

**CORSO DI LAUREA MAGISTRALE  
IN PSICOLOGIA CLINICA E DI COMUNITÀ  
PERCORSO "B" - COMUNITA' E INTERVENTO PSICOLOGICO-SOCIALE  
A. A. 2021-2022**

# **SOCIOLOGIA DEL LAVORO**

**Maria Letizia PRUNA**

**Sociologia dei processi economici e del lavoro**

**Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali**

*mlpruna@unica.it*

## **13. LA DIVISIONE DEL LAVORO PER GENERE**

# La divisione del lavoro per genere

- La divisione del lavoro per genere (ed età) è centrale nella costruzione delle società contemporanee.
- E' un prodotto delle società industriali e della cultura patriarcale dalla quale discende gran parte della cultura contemporanea.
- La tradizione patriarcale sancisce la dipendenza della donna dal potere maschile, limitandone la partecipazione al lavoro e l'assunzione di ruoli di potere.

(Mingione e Pugliese 2017)

# Le donne nel mercato del lavoro

La partecipazione delle donne al mercato del lavoro non è scontata, soprattutto in Italia, per quattro ordini di motivi:

- a) non è l'unico percorso possibile nella vita delle donne e quasi mai un impegno esclusivo;
- b) le opportunità di lavoro per le donne sono minori e peggiori rispetto a quelle degli uomini;
- c) il sistema di welfare italiano non fornisce alle famiglie servizi sufficienti per la cura di bambini, disabili, anziani, e scarica sulle famiglie (cioè sulle donne) la responsabilità di provvedere a questi compiti;
- d) all'interno delle famiglie la divisione del lavoro domestico e di cura è ampiamente squilibrata a sfavore delle donne, che si sobbarcano la maggior parte del carico di lavoro quotidiano, ostacolando la partecipazione al lavoro.

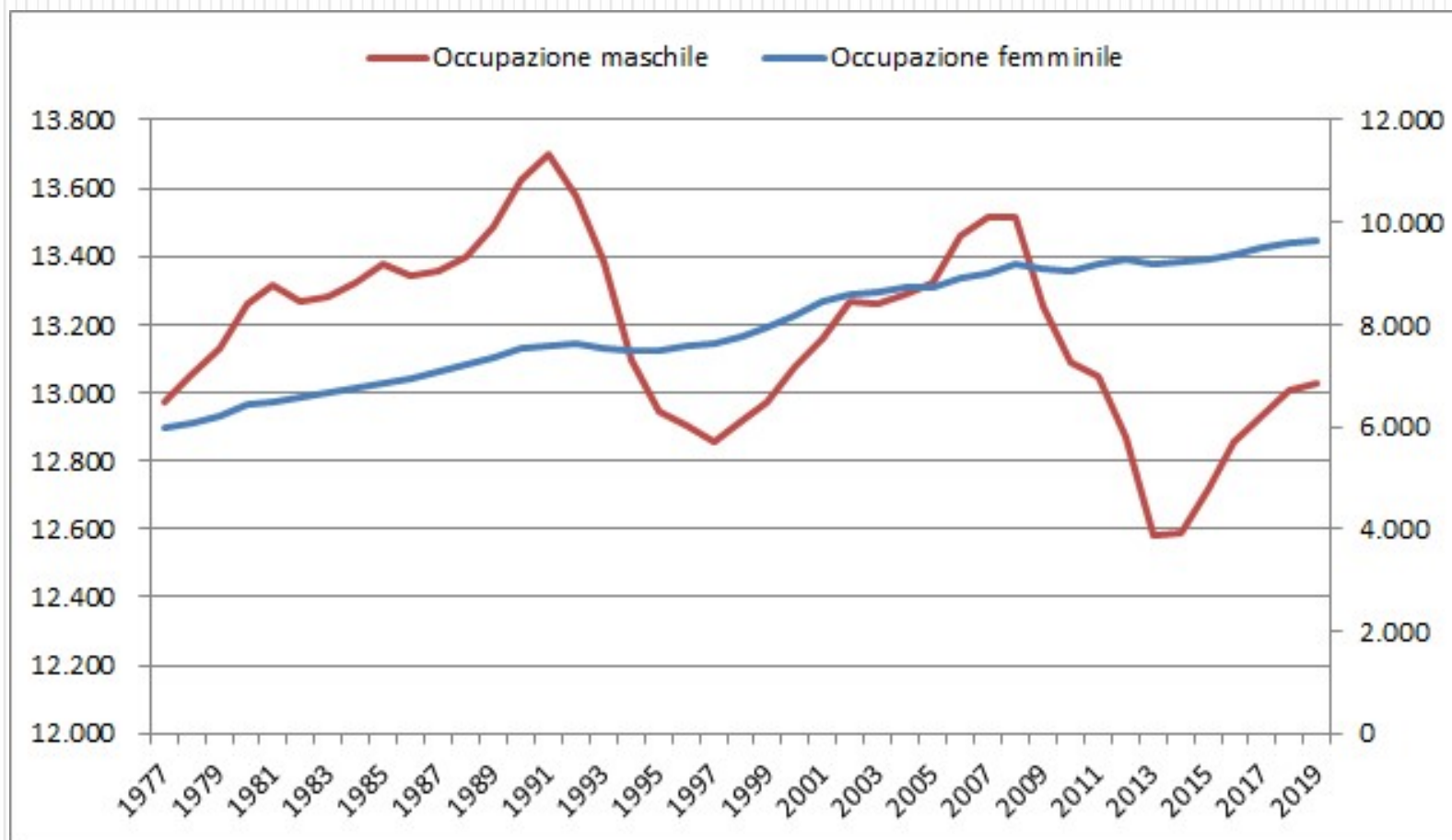
# La propensione della società al lavoro delle donne

