

IL LAVORO DELLE DONNE. RISORSA NELL'EMERGENZA E FATTORE DI RILANCIO**L'occupazione femminile come priorità del paese**

Relazione introduttiva - Renata Semenza (Università degli Studi di Milano)

La relazione si articola in tre parti. La prima è dedicata a comprendere le ragioni per le quali l'occupazione femminile deve essere una priorità per il paese; la seconda è l'esame degli ostacoli che si frappongono a una piena inclusione femminile nel mercato del lavoro; la terza sono delle considerazioni sulle politiche che sarebbe opportuno fossero adottate.

Iniziamo col ricordare che l'ingresso massiccio delle donne nel mercato del lavoro retribuito rappresenta uno dei principali effetti della grande trasformazione post-industriale, parallelamente alla crescita dei servizi e all'aumento di istruzione e qualificazione.

Il dibattito sulla parità di genere (si veda ad esempio: *New visions for gender equality 2019*) mette in campo, sotto il profilo teorico, due posizioni contrapposte, non necessariamente inconciliabili.

a) La prima è una visione economicistica e pragmatica della parità fra i sessi, in grado di generare dei vantaggi maggiori dei costi; la *gender equality* è un modo intelligente del *policymaking*. Secondo questa prospettiva, l'eguaglianza è perseguita per promuovere altri obiettivi generali. L'esempio tipico è che, come è stato ampiamente dimostrato (Lagarde, Ostry 2018), accrescere la partecipazione delle donne nelle forze di lavoro regolari porterebbe a dei vantaggi economici maggiori di quanto si pensi.

Essa garantirebbe una spinta senza pari del PIL, quindi avrebbe un effetto diretto e positivo sulla crescita macroeconomica e sulla produttività: vi è infatti una perdita economica derivante dall'*employment gender gap* (il costo è stimato essere del 2,8% del PIL dell'EU27 –Eurofound 2020 December); l'offerta di lavoro delle donne è infatti una risorsa qualificata, come evidenziano i tassi di istruzione femminili, ormai superiori a quelli maschili nella gran parte dei paesi sviluppati (es. Svezia: il tasso di istruzione terziaria superiore femminile è maggiore del 12% rispetto a quello maschile; e lo stesso rapporto riferito all'Italia è pari al 5.6%). Una maggiore integrazione delle donne nel lavoro retribuito porta a uno sviluppo economico migliore sul piano della sostenibilità e, aspetto importante, innesca una nuova domanda di servizi pubblici e privati.

L'indipendenza economica e l'inclusione delle donne nel mdl ha anche delle implicazioni positive sul piano socio-demografico, essendo ormai prerequisiti per la formazione di una famiglia nei paesi a economia avanzata (Impicciatore, Semenza 2017): Sono infatti più propense ad avere figli le coppie in cui anche la donna è occupata. Come noto, il modello di famiglia emergente è di una famiglia a doppio reddito, dove entrambi i coniugi sono occupati, in contrasto con il vecchio modello dominato dal singolo *male-breadwinner*.

b) La seconda posizione è invece quella che vede la parità fra donne e uomini come un diritto, un caso di policymaking giusto, che persegue la parità poiché si tratta di una questione di diritti umani, centrata sul principio di non-discriminazione, inteso come strada maestra verso l'eguaglianza, ritenuta un bene intrinseco, e non uno strumento di realizzazione di altri obiettivi (Ergas 2019), come nel caso precedente. Questa stessa posizione si riflette nell'evoluzione del diritto antidiscriminatorio europeo (Barbera 2007).

