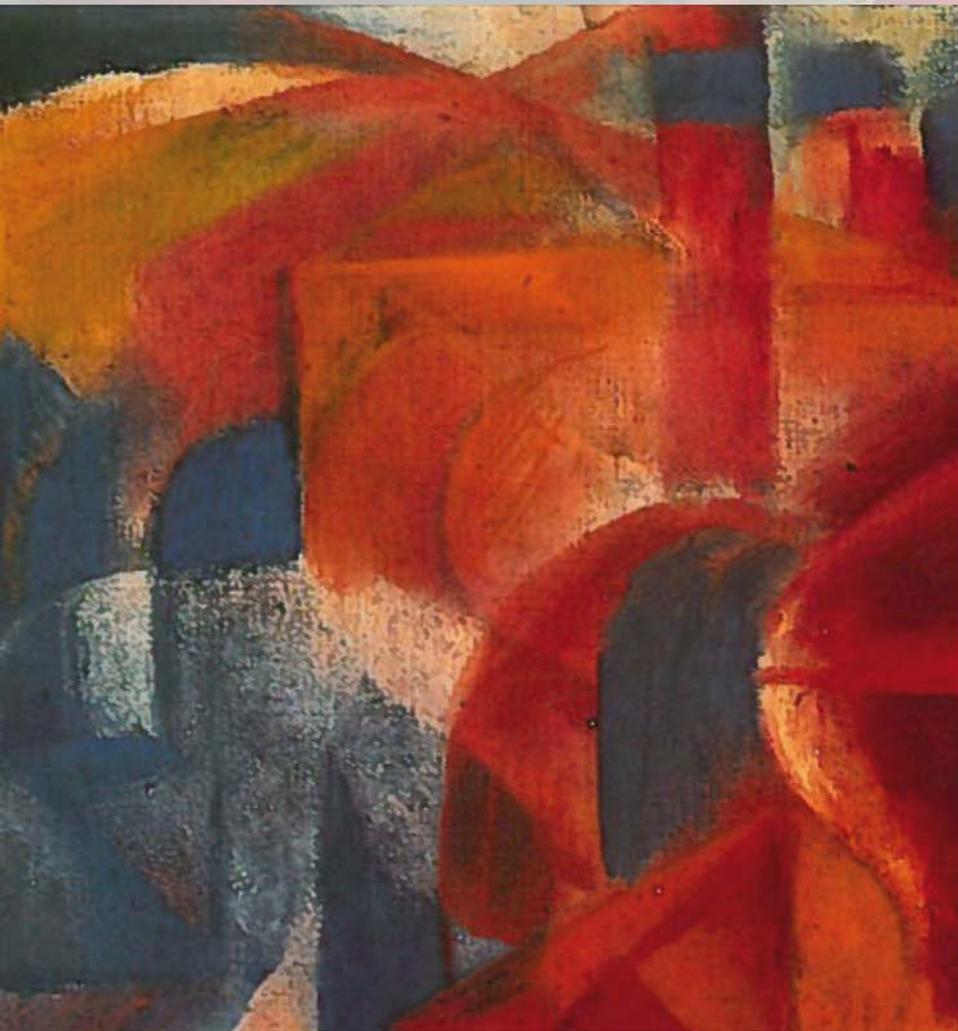


Udine, 21 dicembre 2015



I *gender gap* nel mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia

Chiara Cristini

*Esperta del Servizio
osservatorio mercato del lavoro*

Introduzione

- Gli effetti della trasformazione economica in atto stanno interessando in modo differente maschi e femmine. Il mix tra problematiche di natura «strutturale» e «congiunturale» agiscono in un contesto in cui la parità tra componente maschile e femminile nel mercato del lavoro (anche regionale) non è ancora raggiunta
- Questa distanza da colmare è misurata attraverso i *gender gap* presenti in tutti gli indicatori descrittivi il mercato del lavoro. Rappresentano segnali importanti per l'analisi del mercato del lavoro dal punto di vista di genere e per la costruzione di politiche efficaci
- In FVG tra 2008 e 2012 la componente femminile aveva “tenuto” maggiormente rispetto a quella maschile con riferimento ai livelli di **partecipazione**, **occupazione** e **disoccupazione**, portando alla riduzione temporanea dei relativi gender gap, ma è stata un' «illusione ottica» [Isfol] temporanea
- Dal 2008 al 2014 anche in FVG si sono accentuate le differenze di genere per quanto riguarda le tipologie contrattuali e le forme di lavoro con cui maschi e femmine sono occupati: le problematiche da affrontare sono sia di «quantità», sia «qualità» dell'occupazione

