



UNIONE EUROPEA

Fondo Sociale Europeo
Investiamo nel tuo futuro



PRESENTAZIONE GENDER POLICIES REPORT 2022

Intercettare il cambiamento e investire nella parità: nuove policy, vecchie e nuove sfide

Monica Esposito

Gruppo di ricerca- Prospettive di genere nel mercato del lavoro e nelle politiche pubbliche



Inapp, Roma 19 Dicembre 2022

GENDER POLICIES REPORT 2022



UNIONE EUROPEA

Fondo Sociale Europeo
Investiamo nel tuo futuro



Prospettive di genere nel mercato del lavoro e nelle politiche pubbliche

Cristina Di Giambattista, Monya Ferritti, Marcella Pulino, Alessandro Rizzo, Lucia Zabatta

Struttura mercato del lavoro

Valentina Cardinali

Francesca Della Ratta, Matteo Luppi, Valentina Menegatti, Silvia Donà, Rosita Zucaro

Coordinamento organizzativo:

Cristina Di Giambattista



INTERCETTARE IL CAMBIAMENTO E INVESTIRE NELLA PARITÀ: NUOVE POLICY, VECCHIE E NUOVE SFIDE

Intercettare il cambiamento : vecchie e nuove sfide



Capitolo 1 – **Il mercato del lavoro in ottica di genere**: cambiamenti apparenti e criticità strutturali

Capitolo 2 – **La flessibilità degli orari di lavoro** tra richieste aziendali e esigenze di conciliazione: un confronto con l’Europa

Capitolo 3 – **Giovani e NEETs** in Italia: fra Apocalittici e Integrati

Capitolo 4 – **Lavoro domestico** e implicazioni di genere: caratteristiche e criticità del settore

Capitolo 5 – Il contributo del **PNRR** alla parità di genere e all’occupazione femminile: tra vecchie sfide e auspiccate innovazioni

Capitolo 6 – **Trasparenza salariale e differenziale retributivo** di genere. Dalla proposta di direttiva europea alla legge 162/2021: elementi di criticità e innovazione

Capitolo 7 – **Work-life balance** e asimmetrie nella cura nelle recenti novità normative. Prime riflessioni sul decreto legislativo 105/2022

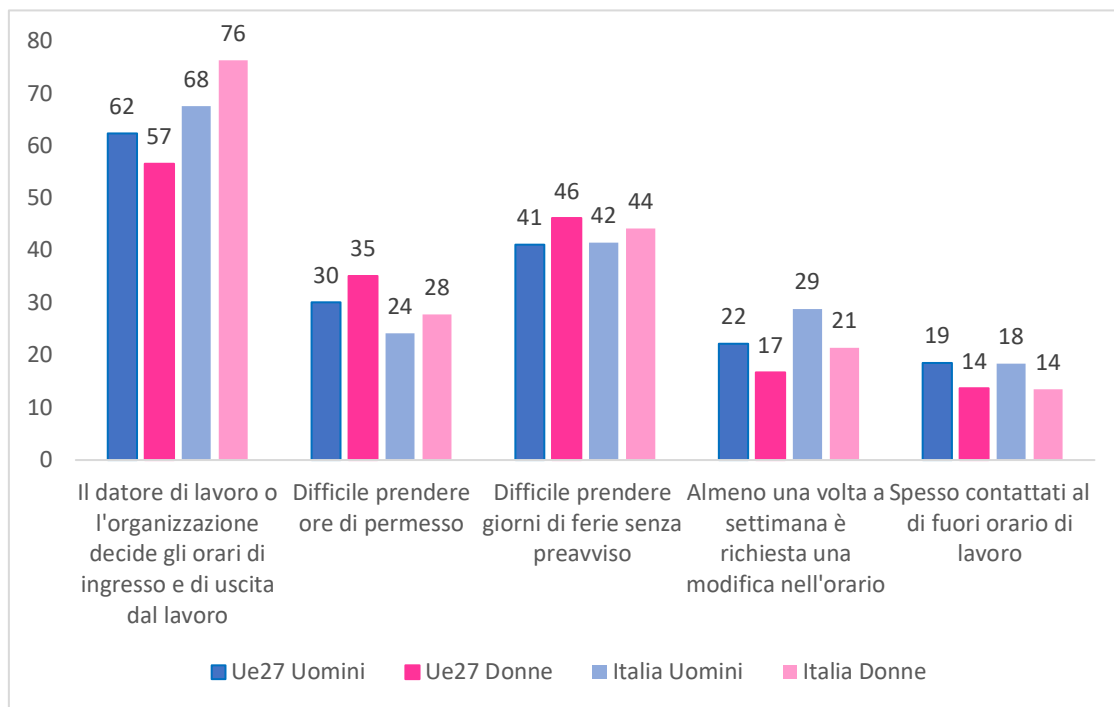
Capitolo 8 – Le **discriminazioni algoritmiche**

