

General Course «Generi, saperi e giustizia sociale»

Lavoro, diritto economia

Tania Toffanin, CNR-ISMed

3 Maggio 2024

- **Analisi del lavoro in una prospettiva di genere**
- **Decostruzione delle rappresentazioni di genere al lavoro**
- **La segregazione formativa e occupazionale**
- **Le politiche di parità e di bilanciamento vita-lavoro**

“Lavoro”

«Concepito come un'attività intenzionalmente diretta, mediante un certo dispendio di tempo e di energia, a modificare in un determinato modo le proprietà di una qualsiasi risorsa materiale (un blocco di metallo, un appezzamento di terra) o simbolica (una serie di cifre o di parole) onde accrescerne l'utilità per sé o per altri, col fine ultimo di trarre da ciò, in via mediata o immediata, dei mezzi di sussistenza»

(Gallino, Dizionario di sociologia).



Ripensamento e ri-concettualizzazione della categoria «lavoro»



Un'area



Tania Toffanin, CNR-ISMed





Tania Toffanin, CNR-ISMed



Come si strutturano e si riproducono le rappresentazioni di genere in ambito lavorativo?

- **Socializzazione primaria**
- **Socializzazione secondaria**
- **Ruolo dei media e dei libri scolastici**

Segregazione formativa:

Separazione di donne e uomini in percorsi di studio differenziati. Processo che inizia dalle scuole superiori e prosegue con l'accesso agli studi terziari.

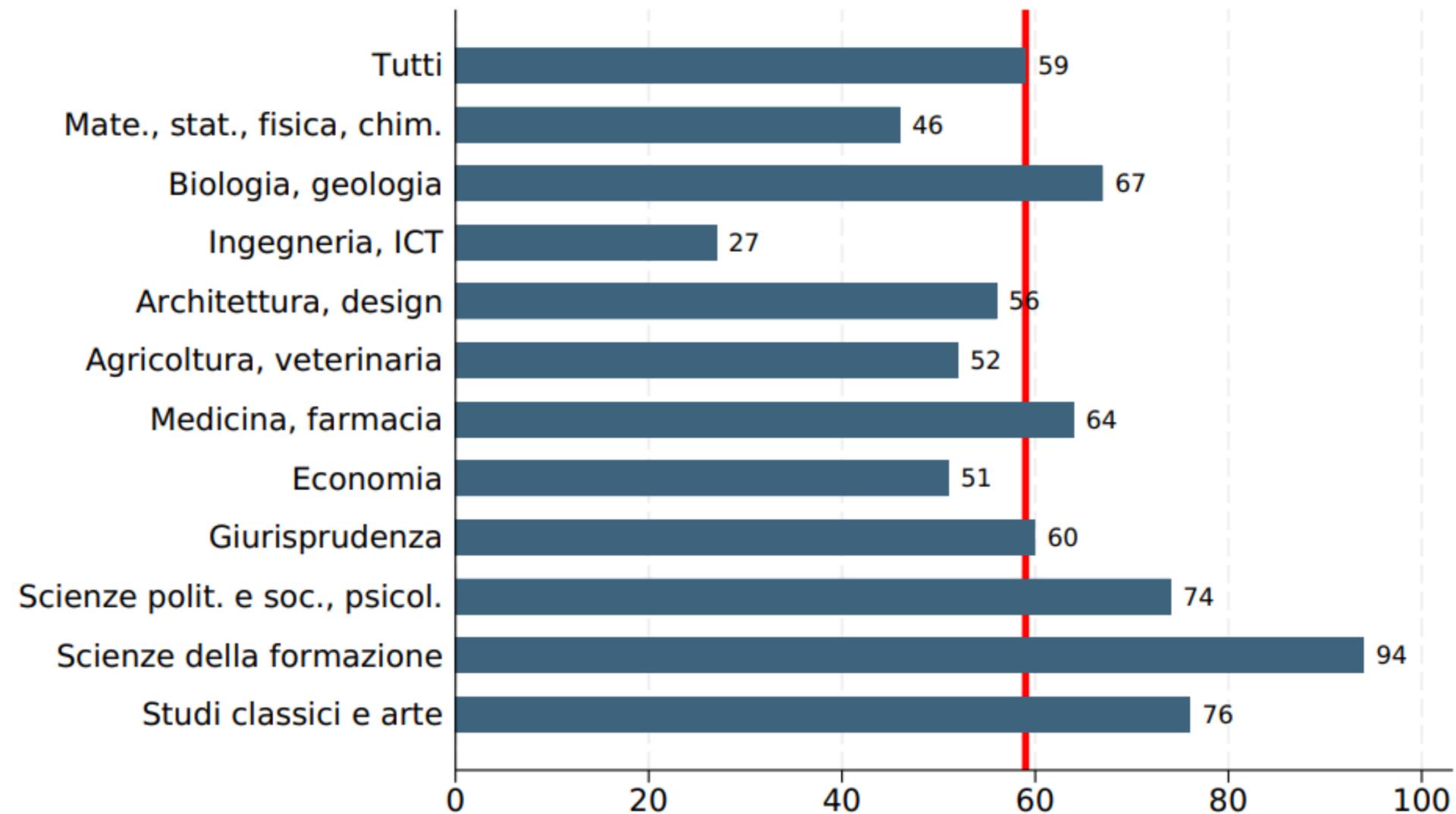
Segregazione occupazionale orizzontale:

