

## Le politiche di genere: non un costo, ma un investimento di lungo periodo

di Marina Bettoni e Chiara Bizzarro

Tra gli effetti indiretti della crisi economica si segnala la rinnovata conferma del ruolo strategico delle tematiche di conciliazione e contrasto alle discriminazioni per le politiche del lavoro, occupazionali, e più in generale economiche e sociali.

Lo ribadisce il rapporto annuale della Commissione europea sulla eguaglianza di genere (*Report on equality between women and men*) e il recentissimo studio ILO (*Women in labour markets: Measuring progress and identifying challenges*) sui progressi e le sfide ancora irrisolte a livello internazionale, entrambi pubblicati in *q. Bollettino speciale*.

Le indagini sullo stato di fatto in Europa e nel mondo mostrano che sono stati compiuti miglioramenti significativi, ma le donne soffrono ancora maggiormente il rischio di disoccupazione rispetto agli uomini e, più in generale, si collocano in una posizione debole sul mercato del lavoro. A livello europeo la Commissione invita gli Stati membri a rafforzare il *gender mainstreaming*, l'integrazione della dimensione di genere in tutti i settori e a tutti i livelli, all'interno della strategia UE 2020 per la crescita e l'occupazione.

Nel periodo 1998-2008 i tassi di occupazione femminile sono aumentati del 7,1%.

La media europea è prossima all'obiettivo del 60% che era stato stabilito dalla Strategia di Lisbona per il 2010. Rimane, tuttavia, il forte divario tra i contesti nazionali, con un *range* che va dal 40% al 70%. Il gap tra occupazione maschile e femminile supera il 13% (2008), seppure vi è stata una riduzione in dieci anni di circa 5 punti percentuali.

Nonostante l'attenzione delle istituzioni comunitarie a livello di politiche e di legislazione, le discriminazioni permangono nei tassi di occupazione, nel divario retributivo, nell'orario di lavoro, nei carichi di responsabilità e di cura, nel rischio di povertà ed esclusione sociale per le donne. Rimane elevata l'incidenza di contratti precari, soprattutto part-time involontario, con una amplificazione del divario retributivo che si assesta su livelli superiori al 17,6% (2007).

Le donne sono maggiormente a rischio di povertà e la situazione si aggrava quando subentra lo stato di pensionamento.

Se anche crescono i livelli medi di studio e formazione, le donne sono ancora occupate in settori a vocazione femminile, spesso sotto-retribuiti nonostante la funzione sociale (salute, servizi di cura, istruzione, ecc.) e incontrano grandi difficoltà nel percorso per raggiungere ruoli apicali nella economia e nella società. Non si tratta solo di difficoltà e ostacoli culturali. Un tema di grande rilevanza riguarda direttamente le politiche di conciliazione, le difficoltà di accesso a servizi di cura e assistenza per bambini, anziani, malati, e regimi di congedo condizionati da modelli organizzativi rigidi del lavoro che non facilitano la condivisione dei ruoli famigliari (su questi profili si vedano anche gli altri due documenti ILO pubblicati di seguito in *q. Bollettino: Strategy for Gender Mainstreaming in the Employment Sector: Implementing ILO Action Plan e Workplace solutions for childcare*).

La recessione, che inizialmente aveva colpito di più la forza lavoro maschile con riferimento ai settori manifatturiero e della produzione, può avere un impatto negativo sul trend di crescita dei livelli di uguaglianza. Il rapporto europeo denuncia il rischio che il rallentamento economico sia motivo di limitazione dell'investimento sulle misure di parità. La Commissione ribadisce, per

contro, che la crisi potrebbe offrire un'occasione unica di cambiamento per integrare in maniera strutturata le politiche di genere e realizzare anche per questa via l'obiettivo della crescita sostenibile.

Sul lungo periodo l'investimento strutturale sull'uguaglianza può ripagare in termini di aumento dei tassi di occupazione femminile, contributo delle donne al PIL, maggiori entrate fiscali e, in seconda battuta, aumento dei tassi di fertilità con un impatto, quindi, anche sul fenomeno grave dell'invecchiamento della popolazione attiva.

L'analisi delle risposte nazionali adottate per combattere la crisi conferma il rischio di un declassamento delle politiche di parità e di una riduzione dei finanziamenti. Sono emersi annullamenti o ritardi nell'adozione delle misure di parità con effetti negativi già riscontrabili per l'occupazione femminile. Vi sono tuttavia anche buone pratiche che non a caso si concentrano proprio sul settore dei sistemi di cura e assistenza.

Nel 2010 la Commissione intende presentare una nuova strategia che porti l'UE a realizzare gli obiettivi della *Road map* per la parità tra donne e uomini, chiedendo l'impegno e il sostegno delle parti sociali e di tutta la società civile. Il 2010 è anche l'anno europeo contro la povertà e l'esclusione sociale e le donne sono ancora tra i soggetti maggiormente vulnerabili e destinatarie, come tali, di azioni specifiche e tutele.

Anche a livello internazionale lo studio ILO offre una fotografia dei mercati del lavoro caratterizzati da una grave mancanza di equità. Le donne, in genere con gradi di istruzione elevati, devono affrontare grandi difficoltà, un persistente atteggiamento discriminatorio da parte dei datori di lavoro, il peso sostanzialmente unico delle responsabilità familiari.

Le dinamiche coinvolte hanno anche carattere sociale e culturale e i progressi sono frutto di un investimento di lungo periodo che, tuttavia, deve essere considerato non solo per il valore nell'ambito specifico, ma per l'impatto di sistema. L'integrazione di genere in tutti i settori e a tutti i livelli significa che attraverso l'ottica di genere, e il superamento dei pregiudizi che ancora limitano l'oggettività su queste tematiche, è possibile realizzare progressi più generali, anche con riferimento alle relazioni di lavoro e ai modelli organizzativi adottati dalle imprese.

Il piano di azione *Italia 2020. Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato* sembra muoversi in questa direzione per il metodo seguito e l'incentivo messo in campo volto ad un coinvolgimento di tutti gli attori e, tra questi, delle parti sociali che possono svolgere un ruolo di traino, e delle imprese che possono sperimentare modelli organizzativi del lavoro innovativi per cercare di conciliare sviluppo e benessere.

**Marina Bettoni**

Scuola internazionale di Dottorato in Diritto delle relazioni di lavoro  
Adapt – Fondazione Marco Biagi  
Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

**Chiara Bizzarro**

Senior research fellow  
Adapt – CSMB