



La condizione femminile nel mercato del lavoro dell'Est Milano

A cura di

Andrea Oldrini



Città
metropolitana
di Milano

OML Osservatorio
Mercato del Lavoro

Premessa

L'obiettivo di questo contributo è quello di esaminare la condizione femminile nel mercato del lavoro dell'Est Milano. Al di là della lettura di una serie di indicatori aggregati e della valutazione delle dinamiche occupazionali di breve, medio e lungo periodo (analizzate in ottica di genere), ci si concentrerà sull'evoluzione dei differenziali che contraddistinguono questo segmento della forza lavoro.

Particolare attenzione sarà, inoltre, rivolta alle attuali condizioni indotte dall'emergenza sanitaria, nonché alla contestualizzazione dei risultati che emergeranno rispetto alla situazione della Città Metropolitana di Milano.

Gli argomenti

- Le ricadute della crisi sanitaria sul sistema economico
- Il contesto di riferimento entro cui inquadrare il territorio: le forze di lavoro provinciali
- Le donne nel mercato del lavoro locale tra nodi strutturali e andamenti recenti
- Gli orientamenti Comunitari nelle politiche di genere

Le chiavi di lettura proposte in questo contributo

1) Il punto di vista

Stock

Flussi

2) Il significato

Qual è la situazione rilevata in una certa data (es. al 31/12)?

Quali cambiamenti sono intervenuti in un dato periodo?

3) Le grandezze

Occupati

Disoccupati

Forze di lavoro

- **Tasso di occupazione:** densità dei posti di lavoro;
- **Tasso di attività:** partecipazione al mercato del lavoro;
- **Tasso di disoccupazione:** non utilizzo delle forze di lavoro.

Avviamenti: assunzioni, attivazioni di nuovi contratti.



Cessazioni: interruzioni di un rapporto di lavoro esistente.

Le ricadute
della crisi sanitaria
sul sistema economico

La crisi indotta dalla pandemia / 1

- Con il 2020 si è aperta una delle **fasi più dure e complesse degli ultimi decenni**. Inaspettatamente, in un'epoca di relativo benessere, il mondo intero si è trovato a dover fare i conti con la diffusione del virus SARS-COV-2, nonché con le sue pesantissime ricadute *in primis* sul versante sanitario, quindi su parecchi aspetti della vita economica e sociale;
- La **profondità della recessione** ha determinato delle **perdite ragguardevoli** pressochè in tutti i settori economici, **acuendo**, in breve tempo, **divari e problematiche strutturali** finora rimaste irrisolte;
- Rispetto ad altre crisi, quella attuale si contraddistingue per interessare contemporaneamente tanto il lato della **domanda**, quanto quello dell'**offerta** di beni e servizi. Essa, inoltre, si innesta su una fase di **progressivo rallentamento** della crescita;
- Per quanto riguarda il mercato del lavoro, il bilancio del 2020 si è scaricato soprattutto sulle **ore lavorate**, con **specifici effetti settoriali** e di **filiera** ed un impatto particolarmente pesante sul versante dei **servizi** e una sostanziale **difficoltà a rigenerare la base occupazionale**.

La crisi indotta dalla pandemia / 2

- Durante lo scorso anno si è verificato un **calo tendenziale dell'occupazione** particolarmente intenso, associato ad una riduzione del numero dei disoccupati (specie nei primissimi mesi) ed una robusta crescita dell'**inattività**;
- Gli effetti della pandemia sulla **partecipazione al mercato del lavoro** hanno riguardato in maniera più marcata le **categorie più fragili** (giovani, donne, stranieri), hanno innalzato i gap di genere nei tassi di occupazione ed il divario tra le diverse generazioni.

La crisi in Italia

	1° trim.	2° trim.	3° trim.	4° trim.
Occupati	↑ ma rallenta	↓ intenso	↓ intenso	↓ intenso
Disoccupati	↓	↓	↑	↓
Inattivi	↑ (fasce più distanti dal mercato del lavoro)	↑ aumentano in particolare le forze di lavoro potenziali	↑ crescita su base annua a fronte di una parziale riattivazione dei non occupati	↑ prosegue la crescita su base annua

Anno 2020

Un confronto con la crisi del 2009-2013

	Crisi indotta dal COVID	Crisi 2009-2013
Origine	Emergenza sanitaria (<i>shock</i> indotti dalla pandemia e dalle necessarie misure di contenimento)	Crisi finanziaria, poi ripercussioni su liquidità ed economia reale
Effetti sul mercato del lavoro	<ul style="list-style-type: none">▪ Calo degli occupati e forte impatto sulla non occupazione (inattività)▪ Effetti differiti sulla disoccupazione▪ Si affermano nuove modalità di lavoro (<i>smart working</i>, remoto), che creano segmentazioni (a seconda del luogo da cui è possibile svolgere il lavoro)	<ul style="list-style-type: none">▪ Calo degli occupati associato alla crescita dei disoccupati
Settori	Servizi (chiusure selettive)	Industria
Questioni di genere	<ul style="list-style-type: none">▪ A livello nazionale peggiora il <i>gap</i> di genere▪ Problema della gestione dei carichi familiari (es. chiusura scuole)	<ul style="list-style-type: none">▪ Attenuazione dei <i>gap</i> di genere per la riattivazione delle donne a fronte del venir meno del reddito del capofamiglia

Le imprese e la crisi / 1

- La crisi scatenata dalla pandemia si innesta su un quadro ancora contraddistinto da una serie di criticità, fondendosi con esso. Il **tessuto imprenditoriale**, costituito, in Italia per lo più da realtà di dimensioni medio - piccole, **stava**, infatti, **ancora recuperando le profonde ferite della recessione del 2008**, trovandosi, inoltre, in un momento di **rallentamento durante il biennio 2018-2019**, nel quale la redditività tornava a diminuire (Confindustria e Cerved, 2020);
- Alla fine del 2019 si notavano degli evidenti segnali di stagnazione, che andavano a **sovrapporsi** con una serie di **elementi di contesto**, di **ritardi strutturali** e di **problemi** inerenti una pluralità di fronti differenti. Si pensi, ad esempio, alla fase prolungata di bassa crescita della produttività, alla contrazione degli investimenti privati e pubblici, alla limitata capacità di assorbimento delle tecnologie digitali, insieme al *gap* sfavorevole, rispetto ad altre economie, per quanto riguarda gli investimenti in conoscenza, nonché all'eterogeneità nella risposta agli *shock* ed agli stimoli delle politiche per lo sviluppo (Istat 2020 e 2021);
- Pur con delle differenze importanti su base territoriale, a questo quadro di insieme non fanno eccezione nemmeno le regioni più dinamiche, basti solo far notare, al riguardo, il *trend* di progressivo **affaticamento della dinamica delle imprese attive** registrato in Lombardia, dove, con la fine dello scorso anno, è stata imboccata una traiettoria di segno negativo, sintetizzabile da una variazione annua di tale *stock* pari a -0,4% (Unioncamere Lombardia, 2021).

Le imprese e la crisi / 2

- La crisi generata dal COVID-19 ha avuto degli impatti diversificati sui vari segmenti del tessuto socio economico. Sotto questo profilo, si evince come le **imprese minori** abbiano subito i contraccolpi più severi, mentre, dal punto di vista settoriale, vi è stata una forte penalizzazione soprattutto del **terziario** e dei **servizi**, sui quali gli effetti recessivi sono risultati relativamente più pesanti;
- Il **commercio al dettaglio** ha subito una forte battuta d'arresto in termini di vendite, calate, nel corso del 2020, nella misura del -5,4% , con una forte eterogeneità dei risultati sia per comparto merceologico, sia per forma distributiva. Da un lato, si nota la contrapposizione tra le categorie alimentari, che hanno segnato un risultato positivo, e quelle **non alimentari**, in pesante caduta. D'altro canto, relativamente alle tipologie distributive, l'unica ad avere segnato una forte crescita è stata quella afferente il commercio elettronico;
- Tra gli **altri servizi**, si rileva un bilancio alquanto critico per le attività ricettive, la ristorazione, i servizi alla persona, alle imprese o professionali ed una serie di difficoltà per le agenzie di viaggio, i *tour operator*, le attività nel campo dello spettacolo, dello sport e intrattenimento, le funzioni attinenti l'assistenza sociale non residenziale, le case da gioco, i servizi di noleggio, *leasing*, istruzione, pubblicità e ricerca di mercato. I profili più favorevoli alla ripresa trovano riscontro nelle attività connesse alla ricerca e sviluppo, alle telecomunicazioni, all'informatica, ma anche per quanto riguarda la finanza e le assicurazioni.

Le imprese e la crisi / 3

- L'**industria** mostrerebbe una situazione in parte migliore, specie nel caso dei settori infrastrutturali, relativamente risparmiati dalla crisi, o degli ambiti che hanno beneficiato dell'emergenza sanitaria, quali la chimica, la farmaceutica, l'elettronica e la produzione di bevande. Durante la seconda fase della crisi si è, poi, potuto constatare un certo recupero per le **costruzioni** e, pur con delle specificità a livello dei singoli comparti, anche per il settore della produzione dei beni intermedi. Va, tuttavia, tenuto presente come, a livello di dinamica imprenditoriale, le attività manifatturiere vadano contestualizzate entro una tendenza strutturale di tipo decrescente, nell'ambito di un quadro segnato (in Lombardia) da una dinamica imprenditoriale per lo più in negativo, salvo per l'edilizia.
- Trasversalmente ai vari settori economici, il contenuto in termini di **valore aggiunto** ed **intensità di conoscenza** e l'**apertura sui mercati internazionali** parrebbero aver costituito (e rappresentare tuttora) dei fattori associati ad una serie di *performances* relativamente migliori e ad una maggiore capacità di tenuta.

Il contesto di riferimento entro
cui inquadrare il territorio:
le forze di lavoro provinciali

L'analisi degli stock / 1

- L'analisi degli *stock* si basa sui risultati delle **Indagini Istat sulle Forze di Lavoro**. Con tale rilevazione, l'Istituto opera un costante monitoraggio della **condizione occupazionale** della popolazione residente in Italia, distinguendo tra coloro che sono impegnati nello svolgimento di un'attività lavorativa (occupati), coloro che sono alla ricerca di un impiego (disoccupati) e coloro che, per diversi motivi, non si relazionano con il mercato del lavoro (inattivi);
- Da un punto di vista metodologico, i dati vengono calcolati attraverso un opportuno **campionamento**, che consente di disporre di **stime** dettagliate fino al livello **provinciale** (e, in taluni casi, anche per Sistema Locale del Lavoro);
- Nelle tavole qui proposte, si è proceduto ad illustrare la condizione dell'**area Milanese**, in modo da fornire una **contestualizzazione** per inquadrare correttamente le dinamiche del **mercato del lavoro dell'Est Milano** emerse dai dati di flusso (cfr. oltre);
- Viste le peculiarità della crisi, oltre alle consuete grandezze, si propongono anche alcune **informazioni complementari**, relative all'area del **non lavoro**, inerenti le forze di lavoro potenziali ed i tassi di mancata partecipazione al mercato del lavoro.

L'analisi degli stock / 2

Forze di lavoro

Occupati

Persone di 15 anni e più che:

- hanno dichiarato di avere **un'occupazione** (occupati dichiarati);
- hanno effettuato almeno **un'ora di lavoro** nella settimana di riferimento anche se non si sono dichiarati occupati.

Reddito

Riconoscimento
sociale

In cerca di lavoro (disoccupati)

Persone di 15-74 anni che:

- hanno **perso** un precedente **lavoro** (disoccupati in senso stretto);
- sono alla **ricerca** della **prima occupazione**;
- **cercano lavoro** pur avendo dichiarato un'altra condizione.

Condizione
economica

Ricerca e
disponibilità

Inattivi

Persone che:

- non fanno parte delle forze di lavoro (es. per età);
- non sono classificate come occupate o disoccupate (es. studenti, casalinghe, ritirati dal lavoro, inabili, ecc.).

L'analisi degli stock / 3

Forze di lavoro potenziali

Esse considerano la coorte dei 15-74enni e includono

- gli individui che non cercano attivamente un lavoro, ma sono disponibili a lavorare;
- le persone che cercano lavoro ma non sono subito disponibili.