Concentrazione di donne e uomini in determinati settori e occupazioni che produce una disparità in termini di carriera, retribuzione, pensione, benefici accessori...

Segregazione occupazionale verticale:

Concentrazione di donne e uomini in determinati gradi, livelli di responsabilità o posizioni, che determina una disparità di responsabilità formali e quindi una disparità retributiva.

Percentuale di ragazze tra i laureati, per facoltà, anni 2011-2018



Bovini et al. (2023)

Tania Toffanin, CNR-ISMed

Qualche esempio più recente

Laureati-e 2022 (corsi magistrali), Almalaurea

- | | |
|--|---------------------------|
| - Gruppo letterario-umanistico: | 38,2% uomini, 61,8% donne |
| - Gruppo ingegneria industriale e dell'informazione: | 73,3% uomini, 26,7% donne |
| - Gruppo medico-sanitario e farmaceutico: | 37,3% uomini, 62,7% donne |
| - Gruppo informatica e tecnologie ICT: | 75,5% uomini, 24,5% donne |

Il caso italiano

- 1. Alto divario Nord-Sud**
- 2. Donne del Sud Italia: disoccupazione di lunga durata e ruolo dell'economia sommersa**
- 3. Scarsità di servizi pubblici a sostegno della cura dei familiari**
- 4. Part time: specie nel settore privato, non è riconducibile a esigenze di bilanciamento vita-lavoro.**

Tasso di occupazione IV° trimestre 2023

CARATTERISTICHE	Maschi e femmine	Maschi	Femmine
Totale	62,1	70,8	53,4
RIPARTIZIONE			
Nord	69,9	76,9	62,9
Centro	66,1	72,9	59,4
Mezzogiorno	49,1	61,2	37,2
CLASSE DI ETÀ			
15-34 anni	45,5	51,2	39,5
15-24 anni	20,3	24,0	16,3
25-34 anni	69,4	77,2	61,2
35-49 anni	77,2	86,8	67,5
50-64 anni	64,0	75,0	53,5
CITTADINANZA			
Italiana	62,0	70,2	53,8
Straniera	62,8	76,6	50,1
TITOLO DI STUDIO			
Licenza media	45,3	58,6	29,8
Diploma	66,6	75,6	57,3
Laurea	82,2	85,9	79,6

Fonte: ISTAT

Tania Toffanin, CNR-ISMed

Tasso di disoccupazione IV° trimestre 2023

	Maschi e femmine	Maschi	Femmine
Totale	7,5	6,7	8,7
RIPARTIZIONE			
Nord	4,5	3,6	5,5
Centro	6,4	5,4	7,5
Mezzogiorno	13,8	12,4	16,0
CLASSE DI ETÀ			
15-34 anni	13,5	12,5	14,8
15-24 anni	24,0	21,8	27,3
25-34 anni	10,0	9,2	11,0
35-49 anni	6,7	5,6	8,2
50-74 anni	4,6	4,1	5,2
CITTADINANZA			
Italiana	7,2	6,5	8,0
Straniera	10,9	8,6	13,9
TITOLO DI STUDIO			
Licenza media	10,6	8,8	14,5
Diploma	7,9	6,8	9,4
Laurea	3,6	2,9	4,0

