

CRESCITA E DISPARITÀ DI GENERE

I paradossi del lavoro femminile e l'importanza della formazione scientifica

Manuela Samek Lodovici e Renata Semenza

La maggioranza dell'occupazione femminile è concentrata in pochi e particolari settori di attività economica, che richiamano le competenze tipiche dei settori della cura (istruzione, sanità, assistenza sociale) che, essendo altamente femminilizzati, si sono svalorizzati economicamente (retribuzioni medie più basse) e socialmente (più basso status professionale).

Il quadro configurato dal rapporto Anpal-Unioncamere (2023) mette in grande evidenza invece l'accentuarsi delle caratteristiche tecnologiche delle occupazioni domandate, il crescente bisogno di formazione terziaria, che comprende dirigenti, professioni intellettuali e scientifiche, professioni tecniche e specialistiche (soprattutto in ambito STEM, sanitario, economico-statistico).

Riassumendo, la situazione della parità di genere nel lavoro in Italia, ancor più che nel resto d'Europa, appare molto critica, sia che si adotti una visione di stampo pragmatico ed economicistico, che vede la crescita della partecipazione delle donne nelle forze di lavoro regolari come una spinta senza pari del Pil, sia nella prospettiva dell'eguaglianza di genere intesa come principio fondante dei diritti umani, come un bene intrinseco, come un valore in sé.

Questa criticità potrebbe essere sintetizzata in tre paradossi.

Tre paradossi

Il primo è che, pur essendo aumentata nel tempo l'attenzione politica al tema della parità di genere e alle misure per favorirla, i miglioramenti ottenuti sono lentissimi e recentemente vi sono addirittura segnali regressivi.

Un secondo paradosso vede una presenza femminile con delle credenziali educative migliori di quelle maschili a tutti i livelli di istruzione, a cui però corrispondono minori prospettive di carriera e condizioni lavorative peggiori in tutti i settori occupazionali.

Gli stereotipi culturali radicati nella società agiscono ancora fortemente sulla segregazione occupazionale in tutte le sue forme. Ma il paradosso forse più profondo risiede nel non avere risolto, anche a livello teorico il rapporto fra sfera del lavoro e sfera biologica o della vita, di cui le donne sono i soggetti protagonisti.

La maternità è una strettoia per il lavoro femminile, da qualsiasi angolatura la si osservi: oggi essere occupate è una precondizione della fecondità, ma una larga parte di donne esce poi dal mercato del lavoro in presenza di figli o deve fare dei compromessi tali da vanificare i suoi investimenti formativi e le sue aspirazioni. Le teorie della modernità hanno separato le due sfere che appaiono oggi essenzialmente inconciliabili, perché pesano troppo i fattori associati a una visione economicistica del lavoro.

Ma se il lavoro non fosse considerato solo in chiave di performance economica, da cui le donne sono escluse nel momento in cui non corrispondono appieno a questo modello (in caso di maternità appunto), se al lavoro si attribuissero anche altri valori – qualitativi, relazionali, sociali – allora questa relazione fra lavoro e processo vitale sarebbe non solo possibile, ma necessaria per interrompere la lunga e perdurante crisi demografica, di cui soltanto oggi il Paese sembra essersi accorto.

Le possibili soluzioni

Le responsabilità familiari rappresentano il principale ostacolo all'accesso alla formazione per le donne adulte. Si tratta di un ostacolo che agisce anche indirettamente perché è alla base della minore partecipazione e occupazione femminile e della concentrazione delle donne nell'occupazione a tempo parziale, condizioni associate sia a una minore partecipazione alla formazione continua che a maggiori differenze nelle competenze numeriche tra gli occupati.

Non a caso, come sottolineato da EIGE³⁶, c'è una significativa correlazione positiva tra l'indice di parità di genere (Gender Equality Index) nel lavoro e nell'uso del tempo e la partecipazione femminile alla formazione formale e non-formale: i paesi Ue con una maggiore parità di genere nel lavoro e nelle responsabilità di cura presentano anche una maggiore partecipazione femminile all'apprendimento permanente.

Politiche di sostegno

Politiche di sostegno ai servizi per l'infanzia e alla conciliazione tra lavoro e vita familiare sono dunque una condizione necessaria per aumentare sia l'occupazione femminile che la partecipazione delle donne alla formazione continua a permanente, in particolare delle donne con un basso livello di istruzione e appartenenti a minoranze etniche.

Come anticipato, anche le opportunità occupazionali e le condizioni di lavoro hanno un ruolo importante nello spiegare le differenze di genere nei percorsi di studio e professionali, soprattutto per quanto riguarda i percorsi e le professioni STEM. Nel caso italiano, un'indagine di Netconsulting e Fondazione Sodalitas su 60 responsabili delle risorse umane nelle imprese, evidenzia tra principali fattori che spiegano la bassa presenza femminile nelle professioni STEM, il ruolo degli stereotipi sulle competenze tecnico-scientifiche femminili rispetto a quelle maschili e di una cultura aziendale poco attenta agli aspetti di genere. Le imprese possono quindi assumere un ruolo importante per sostenere e rafforzare la presenza femminile nelle professioni STEM.

La letteratura e l'evidenza empirica sulle principali determinanti della segregazione di genere nei percorsi di studio e professionali sintetizzata nella sezione precedente, consente di trarre delle indicazioni su come agire per ridurre tali divari nei percorsi di istruzione e formazione, nelle competenze e nelle opportunità occupazionali. Emerge in particolare la necessità di agire su più fronti in modo sistematico, in particolare:

- nel sistema sociale e culturale, rafforzando la diffusione della cultura scientifica e rimuovendo gli stereotipi di genere nelle famiglie, nelle scuole, nei media, nelle imprese, nelle istituzioni attraverso una maggiore visibilità delle donne e delle carriere nelle professioni STEM e promuovendo una prospettiva di genere nella comunicazione scientifica in tutti i campi;
- nel sistema scolastico, migliorando il modo in cui le materie STEM vengono insegnate fin dalla scuola primaria, sostenendo l'interesse delle ragazze per le materie scientifiche attraverso appropriati strumenti pedagogici e di orientamento, e aumentando la consapevolezza di come operano gli stereotipi di genere nella formazione degli insegnanti e di chi si occupa di orientamento;
- nel sistema della formazione degli adulti, rafforzando il suo ruolo per lo sviluppo delle competenze STEM sia tra le giovani in entrata nel mercato del lavoro che tra le donne occupate e in cerca di lavoro. Il sostegno alla partecipazione femminile richiede sia una maggiore attenzione alle diverse esigenze di donne e uomini nella definizione delle modalità, dei tempi e dei luoghi della formazione, che incentivi mirati alle imprese perché offrano opportunità di formazione alle lavoratrici;
- nel sistema dei servizi per l'infanzia e nelle misure di sostegno alla conciliazione tra lavoro e vita familiare per rimuovere uno dei principali ostacoli sia alla partecipazione delle donne alla formazione continua e permanente che al lavoro, in particolare per le donne con un basso livello di istruzione e appartenenti a minoranze etniche;

- nel sistema produttivo e nel mercato del lavoro, contrastando le differenze di genere nelle condizioni di lavoro e di reddito e sostenendo politiche di reclutamento, formazione e sviluppo che superino gli stereotipi di genere e l'attivazione di misure family friendly nell'organizzazione del lavoro.

Manuela Semek Lodovici, Istituto per la Ricerca Sociale (IRS); Renata Semenza, Università degli Studi di Milano

© RIPRODUZIONE RISERVATA