BENE COMUNE



LA RIVISTA

3/2019

Certe donne brillano...

Donne a lavoro: una presenza di qualità

La Rivista, Numeri, Certe donne brillano...



Paola Vacchina | 28 Marzo 2019

"La presenza femminile in politica, nei posti cosiddetti 'di potere', non serve, soltanto alle donne, ma serve a migliorare la qualità della società. Per tutti" (Tina Anselmi)



"Quando le donne si sono impegnate nelle battaglie le vittorie sono state vittorie per tutta la società. La politica che vede le donne in prima linea è politica d'inclusione, di rispetto delle diversità, di pace".

"*La presenza femminile in politica, nei posti cosiddetti 'di potere', non serve, soltanto alle donne, ma serve a migliorare la qualità della società. Per tutti*" (Tina Anselmi).

Ho scelto di iniziare il mio editoriale con queste bellissime parole di Tina Anselmi che ci lasciato poco più di 2 anni fa, all'età di 89 anni. Come molti ricordano nel 1976 diventa la prima donna ministro in Italia, assumendo il dicastero del Lavoro nel terzo governo Andreotti. Per due volte è ministro della Sanità ed è protagonista della riforma che introduce il Servizio Sanitario Nazionale; a lei si deve la legge sulle pari opportunità.

La storia di Tina Anselmi è la storia di una donna animata da una grande passione civile, coraggiosa ed integra. Una donna che può essere ancora un importante punto di riferimento per le Acli e per chi si impegna in ambito sociale e politico.

In questo senso è significativo che lo scorso 1 febbraio, presso il Senato della Repubblica, il Coordinamento donne delle Acli nazionali abbia organizzato un convegno dal titolo: "Le

prime donne della Repubblica. L'esperienza delle costituenti parla al presente ". Una scelta che segnala la volontà di fare memoria del ruolo che alcune donne hanno avuto nella storia della nostra Repubblica.

In origine le donne in Parlamento erano 21 su un totale di 556 deputati. Ma grazie alla presenza e all'attività delle donne elette nel 1946 all'Assemblea Costituente, le cittadine italiane escono dalla minorità civile e politica ed si vedono riconosciuti importanti diritti.

L'attività delle costituenti è decisiva per fare della Carta costituzionale lo strumento di parità tra i sessi e di garanzia di emancipazione per le donne italiane. Pur provenendo da culture politiche diverse, queste donne mostrano una forte consapevolezza del proprio ruolo nelle istituzioni e si considerarono rappresentanti di tutte le donne italiane, condividendo lo scopo di promuovere l'uguaglianza delle donne di fronte alla legge, nel lavoro e nella società.

La loro intesa consente di gettare le basi per compiere progressi indispensabili a vantaggio di tutto l'universo femminile. Quell'esperienza di volontà politica comune parla al nostro presente, chiedendo di essere rinnovata in vista di una nuova stagione di protagonismo femminile.

Queste considerazioni ci aiutano a comprendere l'urgenza e la necessità di un lavoro intelligente e tenace teso a promuovere e tutelare le donna nella società promuovendo condizioni che rendano effettivo il diritto al lavoro e la pari dignità sociale senza distinzioni di sesso, dando in questo modo attuazione a quanto previsto dagli articoli 4 e 3 della Costituzione.

E' proprio sul diritto al lavoro, sulla necessità che vengano date parti opportunità e adeguata dignità sociale alle donne che lavorano, vogliamo incentrare questo nostro focus. Non ci interessa solo fotografare la situazione attuale, i ritardi e le discriminazioni che ancora oggi le donne subiscono in ambito lavorativo, ma anche e soprattutto segnalare la necessità di agire, di un potare avanti una battaglia culturale anche in ambito lavorativo.

Nel documento del Coordinamento donne delle Acli nazionali che accompagna la ricorrenza dell'8 marzo, giornata internazionale della donna, si afferma significativamente: "*Nella realtà dei fatti, la transizione delle donne verso il mondo del lavoro continua a rappresentare una criticità, cui si aggiungono le condizioni di lavoro, solitamente sfavorevoli all'universo femminile, specie se oltre al genere si unisce la generazione. Sono, infatti, le giovani donne il gruppo sociale a sperimentare in assoluto le peggiori condizioni. Non solo le giovani affollano le schiere dei disoccupati e, ancor più, degli scoraggiati nella ricerca di lavoro, ma anche la qualità della loro occupazione è scarsa: è di 'corto respiro', temporanea e precaria, e definisce un rapporto più fragile e discontinuo con il lavoro da parte delle donne. (…) Tutto ciò mostra non solo che la battaglia verso la parità di opportunità nel mercato del lavoro non*

è ancora finita e che la strada da percorrere sembra essere molto lunga. Evidenzia anche la necessità di andare oltre il mero dato quantitativo osservando dall'interno quanto avviene per le donne nel mondo del lavoro".

In questa prospettiva abbiamo chiesto a numerose esperte, di ragionare attorno ad alcune questioni*: Come mutano le condizioni di lavoro per le donne nel nuovo scenario di Industria 4.0? Quali sono i limiti e le potenzialità del nuovo contesto? Si stanno producendo trasformazioni favorevoli al lavoro delle donne, o il quadro resta il medesimo conosciuto finora? Quali sono gli svantaggi che l'universo femminile sconta nel mondo del lavoro e quali nuove attenzioni nei loro confronti possono scorgersi? Quali politiche di welfare, fiscali e del lavoro possono finalmente rendere esigibile alle donne (ma anche agli uomini) il diritto a conciliare i tempi di vita e di lavoro? Quale apporto può dare il lavoro femminile ad un sviluppo equo e sostenibile del nostro Paese?*

Iniziamo con Agnese Ranghelli (Responsabile nazionale del Coordinamento Donne delle ACLI) che osserva come "*l'assenza di lavoro rappresenta di per sé un problema, non solo perché nega sostentamento e autonomia, ma anche perché non consente a molte donne di cimentarsi in questa attività, di fornire il proprio contributo, di realizzare pienamente se stesse, ma pure di mettere a disposizione del Paese le risorse umane di cui avrebbe bisogno. Tuttavia il lavoro rappresenta un problema per le donne anche quando c'è, perché spesso non ha i connotati di un lavoro dignitoso e astrae dalla vita reale delle persone, che hanno esigenze familiari non azzerabili dal lavoro e prevalentemente a carico delle donne, stante l'asimmetria di genere nelle responsabilità di cura".*

Per Federica Volpi (Dipartimento Studi e Ricerche Acli nazionali ed esperta del Coordinamento Donne delle ACLI) "*i sistemi di protezione sociale, la formazione, le misure di conciliazione, le politiche, sono fondamentali per orientare il cambiamento realmente nella direzione della parità, precedendo e accompagnando i processi in atto, anziché contare totalmente su di essi, che da soli non potrebbero che riprodurre i divari esistenti. (…) La parità di genere non dipende dall'avvento di un nuovo paradigma produttivo, perciò non va affidato alla tecnica ma ancora e sempre alle scelte collettive e della politica l'obiettivo di portare parità di genere nel mondo del lavoro*"

Elena Vulpiani (Volontaria del servizio civile nazionale presso il Coordinamento donne delle Acli) dopo aver ragionato sul Gender Pay Gap, ossia il divario salariale di genere, sostiene che "*al di là delle politiche bisognerebbe cambiare gli stereotipi a partire dall'infanzia per evitare che sia dato per normale e scontato che la donna rinunci alla realizzazione dei propri sogni per accudire la famiglia. Aumentare le possibilità per le donne significa aumentare il capitale umano di un Paese e investire sulla sua crescita. Un Paese che rende così difficoltosa la genitorialità ed in particolare la maternità, tanto da farne un fattore di discriminazione,*

manifesta una palese contraddizione tra l'interesse dichiarato verso la famiglia e le concrete scelte politiche, compromettendo seriamente il proprio futuro".

Maria Grazia Fasoli (Docente incaricata "ad annum" presso la Pontificia Facoltà Teologica del "Marianum") osserva come "*le donne debbono fare una sorta di doppio salto, nella direzione dei ruoli apicali, ancora troppo lontani dalle donne, e al contempo una loro ri-qualificazione e ri-conversione da una logica individualistica, oggi largamente dominante, ad un autentico sentimento del bene comune. Nell'economia, nella politica, nel mondo produttivo. Senza velleità palingenetiche, senza presunzioni di superiorità morale, senza forzature dettate dal "mito" di un femminile che salva il mondo. Basterebbe umanizzarlo, questo mondo. E guardarlo da una posizione centrale, e non più marginale*".

Irene Gatti (Esperta del settore educativo e collaboratrice di Enaip nazionale) nota come "*per ora la femminilizzazione della formazione scolastica non universitaria, non sembra abbia prodotto un cambiamento qualitativo, rispetto alle aspirazioni femminili. Sarebbe utile una riflessione che coinvolga attivamente il mondo delle professioniste dell'educazione per meglio contrastare la perdurante marginalità delle donne nelle stanze del potere politico e culturale".*

Barbara De Micheli (Coordinatore, per la Fondazione Giacomo Brodolini, del Master in Gender Equality e Diversity Management e collaboratrice di Ingenere.it) osserva come "*in questi ultimi anni le tecnologie stanno cambiando radicalmente il nostro modo di lavorare rendendo sempre meno rilevante lo spazio fisico in cui lavoriamo a favore di una progressiva digitalizzazione non soltanto dei processi ma anche degli spazi di lavoro*". E si chiede: "*questo tipo di cambiamento organizzativo é neutro rispetto al genere? Che tipo di impatto ha per uomini e donne?*"

Nel mese di aprile il focus si arricchirà dei contributi di: **Simonetta De Fazi** (Dipartimento Studi e Ricerche Acli nazionali e Osservatorio giuridico Acli); **Luisa Rosti** (Docente di Politica Economica dell'Università di Pavia) **Emiliana Alessandrucci** (Presidente del Colap nazionale).