Fonte: ISTAT

Tania Toffanin, CNR-ISMed

Tasso di inattività IV° trimestre 2023

	Maschi e femmine	Maschi	Femmine
Totale	32,7	24,0	41,5
RIPARTIZIONE			
Nord	26,7	20,2	33,4
Centro	29,3	22,8	35,7
Mezzogiorno	42,8	29,9	55,6
CLASSE DI ETÀ			
15-34 anni	47,4	41,5	53,7
15-24 anni	73,3	69,3	77,6
25-34 anni	22,9	14,9	31,3
35-49 anni	17,3	8,0	26,5
50-64 anni	32,8	21,6	43,5
CITTADINANZA			
Italiana	33,1	24,8	41,4
Straniera	29,4	16,2	41,6
TITOLO DI STUDIO			
Fino licenza media	49,1	35,6	65,0
Diploma	27,6	18,8	36,7
Laurea	14,7	11,4	17,1

Fonte: ISTAT

Tania Toffanin, CNR-ISMed

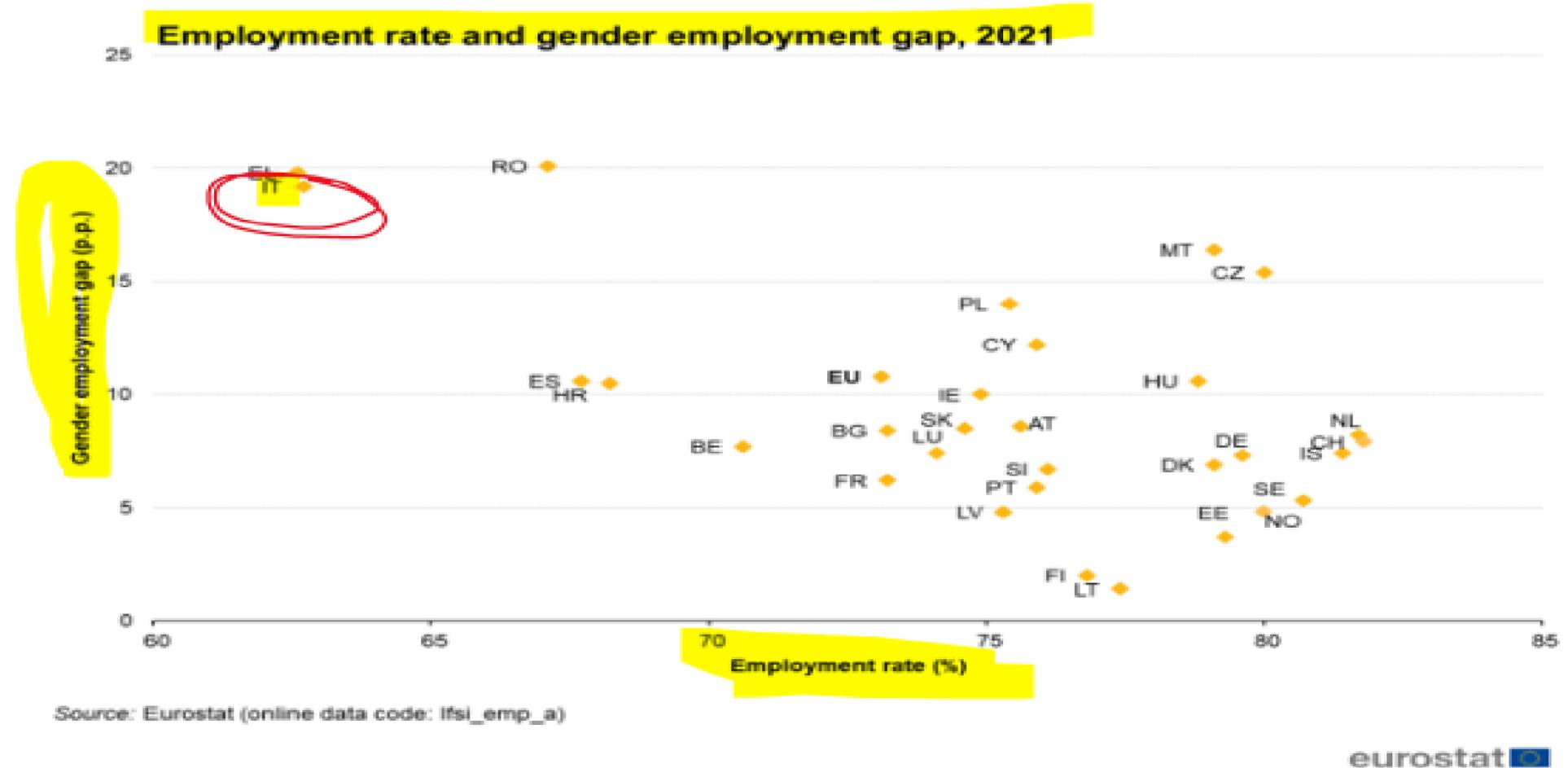
Tasso di occupazione, M-F, 15-64 anni, 2021-2023