- I fattori che incidono sulla partecipazione femminile al mercato del lavoro riguardano più la società nel suo complesso e i rapporti tra i generi, che la propensione delle donne al lavoro.
- La propensione della società al lavoro delle donne è ancora incerta e contraddittoria, mentre la propensione della società al lavoro maschile è assoluta e incondizionata: per gli uomini lavorare è un dovere, per le donne lavorare (per il mercato) non è un dovere, e neanche un diritto pienamente riconosciuto.
- Alle donne la società prospetta una condizione alternativa al ruolo di lavoratrice (quella di madre e di moglie), che a volte è solo transitoria ma spesso le intrappola e le esclude dal mercato del lavoro.

## L'occupazione femminile è aumentata ma resta poca

- L'occupazione femminile in Italia è aumentata in modo costante dalla fine degli anni '70 ad oggi: nel corso di questi quarant'anni le donne occupate sono passate da poco più di 6 milioni a 9 milioni 658mila nel 2019.
- Il tasso di occupazione femminile resta tuttavia basso: molto inferiore a quello maschile, molto inferiore a quello di altri paesi e bassissimo in alcune regioni del Mezzogiorno.

# Occupazione femminile e maschile in Italia, 1977-2019



# Opportunità molto diseguali tra Nord e Sud

## Tassi di occupazione 20-64 anni per sesso e ripartizione - Italia, 2019

	F	M	F-M
Nord	64,7	81,1	-16,4
Centro	60,5	76,3	-15,8
Mezzogiorno	35,8	62,5	-26,7
Italia	53,8	73,4	-19,6

# Opportunità molto diseguali tra le regioni, anche nel Sud

Tassi di occupazione 20-64 anni per sesso e regioni - Italia, 2019

	F	M	F-M
Piemonte	63,5	78,2	-14,7
Valle d'Aosta	68,8	78,1	-9,3
Liguria	59,9	75,6	-15,6
Lombardia	64,7	82,0	-17,2
Trentino Alto Adige	69,8	83,3	-13,4
Veneto	63,2	82,1	-18,9
Friuli-Venezia Giulia	62,7	79,9	-17,3
Emilia-Romagna	68,5	82,3	-13,8
Toscana	64,8	78,8	-14,1
Umbria	62,0	76,8	-14,7
Marche	61,7	77,9	-16,1
Lazio	57,4	74,3	-16,9
Abruzzo	50,3	74,8	-24,5
Molise	46,4	70,6	-24,2
Campania	32,0	58,7	-26,7
Puglia	35,6	65,2	-29,6
Basilicata	40,6	69,0	-28,4
Calabria	32,6	58,2	-25,6
Sicilia	32,3	57,2	-24,9
<b>Sardegna</b>	<b>50,4</b>	<b>64,2</b>	<b>-13,8</b>

- In tutte le regioni i tassi di occupazione femminili sono inferiori a quelli maschili, nel Mezzogiorno i divari di genere sono più elevati.
- Alcune regioni del Mezzogiorno hanno livelli di occupazione femminile bassissimi da decenni; nelle stesse regioni è molto basso anche il tasso di occupazione maschile.
- Tra i tassi di occupazione femminile dell'Emilia Romagna e della Campania ci sono 36,5 punti percentuali di differenza: come se fossero regioni di paesi diversi.

# I divari tra le donne

- Anche tra le stesse donne i tassi di occupazione mostrano divari molto ampi a livello territoriale: ciò contribuisce a dimostrare, tra l'altro, quanto sia poco verosimile la descrizione dell'universo femminile come omogeneo e indifferenziato.
- Le differenze tra le opportunità di lavoro delle donne che vivono nelle diverse aree del paese sono aumentate, perché al Nord l'occupazione femminile è cresciuta mentre nel Mezzogiorno, soprattutto in alcune regioni, è quasi ferma.

# Una leva determinante per la crescita dell'occupazione

- La crescita inarrestabile dell'occupazione femminile dalla fine degli anni Settanta ad oggi è stata trainata dall'espansione del terziario e dei lavori part-time e ad orario ridotto, che sono tipici del terziario.
- Il lavoro part-time ha svolto una funzione di distribuzione dell'occupazione, cioè ha consentito a molte più donne di trovare un'occupazione rispetto a quanto sarebbe avvenuto se la domanda di lavoro fosse stata solo a tempo pieno.

# Il lavoro a tempo parziale

## Occupazione a tempo parziale per sesso e ripartizione - Italia, 2019

	F	M
Nord	1.759	444
Centro	705	230
Mezzogiorno	718	395
Italia	3.182	1.069

In Italia il 33% delle donne occupate svolge un lavoro part-time, contro l'8% degli uomini: è l'espansione del part-time che spiega una parte della crescita occupazionale femminile.