Oltre al dato in valore assoluto, tale aggregato viene solitamente valutato in rapporto alle forze di lavoro di pari età.

Tasso di mancata partecipazione al mercato del lavoro

Rispetto al più noto tasso di disoccupazione, il tasso di mancata partecipazione fornisce una misura più ampia dell'offerta di lavoro; al numeratore comprende, oltre ai disoccupati, anche quanti non cercano lavoro ma sarebbero disponibili a lavorare, e al denominatore insieme a questi ultimi anche le forze di lavoro (occupati e disoccupati).

Il mercato del lavoro provinciale

- Per quanto l'area Milanese costituisca uno dei territori più dinamici del Paese, anch'essa, nel 2020, risente in maniera evidente della recessione indotta dalla pandemia;
- Lo scorso anno gli **occupati sono calati** del -1,3% rispetto al 2019, interrompendo, così, per la prima volta, una lunga fase proceduta all'insegna di una continua crescita (pur caratterizzata, nel tempo, da alcune variazioni relative al proprio grado di espansività). Tale contrazione ha riguardato per lo più il lavoro dipendente (-1,6%) a fronte di una relativa stasi di quello autonomo (-0,3%);
- Nello stesso periodo si è **ridotta la platea dei disoccupati** (-4,5%) e, parallelamente, si è, invece, **dilatata la compagine degli inattivi** (+9,6%) a causa della materiale impossibilità di intraprendere, specie nei mesi delle chiusure, delle azioni di ricerca di un impiego. Particolarmente rilevante, al riguardo, è la **crescita delle forze di lavoro potenziali** (+35,8%), ossia di quella componente inattiva più prossima al mercato del lavoro;
- Pur peggiorati, tutti i principali indicatori che descrivono la condizione del mercato del lavoro Milanese continuano a mantenersi su **livelli più alti** rispetto alla media nazionale e, parimenti, si osserva una **migliore tenuta** a proposito della contrazione degli occupati;
- Al di là di questa visione di insieme, la lettura dei dati deve tenere conto delle **profonde differenze** che, internamente, contraddistinguono la provincia e, in particolare, del rapporto gerarchico che sussiste tra il capoluogo ed il resto dell'area metropolitana, da cui derivano processi e traiettorie evolutive talora anche piuttosto variegate.

La popolazione per condizione occupazionale

	Prov. Milano		Lombardia		Italia	
	2020	Var. annue (*)	2020	Var. annue (*)	2020	Var. annue (*)
Occupati (15 anni e più)	1.475,9	-1,3%	4.405,8	-1,7%	22.903,8	-2,0%
Disoccupati (15 anni e più)	89,5	-4,5%	233,2	-12,7%	2.310,5	-10,5%
Forze di lavoro (15 anni e più)	1.565,4	-1,5%	4.638,9	-2,3%	25.214,2	-2,8%
Inattivi (15-64 anni)	564,8	+9,6%	1.892,2	+7,6%	13.740,6	+4,3%
Forze di lavoro potenziali (15-74 anni)	113,3	+35,8%	294,7	+37,2%	3.161,7	+7,4%

Dati di sintesi sul mercato del lavoro (valori assoluti in migliaia).

Anno 2020. Area: provincia di Milano.

Fonte: Istat.

(*) Variazioni rispetto al 2019.

Alcuni indicatori di sintesi

	Prov. Milano		Lombardia		Italia	
	2020	Var. annue (*)	2020	Var. annue (*)	2020	Var. annue (*)
Tasso occupazione (15-64 anni)	68,7%	-1,9	66,9%	-1,5	58,1%	-1,0
Tasso disoccupazione (15 anni e più)	5,7%	-0,2	5,0%	-0,6	9,2%	-0,8
Tasso di attività (15-64 anni)	72,9%	-2,1	70,5%	-2,0	64,1%	-1,6
% forze lavoro potenziali (15-74 anni)	7,3%	+2,0	6,4%	+1,8	12,6%	+1,2
Mancata partecipazione (15-74 anni)	11,8%	+1,4	10,5%	+0,9	19,0%	+0,1

*Dati di sintesi sul mercato del lavoro (valori assoluti in migliaia).
Anno 2020. Area: provincia di Milano.
Fonte: Istat.*

(*) Punti percentuali di scarto rispetto ai valori registrati l'anno precedente.

Una lettura in ottica di genere

- Per quanto il mercato del lavoro milanese presenti una condizione relativamente migliore ed una maggior capacità di tenuta rispetto ad altre aree del Paese, nel 2020 si continuano ad osservare una serie di **divari di genere** piuttosto evidenti;
- I **tassi di occupazione** maschili superano di 9 punti percentuali quelli femminili (73,2% contro 64,2%) e, parimenti, un simile differenziale contraddistingue i **tassi di attività** (77,7% contro 68,2%). Sul versante opposto, se, da un lato, si è assistito ad un progressivo riallineamento per quanto riguarda i **tassi di disoccupazione** (5,6% per gli uomini contro 5,8% per le donne), dall'altro, la **mancata partecipazione** al mercato del lavoro evidenzia ancora un quadro sfavorevole (12,7% per le donne contro 11,0% per gli uomini);
- Nel corso del 2020 si osserva, poi, un **calo**, esteso ad entrambi i generi, tanto del numero di **occupati** (-1,8% per gli uomini e -0,7% per le donne) quanto in relazione ai **tassi di occupazione** (rispettivamente passati da 75,8% a 73,2% e da 65,4% a 64,2%);
- A fronte di ciò, nell'area della **non occupazione**, per i **maschi** vi è stata una lieve crescita dei disoccupati (+0,5%) associata ad un vistoso incremento degli inattivi (+14,0%). Per le **donne**, invece, la crescita, pur meno rilevante di quest'ultima componente (+6,6%), si è accompagnata ad un sostanzioso decremento della compagine alla ricerca di un impiego (-9,6%), legato all'uscita dalle forze di lavoro più che al miglioramento delle dinamiche occupazionali.

Le peculiarità del mercato del lavoro milanese

Il mercato del lavoro milanese, considerato in aggregato e nella sua complessità, presenta alcune peculiarità circa il ruolo e la presenza delle donne che è opportuno ribadire, ricordando, però come esse, in parte, sottendano una **profonda diversità** tra il **capoluogo** ed i **restanti territori** che gravano su di esso:

- A differenza di quanto avviene mediamente su scala nazionale, in provincia di Milano, il **calo degli occupati** parrebbe più intenso per gli uomini che per le donne;
- I **differenziali di genere**, pur evidenti, appaiono sensibilmente **inferiori** rispetto a quelli mediamente riscontrati a livello regionale (lombardo) e nazionale;
- Mentre per il Paese tali differenziali si amplificano, nell'area metropolitana la distanza tra la componente maschile e quella femminile segue una traiettoria opposta, orientata alla ricomposizione, in analogia ad una serie di tendenze di più ampio respiro.

La partecipazione al mercato del lavoro

	Maschi		Femmine		% di donne sul totale
	2020	Var. annue (*)	2020	Var. annue (*)	
Occupati (15 anni e più)	793,5	-1,8%	682,5	-0,7%	46,2%
Disoccupati (15 anni e più)	47,4	+0,5%	42,0	-9,6%	47,0%
Forze di lavoro (15 anni e più)	840,9	-1,7%	724,5	-1,3%	46,3%
Inattivi (15-64 anni)	233,2	+14,0%	331,6	+6,6%	58,7%
Forze di lavoro potenziali (15-74 anni)	54,3	+51,3%	59,0	+24,1%	52,1%

Dati di sintesi sul mercato del lavoro per genere (valori assoluti in migliaia).

Anno 2020. Area: provincia di Milano.

Fonte: Istat.

(*) Variazioni rispetto al 2019.

I differenziali di genere in provincia

	Maschi		Femmine		Gender gap (punti percentuali)
	2020	Var. annue (*)	2020	Var. annue (*)	
Tasso occupazione (15-64 anni)	73,2%	-2,6	64,2%	-1,2	-9,0
Tasso disoccupazione (15 anni e più)	5,6%	+0,1	5,8%	-0,5	+0,2
Tasso di attività (15-64 anni)	77,7%	-2,6	68,2%	-1,7	-9,5
% forze di lavoro potenziali (15-74 anni)	6,5%	+2,3	8,1%	+1,7	+1,6
Mancata partecipazione (15-74 anni)	11,0%	+1,8	12,7%	+1,0	+1,7

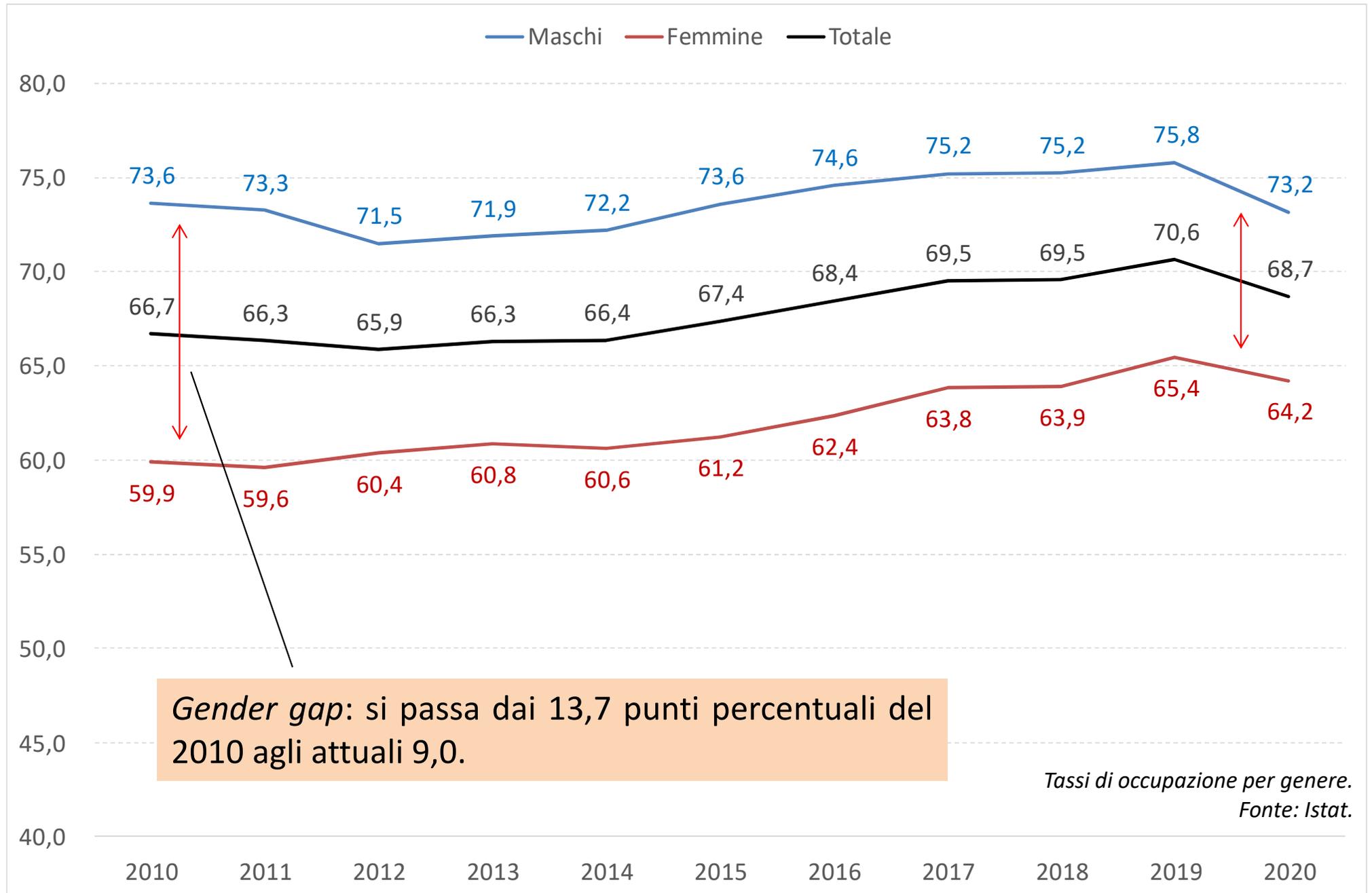
Dati di sintesi sul mercato del lavoro per genere (valori assoluti in migliaia).

