



# *Screening Regione Liguria*

## SCREENING REGIONE LIGURIA

Indagine sulla condizione femminile realizzata dal Coordinamento P.O. U.I.L..

### **Premessa**

Secondo una nuova relazione della Commissione, le donne nell'Unione Europea guadagnano il 15% in meno degli uomini e i progressi nella riduzione delle disparità tuttora esistenti sono stati lenti. La "Relazione sulla parità tra donne e uomini 2006" sollecita gli Stati membri dell'Ue a trovare nuove soluzioni per aiutare le donne a conciliare meglio gli obblighi familiari con quelli lavorativi. La relazione è stata presentata ai leader politici europei nel corso del Consiglio europeo di primavera, il 23 e 24 marzo scorso.

Secondo la relazione, molte donne lasciano il mercato del lavoro per via delle difficoltà che incontrano nel conciliare la vita professionale e quella familiare. Il tasso di occupazione, pari al 55,7%, è del 15% inferiore a quello degli uomini. Le donne che lavorano sono spesso confinate in un ristretto numero di settori - più del 40% lavora nell'istruzione, nella sanità o nella pubblica amministrazione, contro il 20% degli uomini.

Il lavoro a tempo parziale è scelto dal 32% delle donne occupate, contro poco più del 7% degli uomini. Le donne guadagnano il 15% in meno, anche perché sono concentrate in professioni meno remunerate. E ancora oggi occupano relativamente pochi posti di responsabilità. Un dato positivo è che oltre il 75% dei nuovi posti di lavoro creati nell'Unione europea nel corso degli ultimi cinque anni sono andati a delle donne.

Vladimir Spidla, commissario europeo per l'occupazione, gli affari sociali e le pari opportunità, ha dichiarato che occorre impegnarsi più a fondo per eliminare le disparità. "Non è accettabile che metà della popolazione dell'Ue riceva ancora un trattamento peggiore dell'altra. Dobbiamo impegnarci al più alto livello per colmare le disuguaglianze. Non si tratta soltanto di un problema di equità, ma è fondamentale se vogliamo raggiungere gli obiettivi fissati nella Strategia di Lisbona, che mira a dare slancio all'economia europea".

Le difficoltà di conciliare la vita professionale e familiare, insieme ad alcuni stereotipi e a sistemi remunerativi e di valutazione fondati su pregiudizi discriminanti continuano a frenare l'ascesa delle donne nel mercato del lavoro. Appena il 32% dei dirigenti, il 10% dei membri dei consigli di amministrazione e il 3% degli amministratori delegati delle grandi imprese sono donne.

Una ricerca statistica effettuata nel 2004 sulle 200 maggiori imprese europee mostra l'Italia all'ultimo posto anche per quanto riguarda la presenza di donne nei consigli di amministrazione (2% contro una media dei paesi europei in esame del 9%). Ed è all'ultimo posto anche per quanto riguarda la percentuale di aziende che hanno almeno una donna all'interno del loro consiglio di amministrazione (13% contro una media dei paesi presi in esame del 62%). La presenza delle donne nelle istituzioni in Italia continua ad essere piuttosto esigua, occasionale e spesso relegata in quei settori

della vita pubblica tradizionalmente considerati “femminili”, come la scuola, la famiglia e i problemi sociali. Negli organi nazionali dei partiti la presenza delle donne è pari al 18,2%.

E la situazione nel nostro Bel Paese?

In Italia le donne continuano a guadagnare meno degli uomini. In media, secondo Eurostat, la busta paga di una lavoratrice è inferiore del 9% rispetto a quella del collega. Eppure la parità della retribuzione è un obiettivo sancito dalla nostra Costituzione (art. 37), tutelato da una serie di leggi. Affermazioni solenni spesso disinvoltamente ignorate. La prima relazione dell'Europa a 25 pubblicata a febbraio scorso, mette in evidenza che le donne, sebbene più istruite, sono sempre penalizzate nella retribuzione. Secondo uno studio di Bankitalia, una impiegata guadagnava nel 2000 12.205 euro e il suo vicino di scrivania 15.906 euro, un dirigente 33.606 euro mentre la sua collega 21.554. Come invertire questa tendenza? Secondo le autorità europee occorre intervenire negli ambiti delle scelte professionali e di progressione di carriera, per ridurre il divario dovuto sia a discriminazioni dirette che indirette, connesse alla partecipazione al mercato del lavoro. Un esempio concreto: prevedere corsi di formazione negli orari più “giusti”, fissare le riunioni in momenti più accessibili, fare conoscere le opportunità di congedi ad hoc stabiliti con apposite leggi (vedi legge 53/00), che permettono di conciliare la “tripla presenza” femminile: lavoro-famiglia-cura dei bambini e degli anziani.

