

Asimmetrie di genere nel lavoro. Quali nuove politiche

Non è tanto un problema di costi ma di tempo dedicato al lavoro di cura. Partire dagli indicatori per cambiare rotta

L Eurobarometro rileva che la promozione dell'uguaglianza di genere è importante solo per un italiano su quattro. Come dobbiamo leggere questa evidenza?

Sono diverse le rilevazioni che evidenziano una maggiore sottovalutazione dei temi della parità di genere nel nostro Paese rispetto al resto dell'Europa. In Italia, sono in molti casi le donne stesse a considerare che spetti a loro la cura della casa e della famiglia e che per l'uomo sia importante avere successo nel lavoro e guadagnare: il lavoro di cura è regno delle donne, mentre il lavoro di mercato è prerogativa dell'uomo. A questo si aggiunge il pregiudizio – diffuso fra entrambi i generi – che la violenza contro le donne sia favorita da atteggiamenti provocatori o da una scarsa prudenza da parte della donna e, quando si genera all'interno della coppia, da comportamenti di insufficiente attenzione o comprensione nei confronti dei bisogni del partner. Queste evidenze indicano chiaramente che è ancora radicata una visione stereotipata dei ruoli tanto nell'ambito del lavoro quanto nelle relazioni fra uomini e donne.

Secondo la ricercatrice Emma Dowling l'asimmetria di genere nella distribuzione delle responsabilità di cura domestica e familiare è parte di un programma che vuole depotenziare il welfare imponendo alle donne di sostituirsi col proprio impegno a prestazioni che andrebbero garantite dallo Stato. Ritieni sia un punto di vista eccessivamente radicale?

Nel nostro Paese persiste una fortissima asimmetria di genere nel lavoro di cura che in parte si è ridotta nel tempo ma ancora in misura insufficiente. Quella di ampliare il ruolo dallo Stato per il welfare è una battaglia di lungo corso. Una prima divisione del lavoro vedeva le donne impegnate a svolgere le mansioni casalinghe e di cura e gli uomini fuori casa con un'occupazione lavorativa che garantiva un'entrata economica per il mantenimento dell'intera famiglia. Progressivamente, nel dopoguerra, le condizioni sono cambiate, da un lato un solo stipendio era insufficiente per uscire dalla povertà e dall'altro le donne hanno rivendicato l'accesso al mondo del lavoro ottenendo mutamenti storici ed economici. Tuttavia c'è stata una redistribuzione del lavoro di mercato asimmetrica che ancora oggi persiste. In Italia la differenza del tasso di occupazione maschile e femminile oscilla tra i 18 e i 20 punti percentuali, con uno squilibrio a sfavore della donna più marcato nel sud e con una maggiore penalizzazione per via della maternità. Inoltre, all'ingresso delle donne nel mercato del lavoro non è corrisposta un'equa ripartizione del lavoro domestico che continua a gravare soprattutto sulla componente femminile della famiglia. Ancora oggi il tema della conciliazione vita-lavoro viene declinato esclusivamente al femminile quando invece dovrebbe riguardare entrambi i generi. Anziché parlare di conciliazione, dovremmo parlare di condivisione – condivisione su entrambi i fronti. Anche dal punto di vista delle relazioni personali il tema della cura non è sufficientemente valorizzato e non lo è nemmeno dal punto di vista degli interventi dello Stato che non si è profuso abbastanza per fornire quel tipo di servizi, dagli asili nido al tempo pieno delle scuole fino al centro diurno per anziani o altri servizi per persone con gravi disa-

bilità, che, oltre a migliorare la qualità della vita e la socializzazione, sarebbero fondamentali per liberare tempo di cura dalle vite private. Il tema del lavoro di cura continua a essere cruciale nelle disuguaglianze di genere.

Il Piano nazionale di ripresa e resilienza (Pnrr) riequilibrerà il gap di genere nel nostro Paese?

