

campagna nazionale
SALVIAMOLA SALUTE 
ATTRAVERSA L'ITALIA: SETTEMBRE 2014 - GIUGNO 2015

**Il filo rosso
delle differenze di genere**
...che attraversa la vita delle donne

**Principali differenze di genere nel mercato del
lavoro in Friuli Venezia Giulia.**

A che punto siamo nel percorso verso la parità?

Pasian di Prato, 17/11/2014

A cura di Chiara Cristini



Differenze di genere nel mercato del lavoro regionale

- Diverso impatto dell'evoluzione economica per **età e genere**. Se nei primi anni di recessione la componente femminile aveva dato segni di maggiore «tenuta» nei livelli di partecipazione e di occupazione, con il 2013 si osserva un'inversione di tendenza. Un primo segnale di scoraggiamento?
- Mix tra gli effetti della **congiuntura recessiva** e le **problematiche strutturali** che caratterizzano la partecipazione femminile al mercato del lavoro regionale e segnano **differenti opportunità** occupazionali di maschi e femmine
- Le molteplici facce della "**flessibilità**", tra opportunità e rischi sociali
- I differenziali di genere (gender gap) rappresentano importanti "spie" di controllo sia per **prevenire** situazioni di difficoltà, sia per **correggere** le situazioni di maggiore disequilibrio, sia per promuovere forme di **innovazione**

A cura di Chiara Cristini



La diversa partecipazione per genere ed età (in FVG)
 [=su 100 persone con una certa età, quanti lavorano e/o cercano un impiego?]

	2010	2013	var. 10-13
Maschi			
15-24	35,1	29,7	-5,4
25-34	88,2	87,3	-0,9
35-44	95,1	95,1	-0,1
45-54	93,4	92,0	-1,4
55-64	43,4	53,4	10,1
Femmine			
15-24	27,7	24,3	-3,4
25-34	75,6	72,3	-3,3
35-44	81,2	79,6	-1,6
45-54	72,8	74,9	2,1
55-64	25,5	36,4	11,0
Gender Gap			
15-24	7,4	5,4	-2,0
25-34	12,7	15,0	2,4
35-44	14,0	15,5	1,5
45-54	20,7	17,1	-3,6
55-64	17,9	17,0	-0,9

Fonte: ns. elaborazione su dati I-stat

Nel 2013 i tassi di attività dei M=75,9, le F=60,8 (15,1 punti di «gender gap»)
 E' tuttavia guardando le fasce d'età che emergono le differenze di genere! In particolare su "Giovani adulti" e "Adulti" oltre al fattore-lavoro pesa anche il fattore-conciliazione.



1. Il fenomeno NEET (19-29 anni) non è "neutro" rispetto al genere: nel 2012 la quota M=14,4%, quella F=21,4%.



2. Garanzia Giovani:
 Su 8.103 registrazioni, il 50,8% sono F.
 Tra 15-24anni prevalgono i M, tra 24-29 il 57,6% F.

(Fonte:MinLavoro)

A cura di Chiara Cristini



Specificità dell'occupazione maschile e femminile

- Il **tasso di occupazione** M nel 2013 è 70,7%, quello delle F è 55,2% (15,5 punti di differenza <gender gap>). Per M e F il picco sia ha nella fascia 35-44, ma è di 89,6% per i M e 73,0% per le F (16,6 punti).
→ Le opportunità cambiano sia con l'età, sia con il titolo di studio, sia in riferimento alla presenza, al numero e all'età dei figli.
- Continua la **terziarizzazione dell'occupazione femminile** → considerando il 2013, su 100 uomini occupati 51,9 sono nel terziario (e tra questi, 38,1 nei servizi e il 13,8 nel commercio), 45 nell'industria e, tra questi, il 9,6 nelle costruzioni; 3, 2 sono in agricoltura. La distribuzione delle F occupate per settore evidenzia la concentrazione nel terziario: **l'81,5% delle donne occupate è nel terziario**. Tra queste, il 58,4% nei servizi ed il 23,1% nel commercio. Il 16,7% è occupata nell'industria e l'1,8% in agricoltura.
- Le F sono maggiormente interessate dai **contratti a termine**: tale modalità era del 14,0% nel 2011 e passa 13,8% nel 2013. Per i maschi la quota era del 11,1% nel 2011 e passa 10,9% nel 2013.
→ Le **transizioni** possono essere più difficili per le giovani («rischio-maternità») e le madri con figli piccoli.