L'assenza di un equo bilanciamento tra vita professionale e familiare ha non soltanto pregiudicato la posizione delle donne sul mercato del lavoro, ma ha contribuito a ridurre il tasso di fertilità, cosa che influenza negativamente l'economia dell'Unione Europea. La relazione invita gli Stati membri ad aiutare sia le donne che gli uomini a conciliare vita familiare e professionale, soprattutto mettendo a loro disposizione strutture migliori per i bambini, condizioni di lavoro innovative e più flessibili e politiche che favoriscano maggiormente l'uguaglianza tra i sessi. La relazione sollecita inoltre gli Stati membri a ridurre le disparità in materia di occupazione e remunerazione tra donne e uomini e ad avvalersi appieno dei Fondi strutturali per promuovere la parità.

In occasione della festa della donna del 2006 l'ex Presidente della Repubblica Ciampi ha lamentato una scarsa presenza femminile nelle posizioni decisionali: una situazione che non è cambiata nemmeno con la revisione dell'articolo 51 della Costituzione, che ha sancito pari opportunità nell'accesso agli uffici pubblici e cariche elettive. Secondo il Presidente ciò non dipende da divari di capacità, ma è in larga parte il risultato di condizioni più difficili nell'ingresso al lavoro e, soprattutto, nello sviluppo della carriera professionale. Dobbiamo guardare a quel modello sociale che in tanti Paesi d'Europa si è rivelato efficace per promuovere uguali opportunità, garanzie di servizi di sostegno, alti livelli di occupazione femminile. In questo modo si possono conciliare gli obiettivi di crescita economica con quelli di coesione sociale e realizzare una società più giusta e aperta capace di includere e di tutelare sempre e dovunque la dignità della persona.

Alla sempre crescente partecipazione delle donne al mercato del lavoro non è seguito un adeguato cambiamento nella distribuzione dei compiti familiari, né è mutato

l'approccio culturale ai ruoli in genere: alle donne rimane attribuita la maggior parte del carico del lavoro familiare, anche in presenza di un lavoro extradomestico impegnativo e di responsabilità. Occorre, inoltre, tenere presente che negli ultimi vent'anni, secondo tempi e modalità differenti, in Europa occidentale si è verificata una vera e propria crisi dello Stato Sociale (altresì detto Welfare). L'indebitamento più o meno grave delle amministrazioni centrali e la necessità di un rapido risanamento, che la nascita dell' Euro ha comportato, hanno indotto a drastiche riduzioni della spesa sociale, principale responsabile del debito pubblico. I servizi alla persona sono stati notevolmente diminuiti, lasciando i soggetti deboli in una condizione di totale isolamento e abbandono: si fa riferimento agli invalidi, ai malati cronici e agli anziani che necessitano di assistenza domiciliare quotidiana o quasi, alle strutture per l'infanzia. Una situazione che in Italia ha assunto proporzioni notevoli.

Il costo sociale di questi tagli alla spesa si sono riversati, principalmente in riferimento alla situazione italiana, sulle donne, in virtù di una tradizione e cultura che colloca queste accanto al focolare. Il lavoro di cura è un lavoro multiplo connotato dalla complessità: è un lavoro materiale della cura della casa, è un lavoro di consumo, è un lavoro di rapporto, di attenzione dalla risoluzione dei conflitti interni alla famiglia e con l'esterno, è un lavoro di mediazione con le istituzioni (nidi, scuole, ospedali), è un lavoro di amministrazione. Inoltre è un lavoro esposto su due fronti: la cura dei bambini e degli anziani. Anche se i bambini sono sempre meno, occorre comunque molto lavoro per accudirli, amarli, seguirli. E dall'altro lato l'aumento della durata della vita espone gli anziani ad un alto rischio di non autosufficienza e quindi a cure costanti, totalizzanti, dedicate.

