



Asimmetrie e stereotipi di genere nel terziario a Parma

Dinamiche occupazionali, stereotipi e consapevolezza del fenomeno



A cura di Davide Dazzi e Assunta Ingenito
Ricerca e ricercatore Ires Emilia-Romagna

La struttura della ricerca



La ricostruzione statistica del Terziario a Parma

- Il **valore aggiunto**
- Il numero delle **imprese**
- Il **lavoro**
 - Il numero di **dipendenti**
 - Le dimensioni della **precarietà**
- La **dimensione retributiva**
 - La **dinamica** retributiva reale
 - I **differenziali** retributivi



Indagine - Le asimmetrie e stereotipi di genere nel Terziario a Parma

- Il **campione** socio-anagrafico e lavorativo
- La dimensione **identitaria** e **valoriale**
- La **qualità del lavoro**
 - Bilanciamento tra **richieste** e **capacità**
- Divisione del **lavoro domestico** e di **cura**
- I **ruoli di genere** nella società
- **Violenze di genere** e consapevolezza
- Il **genere** e il **lavoro**
- Il **genere** e la **cultura organizzativa**
- Il **genere** nel **dibattito pubblico**

La ricostruzione statistica del Terziario



Il terziario a Parma: alcuni dati di contesto

Valore aggiunto

Nel 2000, il **64,4%** del valore aggiunto a Parma è generato **nell'ambito dei servizi**, nel 2024 è stimato il **60,4%** (+20% in dinamica a fronte del +50% dell'industria) - (*Prometeia*).

Imprese

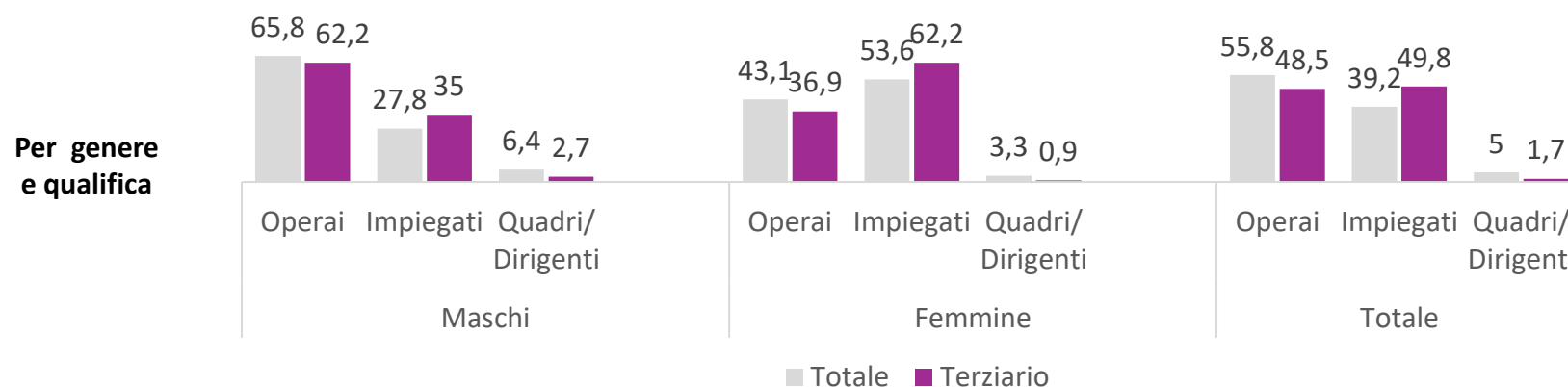
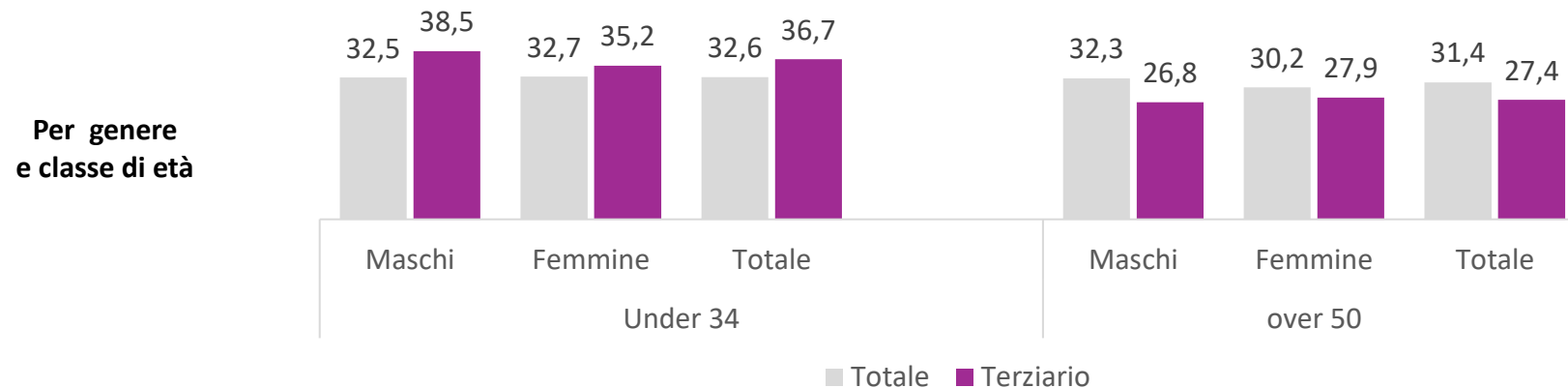
Le **imprese** nel **perimetro EBC** sono nel 2023 pari a 16.642 (il **43,2%**) e il 23,7% sono **imprese femminili** - (*Movimprese*).

