



Donne, lavoro e stereotipi: dal soffitto di
cristallo alle sabbie mobili.
Questione culturale o di diritti?

Caterina Liotti, Centro documentazione donna Modena

CENTRO DOCUMENTAZIONE DONNA



Associazione culturale
“Centro documentazione donna”,
Via Canaletto 88-Modena

L'ASSOCIAZIONE

L'associazione culturale Centro documentazione donna nasce, nel settembre del 1996, dalla volontà di un gruppo di donne con l'obiettivo di creare un luogo per la **conservazione e la fruizione pubblica delle fonti** per la storia delle donne in età contemporanea

SERVIZI

- Istituto culturale di ricerca:
 - Biblioteca
 - Archivio
 - Ricerca storica e laboratori didattici
- Laboratorio di ricerca sociale
- Laboratorio di formazione politica di genere PH7

ASSOCIAZIONE



CENTRO
DOCUMENTAZIONE
DONNA
MODENA

ISTITUTO CULTURALE DI RICERCA BIBLIOTECA



Biblioteca specializzata in studi di genere, inserita nel Sbn (www.bibliomo.it)

- 9000 volumi
- 160 periodici nazionali e stranieri
- 150 film e documentari

L'accesso ai servizi è libero e aperto a tutti per 28 ore settimanali. Sala studio con 10 posti, connessione internet, scanner, fotocopiatrice, ecc.

Nel 2002 il Cdd è stato tra gli enti fondatori (insieme a Biblioteca Estense, Cedoc Provincia di Modena, Comune di Modena, Fondazione Collegio San Carlo, IBC della Regione Emilia-Romagna) del Polo provinciale modenese, ad oggi vi partecipano 102 biblioteche del territorio provinciale, che contribuiscono al catalogo nazionale con un patrimonio complessivo di oltre 2.746.740 titoli



DI CHE COSA PARLEREMO?

CHE COSA FAREMO INSIEME?

I parte: DONNE-LAVORO

- I. Donne nel mercato del lavoro in Italia:
continuità/discontinuità



CHE COSA FAREMO INSIEME?

III parte: la cultura diffusa

I. visione del documentario

“Margherite volanti”