Un altro vincolo è rappresentato dal basso livello delle retribuzioni.

Dalla seconda edizione dell'indagine campionaria sulle nascite condotta nel 2005 dall'Istat<sup>1</sup> emergono alcuni importanti fattori che devono essere presi in seria considerazione per capire la realtà lavorativa delle madri.

### **a) Meno figli e sempre più tardi**

Quello italiano, è uno dei livelli più bassi di fecondità osservato nei paesi sviluppati, ed è il risultato di una progressiva diminuzione delle nascite che è in atto da circa un secolo. Ad eccezione, infatti, di brevi periodi di ripresa – come il "baby boom" della prima metà degli anni '60 in cui si è registrato un massimo di 2,7 figli per donna – dal 1965 è iniziata una nuova fase di diminuzione della fecondità che si è protratta per 30 anni. L'età media della madre alla nascita del primo figlio, che è stata per molto tempo abbastanza stabile intorno ai 25 anni, è andata progressivamente aumentando a partire dalle generazioni di donne nate nella seconda metà degli anni '50 raggiungendo oggi la soglia dei 29 anni.

---

<sup>1</sup> Indagine Istat "essere madri in Italia, anno 2005"

## **b) Motivazioni per non volere altri figli**

Rispetto al 2002 si osserva, qualunque sia il numero di figli avuti, un aumento del numero delle madri che indica il costo dei figli come motivo prevalente per non volerne altri, e questo soprattutto per le primipare (circa il 10% ha riferito questa motivazione). Le donne all'esperienza del primo figlio, in generale, riportano più frequentemente delle altre alcune motivazioni residuali che sono state accorpate nelle voci "preoccupazioni per i figli" e "altro", tra cui: le preoccupazioni per le responsabilità di cura, "non poter contare sull'aiuto costante di parenti e/o amici" per l'accudimento dei bambini, "avere ulteriori figli non lascerebbe tempo per altre cose importanti della vita".

## **c) Madri sempre più istruite e presenti nel mercato del lavoro**

La diffusione della scolarizzazione ha comportato un forte aumento dei livelli di istruzione delle donne e, conseguentemente, delle madri: se nel 1980 il 40% dei nati avevano una madre con la licenza elementare, dieci anni dopo, queste ultime scendono al 14% e nel 2003 sono solo l'1,7%. All'opposto si osserva un considerevole aumento dei nati da donne con titolo di studio medio alto: le madri con diploma di scuola media superiore sono aumentate dal 19% del 1980 al 30% del 1990 fino a superare il 54% nel 2003. Nello stesso tempo le laureate sono quadruplicate passando dal 4 al 16%. Parallelamente all'aumento del livello d'istruzione si osserva un importante incremento della partecipazione femminile al mercato del lavoro. La maggioranza delle madri ha un contratto a tempo indeterminato (78,2%) anche se questa forma contrattuale risulta in diminuzione rispetto alla precedente indagine realizzata nel 2002 (allora riguardava l'83,2% delle madri occupate) a favore di modalità di lavoro atipiche:

L'indagine consente di investigare le due principali motivazioni che spingono le donne a lavorare. La risposta più frequente fornita come prima motivazione è per "contribuire al bilancio familiare" (54,5%); per il 21,9% delle madri lavoratrici, invece, il motivo principale per lavorare risiede nell'interesse per il tipo di lavoro svolto che le gratifica e le coinvolge, mentre il 18,8% lavora per sentirsi indipendente. Sarebbe, pertanto, riduttivo concludere che le madri lavorano prevalentemente per necessità economica: la stessa motivazione "lavoro per contribuire al bilancio familiare" racchiude in se anche un'idea della soddisfazione personale che hanno le donne nel poter apportare il loro contributo al benessere economico della famiglia.

## **d) Difficoltà nel conciliare lavoro e famiglia**

Il punto di equilibrio tra lavoro e famiglia dovrebbe vedere le donne, e le coppie, perfettamente in grado di poter scegliere in base alle loro aspettative e ai loro progetti di vita: familiare e professionale.