Le argomentazioni basate sui diritti umani hanno storicamente orientato le istituzioni dell'Unione europea che concepiscono la parità di genere in primo luogo come un principio che può anche aiutare a promuovere altri obiettivi generali (come la crescita economica), ma che deve essere considerato come un bene in sé. Si tratta dunque di una posizione che concilia le due visioni sopra ricordate. Perseguire un approccio di *gender mainstreaming* (mettere cioè il genere nella corrente principale) nelle politiche pubbliche, di qualsiasi natura esse siano, dovrebbe avere la funzione di promuovere un'economia più orientata ai valori e più sostenibile. Nello stesso modo, sarebbe necessario comprendere che la variabile di genere è una componente strutturale dell'economia, non separata da essa, non accessoria all'economia stessa e relegata a una questione di ordine morale e riferita solo all'universo femminile.

Secondo il World Economic Forum del 2020, nessun paese del mondo ha raggiunto la piena parità di genere; i progressi ci sono stati ma procedono molto lentamente, non in modo lineare e progressivo: hanno spesso subito dei contraccolpi e delle fasi regressive, spesso in coincidenza con delle crisi economiche.

Pur considerando i progressi riguardanti i tassi di partecipazione al lavoro degli ultimi tre decenni e il vantaggio competitivo delle donne in termini di istruzione, permangono significative diseguaglianze di genere in relazione ai settori economici, alle posizioni occupate e alla qualità delle occupazioni, oltre che retributive. Come noto, la parità di genere non è soltanto una questione di accesso al mercato del lavoro, ma si riflette anche sulle carriere e le posizioni di leadership. Le donne sono ancora una minoranza nelle posizioni apicali, quasi che ci fosse un soffitto invisibile di vetro oltre il quale le donne non riescono ad avanzare (fenomeno ben noto del *glass-ceiling*).

Come si spiegano oggi le diseguaglianze di genere nel lavoro? Come si spiega che le donne siano sottorappresentate in molti settori di attività economica e nelle posizioni decisionali?

Da quando il paradigma forte usato dagli economisti - che interpretavano le diseguaglianze di genere sulla base di un minore investimento delle donne in capitale umano - è caduto, grazie al raggiungimento di livelli di istruzione elevati della componente femminile, anch'essi si rivolgono a spiegazioni di ordine sociale, culturale, istituzionale.

È la divisione sociale del lavoro fra donne e uomini a influire sulle diseguaglianze nel lavoro.

L'ultimo rapporto EIGE, l'agenzia europea per la Gender Equality ribadisce precisamente questo assunto, e a noi sembra di fare un salto indietro di almeno 40 anni.

L'amplessima letteratura sulla doppia presenza femminile (nella sfera produttiva e riproduttiva) e sui regimi nazionali di welfare individua come fondamento della divisione di genere del lavoro un complesso di fattori, comprendente le istituzioni, le leggi e le politiche, ma anche le norme di genere e i valori che orientano le società.

In altri termini gli stereotipi culturali agiscono sui modelli familiari presenti in Europa, che di conseguenza possono essere più tradizionali o più egualitari (vedi i recenti lavori di Esping-Andersen su questo tema), sulle pratiche aziendali che spesso ripropongono gli stereotipi sociali attraverso azioni direttamente o indirettamente discriminatorie, specie al momento dell'assunzione.

Proprio lo squilibrio dei ruoli all'interno del nucleo familiare alimenta quella che viene chiamata in economia la «discriminazione statistica» in base alla quale le imprese, avendo una conoscenza imperfetta delle caratteristiche di ciascun lavoratore, tendono ad attribuirgli le caratteristiche medie del gruppo a cui appartiene. Se le imprese si aspettano che le donne dedicheranno mediamente meno tempo al lavoro poiché su di esse grava la gran parte del carico familiare, di fronte alla scelta se assumere o promuovere (a parità di merito e di qualifica) una donna o un uomo, avranno incentivo a scegliere quest'ultimo, che mediamente garantisce più tempo, più impegno e ha meno responsabilità nella sfera familiare. All'interno della famiglia si tenderà quindi a privilegiare il lavoro maschile perché più sicuro, più remunerativo, più prestigioso. Si innesca così un circolo vizioso, come si è visto bene in questa fase di pandemia, nei periodi di *lockdown* e di lavoro in remoto. La maggioranza delle posizioni occupazionali perse nel 2020 era occupata da donne, che sono uscite dalle forze di lavoro, alimentando l'area dell'inattività.

