

# Attivazione delle politiche attive del lavoro le Misure di Conciliazione (LEP J)



UNIONE EUROPEA

Fondo Sociale Europeo  
Investiamo nel tuo futuro



## Donne e Lavoro

Lezione n. 1 – Qual è il problema?  
Emanuela Mastropietro



# Lavoro retribuito e lavoro di cura: una questione da affrontare per migliorare i servizi al lavoro



## 1. Donne e Lavoro: Qual è il problema?

2. Parità di genere: Il cambiamento dei modelli di vita e di lavoro di uomini e donne

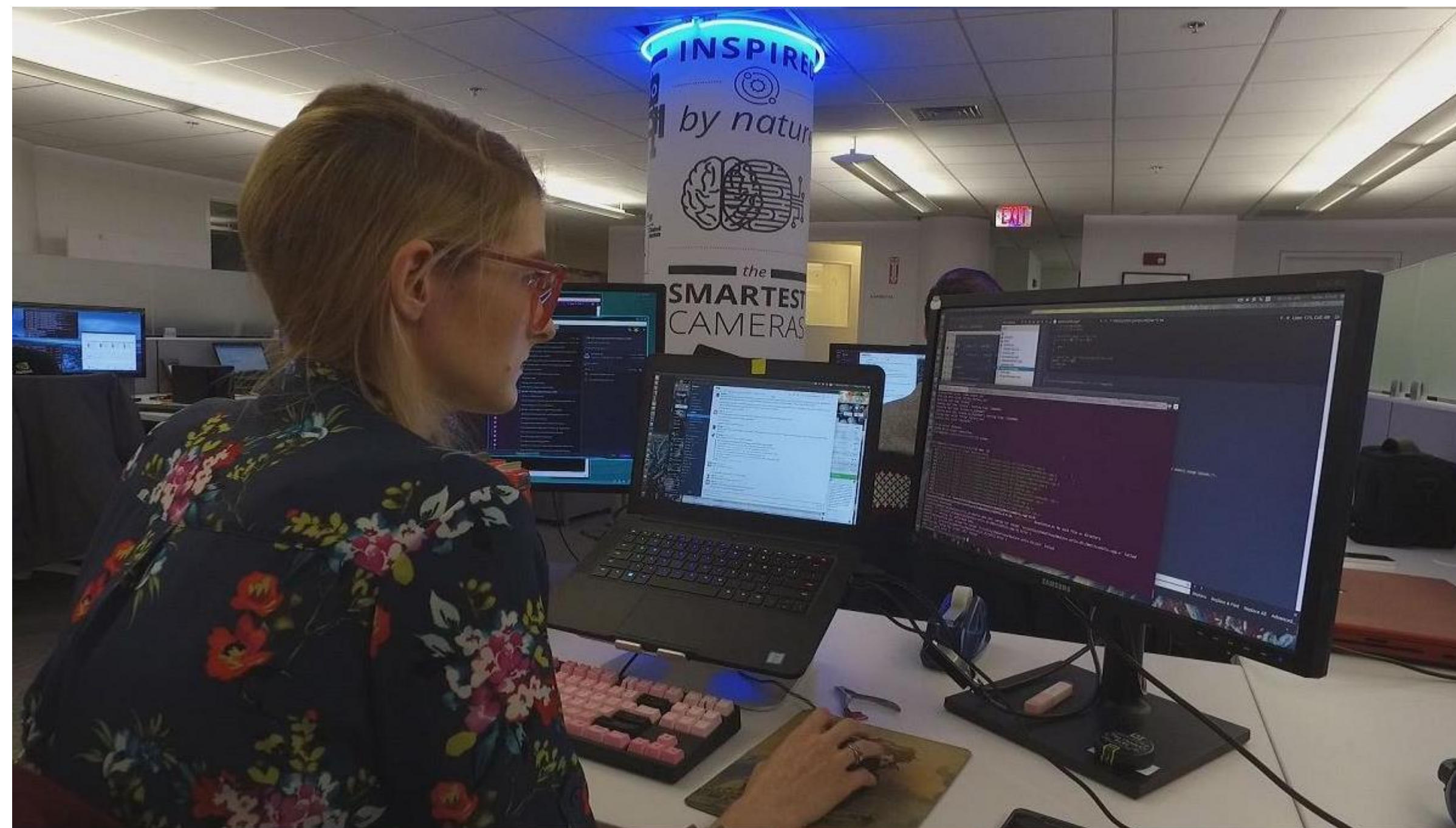
Focus 1 – Equal Time: La nuova frontiera delle politiche di conciliazione lavoro e famiglia, le misure rivolte ai padri/uomini

Focus 2 - Natalità, maternità, paternità e lavoro



# Donne e Lavoro

## Qual è il problema?





# La trasformazione più importante del mercato del lavoro degli ultimi 50 anni

- La rivoluzione «silenziosa»\*, il sorpasso sugli uomini nei tassi di scolarizzazione femminile.
- L'ingresso massiccio delle donne nel mercato del lavoro.

\* Goldin C. (2006) *The Quiet Revolution That Transformed Women's Employment, Education, and Family*, *American Economic Review Papers and Proceedings*, vol.96.