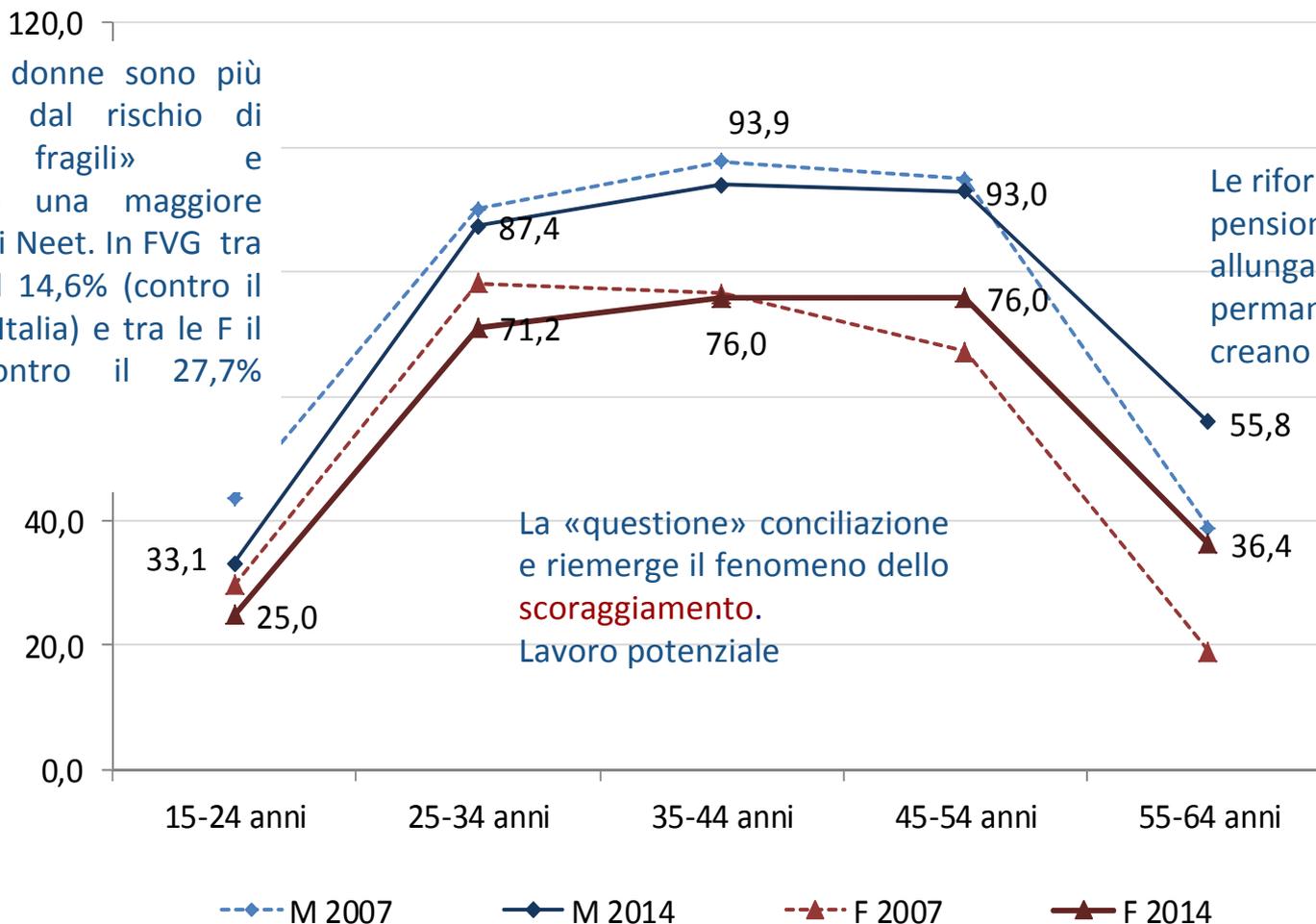


- Le F entrano nel lavoro in età più «avanzata», nel momento in cui le generazioni precedenti iniziavano l'uscita, con un livello di aspirazioni e con un'istruzione più elevata e con l'intenzione di non abbandonarlo in futuro ma...
- A fronte dei **cambiamenti sia nel MDL sia nella struttura demografica**, si evolve anche la **domanda di conciliazione** dei (nuovi) tempi di lavoro con quelli familiari, un aspetto strutturale, che non va diminuendo ma piuttosto si modifica, ponendo nuove problematiche (bambini di madri over 40, invecchiamento della popolazione) ma anche **nuove opportunità** al sistema socioeconomico regionale