Fonte: ns. elaborazione su dati I-stat

A cura di Chiara Cristini



- Il **part time** è un orario “femminile” e sempre più involontario, specialmente nel commercio/GDO e nei servizi in FVG la quota di donne dipendenti a part time é 35,5% nel 2013: oltre una donna su tre ha dunque questo tipo di orario. Valori che risultano superiori sia al dato del NE (34,0%) sia ITA (32,7%). Per i maschi è pari a 5,6% (in aumento dal 2011), quota inferiore al dato del NE (5,7%) e ITA (7,6%).
- **Parasubordinati:** erano 13.862 nel 2009 (49,7% F), passano a 9.191 nel 2013 (**50,6% F**). Quasi il 60% dei collaboratori a progetto attivi in regione ha **meno di 45 anni** e tra le **donne tale percentuale è ancora più elevata (66%)**. In media **le donne guadagnano meno della metà rispetto agli uomini** (6.927 euro contro 15.086), inoltre tale divario tende a crescere all’aumentare dell’età. Si noti che la componente femminile ha addirittura visto in generale diminuire il proprio reddito da collaborazione tra il 2012 e il 2013 (-129 euro), mentre quello degli uomini è sensibilmente aumentato (+521 euro): la forbice del cosiddetto *gender pay gap* si è dunque ampliata.
- **P.IVA (solo persone fisiche):** nel 2011 erano 6.744 (il 35,7% F), nel 2014 diventano 6.574 (37,8%F).

>> Quali gli impatti sul reddito e sulle prospettive previdenziali?

Sopra il soffitto di cristallo: amministratrici di impresa (2012)

Considerando tutte le tipologie di cariche (soci, amministratori, titolari), su 154.346 persone, il **28,2% sono F**. Più presenti nelle società di persone (36,7%), nelle ditte individuali (28,3%), nelle società di capitali sono il 20,5%.

Amministratore/trice: un quarto sono donne (25,8%) e nelle società di capitali, tra le quali possono esserci anche realtà quotate in borsa e dunque soggette alla legge "Golfo-Mosca", le F sono il 21,2% e nelle SPA sono il 17%.

L'età degli amministratori evidenzia come la quota femminile sia più consistente nelle classi più giovani: la loro quota è infatti del 31,5% tra chi ha meno di 30 anni ed è pari al 28,4% tra i trenta-quarantenni. Si riduce progressivamente all'aumentare dell'età.

Vertici: l'incidenza femminile è del **19,6%**, e in particolare: tra gli amministratori unici le F sono il 20,3%, il 14,3% dei presidenti di CDA. Le donne rappresentano il 17,4% di chi è presidente, mentre tra i consiglieri delegati l'incidenza femminile è del 19,7%. Sono presidenti di consigli direttivi il 21,8%.

(fonte: elab. IresFvg su Stockview-Infocamere)



Le differenti opportunità occupazionali per genere e titolo di studio (in FVG)

I laureati hanno tassi di occupazione superiori rispetto agli altri target, ma...
M → 84,6% F → 74,2% (gender gap 10,4 punti)

Tra i motivi:

«culturale» → poche femmine che intraprendono indirizzi di studio tecnologici: su 1.000 M laureati in FVG di età compresa tra 20 e 29 anni, nel 2010, 21,2 escono da percorsi tecnico-scientifici. Tra le F il valore è 10,5. Ruolo-chiave della scuola e dei genitori

«rischio conciliazione» → è trasversale al titolo di studio!

Fonte: ns. elaborazione su dati I-stat

Buone prassi di comunicazione e orientamento



Da chi è composto il bacino delle persone disoccupate?

	Maschi			Femmine		
	ITA	N-E	FVG	ITA	N-E	FVG
15-24						
2011	27,1	18,3	15,6	32,0	21,5	27,9
2012	33,7	23,4	32,0	37,5	25,2	28,4
2013	39,0	24,7	24,8	41,4	29,8	23,6
var.12-13	5,3	1,4	-7,3	3,9	4,5	-4,8
25-34						
2011	10,2	4,7	5,2	13,7	8,9	8,4
2012	13,5	6,8	5,6	16,6	10,7	14,2
2013	16,4	8,0	10,2	19,3	13,0	15,4
var.12-13	2,8	1,2	4,6	2,8	2,3	1,2
35 e oltre						
2011	5,0	2,8	3,0	6,2	3,9	4,4
2012	6,5	4,0	4,0	8,0	5,4	5,2
2013	7,8	4,8	4,6	8,8	6,6	6,5
var.12-13	1,2	0,7	0,6	0,8	1,3	1,3

M → Ex occupati il 64,7%, ex inattivi il 20,4%, in cerca di primo lavoro il 14,9%

F → ex occupate il 48,9%, il 33,5% sono ex inattive e in cerca di primo lavoro il 17,6%

E' più difficile per i M ottenere il primo lavoro, mentre per le F, attraverso contratti a termine e part time, il **primo** accesso può essere più rapido (pur con le criticità già rilevate connesse alla «qualità» del lavoro), per la maggiore «adattabilità» delle F alle condizioni di lavoro proposte. Ma si tratta di un ingresso «**fragile in partenza**»...