	2021		2022		2023	
	M	F	M	F	M	F
Italia	67,1	49,4	69,2	51,1	69,2	52,5
Nord	73,5	59,3	75,3	60,8	76,3	62,3
Nord-ovest	72,8	58,9	74,9	60,0	75,7	61,3
Nord-est	74,5	59,9	75,9	62,0	77,2	63,7
Veneto	73,5	57,7	75,7	59,8	78,0	62,8
Emilia-Romagna	75,3	61,6	76,0	63,4	76,8	64,4
Centro	70,0	55,1	72,1	57,6	73,5	58,3
Mezzogiorno	56,8	33,0	59,1	34,4	60,5	36

Fonte: ISTAT

Tania Toffanin, CNR-ISMed

Il **Gender Employment Gap** misura il divario occupazionale di genere. E' il prodotto della differenza tra i tassi di occupazione degli uomini e delle donne di età compresa tra i 20 e i 64 anni.



Il lavoro e la condizione della donna lavoratrice nella Costituzione italiana

Art. 3

Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.

Art. 37

La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione.

La legge stabilisce il limite minimo di età per il lavoro salariato.

La Repubblica tutela il lavoro dei minori con speciali norme e garantisce ad essi, a parità di lavoro, il diritto alla parità di retribuzione.

Ma se sul piano formale la parità tra uomini e donne è garantita, quali sono i fattori che determinano la disparità e che la riproducono nel tempo?

Il bilanciamento vita-lavoro problematico

1. **Rete parentale**: lavoro invisibile e non retribuito dei nonni o di altri parenti;
2. **Servizi pubblici**: inadeguati a causa di orari spesso rigidi e incompatibili con gli orari di lavoro delle persone occupate;
3. **Servizi privati**: che tuttavia dipendono dalla disponibilità economica delle persone;
4. **Tempo lavorativo ridotto**: solitamente per il componente della coppia che ha il salario inferiore e/o minori opportunità di carriera che tuttavia rende difficile mantenere una famiglia monogenitoriale;
5. **Sfruttamento o auto-sfruttamento intensivo** del componente della coppia che ha il salario più elevato al fine di compensare il minor vantaggio del partner o la sua mancata attivazione.

Diverse sono le tipologie delle misure di riequilibrio di genere e di bilanciamento vita-lavoro attivabili all'interno di enti e imprese, tra queste:

- 1. modulazioni dell'orario di lavoro flessibile, congedi;**
- 2. servizi aziendali;**
- 3. contrattazione di genere;**
- 4. sostegni alla (ri)qualificazione professionale al rientro da periodi di astensione lavorativa dovuti alla cura**



Necessità di un radicale **ripensamento dell'organizzazione del lavoro in funzione non dei bisogni di enti e imprese ma dei **bisogni di lavoratori e lavoratrici**, non solo per le maggiori responsabilità di cura dei familiari che intervengono in alcuni momenti dell'esistenza ma anche per esigenze di riequilibrio personale (formazione...).**

Grazie!

Tania Toffanin, CNR-ISMed

Esercizio: Esame della Convenzione ILO n. 156 del 1981

Da quali fattori dipendono le disparità di genere in ambito lavorativo?

1....

2....

3....