

APPROFONDIMENTI

IL LAVORO DELLE DONNE

L'Italia non è un Paese per donne lavoratrici.

Disoccupazione: nell'ultimo trimestre del 2016, secondo l'Istat, le donne disoccupate sono 1 milione 383 mila. Il tasso di disoccupazione, è quindi, pari al 12,7% cioè 1,9% in più di quello maschile.

Occupazione: Per quanto riguarda invece il tasso di occupazione (terzo trimestre), di fronte al 67% del tasso di occupazione degli uomini, quello delle donne è di 48,02% ([fonte istat](#)). Dato confermato anche dall'OSCE.

Tasso di inattività: Il tasso di inattività femminile è al 44,6% nel dicembre 2016, ovvero, quasi il doppio di quello maschile fermo al 24,9%.

In pratica, il numero assoluto di donne inattive in età da lavoro è di 8 milioni e 685 mila. Ricordiamo che gli inattivi sono persone scoraggiate che non cercano nemmeno più un lavoro.

Ricerca:

La situazione delle donne nel campo della ricerca è invece in crescita e superiore alla media europea. Mentre la media Europea, infatti, è di 33 ricercatrici donne su 100, la media italiana è di 36 su 100 ricercatori (ultimo dato disponibile fonte Eurostat). Inoltre, il numero di ricercatrici femminili è in aumento nel nostro Paese: nel 2000 erano 30 ogni 100.

Imprese create da donne:

Nel 2015 il numero delle imprese fondate da donne è cresciuto di 14.352 unità. Sono cresciute del 1,1% mentre le imprese italiane nel loro complesso sono aumentate dello 0,75%. Le imprese femminili iscritte al registro delle imprese è del 21,6%. Quasi il 13% di esse (171 mila) ha al comando donne di età inferiore a 35 anni.

Altri dati importanti:

Secondo l'OSCE, quindi, quasi 1 donna su 2 non lavora;

in regioni come la Sicilia, addirittura, la partecipazione al lavoro scende al 27%;

Gli ostacoli burocratici, il ridotto accesso all'istruzione superiore e le deboli tutele sul fronte di maternità e assistenza ai figli collocano l'Italia in fondo alla classifica dell'Ocse;

Al livello di Unione europea anche la Grecia fa meglio, mentre non stupisce che ai vertici ci siano sempre i paesi nordici;

La situazione migliora quando si analizza la presenza delle donne all'interno dei consigli di amministrazione, anche perché una legge impone che (a partire dal 2015) un terzo dei membri sia "rosa". Il problema resta a livello manageriale: le donne vengono promosse meno e con più difficoltà degli uomini. E raramente occupano posizione di rilievo all'interno della struttura aziendale. L'Italia supera la media Ocse, invece, come numero di parlamentari donne. Un segnale che mostra una certa inversione di tendenza, ma che rischia di restare una primula rossa, se sul fronte del lavoro non arriveranno correttivi fondamentali e non più rinviabili all'alba del terzo millennio;

Livello salariale:

In media, in Italia, le donne incassano una retribuzione annua lorda di 26.725 euro, contro i 29.985 euro degli uomini: c'è un divario di 12,2 punti percentuali.

L'Italia è al 49esimo posto su 145 Paesi analizzati dal World Economic Forum nell'**indice di disparità di genere**. Ma per l'aspetto retributivo l'Italia è infatti alla casella 109, decisamente in fondo ma in risalita dal 128esimo dell'anno precedente;

Maternità e interruzione del lavoro:

Secondo [L'ISTAT](#) il 44,1% della popolazione femminile italiana tra 18 e 74 anni ha rinunciato a lavorare o non ha potuto investire nel lavoro per farsi carico degli impegni familiari. In particolare, nel 2005 le neomadri occupate che avevano lasciato o perso il lavoro era pari al 18,4 per cento. La percentuale è salita al 22,3 per cento nel 2012.

Più del 25 per cento delle donne con meno di cinquant'anni interrompe l'attività lavorativa per motivi familiari: per più della metà dei casi si tratta della nascita di un figlio. Nel 60 per cento dei casi le interruzioni del lavoro si prolungano per almeno cinque anni.

Nelle coppie con figli il 72 per cento delle ore di lavoro di cura in famiglia è svolto dalle donne.