Una nota di conclusiva sul titolo scelto per il focus. Lo scorso 8 marzo è uscito l'ultimo album di Luciano Ligabue "Start" che contiene una canzone dedicata alle donne, "Certe donne brillano", il cui video è uscito proprio l'8 marzo. Un omaggio alle donne del grande cantante emiliano che noi leggiamo non solo come riconoscimento della bellezza e dei talenti di cui sono ricche le donne ma come auspicio: le donne devono poter essere sempre messe nelle condizioni di brillare, di mostrare le loro qualità professionali, alla luce del sole…

In rete

La Rivista, Numeri, Certe donne brillano...

Redazione | 28 Marzo 2019

Proponiamo una selezione di articoli, pescati dalla rete, sul tema donne e lavoro

Gender Gap dell'occupazione, Italia ultima in Europa in InGenere.it (20 marzo 2019)

Mara Gasbarrone, Gli ultimi 10 anni del mercato del lavoro, in InGenere.it (14 marzo)

Coordinamento Donne delle Acli nazionali, Il lavoro umano. Le storie e i volti delle donne nel mondo del lavoro in Acli.it (8 marzo 2019)

Eugenio Bruno, Donne ancora avanti negli studi ma indietro sul lavoro in IlSole24ore.com (8 marzo 2019)

Luciano Ligabue, Certe donne brillano in Youtube.com (8 marzo 2019)

Intervista a Chiara Saraceno: "Servono politiche integrate per aumentare la forza economica delle donne" in Forumdisuguaglianzediversita.org (7 marzo 2019)

Le prime donne della Repubblica in BeneComune.net (30 gennaio 2019)

Federica Volpi, La nuova alleanza tra le generazioni passa per il genere in BeneComune.net (28 settembre 2018)

Filippo Santelli, Intervista a Linda Laura Sabbadini: "Basta bonus, per il lavoro femminile serve più welfare" in Repubblica.it (10 aprile 2017)

Il valore del lavoro femminile

La Rivista, Numeri, Certe donne brillano...



Agnese Ranghelli | 28 Marzo 2019

Vogliamo confrontarci con la realtà quotidiana delle donne, con le difficoltà che incontrano, con i differenti ruoli che si trovano a gestire, con il costo esistenziale di stare oggi nel mondo del lavoro o di tentare di entrarvi. La strada per raggiungere le pari opportunità nel mercato del lavoro è ancora lunga. Occorre moltiplicare gli spazi e le occasioni per riflettere sui temi economici e sociali, che non sempre vengono presi nel debito conto dalla politica, dalle istituzioni, dal mondo dell'impresa e dalla stessa società civile...

Per le donne italiane il lavoro rappresenta ancora "croce e delizia" della loro vita. Rappresenta un serio problema quando non c'è e spesso non c'è, come ci informano le statistiche: a gennaio 2019 il tasso di occupazione femminile è ancora al di sotto del 50%, con un distacco di più di 18 punti percentuali rispetto al corrispondente tasso maschile, con una crescita di appena lo 0,3% nell'ultimo anno. Parallelamente il tasso di disoccupazione femminile resta di due punti percentuali superiore a quello maschile e il tasso di inattività quasi doppio rispetto a quello degli uomini.

L'assenza di lavoro rappresenta di per sé un problema, non solo perché nega sostentamento e autonomia, ma anche perché non consente a molte donne di cimentarsi in questa attività, di fornire il proprio contributo, di realizzare pienamente se stesse, ma pure di mettere a disposizione del Paese le risorse umane di cui avrebbe bisogno. Tuttavia il lavoro rappresenta un problema per le donne anche quando c'è, perché spesso non ha i connotati di un lavoro dignitoso e astrae dalla vita reale delle persone, che hanno esigenze familiari non azzerabili dal lavoro e prevalentemente a carico delle donne, stante l'asimmetria di genere nelle responsabilità di cura. È nota la difficoltà delle donne a mantenere il lavoro alla nascita dei figli e sono ormai una su quattro quelle che rinunciano alla maternità per ragioni professionali o economiche; costrette, in ogni caso, ad operare scelte personali gravose, senza un supporto adeguato del welfare.

I dati a nostra disposizione e che abbiamo raccolto nel volume "Valore Lavoro", edito di

recente da Rubbettino, confermano anche tra le giovani donne un rapporto più instabile e discontinuo con il lavoro, a partire dalle forme contrattuali con un maggior contenuto di precarietà, la frequente sovraistruzione rispetto al lavoro svolto, la costante segregazione in alcune professioni, la retribuzione insufficiente, le limitate possibilità di carriera. È la ragione per cui sempre più giovani donne lasciano il nostro Paese per sottrarsi ad un destino di discriminazione che pare già segnato. In casi estremi, ma purtroppo non rari, il lavoro diventa poi anche il luogo in cui le donne subiscono molestie e sopraffazioni. Tornano, o forse non se ne sono mai andate, le criticità storiche con cui le donne si sono confrontate nel campo del lavoro retribuito.

Malgrado le molteplici forme di discriminazione cui le donne sono sottoposte, è sorprendente la quantità di significati che riescono a rintracciare nel lavoro, che rappresenta tutt'oggi uno dei fattori fondamentali dell'emancipazione femminile. Seppur lentamente, il numero di donne con lavoro extradomestico è cresciuto negli ultimi decenni, ed è un fenomeno non più marginale ma strutturale della nostra società, portando ad essa un contributo notevole anche in termini economici. Le donne sono ormai un motore economico fondamentale per la società di oggi, non solo per il letteralmente inestimabile lavoro di cura, ma anche perché molti nuclei familiari sopravvivono grazie al solo reddito del lavoro della donna. Al di là, dunque, delle difficoltà incontrate le donne considerano ormai il lavoro produttivo uno strumento cardine per realizzare completamente le proprie aspirazioni e diventare attrici del cambiamento sociale. Il lavoro – in quanto fondamento che orienta le scelte effettive – non può più essere considerato una esperienza transitoria nella vita delle donne, bensì una parte significativa della loro traiettoria identitaria individuale e sociale.

Non possiamo, inoltre, trascurare che ci troviamo a sperimentare la realtà di un mercato del lavoro trasformato, in cui i nuovi modi di produrre sono basati sulla virtualizzazione e l'interconnessione tra dispositivi intelligenti. All'interno di questo inedito scenario caratterizzato da una forte innovazione tecnologica e digitale, se si vuole tendere ad una società competitiva ma anche giusta e sostenibile, occorre passare attraverso la possibilità per le donne di esercitare un'influenza sia nel definire processi di automazione vantaggiosi, sia nel definire una gestione e una organizzazione del lavoro che le valorizzi, eliminando i divari esistenti.

Poche donne sono oggi presenti nelle professioni di ambito scientifico-industriale; tuttavia, poiché anche questo campo non è estraneo alla questione di genere e rischia di riproporre stereotipi e squilibri noti, iniziative di formazione e orientamento, come pure interventi di ordine culturale più ampio sono necessari e urgenti, per non rischiare che le donne si trovino ad affrontare nel mercato del lavoro una condizione ancor più difficile di quella attuale**.** L'esito di una tale, ulteriore svalutazione sarebbe un danno per l'occupazione femminile e produrrebbe l'aumento delle disuguaglianze e della povertà per questa metà

della popolazione. Mentre opportunità impreviste potrebbero rivelarsi qualora le donne riuscissero a partecipare attivamente e alla pari alle tendenze in corso.

Molte sono, dunque, le questioni e grande ci pare la necessità di tenere sempre desta l'attenzione sul lavoro delle donne. Con un'attenzione sempre viva alla realtà concreta che vivono, perché dietro la facciata omologante del lavoro ci sono le vite delle cittadine di questo Paese, ci sono i loro volti e perfino i loro corpi, la differenza inesauribile di cui sono portatrici, che è una ricchezza di cui l'Italia non fa buon uso. Come abbiamo scritto nel documento con cui ogni anno accompagniamo la ricorrenza dell'8 marzo, giornata internazionale della donna, «non vogliamo, infatti, dimenticare che dietro le occupazioni e i ruoli ci sono le persone in carne ed ossa, le loro storie, i loro volti, le loro speranze, i loro sogni, i loro bisogni, che formano e sostengono anche le loro performance lavorative.

Vogliamo confrontarci con la loro realtà quotidiana, le difficoltà in cui si imbattono, i differenti ruoli – tutti estremamente esigenti – che si trovano a gestire, il costo esistenziale di stare oggi nel mondo del lavoro o di tentare di entrarvi». La strada per raggiungere le pari opportunità nel mercato del lavoro è ancora lunga e l'8 marzo è utile se rappresenta l'occasione per riflettere su questi temi economici e sociali, che non sempre vengono presi nel debito conto dalla politica, dalle istituzioni, dal mondo dell'impresa e dalla stessa società civile.

La parità di genere ai tempi di Industria 4.0

La Rivista, Numeri, Certe donne brillano...

 Federica Volpi | 28 Marzo 2019

Ogni rivoluzione industriale ha prodotto dei cambiamenti ma le innovazioni tecnologiche non sono di per se stesse foriere di occupazione e di valorizzazione del fattore umano. La parità di genere non dipende dall'avvento di un nuovo paradigma produttivo, perciò non va affidato alla tecnica ma ancora e sempre alle scelte collettive e della politica l'obiettivo di portare parità di genere nel mondo del lavoro...

