



CRONACHE

L'ANALISI

Chiara Saraceno

Part time involontario, contratti a termine il vero volto dell'occupazione femminile

Il tasso di crescita delle donne lavoratrici è metà di quello maschile, continua a pesare la maternità. Ridurre il gap di genere non è solo questione di equità ma di sostenibilità economica del Paese

CHIARA SARACENO

L'occupazione femminile cresce ad un ritmo che è meno della metà di quello maschile, 1,3 per cento in un anno, rispetto al 2,8 per cento. E il tasso di inattività rimane solidamente fermo al 42,2 per cento. L'obiettivo (il quinto dell'Agenda 2030 per lo sviluppo equo e sostenibile) di raggiungere entro il 2030 un tasso di occupazione femminile almeno pari all'86,8 per cento di quello maschile appare difficilmente raggiungibile dall'Italia, come ha segnalato anche l'ultimo rapporto Asvis.

Le cose apparirebbero ancora peggiori se i dati sul tasso di occupazione venissero integrati anche da quelli sulla diversa distribuzione, tra uomini e donne, dei contratti a tempo determinato e part time, sempre più involontario. Se il dato dell'aumento dell'occupazione a tempo indeterminato è positivo, non si può ignorare che si accompagna ad un aumento dei contratti a tempo parziale, specie nel settore dei servizi. Una situazione che riguarda più le donne che gli uomini e non perché si tratti della necessità di conciliare l'occupazione con un lavoro familiare ancora troppo sul-

La protesta
Le associazioni femministe in piazza a Roma in occasione dell'8 Marzo manifestano contro le discriminazioni nei contratti di lavoro



lor presenza delle donne nelle lauree STEM. Alcune sono di tipo culturale. Modelli rigidi di genere e di divisione del lavoro e delle responsabilità tra uomini e donne dentro e fuori dalla famiglia sono ancora molto diffusi, incidendo sia sulle scelte rispetto al mercato del lavoro sia sul modo in cui si è considerate

dai datori di lavoro. Sono anche rafforzati da politiche sociali che non sostengono adeguatamente la conciliazione tra responsabilità di cura e un'occupazione remunerata. Ed anche quando, positivamente, lo fanno, danno per scontato che la conciliazione sia un affare di donne, non riguarda anche gli uomini.

È il caso dell'altrimenti apprezzabile decisione di questo governo di portare a tre i mesi di congedo genitoriale ben indennizzato, ma senza porre la condizione che sia almeno in parte diviso tra i genitori.

Ma i dati sull'occupazione femminile non segnalano solo la persistenza di un gap di

LE DONNE E IL LAVORO



87°
Il posto dell'Italia nel Global gender gap report su 146 Paesi



176 anni
Stimati per raggiungere l'uguaglianza uomo-donna nelle posizioni dirigenziali

Ogni 100 uomini occupati

74,3 donne occupate

Tasso di crescita dell'occupazione
femminile **+1,3%**
maschile **+2,8%**



42,2%
tasso di inattività femminile in Italia

Lavoro part time involontario

15,6%

femminile

5,1%

maschile

Fonte: Rapporto Asvis 2024 - Alleanza Italiana per lo sviluppo sostenibile WITHUB

genere. Segnalano anche l'esistenza, se non l'allargamento, di disuguaglianze tra donne non solo, come avviene anche tra gli uomini, nel tipo di occupazione che hanno a seconda di livello di istruzione e di qualifica, ma anche rispetto al poter entrare e rimanere nel mercato del lavoro, a seconda del livello di istruzione, del luogo dove vivono e della presenza o meno di figli minori. La maternità, infatti, in Italia continua a costituire un vincolo forte alla partecipazione al mercato del lavoro, con un 20 per cento di donne che ogni anno escono dal mercato del lavoro per questo. E altre che non provano neppure ad entrarci, per-

ché lo ritengono inconciliabile praticamente, non solo culturalmente. Particolarmente negativo, in termini occupazionali, è l'intreccio tra presenza di figli piccoli, residenza nel Mezzogiorno, bassa istruzione, dove una domanda di lavoro comparativamente bassa si combina con sistemi di welfare locali comparativamente poco sviluppati, in particolare nel settore dei servizi di cura.

