



Genova, 4 maggio 2018

*CONVEGNO ANNUALE DELLA CONFERENZA NAZIONALE DEGLI ORGANISMI DI
PARITÀ UNIVERSITARI*

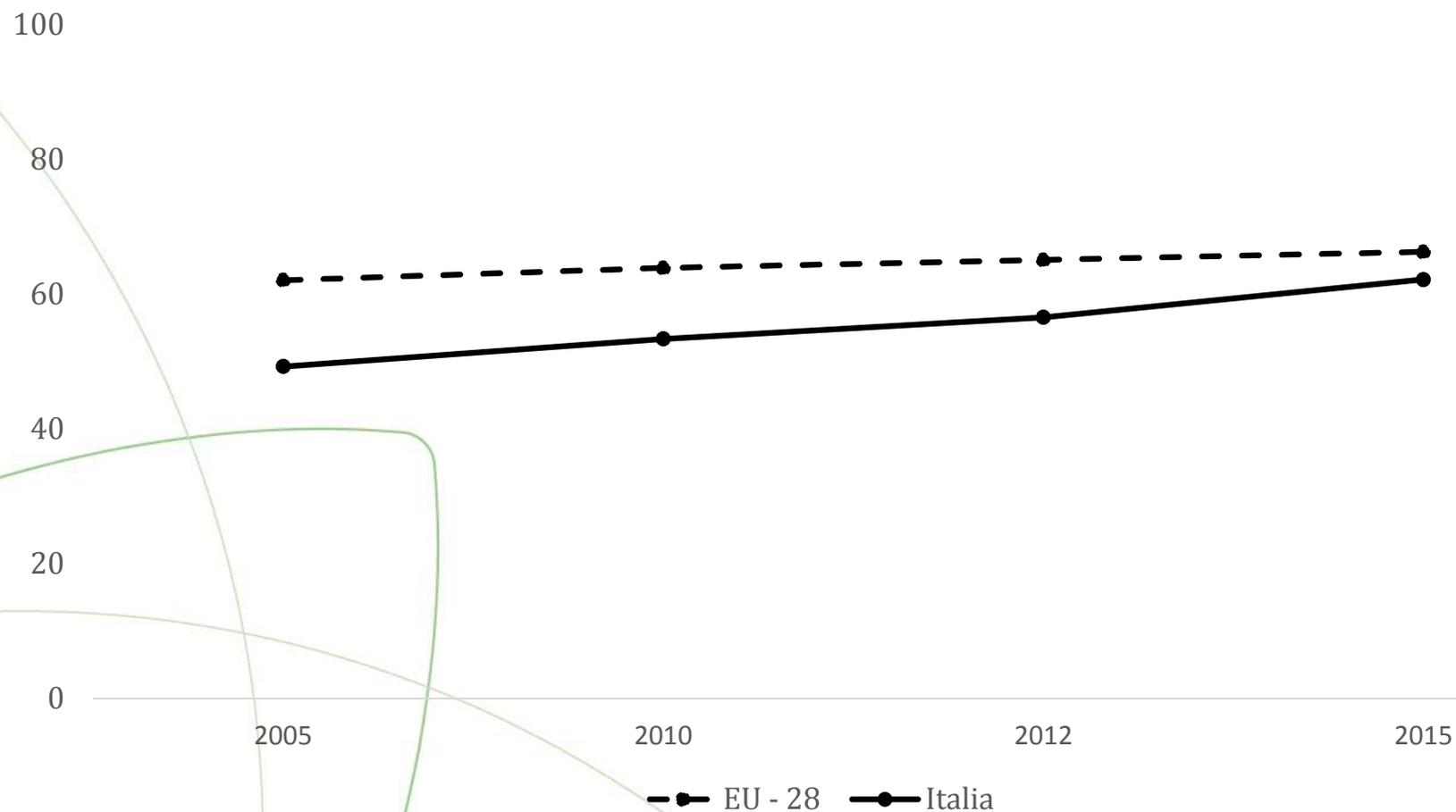
*Donne e mercato del lavoro in tempo di crisi,
tra discriminazioni multiple e intersezionalità*

Irene Brunetti e Valeria Cirillo

Dal Gender mainstreaming...alcuni indicatori di base

Gender Equality Index (EIGE)