È ormai un fatto che ci troviamo nell'epoca della quarta rivoluzione industriale. Industria 4.0, questo il nome che più frequentemente identifica il cambiamento, rappresenta un nuovo paradigma industriale che scaturisce da una serie di rapide trasformazioni tecnologiche nella progettazione, produzione e distribuzione di sistemi e prodotti. Si tratta di uno scenario inedito, che pone una grande sfida alle imprese, ma anche al mondo del lavoro e alla società nel suo complesso, dal momento che comporta profondi cambiamenti culturali.

Se, infatti, è facile pronosticare che la quarta rivoluzione industriale condurrà verso una produzione industriale e un manifatturiero automatizzato e interconnesso, più arduo è cercare di capire come cambierà il mercato del lavoro, quali nuove professionalità saranno necessarie e quali invece potrebbero presto scomparire. In passato si è già verificato che il progresso tecnologico abbia messo in crisi modelli produttivi consolidati senza aver un impatto realmente benefico sull'economia e sul mondo del lavoro. Secondo una recente indagine (McKinsey, 2017) la metà delle attività lavorative a livello mondiale potrà essere automatizzata entro il 2055. In Italia, in sei tipologie di lavori su dieci, buona parte dei compiti sarà eseguito da macchine. Circa la metà della forza lavoro italiana (circa 11 milioni di individui) farà i conti con l'automazione.

Il nuovo scenario lascia intravedere alcune potenzialità rispetto al lavoro, ma pone anche diverse incognite. Le nuove forme di lavoro dovrebbero garantire reddito più alto, maggiore efficienza e flessibilità. Inoltre, una nuova centralità sarebbe assunta dal lavoratore, che, specie se con alta specializzazione tecnico-scientifica, assume un ruolo

strategico nei processi produttivi. A fronte di ciò, però, cambiamenti radicali si impongono riguardo le mansioni, gli orari, i luoghi di lavoro e le competenze del lavoratore. In questo senso va rilevato che è molto bassa la quota di lavoratori attualmente in possesso di competenze ICT e cognitive sufficienti a sostenere il cambiamento. L'abbandono dei paradigmi fordisti determina poi la nascita di figure ibride, che non possono essere chiaramente qualificate né come lavoratori dipendenti né come lavoratori autonomi, col rischio di far emergere un "caporalato digitale" dove l'individuo si trova in proprio a gestire lavoro, tutela e formazione, pagando spesso in termini di minore protezione sociale e più elevata precarietà: nell'Unione europea, nel complesso il 54,5% degli auto-impiegati rischia di non avere indennità di disoccupazione; il 37,8% indennità di malattia (Commissione europea, 2016).

Opportunità per le donne? Il discorso delle competenze…

Per l'universo femminile i nuovi scenari assumono un significato del tutto particolare. Il punto di partenza delle donne non è incoraggiante: da tempo sono le protagoniste di una mancata valorizzazione dei talenti presenti nel mercato e nei luoghi di lavoro. Tuttavia molti osservatori sostengono che le tecnologie digitali aiuteranno a colmare il divario di genere, attribuendo ad Industria 4.0 la capacità di superare un ritardo tipico del mercato del lavoro italiano.

Le ragioni di tale fiducia sono essenzialmente due: la *prima fa riferimento alla dotazione di competenze*, grazie alle quali le donne subirebbero una minore minaccia da parte della tecnologia in quanto unirebbero alle competenze digitali le *soft skill*, sempre più ricercate nei nuovi contesti lavorativi. Peccato che la realtà mostri un volto assai differente. Il lavoro 4.0 impone una preparazione sempre più ampia nelle cosiddette materie STEM (*scince, technology, engineering and mathematics*), ma questo è un ambito in cui le donne sono ancora sottorappresentate: su 1.000 donne laureate in Europa, solo 29 hanno fatto un percorso di studi in ICT e di queste 4 lavorano effettivamente nel settore (Commissione europea, 2015).

Nel complesso dei Paesi OECD le donne *rappresentano meno del 20% dei laureati in informatica* (OECD, 2018). Ciò si riflette anche nei ruoli professionali: secondo il rapporto 2016 dell'ITU, solo il 19% dei manager ICT sono donne, contro una media del 45% negli altri settori, e soltanto il 9% degli sviluppatori di *app* sono donne. Guardando anche ai nuovi settori si nota che, ad esempio, il *gaming* e i nuovi media sono dominati dagli uomini, mentre nei servizi informazioni dall'estero e nel lavoro di "cliccare" le donne sono sovra-rappresentate. Del resto il mercato del lavoro italiano non è incoraggiante da questo punto di vista: una nostra recente ricerca (1) ha evidenziato come tra le giovani concittadine

intervistate (18-29 anni) persista una forte segregazione professionale nei settori produttivi classici, mentre quelle tra loro che svolgono professioni ad elevata specializzazione (nel complesso circa il 20% del campione) lavorino in larga parte all'estero: 43% circa rispetto al 15% che lavora in Italia.

La realtà evidenzia che le donne svolgono più lavori routinari in ogni professione, perciò più esposti ad essere rimpiazzati dalle machine: mediamente il 13% in più rispetto agli uomini in 30 Paesi avanzati (IMF, 2018). Conta la scelta occupazionale, quindi la segregazione femminile, e i lavori svolti consentono alle donne anche meno opportunità di formazione. Inoltre, l'assenza delle donne dai ruoli apicali le espone *ipso facto* maggiormente al rischio di sostituzione. Nel complesso 26 milioni di lavori femminili sono a rischio di essere sostituiti dalla tecnologia nei prossimi venti anni in 30 Paesi avanzati, sebbene con differenze tra Paesi e settori; 180 milioni a livello globale (il 14% della forza lavoro femminile totale – IMF, 2018). Pertanto i futuri professionisti delle discipline STEM, ben formati e ben retribuiti, saranno soprattutto uomini se non si interviene con misure di *empowerment* incoraggiando le donne ad intraprendere percorsi diversi.

Peraltro, anche quando sono presenti in ambito tecnico-scientifico, le donne vivono fenomeni di discriminazione. A partire dal Novecento c'è stato un notevole progresso della presenza femminile all'interno della scienza, con grandi resistenze da parte del mondo accademico. Si è riprodotta anche nell'ambiente scientifico una segregazione professionale (orizzontale e verticale) che ha condotto alla femminilizzazione delle scienze pure, e ad una minore presenza delle donne nelle scienze applicate. Inoltre, ci sono altri aspetti, recentemente illustrati in letteratura (2), che caratterizzano l'ambiente scientifico, come il cosiddetto paradosso del settore prestigioso (*field status paradox*): i settori emergenti in ambito scientifico vedono una cospicua presenza femminile al loro interno, che però si riduce sensibilmente con il crescere di importanza del settore a tutto vantaggio degli uomini. Ciò mostra come nelle culture organizzative sia presente un canone di genere, per scardinare il quale non è sufficiente solo aumentare il numero di donne nelle carriere e nei percorsi di studio.

Quanto alle *soft skill*, considerate tipicamente femminili, saranno – secondo gli esperti – sempre più richieste: la visione d'insieme, l'intelligenza emotiva, l'empatia, il saper lavorare in *multitasking*, in collaborazione e non in competizione, il saper creare e valorizzare le reti sociali, l'attitudine a lavorare in squadra, il *problem solving*, il pensiero critico, la creatività diventeranno sempre più strategiche, beneficiando le donne con nuove opportunità.

Posto che gruppi di lavoro misti e una leadership bilanciata rispetto al genere hanno un impatto positivo sulle performance aziendali, non è detto che il mondo del lavoro sia pronto per questo, specie perché ciò comporta abbattere una serie di stereotipi. Del resto, anche

l'attribuire automaticamente alle donne simili competenze è a sua volta frutto di una visione stereotipata e comunque non può esser dato per scontato che esse vengano impiegate nel lavoro. I precedenti storici – in ogni caso – non aiutano: già sul finire del secolo scorso si era a lungo discusso delle trasformazioni nel mondo del lavoro e delle competenze, specie trasversali, necessarie a starci dentro. Anche allora si era sostenuto che tale approccio avrebbe favorito le donne, speciali detentrici di tali competenze. Poi si è visto che non c'era mercato reale per le *soft skill*, che le imprese non erano pronte e riconoscerle, né a premiarle, specialmente nelle donne.

… e della flessibilità del lavoro

La seconda ragione risiede nel fatto che le nuove modalità produttive comporteranno criteri di flessibilità, ad esempio di orari e spazi, che andranno incontro alle necessità delle lavoratrici. Opzioni come quella dello *smart working* – si sostiene – saranno utili per conciliare, contribuendo a superare gli ostacoli che spesso spingono le donne a rinunciare alla carriera. Ma anche qui non è detto che si vada proprio in questa direzione.

Intanto è noto che soluzioni pensate come utili per le donne, quali quella dello *smart working*, sono, in realtà, prevalentemente apprezzate dagli uomini: secondo l'Osservatorio Smart Working del Politecnico di Milano nel 2018 i lavoratori che hanno scelto questa modalità lavorativa sono per il 76% uomini. Inoltre, sorvolando (ma non troppo) sulla necessità di passare dalla conciliazione alla condivisione, facendo un salto culturale che superi le disparità nella gestione dei carichi di cura, risulta ancora dubbio che il lavoro digitale agevoli tale compito. Esso è svolto, di solito, in autonomia, ma sfumando i contorni tradizionalmente attribuiti al lavoro, lo rende precario, normalizzando lo svantaggio femminile (3).