Conciliare scelte riproduttive e lavorative significa non dover subordinare una scelta all'altra. Dai risultati dell'indagine emerge, tuttavia, che il diritto di scegliere è solo teorico per molte donne con figli

piccoli. Ci sono madri che lasciano o perdono il lavoro dopo la nascita dei figli: il 18,4% di tutte le madri occupate all'inizio della gravidanza non lavora più al momento dell'intervista (nel 2002 erano il 20%).

In particolare, il 5,6% è stata licenziata o ha perso il lavoro in seguito alla cessazione dell'attività lavorativa che svolgeva (per scadenza di un contratto a tempo determinato o per chiusura dell'attività); il 12,4%, al contrario, si è licenziata per via degli orari inconciliabili con i nuovi impegni familiari o per potersi dedicare completamente alla famiglia.

Lasciare il lavoro è nell'intenzione di molte madri una scelta momentanea. Si è visto, infatti, che tra tutte le donne che hanno svolto un'attività lavorativa nel corso della loro vita, ma che non lavorano né al momento dell'intervista né durante la gravidanza, il 67% desidera tornare a lavorare in futuro. Al contrario, questa percentuale è del 43% per le donne che non hanno mai lavorato. Tuttavia, un'interruzione nell'attività lavorativa può comportare un rischio elevato di non reinserirsi nel mondo del lavoro, o di rimanerne a lungo al di fuori.

La maggior parte delle donne (72,5%) prosegue l'attività lavorativa che svolgeva in gravidanza. Il 40,2% delle madri che lavora dichiara di avere delle difficoltà nel conciliare la vita lavorativa con quella familiare. Gli aspetti più critici del lavoro svolto risultano in particolare: la rigidità nell'orario di lavoro (nel senso di non poter entrare più tardi o uscire anticipatamente se necessario, o usufruire di ore di permesso privato, ecc.) e lo svolgere turni, lavorare la sera o nel fine settimana. I problemi di conciliazione sono minori per le madri che possono usufruire delle reti di aiuto informale: riferiscono problemi il 38% delle madri che affidano i bambini ai nonni mentre sono al lavoro, contro il 46,5% di chi usufruisce dell'asilo nido pubblico e il 47,2% di chi affida il bambino ad una baby-sitter.

### ***e) Le strategie di conciliazione***

Dunque, le madri che lavorano si trovano a dover affrontare il problema di trovare un equilibrio tra i due ruoli. Che strategie usano?

#### **1) Il part time**

Per conciliare lavoro e famiglia le donne le madri che lavorano alle dipendenze ricorrono sempre più frequentemente al *part-time* (rispetto al 2002 si è avuto un incremento di 3 punti percentuali): lavorano a tempo parziale il 45% delle madri che risiedono al Nord e il 35% di quelle del Mezzogiorno. Lo utilizzano soprattutto se hanno due o più figli (49%), se hanno la licenza media inferiore (46,8%) e se lavorano nel settore privato (46,1%). Il *part-time* è dunque, sicuramente, un importante strumento di conciliazione, soprattutto se volontario e reversibile.

Esiste, tuttavia, una quota di *part-time* "subito" e non scelto che rappresenta per le donne un ripiego rispetto ad una occupazione a tempo pieno difficile da trovare (nell'11% dei casi).

## 2) L'astensione per maternità e i congedi parentali

L'indagine conferma che l'astensione facoltativa dal lavoro e i congedi parentali sono ampiamente utilizzati dalle madri (tab.7): più al Nord (oltre l'80% delle madri) che al Sud (62,7%). Sono le diplomate ad usufruire più frequentemente dell'astensione facoltativa (76%), seguite dalle laureate (74%) e dalle donne con basso titolo di studio (70%).