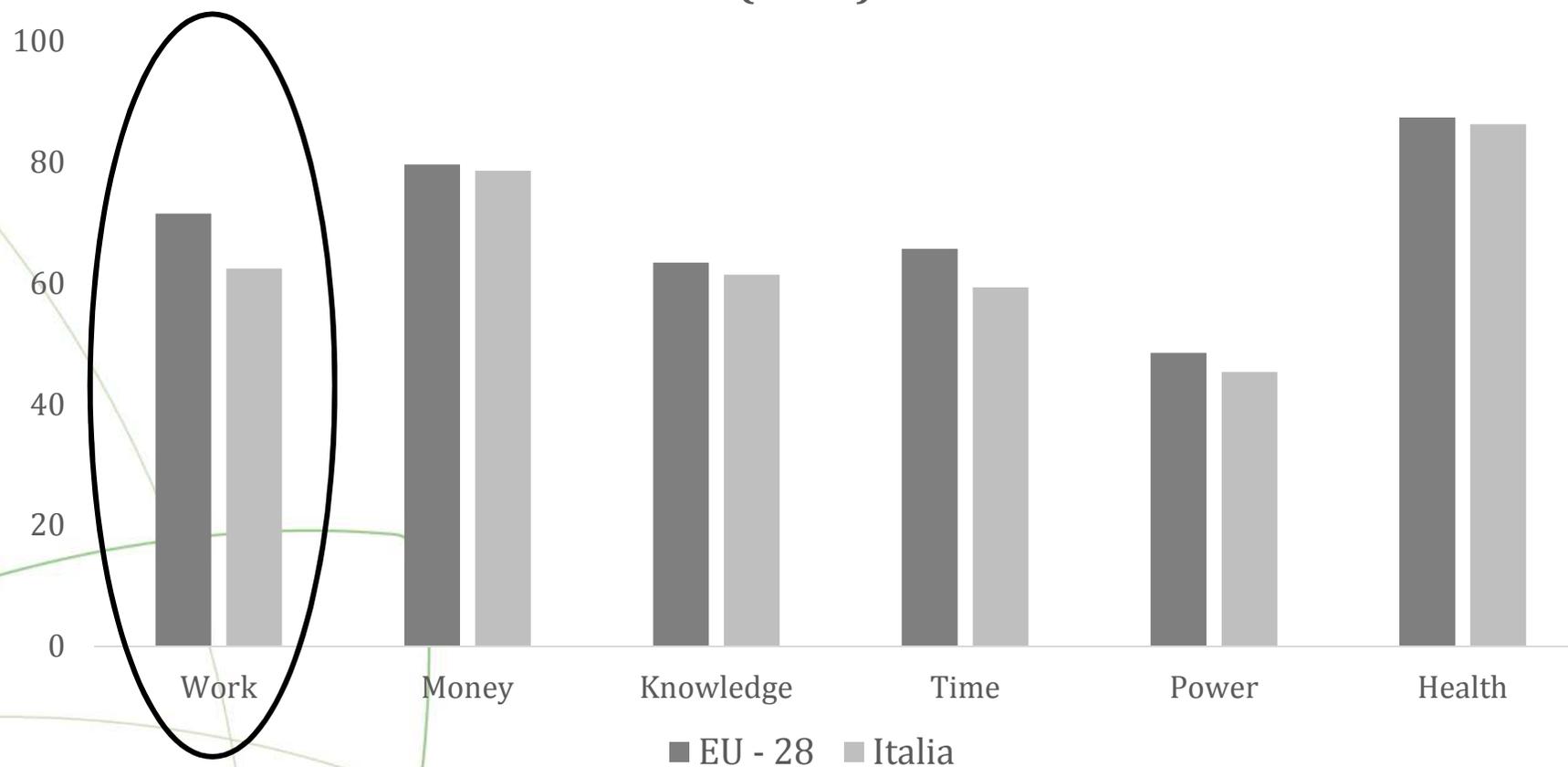
1=massima diseguglianza di genere / 100= massima eguaglianza di genere



Fonte: http://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/browse/gei/gei_scores

Dal Gender mainstreaming...

Gender Equality Index by domain (2015)



Nel dominio del lavoro, il valore dell'indice per l'Italia è il più basso fra i paesi europei (62,4)

Fonte: http://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/browse/gei/gei_scores

Dal Gender mainstreaming...

A cosa si riferisce?

- ✓ Gender gap nel tasso di occupazione part-time
- ✓ Durata della vita lavorativa
- ✓ Segregazione occupazionale
- ✓ Qualità del lavoro e prospettive di carriera

Quali variabili usate per indici ed indicatori?