Gli stereotipi agiscono anche sulle scelte formative e gli indirizzi di studio. Le donne studiano materie che danno un minore rendimento nel mercato del lavoro (solo il 17.7% nelle discipline STEM), possibilità di carriera più limitate e remunerazioni più basse. Come noto, i settori dove le donne sono concentrate (ad esempio sanità e istruzione) sono de-valorizzati economicamente, mentre i settori più remunerativi in Italia (a prescindere dalla qualifica professionale) sono le banche, la farmaceutica, l'ingegneria, la finanza, le telecomunicazioni, tutti settori in cui le donne sono una minoranza.

La segregazione di genere in particolari tipi di occupazione, imprese e settori, alimenta ed è a sua volta alimentata da stereotipi culturali che impediscono un uso efficiente delle risorse umane e vanificano l'efficacia delle leggi sulla parità.

Considerare che l'occupazione femminile sia una priorità del paese (come recita il titolo di questa relazione) non è affatto un principio acquisito e la questione è strutturale, permanente e di carattere nazionale, sebbene vi siano differenze regionali importanti. Due generazioni di leggi sulla parità non hanno fatto abbastanza. Da cinquant'anni si evoca la parità di genere nel lavoro, ma la situazione in Italia appare oggi particolarmente critica. Elevati livelli di inattività, forte segregazione occupazionale, abbinata a un'esplosione di contratti part-time, di cui una quota rilevante sono involontari, denunciano un grande spreco di risorse umane qualificate. In questa situazione le risorse previste dal *Recovery Plan* per la parità di genere (4,1 miliardi) sono insufficienti, sebbene rappresenti un esplicito e concreto passo in avanti, frutto della pressione esercitata da numerose associazioni femminili.

La pandemia si è abbattuta su un mercato del lavoro già caratterizzato da forti diseguaglianze, allargando il dualismo tra lavoratori più e meno garantiti e tra componente maschile e femminile. I settori più colpiti economicamente (quelli che implicano un lavoro sociale interattivo) sono quelli dove si concentra l'84% dell'occupazione femminile e il 59% di quella maschile.

Il Covid-19 fa regredire i progressi fatti? (EUROFOUND, Dicembre 2020).

La risposta è sostanzialmente affermativa. Stanno diminuendo i tassi di partecipazione, poiché cresce il numero di donne inattive, che lasciano o che perdono il lavoro: in Italia il tasso di occupazione femminile è sceso al 48,4% (il tasso maschile è del 66.6%), rispetto a un dato medio europeo del 67.2% per le donne e del 78% per gli uomini); si è ridotto l'orario di lavoro e sono diminuite complessivamente le ore lavorate; nei paesi europei, la concentrazione delle attività svolte in casa ha provocato durante le fasi di *lockdown* un generale deterioramento degli equilibri vita-lavoro, specialmente per le donne e madri.

Alla luce di questo quadro critico, e particolarmente delicato nel caso italiano, quali sono le indicazioni sul fronte delle politiche?

Primo, il *Next Generation EU* rappresenta senza dubbio un'opportunità storica anche sul fronte dell'incentivazione dell'occupazione femminile, che dovrebbe puntare non alla quantità di posti di lavoro ma alla qualità del lavoro, che sta cambiando a causa della rivoluzione digitale.

Secondo, sarebbe necessario orientare le risorse non sull'erogazione a pioggia di bonus, ma su investimenti in infrastrutture sociali.

Terzo, non investire le risorse su azioni singole, ma sulla creazione di un sistema di azioni, su un insieme di politiche combinate (es. rafforzamento di servizi di cura, asili nido, incentivi alle assunzioni e altri benefici contributivi, congedi di paternità).

Quarto, sarebbero necessarie meno politiche dell'offerta keynesiane tradizionali e più politiche di domanda intelligente di servizi.