GEO/TIME	2007	2019
Netherlands	74,5	75,2
Austria	40,8	47,1
Germany	45,6	46,8
Belgium	40,5	41,0
United Kingdom	41,3	39,4
Iceland	36,0	34,1
Denmark	35,1	33,9
<b>Italy</b>	<b>26,8</b>	<b>32,9</b>
Sweden	39,5	32,5
<b>European Union - 28 countries</b>	<b>30,4</b>	<b>31,3</b>
Ireland	31,6	30,6
France	30,3	28,0
Spain	22,1	23,7
Finland	18,8	21,3
Estonia	10,6	15,9
Greece	9,9	13,5
Slovenia	10,0	12,7
Latvia	7,1	10,9
Portugal	13,7	10,9
Czechia	7,9	10,6
Poland	11,7	9,3
Lithuania	10,2	8,0
Hungary	5,5	6,8
Croatia	8,1	6,7
Slovakia	4,3	6,5
Romania	8,9	6,2
Bulgaria	1,9	2,1

## Percentuali di occupazione femminile part-time 15-64 anni nell'Unione Europea (2007-2019)

- Negli ultimi 15 anni il lavoro part-time è aumentato in molti paesi, in altri è diminuito e sono rimaste grandi differenze tra i livelli di diffusione del part-time.
- Le differenze tra i paesi dipendono dalla struttura produttiva e dalla regolazione del lavoro, ma celano anche dimensioni orarie molto diverse del part-time.
- L'Italia è uno dei paesi in cui il part-time è cresciuto di più e ha una consistenza oraria media (20-24 ore settimanali).

Fonte: Eurostat, LFS, media annuale

## Un orario ridotto ma non flessibile

- L'articolazione dell'orario di lavoro dei contratti a tempo parziale è rigido: le ore sono inferiori al tempo pieno ma collocate in determinate fasce orarie. Non è una forma di lavoro flessibile per le lavoratrici.
- Il part-time è associato soprattutto a occupazioni poco qualificate nel settore dei servizi, ma si è diffuso anche tra le funzioni impiegatizie intermedie.
- Il part-time non si applica ai ruoli dirigenziali, quindi preclude le progressioni di carriera ai livelli aziendali più elevati.

# Part-time: orizzontale, verticale, misto

Il lavoro a tempo parziale può avere diverse articolazioni contrattuali dell'orario:

- **part-time orizzontale:** quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno viene effettuata riducendo l'orario normale giornaliero di lavoro;
- **part-time verticale:** quando è previsto che l'attività di lavoro debba essere svolta a tempo pieno ma soltanto in alcuni periodi della settimana, del mese o dell'anno;
- **part-time misto:** quando il datore di lavoro e il lavoratore si accordano mescolando forme di part-time verticale ed orizzontale.

# Il part-time: un'opportunità

- Il lavoro part-time corrisponde, per un verso, ad una esigenza delle imprese: i lavori basati su mansioni ripetitive (es. cassiere dei supermercati, addette ai fast-food, operatrici di call-center, ma anche commesse, cameriere di alberghi e ristoranti) mantengono una produttività adeguata se vengono svolti per un numero di ore ridotto.
- Per altro verso, il lavoro part-time corrisponde ad una esigenza delle donne, soprattutto di quelle che hanno famiglie con figli, in particolare se i figli sono piccoli, o altre responsabilità di cura familiare.

# Il part-time: una trappola

- In molti casi, **il part-time è un tipo di lavoro prima che una forma di contratto**: un lavoro poco qualificato e poco retribuito nato per essere svolto prevalentemente dalle donne, intrappolandole in segmenti marginali del mercato del lavoro.
- Quando per una donna l'esigenza di lavorare a tempo parziale viene meno, non è facile passare al tempo pieno: in questo caso l'opportunità si trasforma in una trappola fatta di poco lavoro e poco reddito. **La reversibilità del part-time infatti è molto limitata.**
- Le donne che vorrebbero un'occupazione a tempo pieno e trovano un'opportunità di lavoro a tempo parziale la accettano in mancanza di meglio: una parte di loro finisce per restare intrappolata in questo tipo di lavoro, altre riescono con il tempo a trovare un lavoro a tempo pieno, molte aggiungono altri lavori occasionali.

# Il lavoro a tempo parziale involontario

## Occupazione a tempo parziale involontaria per sesso e ripartizione - Italia, 2019

	F		M	
	v.a.	%	v.a.	%
Nord	951	54,1	333	75,0
Centro	461	65,4	188	81,7
Mezzogiorno	558	77,7	359	90,9
Italia	1.969	61,9	880	82,3

Il 62% delle occupate part-time vorrebbe un'occupazione a tempo pieno. Tra gli uomini il part-time involontario è ancora più elevato, ma sono molti di meno delle donne quelli che hanno un contratto part-time.

# Istruzione e inserimento lavorativo

- Il livello di istruzione ha una relazione diretta con le opportunità di lavoro, soprattutto per le donne: più aumenta l'istruzione e più cresce l'occupazione.
- Per la popolazione femminile le credenziali educative hanno effetti particolarmente incisivi (per non dire decisivi) in termini di accesso e permanenza nel mercato del lavoro, e di qualità dell'occupazione.
- La mancanza di adeguate credenziali educative penalizza le donne molto più di quanto avvenga per gli uomini, soprattutto nel Mezzogiorno.
- È soprattutto il titolo di studio più elevato (la laurea) ad aumentare nettamente le possibilità di lavoro per le donne, soprattutto nel Mezzogiorno.

