



ISFOL

Occupazione femminile

Le misure per l'inserimento lavorativo delle donne

Francesca Di
Giovangiulio
Struttura
Lavoro e Professioni
Roma, Corso D'Italia, 33

Il lavoro della giornata

- **Quali numeri per le donne**
(Caratteristiche strutturali e congiunturali del Mercato del Lavoro femminile, principali indicatori in ottica di genere)
- **Quali misure per le donne**
(Misure europee e nazionali, strumenti ecc.)



Quali numeri per le donne



L'Italia ha strutturali problemi di incremento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro; infatti dopo aver mancato gli obiettivi della Strategia di Lisbona (occupazione femminile al 60%), non sembra in linea neanche con quelli definiti dalla Strategia Europa 2020 (75% per l'occupazione di uomini e donne).

... infatti



Esistono aspetti strutturali della partecipazione femminile al mercato del lavoro che non solo continuano a non essere risolti ma sono ulteriormente aggravati dalla crisi economica.

- **Gap di genere** in tutti gli indicatori del mercato del lavoro;
- “**Specificità femminile**” nello scivolamento dall’occupazione all’inattività;
- Prevalenza femminile nei lavori **non standard** (soprattutto per la classe giovanile);



- **Segregazione per genere** del mercato del lavoro, sia per settori e professioni che per posizioni gerarchiche;
- Forte incidenza della **condizione familiare** e della presenza di figli sulla partecipazione al mercato del lavoro con conseguente **discontinuità occupazionale** legata all'evento maternità;
- Forti **divari territoriali**;
- **Divario retributivo di genere** costante.

Gap di genere



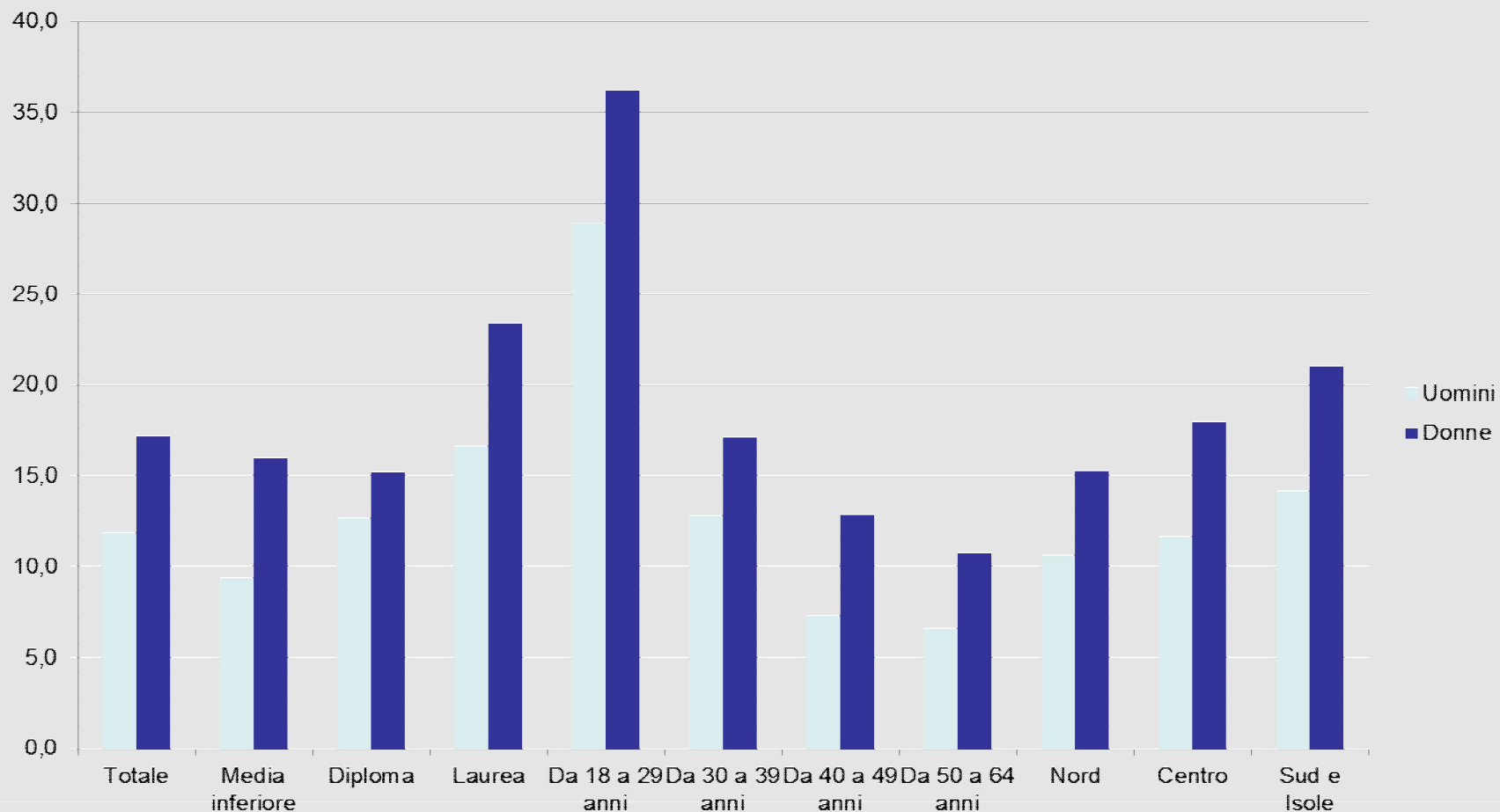
L'**occupazione** femminile in Italia si attesta per il 2012 al 47,1% contro il 58,6% della media Ue27. Il tasso di occupazione maschile è al 66,5%. Gap del 19,4%.