- La «questione» della conciliazione rappresenta da un lato un vincolo alle potenzialità di innalzamento dei tassi di partecipazione e occupazione femminile e dall'altro può rappresentare un mercato del lavoro con potenzialità di crescita (assistenza alla persona, cura, educazione, ecc.). Un segmento particolare è quello delle **assistenti familiari**

La partecipazione al mercato del lavoro varia con l'età e il gender gap rimane ampio

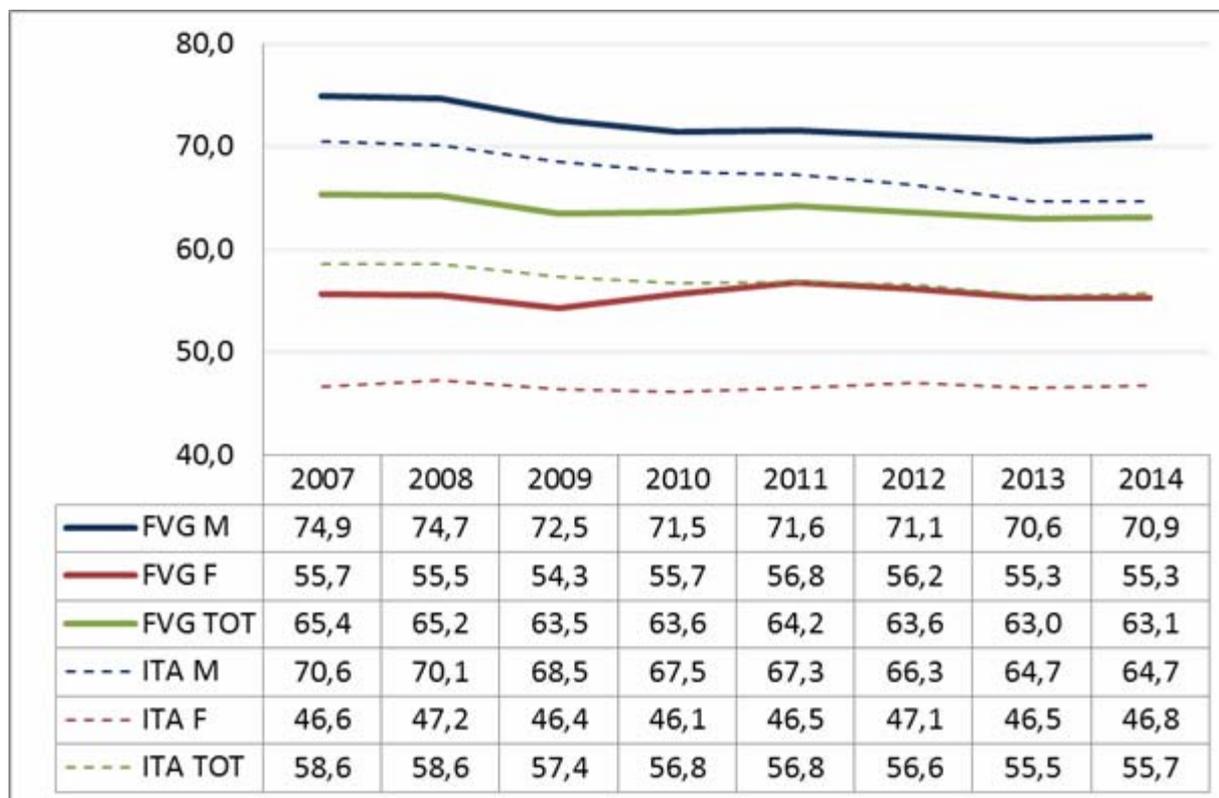
Confronto tra tassi di attività per genere ed età in FVG, anni 2007-14 (v.%)

Le giovani donne sono più interessate dal rischio di «partenze fragili» e presentano una maggiore incidenza di Neet. In FVG tra i M sono il 14,6% (contro il 24,4% dell'Italia) e tra le F il 19,8% (contro il 27,7% nazionale).