II. confronto sui temi

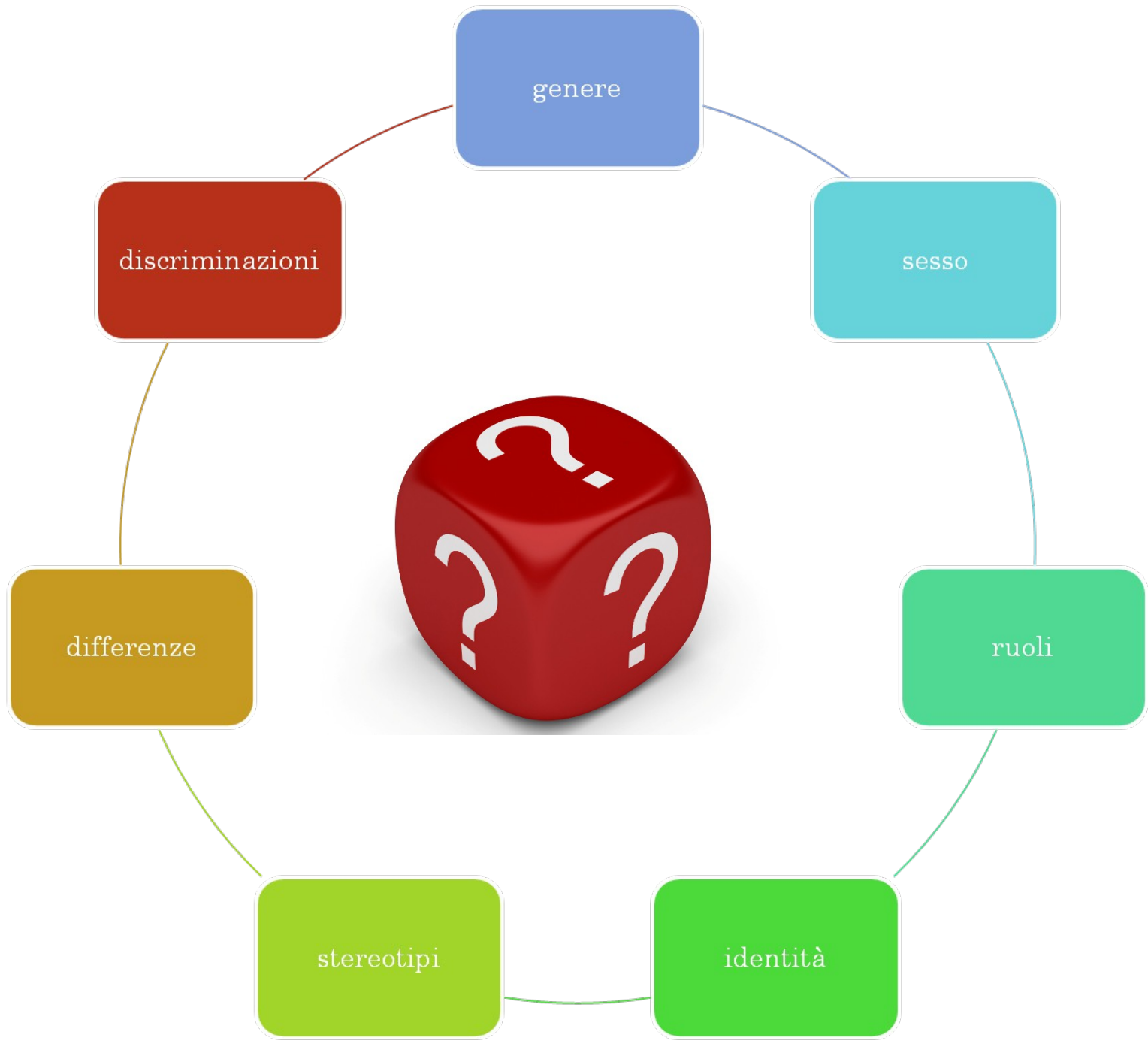


CHE COSA FAREMO INSIEME?

Il parte: STEREOTIPI

- I. cos'è uno stereotipo
- II. esempi
- III. Cosa possiamo fare

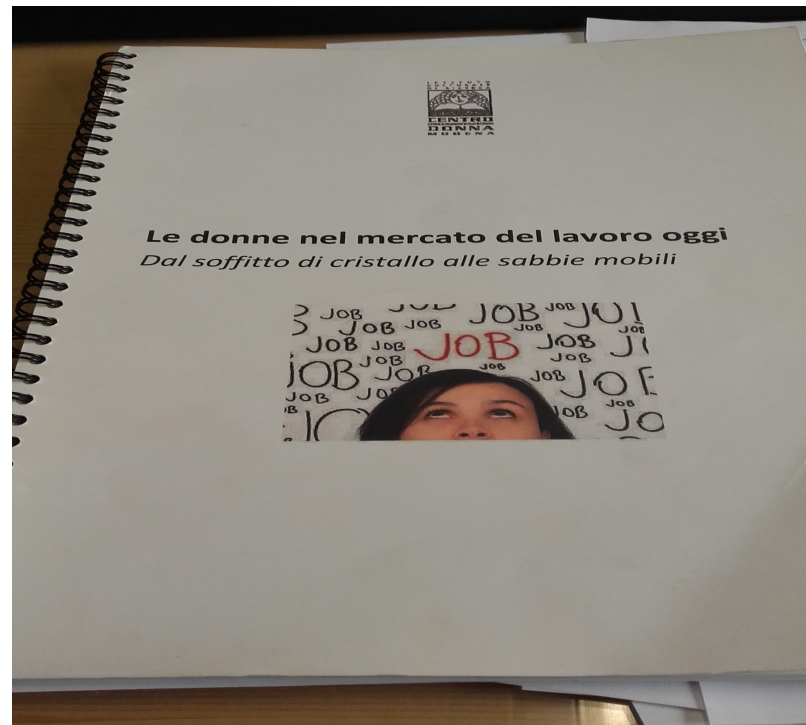




I. LO STATO DI FATTO

- Quali sono le caratteristiche fondamentali del **mercato del lavoro** italiano dal punto di vista di genere
- Le donne e il lavoro in Italia, in Emilia-Romagna e Modena





Le considerazioni e i dati che riporterò sono tratti dalla mia ricerca dell'aprile 2015 (con alcuni aggiornamenti)

“Le donne nel mercato del lavoro oggi. Dal soffitto di cristallo alle sabbie mobili”.

Realizzata con il progetto “Stereotipi di genere sul lavoro: dal riconoscimento all'azione” promosso dall'Unione donne in Italia in collaborazione con il Centro documentazione donna.

Dal soffitto di cristallo alle sabbie mobili.

Perché ho scelto questo titolo?

Ricerca e nostro incontro

Per questo *sabbie mobili* evocativo del senso di precarietà ... ogni cambiamento ogni passo rischia di fare sprofondare le donne ancora di più... molte sono costrette ad accettare **lavori sotto pagati**, richiesta di orari di lavoro **sempre piu flessibili** (domeniche e festivi).
Sabbie mobili per evocare una percezione di insicurezza

Dati essenziali: In Italia l'occupazione femminile nel 2015 resta ferma al 47,3% contro il 65,3% di quella maschile UE a 27 occupazione Femminile (58,5%)

Andamento ultimi 10 anni I risultati dell'analisi di significatività dei cambiamenti dei tassi **regionali** tra il 2004-2007 e il 2008-2012 indicano che per gli uomini **l'occupazione si è ridotta** in modo significativo e sono aumentate sensibilmente la disoccupazione e l'inattività. Per le **donne** si riscontra una **crescita** significativa sia del livello di occupazione sia dei tassi di attività.