# La rivoluzione «silenziosa». Il sorpasso sugli uomini nei tassi di scolarizzazione femminile.

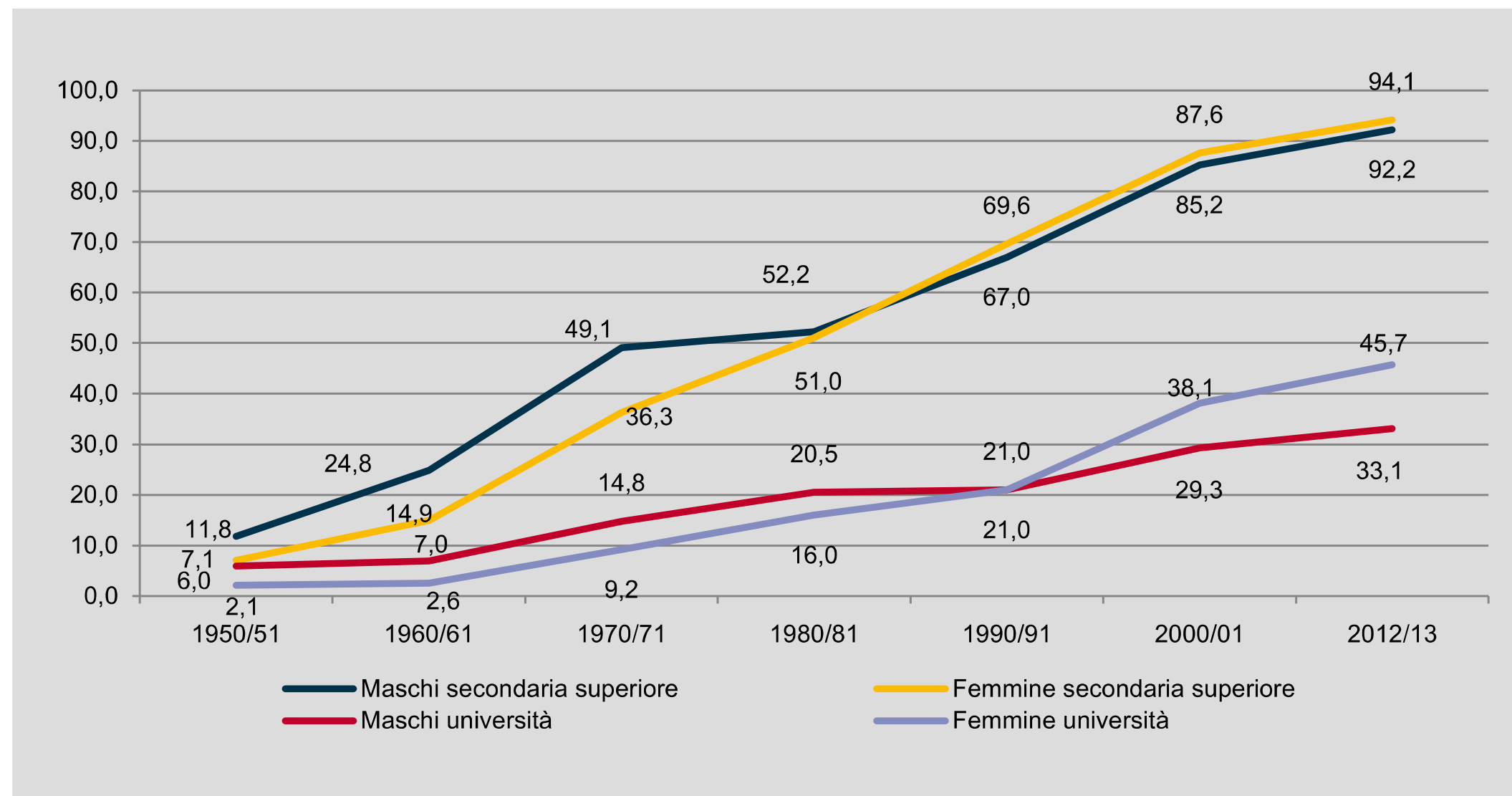
La forte crescita nella partecipazione all'istruzione e alla formazione delle donne è uno dei fenomeni sociali più straordinari avvenuti a livello mondiale. L'accesso all'educazione ha costituito ovunque nel mondo la chiave per «emanciparsi».

In Italia solo negli **anni '50** le donne recuperano pienamente il divario nelle scuole elementari con gli uomini, negli **anni '80** quello delle scuole superiori, e dagli anni '90 la crescita nei livelli superiori è inarrestabile. Nel '95 le donne iscritte alle università sono il 2% dei giovani di età 19-21 anni; nel 2012 sono il 47%!

**Nel 1990 si registra il sorpasso delle donne sugli uomini nelle iscrizioni all'università e nel 2005 è ormai consolidato il sorpasso nel conseguimento dei titoli (60% donne contro il 49% degli uomini).** La loro performance misurata sia in termini di età alla laurea, di punteggio agli esami e voto di laurea è migliore di quella maschile. L'aumento della scolarizzazione femminile ha riguardato tutte le classi sociali.