Le **imprese con dipendenti** nel **perimetro EBC** sono 5.874 nel 2022 (il **45,4%**) segnalando una dinamica di **darwinismo** tra imprese - (*INPS*).

Il lavoro

Nel 2022, i **lavoratori dipendenti** nel **perimetro EBC** sono 75 mila (il **44,4%**) e il 54% sono donne (43,9% su totale) - (*INPS*).

Profilo socio-anagrafico dei lavoratori del Terziario e Totale



Le dimensioni della precarietà

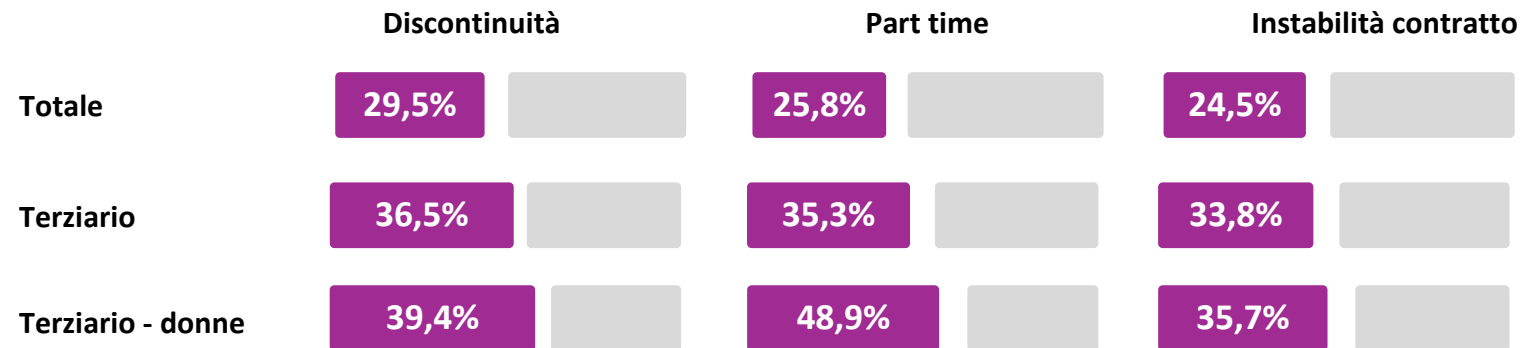
Prendendo spunto dal report prodotto dalla **Fondazione di Vittorio**, si ripropone una rielaborazione su scala provinciale e settoriale della declinazione del concetto di **precarietà** lungo tre direttrici: il **contratto**, il **tempo di lavoro** (part time) e la **continuità occupazionale/retributiva**.

Esiste una **forte stratificazione per condizione di precarietà**:

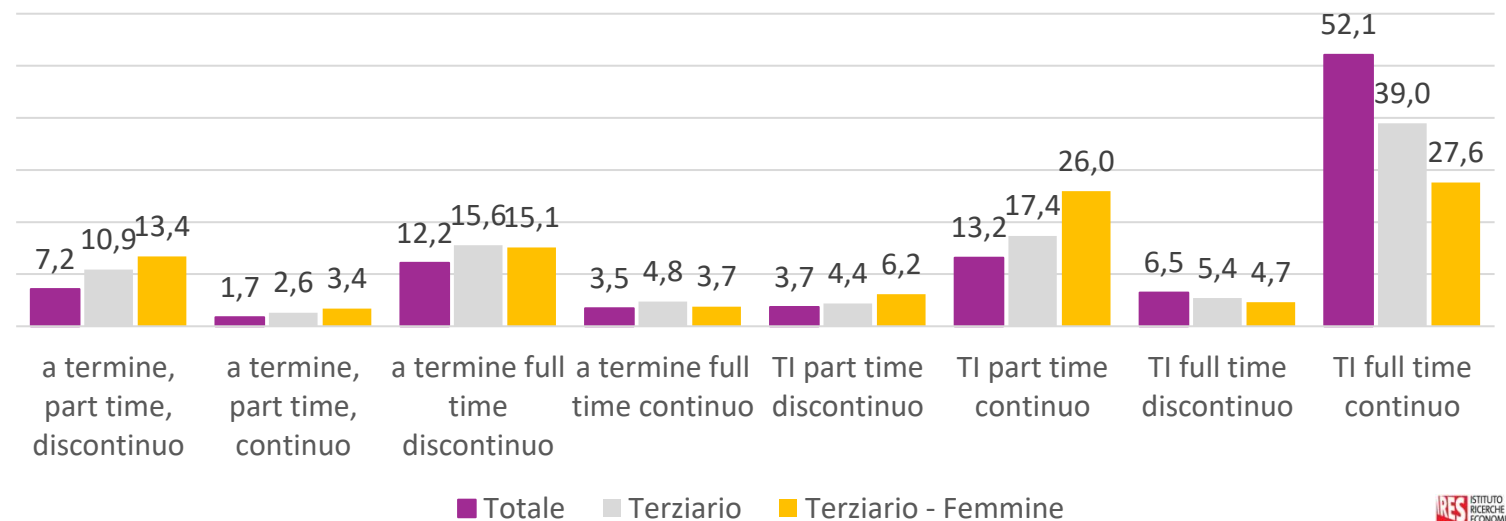
- In generale, il 52,1% dei lavoratori è in una **posizione di lavoro standard**,
- Il 39% nel **terziario** e
- Il 27,6% delle **donne** nel **terziario**.