Nel Pnrr il superamento delle disuguaglianze di genere è presente trasversalmente come obiettivo da raggiungere in tutte le componenti in cui il piano si articola. Ogni punto è corredato da un paragrafo con gli obiettivi da raggiungere per la riduzione dei divari di genere. Tutte le politiche del piano andranno valutate anche per l'impatto che hanno nel ridurre le disparità che sono pervasive in ogni aspetto della vita sociale ed economica, dalla salute ai trasporti, dai servizi pubblici alle abitazioni. Il "Bilancio di genere" redatto annualmente dal Mef monitora più di un centinaio di indicatori che spietatamente mostrano come in tutti i campi le donne siano discriminate, specialmente in quello del lavoro. Questi indicatori ci permettono di disegnare delle politiche *ad hoc* e misurarne gli effetti in termini di riduzione delle asimmetrie che penalizzano le donne. Parte delle politiche del Pnrr incidono direttamente sul gap di genere, come per esempio quelle a sostegno dell'imprenditoria femminile, altre indirettamente investendo nelle infrastrutture sociali: sono stati assegnati 3,6 miliardi

di euro per la costruzione di asili nido, 4,6 se si considerano altri servizi per l'infanzia, per arrivare a una copertura del 33 per cento che è l'obiettivo che l'Europa si era data per il 2010. Un miliardo di euro è stato stanziato per gli anziani non autosufficienti e le persone con gravi disabilità, a cui si aggiungono gli investimenti per la sanità territoriale. Le risorse previste dal Recovery fund, se adeguatamente investite, potranno significare un miglioramento per liberare tempo lavoro e anche per creare opportunità di un'occupazione di qualità per le donne che lavorano in questi servizi.

Ci può fare degli esempi?

Uno dei pilastri del Pnrr è garantire la connessione veloce su tutto il territorio. Questo indirettamente avrà un effetto di genere perché attualmente, in Italia, l'accesso alla rete è differenziato dal genere a svantaggio delle donne. Un altro esempio è il potenziamento delle politiche del trasporto pubblico tenendo però conto delle diverse esigenze in un'ottica di parità di genere: le donne utilizzano i trasporti pubblici più degli uomini e non solo per andare a lavorare la mattina e tornare a casa



Intervista a
Maria Cecilia Guerra
Sottosegretaria
Ministero dell'economia
e delle finanze

Ancora oggi il tema della conciliazione vita-lavoro viene declinato esclusivamente al femminile quando invece dovrebbe riguardare entrambi i generi.

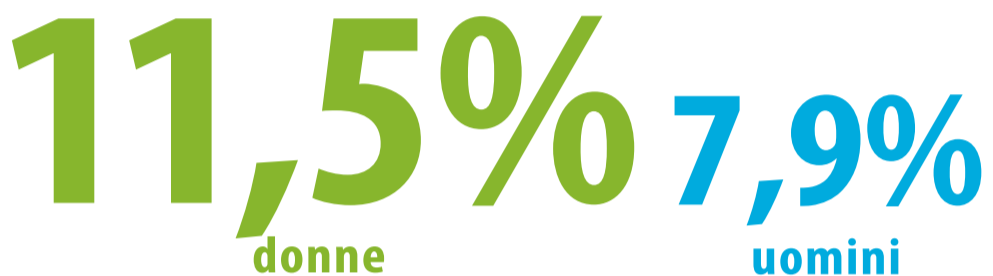
TASSO DI OCCUPAZIONE NELLA FASCIA DI ETÀ 15-64 ANNI

ITALIA

UNIONE EUROPEA



INCIDENZA DI DIPENDENTI CON BASSA PAGA ITALIA



la sera, esse di solito compiono diversi viaggi brevi proprio perché assumono mediamente la maggior parte del lavoro di cura. Quindi andrebbero incrementate tanto la frequenza delle corse e le coincidenze, quanto anche la sicurezza per contrastare violenze e molestie. Molti elementi nel Pnrr possono contribuire direttamente o indirettamente a ridurre le disuguaglianze, ora si tratta di attuarlo nel modo giusto e monitorarlo periodo per periodo.

Fonte: Ministero dell'economia e della finanza - Bilancio di genere 2020.

Riorientare le politiche fiscali può contribuire a ridurre le disuguaglianze di genere?