Precariato e part time

Tra le lavoratrici, i contratti di tipo part time sono cresciuti dal 21 per cento nel 1993 al 32,2 per cento nel 2014.

Il 69,1 per cento degli uomini ha avuto un percorso standard, ovvero privo di contratti atipici (a progetto, collaborazioni occasionali), contro il 61,5 per cento delle donne. Questi dati sono relativi agli occupati con età compresa tra i 16 e i 64 anni e sono stati raccolti nel 2009.

Tra gli occupati, l'11 per cento delle donne ha un lavoro irregolare, cioè senza contratto, contro l'8,9 per cento degli uomini. Questi dati sono relativi alla media nel triennio 2010-2012.

Differenze di genere nonostante il titolo di studio

Le disparità di genere nel reddito degli occupati con età compresa tra i 58 e i 63 anni (dunque prossimi alla pensione) sono maggiori per i laureati: in media le donne in questa categoria guadagnano il 69 per cento di quanto guadagnano gli uomini. In questa fascia di età, tra gli occupati, il 26,5 per cento delle donne è almeno laureata, contro il 21 per cento degli uomini.

Nel nord Italia, tra gli occupati con età compresa tra i 58 e i 63 anni, le donne guadagnano in media il 79 per cento di quanto guadagnano gli uomini. Nel centro il 70 per cento, mentre nel Mezzogiorno le differenze sono minori e il reddito medio femminile è pari al 95 per cento di quello maschile.

STUDIO SUL LAVORO 2025

Lo studio commissionato dal M5S sul lavoro 2025 realizzato dal Prof. De Masi, insieme ad altri 11 esperti, ha anche studiato eventuali ipotesi future che riguarderanno la situazione delle donne nel mondo del lavoro. Ecco alcuni dei principali punti:

Condizione femminile

Nell'Italia del 2025 le donne vivranno sei anni più degli uomini. A livello mondiale, vivranno tre anni di più; il 60% degli studenti universitari, il 60% dei laureati e il 60% dei possessori di master

saranno donne. Questo sorpasso renderà più acuta la concorrenza tra uomini e donne sui posti di lavoro, modificherà il ruolo del maschio dentro le mura domestiche,

consentirà alle donne di scalare tutta la piramide gerarchica delle organizzazioni; modificherà il clima complessivo delle aziende.

In un'economia legata ai beni relazionali quello della donna sarà un ruolo chiave.

Il numero delle casalinghe (in Italia sono circa 5 milioni, di cui la metà nel Mezzogiorno) tenderà a diminuire perché aumenterà la richiesta di donne da parte delle imprese, perché in alcune famiglie il ruolo casalingo sarà svolto dai maschi in tutto o in parte e perché la crisi costringerà anche le casalinghe a cercare un lavoro retribuito.

Nel 2025 i giovani padri saranno più presenti nella gestione dei figli. Ma, nella divisione del lavoro domestico, il maggior peso ricadrà ancora sulle madri.

In Italia la legislazione sui congedi di paternità rimarrà carente rispetto ad altri paesi europei. I congedi di paternità vigenti saranno poco utilizzati dai maschi: per non perdere la possibilità di carriera in aziende orientate al solo profitto; per lo scarso prestigio e rispetto conferito ai compiti di educazione dei figli.

Rispetto a oggi, il 2025 avrà più donne in posizioni apicali sia nel lavoro che nei luoghi del potere. Però le stanze dei bottoni resteranno in larga parte affidate agli uomini.

A parità di occupazione ci sarà un aumento del differenziale salariale tra uomini e donne: le donne si vedranno costrette a fare lavori con paghe più basse.

In Italia, da qui al 2025, nonostante i progressi prodotti da alcune politiche di pari opportunità, persisterà una segregazione orizzontale riguardante l'ineguale distribuzione di genere in diversi settori occupazionali. Le donne predomineranno nei settori "femminili" e meno remunerati, saranno presenti in gran numero nel terziario (educazione e sanità), saranno meno presenti in altri settori come il metalmeccanico, l'artigianato, l'edilizia e il lavoro operaio specializzato.

Nel prossimo decennio, in Italia, per le donne permarrà una segregazione geografica. Vivere al Sud continuerà a rappresentare uno svantaggio maggiore rispetto agli uomini. Sia nella disoccupazione che nel lavoro nero la presenza femminile sarà più elevata.