Le lavoratrici vengono attirate nel lavoro freelance e nell'auto-impiego come soluzione alle esigenze conflittuali tra lavoro pagato e non pagato. Nel nuovo mondo dei media, i lavori temporanei, precari e intermittenti sono prevalentemente occupati da donne, che sono anche generalmente meno tutelate dai sindacati. Secondo la Commissione europea (2016), è del 46,1% la quota di donne (15-49 anni) nella Ue a rischio di non poter godere benefici legati alla maternità. Il costo personale sostenuto dalle donne in questo sistema è molto alto.

Intanto il lavoro digitale è entrato in casa, annullando i confini tra vita privata e lavoro retribuito: la casa diviene il luogo della forma competitiva di lavoro, con la conseguenza che non è più possibile definire e circoscrivere cosa conta come lavoro. Il lavoro retribuito invade il tempo privato presentandosi come "lavoro flessibile", persino divertente, ma decretando una perenne mancanza di tempo. È quanto è stato identificato con il termine di *time porosity*

(Genin, 2016), l'interferenza tra ciò che è considerato tempo di lavoro e ciò che è tempo personale, dove è quest'ultimo a venire progressivamente eroso.

In conclusione, si direbbe che il lavoro virtuale rifletta, estenda e consolidi le dinamiche occupazionali di lungo corso dello svantaggio di genere. Per il lavoro femminile lo scenario non appare così incoraggiante come viene descritto, proprio mentre profonde trasformazioni sono in corso con esiti incerti sui futuri livelli occupazionali. In questo contesto, il rischio di acuire ulteriormente la frattura di genere esiste. È, dunque, necessario interrogarsi se Industria 4.0 tenderà alla riproduzione sociale, diminuendo la presenza femminile e incrementando la segregazione professionale legata agli stereotipi di genere. Ma soprattutto non serve affidarsi acriticamente alla tecnica, sperando che risolva questioni che sono eminentemente culturali e politiche.

Dotare le donne delle competenze richieste dal mondo del lavoro, annullare il divario di genere nelle posizioni apicali, superare il *digital divide*, agevolare la transizione a nuovi lavori per le lavoratrici che saranno sostituite sono priorità che non si produrranno spontaneamente. I sistemi di protezione sociale, la formazione, le misure di conciliazione, le politiche, insomma, sono fondamentali per orientare il cambiamento realmente nella direzione della parità, precedendo e accompagnando i processi in atto, anziché contare totalmente su di essi, che da soli non potrebbero che riprodurre i divari esistenti.

Ogni rivoluzione industriale ha prodotto dei cambiamenti ma le innovazioni tecnologiche non sono di per se stesse foriere di occupazione e di valorizzazione del fattore umano. La parità di genere non dipende dall'avvento di un nuovo paradigma produttivo, perciò non va affidato alla tecnica ma ancora e sempre alle scelte collettive e della politica l'obiettivo di portare parità di genere nel mondo del lavoro.

(1) AA.VV., *Valore Lavoro. Strategie e vissuti di donne nel mercato del lavoro*, Rubbettino, Soveria Mannelli, 2018.

(2) Etzkowitz, H., & Ranga, M., *Gender dynamics in science and technology: From the ''leaky pipeline''to the ''vanish box''*, Brussels economic review, n. 54(2/3), pp. 131-148, 2011.

(3) Webster J., Randle K., V*irtual Workers and the Global Labour Market*, Palgrave Macmillan, 2016.

Perché le donne guadagnano meno degli uomini...

La Rivista, Numeri, Certe donne brillano...


Elena Vulpiani | 28 Marzo 2019

Il divario salariale di genere è la quota di denaro in meno che una donna guadagna solo per il fatto di essere donna. Questo fenomeno rappresenta uno dei principali ostacoli per raggiungere la parità di genere ed è in forte correlazione con la disuguaglianza economica...

Il Gender Pay Gap è il divario salariale di genere, ovvero, la quota di denaro in meno che una donna guadagna solo per il fatto di essere donna. Questo fenomeno rappresenta uno dei principali ostacoli per raggiungere la parità di genere ed è in forte correlazione con la disuguaglianza economica.

I dati del Global Gender Gap Index del 2018 mostrano come il divario di genere globale, a parità di condizioni e seguendo quello che è il trend attuale, verrà chiuso in Europa Occidentale non prima di 61 anni. Su 144 Paesi nel mondo troviamo l'Italia al 82° posto per capacità di colmare le differenze di genere, ma scendiamo al 126° posto se prendiamo in esame la sola parità salariale a parità di lavoro.

A livello globale le donne guadagnano il 23% in meno dei loro colleghi uomini pur avendo un livello di istruzione più elevato e un rendimento migliore (Istat 2017). Questi ultimi possiedono il 50% in più della ricchezza e controllano l'86% delle aziende (Oxfam 2019). Un divario difficile da colmare, basti pensare che le donne devono lavorare 59 giorni in più all'anno per raggiungere lo stipendio dei colleghi maschi.

Spostandoci in Italia e considerando i dati "grezzi", il nostro Paese presenta un divario minimo, con un gap salariale del 5,6% (Oecd-Gender 2017), ma se i dati "grezzi" sembrano essere positivi, quelli complessivi lo sono un po' meno.

Se si analizza il fenomeno considerando i settori a prevalenza femminile, che sono generalmente retribuiti meno rispetto a quelli a prevalenza maschile, il numero dei part-time e il numero di donne in posizioni dirigenziali, ecco che la differenza salariale schizza al 43,7%

contro il 39% della media europea (Commissione Europea 2018). Percentuali vertiginose che sono causate da diversi fattori tra cui la grande quantità di impiegati/e nel settore privato. Altro fattore è la differenza tra il numero di donne e di uomini che hanno accesso a posizioni con stipendi più alti. I dati Istat del 2018 ci dicono che le donne che hanno percepito una retribuzione oraria superiore a 15€ sono il 17,8% contro il 26,25% degli uomini, e che l'11,5% delle donne ha percepito invece una retribuzione oraria inferiore a 8€, contro l'8,9% degli uomini. Il 59% delle donne Italiane percepisce, nel settore privato, una retribuzione oraria inferiore alla mediana nazionale contro il 44% degli uomini. Senza considerare le possibilità di carriera, il numero di part-time involontari e il tasso di occupazione femminile, rispetto al quale l'Italia si posiziona nelle posizioni più basse rispetto all'Europa.

Un fattore rilevante che emerge dai dati Istat elaborati dal JobPricing (Gender Gap Report 2018) è il legame tra le differenze retributive, il tipo di lavoro e il settore di occupazione. Le donne superano gli uomini in numero solo nei lavori non industriali: servizi alla persona (78%), ambito fiscale, amministrativo e legale (76%), turismo (68%), abbigliamento (59%), ristorazione (54%). Sopravvivono, quindi, stereotipi e modelli culturali tradizionali di genere che fanno sì che alle donne siano ancora riservati i lavori di cura e che creano una vera e propria segregazione sia negli studi che nel mondo del lavoro. Se la segregazione orizzontale riguarda il settore di studi od occupazionale prescelto, quella verticale riguarda l'impedimento a raggiungere i vertici più alti dell'azienda: la percentuale di donne in queste posizioni non supera il 50% in nessuno degli Stati Ue e l'Italia si piazza in coda alle classifiche con una presenza femminile nei ruoli manageriali del 27% (Istat 2017). Oltre alla segregazione esistono forme di discriminazione vere e proprie, che possono essere dirette o indirette ma che in entrambi i casi penalizzano le donne nel corso della loro carriera lavorativa.

La maternità come fattore di discriminazione

La minore e fortemente condizionata partecipazione delle donne al mondo del lavoro fa sì che esse accumulino nel complesso una minore esperienza sul campo, che si traduce in termini salariali, anche a causa delle interruzioni della vita lavorativa nei momenti di maternità e assistenza all'infanzia. Infatti la maternità è un elemento fondamentale che condiziona la partecipazione femminile al mondo del lavoro, rendendola frammentata e amplificando fenomeni quali la sospensione del lavoro, la riduzione degli orari e la difficoltà a raggiungere posizioni manageriali.

Uno studio Inps del 2017 stima che una donna dopo 24 mesi dalla nascita di un figlio, guadagna il 35% in meno di quanto avrebbe guadagnato se non avesse vissuto la maternità, perdita che aumenta per le donne che al momento del congedo di maternità hanno meno di 30 anni e un contratto a tempo determinato.

Troppo spesso la maternità diventa un alibi per i datori di lavoro per non assumere donne, e troppo spesso il fatto di essere già mamme diventa un impedimento ad avere accesso al mondo del lavoro. Se invece analizziamo coloro che lavorano, molte sono costrette a ridurre l'orario di lavoro (in Italia il 32% circa delle donne lavora part-time contro l'8% degli uomini) e molte altre addirittura ad uscire dal mondo del lavoro. Il tasso di occupazione delle donne con figli è del 56,2% e diminuisce con l'aumentare del numero dei figli (Istat 2015). La maternità nel nostro Paese è un serio ostacolo a permanere nel mondo del lavoro e questo si riflette sui tassi di natalità che sono tra i più bassi d'Europa.

Paradossalmente l'esperienza della genitorialità, e della maternità in particolare, che è fondamentale rito di passaggio all'età adulta, oltre che funzione sociale primaria, diviene un ostacolo a stabilire un solido rapporto con il lavoro, con ricadute dirette sulle traiettorie biografiche delle donne e sulle loro possibilità di realizzazione.