Capitolo 9 – **Job guarantee**: un’opportunità per il lavoro delle donne e per l’uguaglianza di genere

Capitolo 10 – Il **bilancio di genere**: passato, presente, futuro

INTERCETTARE IL CAMBIAMENTO E INVESTIRE NELLA PARITÀ: NUOVE POLICY, VECCHIE E NUOVE SFIDE

Flessibilità orari di lavoro



I dati Eurostat del 2019 evidenziano un mercato del lavoro italiano più rigido della media europea.

Le donne sia in Europa che in Italia godono di **minore flessibilità** rispetto agli uomini ma al tempo stesso sono **meno coinvolte** nella richiesta di riorganizzare orari e assicurare disponibilità oltre l'orario di lavoro.

Soprattutto per gli uomini a titolo di studio elevato e maggiore qualificazione corrispondono maggiori livelli di flessibilità.

Indicatori di rigidità dell'orario di lavoro in Italia e nella media Ue27 per genere.

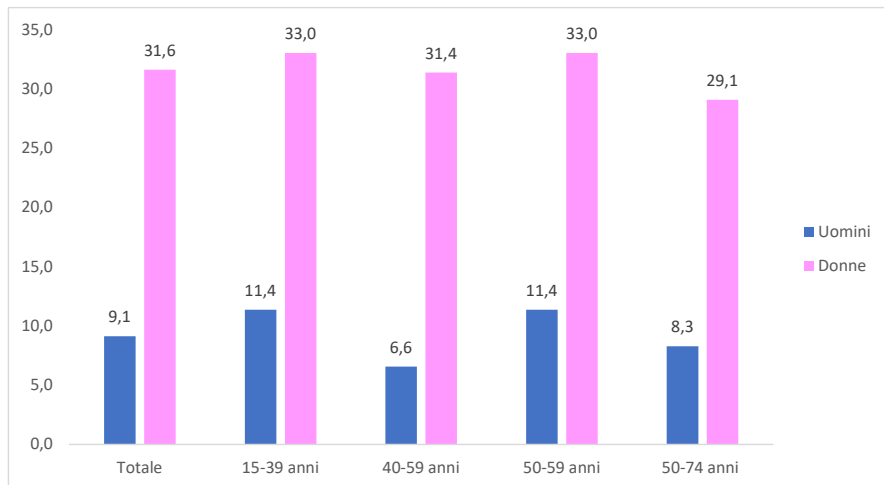
Fonte: nostra elaborazione su dati Eurostat, Labour force survey – AHM 2019

INTERCETTARE IL CAMBIAMENTO E INVESTIRE NELLA PARITÀ: NUOVE POLICY, VECCHIE E NUOVE SFIDE

GENDER POLICIES REPORT 2022



Il ricorso al part time come strategia principale di conciliazione è comune a molti paesi europei. Nel 2021 valori superiori alla media europea (28,8%) nel dato dell'occupazione femminile part time si riscontrano, oltre che in Italia (31,6%), nei Paesi Bassi (65%), in Austria (49,2%), in Germania (47,4%), Lussemburgo (30,9%) e Irlanda (29,6%).