Fonte: elab. su dati Istat-Rcfl

Andamento del tasso di occupazione (15-64 anni) per sesso e territorio (v.%)

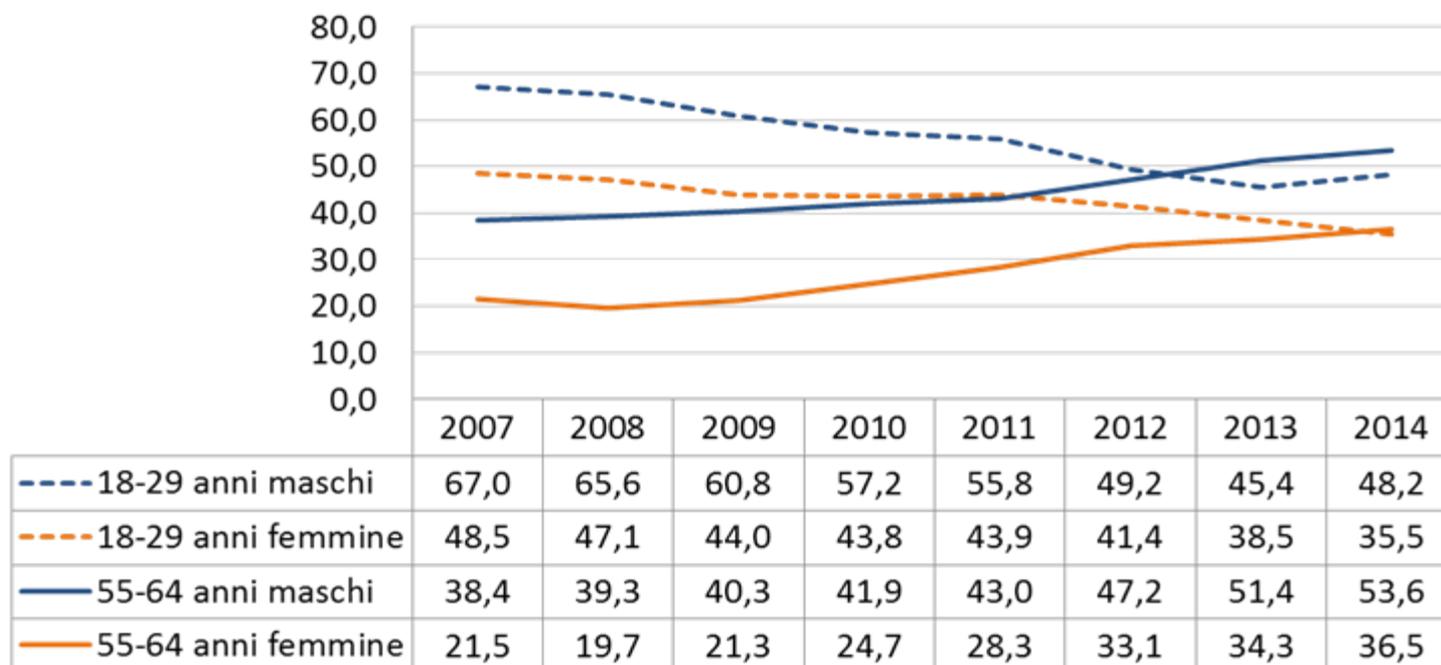


Fonte: elab. su dati Istat-Rcfl

Il **gender gap** è strutturale, in FVG meno marcato rispetto al dato ITA.

In FVG: tra 2009-11 si era lievemente ridotto. Nel 2014 il TDO delle F è del 55,3%, quello M del 70,9%: il gender gap è di quasi 16 punti.

Genere e generazioni al lavoro: un confronto tra tassi di occupazione, genere e classi di età (in FVG nel 2014)



Fonte: elab. su dati Istat-Rcfl

I trend evidenziano come tra i **giovani** il gender gap sia **aumentato** nell'ultimo anno, per un **calo dei tassi femminili**, e nel 2014 è di ca. 13 punti.