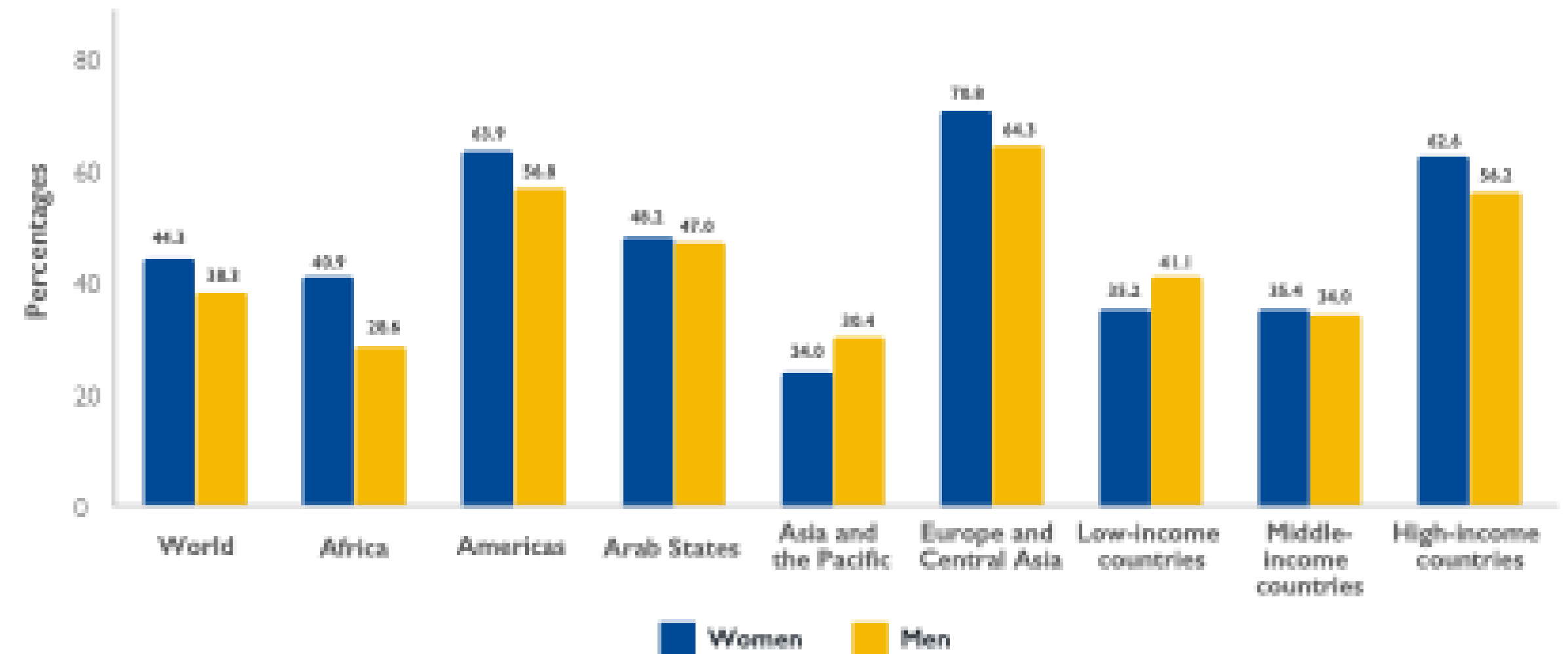
# La rivoluzione «silenziosa». Il sorpasso sugli uomini nei tassi di scolarizzazione femminile.

Figura 2.1 - Tassi di scolarità per le scuole secondarie superiori e per l'università (a) - Anni 1950/51-2012/2013



Fonte: Istat, Elaborazioni su dati MIUR  
(a) Per l'a.a. 2012/13 i dati sono aggiornati al 28 marzo 2014.

Figure 1.12. Share of women and men with advanced university degrees in managerial or leadership positions, latest year



# L'ingresso massiccio delle donne nel mercato del lavoro.

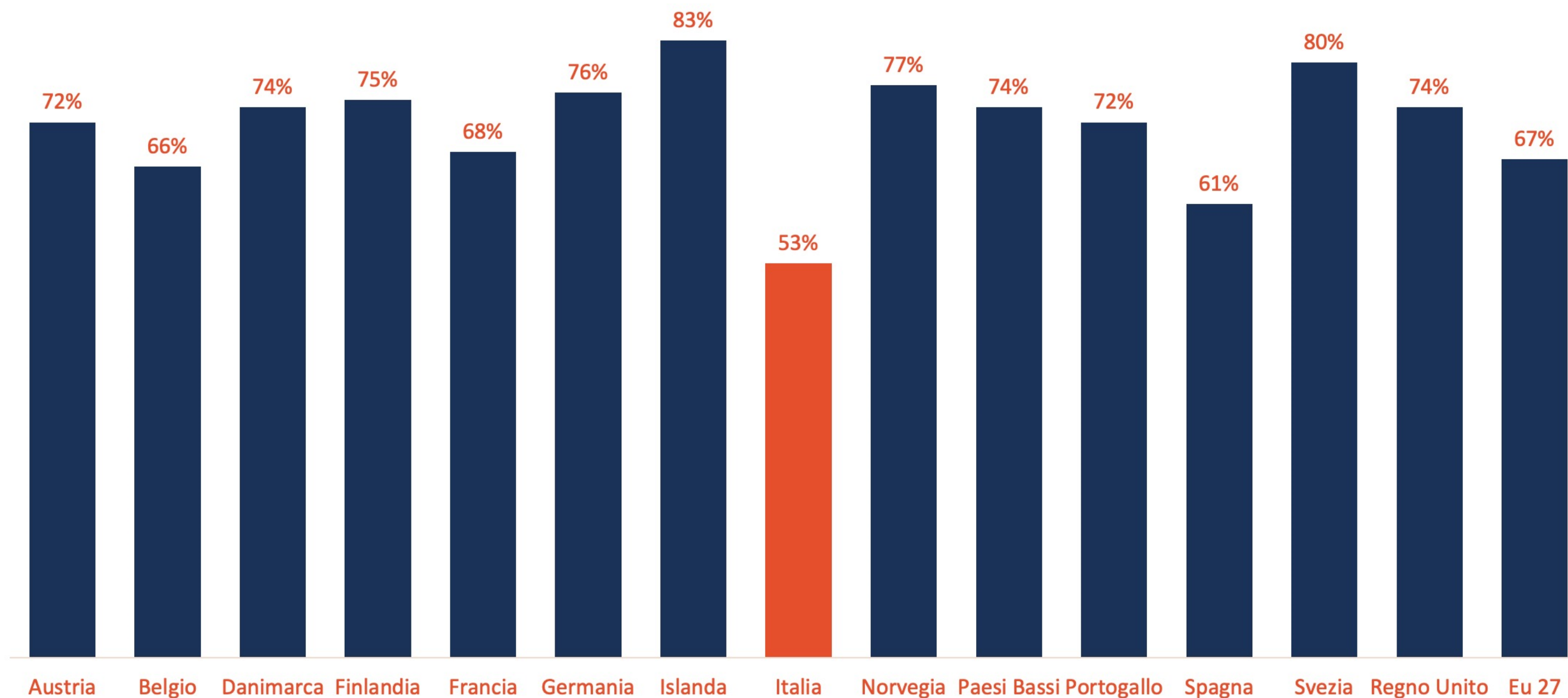
Con l'aumento dell'istruzione e della formazione si è registrato un aumento della presenza femminile nel lavoro. Anche questo fenomeno ha caratteristiche globali.