# L'importanza dell'istruzione

**Tassi di occupazione per titoli di studio e sesso - Italia, 2019**

	F	M
Licenza elementare	17,3	48,6
Licenza media	39,4	69,1
Diploma	57,0	75,5
Laurea e post laurea	75,7	83,3
<b>TOTALE</b>	<b>53,8</b>	<b>73,4</b>

Il tasso di occupazione femminile aumenta con il livello di istruzione. Tuttavia, a parità di titolo di studio le donne hanno sempre minori opportunità di lavoro rispetto agli uomini.

# L'importanza dell'istruzione per le donne a livello territoriale

**Tassi di occupazione femminili 20-64 anni per titoli di studio - Italia, 2019**

	NORD	CENTRO	MEZZOGIORNO
Licenza elementare	23,7	32,7	11,6
Licenza media	51,1	47,0	23,7
Diploma	67,3	60,1	39,4
Laurea e post laurea	81,2	77,7	64,4
TOTALE	64,7	60,5	35,8

I tassi di occupazione femminili raggiungono e oltrepassano la soglia del 60 per cento a partire dal diploma al Nord e al Centro, ma solo a partire dalla laurea nel Mezzogiorno.

# L'importanza dell'istruzione per gli uomini a livello territoriale

**Tassi di occupazione maschili 20-64 anni per titoli di studio - Italia, 2019**

	NORD	CENTRO	MEZZOGIORNO
Licenza elementare	56,0	60,0	41,6
Licenza media	77,6	73,4	57,6
Diploma	82,8	75,9	64,5
Laurea e post laurea	87,4	84,6	74,9
TOTALE	81,1	76,3	61,5

I tassi di occupazione maschili si innalzano a partire dalla licenza media al Nord e al Centro, ma nel Mezzogiorno solo a partire dalla laurea raggiungono livelli elevati.

# Precarietà e marginalità lavorativa delle donne

- Il part-time involontario, la sottoccupazione, le occupazioni poco qualificate, il lavoro irregolare, l'instabilità, disegnano i profili della precarietà e marginalità delle donne nel mercato del lavoro.
- L'occupazione femminile è cresciuta soprattutto attraverso l'espansione di queste forme di lavoro, che connotano sempre più anche l'occupazione maschile, che sotto questo profilo si *femminilizza*.
- Le condizioni dell'occupazione femminile e maschile tendono ad assomigliarsi più che in passato e le disuguaglianze di genere si riducono più per il peggioramento del lavoro maschile che per il miglioramento del lavoro femminile.

# La concentrazione delle occupate in alcuni settori di attività

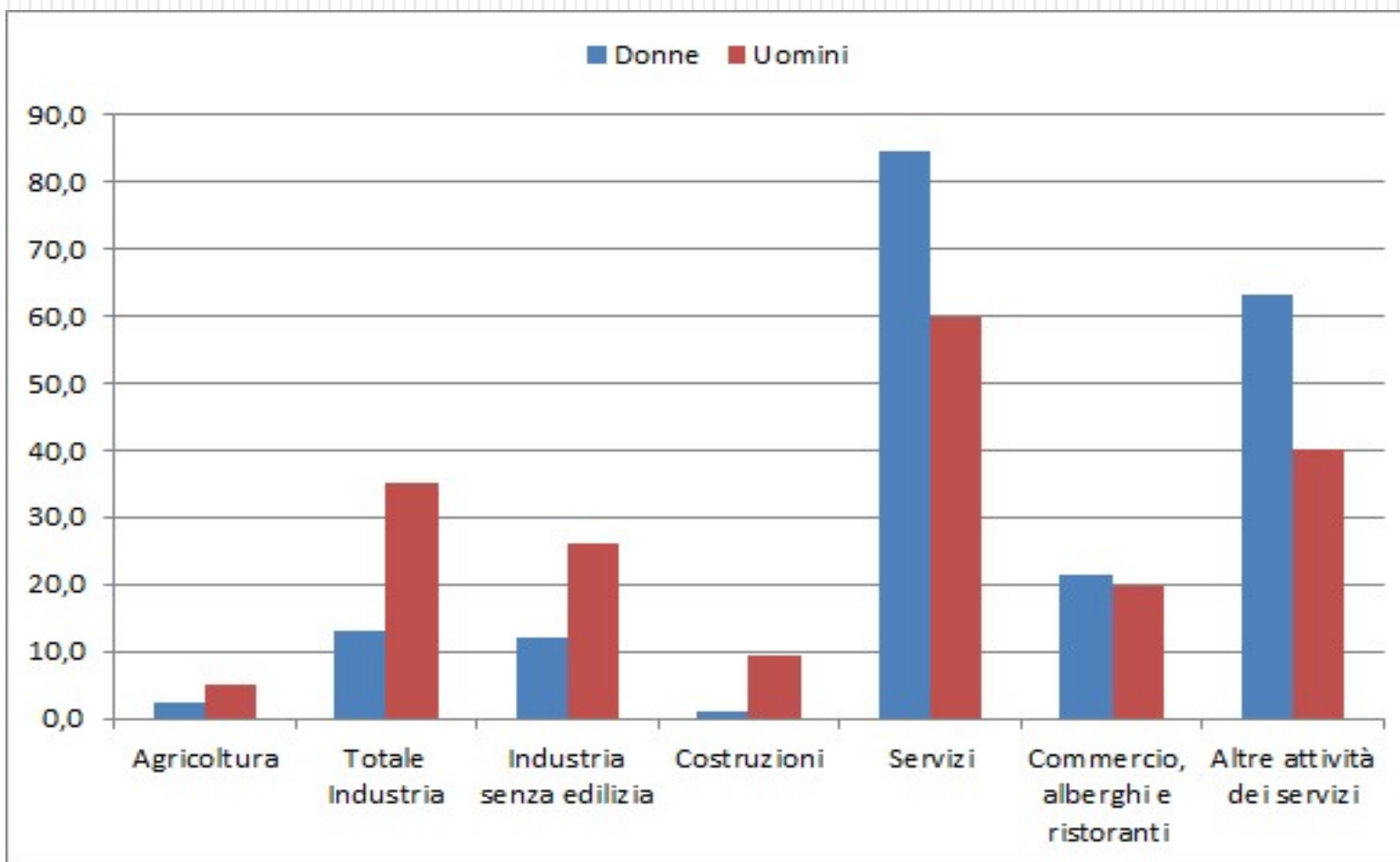
- L'occupazione femminile si concentra in alcuni settori, anche se è presente in quasi tutti.