Il tasso di attività è del 73,9% per gli uomini e del 53,5% per le donne. Gap di 20,4 punti percentuale.

Il tasso di **disoccupazione** al 2012 è pari al 12% per le donne ed al 10% per gli uomini. Gap del 2%.

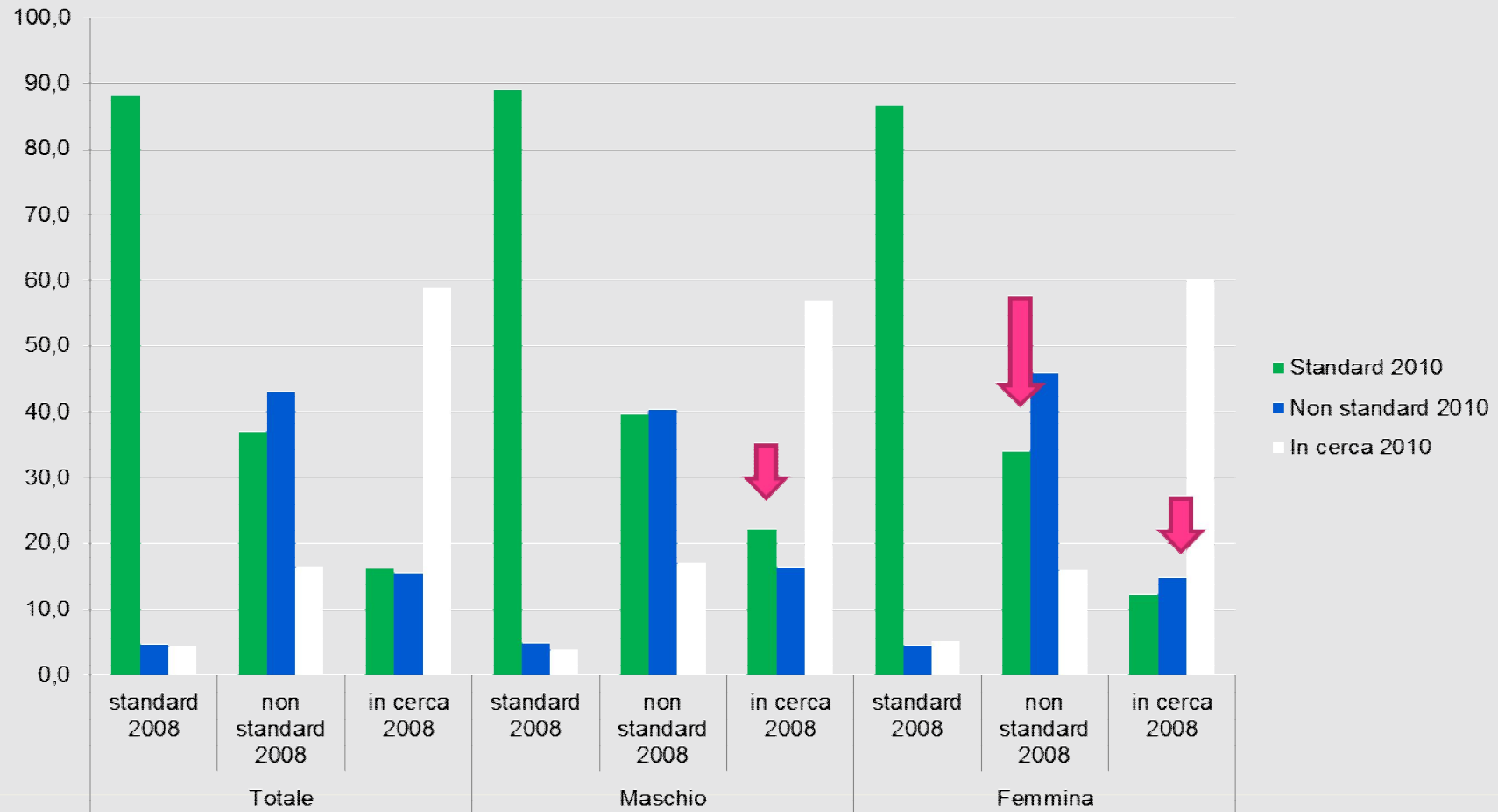
Tasso di **inattività** del 46,5% per le donne contro il 26,1% degli uomini. Gap del 20,04%. (specificità femminile)