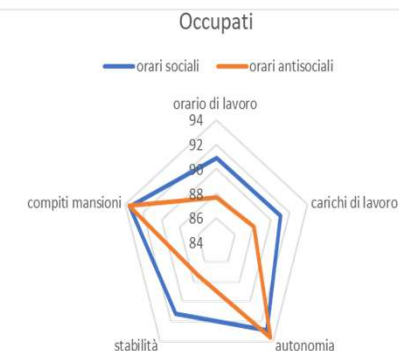
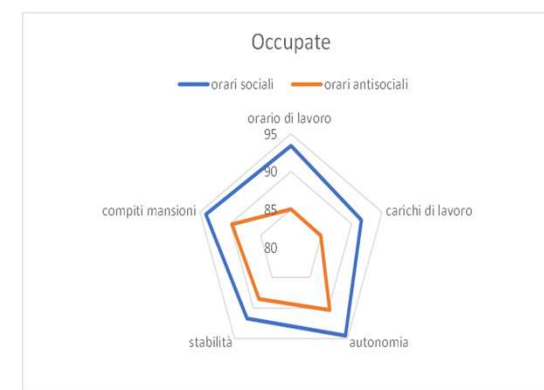


Incidenza di occupate e occupati che lavorano part time in Italia per classe di età - Anno 2021.

Italia quota molto elevata di part time involontario

Lo squilibrio di genere è costante in tutte le fasce d'età, raggiungendo quasi i 25 punti nella fascia d'età 40-59 anni.

Indagine Inapp sulla qualità del lavoro (2022)



INTERCETTARE IL CAMBIAMENTO E INVESTIRE NELLA PARITÀ: NUOVE POLICY, VECCHIE E NUOVE SFIDE

I GIOVANI E I NEETS

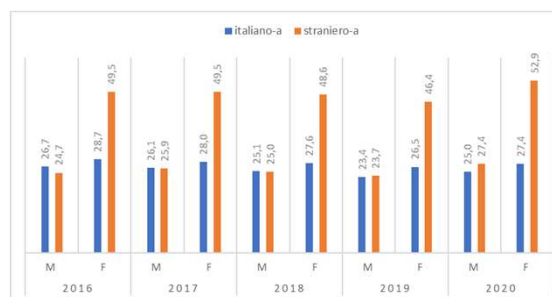
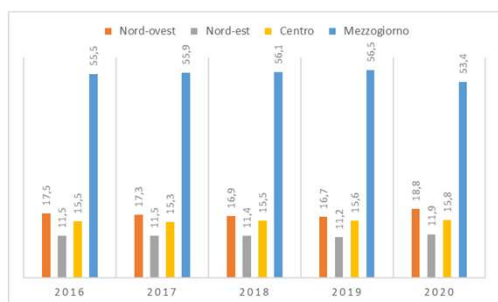
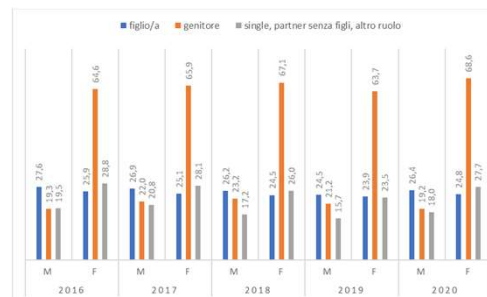
- Il **tasso di disoccupazione** dei giovani fra i 15 e i 24 anni nel 2021, si attesta al 29,7% (ISTAT, 2022) ed è marcatamente più alto fra le ragazze (32,8% delle giovani disoccupate sono donne, contro il 27,7% degli uomini).
- Il **tasso di occupazione** tra i 15-24 anni è al 17,5%, mentre si attesta al 31,1% il tasso di occupazione dei giovani fra i 15 e i 29 anni.
- La **povertà** decresce all'aumentare dell'età, e nel 2021 (ISTAT, 2022), si trovano in una condizione di povertà assoluta l'11,1% degli individui tra 18 e 34 anni, ma solo il 5,3% dei pensionati (over 65 anni). Nuovo fenomeno: lo scivolamento nella condizione di povertà delle giovani generazioni, soprattutto quella assoluta, a causa dell'instabilità del reddito che non è protetto e costante come sono invece le pensioni.
- Nel 2021 i giovani italiani hanno **lasciato la casa dei genitori a 29,9 anni di media**, mentre i coetanei europei andavano fuori casa a 26,5 anni (Eurostat, 2022).