- Questo fenomeno viene indicato come **segregazione occupazionale orizzontale**: un fenomeno sociale che determina appunto la concentrazione dell'occupazione femminile in pochi settori e rami di attività economica e in un numero limitato di mestieri e professioni, a fronte di una presenza esigua in altri ambiti.

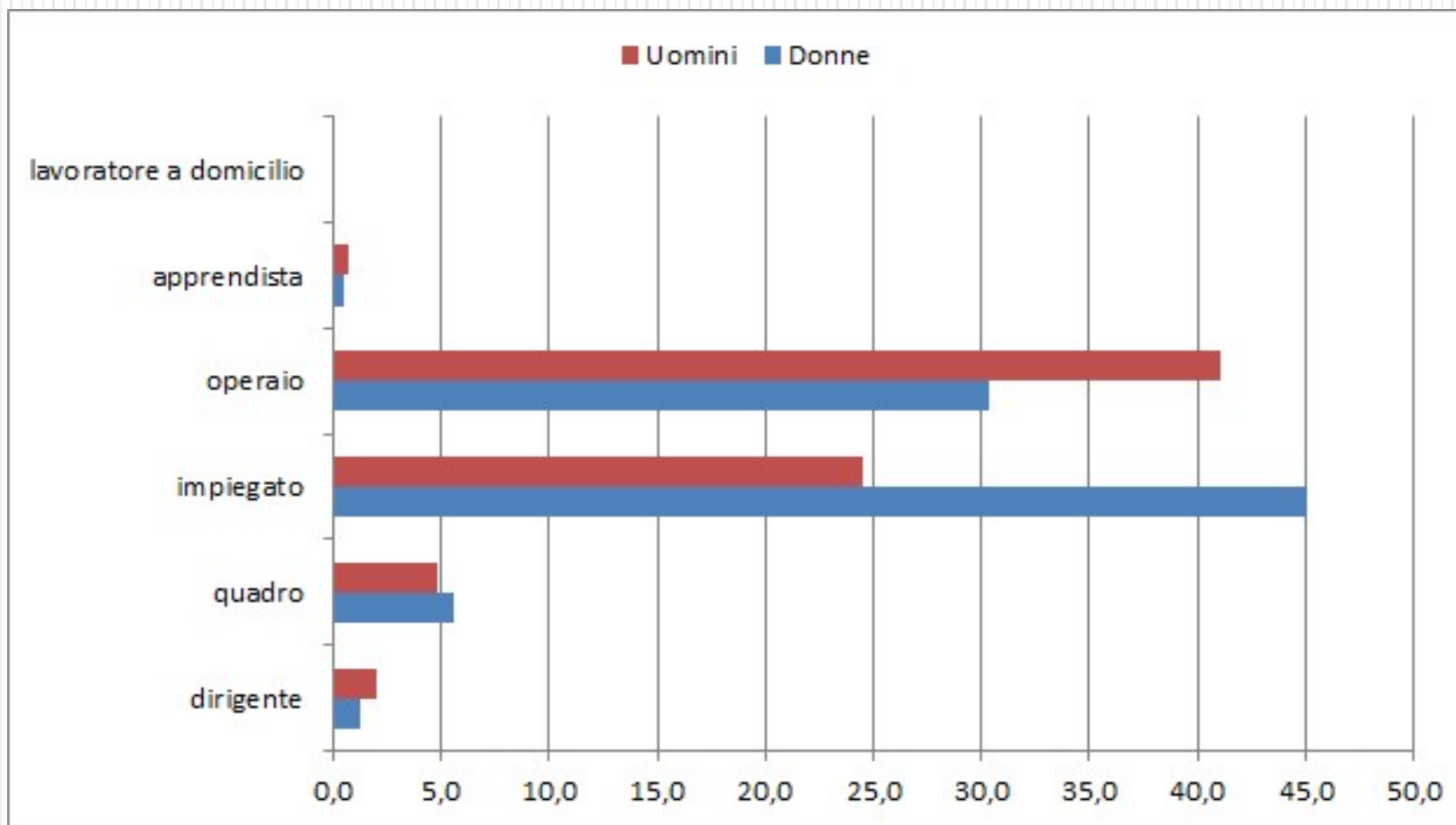
# Le donne nei settori produttivi

Occupati per settori di attività economica e sesso – Italia, 2019 (%)