Incidenza di genere dei lavori non standard



Fonte: Isfol Plus 2010

e la trappola della precarietà



Fonte: Isfol Plus 2010

Segregazione orizzontale di genere



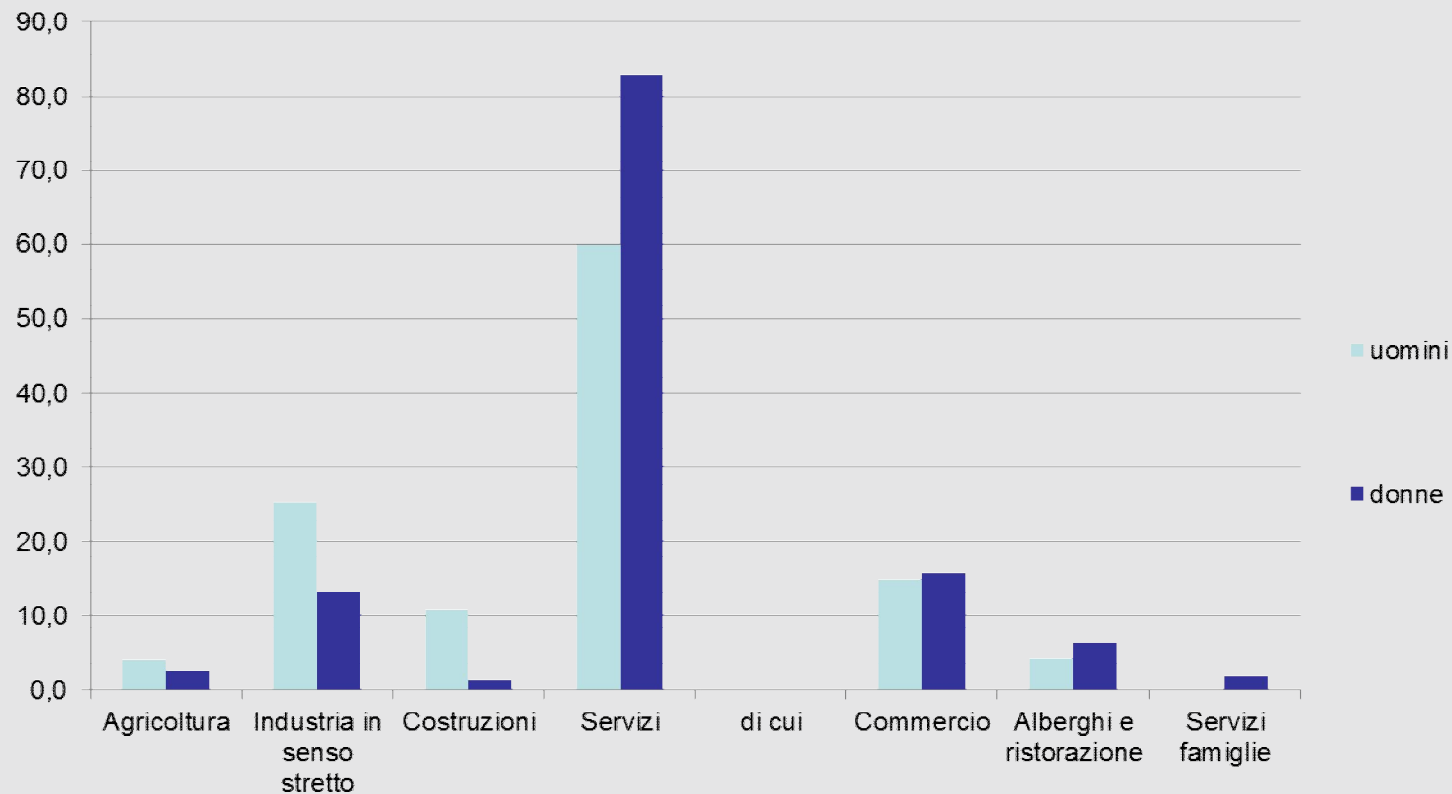
La crescita occupazionale delle donne, infatti, è concentrata soprattutto nel commercio, negli alberghi e ristorazione e nei servizi alle famiglie.