Aumentare il tasso di occupazione femminile dovrebbe costituire un obiettivo importante, non solo per motivi di equità e di sostegno all'autonomia economica delle donne, ma per motivi di sostenibilità in un Paese in cui i dati demografici indicano che vi sarà una scarsità di

LA LETTERA

Al fianco dei rettori contro gli abusi

ANNA MARIA BERNINI*

Così su La Stampa



L'intervista alla presidente della Conferenza dei rettori, Giovanna Iannantuoni, che ha presentato il primo report su molestie e abusi negli Atenei, invitando il governo a intervenire sostenendo l'impegno delle università

cui rivolgo il mio pensiero più affettuoso, che non abbiamo saputo proteggere. C'è ancora molta strada da percorrere, rafforzando soprattutto gli aspetti culturali ed educativi, per

evitare il ripetersi di violenze simili. Violenze che non esauriscono le fattispecie di intimidazioni su cui dobbiamo tenere la guardia alta.

Nei giorni scorsi, la comunità accademica dell'Aquila, insieme all'intera città, ha respinto con fermezza e indignazione lo sfregio di alcune scritte omofobe comparse sui muri dell'ateneo. Una reazione immediata e unanime, a cui ho deciso di unire la mia voce, per ribadire con forza che non c'è spazio per l'odio e l'intolleranza.

Tornando al tema degli abusi, nei giorni scorsi l'Università di Pavia ha adottato un provvedimento esemplare, disponendo con decreto rettorale la destituzione immediata, al termine del procedimento penale per molestie, di un professore. La decisione è arrivata al termine di un procedimento disciplinare che ha visto il parere vincente del Collegio di disciplina e

la deliberazione del Consiglio di amministrazione.

Il mio ministero è pronto ad ascoltare proposte e suggerimenti legislativi del mondo accademico su norme più incisive per rafforzare le proprie misure disciplinari, per valutarle insieme agli altri colleghi di governo, per le varie articolazioni di competenza. L'unico principio irrinunciabile è che ogni intervento normativo avvenga nel pieno rispetto dell'articolo 33 della Costituzione, a tutela dell'autonomia universitaria.

L'impegno è chiaro: difendere il diritto di ogni studente e docente a vivere e lavorare in un ambiente sicuro, libero e rispettoso, dove il sapere possa essere trasmesso e coltivato senza timori o prevaricazioni. Solo così possiamo costruire un'università degna del suo ruolo, pilastro della società, della democrazia e del futuro.

*Ministra dell'Università e della Ricerca

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Si continua a dare per scontato che conciliare carriera e cura non riguardi gli uomini

forza lavoro a lungo termine. Ma per farlo occorre innanzitutto ridurre, se non eliminare, i costi che le donne pagano per il lavoro di cura che svolgono, o che ci si attende che svolgano, per la famiglia, in primo luogo per la maternità, spesso ancora prima di diventare madri e anche se non lo diventano mai: riequilibrando la divisione del lavoro di cura tra uomini e donne, padri e madri, sviluppando politiche coerenti con l'obiettivo di sostenere il desiderio di avere figli con quello di rimanere con tranquillità nel mercato del lavoro, conciliando le esigenze aziendali con quelle delle lavoratrici e lavoratori, riducendo il gap nei welfare territoriali che penalizzano soprattutto le donne, specie se in condizione economica modesta e a bassa istruzione. —

© RIPRODUZIONE RISERVATA

La precarietà insieme a paga e orari ridotti vincolano anche la libertà

le spalle delle donne, ma per modalità aziendali di fronteggiare proprie esigenze di flessibilità, anche in contrasto con quelle delle lavoratrici. Anche i contratti a termine, pur in diminuzione, riguardano percentualmente più le donne che gli uomini. Il lavoro remunerato femminile, quindi, non solo è meno diffuso di quello maschile. È anche più spesso a orario e paga più ridotte e meno sicure, con effetti negativi sia sull'autonomia economica delle donne, vincolandone la libertà, sia sulle loro prospettive pensionistiche.

Questi squilibri permangono nonostante ormai da diversi decenni anche in Italia le donne abbiano in media livelli di istruzione più alti degli uomini e tassi di abbandono scolastico precoce più bassi. Le ragioni sono molteplici e non riguardano solo la mi-



all'interno di una comunità accademica. Come ho ribadito più volte negli ultimi mesi, gli atenei non sono e non devono essere zone franche. L'università ha il dovere di tutelare chi ne fa parte, garantendo un ambiente sano, inclusivo e fondato sul rispetto reciproco.

Idati raccolti dal prezioso lavoro della Crui raccontano un fenomeno vergognoso. Dietro quei numeri ci sono persone, a