Il **terziario femminile a Parma** si distingue per una quota doppia rispetto alla media del lavoro dipendente di chi ha un **contratto a tempo indeterminato e continuo ma part time**.

Quota % dimensione di precarietà



Composizione per profilo di precarietà dei lavoratori dipendenti



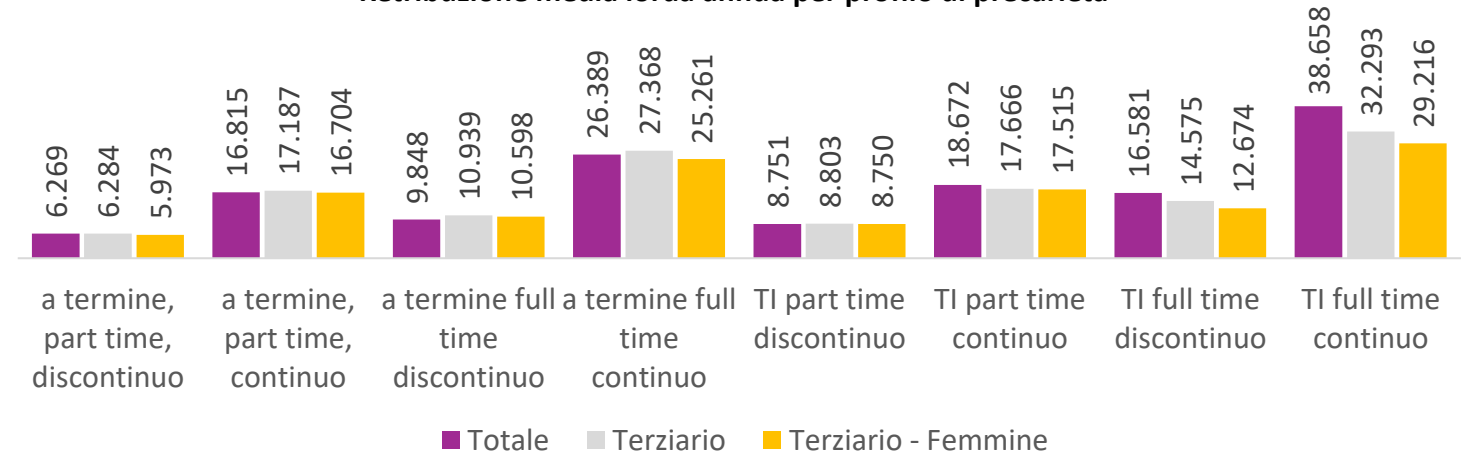
Le asimmetrie retributive

Se la retribuzione media a Parma è di 26.861 euro nell'anno (2022), **nel terziario EBC 20.964 euro** (circa 6 mila euro in meno), per le donne nel terziario EBC di 17.636 (2,5 mila euro in meno delle donne totale).

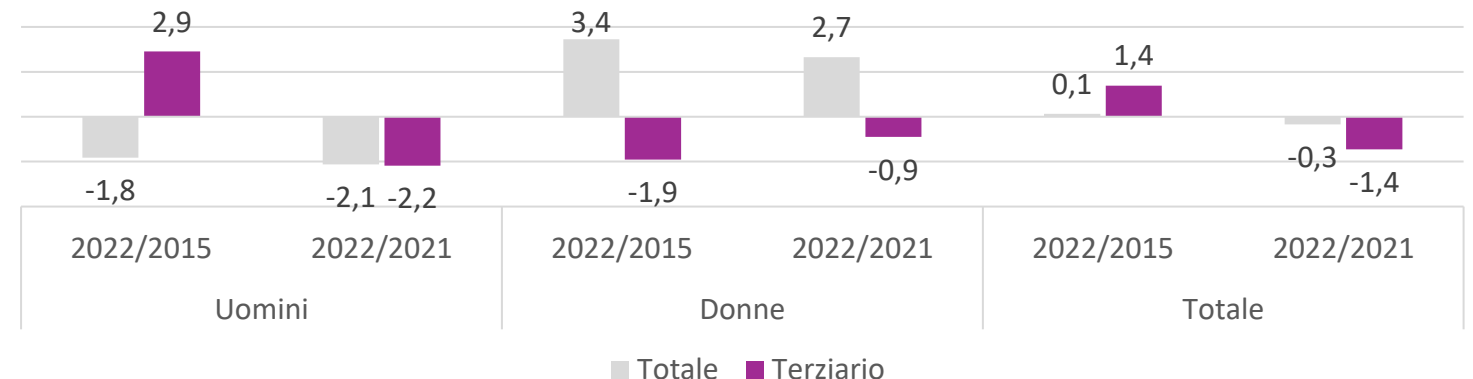
Da solo il **contratto a tempo indeterminato** non riesce a portare fuori le persone da una condizione di **lavoro povero**.