Se per spiegare il 50 per cento dell'occupazione maschile occorrono 51 professioni, per dare conto di quella femminile ne sono sufficienti 18.

Segregazione di genere



Occupati per genere e settore economico



Fonte: elaborazioni Isfol su dati Istat 2012

Segregazione verticale di genere



Ruoli Apicali

- Imprenditrici (19%)
- Dirigenti (27%)
- Libere professioniste (29%)
- Dirigenti medici di strutture complesse (13,2%)
- Prefetti (20,7%)
- Professori ordinari (18,4%)
- Direttori enti di ricerca (12%)
- Ambasciatrici (3,8%)
- Nessuna donna a vertici della magistratura

Condizione familiare



Aumentano i nuclei familiari con figli dove a lavorare è solo la donna che dal 5% del 2008 arrivano all'8,4% nel 2012, così come cresce, rispetto al 2011, il numero di donne occupate nelle coppie in cui l'uomo è in cerca di occupazione (+21,2%) o disponibile a lavorare (+53,9%).



Tale aumento appare essere la conseguenza di nuove strategie che vengono messe in atto dalle famiglie italiane per far fronte alle difficoltà economiche insorte a causa della crisi.

Condizione familiare



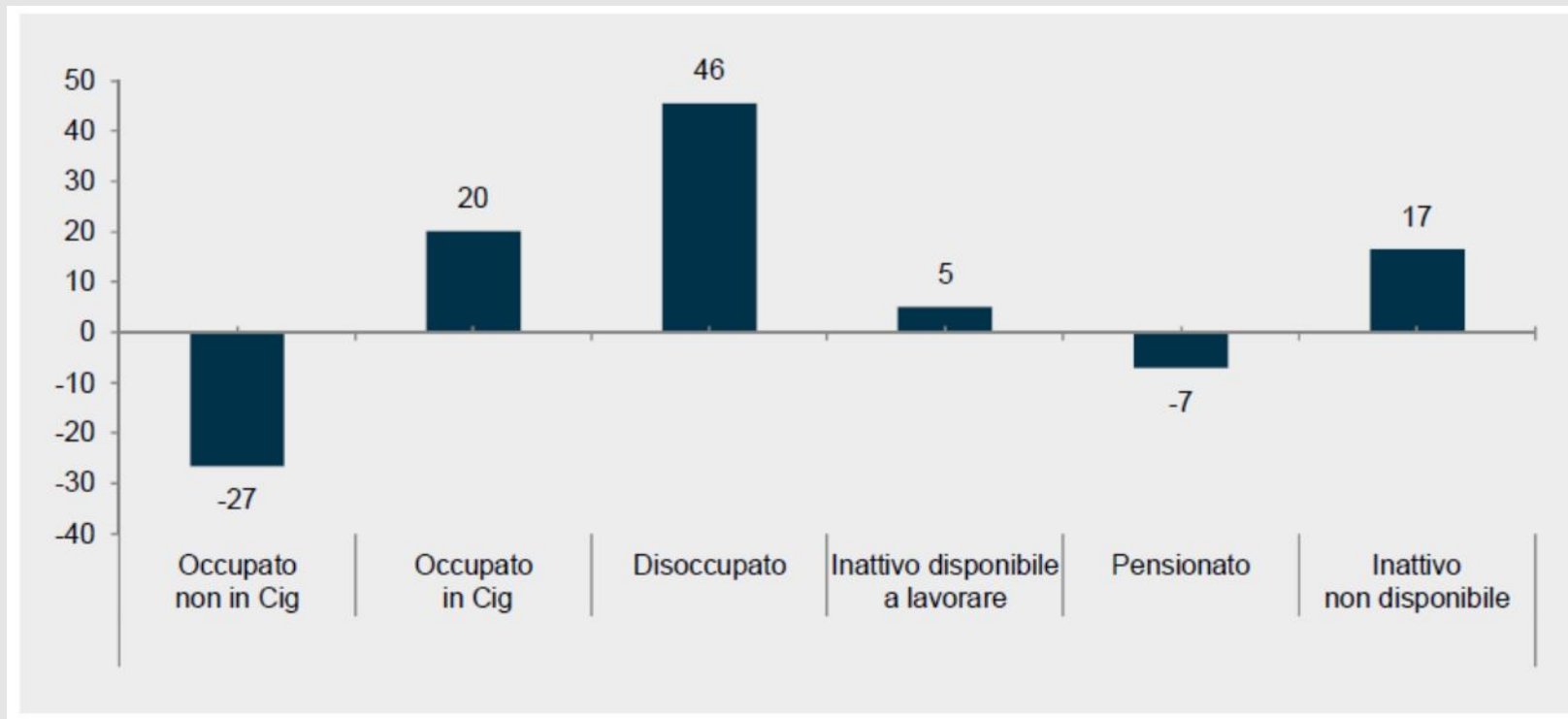
Strategie confermate da:

- crescita, nel 2012, dell'occupazione femminile anche per le donne di nuclei monogenitore che salgono in totale di 36mila unità, tra le regioni del meridione ed il nord;
- aumento che si registra anche per le madri in coppia in cerca di occupazione (+34,5%).

Condizione familiare



Occupate donne in coppia con figli per condizione occupazionale del coniuge – Anno 2012.



Fonte: Istat Rilevazione sulle Forze di Lavoro



Fattori in gioco ed elementi di riflessione

Dato di realtà



Assenza dal mercato delle donne ha conseguenze nel mercato, nell'economia e fuori dal mercato:

- Non si innesta spirale di consumo e produttività (meccanismo moltiplicatore);
- Riflesso sul PIL;
- Incidenza sulla fecondità



L'occupazione femminile è requisito di crescita del sistema.

Ad esempio



- Il ritardo nell'ingresso nel mercato del lavoro e quindi il ritardo nell'autonomia economica, incide – insieme ad altri fattori – anche sulle scelte riproduttive e sul tasso di fecondità. In tutti i paesi europei dove le donne lavorano aumenta anche il tasso di fecondità, che è il termometro di un paese che cresce e guarda avanti.
- Il numero medio di figli per donna (TFT) nel 2012 è pari a 1,42. Per il terzo anno consecutivo, non si riscontrano variazioni di rilievo della fecondità nazionale, che continua ad essere concretamente sostenuta dal contributo delle donne straniere (2,07 figli contro 1,33 delle italiane).
- L'età media delle madri al parto è pari a 31,4 anni (era 31,3 nel 2010), con valori pari a 32,1 anni per le italiane e 28 anni per le straniere.

Perché investire sulle donne



Stime della Banca d'Italia dicono che portando l'occupazione delle donne al **60%** (oggi al 47%), pur tenendo conto di un probabile effetto negativo sulla produttività di un'introduzione di forza lavoro sul mercato, calcolata nello 0,3%, condurrebbe ad un aumento del prodotto interno lordo del **7%**.

Ma anche semplicemente portando su base regionale ad eguagliare i tassi di partecipazione di uomini e donne si avrebbe un aumento del **4%**.

Perché è difficile...



Le difficoltà in ingresso sono imputabili:

- alla struttura economico produttiva del Paese;
- alle preferenze dell'offerta;
- alle dinamiche della domanda di lavoro;
- ai meccanismi discriminanti delle imprese;
- alla difficoltà oggettiva di conciliazione;
- al calcolo economico costi/benefici tra lavoro e non lavoro ecc...