Il tasso di occupazione femminile in **Italia** nella classe di età 15-64 era nel 1960 pari a circa il 28%; nel 1980 circa il 33% e nel 2000 poco sotto il 40%. Dal 2000 in poi, tuttavia, gli incrementi registrati in Italia sono decisamente inferiori a quelli degli altri paesi europei. Il caso più eclatante è quello della Norvegia, in cui il tasso di occupazione femminile passa dal 26,1% del 1960 al 73,4% del 2000.

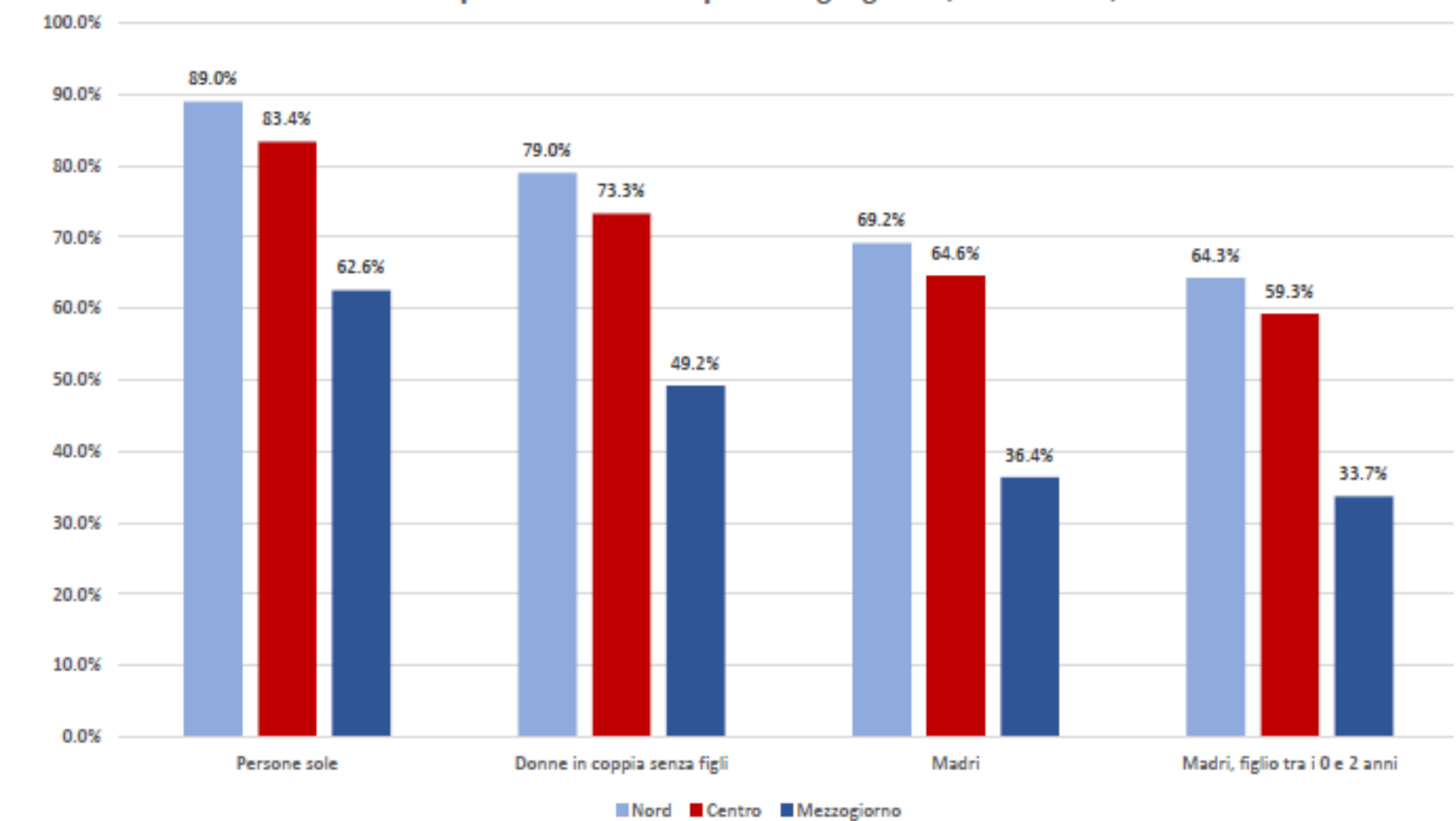
Nel 2018 il tasso di occupazione femminile (donne di età compresa tra 20 e 64 anni) in Unione Europea si è attestato al 67%, in aumento di un +1% percentuale rispetto all'anno precedente e del +5% rispetto al 2008. Tra gli Stati membri dell'UE, la Svezia ha registrato il tasso di occupazione femminile più elevato (80%), mentre la Grecia (49%) e l'**Italia** (53%) hanno riportato i tassi più bassi. **L'Italia ha un primato negativo in Europa anche nel divario di genere, pari a circa il 20%** (il tasso di occupazione maschile in Italia si attesta sul 70%).