Anno 2020. Area: provincia di Milano.

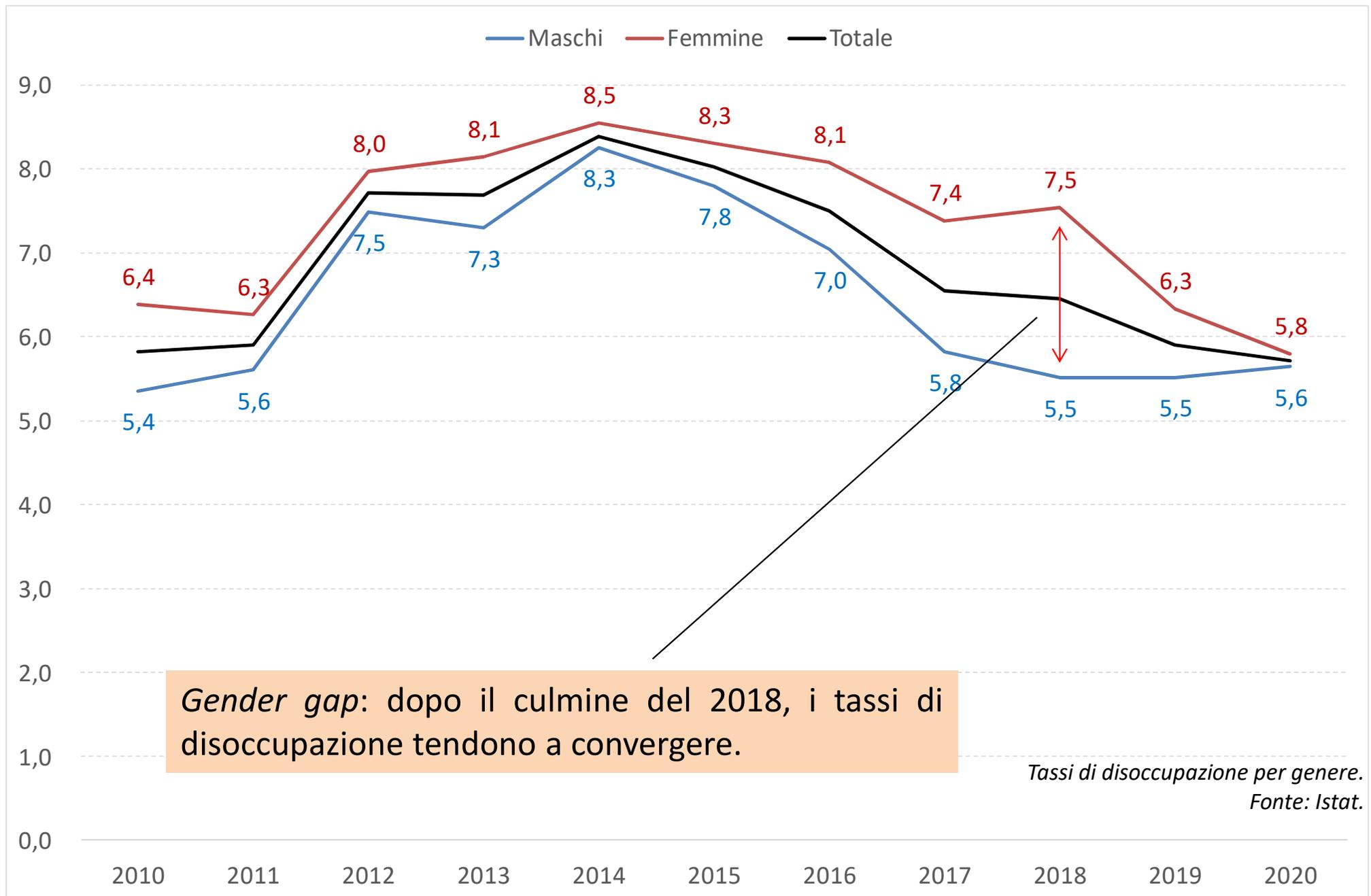
Fonte: Istat.

(*) Punti percentuali di scarto rispetto ai valori registrati l'anno precedente.

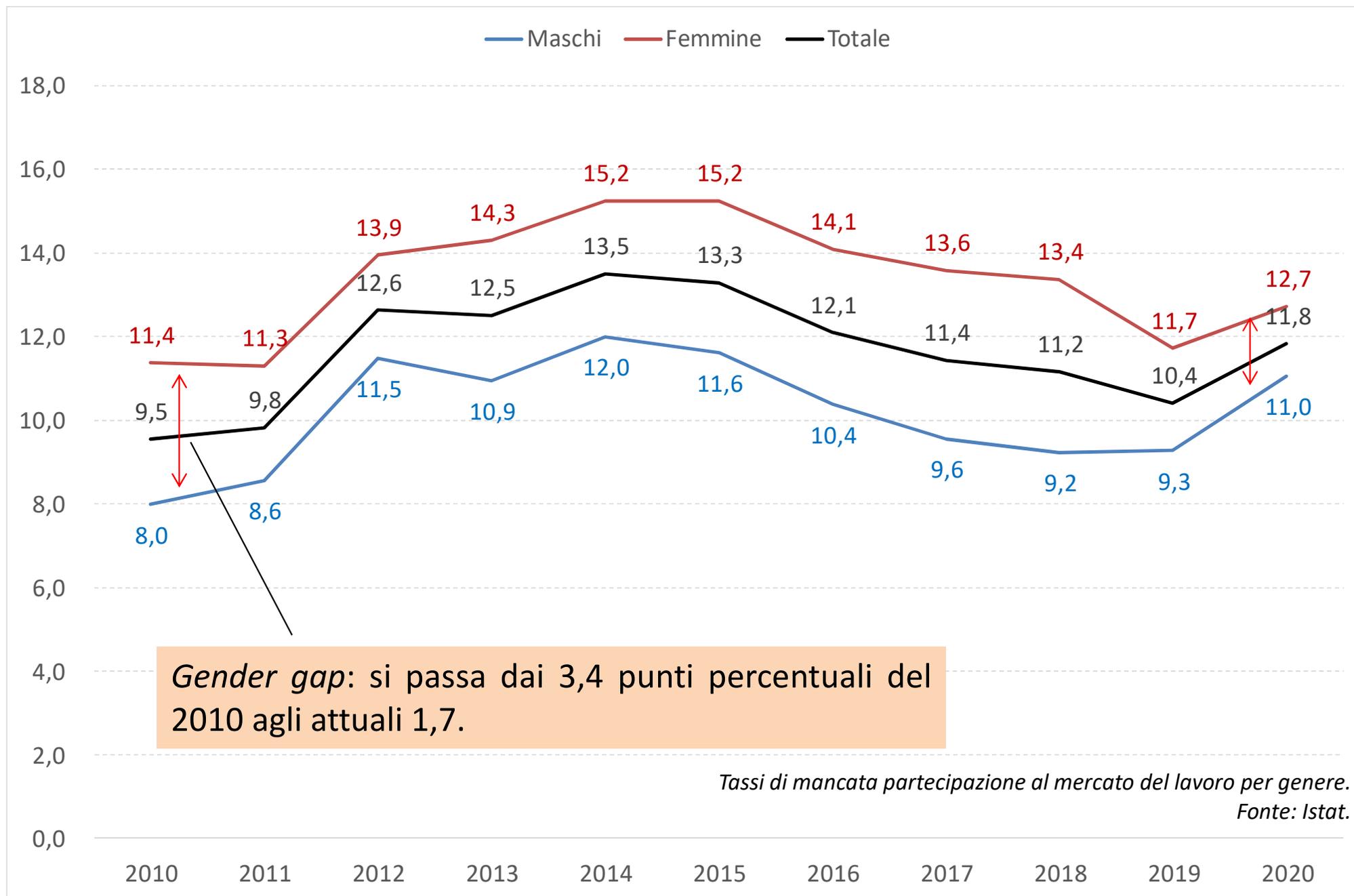
I tassi di occupazione (15-64 anni)



I tassi di disoccupazione (15 anni e più)



I tassi di mancata partecipazione (15-74 anni)



Le donne
nel mercato del lavoro locale
tra nodi strutturali
e andamenti recenti

L'analisi dei flussi / 1

- Lo studio delle grandezze di **flusso** consente di avere una visione delle dinamiche occupazionali osservando i fenomeni (eventi) che stanno alla base dei **passaggi di stato** di una persona, dalla condizione di lavoro a quella di non lavoro e viceversa;



- Tale approccio si fonda sui **dati amministrativi** relativi alle comunicazioni che i datori di lavoro sono tenuti ad effettuare in corrispondenza dell'attivazione di un nuovo rapporto (**avviamento**), piuttosto che della sua conclusione (**cessazione**), nonché delle modifiche sopraggiunte per quanto riguarda la durata (**proroga**) o altre caratteristiche (**trasformazione**);
- Il vantaggio di utilizzare queste informazioni consiste nella possibilità di costruire delle **viste territoriali** molto dettagliate (non disponibili nei dati sulle forze di lavoro) anche per bacini sub-provinciali e comunali, nonché nella possibilità di effettuare **analisi temporalmente** estremamente **aggiornate**.

L'analisi dei flussi / 2

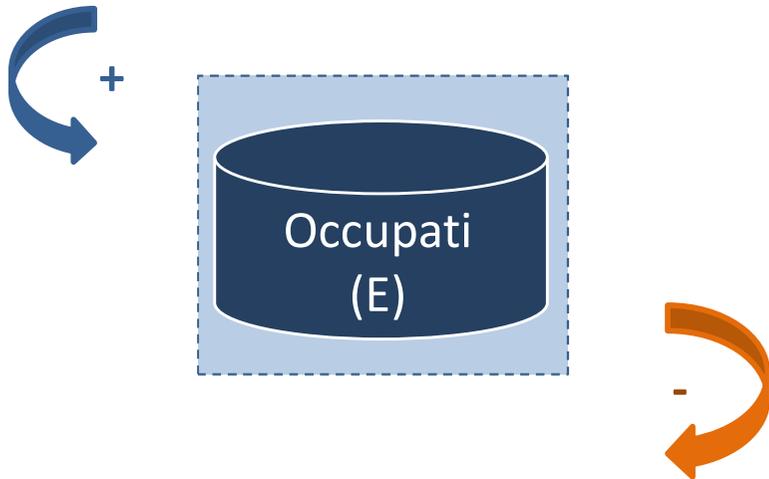
Avviamento al lavoro (A)

Assunzione, evento che segna l'inizio di un nuovo contratto.

Numero di **pratiche** indicative dell'instaurarsi di un rapporto di lavoro e, quindi, di una nuova assunzione.

Da non confondere con:

- **Lavoratori avviati** (= persone con almeno 1 avviamento in un dato periodo)
- **Occupati** (= persone che stanno lavorando ad una certa data)



Cessazione (C)

Conclusione di un rapporto di lavoro esistente.

Le cessazioni rappresentano il concetto opposto rispetto agli avviamenti. Esse sono le **comunicazioni** inoltrate per ogni rapporto di lavoro che termina.

L'analisi dei flussi risponde alla domanda: *'Quali cambiamenti sono intervenuti in un certo periodo?'*

Saldo posizioni lavorative (A-C)

Differenza tra il numero di avviamenti e quello delle cessazioni.

Misura correlata alla variazione del numero degli occupati, indicativa dello stato di salute di un dato mercato del lavoro.

- **Saldi annualizzati**: approssimano le variazioni tendenziali (annue), rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente;
- **Saldi mensili**: approssimano le variazioni rispetto al mese precedente.