- ✓ Durata media della vita lavorativa (in anni, 15+)
- ✓ Tasso di occupazione (full-time equivalent, %, 15+)
- ✓ Tasso di occupati nei settori dell'istruzione, salute e assistenza sociale
- ✓ Possibilità di destinare una o due ore durante la giornata lavorativa alla cura di familiari
- ✓ Possibilità di carriera

Cosa emerge per l'Italia?

- ✓ Differenziale nei tassi di attività di circa 20 punti percentuali (tasso di attività femminile 55,2% al 2016 vs. 67,3% UE-28)
- ✓ Asimmetria nella distribuzione delle ore di lavoro non pagato nella famiglia e di cura nella famiglia (gap aumenta in presenza di bassi redditi)
- ✓ Differenziali retributivi per area territoriale (38% al Sud – stime corrette per selezione non casuale delle occupate).

Dal Gender mainstreaming (in tempo di crisi...)

Canal, T. e Gualtieri, V. (2018) Il punto su donne e lavoro. INAPP Policy brief , n. 6 marzo 2018.
Analisi dati RCFL periodo 2008-2016

- ✓ **Nel 2017 il mercato del lavoro italiano ha registrato un record storico nel tasso d'occupazione femminile: il 49,1% delle donne 15-64enni era occupato nel terzo trimestre 2017;**
- ✓ Il mercato del lavoro si avvale meno delle donne rispetto agli uomini: tassi di occupazione femminili più bassi, quote di part-time più alte, meno ore lavorate;
- ✓ **Il ridotto utilizzo della componente femminile nell'occupazione è un fenomeno legato più a dinamiche strutturali che a congiunture economiche (positive o negative);**
- ✓ **La componente maschile ha subito più gli effetti della crisi, ma sta anche giovando in misura maggiore della fase di ripresa;**
- ✓ le donne occupate (dipendenti e full time) hanno mediamente retribuzioni più basse dei colleghi maschi;
- ✓ le donne occupate dichiarano di stare meglio "a lavoro" rispetto agli uomini: maggiori capacità di conciliare vita professionale e vita privata e maggiore soddisfazione per gli orari di lavoro;
- ✓ le donne italiane continuano a dedicare alle attività domestiche e di cura familiare, mediamente, circa 3 ore in più al giorno rispetto agli uomini.

Dal Gender mainstreaming (in tempo di crisi...)

Cirillo, V., Corsi, M., D'Ippoliti, C. (2017) Gender, Class and the Crisis in Fadda, S. and P. Tridico, *Varieties of Economic Inequality*, Routledge

Cirillo V., M. Corsi, and C. D'Ippoliti (2017) European Households' Incomes since the Crisis, *Investigación Económica*, LXXVI, 301, 2017, pp. 57-85.

Analisi dati EU-SILC periodo 2008-2016

- ✓ Classe sociale → fonte di reddito (da lavoro, capitale e rendita)
 - ✓ Genere → men-headed household/ women-headed household
1. Impatto negativo delle politiche di consolidamento macro (contrazione spesa pubblica) sui redditi da lavoro nelle famiglie sia «guidate» da uomini che da donne;
 2. Non vi sono prove evidenti a sostegno o rifiuto della narrativa sull'impatto di genere della crisi (*he-cession/she-cession*).

Discriminazione multipla nel mercato del lavoro

Discriminazione multipla: discriminazione multipla ordinaria (Lewis, 2010): il soggetto è discriminato in base a due o più fattori, ma ogni discriminazione avviene in momenti diversi.

Discriminazione additiva: discriminazione ha luogo nella stessa occasione, ma sulla base di fattori discriminatori diversi che si aggiungono l'uno all'altro, restando separati e mantenendo una propria individualità;

Discriminazione Intersezionale: ha luogo quando la discriminazione è basata su più fattori che interagiscono tra loro in modo da non poter più essere distinti e separati.

Discriminazione multipla: donne e disabilità:

I dati relativi alle condizioni socio-economiche delle donne con disabilità in Italia evidenziano chiaramente che hanno maggiori difficoltà ad accedere all'occupazione.

Le donne disabili risultano a maggior rischio di povertà ed esclusione sociale rispetto alle donne senza disabilità e agli uomini con e senza disabilità.

Discriminazione multipla

Persone con disabilità (Convenzione delle Nazioni Unite): quanti hanno minorazioni fisiche, mentali, intellettuali o sensoriali a lungo termine che in interazione con varie barriere possono impedire la loro piena ed effettiva partecipazione nella società su una base di eguaglianza con gli altri.