Noi giovani donne ci ritroviamo infatti costrette a prolungare nel tempo il nostro percorso verso l'indipendenza a causa della mancanza di lavoro, della precarietà e della mancanza di politiche a supporto della famiglia. Uno studio Istat del 2018 dimostra come gli Italiani diventino autonomi all'età di 30 anni e come l'età alla nascita del primo figlio sia arrivata a 31,1 anni per le donne e a 35 per gli uomini. Arrivati ad una certa età o si decide di non avere figli (l'Italia è il Paese europeo con il più alto tasso di donne senza figli) o si sceglie di farne uno solo (il numero medio di figli per ogni donna in Italia è di 1,32, tra i più bassi d'Europa).

Questi fenomeni creano delle problematiche interconnesse. Facciamo fatica ad entrare nel mondo del lavoro, in quanto giovani ed in quanto donne, e intanto ci asteniamo dalla maternità finché non troviamo un occupazione stabile. Dall'altra parte, una volta entrate nel mondo lavorativo e diventate mamme, abbiamo serie difficoltà nel mantenere il posto di lavoro e nel poterlo svolgere senza sentirci schiacciate. È questo un tema centrale sul quale concentrarsi per dare il giusto peso al lavoro e alla famiglia e consentire progetti di vita liberamente scelti.

Come giovani donne avvertiamo *l'esigenza di politiche che favoriscano la condivisione delle funzioni di cura così che la maternità non diventi più un fattore di discriminazione*: ad esempio, sgravi fiscali alle aziende in caso di maternità delle dipendenti; politiche che aumentino il numero di servizi alla famiglia, come magari gli asili nido che in Italia coprono solo 22,8% della richiesta (Istat 2017). Al di là delle politiche bisognerebbe cambiare gli stereotipi a partire dall'infanzia per evitare che sia dato per normale e scontato che la donna rinunci alla realizzazione dei propri sogni per accudire la famiglia.

Aumentare le possibilità per le donne significa aumentare il capitale umano di un Paese e investire sulla sua crescita. Un Paese che rende così difficoltosa la genitorialità ed in

particolare la maternità, tanto da farne un fattore di discriminazione, manifesta una palese contraddizione tra l'interesse dichiarato verso la famiglia e le concrete scelte politiche, compromettendo seriamente il proprio futuro.

Non è (soltanto) questione di potere



Maria Grazia Fasoli | 28 Marzo 2019

Le donne debbono fare una sorta di doppio salto, nella direzione dei ruoli apicali, ancora troppo lontani dalle donne, e al contempo una loro ri-qualificazione e ri-conversione da una logica individualistica, oggi largamente dominante, ad un autentico sentimento del bene comune. Nell'economia, nella politica, nel mondo produttivo. Senza velleità palingenetiche, senza presunzioni di superiorità morale, senza forzature dettate dal "mito" di un femminile che salva il mondo. Basterebbe umanizzarlo, questo mondo. E guardarlo da una posizione centrale, e non più marginale...

Il modo in cui le donne si dispongono nello spazio pubblico, ovvero nei cosiddetti 'luoghi apicali', è un indicatore evidente della loro più o meno avvenuta emancipazione. Qui parlano i numeri, implacabili nella loro eloquenza. Limitandoci a quelli che riguardano il nostro Paese, ne ricordiamo alcuni. 6 donne rettore di Università su 76 rettori uomini, 119 Magistrate dirigenti su 315 loro colleghi maschi, 16.976 Presidenti di CdA donne su 49.908 uomini, e per passare alla politica, nell'attuale legislatura 5 donne conducono Ministeri, contro 13 Ministri uomini, a fronte di percentuali del 34,4 di senatrici e 35,7 di deputate. Partiamo da questi dati che riguardano la carriera o l'*empowerment* femminile perché è alla loro luce che acquista un diverso significato anche la stessa presenza femminile sul mercato del lavoro (tasso di occupazione 49,4 contro il 68,5 maschile) con annesse differenze salariali che si ripropongono ad ogni livello di ruoli (dai dirigenti ai quadri agli operai), fino al trattamento pensionistico.

Intendiamo dire che la *rivoluzione incompiuta* che il Novecento – "il secolo delle donne" – ha consegnato al secondo millennio si misura puntualmente nella permanenza del "tetto di cristallo" che impedisce l'accesso ai ruoli apicali e ai luoghi decisionali. Lì dove si manifesta e si esercita il *potere*. E' parola che evoca dominio, supremazia, rapporti asimmetrici, egemonia materiale e culturale. Può suscitare sospetto, e perfino rigetto nella cultura "dell'uno vale uno".

Nella stessa cultura politica delle donne le posizioni al riguardo sono state e sono divergenti. Non è mancata chi, nelle file del più intransigente o radicale "pensiero della differenza", liquida la questione in nome di una totale e irreducibile *estraneità* femminile ad un potere che è fantasma maschile per eccellenza, proiezione di una superiorità che da prodotto storico si è trasformato, negli uomini, in una sorta di auto-rappresentazione identitaria. Secondo questa linea di pensiero, le donne non sono nei luoghi del potere perché *non ci vogliono essere*, e precisamente questa circostanza consente loro di *pensare altrimenti* le relazioni sociali, le pratiche politiche, l'economia. Insomma, il "mondo".

Il tetto di cristallo più che un impedimento sarebbe una barriera difensiva che salvaguarda la differenza impedendone l'omologazione al logos maschile.

Senza entrare nel merito di questa visione, che è supportata da analisi e da una ricca letteratura, ci preme in questa sede assumere la questione del potere (largamente inteso) nelle sue ricadute concrete. In altri termini: *cosa comporta l'assenza o la marginalità dalla scena pubblica nei luoghi dove se ne decide la prospettiva, la configurazione, la direzione di marcia?* Intendiamo per "scena pubblica" la piena visibilità dei soggetti sociali, la loro rilevanza, la possibilità di incidere e contare. Intendiamo quella dimensione dalla quale le donne sono state tenute lontane in nome di una loro iscrizione al dominio della *Natura*, in quanto opposto e contrapposto alla *Storia*.

Ciò è avvenuto nella stessa inaugurazione della modernità, con un sistema di *cittadinanza* fondamentalmente dicotomico (pubblico VS privato, società VS famiglia, lavoro VS cura etc.…). Il progetto emancipazionistico ed egualitario delle Rivoluzione francese nasce con questo peccato d'origine. Risuonano con particolare vigore e passione le parole di una grande intellettuale del tempo, Mary Wollstonecraft, che nel pieno della rivoluzione, nel 1792 così ebbe a scrivere: "*Lasciateci considerare le donne in una grande prospettiva: creature umane, esse hanno in comune con gli uomini di essere sulla terra per sviluppare le loro facoltà*".

Ecco, il "potere" è in prima istanza quello di *sviluppare le facoltà*. In questo senso, è né più né meno che il *diritto* di dispiegare compiutamente nella società le proprie capacità. Nella società, ovvero simultaneamente al proprio spazio individuale si collabora al *bene comune*. Il poter-essere si declina come un poter-fare. Per questo la riflessione sullo stato dell'arte, o se si preferisce sullo *status quaestionis* (perché ciò che appare è anche sempre ciò che rinvia all'ordine simbolico-culturale, come non dobbiamo mai dimenticare), per quanto attiene alla collocazione delle donne nella *polis* e nelle sue diverse dimensioni, ci conduce a valutare le potenzialità di sviluppo e il *modello* sottostante che emergono in una data società. Il potere delle donne è poter-essere e poter-fare nel vasto spazio del "mondo". Non si tratta di volere degli spazi, ma di avviare processi, come ci ha ricordato e ricorda più

volte papa Francesco.

Gli ostacoli a questo dispiegamento delle energie femminili nell'intero arco dei ruoli sociali (da quelli ordinari a quelli apicali), sono molti e molteplici. Anzitutto, di natura *culturale*. Senza negare i cambiamenti avvenuti in questo campo (e basterebbe la visione di qualche film "commedia" degli anni Cinquanta della nostra ricca filmografia per convincersene…) non c'è dubbio che le resistenze culturali sono ancora forti ed evidenti.

L'idea di una "naturale" propensione maschile al comando è dura a morire. C'è sempre un che di anomalo in una donna che sta alla guida di un taxi o di autobus! Per non dire in sala operatoria, nelle vesti del chirurgo e non dell'infermiera che lo assiste con puntuale competenza nel passargli i "ferri del mestiere". Su questo piano, dell'erosione del modello di subordinazione o subalternità femminile, il ruolo dell'*educazione*, nella scuola, nella famiglia ma anche nella società nel suo complesso, è fondamentale. Per non dire dei vecchi e nuovi *media*, che (a partire dai *social*) in questo campo danno segnali di persistenza del vecchio, quando non di involuzione. I miti consumistici e narcisistici del successo non veicolano istanze di *empowerment* femminile che vadano oltre le apparenze e l'auto-affermazione fine a se stessa.

Lo stesso indebolimento dei *legami sociali* priva il "potere" *del suo più virtuoso e sinergico spazio di espressione e realizzazione*. Le donne debbono fare una sorta di doppio salto, nella direzione dei ruoli apicali, ancora troppo lontani (come i numeri sinteticamente riportati all'inizio stanno a indicare) dalle donne, e al contempo una loro ri-qualificazione e ri-conversione da una logica individualistica, oggi largamente dominante, ad un autentico sentimento del bene comune. Nell'economia, nella politica, nel mondo produttivo. Senza velleità palingenetiche, senza presunzioni di superiorità morale, senza forzature dettate dal "mito" di un femminile che salva il mondo. Basterebbe umanizzarlo, questo mondo. E guardarlo da una posizione centrale, e non più marginale.