La fisionomia dell'area

- Il sistema economico dell'Est Milano conta **24.435 unità locali** e **127.041 addetti** (media 2018);
- Questo assetto produttivo risulta fortemente ancorato alle realtà di **piccole dimensioni**, anche se si osserva una certa presenza della media impresa, la cui rilevanza si palesa soprattutto sul versante dell'occupazione;
- Da un punto di vista settoriale, a differenza della media provinciale, si osserva una buona presenza delle **lavorazioni industriali** (metalmecanica, chimica – farmaceutica, editoria, fabbricazione di apparecchiature elettriche, elettronica, gomma – plastica e industria alimentare). Accanto a ciò, sul versante dei servizi emergono, in particolare, il **commercio** e la **logistica**, nonché una serie di altre funzioni il cui ruolo è importante in termini occupazionali, pur non configurandosi una specializzazione in tale direzione;
- All'interno del terziario è opportuno richiamare l'attenzione sulla **logistica**, ambito che rappresenta un comparto peculiare per l'economia locale, in virtù di una **vocazione per tali attività** originata da diversi fattori, tra cui la posizione geografica di centralità rispetto alla Regione Logistica Milanese, la presenza di importanti centri logistici, spesso connessi alla grande distribuzione, la consistente dotazione infrastrutturale.

Il mercato del lavoro locale

- Nel corso del 2020, il mercato del lavoro dell'Est Milano si caratterizza in maniera **involutiva**. Tutti i principali indicatori di riferimento evidenziano un **segno negativo**, illustrando, pertanto, un **quadro fortemente problematico**;
- Durante lo scorso anno si sono registrati 38.488 **avviamenti al lavoro**, ossia 8.998 in meno (-18,9%) di quelli occorsi nel 2019. Parimenti, in questo stesso periodo, considerando il **lavoro dipendente**, si passa da 41.316 a 32.207 avviamenti (-9.109 comunicazioni, vale a dire -22,0%), riflettendo così una serie di fenomeni di più larga scala, dato che, anche a livello provinciale, si osservano tassi di variazione deficitari a due cifre (-22,6% per la prima grandezza e -24,2% per la seconda);
- Le poche eccezioni che si possono constatare riguardano delle nicchie circoscritte o, in altri casi (si pensi al lavoro domestico), sottendono, più che una crescita vera e propria, la parziale emersione di alcune aree di occupazione irregolare.

I flussi occupazionali nel 2020

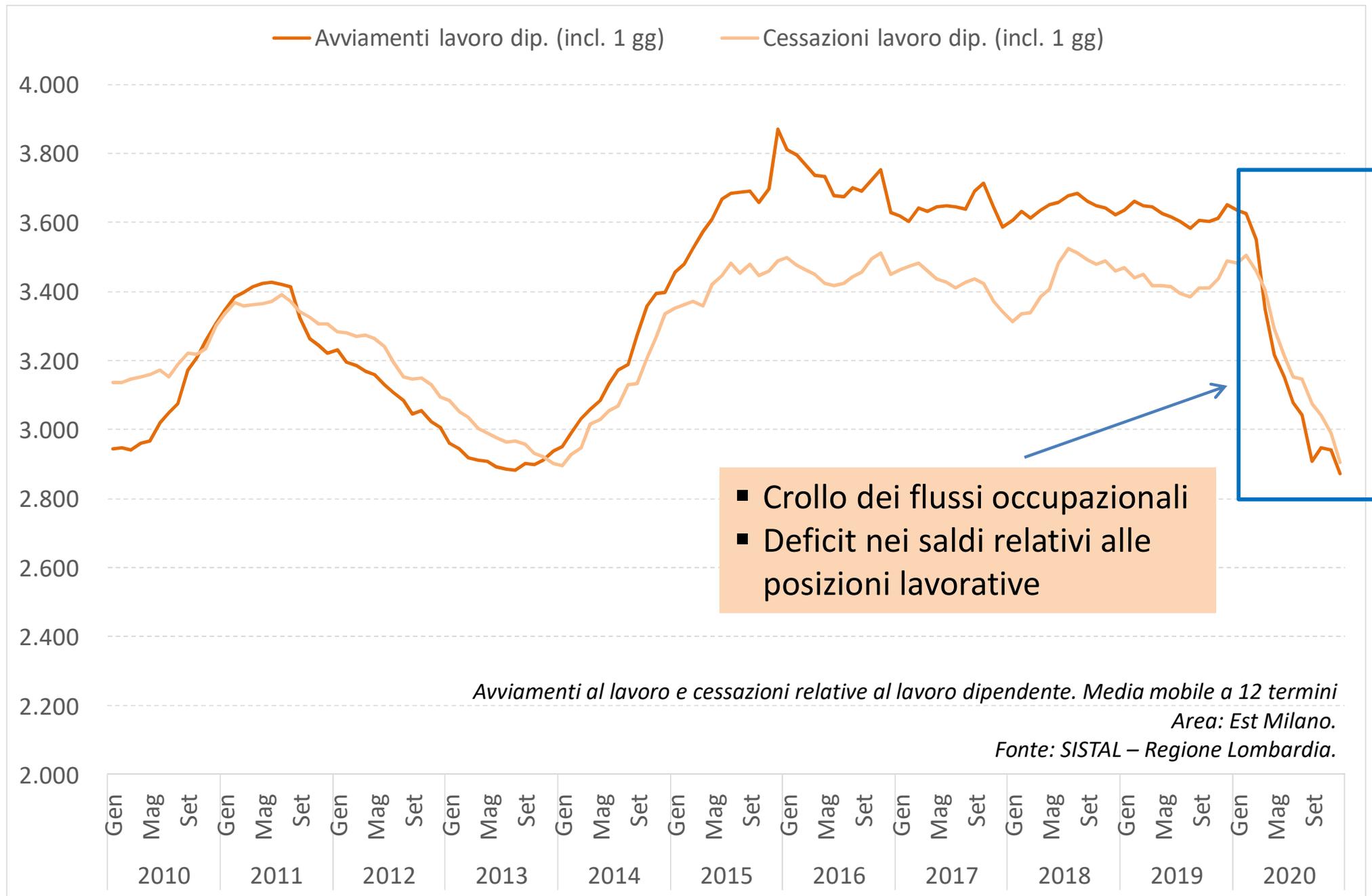
	Est Milano		Prov. Milano	
	2020	Var. annue (*)	2020	Var. annue (*)
Avviamenti al lavoro	38.488	-18,9%	558.478	-22,6%
di cui lavoro dipendente				
Valori assoluti	32.207	-22,0%	443.883	-24,2%
% sul totale avviamenti	83,7%		79,5%	
di cui collaborazioni parasubordinate				
Valori assoluti	1.786	+4,3%	24.818	-12,4%
% sul totale avviamenti	4,6%		4,4%	
di cui lavoro intermittenti				
Valori assoluti	1.816	-32,4%	38.401	-41,8%
% sul totale avviamenti	4,7%		6,9%	
di cui lavoro domestico				
Valori assoluti	2.630	+76,4%	39.492	+48,0%
% sul totale avviamenti	6,8%		7,1%	

Dati di sintesi sul mercato del locale. Anno 2020. Area: Est Milano e confronti territoriali.

Fonte: SISTAL – Regione Lombardia.

(*) Variazioni rispetto al 2019.

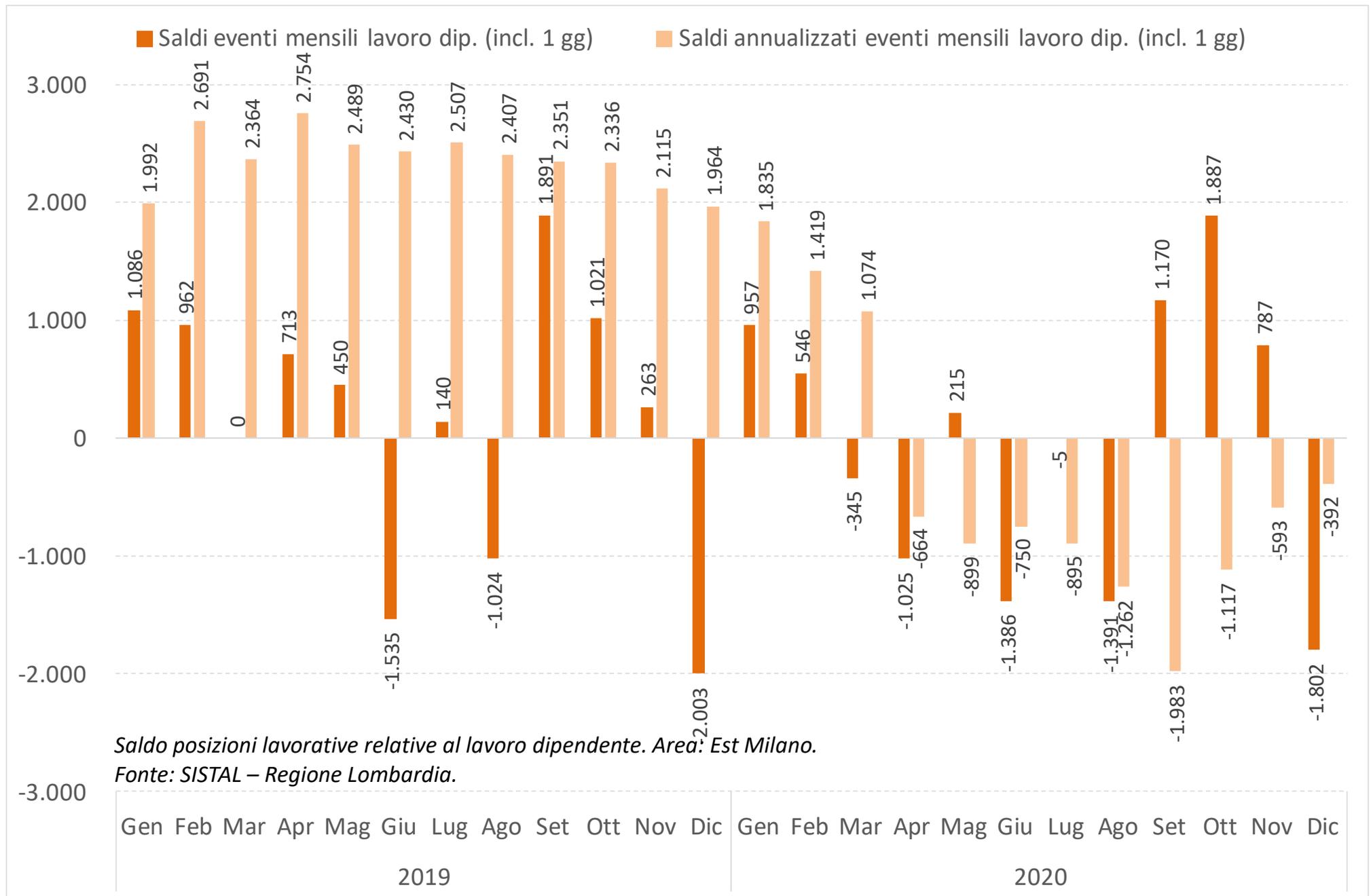
Gli andamenti del lavoro dipendente



Gli effetti sull'occupazione

- Per quanto i dati di flusso non consentano di osservare direttamente la consistenza degli *stock* degli occupati, l'analisi dei **saldi** relativi alle **posizioni lavorative** offre una serie di indicazioni interessanti in relazione allo stato di salute del mercato del lavoro locale, nonché con riferimento ai *deficit* che hanno caratterizzato il 2020;
- I **saldi annualizzati**, il cui segno approssima le variazioni tendenziali dell'occupazione (ossia rispetto al corrispondente periodo dell'anno precedente), si pongono sistematicamente su valori negativi a partire dal *lockdown* (in articolare da aprile), sovrapponendosi alla fase di rallentamento in essere già dai mesi conclusivi del 2019, quando si poteva cogliere una progressiva erosione dei saldi;
- Le variazioni congiunturali, sintetizzate dai **saldi mensili** (esplicativi dei cambiamenti sopraggiunti rispetto al mese immediatamente precedente) mostrano chiaramente le diverse **fasi della crisi**, dapprima contraddistinta da un drastico calo, quindi, tra settembre e novembre, da un allentamento delle tensioni (che, però, va ridimensionato nella sua portata per via dell'influenza della componente stagionale legata al comparto dell'istruzione) e, da ultimo, da una nuova caduta, in parte determinata dalle nuove chiusure ed in parte imputabile al mancato rinnovo dei contratti a termine in scadenza, a fronte del perdurare del divieto di ridurre gli organici a tempo indeterminato.