DATI Emilia Romagna 2012

Da sempre la nostra regione si pone tra le regioni più progredite dell'Unione Europea: il tasso di occupazione femminile nel 2012 (60,9%) è al di sopra dell'obiettivo fissato a Lisbona, superiore sia al valore italiano (47,3%) che a quello della **UE a 27 (58,5%)**; il tasso di disoccupazione femminile (6,2%) nella terza migliore posizione in Italia, dopo Trentino e Valle d'Aosta e di ben tre punti e mezzo inferiore alla media europea (9,7%).

Dati provinciali Modena 2015

occupati stimato in 132.000 unità (302.000 occupati complessivi) in linea con il valore assoluto calcolato per l'anno 2014.

Il tasso di occupazione femminile modenese (15 – 64 anni) per l'anno 2015, calcolato come rapporto fra gli occupati e la corrispondente popolazione di riferimento, risulta **pari al 58,3%**. Tale indicatore, in linea con il dato regionale, risulta più elevato del corrispondente dato medio nazionale consolida il dato della elevata partecipazione delle donne modenesi al mercato del lavoro.

il tasso di disoccupazione definito come rapporto fra il numero dei disoccupati e la consistenza delle corrispondenti Forze di lavoro.

Il tasso di disoccupazione femminile modenese, per il 2015, ammonta **all'8,4%** (9,1% in regione Emilia Romagna e 12,7% a livello nazionale)

Esiste chiaramente uno svantaggio delle donne occupate rispetto agli uomini occupati.

Oltre a questi dati numerici su occupazione / disoccupazione che ci dicono quante italiane riescono a entrare nel mercato del lavoro, ne abbiamo altri che possono dirci **come stanno**.

In particolare stamattina dovendoci interrogare sulle motivazioni di tali discriminazioni legate al genere che sono storiche nel nostro Paese mi sembra importante fare una riflessione su quegli che sono gli elementi di **CONTINUITA'** e quelli di **DISCONTINUITA'**

La ricerca ha messo in evidenza “pericolose”

continuità

1. **organizzazione del lavoro:** in Italia

nonostante il massiccio ingresso delle donne

del mercato del lavoro nulla è cambiato

rispetto all' organizzazione del lavoro basata

essenzialmente sul tempo di presenza

piuttosto che su obiettivi raggiunti

2. forti segregazioni occupazionali legate al genere.

Il termine segregazione sta ad indicare aree e settori lavorativi e professionali minori, in cui le donne vanno a confluire sulla base di meccanismi, indotti di natura sociale e culturale

3. Segregazione orizzontale: settori produttivi e servizi altamente femminilizzati (es. servizi sociali, scuola, industria tessile, commercio, settori amministrativi) sulla base di stereotipi e pregiudizi di genere, che ritengono le donne più idonee degli uomini ad alcune mansioni (es. cura, esecutività). Le donne in ER: 72.9% sanità e servizi sociali Solo 8.9% nelle costruzioni nel 23.9% nei trasporti

Tabella 3.5 - Occupazione per genere e per settori economici in Emilia-Romagna nel 2011; valori percentuali di genere sul totale settoriale ed incidenza percentuale del settore

	Uomini	Donne	Peso % del settore
Istruzione, sanità, servizi sociali	24,7%	75,3%	12,6%
Altri servizi collettivi/personali	25,0%	75,0%	7,0%
Servizi alle imprese	45,8%	54,2%	9,8%
Alberghi/ristoranti	46,7%	53,3%	5,1%
Attività finanziarie ed assicurative	51,7%	48,3%	3,3%
Pubblica amministrazione	52,4%	47,6%	3,9%
Commercio	54,5%	45,5%	13,9%
Servizi informazione e comunicazione	64,9%	35,1%	2,2%
Industria in senso stretto	69,3%	30,7%	27,4%
Agricoltura, caccia, pesca	74,3%	25,7%	3,8%
Trasporti/magazzinaggio	77,6%	22,4%	4,8%
Costruzioni	91,6%	8,4%	6,1%
Totale	55,6%	44,4%	100,0%

Fonte: Istat, Rilevazione Continua delle Forze di Lavoro (RCFL)

4. Segregazione verticale: concentrazione delle donne nei livelli bassi e medi dei profili professionali dipendenti e la prevalenza maschile nei livelli alti.

in Emilia Romagna

Sono donne

36.3 % dirigenti

34.2 % libere professionista

13.2 % imprenditrici

Tabella 2. Occupazione per tipologia di professione e genere in Italia: variazioni nel periodo 2004-2012

(elaborazione su dati Istat)

	Qualificate e tecniche		Impiegati e addetti al commercio e ai servizi		Operai e artigiani		Personale non qualificato	
	<i>variazione % complessiva</i>	<i>variazione media annua %</i>	<i>variazione % complessiva</i>	<i>variazione media annua %</i>	<i>variazione % complessiva</i>	<i>variazione media annua %</i>	<i>variazione % complessiva</i>	<i>variazione media annua %</i>
Uomini	-2,82	-0,36	3,79	0,47	-6,39	-0,82	15,99	1,87
Donne	1,28	0,16	20,77	2,39	-26,51	-3,78	21,45	2,46
Uomini e Donne	-1,05	-0,13	13,26	1,57	-9,80	-1,28	18,63	2,16