In tutta Italia persisterà la segregazione di tipo verticale. Ci sarà uno scarso numero di donne ai vertici delle organizzazioni nelle posizioni di maggior prestigio, maggiore potere decisionale, retribuzioni elevate.

Particolari problemi incontreranno le donne italiane che vivono in nuclei mono-genitoriali (che già oggi superano i due milioni). Esse dovranno: sostenere l'intero *menage* familiare sia a livello organizzativo che economico; affrontare da sole paure, ansie, preoccupazioni legate agli inevitabili problemi incontrati nella crescita dei figli.

Normativa

Da qui al 2025 la legislazione italiana sulla maternità resterà immutata e proteggerà solo le lavoratrici tradizionali, ossia dipendenti a tempo indeterminato. Esse costituiranno la minoranza delle giovani donne che lavoreranno.

In Italia saranno poco o per niente tutelate dalla legge, in caso di maternità, le donne giovani, che avranno in larga parte contratti precari. Già oggi esse rappresentano circa il 43% delle donne italiane con meno di 40 anni e circa il 55% di quelle con meno di 30.

La situazione delle lavoratrici autonome con partita Iva (oggi più di un milione) sarà ancora più difficile: per esse fare un figlio significherà affrontare la possibilità concreta di perdere clienti e avere meno reddito proprio quando ne avranno maggiore bisogno.

A causa della scarsità dei fondi stanziati, nel 2025 solo il 3,5% delle madri potrà beneficiare dei *voucher* di circa 300 euro mensili (per pagare *baby sitter* o nido) previsti dalla legge Fornero 2012.

Occupazione femminile

In Italia la situazione delle donne rimarrà molto problematica; le italiane resteranno particolarmente lontane dalla parità con i maschi per quanto riguarda le posizioni lavorative di management e leadership; l'opportunità di guadagno nella vita, uguali paghe per uguale lavoro.

Tuttavia, da qui al 2025, le donne si affermeranno progressivamente nel mondo del lavoro riducendo il gap salariale e di qualifiche.

I settori dove ci sarà una crescita del numero di donne in posizione di potere saranno: il sindacato, la politica a livello nazionale e locale; le forze dell'ordine.

Ci sarà una lieve crescita di numero delle donne professioniste e tecniche.

Le donne faranno un maggior numero di lavori part-time.

Aumenteranno ulteriormente le famiglie monoreddito nelle quali guadagna solo la donna (prima della crisi erano meno di una su dieci; nel 2014 sono diventate una su otto).

Le donne italiane continueranno a fare il triplo del lavoro non pagato rispetto agli uomini. Molto lavoro domestico e di cura resterà non pagato.

In Italia, nel prossimo decennio, i tassi di natalità e di occupazione femminile rimarranno tra i più bassi in Europa per cui non peggiorerà la conciliazione tra la cura dei figli e il lavoro.

Le donne in Italia si troveranno a dover scegliere tra lavoro e maternità a causa della carenza di servizi di sostegno alla famiglia, di orari rigidi sul lavoro, di organizzazioni poco flessibili nelle aziende.

Nel prossimo decennio continuerà a essere sempre molto difficile per le madri - in particolare per le più giovani e le meno scolarizzate - rientrare nel mondo del lavoro dopo una gravidanza.

La donna in azienda

Nel 2025, mentre a livello di società il processo di parificazione tra i generi sarà in fase avanzata, nelle imprese non migliorerà più di tanto.

Nel prossimo decennio, donne e uomini, pur godendo di una maggiore libertà sessuale e potendo più di prima rivelare apertamente il proprio orientamento sessuale, come eterosessuali, bisessuali, lesbiche o *transgender*, continueranno a incontrare resistenze e pregiudizi nel mondo aziendale.

In azienda le donne resteranno orgogliose della loro differenza.

Il fenomeno di parificazione sarà visibile nelle imprese che godono di una certa libertà di decisione mentre nelle imprese con vincoli cogenti (ristrutturazione, finanziarizzazione,

uscita dal debito, ecc.) il genere avrà poca possibilità di incidere e prevarranno le logiche di potere tradizionali.

La maternità continuerà ad essere un momento critico nel rapporto tra dipendente e datore di lavoro. Si moltiplicheranno i casi di *mobbing*.