Acronimo NEET (not in education, employment or training)
strumento analitico dell'esclusione sociale dei giovani

La quota dei **giovani NEETs** sulla popolazione dei 25-34enni in Italia rappresenta il 24,4% nel 2021 contro il 14,3% della media europea

NEETS: IL GENERE COME FATTORE DI RISCHIO

Essere **donne** in Italia e soprattutto nel **meridione** fanno notevolmente incrementare il tasso di incidenza dei NEETs, creando una **doppia fragilità**.



INTERCETTARE IL CAMBIAMENTO E INVESTIRE NELLA PARITÀ: NUOVE POLICY, VECCHIE E NUOVE SFIDE

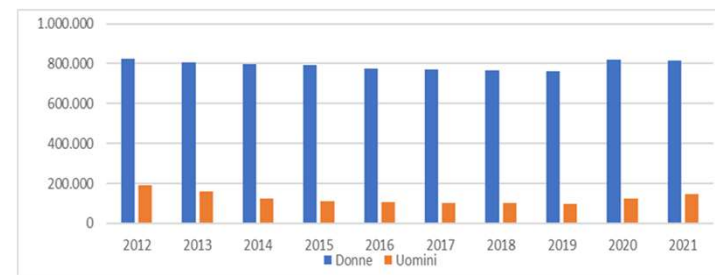
Lavoro domestico e implicazioni di genere

Caratteristiche occupazionali e qualità del lavoro di assistenza e cura

Costante crescita della domanda- soprattutto per la cura delle persone anziane

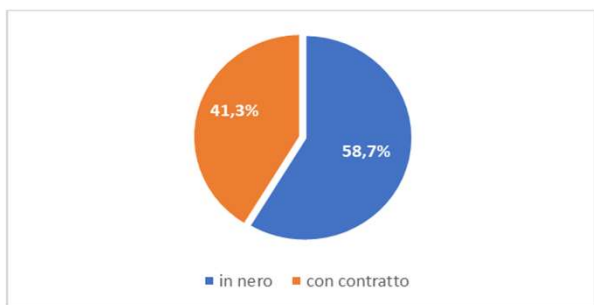
2 milioni di famiglie datori di lavoro

- ✓ forte prevalenza della componente femminile tra gli occupati
- ✓ per il 60% straniera
- ✓ compresa tra i 45 e i 59 anni
- ✓ significativa incidenza del lavoro sommerso
- ✓ precarietà- basse tutele- salari bassi



Gli uomini rappresentano il 15,1% ma il dato è in crescita

Lavoro sommerso vs lavoro regolare



7 rapporti di lavoro su 10 (68,3%)

34,3% c.d lavoro grigio

irregolarità maggiore nel baby-sitting- 51,8% dei casi

maggiore irregolarità nelle regioni del Sud Italia

RETRIBUZIONI

oltre il 90% dei lavoratori domestici si trovi al di sotto della soglia di 9 euro orari



SALARIO MINIMO?



DEDUCIBILITA' DEI COSTI

INTERCETTARE IL CAMBIAMENTO E INVESTIRE NELLA PARITA: NUOVE POLICY, VECCHIE E NUOVE SFIDE

PNRR- la sfida dell'implementazione

Misure previste in favore della parità di genere
in prevalenza
volte a promuovere maggiore partecipazione femminile
al mercato del lavoro

Principio di parità di genere *trasversale*
Gender Mainstreaming

Rafforzamento dei servizi di cura e custodia considerato come elemento di sostegno alle esigenze di conciliazione vita-lavoro, in una prospettiva di alleggerimento e redistribuzione dei carichi di cura all'interno dei nuclei familiari

Così come declinata nella programmazione, non sembra avere sufficiente forza e chiarezza per determinare un impatto incisivo, risolutivo e misurabile (assenza di missioni specificamente dedicate, preponderanza di azioni cosiddette indirette)

Introduzione di dispositivi volti a massimizzare il possibile impatto di genere:

CLAUSOLA DI PRIORITÀ relativa ai bandi di gara per l'attuazione del PNRR e del PNC
CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE (M5C1 – 12)

Trasparenza salariale e differenziale retributivo di genere. Dalla proposta di direttiva europea alla legge 162/2021

Divario retributivo di genere è il prodotto di una combinazione di fattori strutturali e da patterns socioculturali



Definizione e implementazione del quadro normativo



Ruolo della contrattazione collettiva



Le disuguaglianze retributive possono essere reiterate, influenzate o superate dal modo in cui la retribuzione è determinata nei contratti collettivi, dai sistemi di classificazione delle professioni e dei salari e dal sistema di benefit negoziati collettivamente ma soprattutto individualmente

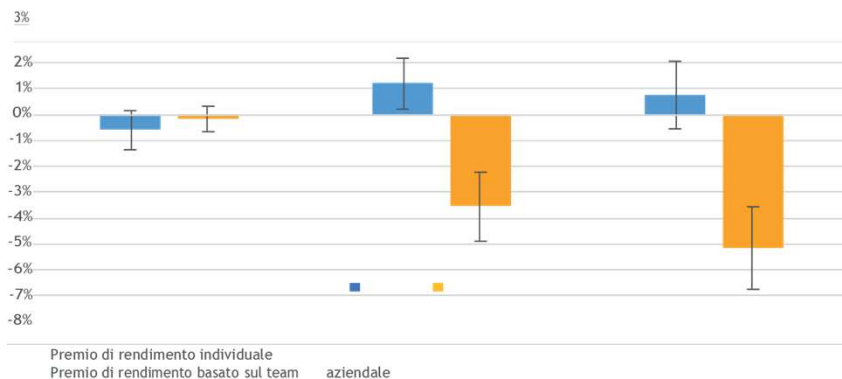
Parte variabile della retribuzione: la retribuzione legata ai risultati



28% uomini 19% donne

- ✓ Premi più alti per uomini
- ✓ Segregazione orizzontale
- ✓ Discrezionalità dirigenti: discriminazione indiretta

Evoluzione dei divari di genere nella retribuzione legata ai risultati



Trasparenza salariale

Informazioni chiare su come viene calcolato il salario su tutti i componenti della paga (parte fissa e variabile)

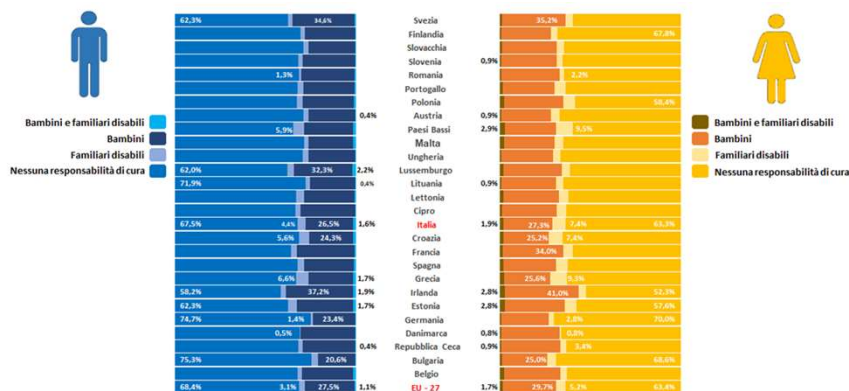
Conoscibilità delle retribuzioni per lavoratori/trici e sindacato per agire in giudizio

LEGGE 5 novembre 2021, n. 162- Rapporti biennali sulla situazione del personale

- ✓ sulla posizione delle donne e degli uomini nei vari gradi e livelli salariali –anche per i part timers
- ✓ informazioni sulla differenza nella media complessiva (mediana) dei salari per genere, all'interno di ciascuna fascia salariale;
- ✓ differenze tra i salari di partenza di uomini e donne in materia di ingresso, promozione e retribuzione correlata alle indennità;
- ✓ sul livello e tipo di lavoro evidenziando le differenze tra le retribuzioni medie di base e il totale dei salari di uomini e donne per grado e tipo di lavoro;
- ✓ sul lavoro straordinario, le indennità, i pagamenti discrezionali, i bonus e altri benefici;

INTERCETTARE IL CAMBIAMENTO E INVESTIRE NELLA PARITÀ: NUOVE POLICY, VECCHIE E NUOVE SFIDE

Work-life balance e asimmetrie nella cura nelle recenti novità normative.