Quinto, sarebbe necessario proteggere in particolare due opposte aree dell'occupazione femminile, quella del lavoro che potremmo definire "povero" e quella del lavoro da remoto.

La prima area, costituita appunto da lavori poveri e de-valorizzati (assistenti alla cura, pulizie, piccolo commercio, precari, contratti di breve e brevissima durata, contratti irregolari, lavoro sommerso, lavori poco retribuiti (il 62% delle occupate nell'Unione Europea ha retribuzioni inferiori al salario minimo), dovrebbero essere riconosciuti per il loro valore, riorganizzati e qualificati.

All'estremo opposto il lavoro in remoto, che è un esperimento sociale di massa, destinato in larga misura a perdurare, potrebbe diventare uno strumento di condivisione e riequilibrio dei carichi familiari. Così non è stato durante la prima ondata pandemica, considerando che, secondo INAPP, il congedo Covid (usufruibile da entrambi i genitori) è stato utilizzato nella misura del 92% dalle lavoratrici madri e solo dell'8% dai padri.

Sesto, è necessario insistere sul fronte della sensibilizzazione della coscienza collettiva, amplificando informazioni e conoscenze sull'andamento della parità lavorativa e rendendo più trasparenti i dati. Ad esempio rendendo più visibili i risultati del Rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile nelle imprese private e pubbliche che sopra i 100 addetti, previsto dalla Legge 125 del 1991.

Il controverso strumento delle quote, importato dalla Norvegia, è l'unico che ha veramente funzionato, poiché impone un vero cambiamento culturale, che si implementa successivamente in modo spontaneo (in Italia dall'entrata in vigore della Legge Golfo-Mosca (120/2011) la quota di donne nei CdA è oggi del 36%). Le analisi della situazione prima e dopo l'introduzione delle quote (Paola Profeta) dimostrano che: a) possono aiutare a ristabilire un equilibrio efficiente

nell'azienda; b) innescano un processo di concorrenza benefico che ha come risultato un innalzamento della qualità. In periodo di Covid-19 il tema della leadership femminile e di un'adeguata rappresentanza femminile nell'agenda decisionale e nelle task force all'opera per la ricostruzione post pandemica è emerso con grande chiarezza.

Concludo richiamando 3 paradossi.

Il primo è che, pur essendo aumentata nel tempo l'attenzione politica al tema della parità di genere e alle misure per favorirla, i miglioramenti ottenuti sono insufficienti, i cambiamenti lentissimi e non privi di battute di arresto e fasi regressive.

Un secondo paradosso vede una presenza femminile con delle credenziali educative migliori di quelle maschili a tutti i livelli di istruzione, a cui però corrispondono minori opportunità di carriera e condizioni lavorative peggiori in tutti i settori occupazionali. Gli stereotipi culturali radicati nella società agiscono ancora fortemente sulla segregazione occupazionale in tutte le sue forme.

Ma il paradosso principale e più profondo risiede nel non avere risolto, anche sotto un profilo meramente teorico, il rapporto fra sfera del lavoro e sfera biologica o della vita, di cui le donne sono i soggetti protagonisti. La maternità è una strettoia per il lavoro femminile, da qualsiasi angolatura la si osservi: oggi essere occupate è una precondizione della fecondità, ma una larga parte di donne esce poi dal mercato del lavoro in presenza di figli o deve fare dei compromessi tali da vanificare i suoi investimenti formativi e le sue aspirazioni. Le teorie della modernità hanno separato le due sfere (produttiva e riproduttiva), che appaiono oggi essenzialmente inconciliabili, perché pesano troppo i fattori che sono associati a una visione economicistica del lavoro. Ma se il lavoro non fosse considerato solo in chiave di performance economica, da cui le donne sono escluse nel momento in cui non corrispondono appieno a questo modello (in caso di maternità appunto), se al lavoro si attribuissero anche altri valori, qualitativi, relazionali, sociali, allora questa relazione fra lavoro e processo vitale sarebbe non solo possibile, ma necessaria.