Ufficio Stampa della Provincia autonoma di Trento
Piazza Dante 15, 38122 Trento
Tel. 0461 494614 - Fax 0461 494615
uff.stampa@provincia.tn.it

COMUNICATO n. 1392 del 02/06/2015

La convergenza di genere in Italia

LA CONCILIAZIONE FAMIGLIA-LAVORO FAVORISCE OCCUPAZIONE E CRESCITA

I ruoli di genere vanno verso la convergenza, ma più per effetto di un cambiamento promosso dalle donne, che in Italia sono sovraccariche del lavoro di cura della famiglia, in misura maggiore che in altri Paesi europei, che per l'incremento da parte degli uomini nella condivisione dei ruoli. Le donne hanno così cominciato a tagliare sul lavoro di cura. Bisogna ovviare a una divisione di ruoli all'interno della famiglia in cui ancora il lavoro è dominante nel tempo degli uomini e residuale invece per le donne perché prese dal lavoro di cura della famiglia. Cure non solo dei figli, ma anche dei genitori anziani e dei figli grandi che, disoccupati, rimangano più a lungo in famiglia. Per tutto cio è necessario un welfare aziendale e politiche pubbliche del lavoro incentrate sulle misure di conciliazione famiglia -lavoro. Queste possono anche ovviare alla crisi occupazionale e identitaria delle donne, pertanto favorire la crescita economica. Ad affermarlo nell'incontro promosso dalla voce.info sono state Linda Laura Sabbadini, Direttore dipartimento per le statistiche sociali dell'ISTAT, la senatrice Maria Cecilia Guerra, e Anna Zattoni, Direttore generale di Fattore D e Gianmario Tondato, Amministratore delegato di Autogrill.-

Raggiungere la convergenza di genere è fondamentalmente una questione di buona organizzazione del lavoro, come abolire il lavoro a oltranza e in orari strani in particolare nelle posizioni di vertice. Negli Stati Uniti è già realtà e si è messo uno stop al super lavoro, tale misura favorisce un equilibrio tra uomini e donne perché permette anche a queste ultime di ricoprire ruoli apicali.
A dirlo nell'introduzione all'incontro è stata Linda Laura Sabbadini, Direttore del dipartimento per le statistiche sociali ISTAT. "In Italia si è verificato dal 1993 al 2014 un avvicinamento alla parità nell'occupazione, così come per l'istruzione - ha detto Sabbadini - tanto che le donne laureate hanno superato i laureati uomini. Tuttavia nel mercato del lavoro, dopo un breve periodo di avvicinamento nelle divergenze salariali negli anni Novanta, nella fascia alta di reddito la presenza femminile in Italia oggi non supera il 30%. Un cambiamento effettivo è stato promosso dalla legge del 2011 che impone la percentuale del 30% di donne nei cda aziendali, che nel 2014 raggiunge ha toccato quota 23%.
Nel 2010 il numero medio di minuti dedicato dagli uomini alla cura dei figli aumenta dal 20% del 1960 al 55%. Tuttavia nel 2011 un ‘inchiesta europea ha rilevato che alla domanda ‘se in tempi di scarsità di lavoro siano gli uomini a dover avere la precedenza per un'occupazione', il 65% degli intervistati in Italia ha dichiarato di essere d'accordo, il 98% in Svezia era contrario, così come il 79% nel Regno Unito e il 65% in Germania.
Per la senatrice Maria Cecilia Guerra "dal 1980 al 2011 le politiche pubbliche in Italia non hanno di molto modificato le risorse da stanziare per la conciliazione famiglia-lavoro in termini di servizi e di risorse per le famiglie, né hanno contribuito al cambiamento dello stereotipo che vede l'uomo nel ruolo breadwinner e le donne a casa. Necessario quindi un nuovo welfare aziendale, il sostegno di servizi come asili nido e servizi di sostegno per conciliazione, a sostegno della genitorialità per favorire la partecipazione di donne e uomini al mercato del lavoro. La politica è assente, ha detto, perché la conciliazione è un problema secondario delle politiche sociali".
Un'affermazione confermata da Anna Zattoni, Direttore generale di Fattore D e da Gianmario Tondato,

amministratore delegato di Autogrill. " Negli Usa - ha detto Tondato - il 36% dei manager più pagati è donna, in Italia il 10%. Quando sono tornato in Italia dagli Stati Uniti, nel 2003, decisi che nel cda di Autogrill nel top management dovesse esserci una percentuale di donne, e non donne ‘brave' come in genere si dice. Bisogna fare azioni positive e nel corso del tempo abbiamo verificato un buon trend di crescita. Oggi il nostro cda ha il 30% di donne. Ma le donne non hanno consapevolezza, spesso, che per loro è più difficile fare carriera e hanno pochi modelli di donne leader a cui ispirarsi. Inoltre per loro c'è la difficoltà di gestione del potere, perché le donne cercano spesso il consenso, ma se sei al comando devi saper scontentare qualcuno e decidere da solo. Ho deciso di far monitorare il pay gap in azienda e di favorire la conciliazione: adesso paghiamo il 50% della quota per l'asilo alle dipendenti che hanno figli e cerchiamo di estendere un servizio analogo anche per chi si prende cura degli anziani. "Fattore D - ha affermato Anna Zattoni - è nato con l'obiettivo di favorire nelle aziende associate la conciliazione e un welfare aziendale per l'uguaglianza di genere, e da 12 di qualche anno fa, siamo ora a quota 340 aziende associate".
-

()