Ricerca Istat (2015)

Popolazione di riferimento: 13 milioni di persone di 15 anni e più che nel 2012-2013 risultano avere limitazioni funzionali gravi o lievi, patologie croniche o invalidità permanenti.

Come è rilevata l'inclusione sociale?

Domande inerenti a istruzione e formazione, relazioni sociali, **lavoro e mobilità**, tempo libero.

Discriminazione multipla

		ATTIVI		INATTIVI		TOTALE
Occupato		In cerca di occupazione		Ritirati dal lavoro/Inabili al lavoro		Altri inattivi (a)
Maschi						
15-44	55,3	19,1	12,3	13,3		100,0
45-64	51,4	11,3	35,0	2,2		100,0
Totale	52,5	13,4	28,7	5,3		100,0
TOTALE	64,6	15,0	8,1	12,3		100,0
Femmine						
15-44	43,7	20,6	5,9	29,8		100,0
45-64	31,3	8,0	21,6	39,1		100,0
Totale	35,1	11,8	16,9	36,3		100,0
TOTALE	45,8	12,9	5,7	35,6		100,0
Totale						
15-44	49,4	19,9	9,0	21,8		100,0
45-64	41,7	9,7	28,6	20,0		100,0
Totale	44,0	12,6	22,9	20,5		100,0
TOTALE	55,1	14,0	6,9	24,0		100,0

Fonte: Rapporto Istat (2015) "Inclusione sociale delle persone con limitazioni funzionali, invalidità o cronicità gravi"

IL CONTESTO ITALIANO

Tra le persone con disabilità le differenze di genere appaiono molto più marcate: risulta **occupato il 52,5% degli uomini** (64,6% sulla popolazione totale) contro il **35,1% delle donne** (45,8% dell'intera popolazione).

Lo svantaggio femminile è più accentuato per le donne di 45-64 anni, tra le quali lavora solo il **31,3%**.

Tra le donne è molto **elevata la quota di "altri inattivi"** che includono la condizione di casalinga (36,3%), mentre tra gli uomini è solo del 5,3%.

IL CONTESTO ITALIANO

Circa il 23% della popolazione residente in Italia dichiara che uno degli ostacoli principali all'integrazione nel mondo del lavoro è rappresentato dalla mancanza di opportunità lavorative.

La quota si dimezza (11,1%) se consideriamo solo i soggetti che hanno limitazioni funzionali i quali dichiarano di avere restrizioni soprattutto a causa della loro condizione di salute.

Ostacolo all'integrazione lavorativa è rappresentato anche dalla difficoltà a raggiungere o ad accedere al luogo di lavoro → **Diritto alla mobilità a alla accessibilità agli edifici.**

Discriminazione multipla

SESSO	Difficoltà a uscire di casa	Difficoltà ad accedere agli edifici	Difficoltà a usare i trasporti pubblici
Persone di 15-44 anni			
Maschi	14,8	11,5	11,4
Femmine	13,5	10,1	8,4
Totale	14,1	10,8	9,8
Persone di 45-64 anni			
Maschi	10,1	7,2	7,2
Femmine	15,5	11,0	9,7
Totale	12,7	9,0	8,4
Persone di 65-74 anni			
Maschi	13,9	10,5	9,7
Femmine	24,6	18,8	16,3
Totale	19,5	14,8	13,1
Persone di 75 anni e più			
Maschi	34,8	28,8	25,2
Femmine	54,1	47,5	41,4
Totale	46,9	40,5	35,4
Totale			
Maschi	19,2	15,2	13,9
Femmine	33,8	28,3	24,6
TOTALE	27,2	22,3	19,7

Fonte: Rapporto Istat (2015) " Inclusion sociale delle persone con limitazioni funzionali, invalidità o cronicità gravi "

Discriminazione multipla

I pochi dati riguardanti le donne con disabilità in Italia mostrano chiaramente che soffrono di una **doppia discriminazione** in termini di integrazione socio-lavorativa:

- la condizione della disabilità rende loro più difficile trovare un lavoro.
- Sopportano poi un divario di genere, comune a tutte le donne, vivendo condizioni di accesso e di permanenza nel mercato del lavoro peggiori rispetto agli uomini con disabilità.

Le discriminazioni di genere quindi **si sommano** a quelle determinate dalla disabilità producendo un **effetto moltiplicatore**.