Sono in fase di costruzione delle politiche di decontribuzione per le assunzioni delle donne. Una soluzione che – personalmente – non condivido perché si fonda su una lettura distorta del problema che vede il costo della donna quale principale ostacolo all'occupazione femminile. Inoltre, considero umiliante promuovere l'accesso al lavoro con sgravi fiscali, equivarrebbe a dire erroneamente che il lavoro della donna deve costare di meno perché le donne valgono di meno in termini di capacità e formazione (quando invece un elemento su cui le donne hanno un vantaggio rispetto agli uomini del nostro Paese è proprio il livello di istruzione). La realtà è un'altra: alla base delle disparità di genere troviamo la mancata condivisione dei lavori di cura e la maternità che allontanano le donne dal mercato del lavoro o le confinano a impieghi precari e part time necessariamente vicino casa. Avendo poco tempo a disposizione la donna non ha possibilità di scelta. Quindi l'asimmetria di genere è più un problema di tempo che di costo, che non si risolve con la leva fiscale. A questo poi si aggiungono gli stereotipi di genere che vedono gli uomini nelle posizioni dirigenziali di comando, anche se le cose stanno cambiando: il famoso soffitto di cristallo, ovvero la difficoltà per le donne di fare carriera, sta incominciando a incrinarsi almeno con le norme di obbligatorietà, quali per esempio le quote rosa che invece appoggiano. Sono dell'idea che nel mercato del lavoro le relazioni economiche e quelle sociali non debbano essere promosse col fisco ma piuttosto rimesse in carreggiata perché mal strutturate. È un problema strutturale e non di ridistribuzione o aiuto fiscale.

Le donne sono discriminate da un'organizzazione sociale, economica e familiare che le penalizza ingiustificatamente.

Stando agli indicatori del "Bilancio di genere" possiamo dire di essere sulla buona strada del cambiamento?

In alcuni campi sì, stiamo migliorando. In particolare nel campo della rappresentanza politica. Per esempio nel Parlamento italiano la presenza femminile era storicamente bassa. Ma l'introduzione della doppia preferenza di genere nella legislazione elettorale ha segnato finalmente una inversione di tendenza e una maggiore rappresentanza femminile ha sortito i suoi effetti sulle politiche per la parità di genere. Ricordiamo nel 2013 il primo Parlamento femminilizzato grazie all'ingresso di un numero considerevole di senatrici: la prima azione al femminile è stata la ratifica della Convenzione di Istanbul e a seguire l'approvazione della legge sulla violenza di genere. Di contro, purtroppo, nel campo del lavoro l'Italia continua a essere la Cenerentola d'Europa per l'occupazione femminile come viene confermato nel nuovo "Bilancio di genere" che quest'anno offre anche una disamina degli effetti della pandemia sulle donne. Oltre a monitorare l'impatto delle politiche dello Stato sul divario di genere, il Bilancio offre una ricostruzione in chiave comparativa delle disuguaglianze di cui dovremmo avere sempre più consapevolezza. Vederle raggruppate tutte in un unico lavoro, aggiornato annualmente, dà la misura impressionante della situazione. È urgente intervenire per cambiare l'impostazione di fondo che considera le donne come una categoria da proteggere in quanto svantaggiata. Ma le donne non possono essere considerate una "categoria" perché rappresentano la metà della popolazione. Se le donne sono svantaggiate non è per questioni ontologiche

o di difficoltà specifiche, come può essere per le categorie cosiddette fragili, quali persone affette da dipendenze patologiche o disabilità gravi. Le donne sono discriminate da un'organizzazione sociale, economica e familiare che le penalizza ingiustificatamente.

E anche culturale, a partire dal linguaggio come strumento di potere e violenza sulla donna: a suo giudizio, la politica ha responsabilità in tal senso?

Il tema del linguaggio è molto vasto. Il genere maschile viene usato non solo per il collettivo ma anche – e soprattutto, aggiungerei – per descrivere le professioni con laurea considerandole pertanto una prerogativa dei maschi. Inoltre, molte parole ed espressioni declinate al maschile hanno una valenza positiva mentre al femminile sono dispregiative alludendo spesso alla prostituzione: "uomo disponibile" e "donna disponibile"; "uomo facile" e "donna facile", "omaccio" e "donnaccia", e così via. Anche le serie tv e i film spesso radicano gli stereotipi di genere e possono avere un effetto negativo attraverso il processo di identificazione nei personaggi. È interessante capire come il linguaggio sia espressione di messaggi culturali radicati e di una società interpretata prevalentemente al maschile. Le politiche dovrebbero promuovere una cultura scevra da stereotipi di genere, ma su entrambi i fronti. Per esempio, si investe molto per incentivare le donne a scegliere professioni tecnico-scientifiche ma altrettanto andrebbe fatto con gli uomini per le professioni centrate sulla cura: sarebbe una forma di riequilibrio importante. ▣