I congedi parentali rappresentano sicuramente uno strumento validissimo per consentire alle madri e ai padri con figli piccoli di conciliare il tempo delle cure con quello del lavoro. Tuttavia, i principi paritari che hanno ispirato la nostra normativa sono al momento del tutto disattesi quando si considerano le madri e i padri. Solo l'8% dei padri, infatti, ha usufruito di un periodo di congedo parentale entro i primi due anni di vita del bambino, un altro 4% intende usufruirne in futuro (proporzioni queste sostanzialmente invariate rispetto al 2002). L'astensione dal lavoro del padre per dedicarsi alla cura dei figli è un comportamento ancora poco diffuso e la cura resta "un fatto da donne".

In questo quadro, le politiche di sussidio economico in difesa del "valore della famiglia" e per favorire l'aumento della natalità sono destinate a rivelarsi un fallimento, poiché contestualmente le politiche strutturali del lavoro, per le loro caratteristiche, negano quei valori e rendono impossibile l'esercizio di quei diritti a un numero crescente di donne.

### Screening dell'Ente Regione Liguria

Con riferimento al personale in servizio al 1.1.2006 la situazione nell'ente pubblico presenta le seguenti percentuali di presenza femminile:

	<i>Uomini</i>	Donne	totale	% uomini	% donne
DIRIGENTI Generali contratto a	11	2	13	84	16
Dirigenti	49	28	77	63	37
Categoria D	229	277	467	49	51
Categoria C	87	206	232	37	63
Categoria B	95	121	184	51	49
Categoria A		2	2	0	100
Totale	471	636	1107	42	58

Anche per quanto riguarda la situazione relativa agli incarichi di posizione organizzativa previsti dalla vigente normativa contrattuale nazionale si constata la seguente percentuale di presenza femminile (situazione incarichi attribuiti al 1.1.2006):

	uomini	donne
Incarichi posizione organizzativa	111	104

La concentrazione in fasce di età è prevalente per le donne tra i 40-44 e 45-49, mentre per gli uomini tra 45-49 e 50-54 anni.

## SCREENING COMUNE DI GENOVA

CATEGORIA	DONNE	%	UOMINI	%	TOTALE COMPLESSIVO
A	2	33	4	67	6
B	53	26	153	74	206
B ACCESSO B3	39	21	153	79	192
C	152	58	110	42	262
D	71	36	128	64	199
D ACCESSO D3	32	39	50	61	82
DIRIGENTI	13	39	20	61	33
TOTALE	362	37	618	63	980

TITOLO STUDIO	DONNE	%	UOMINI	%
DIPLOMA	166	41	235	58
LAUREA	108	48	113	51
LIC. DI AVVI PROFES	2	11	16	89
LIC. ELEM	5	18	23	82
LIC MEDIA	81	26	228	74
TOTALE	362	37	618	63

**Il livello di istruzione risulta mediamente più elevato per le dipendenti: queste sono infatti del 41,4% dei lavoratori diplomati e il 48,9% dei laureati, a fronte di una presenza media di donne in organico del 36,9%.**

La fascia di età prevalente per le donne è quella dei 30-40 anni, mentre la maggiore concentrazione di uomini si osserva nelle fasce più elevate.

## SCREENING PROVINCIA DI GENOVA

CATEGORIA	DONNE	%	UOMINI	%	TOTALE COMPLESSIVO
A	2	33	4	67	6
B	53	26	153	74	206
B ACCESSO B3	39	21	153	79	192
C	152	58	110	42	262
D	71	36	128	64	199
D ACCESSO D3	32	39	50	61	82
DIRIGENTI	13	39	20	61	33
TOTALE	362	37	618	63	980

TITOLO STUDIO	DONNE	%	UOMINI	%
DIPLOMA	166	41	235	58
LAUREA	108	48	113	51
LIC. DI AVVI PROFES	2	11	16	89
LIC. ELEM	5	18	23	82
LIC MEDIA	81	26	228	74
TOTALE	362	37	618	63

**Il livello di istruzione risulta mediamente più elevato per le dipendenti: queste sono infatti del 41,4% dei lavoratori diplomati e il 48,9% dei laureati, a fronte di una presenza media di donne in organico del 36.9%.**

La fascia di età prevalente per le donne è quella dei 30-40 anni, mentre la maggiore concentrazione di uomini si osserva nelle fasce più elevate.