A cura di Chiara Cristini



Qualche dato demografico sul FVG...

- In FVG le donne rappresentano il **51,7%** della popolazione (nel NE il 51,5%, in ITA il 51,6)
- Forte processo di **invecchiamento** della popolazione, con il conseguente aumento della domanda di cura e assistenza e di spesa sociale → nel 2013 l'incidenza delle **persone over 65 sulla popolazione è pari al 24,3%**. Tra le persone con più di 75 anni, due su tre sono donne
- L'età media della madre al parto nel 2012, in FVG (e in ITA) è di **31,4 anni** (come NE e ITA)
- Il numero medio di figli per donna in FVG è **1,39** (in ITA: 1,42)
- Comuni che hanno attivato un nido in FVG: 100%, Comuni che hanno attivato servizi integrativi/innovativi per l'infanzia: 36,7%
- Quota di bambini 0-2 anni che nel 2012 frequentavano un **nido: 18,2%** (in Em.Rom. il 24,4%, in ITA: 11,8%) e il 2,5% un servizio integrativo (1,6% in ITA).
- Genitori beneficiari di un **congedo parentale** in FVG nel 2012: 6.888. L'87,9% sono madri (e il 12,1% padri). In ITA la quota è dell'11,0%.

(fonte: RCFL, I.stat; Inps)

A cura di Chiara Cristini



In sintesi...

- **marcate differenze di genere** (gender gap) in tutti gli indicatori relativi al mercato del lavoro (occupazione, disoccupazione, ecc.)
- il **problema della conciliazione dei tempi lavoro/famiglia** rappresenta (ancora) il principale problema da risolvere per conseguire le pari opportunità sul lavoro: **fabbisogno diffuso** (tra lavoratori, imprese) di interventi di conciliazione **di sistema, flessibili nell'accessibilità, innovativi, sostenibili economicamente, qualificati**
- **competitività e innovazione**: la crisi ha prodotto un'evoluzione forte, nulla sarà come prima. C'è (e deve esserci) maggiore attenzione verso la **responsabilità sociale di impresa** e l'**innovazione** non solo di prodotto, di processo, tecnologico, ma anche **sociale**
- **Rischio di caduta di attenzione e arretramento** rispetto alle questioni di genere e di conciliazione (c'è "ben altro" a cui pensare...)

A cura di Chiara Cristini



Che fare?

- Agire non da soli ma **co-progettare e co-operare in reti strategiche che coinvolgono tutti gli attori** del mercato del lavoro, del sociale, il pubblico e il privato, terzo settore, gli organismi di parità (CUG, Commissioni di PO, Consigliere di parità): in assenza o frammentazione di risorse, è necessario operare con le tecniche di fundraising
- Interventi di **secondo welfare**, attuabili attraverso la contrattazione di secondo livello
- Continuare con la formazione e sensibilizzazione sui temi della conciliazione dei tempi, che si connettono sempre di più con quelli della RSI e della sicurezza sul lavoro (DLgs 81/08). Temi che possono/devono essere trattati nei Fondi interprofessionali, nei “corsi 236” e nel FSE.
- Coinvolgere le nuove generazioni, per avviare un cambiamento culturale profondo e di lungo periodo (rispetto alla condivisione dei ruoli, ma anche per il superamento di stereotipi sempre in agguato)

A cura di Chiara Cristini



Territorio
Tempi, orari dei
servizi, mobilità
dialogo con le imprese
Bilanci di genere
Piani di zona

**Il sistema della parità e
della conciliazione
attiva più attori e agisce
su più dimensioni**

Nuclei familiari
Condivisione ruoli
Conoscenza dei servizi
esistenti,
delle soluzioni e degli
strumenti

Sistema del lavoro
Aziende
Parti sociali (Ass.datoriali, sindacati)
Contrattazione di II livello e secondo welfare (convenzioni, voucher di
conciliazione, accordi di rete e interaziendali per acquistare servizi...)
Responsabilità sociale di impresa, Carta PO
Innovazione organizzativa e di gestione RU
Formazione (spec. GRU, COM, INNOVAZ)
Sicurezza sul lavoro (Benessere e SLC)
Dialogo con EL