I saldi occupazionali



Il mercato del lavoro locale in ottica di genere

- La presenza delle donne nel mercato del lavoro locale evidenzia alcune **regolarità**, che si **ripropongono nel tempo**;
- In primo luogo, al di là della pandemia, la componente femminile appare **sottorappresentata** nei flussi delle assunzioni (lavoro dipendente). Dei 32.207 avviamenti rilevati durante il 2020, 13.168 hanno interessato le donne (40,9%), a fronte delle 19.039 comunicazioni relative agli uomini. Esaminando il dato in serie storica si nota una sostanziale conferma del ruolo di questo segmento del mercato del lavoro con i valori rilevati nel quadriennio precedente (2016-2019), nel quale la quota di avviamenti femminili era pari al 40,6%;
- Da un punto di vista qualitativo, per le lavoratrici è più frequente rilevare l'attivazione di un **contratto a termine** (58,3% di rapporti a tempo determinato a fronte di un'incidenza pari al 53,5% per gli uomini) e, di riflesso, uno scostamento di segno opposto a proposito dell'occupazione più stabile ed a tempo indeterminato (26,3% contro 31,1%);
- Il maggiore impegno delle donne nello svolgimento dei carichi familiari e nella cura dei figli o dei membri anziani della famiglia determina, inoltre, una più elevata incidenza del **part time** (36,5% contro 24,7%). A ciò si aggiunga il fatto che, durante la pandemia, tali attività sono risultate più gravose (si pensi al problema della gestione dei figli nei periodi di chiusura delle scuole).

Alcuni dati di sintesi

	Maschi		Femmine		Totale	
	2020	Var. annue (*)	2020	Var. annue (*)	2020	Var. annue (*)
Avviamenti al lavoro	19.039	-22,5%	13.168	-21,4%	32.207	-22,0%
di cui tempo indeterminato						
Valori assoluti	5.927	-36,2%	3.458	-30,8%	9.385	-34,3%
% sul totale avviamenti	31,1%		26,3%		29,1%	
di cui part time						
Valori assoluti	4.694	-12,1%	4.800	-28,6%	9.494	-21,3%
% sul totale avviamenti	24,7%		36,5%		29,5%	

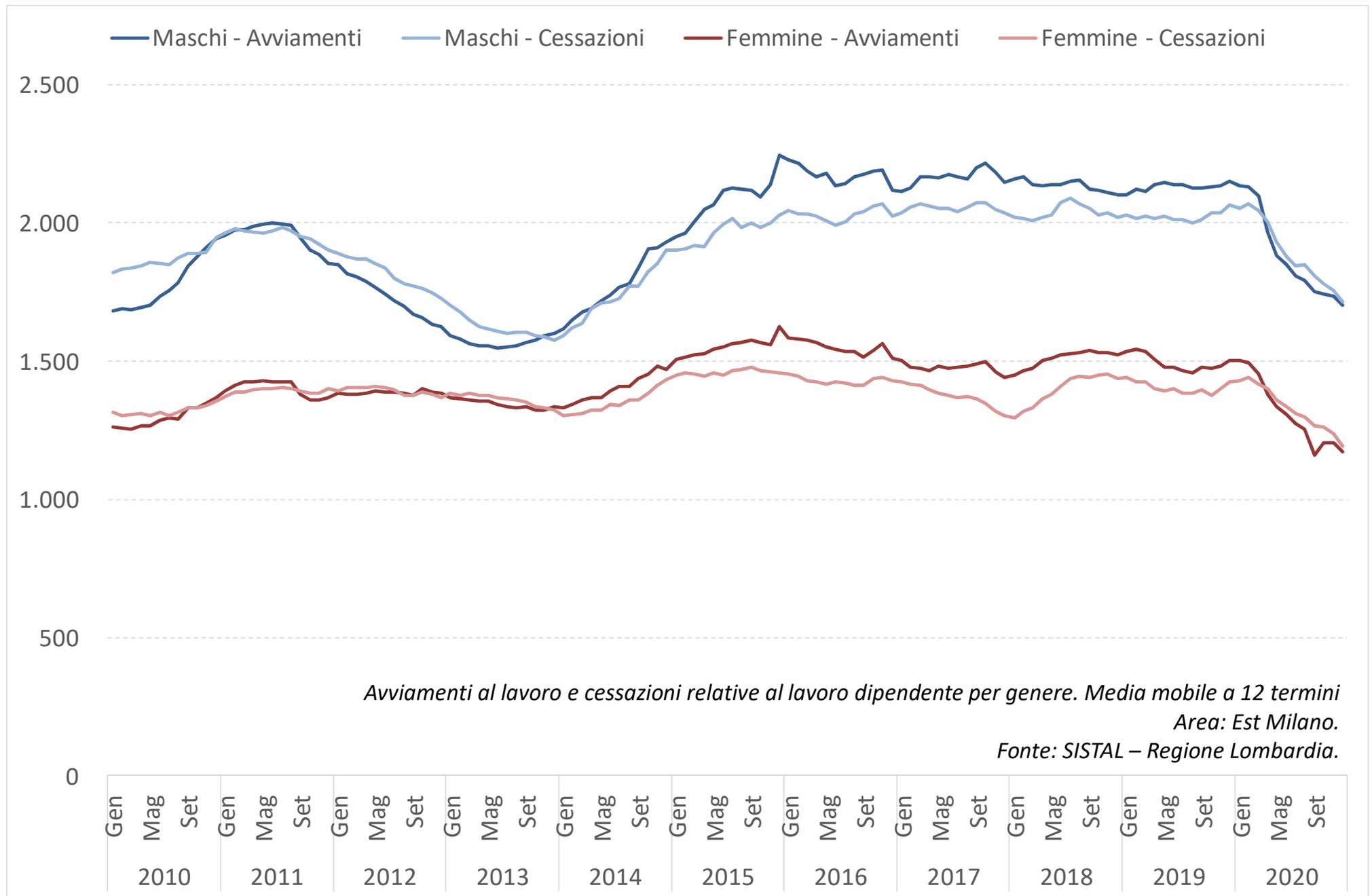
Avviamenti al lavoro relativi al lavoro dipendente per genere. Anno 2020.

Area: Est Milano.

Fonte: SISTAL – Regione Lombardia.

(*) Variazioni rispetto al 2019.

Le assunzioni e le cessazioni per genere

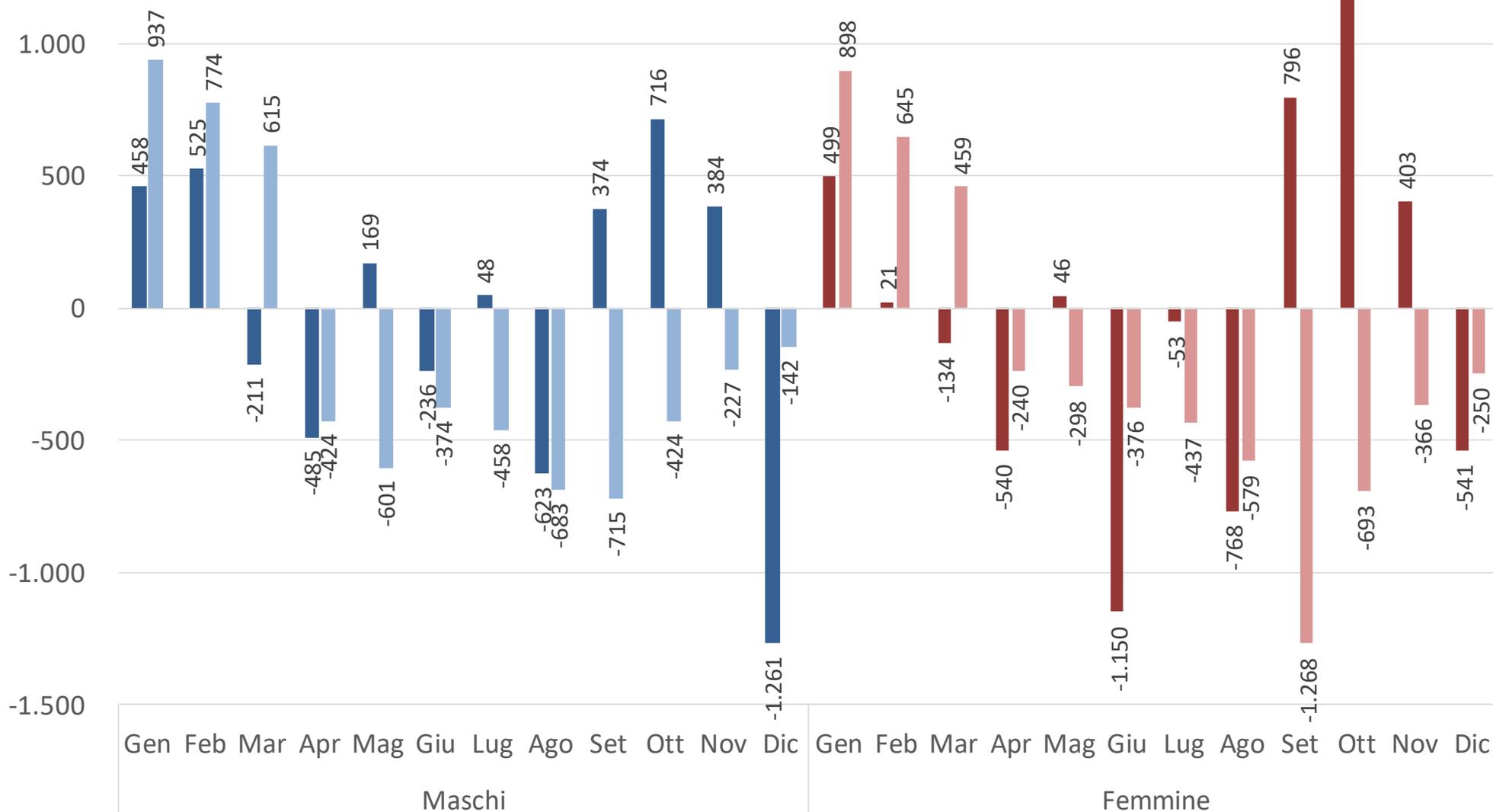


I saldi occupazionali per genere

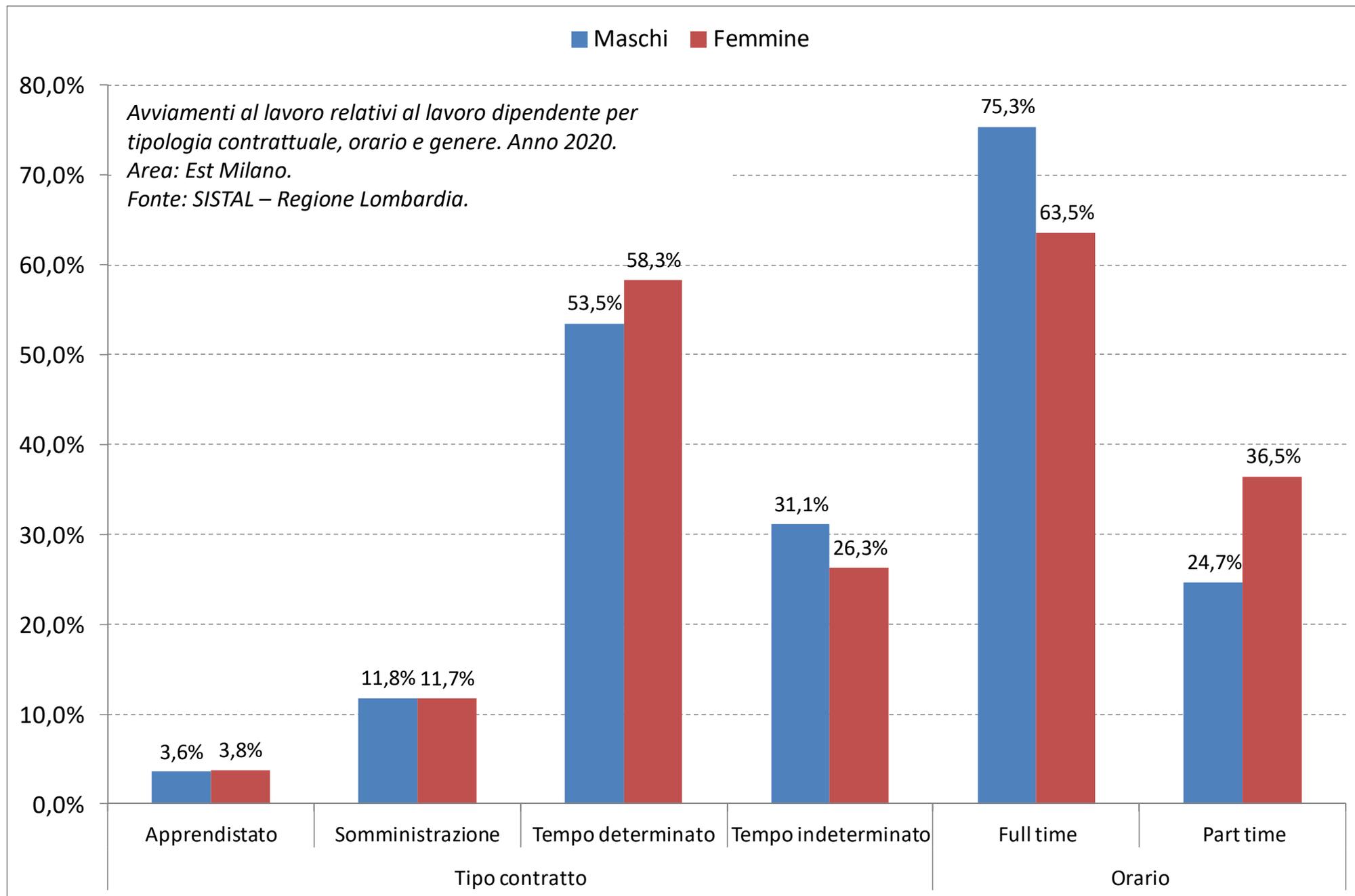
■ Saldi eventi mensili lavoro dip. (incl. 1 gg) ■ Saldi annualizzati eventi mensili lavoro dip. (incl. 1 gg)