In termini reali, **le retribuzioni medie a Parma rimangono ferme al 2015 (+0,1%)** dopo una caduta delle retribuzioni medie nel 2022 (-0,3%). Nel **terziario**, le retribuzioni medie a Parma crescono del **+1,4% in termini reali** dal 2014 nonostante la contrazione del -1,4% su base annuale nel 2022. La dinamica positiva in termini reali nel terziario, tuttavia, è **da imputare solamente alla dinamica retributiva maschile**.

Retribuzione media lorda annua per profilo di precarietà



Variazione reale annuale della retribuzione media totale e del terziario a Parma



Indagine - Le asimmetrie e stereotipi di genere nel Terziario



Il campione

L'indagine ha raccolto la voce di **278 lavoratrici e lavoratori**: campione non rappresentativo.

Profilo anagrafico

Il campione è prevalentemente **femminile** e si concentra nelle fasce centrali di età: 45-54 (33,5%) e 55-64 anni (28,4%). La quasi totalità è di **cittadinanza italiana** (96,8%).

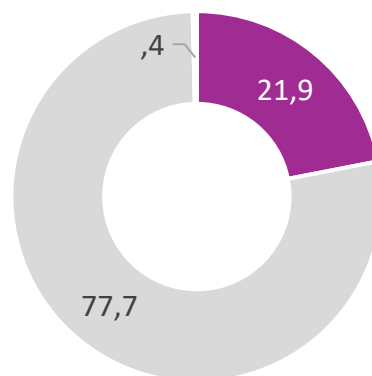
Il 22,1% ha almeno **la laurea** (25,7% tra le donne e 8,2% tra gli uomini).

Profilo lavorativo

Il **discrimine** più evidente tra le aggregazioni settoriali è il **titolo di studio**: nel commercio 1 su 8 ha almeno la laurea, nei servizi 1 su 3.

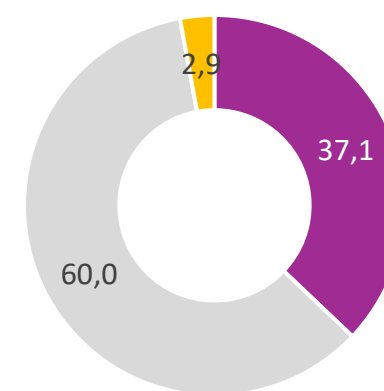
L'**incidenza maschile** sale al crescere del **contenuto professionale**.

Genere



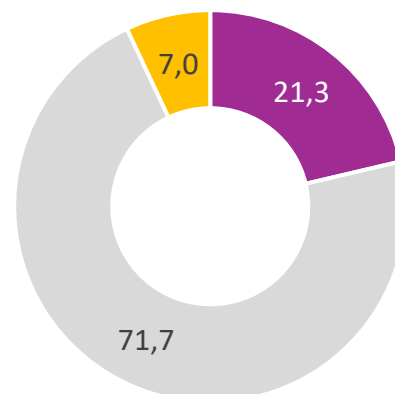
■ Uomo ■ Donna ■ Non binario

Settore



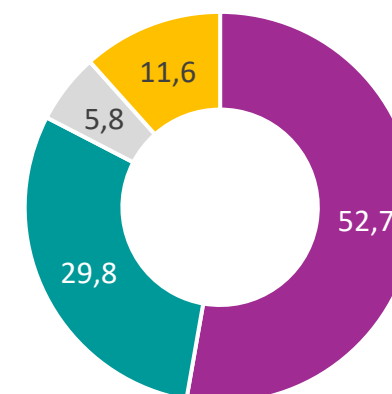
■ Commercio ■ Terziario Altro ■ Industria

Profilo professionale



■ Più alto ■ Intermedio ■ Più basso

Profilo contrattuale



■ Dipendenti TI Full time ■ Dipendenti TI Part time
■ Dipendenti a termine ■ Autonomi

La dimensione identitaria e valoriale

Visione del lavoro

La visione del lavoro è la postura culturale con cui si è soliti guardare al lavoro.

A prevalere è una **visione strumentale** del lavoro ovvero chi vede il lavoro come necessità economica o come mezzo per essere indipendente (76,9%).

La **visione espressiva** (5,6%), ossia chi vive il lavoro come gratificazione del Sé, è massima nel lavoro autonomo e minima nel lavoro stabile.

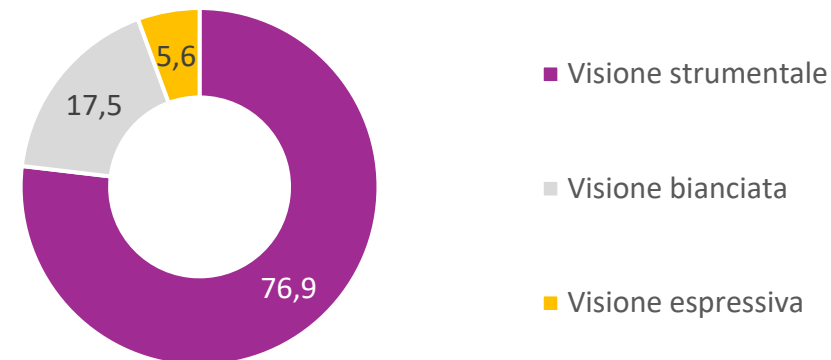
Profilo valoriale

Esiste una **coerenza** tra **identità valoriale** e **visione del lavoro**?