Tabella 3. Occupazione dipendente per profili professionali e genere in Italia: variazioni nel periodo 2004-2012 (elaborazione su dati Istat)

	Dirigenti		Quadri		Impiegati		Operai		Apprendisti	
	<i>variazione % complessiva</i>	<i>variazione media annua %</i>	<i>variazione % complessiva</i>	<i>variazione media annua %</i>	<i>variazione % complessiva</i>	<i>variazione media annua %</i>	<i>variazione % complessiva</i>	<i>variazione media annua %</i>	<i>variazione % complessiva</i>	<i>variazione media annua %</i>

Occupati di cittadinanza italiana e non comunitaria nei primi settori di attività economica per genere in Emilia-Romagna nel 2011 – Valori percentuali

	Non comunitari			Italiani		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico	*	41,9%	17,0%	0,0%	1,4%	0,7%
Attività di servizi per edifici e paesaggio	*	13,7%	6,0%	1,0%	2,4%	1,6%
Attività di ristorazione	6,3%	*	6,0%	3,3%	5,1%	4,1%
Magazzinaggio e attività di supporto ai trasporti	5,5%	*	4,0%	1,3%	0,9%	1,1%
Coltivazioni agricole e produzione di prodotti animali, caccia e servizi connessi	5,2%	*	3,8%	4,9%	2,2%	3,7%
Fabbricazione di macchinari ed apparecchiature n.c.a.	4,8%	*	3,3%	7,2%	2,3%	5,0%
Fabbricazione di prodotti in metallo (esclusi macchinari e attrezzature)	11,4%	*	7,2%	5,5%	1,9%	3,9%
Costruzioni edifici	7,8%	*	4,9%	2,3%	0,5%	1,5%
Lavori di costruzione specializzati	9,8%	*	6,1%	5,8%	0,6%	3,5%
Totale	50,8%	55,6%	58,3%	31,3%	17,3%	25,1%
Occupazione complessiva	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

* con un errore campionario superiore al 15%

5. **segregazione in ingresso:** precede la segregazione occupazionale ed esprime lo svantaggio delle donne rispetto agli uomini in termini di occupabilità.

Fenomeno delle lettere di dimissioni in bianco.

6 . Divario retributivo di genere, o gender pay gap, è la differenza salariale tra uomini e donne, calcolata su base della differenza del salario medio lordo orario.

Nell'Unione europea le donne in media guadagnano circa il 16% in meno degli uomini I dati sul divario retributivo tra i sessi fanno riferimento all'indagine "Colmare il divario retributivo di genere nell'Unione europea" a cura della Commissione europea – Direzione generale della Giustizia, Lussemburgo, Ufficio delle pubblicazioni ufficiali dell'Unione europea, 2014.

Questa forbice varia a seconda dei paesi: inferiore al 10% in Slovenia, Malta, Polonia, Italia, Lussemburgo e Romania; sfiora il 20% in Ungheria, Slovacchia, Repubblica Ceca, Germania, Austria e Estonia.

In Italia WEF , il gap salariale è al 7,3% (dati Eurostat) con punte anche del 25% fra i professionisti e i manager e la percentuale delle manager resta al 15,1% del totale contro il 25% in Europa. Senza contare che i contratti delle italiane sono più spesso flessibili e part time, rispetto a quelli degli uomini.

A poco, quindi, può bastare la crescita della presenza femminile nei cda delle società quotate e pubbliche grazie alla legge Golfo-Mosca che impone le quote di genere. Le donne che siedono nei board, secondo i dati Consob, sono il 26,5%. Su questo dato c'è una discrepanza rispetto a quanto registrato dal Wef, che ci assegna ancora solo l'8%.

Le asimmetrie salariali tra uomini e donne persistono nonostante le donne siano **più brave** degli uomini negli studi: in media nel 2012 l'83% delle donne aveva ottenuto almeno un diploma di istruzione secondaria superiore nell'Ue, contro il 77% degli uomini, e le donne rappresentano il 60% dei laureati (Eurostat, 2010).

Il divario retributivo incide sul reddito femminile lungo tutto l'arco di vita: guadagnando meno degli uomini, **anche durante la pensione**, le donne sono più esposte al rischio di povertà in vecchiaia.

