

Donne e lavoro: libere di scegliere

La Rivista, Numeri, Certe donne brillano...



Emiliana Alessandrucci | 28 Marzo 2019

Le donne nel nostro paese non sono libere, perché sono costrette a scegliere. Uno stato dovrebbe mettere la donna nella condizione di poter scegliere liberamente tra tre opzioni: la prima è di lavorare e non essere madre senza per questo essere accusata; la seconda di essere madre e comunque fare carriera; la terza di essere solo madre. Nessuna di queste tre scelte deve essere penalizzante, nessuna deve essere più centrale delle altre. Nel nostro sistema, invece, siamo sbilanciati su una scelta alternativa tra le tre opzioni...

Nonostante i miglioramenti registrati negli ultimi anni, l'occupazione in rosa continua a presentare molti lati oscuri nel vecchio continente, ancor di più in Italia. A prescindere dai numeri, comunque ancora troppo differenti tra uomini e donne, il problema risiede nella mentalità che guida il mercato del lavoro, sempre legata ad un sistema in cui l'uomo deve lavorare e la donna, invece, può.

Gli studi, da questo punto di vista, si sprecano; tracciare un quadro del lavoro femminile non è molto complicato, anzi. Più difficile, invece, presentare delle soluzioni che siano originali e soprattutto efficaci per diminuire il divario di genere. E questo non solo per un principio di equità, elemento comunque da non sottovalutare. Ma anche per trovare delle soluzioni ai problemi endemici del mercato del lavoro comunitario, ovvero la produttività, la scarsa occupazione e le performance. Tutti aspetti che gioverebbero di livelli occupazionali più attenti agli equilibri di genere.

I numeri. Dalle nostre parti si è finalmente abbattuto il muro del 50%, ovvero più di una donna su due è occupata nel Belpaese (il tasso nel 2017 è stato del 52,5% secondo i dati Eurostat). Nonostante questo, l'Italia resta uno Stato per uomini. Il divario occupazionale in termini percentuali, infatti, si attesta intorno al 28%, il secondo più alto in Europa dopo Malta. Anche il livello di occupati porta l'Italia in fondo alla classifica europea: peggio di noi solo la Grecia con il 48% di donne al lavoro. La media Ue, comunque, è del 66,5%, circa quindici punti più alta di quella italiana. In generale, non c'è un paese Ue che presenti tassi di

occupazione femminili maggiori di quelli maschili.

Un aspetto interessante riguarda le donne inattive e in part-time: in Italia ci sono 280 mila donne inattive e 153 mila in part time (433 mila in totale) che nel 2017 avrebbero potuto cambiare la propria posizione lavorativa se fossero stati adeguati i servizi per l'infanzia e per la gestione di persone autosufficienti. Delle 433 mila, circa l'88% lamenta la carenza di servizi rivolti all'infanzia e il 12% di servizi rivolti alle persone autosufficienti. Questa cifra ci permette di affrontare il tema della mentalità che guida il nostro mercato del lavoro (ma, più in generale, il mercato comunitario): le donne sono considerate le addette naturali alla gestione familiare e anche al sostegno delle persone non autosufficienti. Sotto questo aspetto, coinvolgere gli uomini in questo tipo di attività è sicuramente una delle strade da percorrere, anche prevedendo forme incentivanti.

Sul versante delle retribuzioni, bisogna fare due discorsi differenti: il dato grezzo pone l'Italia, con il suo 5,6% di differenziale, tra i paesi più virtuosi dell'area Ocse (dove la media per gender pay gap è del 13,8%). Ma attenzione, nel momento in cui si prendono in considerazione altri fattori, come il gran numero di settori con prevalenza di personale femminile (nei quali le retribuzioni sono tendenzialmente più basse rispetto a settori a prevalenza maschile), il numero mensile delle ore retribuite, il numero dei lavoratori part time e il numero di donne in posizioni dirigenziali, ecco che la differenza salariale complessiva passa addirittura al 43.7%.

Secondo uno studio di Almalaurea, infine, il gender pay gap esiste già tra i neolaureati: ad inizio carriera si registra uno scarto di 250 euro. A livello globale, le donne che lavorano sono circa il 28% di meno rispetto agli uomini. Qual è il paese con il tasso migliore? Sorpresa, il Camerun, dove addirittura lavorano più donne che uomini (tasso del -5.8%).

Le soluzioni. Come già detto, non si tratta solo di numeri, ma di mentalità. E per cambiare la mentalità nel mondo del lavoro bisogna lavorare su certi aspetti ma, soprattutto, mettere mano al portafoglio. Uno dei primi argomenti da trattare è quello della genitorialità: secondo uno studio realizzato dalla commissione europea, l'impatto della genitorialità si riflette sul tasso di occupazione femminile, soprattutto per quanto riguarda le donne con figli under 6: la percentuale di occupate per questa categoria è di media di 8 punti inferiore rispetto al tasso di occupazione di donne senza figli. Addirittura, in Ungheria, Repubblica Ceca e Slovacchia, il divario arriva a toccare il 30%, mentre in Estonia, Germania, nel Regno Unito e in Finlandia è superiore a 15 punti percentuali. Anche nel lavoro a tempo parziale il divario di genere è più accentuato per i genitori: lavora in part time il 38,9 % delle madri rispetto al 5,8 % dei padri.

Lo studio della Commissione offre una serie di "leve strategiche" per fronteggiare la sottorappresentazione delle donne nel mercato del lavoro. Queste "leve" partono

essenzialmente da due aspetti: favorire l'equilibrio tra vita privata e professionale e affrontare il problema dei disincentivi economici al lavoro femminile. Sotto il primo aspetto, si dovrà agire per:

- *ottenere congedi per motivi di famiglia equamente ripartiti tra genitori*
- *garantire modalità di lavoro flessibili*
- *fornire servizi di assistenza formale di facile accesso, a prezzi contenuti e di qualità.*

I disincentivi economici sono sostanzialmente rappresentati dalle basse retribuzioni e dai costi troppo alti dei servizi di assistenza all'infanzia. In questo caso, l'azione dei governi doveva e deve essere più incisiva. E non si tratta di garantire stipendi alti per legge (cosa difficile, se non sconsigliabile), ma piuttosto di intraprendere azioni concrete per il sostegno alla famiglia, argomento usato da tutti come slogan ma mai concretamente attuato.

In questo contesto, il comparto associativo è una sorta di oasi per lo sviluppo femminile. Esistono, infatti, associazioni con tassi di femminilizzazione pari al 70% e sono molte le donne presidenti e componenti dei direttivi. Questo nonostante il ruolo di presidenza sia spesso senza stipendio. Quindi ci troviamo di fronte a donne che svolgono la loro attività professionale, partecipano alla vita associativa e crescono una famiglia. Una sorta di incastro da tetris, molto complesso, sintomo di una grande generosità.

In definitiva, le donne nel nostro paese non sono libere, perché sono costrette a scegliere. Uno stato dovrebbe mettere la donna nella condizione di poter scegliere liberamente tra tre opzioni: la prima è di lavorare e non essere madre senza per questo essere accusata; la seconda di essere madre e comunque fare carriera; la terza di essere solo madre. Nessuna di queste tre scelte deve essere penalizzante, nessuna deve essere più centrale delle altre. Nel nostro sistema, invece, siamo sbilanciati su una scelta alternativa tra le tre opzioni.

Tags: [donne e lavoro](#) [genere](#)