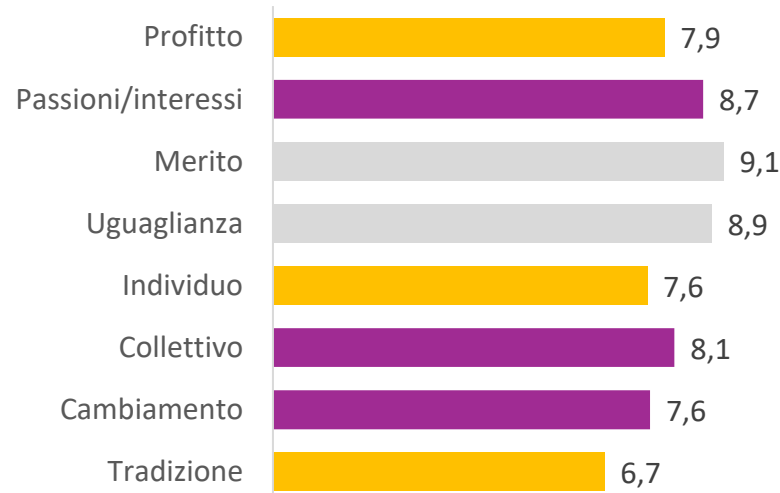
Nella scelta delle parole rappresentative della propria base valoriale emerge una prevalenza di **profili valoriali collettivo-espressivi** (48%).

Il 36,7% sono «**disuniti**» ossia vivono una frattura tra identità valoriale (collettivo-espressivi) e visione del lavoro (strumentale).

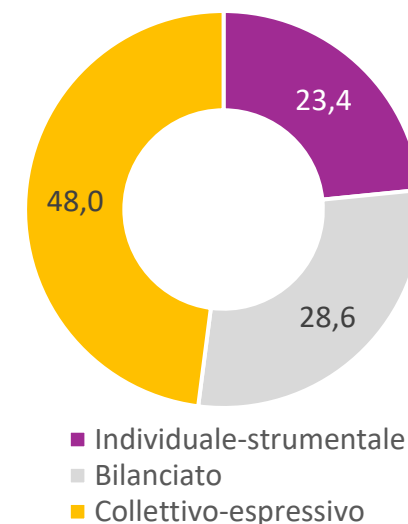
Profili di visione del lavoro
(composizione %)



Quanto sono importanti per te i seguenti valori
(indice da 1 "per nulla" a 10 "molto" importante)



Profilo valoriale
(composizione %)



La qualità del lavoro

La **qualità del lavoro** è un concetto **multidimensionale**: dimensioni materiali e immateriali del lavoro.

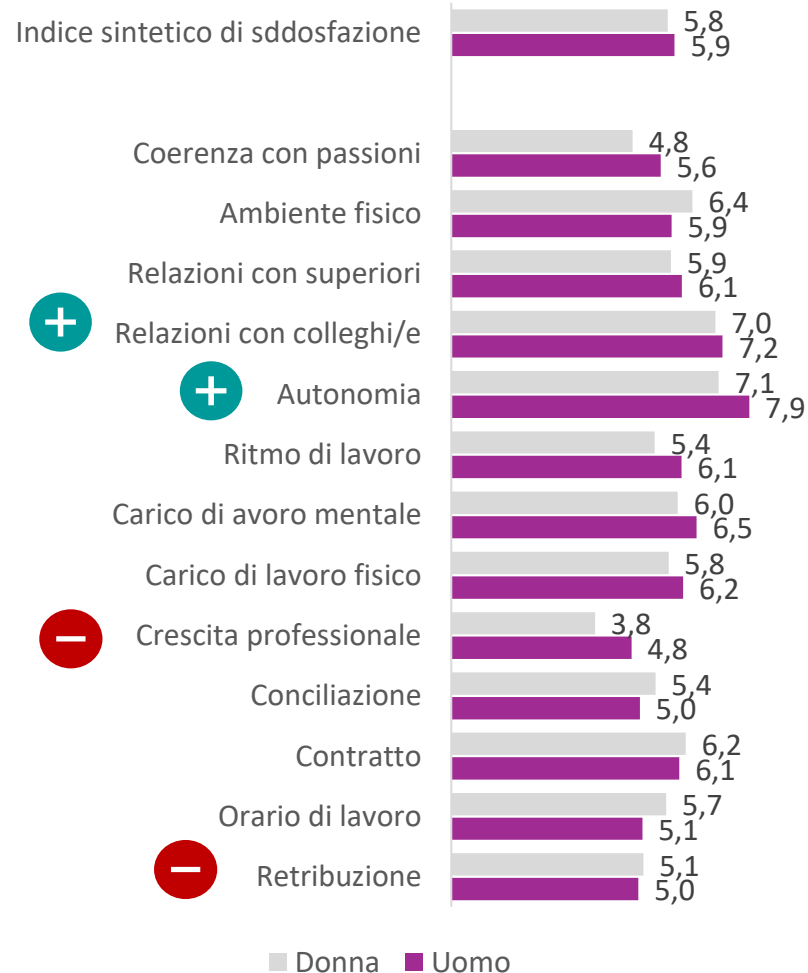
In media, i lavoratori e lavoratrici esprimono un **livello di soddisfazione sufficiente** (5,8 su una scala 1-10). Gli «**insoddisfatti**» rappresentano il **32,4%** e sono più alti:

- Nei profili a più basso contenuto professionale (52,6%);
- Nel commercio (38,2%, terziario 27,9%);
- Nel lavoro dipendente (35%, autonomi 9,4%).