La scuola è donna. Opportunità o problema?



Irene Gatti | 28 Marzo 2019

Per ora la femminilizzazione della formazione scolastica non universitaria, non sembra abbia prodotto un cambiamento qualitativo, rispetto alle aspirazioni femminili. Sarebbe utile una riflessione che coinvolga attivamente il mondo delle professioniste dell'educazione per meglio contrastare la perdurante marginalità delle donne nelle stanze del potere politico e culturale

L'insegnamento è una professione al femminile. Oggi qualsiasi studente durante i suoi studi dalla scuola materna alla scuola superiore può trovarsi ad incontrare come docenti solo donne. Giunto all'università, invece, è altamente probabile che incontri anche docenti uomini. Si tratta di una prevalenza di genere unica nel panorama nazionale occupazionale per le peculiarità assunte. Per di più si tratta del più vasto comparto occupazionale – oltre 850.000 addetti – che realizza la più strategica delle politiche: la formazione delle giovani generazioni.

Dobbiamo allora domandarci: *la femminilizzazione potrà essere un'opportunità o l'ennesimo problema per la scuola?* Converrà partire dai numeri.

La femminilizzazione dell'istruzione

Nella scuola si è verificata la più grande avanzata femminile, se si pensa che in poco più di mezzo secolo la qualificazione scolastica femminile ha sopravanzato quella maschile per tutta la popolazione. Negli ultimi vent'anni c'è stata una crescita straordinaria delle donne in tutte le posizioni lavorative del comparto scuola, dal Ministro ai docenti. Infine siamo giunti al sorpasso numerico delle donne laureate nei confronti dei colleghi maschi.

Dal 2001 ad oggi le ministre Moratti, Gelmini, Carrozza, Giannini, Fedeli hanno diretto la Pubblica Istruzione colorando di rosa 10 anni su 19; probabilmente l'unico ruolo di governo dove le donne hanno raggiunto la parità. Le donne poi si trovano in posizioni di vantaggio

numerico anche in tutte le posizioni apicali del MIUR, Direzioni regionali comprese.

Ancora più netta la conquista della direzione delle scuole. Nell'anno scolastico 1998-99, prima dell'autonomia scolastica, gli uomini erano 6.798 (62,7%) e le donne 4.041 (37,3%): quasi 2 uomini ogni 3 capi d'istituto. Nel 2015 tra i 7.448 dirigenti scolastici in servizio gli uomini si sono ridotti a 2.515, un terzo del totale, mentre le donne sono 4.933, pari al 66,2%. Rispetto a quasi vent'anni prima, dunque, tra i capi d'istituto il rapporto di genere si è invertito a favore delle donne.

Lo studio Gender imbalances in the teaching profession (OECD, 2016) secondo cui in tutti i Paesi industrializzati si è assistito a una femminilizzazione della professione dell'insegnante, dice che in Italia le donne rappresentano l'83% dell'intero corpo docente scolastico (circa 730mila docenti). La disparità aumenta con il decrescere del grado: secondo i dati del Ministero dell'Istruzione degli 87.701 insegnanti titolari di cattedra di scuola d'infanzia, i maschi sono 612, lo 0,7%. La percentuale di insegnanti maschi sale al 3,6% su 245.506 alla primaria, mentre alle medie gli uomini rappresentano il 22% dei 155.705 totali. Sale la quota azzurra nei licei e negli istituti superiori, dove le donne rappresentano comunque il 66% degli oltre 241mila insegnanti.

Le donne nella formazione professionale

Anche un altro comparto educativo, la formazione professionale, mostra un processo di femminilizzazione, sia pure con numeri più contenuti. I risultati di un'indagine pilota (1) condotta da un gruppo di ricercatori INAPP] restituisce la distribuzione per genere degli intervistati: il 60% è composto da donne, il 40% da uomini (751 donne e 499 uomini), un dato che merita di essere analizzato in comparazione sia con indagini precedenti sulla stessa popolazione sia con il settore dell'istruzione.

L'incidenza del personale femminile è aumentata negli ultimi anni e tale incremento è destinato ad aumentare nel prossimo futuro. Infatti, gran parte degli indicatori oggetto dell'analisi, quali l'età, l'anzianità di servizio, il trend delle cessazioni e del reclutamento, portano a prevedere che le donne diventeranno sempre più presenti nel sistema formativo. Contrariamente infatti al mondo della scuola, la componente femminile ha da sempre rappresentato una minoranza nel campo della formazione professionale.

Università e donne. Lauree tecnico-scientifiche e carriera accademica

Altrettanto significativa è l'avanzata delle donne nell'università. Attualmente le laureate sopravanzano di un terzo i laureati. In Italia, le donne rappresentano stabilmente ben oltre il

50% della popolazione universitaria di riferimento a tutti i livelli: dai corsi universitari ai dottorati di ricerca.

Nell'a.a. 1991/92, per la prima volta, le immatricolate hanno superato gli immatricolati. I risultati sono eclatanti anche per quanto riguarda il raggiungimento della laurea. Già nel 2014 le studentesse erano pari al 56,2% degli iscritti ai corsi di laurea; al 59,2% del totale dei laureati; al 51,4% degli iscritti ai corsi di dottorato e 52,4% del totale di dottori di ricerca.

Nel 2017 sono il 59,2% del totale e provengono da contesti familiari avvantaggiati dal punto di vista socio-culturale rispetto alla popolazione italiana. C'è una forte differenziazione nella composizione per genere dei vari ambiti disciplinari. Nei corsi di primo livello le donne costituiscono la forte maggioranza nei gruppi disciplinari relativi all'insegnamento (93,6%), all'ambito linguistico (83,6%), a quello psicologico (80,0%) e alle professioni sanitarie (69,8%). Di converso, sono minoranza nei settori di ingegneria (26,1%), scientifico (28,2%) ed educazione fisica (31,6%). Nei corsi magistrali a ciclo unico le donne prevalgono nettamente in tutti i gruppi disciplinari: dal 96,3% nel gruppo insegnamento al 54,4% nel gruppo medicina e odontoiatria.

Un discorso a parte va fatto per l'ambito delle lauree tecnico-scientifiche – scienze, tecnologia, ingegneria, matematica – (STEM). Oltre 73.000 (2) laureati di primo e secondo livello (magistrali biennali e magistrali a ciclo unico) hanno conseguito nell'anno 2017 un titolo universitario in un percorso STEM, il 26,5% dei 276mila laureati dell'intero anno solare. Tra i laureati STEM è più elevata la componente maschile, che raggiunge il 59,0%, mentre tra i laureati non STEM prevalgono le donne, quasi due su tre. Tra i laureati STEM la componente maschile è elevata in particolare tra i gruppi ingegneria (74,0%) e scientifico (68,4%), mentre si osserva un'inversione di tendenza nei gruppi geo-biologico, chimico-farmaceutico e architettura, dove sono le donne a prevalere.

Le donne costituiscono il 40% del totale del personale docente e ricercatore, con delle differenze tra i vari livelli della carriera accademica. Sono oltre il 50% del totale dei titolari di assegni di ricerca, la loro presenza si riduce mano a mano che si avanza nella scala gerarchica fino a raggiungere il 21% tra i professori ordinari.

Alcune considerazioni a partire dai dati

Il livello di scolarizzazione raggiunto dal dopoguerra ad oggi è un risultato straordinario, reso ancora più incisivo dal sorpasso delle donne sugli uomini, che non era prevedibile né scontato. L'esclusione dall'istruzione e da certi tipi di studi appare ai nostri occhi come uno dei principali fattori di discriminazione che le donne del novecento hanno dovuto affrontare.

Costituisce la chiave di volta e insieme un simbolo della lotta per il raggiungimento della parità. Ciò è di palmare evidenza in quei paesi – ancora troppi – dove le donne non hanno pari opportunità di accesso allo studio. Finora l'istruzione è stato un elemento necessario, ancorché non sufficiente, per la mobilità sociale e comunque un fattore di promozione della persona, a prescindere dal genere e dalla posizione lavorativa occupata.

C'è poi un fatto particolare, che riguarda la nostra scuola. L'apparato amministrativo, fino alla secondaria di secondo grado, appare saldamente in mani femminili. Dai Dipartimenti del Miur, alle Direzioni generali, alle Direzioni scolastiche regionali fino alla dirigenza scolastica, per non parlare della docenza, c'è una maggioranza al femminile.

Sarebbe interessante sapere se e come questa prevalenza di genere possa o meno influire su politiche educative per l'empowerment femminile, e quali scenari si possano prevedere e determinare, laddove crescesse una consapevolezza del potere oggi disponibile per le donne in questo campo. Un potere che almeno al primo sguardo non appare né esibito, né rivendicato, né esercitato. Nel dibattito pubblico si parla quasi esclusivamente della prevalenza della docenza al femminile come possibile criticità in termini di modello educativo (OCSE 2016) e le azioni che il Ministero intraprende in materia educativa a favore della parità sono poco più che atti dovuti.

Certamente la maggiore qualificazione femminile *rimane non del tutto efficace rispetto ai risultati occupazionali*. Le donne operano scelte ancora fortemente segnate dalla necessità di conciliare i tempi di lavoro con quelli di cura che rimane loro appannaggio, almeno in Italia, in attesa di politiche a favore della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro. Ed è ancora oggi più difficile per le donne raggiungere posizioni significative in quei settori in cui è presente un effettivo esercizio del potere culturale, economico, politico.