# L'ingresso massiccio delle donne nel mercato del lavoro.

Tasso di occupazione femminile nei principali paesi europei, 2018 (Fonte: EUROSTAT)



Tasso di occupazione femminile per area geografica, 25 - 49 anni, 2018





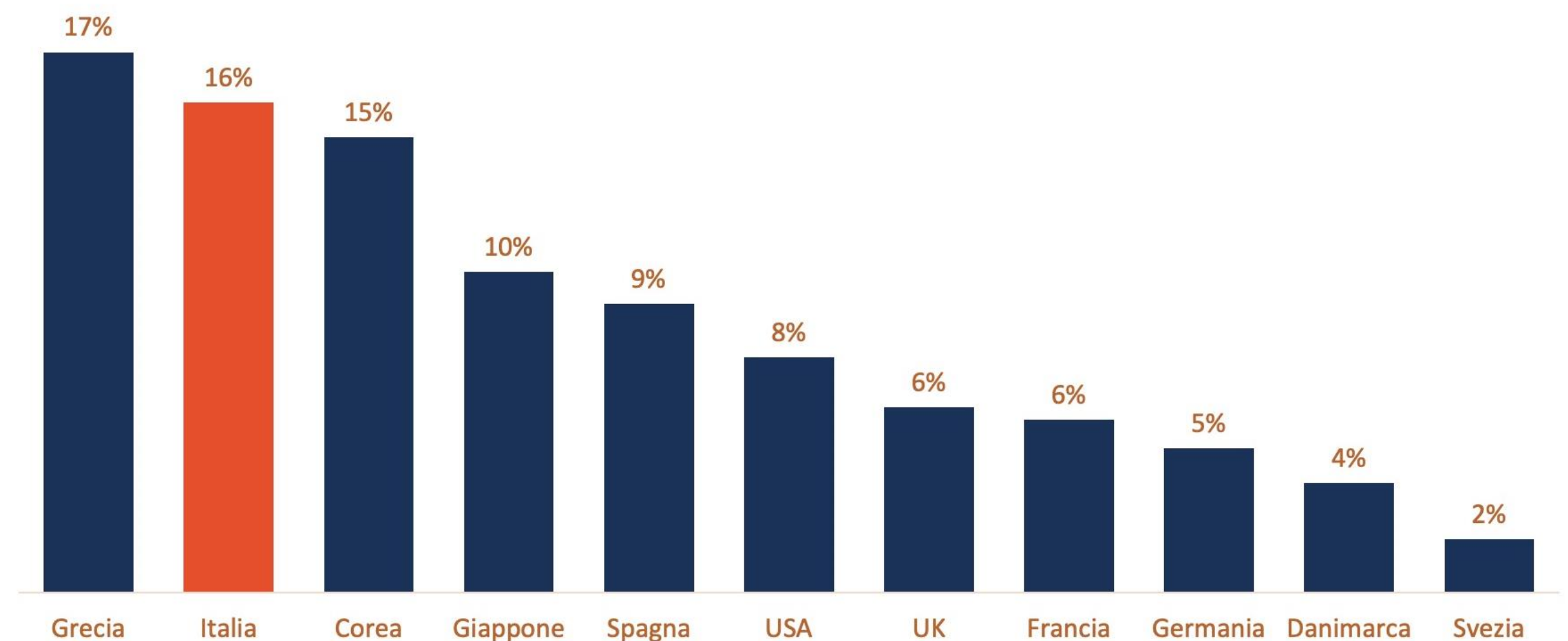
# Se più donne lavorano cresce l'economia

Sono passati poco più di 20 anni da quando Kathy Matsui pubblicò *Women-omics. Buy the Female Economy* (1999) che l'ha resa famosa per aver proposto una nuova politica economica per il Giappone da anni in recessione. Da allora le teorie della *womenomics* si sono diffuse nel mondo.

**Promuovere l'occupazione femminile non è più considerato un atto di giustizia sociale, ma una vera e propria strategia di politica economica per liberare risorse e talenti a beneficio della crescita e dello sviluppo di un paese.**

La Banca d'Italia ha stimato qualche anno fa che se si raggiungesse il 60% del tasso di occupazione femminile in Italia il PIL aumenterebbe di **7 punti percentuali**.

Stima aumento del PIL se l'occupazione femminile raggiungesse quella maschile  
(Fonte: *Womenomics 5.0*)