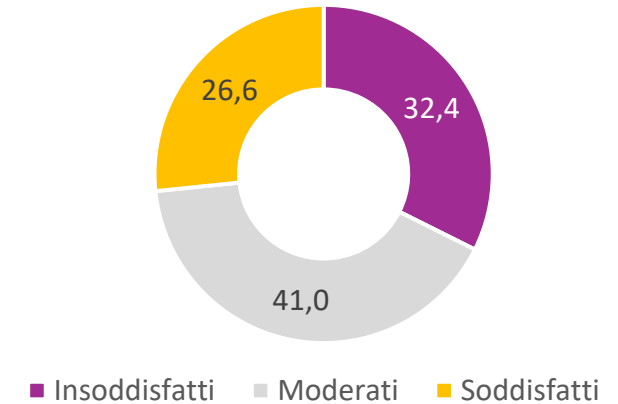
In generale, le **donne** risultano più insoddisfatte rispetto a tutte le dimensioni dell'organizzazione del lavoro (carichi di lavoro, ritmi), mostrano maggior esposizione ai **rischi psicosociali** e all'**alienazione del lavoro**.

La più alta insoddisfazione del **lavoro subordinato** è spiegata da maggiori criticità in termini di **riconoscimento sul lavoro** e **alienazione del lavoro**.

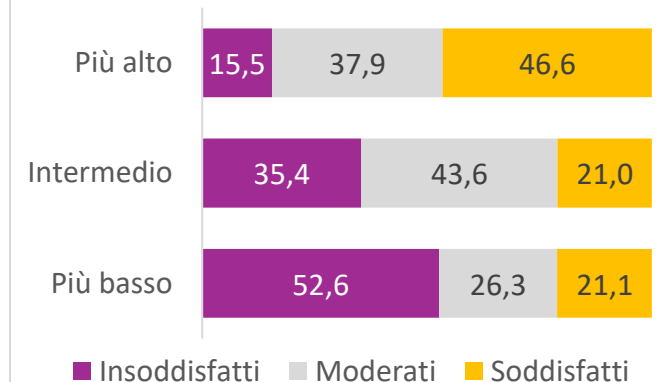
Soddisfazione per dimensione del lavoro e genere (indice da 1 "per nulla" a 10 "molto" soddisfatto)



Profili di soddisfazione sul lavoro (composizione %)



Profili di soddisfazione per profilo di contenuto professionale (composizione %)



Bilanciamento tra richieste sul lavoro e capacità individuali

Il rapporto tra **le richieste che il lavoro produce** e le **capacità/competenze individuali** offrono una prospettiva per osservare l'esposizione ai rischi psicosociali: tra stress lavoro correlato e demotivazione.

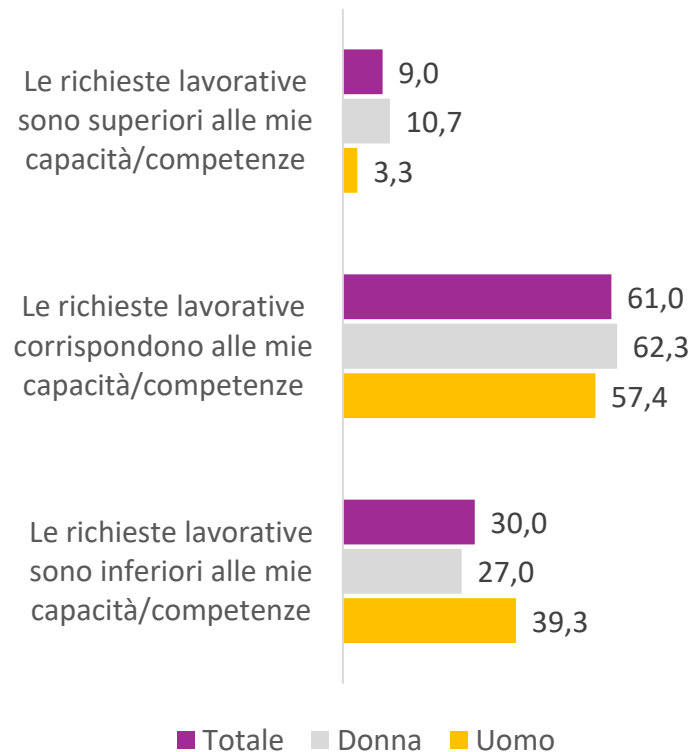
Più alte condizioni di lavoro sia a **rischio di demotivazione** (30%) che di stress lavoro correlato (9%): per le **donne il rischio stress è triplo**.

La demotivazione risulta più alta:

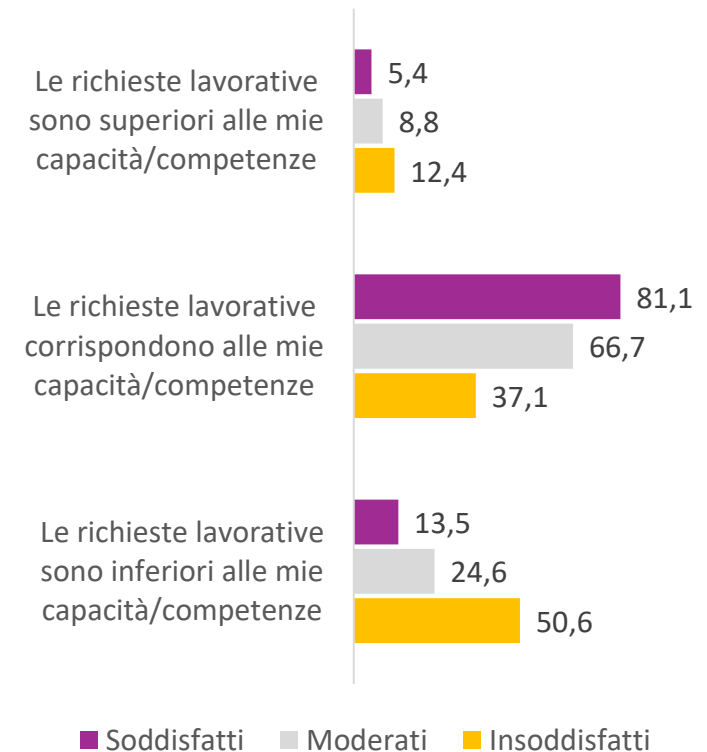
- Tra gli uomini (39,3%);
- Tra i più giovani (33% a fronte del 26% over 55);
- Nel commercio (39,2% a fronte del 23,8% del terziario);
- Nel lavoro subordinato (30% a fronte del 6% del lavoro autonomo).

Il bilanciamento tra richieste e capacità è **fortemente correlato** con la soddisfazione sul lavoro.

Rapporto tra capacità e richieste sul lavoro
Per genere (composizione %)



Rapporto tra capacità e richieste sul lavoro
Per profilo di soddisfazione (composizione %)



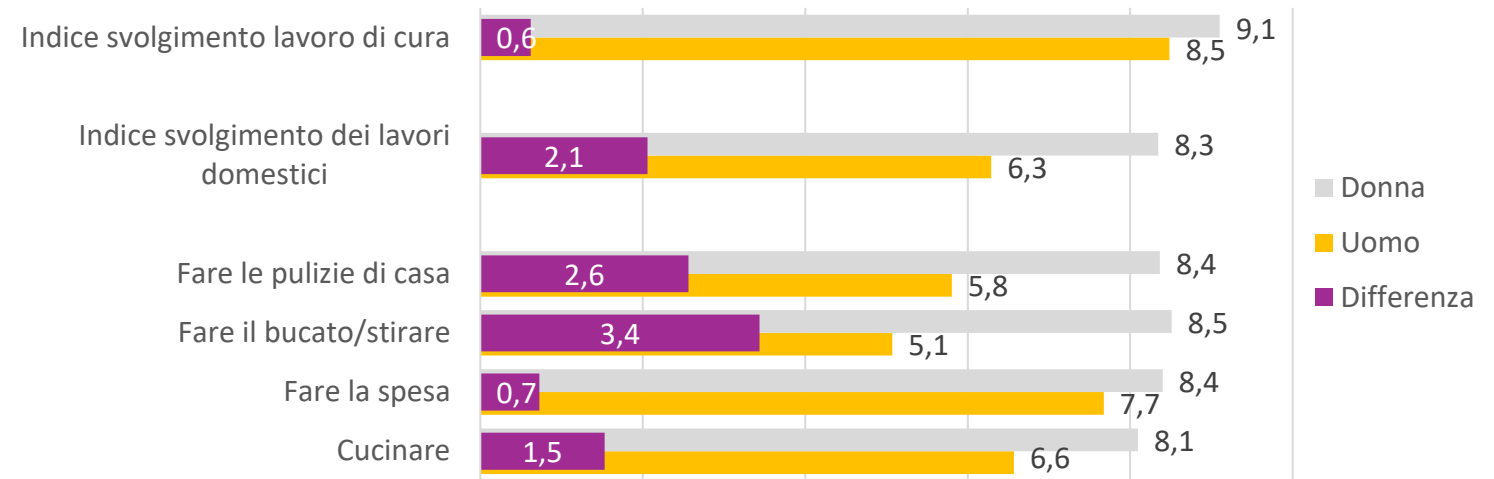
Divisione del lavoro domestico e di cura

L'indagine conferma come **le donne siano più impegnate nel lavoro domestico e di cura**. La divisione del lavoro si mostra più asimmetrica relativamente al **lavoro domestico** ed in particolare a «fare il bucato/stirare», «fare le pulizie di casa» e «cucinare».

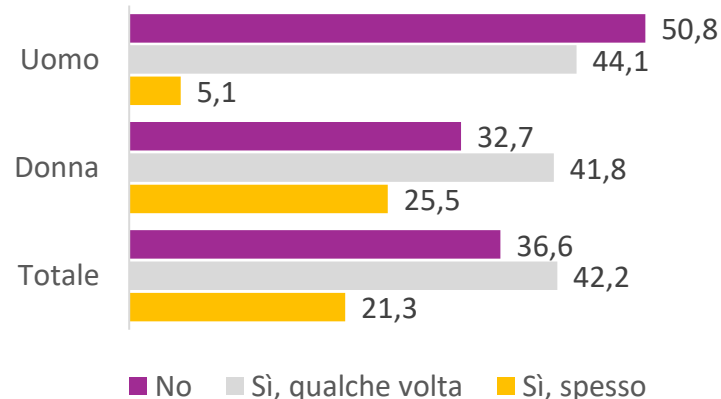
Rispetto alla conciliazione tra sfera familiare/relazionale e lavoro è la componente femminile ad «aver fatto più rinunce» lavorative (1 su 4 contro 1 su 20 per gli uomini) e relazionali (1 su 10 contro 1 su 10 per gli uomini):

- Nel **commercio**, le donne lamentano maggiori rinunce lavorative e relazionali;
- Chi ha un **part time** lamenta rinunce lavorative mentre chi ha **full time** rinunce relazionali;
- I **più insoddisfatti** sono coloro che lamentano rinunce professionali ma soprattutto relazionali (1 insoddisfatto su 3 ha rinunciato alla vita relazionale per il lavoro).