Per ora la femminilizzazione della formazione scolastica non universitaria, non sembra abbia prodotto un cambiamento qualitativo, rispetto alle aspirazioni femminili. Sarebbe utile una riflessione che coinvolga attivamente il mondo delle professioniste dell'educazione per meglio contrastare la perdurante marginalità delle donne nelle stanze del potere politico e culturale.

I risultati raggiunti in termini di parità d'istruzione nascono dalla visione e dallo sforzo di generazioni ormai in uscita dalla scena lavorativa. Le nuove donne saranno portatrici di nuovi bisogni e nuove visioni.

Rimane da affrontare il tema delle aree di attività umana *in cui le donne sono ancora minoritarie* non solo attraverso il riconoscimento dei meccanismi d'esclusione, ma con la volontà-desiderio di entrare in certe zone, quelle che contano, del sapere e del potere. Crediamo che una politica a favore delle donne non possa nascere solo all'interno di un

mutuo scambio tra donne o sulla base di una presa di coscienza individuale e silenziosa. E' necessario che il discorso politico, le scienze, l'arte, le religioni concorrano a una nuova visione e pratica del femminile.

Bisogna approfondire le condizioni storiche, la necessità e la possibilità di trasformazioni che introducano cambiamenti significativi. E' bisognerà analizzare il gioco delle dipendenze tra queste trasformazioni, lasciando da parte considerazioni astratte sui singoli fattori o sul valore quasi taumaturgico di un singolo fattore, quale quello dell'istruzione.

Le donne hanno raggiunto obiettivi importanti nel settore lavorativo e sociale, ma restano ancora ai margini nella condivisione effettiva del potere e soprattutto nella sua elaborazione. Intanto assistiamo all'avanzare di una diversa concettualizzazione del genere, trasformato almeno in prospettiva, in una scelta individuale, strettamente personale, intermediata dalle nuove possibilità offerte dalla scienza. Si potrebbe anche determinare uno scenario radicalmente nuovo inerente la sessualità e potremmo assistere alla nascita di un nuovo pensiero su questi temi.

(1) Esiti di un questionario somministrato a 1.250 addetti ai servizi formativi operanti in 200 enti di formazione su tutto il territorio italiano (rilevazione CAWI). La survey è stata realizzata negli anni 2015 e 2016 dal Gruppo "Accreditamento e qualità della formazione" (dell'Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (INAPP – ex ISFOL), in particolare Andrea Carlini, Daniela Carlini, Laura Evangelista

(2) Rapporto 2018 del consorzio interuniversitario AlmaLaurea

Spazio organizzativo, digitalizzazione e lavoro delle donne



Barbara De Micheli | 28 Marzo 2019

In questi ultimi anni le tecnologie stanno cambiando radicalmente il nostro modo di lavorare rendendo sempre meno rilevante lo spazio fisico in cui lavoriamo a favore di una progressiva digitalizzazione non soltanto dei processi ma anche degli spazi di lavoro. Questo tipo di cambiamento organizzativo é neutro rispetto al genere? Che tipo di impatto ha per uomini e donne?

In questi ultimi anni le tecnologie *stanno cambiando radicalmente il nostro modo di lavorare* rendendo sempre meno rilevante lo spazio fisico in cui lavoriamo a favore di una progressiva digitalizzazione non soltanto dei processi ma anche degli spazi di lavoro.

Lo spazio, che pure è una componente così determinante delle organizzazioni in cui lavoriamo, è stato a lungo sottovalutato negli studi organizzativi e, paradossalmente, inizia a riscuotere interesse proprio in un momento in cui assistiamo alla sua progressiva scomparsa [1].

Sempre più organizzazioni adottano modalità di lavoro Smart, che consentono a lavoratori e lavoratrici, sulla base di specifici accordi, di svolgere le proprie mansioni in *spazi* che non sono né l'ufficio né l'abitazione, possono essere scelti in autonomia e permettono ad imprenditori ed imprenditrici di ristrutturare gli uffici riducendo i costi legati alla manutenzione degli spazi. Sempre più velocemente le tecnologie digitali, ed in particolare i microprocessori, consentono la costruzione e la diffusione di dispositivi di piccole dimensioni che possono processare una quantità impressionante di dati e permettere la realizzazione di molte attività da remoto.

Nello stesso tempo l'innovazione tecnologica permette di tracciare, senza soluzione di continuità né di spazio né di tempo, oggetti, soggetti ed attività, con un progressivo aggiustamento in tempo reale di spazio e tempo e la creazione di una standardizzazione degli spazi che determina quella che alcuni studiosi definiscono una micro o iper-coordinazione

(Katz E., Aakhus M., 2002).I software, infine, contribuiscono a creare nuove e complesse forme di spazialità automatizzata (Thrift N., French S., 2002).

Quello che accade è che il lavoro, l'attività lavorativa, viene svolta sempre più spesso *al di fuori* dei tipici confini fisici, spaziali e temporali dell'organizzazione oppure in ambienti che vengono definiti come "*spazi terzi" o " spazi liminali"* (Oldenburg R., 1989; Garrett et al., 2017; Sewell G., Taskin L., 2015; Spinuzzi C., 2012; Waber et al., 2014; Johns T., Gratton L., 2013). Nuovi spazi organizzativi rispetto ai quali diventa importante capire come posizionarsi, per valutarne opportunità, rischi, modalità di funzionamento.

Questo tipo di cambiamento organizzativo é neutro rispetto al genere? Che tipo di impatto ha per uomini e donne?

Una prima riflessione porterebbe a rispondere che per le donne, che da sempre chiedono flessibilità di tempo e di spazio per poter meglio combinare i propri carichi di cura (che a tutt'oggi, in Italia, impegnano comunque almeno il 20% del loro tempo) con i propri impegni lavorativi, questo nuovo approccio sia completamente positivo e che il fatto che "la collocazione fisica del contributo del lavoro al processo di produzione diventi irrilevante" (Baldwin, 2016) apra spazi di autonomia e libertà di movimento inesplorati e molto positivi.

Tuttavia, ad un'analisi più attenta, emergono una serie di implicazioni che rischiano di rendere ambigue, soprattutto per le donne, le opportunità offerte dal diffondersi di spazi di lavoro digitali.

In primo luogo, la possibilità di "lavorare ovunque ed in qualsiasi momento"[2] – così come ci ricorda in modo evocativo una recente pubblicazione di Eurofound – rischia di far saltare completamente i confini tra vita privata e vita lavorativa, al di là delle opportunità offerte dalla possibilità di poter bilanciare le due dimensioni – creando situazioni di iper-connessione o continua connessione, in cui il tempo e lo spazio del non lavoro soccombono all'invasione dello spazio di lavoro.

Al contempo, però, la limitata presenza nello spazio *di lavoro tradizionale* – l'ufficio, il negozio, il centro servizi – rischia di influenzare negativamente la possibilità di crescita e di carriera delle donne in contesti organizzativi in cui, come in quelli italiani, la presenza viene comunque premiata come sinonimo di fidelizzazione ed allineamento agli obiettivi organizzativi.

A ciò si aggiunga che se in un primo momento la possibilità di lavorare da remoto è apparsa come una chiara opportunità di lavorare in maggior autonomia dal management, studi più recenti hanno evidenziato come, in realtà, la presenza "virtuale" in uno spazio organizzativo digitale e condiviso sia nei fatti molto più soggetta a forme invasive di controllo

dell'attività svolta di quanto non sia possibile monitorando la sola presenza in ufficio. I nuovi software consentono infatti di tracciare in modo puntuale le attività svolte dal lavoratore e dalla lavoratrice nello spazio virtuale, con un livello di micro controllo molto più spinto.

In questo senso lo spazio organizzativo digitale consente discrezionalità ma non autonomia (Albano R., Curzi Y., Parisi T., Tirabeni L. 2018), a meno che il lavoratore o la lavoratrice non godessero già in precedenza di tale autonomia. Se si incrociano le riflessioni precedenti con la lettura dei dati del mercato del lavoro che ci dicono che le donne sono ancora oggi sottorappresentate nelle posizioni manageriali che godono di maggiore autonomia (le donne-dirigenti sono solo il 31%, quelle quadro il 45% (fonte Istat) viene spontaneo riflettere sulla necessità di trovare modalità di utilizzo delle opportunità offerte dalla digitalizzazione integrando la limitazione degli eventuali rischi (accordi chiari e regole definite per lo smart working che deve essere un'opportunità per tutti e non solo per le donne; definizione di periodi di disconnessione; integrazione lavoro fisico/lavoro virtuale).

Infine, la digitalizzazione ha un impatto *non soltanto nella creazione di spazi organizzativi "ibridi"* (Fabbri 2018, p.30) *ma anche nella trasformazione delle organizzazioni* che utilizzano informazioni digitali e assumono decisioni mediante flussi di lavoro digitali.

Per poter giocare un ruolo di primo piano in questo tipo di organizzazioni servono competenze relazionali ma anche competenze digitali. Secondo il recente rapporto dell' OCSE Going Digital: the Future ofWork for Women due tipologie di competenze che acquisiranno valore con la digitalizzazione saranno le cosiddette *soft skills*, da una parte, e le competenze specialistiche in campo ICT, dall'altra. Mentre per le prime l'Ocse rileva una sostanziale equa distribuzione tra uomini e donne, vi è un'importante differenza di genere nelle seconde: attualmente, le possiedono il 5,5% dei lavoratori a fronte del solo 1,4% delle lavoratrici [3].