Il divario retributivo di genere è un fenomeno complesso, imputabile a tutti i fattori già descritti come caratteristiche di continuità del nostro mercato del lavoro:

lavoro in settori diversi

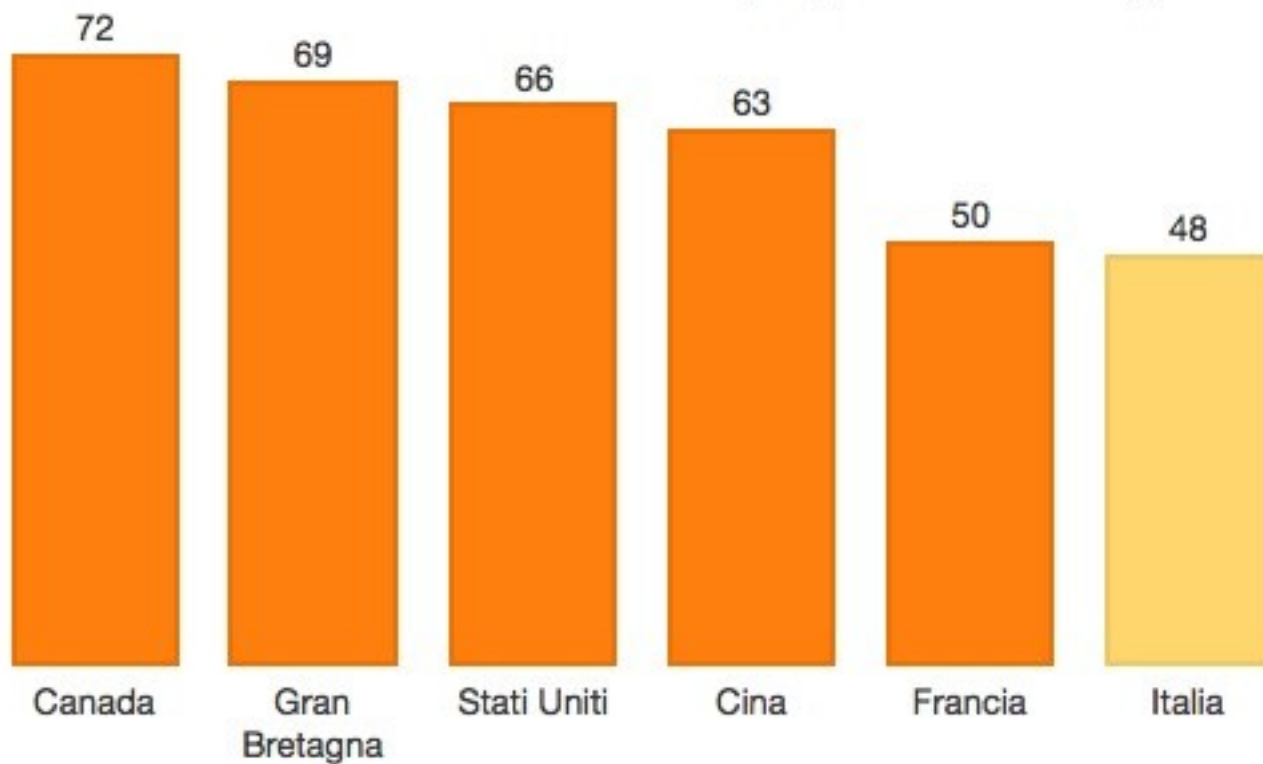
mansioni differenti

salari più bassi di quelli a prevalenza maschile
(magazziniere / cassiera - pulizie / netturbini)

Fattori sociali

cura dei figli e mansioni domestiche non retribuite
lavorano in genere di meno (+ part-time) e cercano
impiego in settori o professioni compatibili con la vita
familiare.

Divario salariale nel mondo (in percentuale)



Le asimmetrie salariali tra uomini e donne persistono nonostante le donne siano **più brave** degli uomini negli studi: in media nel 2012 l'83% delle donne aveva ottenuto almeno un diploma di istruzione secondaria superiore nell'Ue, contro il 77% degli uomini, e le donne rappresentano il 60% dei laureati (Eurostat, 2010).

Il divario retributivo incide sul reddito femminile lungo tutto l'arco di vita: guadagnando meno degli uomini, **anche durante la pensione**, le donne sono più esposte al rischio di povertà in vecchiaia.

Attualmente, non c'è nessun paese in tutto il mondo in cui una donna guadagna quanto un uomo rivestendo il medesimo ruolo professionale. Negli Stati Uniti “le donne guadagnano circa due terzi di ciò che gli uomini guadagnano per un lavoro simile in base alla percezione dei dirigenti d'azienda” - ha dichiarato l'economista del Wef Saadia Zahidi

Le donne italiane sono considerate come le principali referenti e responsabili del lavoro domestico e di cura: secondo Eurostat dedicano alle responsabilità familiari più tempo di tutte le altre donne europee, ben **5 ore e 20 minuti al giorno**. Ossia 3 ore e 45 minuti più degli uomini. Questa differenza nell'uso del tempo tra uomini e donne tende a diminuire a mano a mano che il tasso di occupazione cresce

Un elemento di permanenza. Il lavoro NON pagato familiare degli uomini in questi ultimi 20 anni è cresciuto ma in modo limitato.