Dati Istat: forniscono un'istantanea del fenomeno minor occupazione delle donne con disabilità **MA** non consentono di cogliere le dinamiche alla base di esso.

Discriminazione multipla

ANALISI DI TIPO QUALITATIVO

- Ricerca '**Donne, disabilità e lavoro. Visioni differenti**', (Rapporto redatto da Rita Bencivenga, 2007);
- Indagine '**Due volte differenti**', (a cura di Assot, Agenzia per lo Sviluppo del Sud Ovest di Torino);
- Ricerca '**Il percorso lavorativo delle donne con disabilità**', (Bucci et al. 2010, Consorzio Integra, Roma).

DIFFERENTI APPROCCI

- **Approccio laterale:** analisi degli aspetti correlati al tema delle donne con disabilità e lavoro (ex. Alfabetizzazione informatica/tecnologica delle donne con disabilità strumento per aumentare e agevolare il loro ingresso nel mercato del lavoro).
- **Approccio intersettoriale:** considerare simultaneamente le diverse sfere della vita della persona (non solo quella lavorativa) in modo che gli interventi promossi nei diversi ambiti risultino coordinati.

Discriminazione intersezionale

- ✓ Intersezionalità come incrocio stradale: Ogni strada è un asse di oppressione (razzismo, sessismo, etc.); chi sta al centro del crocevia è vittima di incidenti che possono derivare da urti simultanei e, quindi, i danni sono più gravi:

Kimberlé Williams Crenshaw, docente di legge, attivista afroamericana

Crenshaw K. (1989) *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex*, University of Chicago Legal Forum, 4, pp. 139-167.

Crenshaw, K. (1991) Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence Against Women of Colour. *Stanford Law Review*, Vol. 43, pp. 1241-1299.

- ✓ Razza e genere: categorie socialmente determinate che prevedono differenze di potere, influenzano identità individuali e forniscono principi di organizzazione del sistema sociale, consentendo di produrre e mantenere forme di gerarchie sociali: «*interlocking systems of race, class and gender as constituting a matrix of domination*» -

Collins, P.H. (1990) *Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness, and the Politics of Empowerment*, Boston, Unwin Hyman.

Collins, P.H. (1999) Moving beyond gender: intersectionality and scientific knowledge. In *Revisioning Gender*, ed. MF Ferree, pp. 261- 84. Thousand Oaks, CA: Sage.

Intersezionalità in economia?

Pochissimi studi nel settore disciplinare dell'economia



✓ Ricerca su Web of Science (database delle riviste)

TS=intersectionality labour market AND SU=Business & Economics

30 articoli dal 1980 al 2018

TS=intersectionality Italy AND SU=Business & Economics

TS=intersectionality Italian labour market AND SU=Business & Economics

0 articoli dal 1980 al 2018

TS=gender class Italian labour market AND SU=Business & Economics

2 articoli

Intersezionalità in economia

Discriminazione intersezionale (*intersectional discrimination*): ha luogo quando la discriminazione è basata su più fattori che interagiscono tra loro in modo da non poter più essere distinti e separati.



- ✓ **A livello teorico** → critica all'economia neoclassica, secondo cui razza e genere possono costituire delle «frizioni» momentanee rispetto all'efficienza delle transazioni del mercato e destinate ad essere riassorbite nel lungo periodo (Altonji and Black, 1999; England, 1992);
- ✓ **A livello empirico** → difficoltà di «operazionalizzazione» → necessità di individuare i campi di azione/domini → i fenomeni di gerarchizzazione sociale si riflettono nell'organizzazione del mercato del lavoro producendo processi discriminatori → **barriere all'accesso al lavoro, dequalificazione, preclusione di specifiche occupazioni e mansioni, impossibilità di fare carriera, demansionamento, precarietà, mancanza di tutele sul lavoro, sfruttamento**

Es: nel caso dei migranti, luoghi di origine, caratteristiche fisiche pesano di più nell'intersezione con il genere nella determinazione della posizione lavorativa che non le competenze individuali.