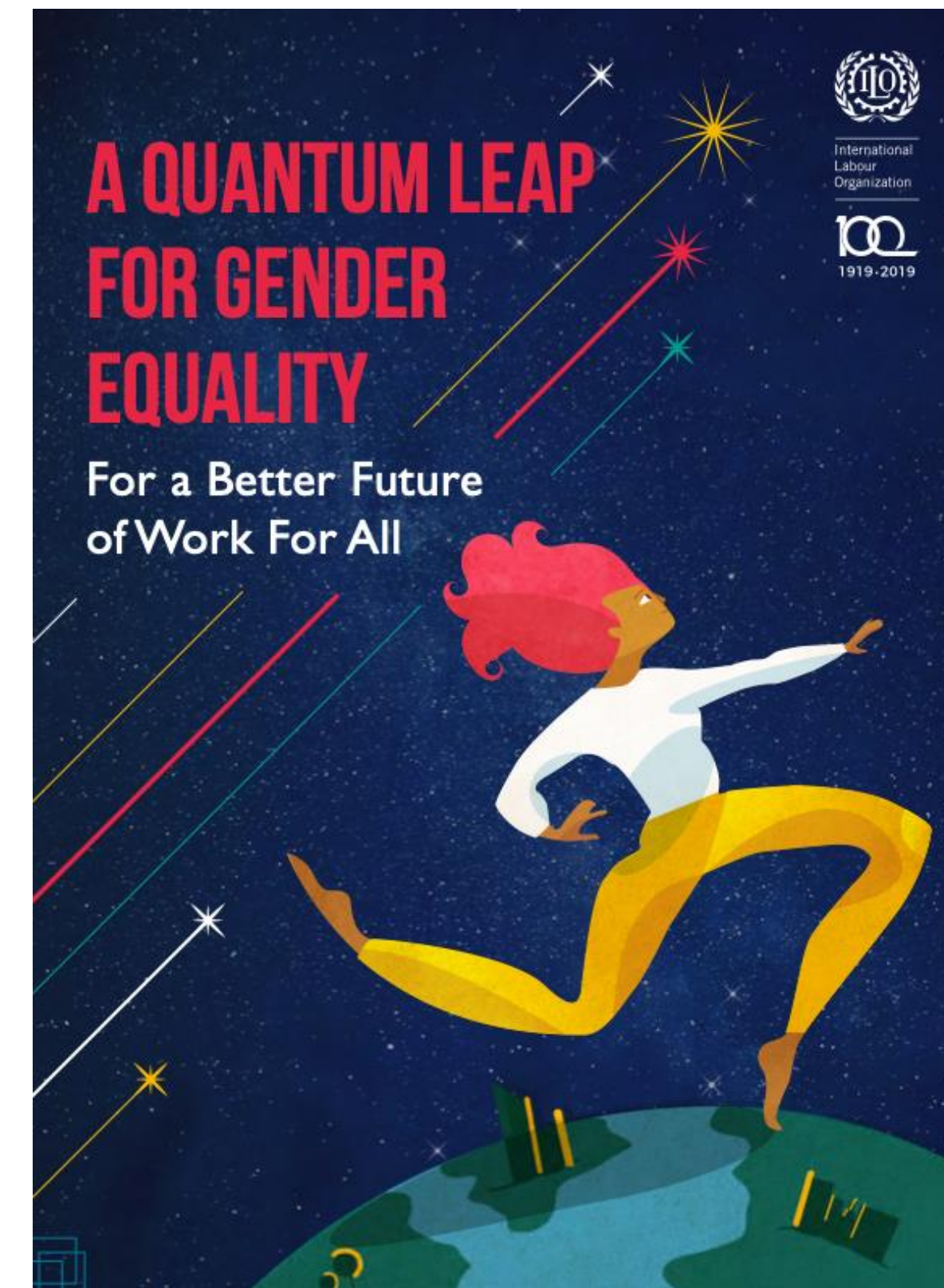
Ad oggi, nonostante le conferme della *womenomics*, **in nessun paese del mondo è stata raggiunta l'equità nei livelli di partecipazione al lavoro tra donne e uomini** e, anche dove l'occupazione femminile è aumentata, restano ampi i divari nelle posizioni manageriali e nelle retribuzioni rispetto agli uomini. **Perché?**

Ormai è certo che una maggiore qualificazione e istruzione delle donne garantisce maggiori livelli di partecipazione al lavoro, ma i dati ci dicono anche che questo non basta.

L'ILO in un recente studio sullo stato dell'occupazione femminile nel mondo dimostra che **il principale ostacolo è costituito dallo squilibrio nella gestione dei carichi di cura**. La quantità di lavoro non retribuito svolto dalle donne resta decisamente maggiore di quello degli uomini, anche quando entrambi sono impegnati professionalmente a tempo pieno, e anche quando solo la donna è occupata e l'uomo non lavora.

# Donne e Lavoro: Qual è il problema?

1. L'educazione e la formazione contano, ma non sono il fattore di ostacolo principale
2. Il peso delle cure costituisce il fattore di ostacolo più importante
3. Le penalizzazioni legate alla maternità restano significative
4. Livelli di retribuzione bassi e iniqui
5. Violenza e abusi
6. Ritardo nell'uso delle tecnologie
7. Una bassa partecipazione politica e sociale