Saranno pertanto pochissime le esperienze aziendali in cui le donne potranno far valere il proprio potere.

Valori e stile

Il riconoscimento in ambito sociale di maggiori diritti per le donne, i gay, le lesbiche, i transessuali, si rifletterà specularmente anche nello sviluppo di modelli organizzativi d'impresa orientati: al rispetto delle singole individualità, alla eliminazione di situazioni discriminatorie.

Anche se la leadership esercitata dagli omosessuali e dalle donne non condurrà a mutamenti rivoluzionari, tuttavia le diversità di orientamento sessuale ammorbidiranno la gestione manageriale.

Anche se, nell'Italia del 2025, continuerà a mancare una trasformazione qualitativa aziendale legata e/o corrispondente alle categorie del *gender*, tuttavia la leadership esercitata da una donna o da un omosessuale, rispetto a quella esercitata da un uomo sarà più creativa e più gradevole.

Le donne e gli omosessuali manager dimostreranno maggiore disponibilità: al cambiamento, all'ideazione, all'equità, alla felicità, a un rapporto diverso con il lavoro.

Le donne, gli omosessuali, i transessuali saranno capaci di reinventare l'organizzazione e di realizzare un'azienda più bella e più umana. Si parlerà di *nice company*: più bella, più etica, più concorrenziale, più morbida, dove si lavora meglio, che attrae le migliori risorse.

Le donne porteranno nel mondo del lavoro la loro maggiore avversione alla disegualianza.

Il ruolo della gestione al femminile, dove prevarrà, sarà capace di maggiore adattamento e creatività.

L'universo femminile offrirà al mondo del lavoro nuove prospettive, grazie alle innegabili e diverse caratteristiche di cui ciascuna donna è portatrice.

Le donne al potere offriranno un buon bilanciamento degli interessi in gioco e un probabile cambio di rotta nelle modalità di approccio dei lavoratori nel mondo del lavoro.

Nel mondo politico

Nonostante i numerosi ostacoli, molte donne in politica riusciranno a conciliare lavoro e famiglia, a mantenere alti livelli di autoefficacia e di *empowerment*, a diffondere la loro visione della politica, percepita come una sfida per il miglioramento della qualità della vita, porre una maggiore attenzione alla dimensione simbolico-affettiva, istaurare rapporti più diretti con gli elettori (primarie, blog politici ecc.).

Ci saranno più posti di consiglieri femminili nei consigli di amministrazione delle società a seguito della legge 120/2011, che ha introdotto in Italia l'obbligo temporaneo di rispettare un'equa rappresentanza di genere nei consigli di amministrazione e nei collegi sindacali delle società quotate e delle partecipate pubbliche.

Nei prossimi anni l'Italia supererà la media internazionale per numero di donne in parlamento e numero di donne ministro. Aumenteranno anche i comuni con donne sindaco.

Nella 2025, mentre i politici perseguiranno valori orientati all'edonismo, al desiderio di potere e di sicurezza, le donne in politica avranno più interesse al bene comune.

La maggior parte delle "donne-politico" esprimeranno valori femminili evitando di mascolinizzarsi in un contesto culturale dominato da valori maschili.

Senza differenze significative, come in genere fanno le donne comuni, donne di destra e sinistra, elette a cariche locali e nazionali, con compiti legislativi ed esecutivi in città grandi e piccole, al nord, al centro e al sud: perseguiranno maggiormente valori di benevolenza e universalismo; tenderanno all'auto-trascendenza; si occuperanno del benessere degli altri, della natura e del mondo; si sentiranno gratificate dal riuscire a "portare a casa" risultati concreti; criticheranno i media che rafforzano una eccessiva personalizzazione della leadership politica.

Le donne in politica dovranno affrontare comportamenti ostili da parte dei colleghi maschi. Soprattutto i leader maschi intermedi saranno in forte competizione con le colleghe per accaparrarsi posizioni di rilievo.

Quote Rosa: Il M5S, in linea di principio, non è favorevole alle quote rosa. Quello che bisognerebbe fare è cambiare la cultura di questo Paese, ma imponendo le quote rosa non si risolve il problema. Il M5S, per quanto riguarda i gruppi parlamentari, senza l'imposizione delle quote rosa è ampiamente composto e partecipato dalle donne.