La scarsa partecipazione maschile al lavoro di cura si somma all'inadeguatezza dei servizi preposti: ad esempio il tasso di copertura dei servizi per la prima infanzia (asilo nido) è uno dei più bassi in Europa e risulta inferiore al 13,5% (Istat 2013).

7. Scarsità dei servizi. Nessuna donna ha la certezza di avere un posto all'asilo nido: quando fa la scelta di diventare madre deve anche mettere nel conto la difficoltà di conciliare...e questo lo sanno anche le aziende.

Quattro donne su dieci interrompono il lavoro per prendersi cura dei figli.

Nella provincia di Modena nel 2015 - 624 donne si sono licenziate dopo la maternità - hanno lasciato il lavoro con bambini 0-3 anni.

CAMBIA IN PEGGIORAMENTO

Conciliazione

In questo settore della conciliazione dei tempi di lavoro e tempi di vita la ricerca indica un **PEGGIORAMENTO** (orari lavorativi innovativi / servizi non adeguati) più problema si sta allargando **anche sugli anziani** (meno donne che insistono su un anziano)

Condivisione u/d

Leggero cambiamento in miglioramento

Congedo parentale.

In Italia soltanto il 6,9% dei padri ha usufruito del congedo parentale almeno una volta nella vita, a fronte del 45,3% delle madri;

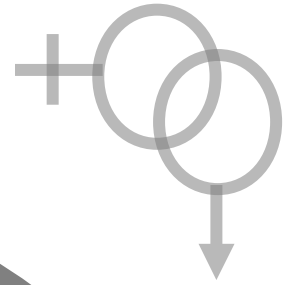
l'Emilia-Romagna non presenta una situazione più favorevole con 5,8% per gli uomini e 44% per le occupate.

Il congedo facoltativo per maternità/paternità rimane uno strumento scarsamente utilizzato

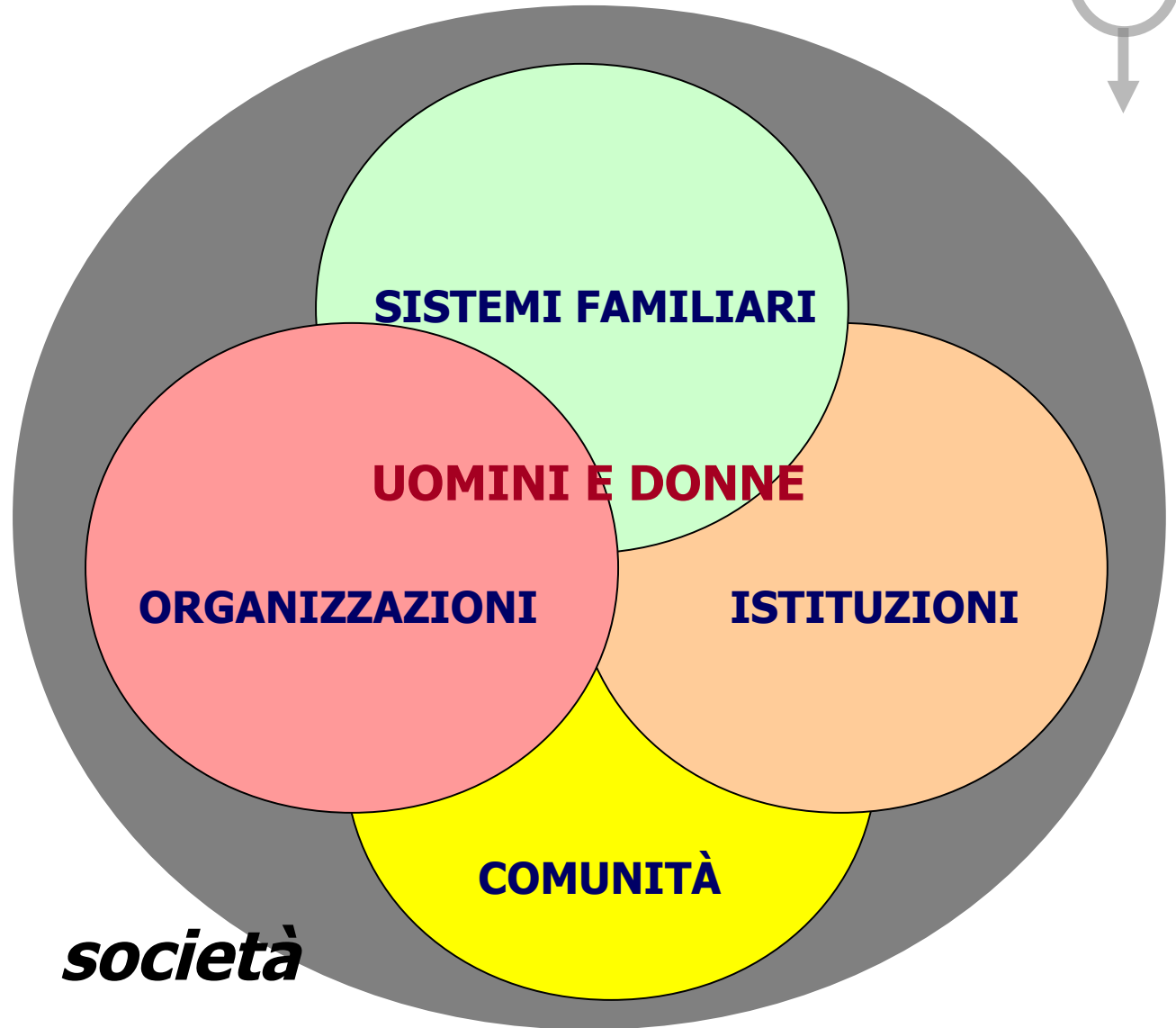
La ragione del mancato utilizzo addotta con maggiore frequenza è che **il partner o altri parenti** (es. i nonni) si prendano cura del bambino (lo dichiara il 25,9% dei padri e il 22,7% delle madri), segue a poca distanza