Tipologie di carichi di cura per genere nei paesi in EU-27

il tema del work life balance rappresenta un nodo centrale nell'ambito delle politiche pubbliche volte al miglioramento dell'occupazione femminile

promozione di policies volte all'obiettivo dichiarato di imprimere una maggiore condivisione del carico di cura tra le figure genitoriali

D. Lgs. 30 giugno 2022, n. 105 che ha recepito nel nostro ordinamento la direttiva 2019/1158/UE sul work life balance

- ✓ disciplina sul congedo di paternità obbligatorio
- ✓ estensione ai padri del divieto di licenziamento
- ✓ meccanismi sanzionatori per i datori di lavoro per garantire la fruibilità del diritto

INTERCETTARE IL CAMBIAMENTO E INVESTIRE NELLA PARITA: NUOVE POLICY, VECCHIE E NUOVE SFIDE

Le nuove frontiere della discriminazione: i *bias* negli algoritmi

Le discriminazioni
algoritmiche sfide poste
dalla società contemporanea
liquida, dematerializzata e
iper-connessa

“artefatti” che risentono del sistema di significati, concetti, idee e giudizi e con essi stereotipi, pregiudizi e atteggiamenti discriminatori, di chi li ha ideati e costruiti



ne deriva che nel mercato del lavoro digitale si riproducono esattamente gli atteggiamenti discriminatori che si riscontrano nei lavori “tradizionali”, con riguardo a tutti i fattori di discriminazione ,poiché le menti che programmano gli algoritmi non sono diverse da quelle che, normalmente, scelgono chi assumere, promuovere, remunerare di più, licenziare

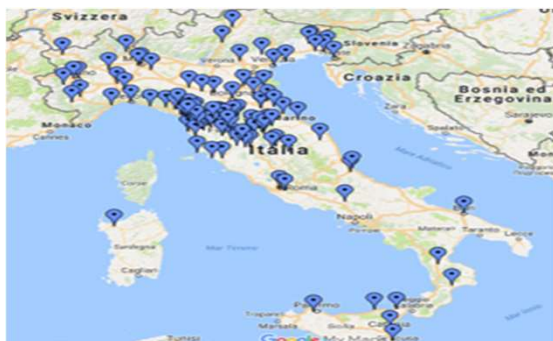
Job guarantee: un'opportunità per il lavoro delle donne e per l'uguaglianza di genere

lo Stato come datore di lavoro di ultima istanza, crea posti di lavoro aggiuntivi per supplire alla carenza di domanda di lavoro del settore privato e combattere disoccupazione involontaria e la povertà

Se progettato utilizzando la prospettiva di genere il programma può:

- offrire alle donne maggiori opportunità di occupazione e di reddito (grazie alla creazione di nuovi posti di lavoro a salari dignitosi);
- incidere sulle norme di genere e sugli stereotipi socio-culturali, che sono alla base della distinzione tra lavoro produttivo e improduttivo e delle disuguaglianze di genere;
- essere complementare alla possibilità di socializzazione del lavoro di cura non retribuito e di trasformazione delle relazioni di genere.

Il bilancio di genere: integrazione della dimensione di genere nella procedura di bilancio.



Fonte: Ladynomics

5 step del Bilancio di genere

1. Identità di genere dell'Ente.
2. Analisi di contesto.
3. Analisi della programmazione e della pianificazione.
4. Riclassificazione di bilancio.
5. Analisi di genere delle attività dell'EPR



LINEE GUIDA PER IL BILANCIO DI GENERE
NEGLI EPR – Enti Pubblici di Ricerca



MAGGIO 2022



UNIONE EUROPEA

Fondo Sociale Europeo
Investiamo nel tuo futuro



Monica Esposito m.esposito@inapp.org

GRAZIE PER L'ATTENZIONE