Come per altre rivoluzioni tecnologiche anche Industria 4.0 offre opportunità ma è importante essere preparate per coglierle.

[1] Il tema della relazione tra spazio ed organizzazione è oggetto della mia tesi di Dottorato Industriale presso l'Università di Modena e Reggio Emilia che completerò entro il 2019. Alcuni riferimenti bibliografici fanno parte del lavoro di ricerca per la tesi.

[2] Joint-ILO-Eurofound report 2017 Working anytime, anywhere: The effects on the world of work in www.eurofound.europa.eu

[3] Per una presentazione del rapporto si veda l'articolo di Elsa Pili Il futuro delle donne nel digitale in www.ingenere.it (5 marzo 2018)

Talento e genere



Luisa Rosti | 28 Marzo 2019

Nella "società della conoscenza" il talento che ogni Paese riuscirà a sviluppare determinerà il suo vantaggio competitivo sul mercato globale, ma nel nostro Paese l'attuale struttura degli incentivi porta ad uno spreco di talento che danneggia le donne, le imprese e la società...

Nella "*società della conoscenza*" il talento che ogni Paese riuscirà a sviluppare determinerà il suo vantaggio competitivo sul mercato globale, ma nel nostro Paese l'attuale struttura degli incentivi porta ad uno spreco di talento che danneggia le donne, le imprese e la società.

Il talento è una risorsa scarsa: se la sua distribuzione tra le posizioni professionali non è ottimale, condiziona negativamente la crescita delle organizzazioni e lo sviluppo dell'economia. Ogni nazione, per far fronte alla competizione e prosperare, deve abbinare gli individui di maggior talento alle posizioni apicali della gerarchia sociale [1].

Al vertice delle organizzazioni gerarchiche, infatti, le decisioni errate possono produrre danni enormi, rovesciandosi a cascata sui livelli sottostanti; l'efficienza richiede pertanto che queste decisioni siano affidate alle menti più capaci di cui si dispone, al fine di minimizzare il rischio di errori. Inoltre, poiché l'organizzazione del lavoro dentro le grandi imprese struttura i dipendenti per livelli, e la produttività degli agenti sottostanti é condizionata dalle scelte degli agenti soprastanti, è rilevante per le grandi imprese che l'abbinamento alle posizioni apicali selezioni gli individui di maggior talento; al vertice, infatti, anche una piccola differenza di abilità può generare una grande differenza nella produttività complessiva, determinando il successo o il fallimento dell'intera organizzazione. Per queste ragioni, il perseguimento dell'interesse generale prescrive che gli individui più dotati di talento siano abbinati alle posizioni apicali della gerarchia sociale [2].

L'Economia di genere assume *che le donne abbiano la stessa distribuzione di talento* (o abilità innata, o intelligenza) *degli uomini* (*gender similarities hypothesis* [3]), ma osserva che il genere femminile è sistematicamente sottorappresentato nelle posizioni apicali. Questa

incoerenza tra teoria e pratica rende evidente il problema della allocazione non ottimale del talento nella società, e richiede interventi specifici [4].

Nella letteratura economica contemporanea, la teoria dei *tornei* [5] attribuisce alla competizione per la carriera la proprietà di efficienza nella rivelazione del talento, ma sottolinea che questa attraente caratteristica del modello vale se e solo se i tornei sono simmetrici, cioè se tutti gli agenti sostengono lo stesso costo per partecipare alla competizione (altrimenti il torneo è *impari*) e se nessuno dei partecipanti è discriminato dalle regole della gara (altrimenti il torneo è *ingiusto*) [6].

La conclusione della teoria è che per produrre un'allocazione ottimale del talento i tornei devono rappresentare una competizione nella quale donne e uomini che hanno per ipotesi la stessa distribuzione di abilità innata, abbiano anche la stessa probabilità di vincere. Se invece i tornei sono una lotta impari e/o sono governati da regole ingiuste, la probabilità di vincere delle donne sarà minore, e in entrambi i casi ne deriva una inefficienza allocativa nell'abbinamento tra individui e posti di lavoro, con la conseguente riduzione del benessere sociale. La realtà che emerge dall'analisi dei dati sulla distribuzione dei dipendenti per sesso e livello gerarchico evidenzia però che le competizioni per la carriera nel mondo reale *non* sono simmetriche. L'interazione tra preferenze genuine e stereotipi sociali condiziona infatti negativamente le scelte degli agenti sia dal lato dell'offerta sia dal lato della domanda di lavoro.

Dal lato dell'offerta di lavoro, cioè delle decisioni prese dagli individui, gli effetti dello stereotipo che delega alla sola componente femminile la responsabilità del lavoro domestico e di cura rendono il confronto tra i sessi una lotta impari, e favoriscono il permanere delle differenze di genere nelle assunzioni, nelle promozioni e nelle retribuzioni. Dal lato della domanda di lavoro, cioè delle decisioni prese dalle imprese, una letteratura ormai consistente evidenzia come, a causa degli stereotipi, un'identica *performance* sia sistematicamente sottovalutata se attribuita ad una donna invece che ad un uomo, palesando in tal modo l'esistenza della *discriminazione di genere* [7] ed ostacolando la rivelazione del talento femminile.

Gli stereotipi sono giudizi, valutazioni, opinioni su un gruppo di individui che danno una rappresentazione semplificata della realtà. Emergono in contesti di informazione incompleta ed asimmetrica perché sono utili per ordinare la complessità, ridurre l'incertezza e predire il comportamento individuale, ma danno luogo ad una valutazione non imparziale della prestazione lavorativa [8]. E' importante sottolineare che il comportamento viziato dal pregiudizio non è intenzionale, consapevole, deliberato e volto a nuocere. Al contrario, è inconsapevole, automatico, non intenzionale, è fuori dal nostro controllo, ed è spesso contradditorio rispetto alle nostre intenzioni consapevoli e ai nostri valori.

Una meta-analisi di Olian, Schwab e Haberfeld [9] analizza i risultati della valutazione di un identico curriculum attribuito alternativamente ad un nome maschile o ad un nome femminile, ed osserva una marcata e sistematica sottovalutazione delle competenze della componente identificata da un nome di donna. Anche Sackett, DuBois and Noe [10] confermano lo stesso risultato tra individui di pari abilità ed esperienza, e rilevano che la sottovalutazione della componente femminile è tanto più marcata quanto più le mansioni analizzate sono considerate maschili nello stereotipo.

Queste ricerche evidenziano come la sottorappresentazione femminile nelle posizioni apicali sia in conflitto con le prescrizioni della teoria dei tornei sotto l'ipotesi di uguale distribuzione del talento tra i sessi. L'esigua presenza di donne in posizione dirigenziale rappresenta un costo per la società: il costo dovuto al mancato utilizzo di metà della potenziale intelligenza di cui il sistema produttivo può disporre; pertanto, la risoluzione di questo problema non rappresenta soltanto un interesse *particolare* delle donne, ma anche e soprattutto un interesse *generale* della società.

E' dunque la politica economica *che può avere un ruolo determinante in tale contesto*: il suo compito è quello di ridisegnare una struttura degli incentivi, date le preferenze di donne e uomini e tenuto conto del condizionamento degli stereotipi, che produca una ripartizione del lavoro complessivo (familiare e di mercato) tra i sessi più equilibrata, al fine di aumentare la probabilità delle donne di essere abbinate alle posizioni lavorative che permettono al loro talento di rivelarsi, rendendone l'allocazione individualmente e socialmente ottimale.

[1] Frank, R.H. e P.J. Cook (1995), "*The winner-take-all society: How more and more Americans compete for ever fewer and bigger prizes, encouraging economic waste, income inequality, and an impoverished cultural life*", New York, London and Toronto, Simon and Schuster Free Press, Martin Kessler Books, 1995.

[2] Lazear, E.P. e Rosen S. (1981) "Rank-Order Tournaments as Optimum Labor Contracts", *Journal of Political Economy*, 89, 841-864.

[3] Hyde, J. S. (2005), The Gender Similarities Hypothesis. *American Psychologist*, 60, 581-592.

[4] Castagnetti C. e Rosti L. (2013) Unfair tournaments: gender stereotyping and wage discrimination among Italian graduates, Gender & Society, 2013 vol. 27 no. 5 630-658

[5] Lazear, E.P. e Rosen S. (1981) "Rank-Order Tournaments as Optimum Labor Contracts",

Journal of Political Economy, 89, 841-864.

[6] O'Keeffe, M., W.K. Viscusi e R.J. Zeckhauser (1984), "Economic Contests: Comparative Reward Schemes", *Journal of Labor Economics*, 2, 1, 27-56.

[7] "*La discriminazione è rappresentata da una competizione in cui due contendenti di uguale abilità che si impegnano in egual misura hanno probabilità diverse di essere promossi*" (O'Keeffe, Viscusi e Zeckhauser 1984, p. 39, cit.).

[8] Valian V. (1998), Why So Slow? The Advancement of Women, MIT Press, Cambridge.

[9] Olian J.D., Schwab D.P., Haberfeld Y. (1988), The impact of applicant gender compared to qualifications on hiring recommendations: A meta-analysis of experimental studies, «Organizational Behavior and Human Decision Pro-cesses», 41, pp. 180–195.

[10] Sackett P.R., DuBois C.L., Noe A.W. (1991), Tokenism in performance evalua-tion: The Effects of work group representation on male-female and white-black differences in performance ratings, «Journal of Applied Psychology», 76, pp. 263-267.

Donne e lavoro: libere di scegliere



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.