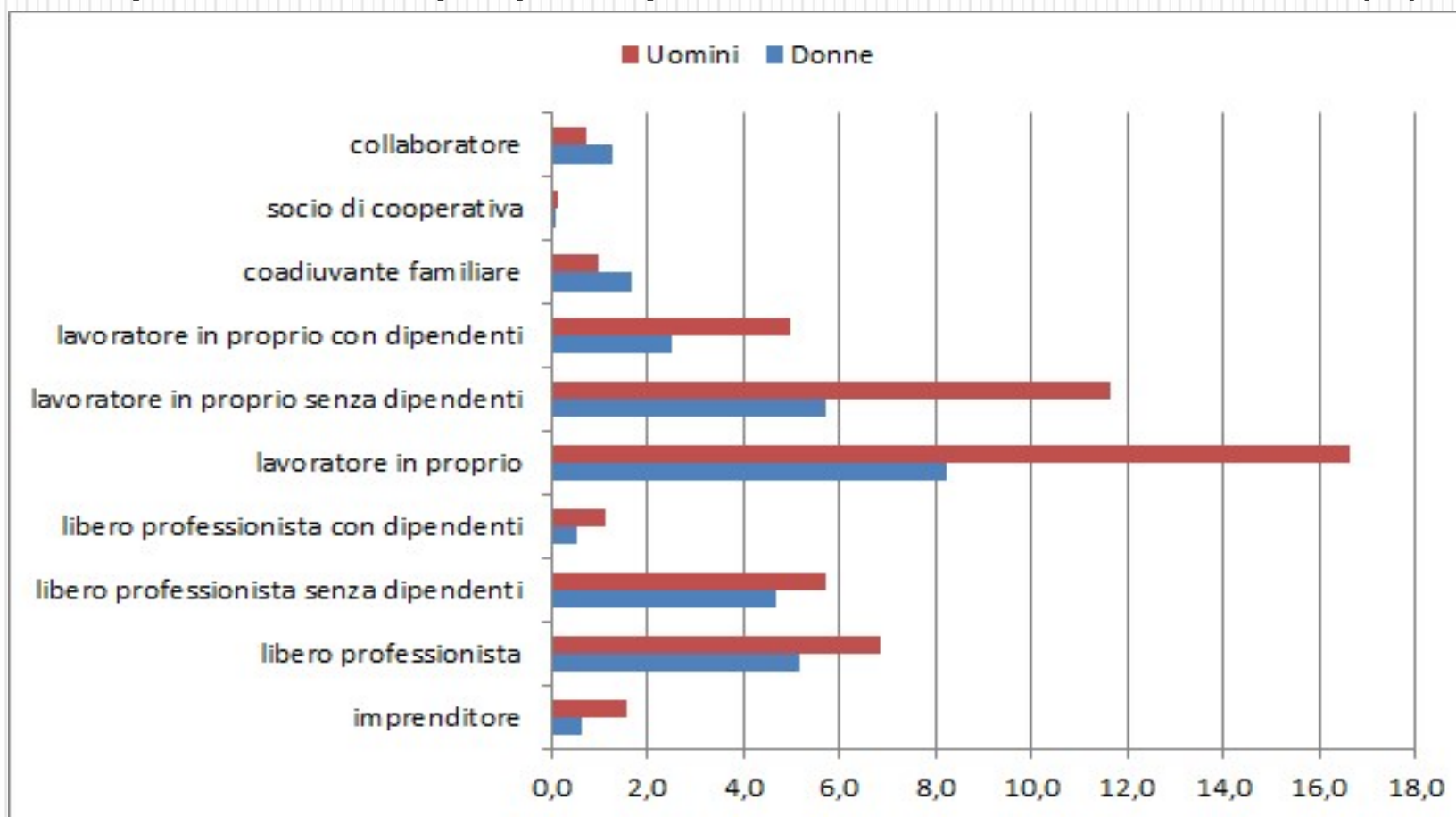
# I profili professionali nell'occupazione dipendente

Occupati dipendenti per profili professionali e sesso – Italia, 2019 (%)



# I profili professionali nell'occupazione autonoma

Occupati autonomi per profili professionali e sesso – Italia, 2019 (%)



## La «segregazione verticale»

- Le donne che lavorano sono «segregate» nei livelli più bassi delle professioni e delle aziende o amministrazioni e non c'è un solo ambito professionale in cui si osservi una equilibrata composizione di genere nelle posizioni apicali.
- Questo fenomeno viene definito **segregazione occupazionale verticale**, e indica l'esistenza di barriere invisibili ma straordinariamente resistenti (il cosiddetto «soffitto di cristallo»), che ostacolano l'accesso delle donne ai livelli elevati delle professioni e delle gerarchie aziendali.

# La «segregazione verticale»: spiegazioni diverse

- Una spiegazione si concentra sulle **donne** e attribuisce a loro uno scarso interesse e una debole vocazione per la carriera: non sarebbero i meccanismi di carriera ad allontanare le donne dai vertici, ma le donne a rinunciare.
- Una spiegazione fa riferimento invece alle **caratteristiche organizzative delle imprese**, che vincolano l'accesso ai ruoli dirigenziali all'accettazione di condizioni di lavoro proibitive per chi ha responsabilità familiari.
- Una spiegazione riconduce l'esclusione delle donne dai vertici aziendali alle **relazioni di potere** tra i generi: gli uomini che comandano difendono le loro posizioni e l'accesso maschile alle carriere.