Aumentano in parallelo gli indicatori dei lavoratori **senior**, per effetto delle riforme e in particolare della L.92/12. Il gender gap per questa fascia è di ca. 17 punti.

Quale lavoro, quali problematiche?

- Nell'arco del periodo 2008-14 l'occupazione femminile si è ulteriormente concentrata nel settore dei servizi
- In FVG nel 2014 sono part time il 36,0% delle donne dipendenti (contro il 5,1% dei maschi), ma è un part time sempre più spesso involontario.
- In FVG il 13,8 delle femmine dipendenti ha un contratto a termine, mentre la quota maschile è dell'11,8%. La componente femminile è a maggiore rischio di precarietà «cronica» determinata anche dalla maggiore incidenza di «partenze fragili» (=sticky floor)

Fonte: elab. su dati Istat-Rcfl

Le giovani sono sempre più istruite, ma...

L'incidenza % delle persone di età compresa tra 30-39 anni che hanno conseguito un titolo universitario evidenzia la performance decisamente positiva delle femmine:

	Maschi		Femmine	
	2004	2014	2004	2014
FVG	15,4	23,2	18,4	30,1
NE	13,3	19,1	18,9	28,2
ITA	13,00	17,7	18,4	27,2

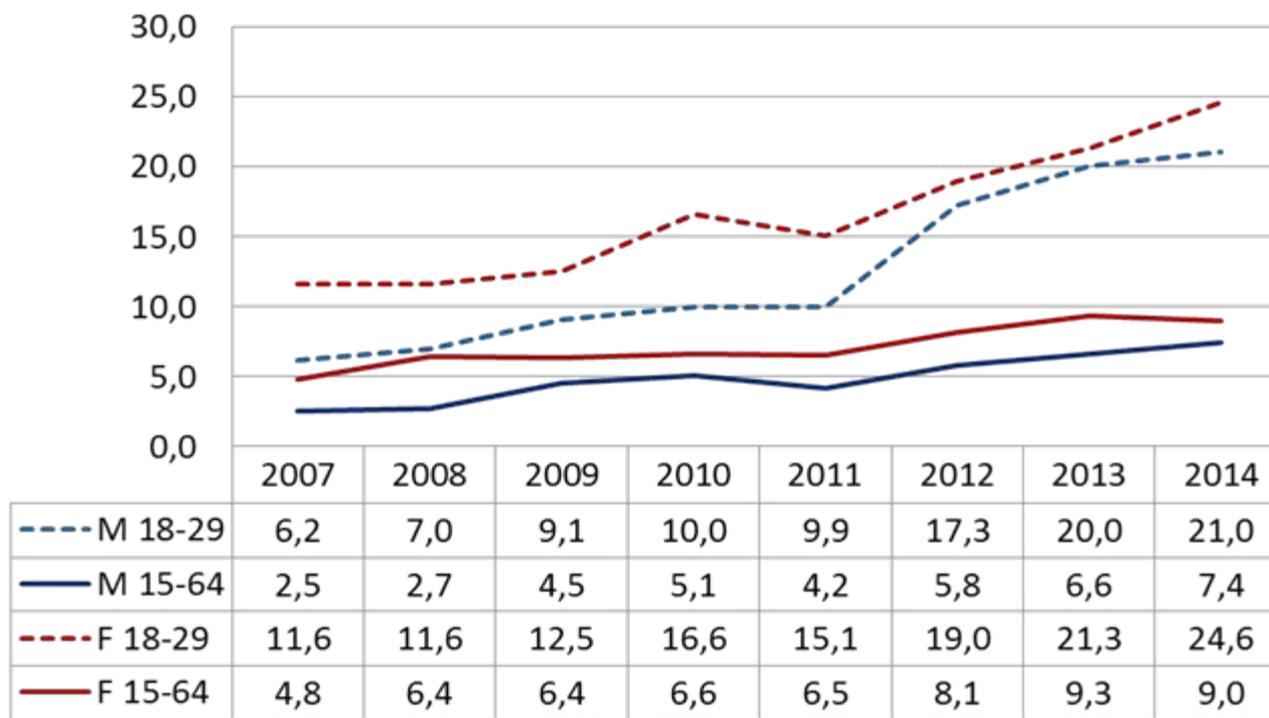
Fonte: Istat, Noi Italia, 2015

I laureati hanno tassi di occupazione superiori rispetto agli altri target, (nel 2014)...