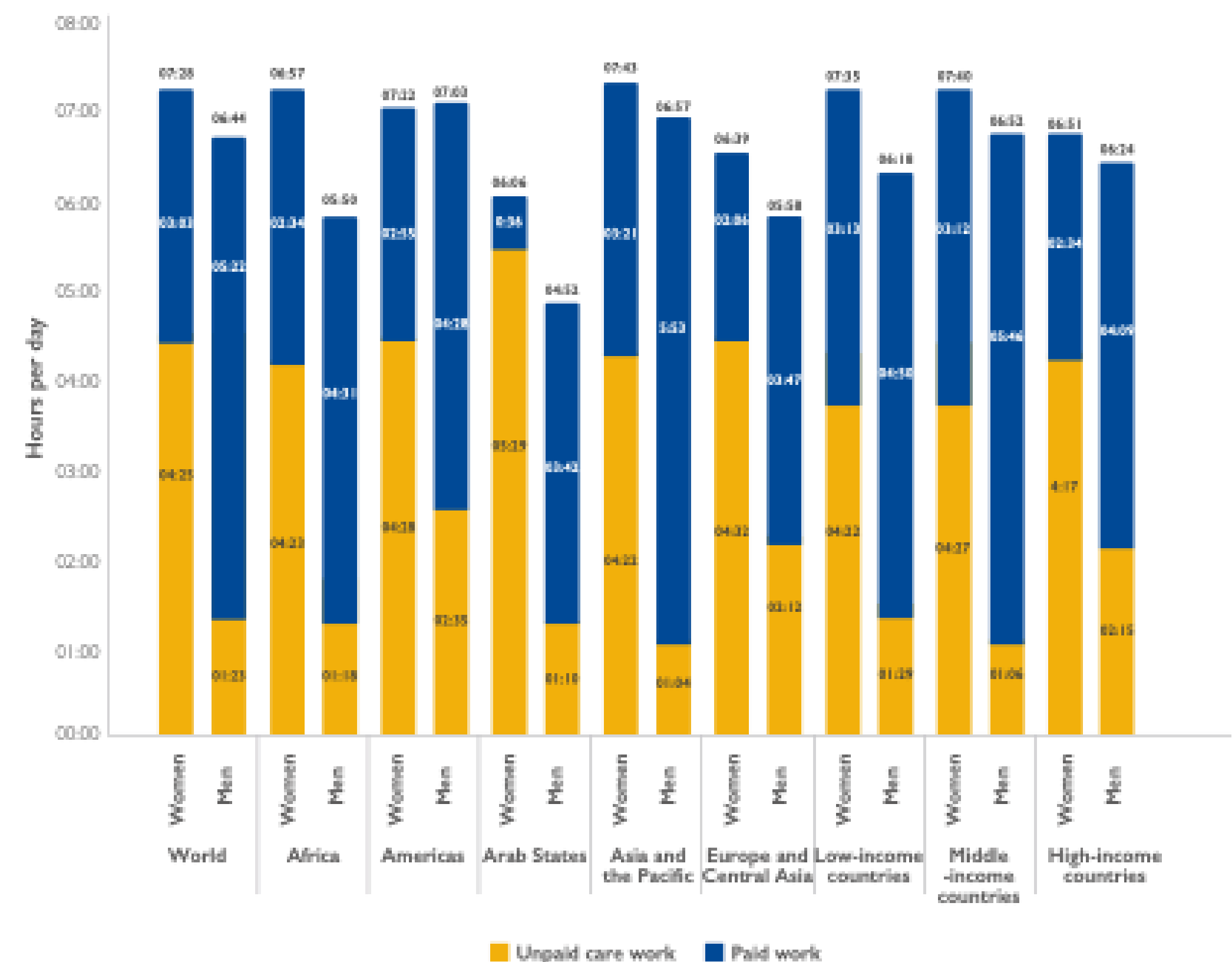


# Lo sbilanciamento nel carico di cura è il fattore determinante

In Italia, le donne svolgono **5 ore e 5 minuti** di **lavoro non retribuito** di assistenza e cura al giorno, mentre **gli uomini 1 ora e 48 minuti**.

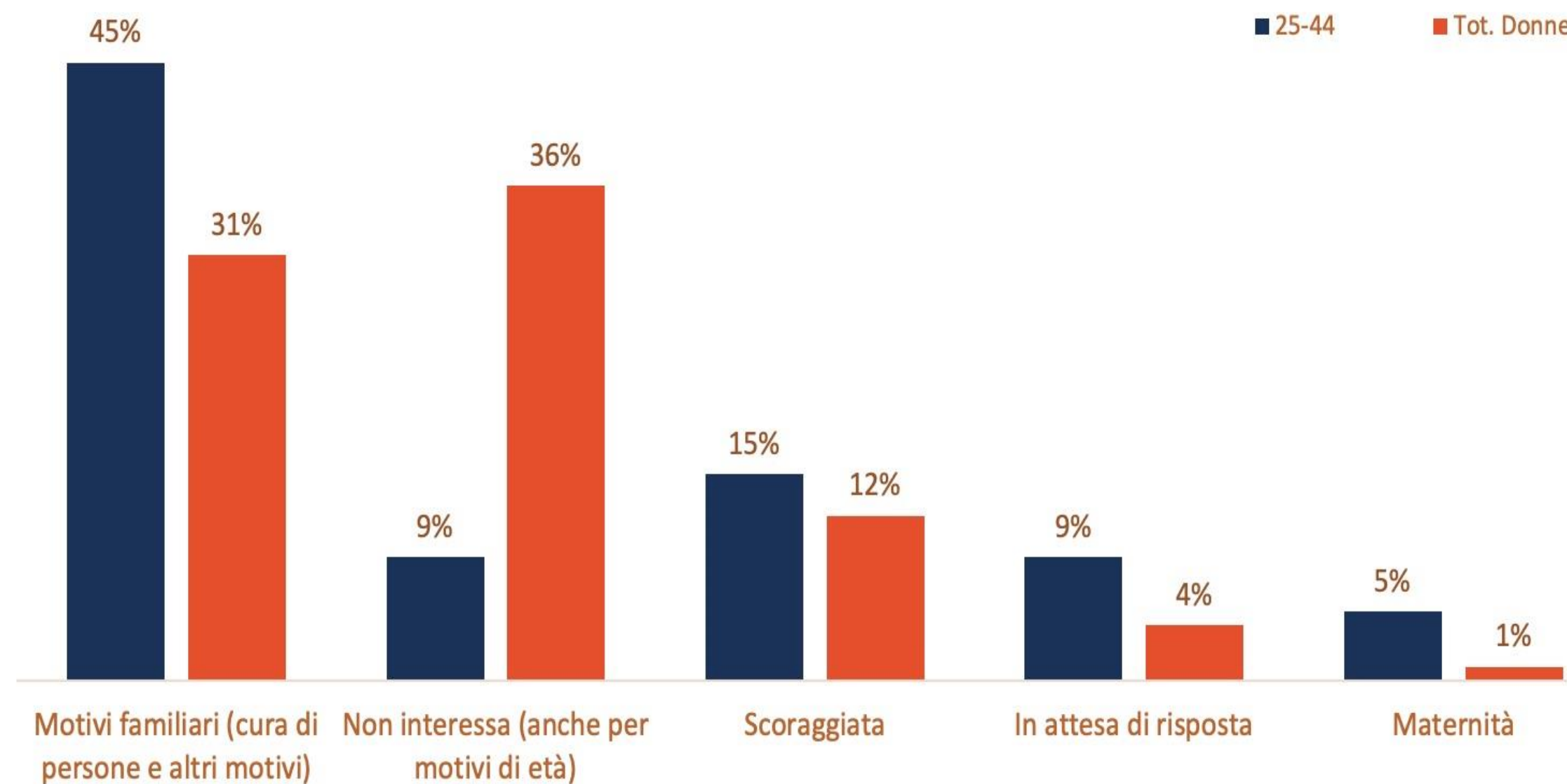
Le donne si fanno carico del **74%** del totale delle ore di lavoro non retribuito di assistenza e cura

Figure 1.17. Time spent daily in unpaid care work, paid work and total work, by sex and income group, latest year