Quindi... quali misure?

I fondi strutturali e le donne



FSE 2000-2006

Asse E: occupazione femminile > interventi atti a sostenere e favorire l'inserimento delle donne nel mercato del lavoro, con particolari incentivi a favore dello sviluppo dell'imprenditoria femminile (Misura E.1).

FSE 2007-2013

Scompare l'Asse E in favore di un'integrazione trasversale delle pari opportunità, che incorpora la dimensione di genere in tutte le priorità dell'FSE.

FSE 2014-2020

Una priorità specifica su incremento occupazione femminile.

Indicazioni FSE 2014-2020



«Per favorire l'occupazione femminile si tratta di considerare in modo integrato e secondo le possibilità dei territori una strumentazione ampia che possa aiutare a superare i molti ostacoli (di uso del tempo, di accesso a finanziamenti, di organizzazione del lavoro, di sollievo al peso dei servizi di cura) che le donne incontrano».

Misure di incentivazione all'occupazione femminile



- Legge n. 92 del 28 giugno 2012 individua esplicitamente l'equità di genere come un'area di obiettivi da perseguire (art.1 lettera f)
 - Scomparsa del contratto di inserimento
 - Incentivi alla domanda per assunzioni di donne art.4
 - Altre forme di incentivazione indiretta che possono essere fruite dalle donne

- Costituzione della sezione speciale “Presidenza del Consiglio dei Ministri – Pari opportunità” all'interno del Fondo centrale di garanzia per le piccole e medie imprese del Ministero per lo Sviluppo Economico.

Misure di sostegno all'occupazione femminile



Le misure a sostegno della genitorialità

La legge 92/2012, all'art. 4 prevede due misure formalmente orientate al “sostegno alla genitorialità”,

- a) il congedo di paternità;
- b) voucher per l'acquisto di servizi di cura

la concessione alle madri (occupate, dipendenti) che tornano al lavoro dopo il congedo obbligatorio di maternità, di contributi economici finalizzati alternativamente o all'acquisto di servizi di baby sitting, o di servizi per l'infanzia erogati da soggetti pubblici o privati accreditati.

La richiesta di tali contributi da parte della madre comporta la rinuncia, per lo stesso periodo, ad usufruire del congedo parentale (previsto dalla legge per una durata massima di 11 mesi).

Ad oggi entrambe le tipologie di misure non risultano applicabili ai lavoratori del settore pubblico

alcune delle questioni in campo



- ❑ Legame con riforma delle pensioni: il sistema contributivo non è *gender neutral*
- ❑ La riforma degli ammortizzatori sociali:
 - affida la protezione dalla disoccupazione a un fondo contributivo ASPI aumentando le aliquote pagate da imprenditori e lavoratori e quindi intervenendo come “tassa sul lavoro” – rischio di freno alla crescita (Il lavoro è come la benzina, più lo tassi meno se ne usa....)
 - non rafforza le posizioni deboli nel mercato (es: precariato delle donne)

Esistono differenze tra le tipologie che hanno diritto o meno agli ammortizzatori sociali: coloro che hanno perso il lavoro la maggioranza sono uomini, mentre tra quelli che cercano il lavoro per la prima volta prevalgono le donne anche tra chi ha perso il lavoro non si è tutti uguali - lavoratori dipendenti/tempo indeterminato e lavoratori non standard.

... La realtà



- Il ridimensionamento della spesa pubblica è della spesa per servizi sociali;
- l'inadeguatezza dei servizi di cura di anziani e bambini. Nel 2010 solo il 18% dei bambini sotto i due anni si sono avvalsi di almeno uno dei servizi socio-educativi con differenze territoriali: sotto il 10% in quasi tutte le regioni del Mezzogiorno e circa il 30% in altre regioni del Centro-Nord (si va dal limite 2,4 di utenti in Campania al 30% di Emilia Romagna). Obiettivo UE di copertura del 33% della fascia 0-3 fallito;
- Welfare familiare in indebolimento.



GRAZIE E BUON LAVORO

Francesca Di Giovangiulio

ISFOL

Struttura Lavoro e Professioni

Gruppo analisi di genere del mercato del lavoro

06 854474105

f.digiovangiulio@isfol.it