# La costruzione delle carriere

- Le carriere si costruiscono nei primi anni di lavoro, gli stessi in cui si costruiscono le famiglie (tra i 30 e 40 anni). La coincidenza di questi percorsi (lavorativi e familiari) penalizza le donne, che in una competizione giocata in primo luogo sul tempo dedicato al lavoro risultano sfavorite rispetto agli uomini.
- I ruoli direttivi sono impostati su modelli organizzativi pensati per soggetti liberi da qualsiasi responsabilità di cura. Il sistema premiante su cui si fonda la valutazione nelle progressioni di carriera valorizza la presenza prolungata e senza interruzioni nel posto di lavoro e una disponibilità di tempo quasi illimitata: proprio ciò che per le donne con famiglia è meno facile (e ragionevole) assicurare.

## I motivi familiari che impediscono la partecipazione al lavoro

- Se si escludono le ragazze che studiano (scuola o università), le donne inattive in Italia sono 6.356.000, e di queste il 45% è inattiva per motivi familiari.
- Gli uomini inattivi sono 3 milioni e mezzo in meno delle donne e i motivi familiari spiegano soltanto il 5% della loro assenza dal mercato del lavoro: si tratta di 140.000 uomini a fronte di quasi 3 milioni di donne.

# L'assenteismo sociale delle donne

«Per quanto più basso, il costo del lavoro regolare femminile risulta maggiore di quello maschile a causa del suo minor rendimento complessivo; e ciò perché non scritti ma ineludibili «doveri» di ruolo obbligano le donne a un assenteismo sociale che diminuisce la regolarità della prestazione e la durata dell'attività, e la rende meno disposta a fare straordinari, cambiare lavoro, trasferirsi.»

E' il peso della riproduzione sociale che grava sulle donne e crea una forte disuguaglianza.

(A. Accornero, *Lavoro e non lavoro*, 1980)

# Le casalinghe in Italia

## Casalinghe per classi di età - Italia, 2019

15-34 anni	588.000
35-64 anni	3.582.000
15-64 anni	4.170.000
65 anni e >	2.978.000
15 anni e >	7.148.000

- Le **casalinghe in età lavorativa** sono molte di più delle casalinghe anziane.
- Le donne anziane che sono casalinghe e non pensionate non hanno una loro pensione perché non hanno mai lavorato o hanno svolto solo lavori occasionali, irregolari, spesso nelle imprese familiari, senza contributi previdenziali.

# Maternità e lavoro: una relazione complicata



# La maternità è il principale fattore di discriminazione sul lavoro

- Studi condotti in diversi paesi mostrano che per una donna avere figli riduce la probabilità di svolgere un'occupazione a tempo pieno e aumenta per contro sia la probabilità di lavorare a tempo parziale o ad orario ridotto che quella di non lavorare affatto.
- Agli uomini accade il contrario: avere figli aumenta la probabilità di lavorare di più e perfino di fare carriera.
- Le lavoratrici madri sono ritenute dai datori di lavoro meno produttive e meno affidabili, più soggette ad assenze, meno coinvolte nel lavoro. I lavoratori padri sono considerati invece più affidabili, più concentrati sul lavoro, più interessati e disponibili a lavorare e fare carriera.
- Le donne in età fertile sono considerate un rischio per l'impresa in termini di costi: anche una maternità potenziale è causa di discriminazioni sul lavoro.

# Il lavoro delle donne «necessario» alla maternità

A prescindere dalla consapevolezza che il lavoro e la maternità sono diritti, si deve considerare che:

- oggi la maggior parte delle donne che ha o che vuole avere figli ha o vorrebbe avere anche un lavoro;
- le donne che non hanno un lavoro, o sperimentano molte difficoltà nel mercato del lavoro, sono meno propense ad avere figli (la mancanza di un lavoro può tradursi nella mancanza di figli o in un numero di figli inferiore a quello desiderato);
- in definitiva, il lavoro delle donne è «necessario» alla maternità, ma la regolazione del mercato del lavoro, l'organizzazione sociale e l'approccio del welfare ostacolano sia la partecipazione delle donne al lavoro che la maternità.

# Maternità e carriera

La maternità confligge con la carriera perché è vista dalle organizzazioni come un rischio e un costo aggiuntivo:

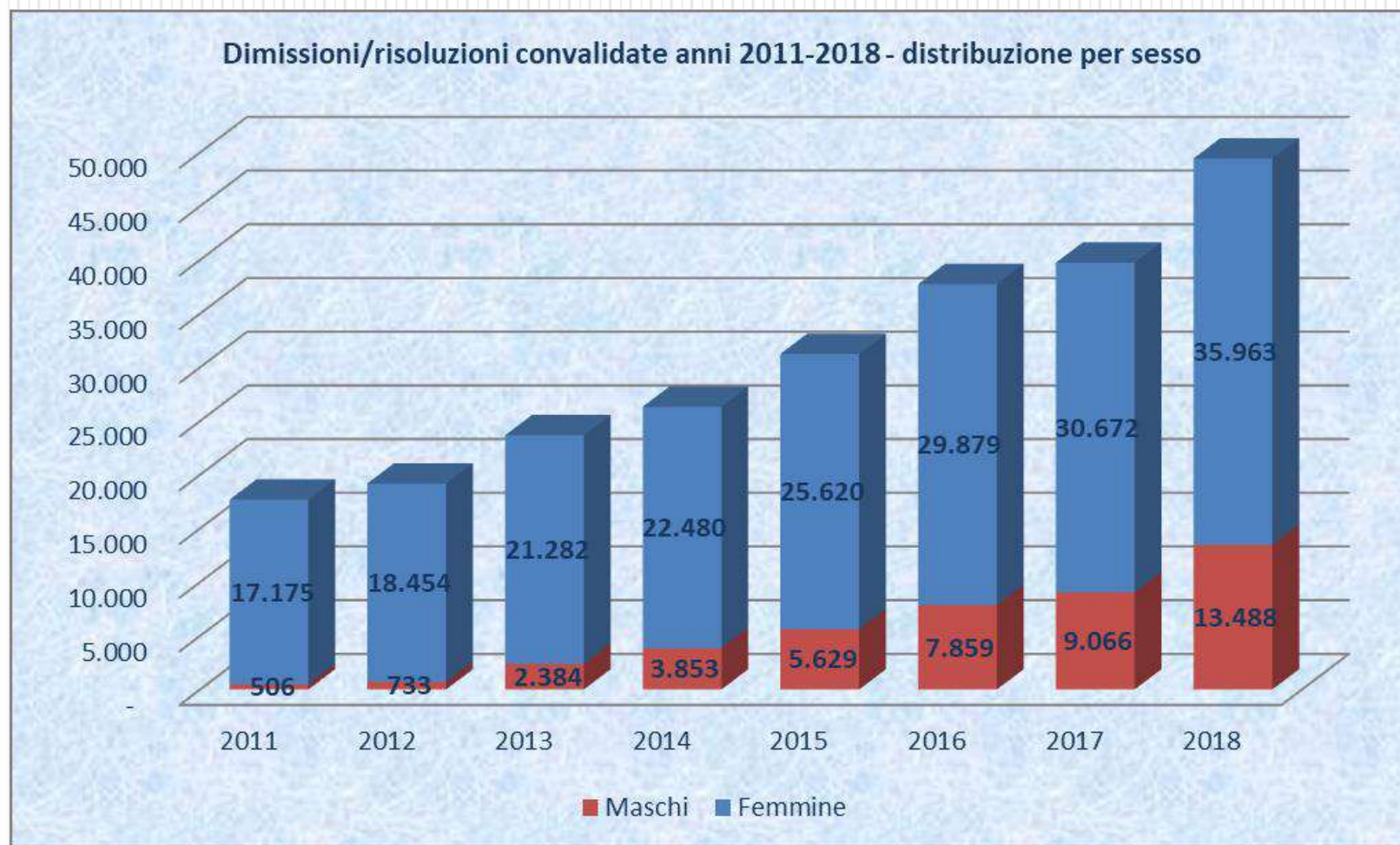
- perché espone le lavoratrici ad assentarsi dal lavoro e questo è interpretato come sintomo di disaffezione;
- perché espone le lavoratrici a un sovraccarico di cura che procura affaticamento e preoccupazioni, che distolgono dal lavoro o lo rallentano;
- perché secondo stereotipi diffusi le lavoratrici madri sono meno produttive.

# Le dimissioni dal lavoro

L'Ispettorato Nazionale del lavoro, nella **Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri**, rileva in Italia nel 2018:

- le dimissioni e le risoluzioni consensuali hanno riguardato principalmente le **lavoratrici madri**, a cui sono riferiti **35.963 provvedimenti, pari a circa il 73% dei casi**;
- oltre il 59% del totale delle lavoratrici e dei lavoratori interessati dalle convalide hanno un solo figlio o sono in attesa del primo;
- il 33% delle dimissioni riguarda lavoratrici madri e lavoratori padri con due figli.

# Dimissioni dal lavoro per sesso



# Motivazioni delle dimissioni

- La motivazione più ricorrente è **l'incompatibilità tra l'occupazione lavorativa e le esigenze di cura dei figli**: 20.212 dimissioni nel 2018 (a fronte di 15.825 nel 2017), pari a circa il 36% del totale.
- Questa motivazione comprende le seguenti voci specifiche, rilevate dall'Ispettorato Nazionale del lavoro:
  - **assenza di parenti di supporto** (15.385 dimissioni nel 2018 rispetto alle 11.792 del 2017) con una percentuale di circa il 27% del totale;
  - **elevata incidenza dei costi di assistenza al neonato**, es. asilo nido o baby-sitter (3.907 casi di dimissioni contro i 3.014 del 2017) pari a circa il 7%;
  - **mancato accoglimento al nido** (920 casi, erano 969 nel 2017), pari a circa il 2%.

# Un problema per la democrazia

Se, pur godendo formalmente degli stessi diritti degli uomini, una parte consistente di donne viene esclusa da ambiti importanti della vita collettiva come il lavoro, la politica, le istituzioni, significa che:

- agiscono forti ostacoli culturali e sociali, capaci di rendere ineffettiva una serie di diritti fondamentali;
- sono escluse importanti risorse, conoscenze e competenze che potrebbero contribuire alla produzione di ricchezza e di decisioni migliori;
- le preferenze e gli interessi delle donne come cittadine e lavoratrici non sono considerati e rappresentati allo stesso modo di quelli degli uomini.