l'affermazione che **si preferisce lavorare** (rispettivamente per il 20,9% degli uomini e il 19% delle donne). Al terzo posto le motivazioni dei genitori sono fortemente asimmetriche e confermano come la nascita di un figlio incida in modo diverso sulla carriera di padri e madri: il 14,7% degli uomini afferma di non aver avuto bisogno del congedo perché ne usufruisce il partner e l'11% delle donne perché non aveva un lavoro significativo. La motivazione della **scarsa remunerazione** riguarda soltanto il 4,8% degli uomini e il 6,8% delle donne, si tratta quindi di un fattore secondario.

LA CONCILIAZIONE



**I DIVERSI
LIVELLI DI
INTERVENTO**



LA CONCILIAZIONE

Come intervenire?

Politiche comunitarie e nazionali

- Regolamentazione delle forme di lavoro atipico
- Legge 53/00 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città"

Produttività e qualità in azienda

- Promozione di misure a sostegno della flessibilità di orario in azienda
- Armonizzazione della gestione dei tempi delle città con i tempi dei lavoratori e delle lavoratrici, il piano territoriale dei diversi sistemi di orari dei servizi urbani, gli orari della pubblica amministrazione

Benessere individuale

- Promozione delle banche del tempo



R
I
C
E
R
C
A

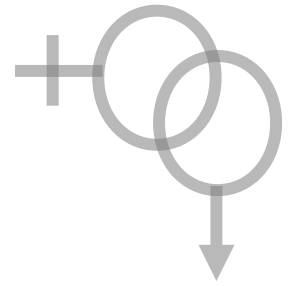
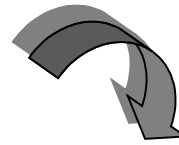
F
O
R
M
A
Z
I
O
N
E

O
R
I
E
N
T
A
M
E
N
T
O

SEGREGAZIONE FORMATIVA



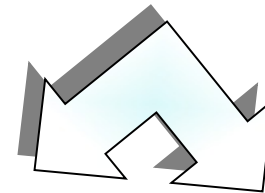
vengono **riprodotti** a livello professionale i
ruoli familiari e spesso una **posizione**
subordinata



NECESSITÀ DI
ORIENTAMENTO E
FORMAZIONE

personalizzazione
dei percorsi formativi

SEGREGAZIONE OCCUPAZIONALE



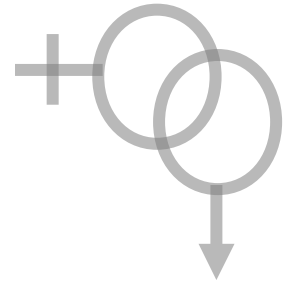
ORIZZONTALE

presenza nel mercato del lavoro di
occupazioni
prevalentemente femminili e di
occupazioni prevalentemente
maschili

VERTICALE

fenomeno per cui **gli uomini**
ricoprono occupazioni
meglio retribuite,
più sicure e prestigiose rispetto
alle donne

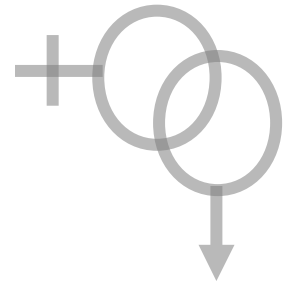
SEGREGAZIONE OCCUPAZIONALE



conseguenze

- ⇒ la donna è considerata parte della **popolazione non attiva**, la sua **produzione è invisibile** (casalinghe e lavoro nero)
- ⇒ **subordinazione e professionalità** è legata prevalentemente alla **gerarchia dei sessi**
- ⇒ la donna che occupa una **posizione professionale competitiva** è **oggetto di sanzione sociale**
- ⇒ la **carriera professionale** della donna è spesso associata a un giudizio di **rinuncia alla femminilità e alla maternità**, un'ambizione ingiustificata
- ⇒ il **lavoro extra-domestico** delle donne risulta tanto più **sanzionato** quanto più risponde a **desideri di autonomia e autorealizzazione**, mentre è meglio accettato se è dettato da esigenze economiche e familiari