Saldo posizioni lavorative relative al lavoro dipendente. Saldi mensili (barra blu scuro e rosso scuro) e saldi annualizzati (barra azzurro e rosa).

Area: Est Milano. Fonte: SISTAL – Regione Lombardia.



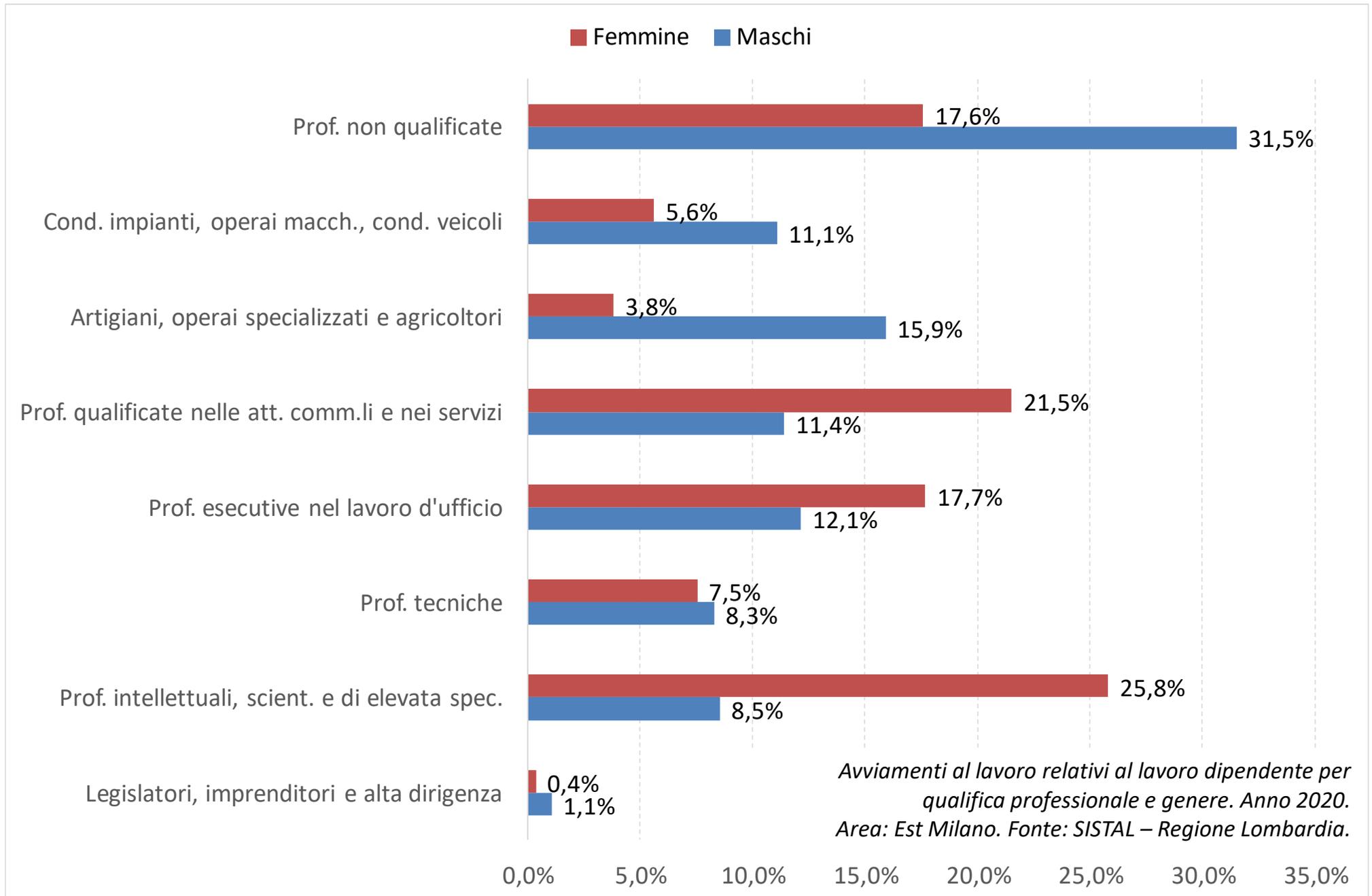
Le differenze per contratto e orario



Le mansioni ed i settori

- In relazione ai contenuti della **mansione** svolta, le donne appaiono sovrarappresentate nei **ruoli esecutivi di natura impiegatizia** (17,7% degli avviamenti contro il 12,1% degli uomini) ed, ancor di più, nelle **professioni attinenti il commercio ed i servizi** (21,5% contro 11,4%). Analogamente, si nota un differenziale di tutto rilievo per i profili ad elevato contenuto scientifico ed intellettuale (25,8% contro 8,5%), per quanto, in questo caso, il forte scostamento che si osserva trova spiegazione principalmente nell'elevata quota di lavoratrici impiegate come insegnanti nel settore dell'istruzione, più che in una vera e propria presenza nei ruoli apicali;
- Anche a **livello settoriale** emerge una serie di differenziali di rilievo riconducibili al genere per quanto riguarda il peso degli avviamenti;
- La **componente femminile** appare sovrarappresentata nell'istruzione, nella sanità, in alcune attività professionali e nel commercio, nonché nei servizi alla persona, nella ristorazione e nei servizi alla persona. I **maschi**, di contro, vedono una caratterizzazione delle nuove assunzioni strettamente legata all'industria manifatturiera, alla logistica, alle costruzioni e ad alcuni servizi a bassa qualifica.

Le qualifiche professionali



Il dettaglio delle qualifiche in base al genere

Cod.	Descrizione	Avviamenti		Cod.	Descrizione	Avviamenti	
		Valori assoluti	% sul totale			Valori assoluti	% sul totale
Femmine				Maschi			
26	Specialisti della formazione e della ricerca	2.838	21,6%	81	Prof. non qual. commercio e servizi	4.698	24,7%
81	Prof. non qual. commercio e servizi	2.104	16,0%	43	Imp. addetti gest. amm.va, contabile e finanziaria	1.325	7,0%
51	Prof. qual. nelle attività commerciali	1.434	10,9%	62	Art., op, metalmeccanici	1.261	6,6%
41	Imp. addetti funzioni di segreteria e macch. ufficio	1.412	10,7%	51	Prof. qual. nelle attività commerciali	1.254	6,6%
52	Prof. qual. attività ricettive e ristorazione	650	4,9%	61	Art., op. spec. ind. estrattiva, edilizia	1.222	6,4%
54	Prof. qual. serv. culturali, secur., pulizia e persona	639	4,9%	74	Cond. veicoli, macchinari mobili e di sollevamento	1.000	5,3%
72	Op. semiquale. macchinari fissi per serie	580	4,4%	84	Prof. non qual. manifattura, estrazione e costruzioni	904	4,7%
43	Imp. addetti gest. amm.va, contabile e finanziaria	501	3,8%	31	Prof. tecn. campo scientifico, ingegn. e produzione	828	4,3%
33	Prof. tecn. organizz., amm.ne., att. fin. e comm.li	455	3,5%	72	Op. semiquale. macchinari fissi per serie	773	4,1%
42	Imp. addetti movimenti denaro e assistenza clienti	323	2,5%	26	Specialisti della formazione e della ricerca	710	3,7%

Graduatoria degli avviamenti al lavoro relativi al lavoro dipendente per qualifica professionale e genere (prime 10 mansioni). Anno 2020.
Area: Est Milano. Fonte: SISTAL – Regione Lombardia.

I settori di impiego

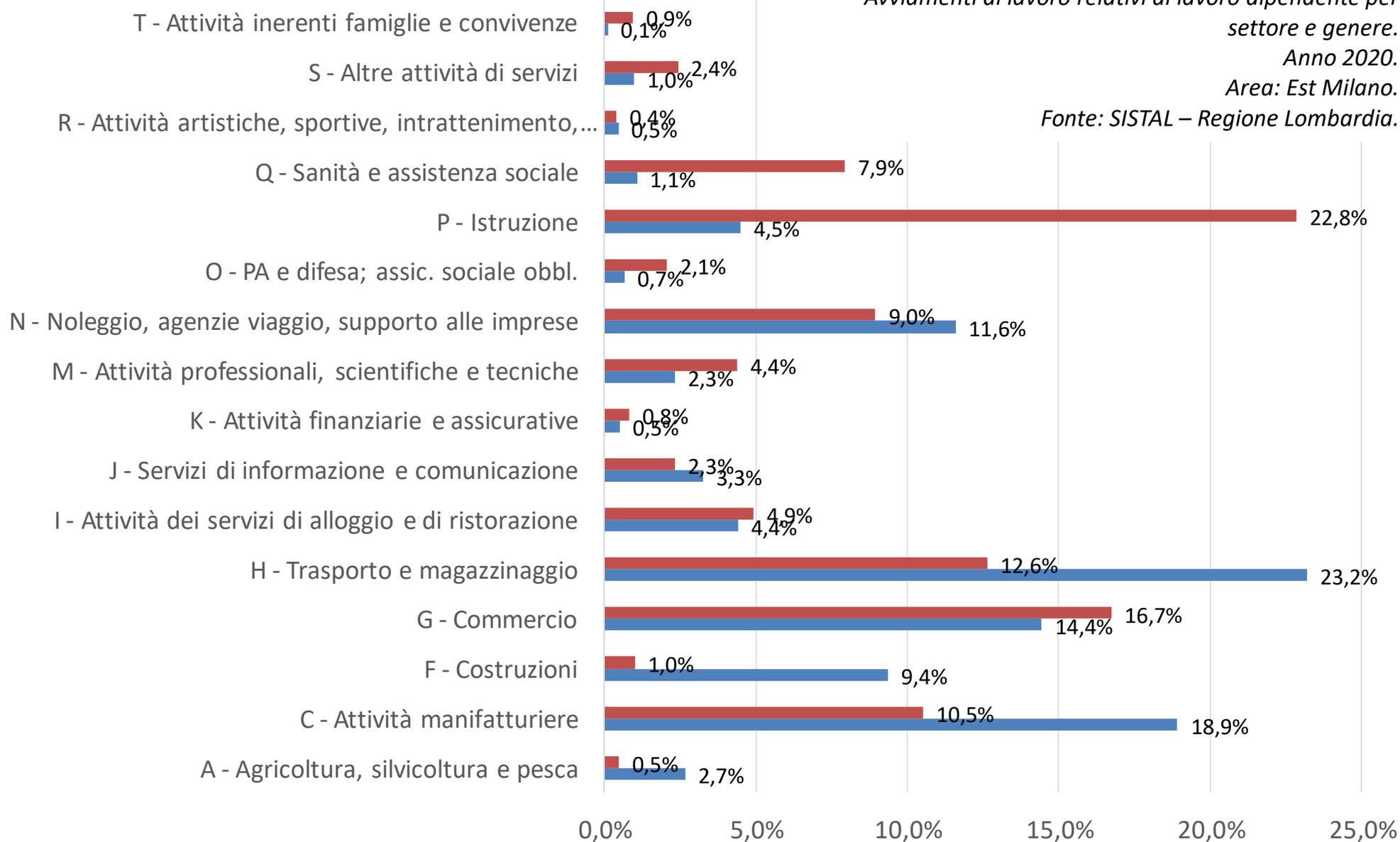
Femmine Maschi

Avviamenti al lavoro relativi al lavoro dipendente per settore e genere.