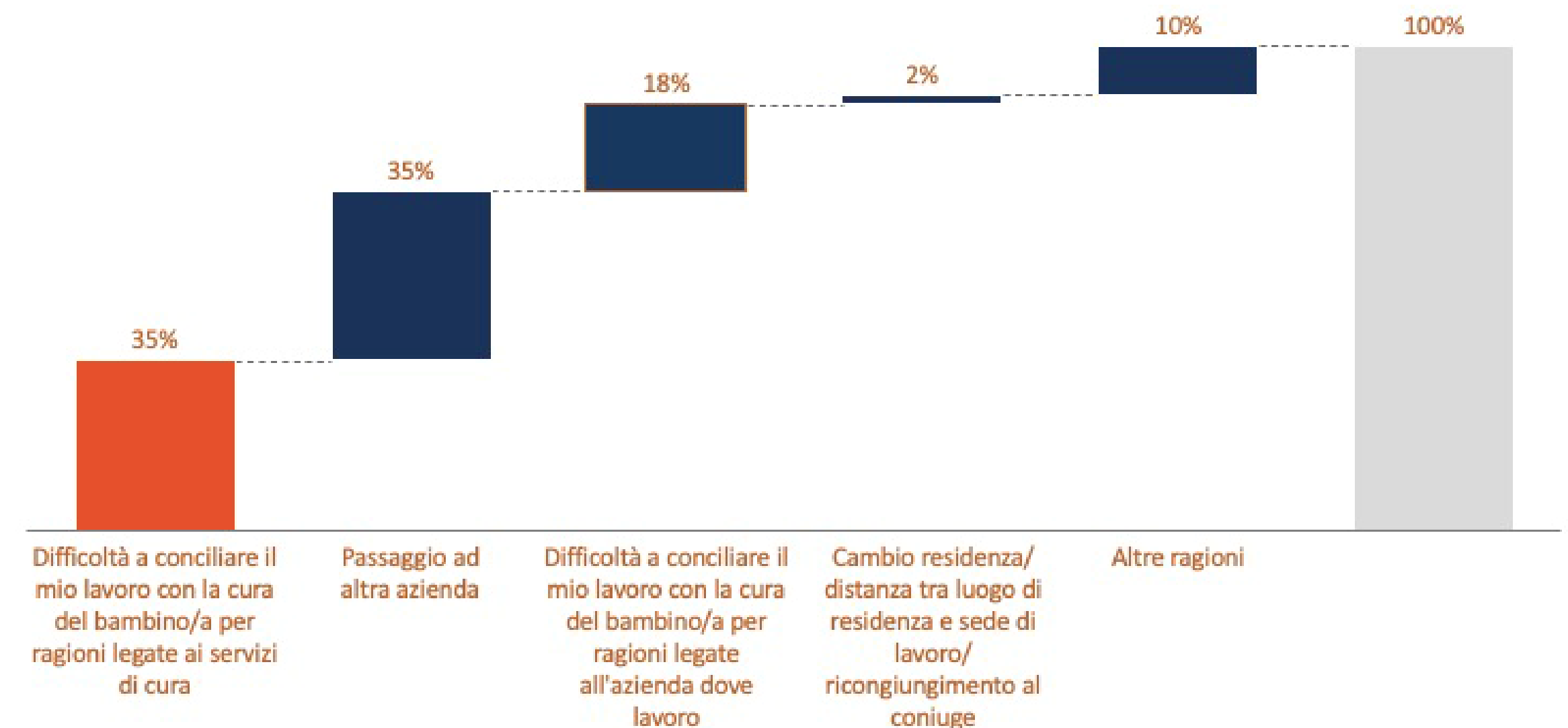


# Perché le donne decidono di non lavorare o di abbandonare il lavoro

Indagine ISTAT, 2017



Motivi di dimissione dal lavoro, 2019 – Distribuzione motivi recesso  
(Fonte: Ispettorato Nazionale del lavoro)



# Fermiamoci qui

In questo contesto si colloca la scelta di inserire tra i Livelli di Prestazione Essenziale dei servizi per il lavoro anche l'informazione sulle opportunità e le risorse per la conciliazione vita lavoro. Il «conflitto» vita lavoro ostacola le donne nel partecipare pienamente al lavoro e, dall'altro lato, ostacola gli uomini nel partecipare pienamente alla vita familiare e domestica... c'è bisogno di sostenere entrambi per la crescita del paese e per il benessere della collettività.

Continua il percorso, scoprirai **perché** i servizi per il lavoro possono svolgere un ruolo importante in questo contesto.

**Donne e Lavoro:  
Qual è il problema?**

**Parità di genere:  
Il cambiamento  
dei modelli di  
vita e di lavoro di  
uomini e donne**

**Equal Time: La  
nuova frontiera  
delle politiche  
di conciliazione  
lavoro famiglia,  
le misure rivolte  
ai padri/uomini**

**Natalità,  
maternità,  
paternità e  
lavoro per  
donne e uomini**



# Credits

## Realizzazione unità formativa a cura di Linea 3 –

Governance e attuazione di politiche attive del lavoro a livello nazionale, incluso il consolidamento dell'assegno di ricollocazione e l'adozione di indirizzi comuni sui servizi e le politiche del lavoro,» *in collaborazione* con Linea 11 - Servizi per la parità di genere Anpal Servizi S.p.A. e Linea 2 - Rafforzamento dei servizi per l'impiego per target svantaggiati.

**Diritti:** Anpal Servizi S.p.A.

**Sviluppo contenuti a cura di:** Emanuela Mastropietro – Anpal Servizi SpA

**Progettazione a cura di:** Emanuela Mastropietro, Giovanna Gorini, Sandra Zaramella, Federico Conti, Edith Di Nepi, Rita Serena Panetta, Luciana Galeffi.

Licenza Creative Commons: CC BY-NC-ND 4.0

Aggiornamento 15 ottobre 2020

Per informazioni – Anpal Servizi S.p.A

Music: <https://www.bensound.com>

# Forplxs