DIVISIONE SESSUALE DEL LAVORO

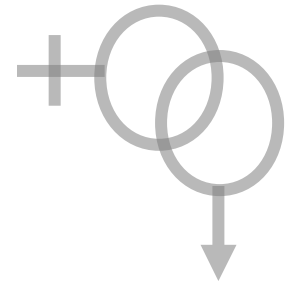


fenomeno per cui le donne riescono ad avanzare solo fino ad un certo punto nella loro carriera

➡ *“riescono a vedere la meta, ma sbattono la testa contro un soffitto che è allo stesso tempo nascosto e impenetrabile” (Lorber, 1996)*

➡ *“quelle barriere artificiali basate su pregiudizi attitudinali od organizzativi che impediscono a persone qualificate di avanzare fino a raggiungere posizioni direttive nell’organizzazione in cui lavorano” (Martin, 1991)*

DIVISIONE SESSUALE DEL LAVORO



IL SOFFITTO DI VETRO


CONSEGUENZE




le donne sono riconosciute **leader** solo nelle **aree** considerate **di loro interesse diretto** (*educazione e salute*)



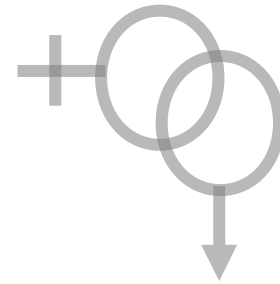
i **risultati** raggiunti dalle donne *in campi di competenza maschile* (*scienza e tecnologia*) tendono ad essere **invisibili o denigrati**



le donne **difficilmente** vengono riconosciute come **leader in settori tipicamente maschili**

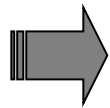


dove le donne costituiscono la maggioranza della forza lavoro, sono gli **uomini a ricoprire le posizioni di potere**

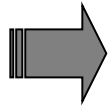


PROCESSI DI SEGREGAZIONE SESSUALE NELL'AMBITO ORGANIZZATIVO

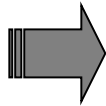
C
O
N
S
E
G
U
E
N
Z
E



Retribuzione economica

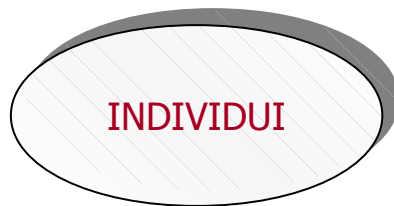


Opportunità di promozione e di carriera



Possibilità di esercizio dell'autorità formale

Per risalire alle **cause** e alle **origini** della **segregazione** occupazionale considera fondamentale considerare gli **ATTORI PRINCIPALI** *che concorrono a determinare questo processo*

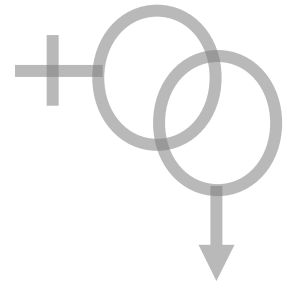


gli individui e le loro decisioni
occupazionali



le azioni delle organizzazioni
e dei datori di lavoro

FORMAZIONE E ORIENTAMENTO AL FEMMINILE



AUTOEFFICACIA

DONNE

**differenze
individuali**

**INTERVENTI DI ORIENTAMENTO/
FORMAZIONE**

**differenze
di genere**

UOMINI

**Differenze
come risorse**

EMPOWERMENT

Il punto di vista di genere...

Vuol dire più possibilità che si mescolano e si contaminano le visioni e che ne esca qualcosa di nuovo, di diverso, un passo avanti (non si sa a priori se migliore o no)

Ma un incontro a più voci è qualcosa che prima non c'era, non era dato, non era stato pensato

Eppur qualcosa si muove...

Word economic forum

Misura il gap di genere attraverso alcuni parametri: lavoro, salute, istruzione, potere decisionale

Nell'edizione **2015**, infatti, il Paese si è guadagnato la 41esima posizione su 145 nazioni. Un traguardo mai raggiunto dalla creazione dell'indice nel 2006. In un anno l'Italia è risalita di 28 posizioni (nel 2014 eravamo al 69 posto)

Merito indiscusso della scalata va alla politica.

Nel sottoindice che prende in considerazione la partecipazione delle donne alla vita politica italiana, siamo passati infatti **dal 37esimo posto al 24esimo**. In questo caso conta la percentuale di donne in Parlamento (31,4%, la decima in Europa) e la percentuale di ministre (50% se si tiene conto del governo nato nel febbraio 2014, anno a cui fa riferimento il report).

miglioramento nell'**educazione** (dal 62esimo al 58esimo posto)
nell'economia (dal 114esimo al 111esimo)
salute sia peggiorati (dal 70esimo al 74esimo posto).

Ora vediamo una parte del documentario
“Margherite volanti. Essere donne ed essere
uomini nel mercato del lavoro” oggi di Wilma
Massucco