Anno 2020.

Area: Est Milano.

Fonte: SISTAL – Regione Lombardia.



Il dettaglio dei settori in base al genere

Cod.	Descrizione	Avviamenti		Cod.	Descrizione	Avviamenti	
		Valori assoluti	% sul totale			Valori assoluti	% sul totale
Femmine				Maschi			
P 85	Istruzione	3.007	22,8%	H 52	Magazzinaggio e attività di supporto ai trasporti	3.156	16,6%
G 47	Commercio al dettaglio (escl. auto e moto)	1.605	12,2%	G 47	Commercio al dettaglio (escl. auto e moto)	1.575	8,3%
H 52	Magazzinaggio e attività di supporto ai trasporti	1.456	11,1%	F 43	Lavori di costruzione specializzati	1.293	6,8%
N 81	Attività di servizi per edifici e paesaggio	644	4,9%	N 82	Supporto per le funzioni d'ufficio e alle imprese	1.128	5,9%
I 56	Attività dei servizi di ristorazione	622	4,7%	H 49	Trasporto terrestre e trasporto mediante condotte	1.076	5,7%
G 46	Commercio all'ingrosso (escl. auto e moto)	563	4,3%	G 46	Commercio all'ingrosso (escl. auto e moto)	997	5,2%
N 82	Supporto per le funzioni d'ufficio e alle imprese	476	3,6%	N 81	Attività di servizi per edifici e paesaggio	893	4,7%
Q 87	Servizi di assistenza sociale residenziale	425	3,2%	P 85	Istruzione	857	4,5%
Q 88	Assistenza sociale non residenziale	367	2,8%	I 56	Attività dei servizi di ristorazione	818	4,3%
O 84	PA e difesa; assicurazione sociale obbligatoria	273	2,1%	C 28	Macchinari ed apparecchiature nca	546	2,9%

Graduatoria degli avviamenti al lavoro relativi al lavoro dipendente per settore e genere (primi 10 settori). Anno 2020.
Area: Est Milano. Fonte: SISTAL – Regione Lombardia.

Occupazione e segregazione

- A prescindere da alcune specifiche aree di attività, quali, ad esempio, le professioni non qualificate nel commercio e nei servizi unitamente agli addetti vendite, il genere costituisce un elemento di forte **segmentazione della domanda di lavoro**. Sotto questo profilo, i vari **ruoli aziendali** offrirebbero delle opportunità di inserimento abbastanza diversificate, essendovi delle posizioni che, normalmente, vengono più frequentemente ricoperte dalle donne ed altre, invece, dagli uomini;
- Anche da un **punto di vista settoriale**, si nota una specializzazione alla luce della quale, per le donne, assume rilievo una serie di ambiti il cui peso è, invece, nettamente inferiore o, addirittura, marginale tra i maschi. Si pensi, al riguardo, ai servizi di assistenza sociale residenziale e non residenziale, ai servizi alla persona o ad una serie di ulteriori funzioni legate sempre al terziario.

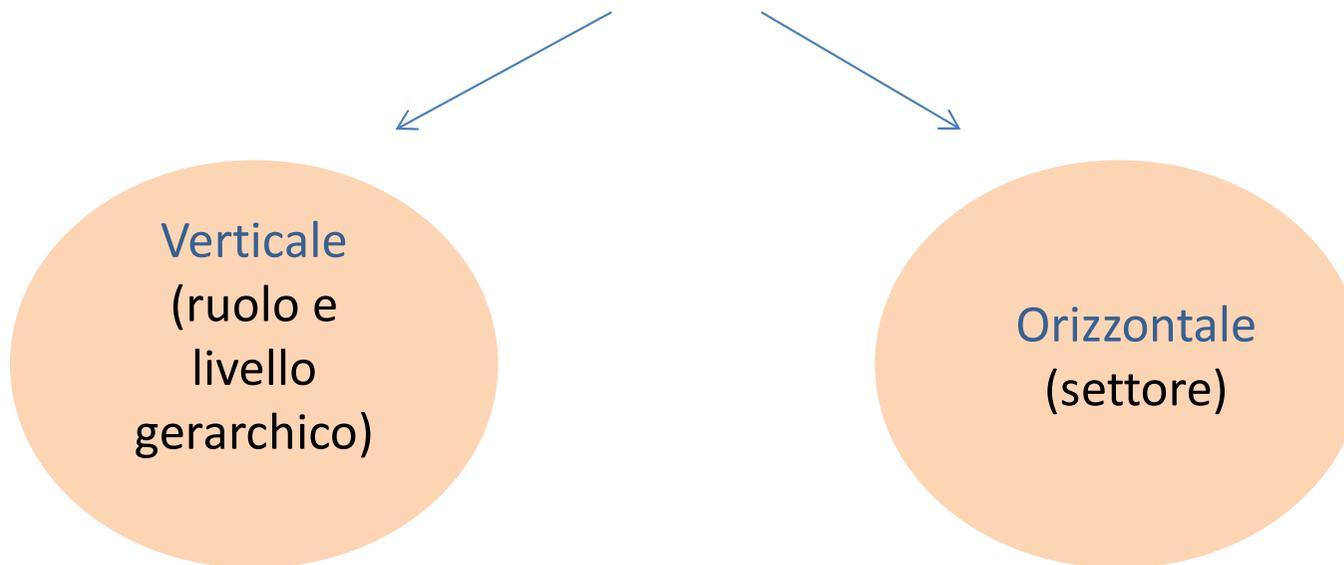


Al di là del ruolo rappresentato dai vari ambiti per i due generi (in quanto al numero delle assunzioni rilevato), è opportuno interrogarsi in che misura, nell'Est Milano, si possa rilevare la **segregazione**, ossia la predominanza, all'interno di ciascuno di essi, dell'uno o dell'altro sesso o, al contrario, se non si osservi una caratterizzazione marcata in tal senso.

Cosa è la segregazione di genere?

La segregazione ———> da non confondere con 'discriminazione'

- Si riferisce all'**allocazione** della forza lavoro;
- Un mercato del lavoro è **segregato** quando vi è una **diversa distribuzione** tra le donne e gli uomini nei vari ambiti, con una concentrazione delle prime laddove esse sono dominanti ed una loro evidente sottorappresentazione nelle aree di attività a predominio maschile.



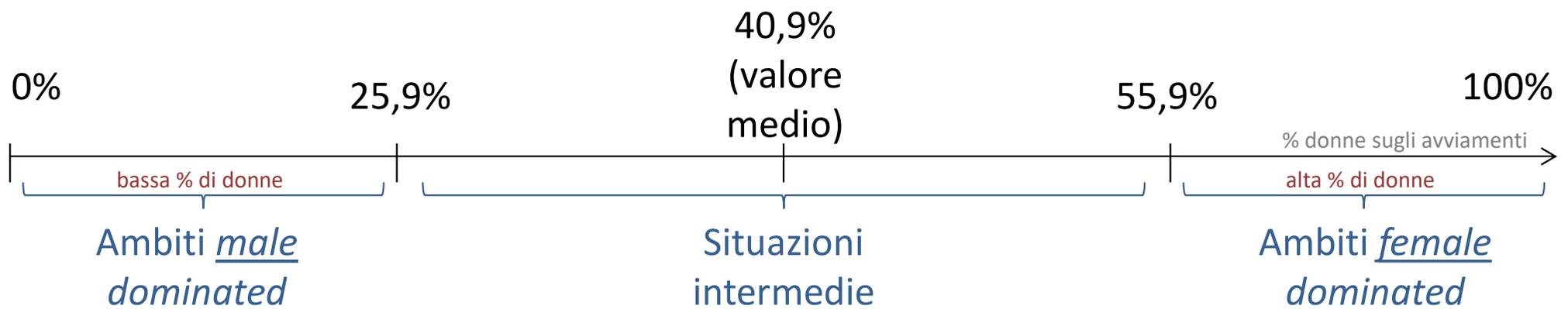
Come la si può misurare?

Per **misurare la segregazione**, pur con gli opportuni adattamenti, è possibile adottare un approccio qualitativo (Hakim, 1993), riclassificando tra gli ambiti *female dominated* quelli nei quali vi è una significativa concentrazione di donne e, al contrario, tra i *male dominated* quelli prettamente maschili.

Partendo dalla quota di avviamenti imputabile alle donne registrata durante lo scorso anno (40,9%), il criterio di riferimento è consistito nell'attribuzione al primo gruppo di tutte quelle situazioni in cui tale incidenza è stata superata di almeno quindici punti percentuali (valore soglia: 55,9%) ed al secondo quelli in cui il peso della componente femminile fosse inferiore di quindici punti percentuali rispetto alla media (valore soglia: 25,9%).

Come si può misurare?

→ Approccio qualitativo (adattato da Hakim, 1993)



La segregazione verticale / 1

Ambiti *female dominated*: situazioni nelle quali vi è una significativa concentrazione di donne, ovvero nei quali la presenza femminile all'interno degli avviamenti è particolarmente elevata.

Contributo alla domanda di lavoro misurato dagli avviamenti complessivi (maschi + femmine)

Grado di coinvolgimento delle donne

Cod.	Descrizione	Avviamenti (M+F)		Peso % donne
		Valori assoluti	% sul totale	
24	Specialisti della salute	15	0,0%	86,7%
26	Specialisti della formazione e della ricerca	3.548	11,0%	80,0%
32	Prof. tecn. scienze della salute e della vita	307	1,0%	79,8%
54	Prof. qual. serv. culturali, sicur., pulizia e persona	814	2,5%	78,5%
82	Prof. non qual. att. domestiche, ricreative e culturali	60	0,2%	76,7%
23	Specialisti nelle scienze della vita	95	0,3%	75,8%
53	Prof. qual. servizi sanitari e sociali	151	0,5%	74,2%
41	Imp. addetti funzioni di segreteria e macch. ufficio	2.109	6,5%	67,0%
42	Imp. addetti movimenti denaro e assistenza clienti	495	1,5%	65,3%

Avviamenti la lavoro relativi al lavoro dipendente nelle mansioni female dominated. Anno 2020.

Area: Est Milano. Fonte: SISTAL – Regione Lombardia.

La segregazione verticale / 2

Ambiti *male dominated*: situazioni nelle quali vi è una scarsa concentrazione di donne, ovvero nei quali la presenza femminile all'interno degli avviamenti è nettamente inferiore alla media.

Cod.	Descrizione	Avviamenti (M+F)		Peso % donne
		Valori assoluti	% sul totale	
71	Cond. impianti industriali	342	1,1%	22,2%
63	Art., op. spec. mecc. precis., art. artistico, stampa	142	0,4%	21,8%
13	Imprenditori e responsabili di piccole aziende	60	0,2%	20,0%
22	Ingegneri, architetti e professioni assimilate	180	0,6%	18,3%
61	Art., op. spec. ind. estrattiva, edilizia	1.479	4,6%	17,4%
12	Imprenditori, amm. e direttori di grandi aziende	182	0,6%	17,0%
31	Prof. tecn. campo scientifico, ingegn. e produzione	985	3,1%	15,9%
84	Prof. non qual. manifattura, estrazione e costruzioni	1.048	3,3%	13,7%
64	Agric., op. spec. agricoltura, pesca e caccia	188	0,6%	12,2%
83	Prof. non qual. agricoltura, silvicoltura e nella pesca	407	1,3%	5,7%
62	Art., op, metalmeccanici	1.300	4,0%	3,0%
74	Cond. veicoli, macchinari mobili e di sollevamento	1.005	3,1%	0,5%

Avviamenti la lavoro relativi al lavoro dipendente nelle mansioni male dominated. Anno 2020.