M → 82,9% F → 75,5% (gender gap ca. 8 punti percentuali, in lieve riduzione tra 2013 e 2014)

Il permanere di stereotipi, vincoli e fattori «culturali» pesano ancora molto → poche femmine che intraprendono indirizzi di studio STEM: 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. [Istat, 2015]

I tassi di disoccupazione e la difficoltà degli/le under 30



Fonte: elab. su dati Istat-Rcfl

- La disoccupazione: si confermano le differenze di genere “strutturali”, con indicatori femminili sempre superiori rispetto a quelli maschili: nel 2014 le F > 15 anni hanno un TdO dell’8,9% i M del 7,3%. Disaggregando i valori per età emerge la (maggiore) difficoltà delle giovani

La qualità del lavoro femminile: partiamo dal soffitto di cristallo...

I lavoratori dipendenti del settore privato (no agric., no lav. dom.) per qualifica e sesso, FVG 2013

	Maschi	Femmine	Totale	% Femmine
Dirigenti	1.654	226	1.881	12,0
Quadri	5.945	1.897	7.841	24,2
Impiegati	46.079	62.558	108.638	57,6
Operai	98.645	47.497	146.142	32,5
Apprendisti	4.591	4.036	8.626	46,8
Altre qualifiche	217	125	342	36,5
Totale	157.132	116.338	273.470	42,5

Fonte: elab. su dati Inps. Medie annuali calcolate su dati mensili

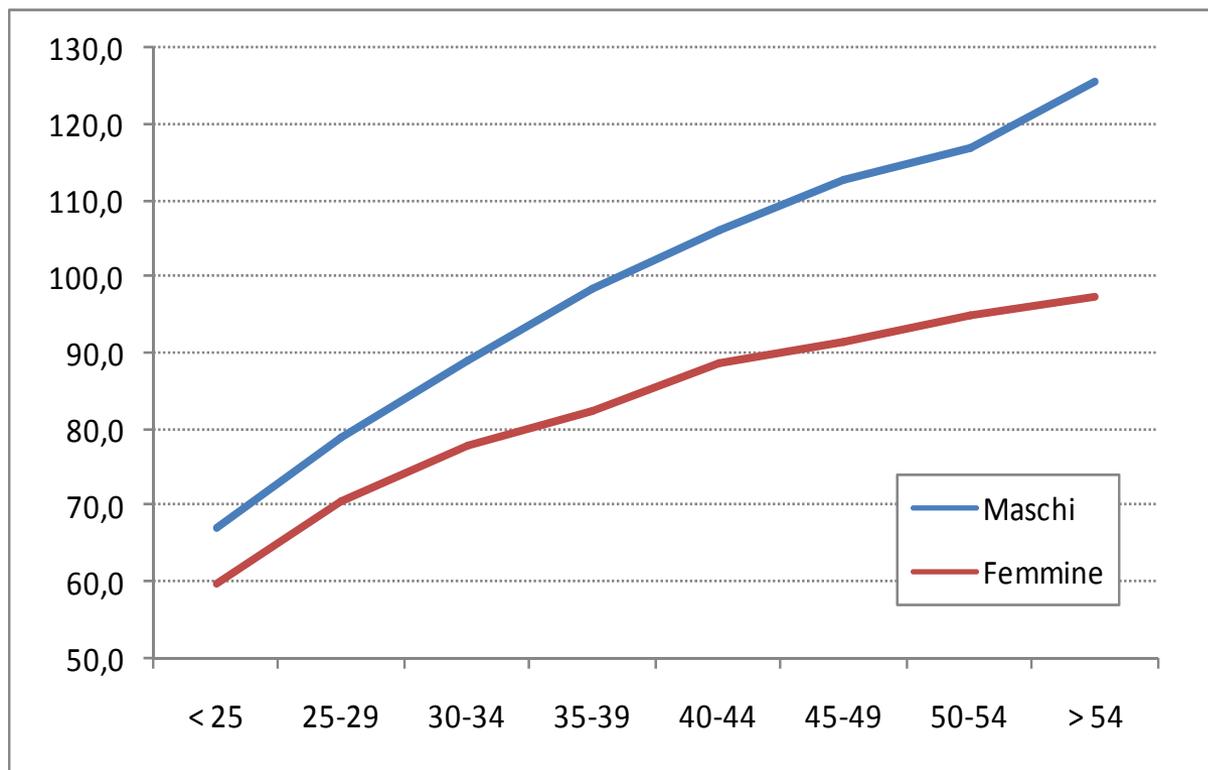
Una distribuzione che da un lato conferma l'esistenza del "soffitto di cristallo" e dall'altro la concentrazione femminile nei lavori impiegatizi.