## SCREENING COMUNE DI SAVONA

In particolare con riferimento al personale in servizio al 1.1.2006 si prende atto delle seguenti percentuali di presenza femminile:

	Uomini	donne	totale	% uomini	% donne
Dirigenti	5	3	8	62	38
Categoria D	49	51	100	49	51
Categoria C	81	151	232	35	65
Categoria B	49	84	133	37	63
Categoria A	16	12	28	57	43
Totale	200	301	501	40	60

Anche per quanto riguarda la situazione relativa agli incarichi di posizione organizzativa previsti dalla vigente normativa contrattuale nazionale si constata la seguente percentuale di presenza femminile (situazione incarichi attribuiti al 1.1.2006):

	% uomini	% donne
Incarichi organizzativa posizione	52	48

## SCREENING PROVINCIA DI SAVONA

In particolare con riferimento al personale in servizio al 1.1.2006 si prende atto delle seguenti percentuali di presenza femminile:

	Uomini	donne	totale	% uomini	% donne
Dirigenti	5	2	7	71,4	28,6
Categoria D	48	63	111	43,2	56,8
Categoria C	54	65	119	45,4	54,6
Categoria B	79	52	131	60,3	39,7
Categoria A					
Totale	186	182	368	50,5	49,5

Anche per quanto riguarda la situazione relativa agli incarichi di posizione organizzativa previsti dalla vigente normativa contrattuale nazionale si constata la seguente percentuale di presenza femminile (situazione incarichi attribuiti al 1.1.2006):

	% uomini	% donne
Incarichi posizione organizzativa	59,1	40,9

## SCREENING PROVINCIA DI IMPERIA

Nella Provincia di Imperia l'indagine ha evidenziato le seguenti quantità che rappresentano il totale del personale dipendente delle Autonomie locali e della Sanità:

Categoria	Donne	Uomini	Totale
<b><i>Dirigenza</i></b>	<b><i>175</i></b>	<b><i>364</i></b>	<b><i>539</i></b>
<b>Ds (Sanità)</b>	<b>63</b>	<b>30</b>	<b>93</b>
D	1351	507	1858
C	466	476	942
BS (Sanità)	288	105	393
B	390	577	967
A	106	187	293
Totale generale	2839	2246	5085

## Screening Ente C.C.I.A.A. La Spezia

<i>Personale femminile CCIAA LA SPEZIA al 01.01.2006</i>			
<b>TITOLO DI STUDIO</b>			
DIPLOMA	22		
LAUREA	13		
<b>TOTALE</b>	<b>35</b>		
<b>CATEGORIE ECONOMICHE</b>	<b>LAUREA</b>	<b>DIPLOMA</b>	<b>TOTALE</b>
B	6	8	14
C	3	13	16
D	4	1	5
<b>TOTALE</b>	<b>13</b>	<b>22</b>	<b>35</b>

### Personale in servizio all' 1.1.2006

<b>QUALIFICHE</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>	<b>%UOMINI</b>	<b>%DONNE</b>
Segretario Generale	1		1	100	0
Dirigenti	1		1	100	0
Categoria D	5	5	10	50	50
Categoria C	6	16	22	27,27	72,73
Categoria B	6	14	20	30	70
Categoria A	1		1	100	0
<b>TOTALE</b>	<b>20</b>	<b>35</b>	<b>55</b>	<b>36,36</b>	<b>63,64</b>

### Situazione incarichi attribuiti all'1.1.2006

	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>
Incarichi posizione organizzativa	1	2

*Comune di La Spezia*

<b>Dipendenti Donne</b>	<b>Dipendenti Uomini</b>	<b>Totale</b>
378	446	824

<b>Qualifica</b>	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>
Dirigenti	3	9
Cat. D	104	
Cat. C	225	151
Cat. B	114	112

<b>Posizione</b>	<b>Laurea</b>	<b>Diploma</b>	<b>Specializzazione post laurea</b>	<b>Licenza Media</b>
Dirigenti	3			
Pos. D5	8	2	2	
Pos. D4	7	7		
Pos. D3	12	12		
Pos. D2	1	2		
Pos. D1	17	32		
Pos. C4	5	30		14
Pos. C3	9	40		19
Pos. C2	5	4		
Pos. C1	8	66		25
Pos. B		16		91
Pos. A		1		4