Area: Est Milano. Fonte: SISTAL – Regione Lombardia.

La segregazione orizzontale / 1

Ambiti *female dominated*: situazioni nelle quali vi è una significativa concentrazione di donne, ovvero nei quali la presenza femminile all'interno degli avviamenti è particolarmente elevata.

Cod.	Descrizione	Avviamenti (M+F)		Peso % donne
		Valori assoluti	% sul totale	
Q 88	Assistenza sociale non residenziale	420	3,0%	87,4%
Q 87	Servizi di assistenza sociale residenziale	495	3,6%	85,9%
T 97	Att. famiglie e conv. come datori lav. per pers. domestico	128	0,9%	84,4%
P 85	Istruzione	3.864	28,0%	77,8%
Q 86	Assistenza sanitaria	336	2,4%	75,6%
M 69	Attività legali e contabilità	97	0,7%	74,2%
O 84	PA e difesa; assicurazione sociale obbligatoria	401	2,9%	68,1%
S 94	Attività di organizzazioni associative	92	0,7%	67,4%
S 96	Altre attività di servizi per la persona	347	2,5%	64,6%
J 58	Attività editoriali	151	1,1%	64,2%
M 70	Att. direzione aziendale e consulenza gestionale	396	2,9%	64,1%

Avviamenti la lavoro relativi al lavoro dipendente nei settori female dominated. Anno 2020.

Area: Est Milano. Fonte: SISTAL – Regione Lombardia.

La segregazione orizzontale / 2

Ambiti *male dominated*: situazioni nelle quali vi è una scarsa concentrazione di donne, ovvero nei quali la presenza femminile all'interno degli avviamenti è nettamente inferiore alla media.

Cod.	Descrizione	Avviamenti (M+F)		Peso % donne
		Valori assoluti	% sul totale	
J 62	Software, consulenza informatica e att. connesse	624	4,5%	23,2%
C 25	Fabb. prodotti in metallo (escl. macchinari e attr.)	673	4,9%	22,4%
N 77	Attività di noleggio e leasing operativo	113	0,8%	22,1%
C 28	Macchinari ed apparecchiature nca	699	5,1%	21,9%
C 27	App. elettriche; app. uso domestico non elettriche	249	1,8%	20,5%
C 33	Riparaz., manutenz. ed installaz. macch. ed app.	286	2,1%	18,5%
G 45	Commercio e riparazione di autoveicoli e motocicli	214	1,6%	16,8%
C 24	Metallurgia	282	2,0%	13,5%
A 01	Coltiv. agricole, prodotti animali, caccia	571	4,1%	11,4%
N 80	Servizi di vigilanza e investigazione	99	0,7%	11,1%
E 38	Raccolta, tratt. e smaltim. rifiuti; recupero materiali	147	1,1%	10,9%
H 49	Trasporto terrestre e trasporto mediante condotte	1.188	8,6%	9,4%
F 43	Lavori di costruzione specializzati	1.403	10,2%	7,8%
F 41	Costruzione di edifici	420	3,0%	5,0%
F 42	Ingegneria civile	94	0,7%	2,1%

Avviamenti la lavoro relativi al lavoro dipendente nei settori male dominated. Anno 2020.

Area: Est Milano. Fonte: SISTAL – Regione Lombardia.

Alcuni risultati relativi al territorio

- Tra le **posizioni *female dominated*** vanno ricomprese alcune professionalità intellettuali riguardanti le scienze della vita, la salute, l'istruzione, accanto ad altre funzioni inerenti i servizi, nonché le attività non qualificate di tipo domestico. A ciò si aggiunge una serie di qualifiche in ambito amministrativo e impiegatizio.
- Le **mansioni *male dominated***, invece, sono riconducibili ai ruoli dirigenziali, ad alcune funzioni tecniche relative alla gestione ed alla supervisione dei processi produttivi ed industriali, alle attività di ingegneria ed alla quasi totalità dei profili operai.
- A **livello settoriale**, gli ambiti nei quali le assunzioni hanno coinvolto **quasi solo donne** sono, ancora una volta, l'istruzione, l'assistenza sociale residenziale e non residenziale, l'assistenza sanitaria e le attività svolte presso le famiglie e le convivenze, la gestione contabile, nonché alcune funzioni espletate dalla pubblica amministrazione ed una serie di altre attività di servizio alla persona. I **settori *male dominated*** sono, invece, rappresentati, oltre che da gran parte delle lavorazioni manifatturiere, dalle costruzioni e dai trasporti, dalle telecomunicazioni, dal commercio di autoveicoli e motoveicoli e dalla loro riparazione.

Gli orientamenti Comunitari nelle politiche di genere

Il principio della parità di genere

Trattato sull'Unione Europea (TUE)

Art. 2: *“L'Unione si fonda sui valori del rispetto della dignità umana, della libertà, della democrazia, dell'uguaglianza [...]. Questi valori sono comuni agli Stati membri in una società caratterizzata dal pluralismo, dalla non discriminazione, dalla tolleranza, dalla giustizia, dalla solidarietà e dalla parità tra donne e uomini”;*

Art. 3: *“[...] L'Unione combatte l'esclusione sociale e le discriminazioni e promuove la giustizia e la protezione sociali, la parità tra donne e uomini [...]”*

Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea (TFUE)

Art. 8: *“Nelle sue azioni l'Unione mira ad eliminare le ineguaglianze, nonché a promuovere la parità, tra uomini e donne”.*

Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea

Art. 21 - Non discriminazione: *“È vietata qualsiasi forma di discriminazione [...] sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura [...]”*

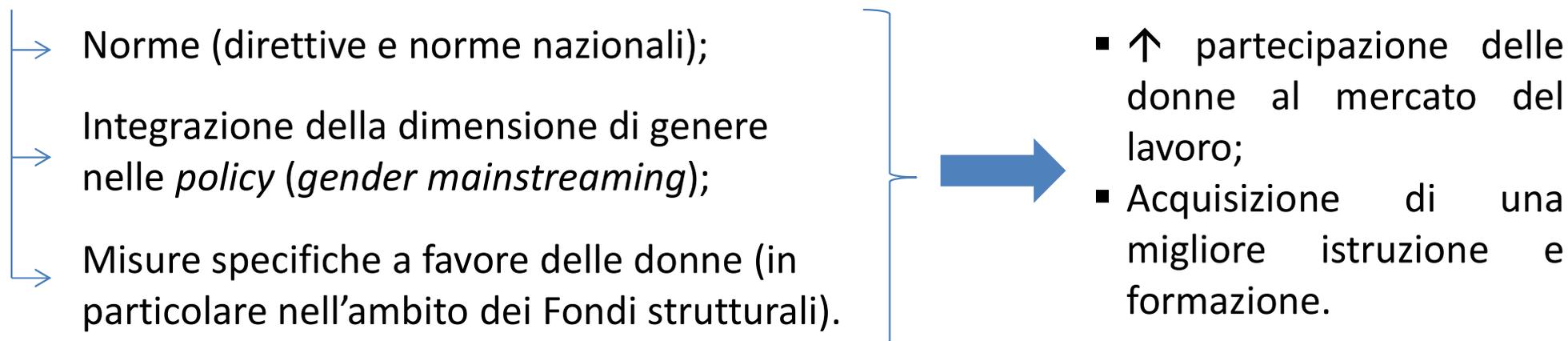
Art. 23 - Parità tra donne e uomini: *“La parità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione. Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato”.*

La situazione in Europa

La **parità di genere** è un **valore cardine** dell'Unione Europea (UE) e un **principio chiave** del pilastro europeo dei diritti sociali. Esso rappresenta la **condizione essenziale** per un'**economia innovativa, competitiva e prospera**.



Negli ultimi decenni l'UE ha compiuto notevoli **progressi in materia di parità di genere**:



Ma ...

- **Nessuno stato membro** ha ancora raggiunto la piena parità di genere;
- I progressi **non sono irreversibili** e permangono dei **differenziali** nel mondo del lavoro, a livello retributivo e pensionistico, nel campo dell'assistenza, e della presenza nei ruoli apicali;
- L'**emergenza sanitaria** ha arrestato il *trend* positivo dell'ultimo decennio, acuendo talune criticità.

La strategia per la parità di genere (2020-2025)

La **strategia per la parità di genere** (marzo 2020) ha l'obiettivo di realizzare le condizioni affinché uomini e donne siano liberi di perseguire le loro scelte di vita, abbiano pari opportunità di realizzarsi e possano, in ugual misura, partecipare e guidare la società europea.

1. Si articola in

Obiettivi politici

Azioni chiave

Dupliche binario:

- Conseguire la **parità** di genere;
- Favorire una maggiore **integrazione della dimensione di genere**, inserendola sistematicamente in ogni politica / settore.

2. **Principio trasversale di intersezionalità:** gli aspetti di genere vengono combinati con altre caratteristiche o identità personali, valutando come tali intersezioni contribuiscano a determinare specifiche situazioni di discriminazione (es. genere – nazionalità);

3. Previsione di **finanziamenti specifici** (es. programmazione 2021-2027).

I punti cardine della strategia

Liberarsi della **violenza** e degli **stereotipi**

- ✓ **Violenza di genere**
- ✓ **Stereotipi**

Finanziare azioni che consentano di compiere passi avanti in materia di parità di genere nell'UE

Strategia per la parità di genere 2020-2025

Realizzare un'**economia** basata sulla parità di genere

- ✓ **Divari nel mercato del lavoro**
- ✓ **Partecipazione a livello settoriale**
- ✓ **Divari retributivi / pensionistici**
- ✓ **Assistenza familiare**

Affrontare il problema della parità di genere e dell'emancipazione femminile a **livello mondiale**

Svolgere in pari misura i **ruoli dirigenziali** nella società

- ✓ **Parità decisionale / politica**

Gli sviluppi recenti

Parere del
Comitato
delle Regioni

Piano d'azione sulla
parità di genere
(GAP III)

Risoluzione del
Parlamento UE sulla
strategia per la parità

Ottobre 2020

- Richiesta di includere nella strategia alcune questioni nella prospettiva del nuovo contesto generato dalla crisi sanitaria;
- Importanza del coinvolgimento diretto degli enti locali e regionali.

Novembre 2020

Agenda di iniziative per il periodo 2021-2025, volte ad accrescere l'impegno per la parità, in quanto priorità trasversale dell'azione esterna dell'UE, nonché a promuovere un impegno a livello multilaterale, regionale e nazionale.

Gennaio 2021

Richiesta di ulteriori azioni ed obiettivi specifici a sostegno della parità alla luce delle ricadute socio economiche della pandemia.

Enfasi sui **Piani nazionali di ripresa e resilienza** affinché venga inclusa la dimensione della parità di genere.

Riferimenti bibliografici

- B. Burchell, V. Hardy et al., *A New Method to Understand Occupational Gender Segregation in European Labour Markets*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2014
- Commissione Europea, *Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025. Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni*, COM(2020) 152 final, Bruxelles, marzo 2020
- Flabbi L., *La discriminazione: evidenza empirica e teoria economica*, in Brucchi L., *Manuale di economia del lavoro*, Il Mulino, Bologna, 2001
- Istat, Ministero del lavoro e delle politiche sociali, INPS, INAIL, ANPAL, *Il mercato del lavoro 2020. Una lettura integrata*, febbraio 2021
- Istat, *Il mercato del lavoro. IV trimestre 2020*, Statistiche Flash, marzo 2021
- Istat, *Situazione e prospettive delle imprese nell'emergenza sanitaria COVID-19*, dicembre 2020
- Tecnostruttura delle Regioni per il FSE, *L'impatto di genere dell'emergenza da COVID tra l'attuazione 2014-2020 e la prospettiva 2021-2027*, marzo 2021