Intersezionalità e mercato del lavoro (US literature)

- ✓ Evidenze empiriche su intersezionalità nel mercato del lavoro su 3 principali dimensioni e soprattutto U.S. labour market:



1. **Wage inequality** → intersezione fra razza e genere nel determinare differenziali salariali (McCall, 2001); intersezione con skill (Levy and Murnane, 1992); mercati locali del lavoro (McCall, 2001; Wilson, 1996; Bound and Dresser, 1999); coorte d'età e anno di ingresso nel paese (Cintron-Velez, 1999; Myers and Cranford, 1998)

Differenziali salariali spiegati dalle variabili di genere e razza (Browne et al., 2001; Kilbourne et al., 1994; Spalter-Roth and Deitch, 1999) → quando si inseriscono molti controlli per settore ed occupazione la significatività delle variabili di interesse in alcuni casi viene meno

- 1.A Attenzione ad un effetto di autoselezione degli individui nei lavori (self-selection-bias)
- 2.B Importanza della misura scelta per il salario (salario orario vs. salario mensile vs. salario annuale)
- 3.C L'intersezione fra genere, razza e classe sociale si differenzia fra high-skill e low-skill workers – intersezione può verificarsi ad alcuni punti della distribuzione dei salari ma non in altri

2. **Discriminazione sul posto di lavoro** → decisioni su assunzioni, promozioni, formazione da parte dei datori di lavoro e azioni dei colleghi e/o clienti che contribuiscono a creare un ambiente discriminatorio (Bell and Nkomo, 2001; Martin, 1994; ecc.); impatto degli **stereotipi** su decisioni dei datori di lavoro

3. **Lavoro domestico**

Intersezionalità e mercato del lavoro (Europa)

Accumulazione durante il ciclo di vita di vantaggi e svantaggi in funzione di caratteristiche socio-demografiche (*cumulative advantage and disadvantage* – CAD) – per spiegare differenti outcomes sul mercato del lavoro e nelle performances fra diversi gruppi sociali (DiPrete and Eirich, 2006; Dannefer, 2003; Walsemann et al., 2008) → *double jeopardy hypothesis* → l'appartenenza simultanea a più gruppi non-privilegiati ha un effetto additivo sulla variabile di outcome da misurare (anche *triple jeopardy effect* se sono aggiunti altri status all'analisi...)

✓ **Germania:** *Wage differences* → intersezione fra fattori che definiscono lo status socio-demografico dell'individuo (età, genere, background migratorio) al fine di identificare la loro influenza su outcome del mercato del lavoro in termini di salari → Stypinska and Gordo (2017) su dati del *German Socio-Economic Panel* dal 1991 al 2014:

- Differenze nei salari orari fra donne e uomini nelle coorti più giovani
- Differenze salariali fra donne e uomini con background migratorio aumentano con l'età, ovvero i lavoratori più anziani con background migratorio guadagnano in media di meno per i lavori con bassa retribuzione
- Nessun effetto del background migratorio sul salario orario per i lavoratori più giovani
- L'interazione fra background migratorio e genere non è significativa né per i giovani, né lungo la vita lavorativa degli individui, ciò che conta è l'età .

I risultati dell'analisi non forniscono evidenza a sostegno dell'interazione dei tre status (età, genere e background migratorio) nel determinare una discriminazione salariale massima per le donne anziane migranti – *triple jeopardy effect* -;

✓ **Gran Bretagna:** Macnicol (2005) → la penalità salariale di genere per le donne migranti è inferiore rispetto a quella delle donne bianche e la penalità «razziale» in termini salariali è inferiore per le donne piuttosto che per gli uomini → non è verificato nessun effetto additivo;

Conclusioni

✓ **Principali limiti**

Limitato accesso a dati che consentano di testare in modo statisticamente rilevante (numero di osservazioni/casi) le tesi della discriminazione intersezionale al fine di trarre degli indirizzi di policy

✓ **Future linee di ricerca in INAPP**

- Database employer-employee (Rilevazione Longitudinale Imprese e Lavoro con comunicazioni obbligatorie per gli anni 2005, 2007, 2010, 2012, 2014) – dati sul lavoratore e sull'impresa (possibili variabili di outcome «job career», partecipazione a formazione, contrattazione integrativa, ecc.)
- Database employer-employee (Rilevazione Longitudinale Imprese, Lavoro con comunicazioni obbligatorie e dati INPS sulle retribuzioni per gli anni 2005, 2007, 2010, 2012, 2014) – differenziali salariali per caratteristiche del lavoratore e del luogo di lavoro

Irene Brunetti – i.brunetti@inapp.org ; Valeria Cirillo – v.cirillo@inapp.org



INAPP - Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche
Corso d'Italia, 33 - 00198 Roma - tel. +39.06.85447.1 - www.inapp.org