Il gender pay gap: retribuzioni medie giornaliere dei lavoratori dipendenti del settore privato (no agric., no lav. dom.) a tempo pieno per qualifica e sesso (euro), FVG 2013

	Maschi	Femmine	Gender pay gap (%)
Dirigenti	440,22	348,62	20,8
Quadri	201,26	174,57	13,3
Impiegati	117,88	89,96	23,7
Operai	84,82	69,14	18,5
Apprendisti	60,48	57,38	5,1
TOTALE	103,82	85,28	17,9

Fonte: elab. su dati Inps. Medie annuali calcolate su dati mensili

Retribuzioni medie giornaliere dei lavoratori dipendenti (settore privato no agric., no lav. dom.) a tempo pieno per classe di età e sesso (euro), FVG 2013



Fonte: elab. su dati Inps. Medie annuali calcolate su dati mensili

Il divario, abbastanza contenuto per i più giovani, tende ad approfondirsi sensibilmente per gli over 45, ad indicare come **percorsi di carriera e opportunità di crescita professionale e salariale siano molto differenti per maschi e femmine.**

...con conseguenti impatti sulle **prospettive pensionistiche**



Il mercato del lavoro connesso alla domanda di conciliazione: il settore dell'assistenza familiare in FVG

- caratterizzato dall'elevata presenza femminile (e straniera)
- un segmento del mercato del lavoro che tuttavia si distingue per l'*invisibilità* e il maggiore rischio di *vulnerabilità*

Numero di lavoratori domestici, per genere e territorio. Anni 2012-14. Val. ass. e val. %

	2012	2013	2014	var. 2013-14	
	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	v.%
Femmine					
Friuli VG	14.512	14.617	14.887	270	1,8
Nord est	163.570	161.345	158.631	- 2.714	- 1,7
Italia	815.628	796.380	781.392	- 14.988	- 1,9
Maschi					
Friuli V.G.	1.675	1.348	1.016	- 332	- 24,6
Nord est	33.644	28.103	18.749	- 9.354	- 33,3
Italia	188.532	156.989	117.037	- 39.952	- 25,4
Totale					
Friuli V.G.	16.187	15.965	15.903	- 62	- 0,4
Nord est	197.214	189.448	177.380	- 12.068	- 6,4
Italia	1.004.160	953.369	898.429	- 54.940	- 5,8

Fonte: elaborazione su dati Inps

Se nel 2010 le F rappresentavano in regione l'86,0% degli addetti iscritti all'Inps, nel 2012 l'incidenza passa all'89,7% e raggiunge il **93,6% nel 2014**. Valori superiori sia a quanto si registra nel Nord Est, sia nel resto del Paese.

Oltre tre quarti di lavoratori domestici sono stranieri, ma è un'incidenza in calo. Aumentano la quota di italiani/e: dall'80,4% del 2010 si passa nel 2014 al 76,7%.

Conclusioni

- Marcati gender gap negli indicatori statistici del MDL
- Rimangono presenti fenomeni di glass ceiling e gender pay gap
- La conciliazione rappresenta ancora un forte vincolo ma potrebbe costituire un importante volano di sviluppo e innovazione («infrastrutture sociali»)
- Fattori strutturali + fattori congiunturali → necessario un sistema di policy mix e strategie che incidano in profondità, favorendo non solo il superamento degli ostacoli creati dall'attuale evoluzione in atto, ma anche da elementi «culturali» presenti storicamente nel MDL
- Necessità di approfondire l'analisi in certe aree di criticità specifica, al fine di individuare nel dettaglio le caratteristiche dei problemi e dunque individuare soluzioni efficaci per il territorio.
- Declinare in chiave di genere le seguenti aree:

#innovazione e #sviluppo

#stem-girls (orientamento)

#responsabilità sociale di impresa

#formazione specifica a chi gestisce risorse umane

