peraltro, l'equo ricorso a risorse maschili e femminili nel lavoro retribuito e non retribuito consentirebbe a uomini e donne di effettuare "scelte consapevoli" e andrebbe, indubbiamente, ad aumentare l'efficienza del sistema produttivo, ad oggi ancora non in grado di avvalorare tutta la forza lavoro disponibile.

note

1 Nella Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro dell'Istat il dato sulla retribuzione netta mensile è disponibile a partire dal 2009.

2 Vale la pena sottolineare che la misura adottata, che ha il pregio di essere intuitiva e semplice da calcolare, può risentire delle differenti caratteristiche della forza lavoro maschile e femminile (età anagrafica, anzianità lavorativa, livello d'istruzione, settore, dimensioni dell'impresa ecc.), nonché della differente quantità di lavoro prestato da uomini e donne.

3 I livelli di conciliazione sono misurati attraverso un quesito di tipo percettivo posto a tutti gli individui intervistati nella IV Indagine sulla qualità del lavoro in Italia dell'Inapp. Nello specifico il quesito recita "In generale, riesce a conciliare il suo lavoro con gli impegni extra-lavorativi?". Il grado di conciliazione è misurato su una scala che va da 1 a 10. Nel caso delle analisi presentate il grado di conciliazione è stato raggruppato in tre categorie: nulla/poco include i valori che vanno da 1 a 3, abbastanza include i valori da 4 a 7, molto/del tutto include i valori da 8 a 10.

4 Cfr. ISTAT (2016), I tempi della vita quotidiana, Statistiche Report, 23 novembre 2016, Roma, ISTAT 7

5 Cfr. Goldman L. e Altman, M. (2008), Why do people overwork? Oversupply of hours of labour, labour market forces and adaptive preferences, in R. e Cooper, C., (eds.), The long work hours culture: Causes, consequences and choices, Emerald, Bingley, United Kingdom.

INAPP n. 6 – marzo 2018



Presentato il 5 giugno 2018 uno studio della Camera di Commercio Italo-Germanica in collaborazione con Ipsos che mette a confronto la condizione, le percezioni e le prospettive delle donne in entrambi i paesi.

L'equità di genere è sempre più una priorità per le imprese tedesche e italiane. Dalla ricerca emergono diverse analogie nelle condizioni delle donne in Italia e in Germania. Tra queste, la corrispondenza del tasso di donne laureate (32% in Italia e 33% in Germania) e nella percentuale di donne presenti nei board delle prime 50 blue chips (32% in Italia e 34% in Germania). Tra le differenze, in Germania risulta più importante la disuguaglianza tra la paga oraria di una donna (€15,4) e quella di un uomo (€19,9) rispetto all'Italia, dove il gap è minore (€14,9 vs. €15,9). In Italia tuttavia, oltre a un differente tasso di occupazione femminile (49% contro il 72% tedesco), si registra il maggior distacco (71 punti contro i 62 in Italia) nell'area "lavoro" del Gender Equality Index*, che include, tra gli indicatori, oltre al tasso di occupazione, la durata della vita lavorativa e le prospettive di carriera.