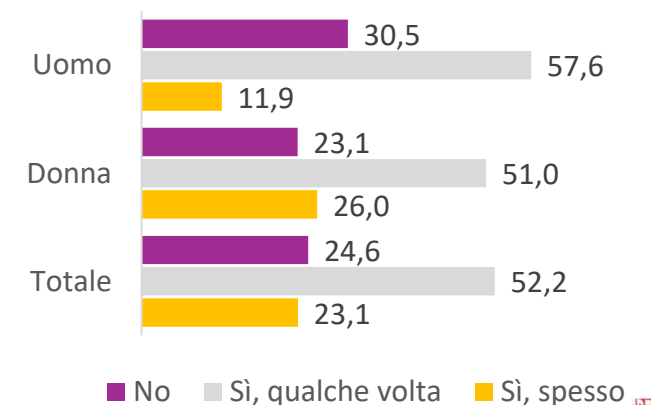
Indicatori di lavoro domestico e di cura
(indici da 1 "mai" a 10 "sempre", e differenze donna-uomo)



Nella vita, ti è mai capitato di aver fatto rinunce sul lavoro per la famiglia?
(composizioni %)



Nella vita, ti è mai capitato di aver fatto rinunce in famiglia per il lavoro?
(composizioni %)



I ruoli di genere nella società

La **violenza di genere è radicata nella cultura di genere**: importante studiare gli stereotipi di genere.

Accettabilità di tre tipi di **stereotipi**:

- Comportamenti di **violenza di genere**;
- Comportamenti violenti nella **coppia**;
- Tradizionale **divisione dei ruoli di genere**.

Sono alcuni **stereotipi sulla divisione dei ruoli di genere** a spiccare e in particolare:

- *“È futile declinare al femminile i titoli e ruoli per le donne (es. sindaca, avvocatessa)”*;
- *“Le madri sono più portate nel seguire i figli e occuparsi delle loro esigenze quotidiane”*;
- *“Molte donne interpretano dei commenti o atteggiamenti innocenti come sessisti”*.

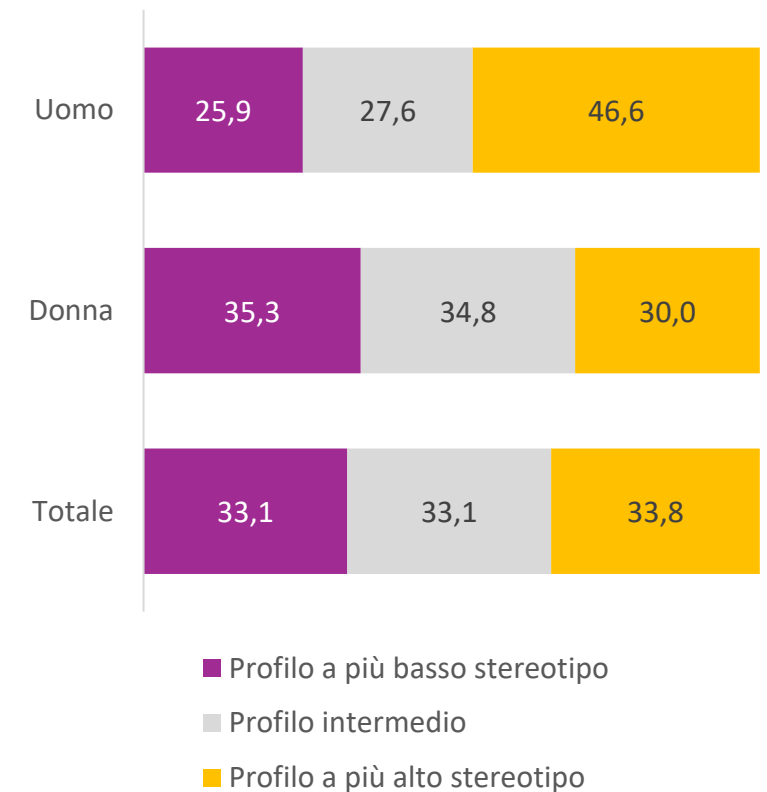
Quali **caratteristiche** associate a **uomo** e **donna**:

- **L'uomo**, per gli uomini è più associato a «comando» e «ambizione», per le donne più a «intelligenza» e «collaborazione»;
- **La donna**, per gli uomini è più associata a «bellezza», per le donne più ad «autonomia».

Indici di accettabilità di stereotipi
(indici da 1 “per nulla” a 10 “molto”)



Profili di stereotipo
Per genere (composizioni %)



Consapevolezza sulle forme di violenza di genere

Le **forme** della violenza di genere:

- Pressioni di natura psicologica;
- Offese e critiche;
- Violenza economica;
- Comportamenti persecutori;
- Minacce e aggressioni fisiche;
- Minacce e aggressioni sessuali;
- Abbandono e negligenza.

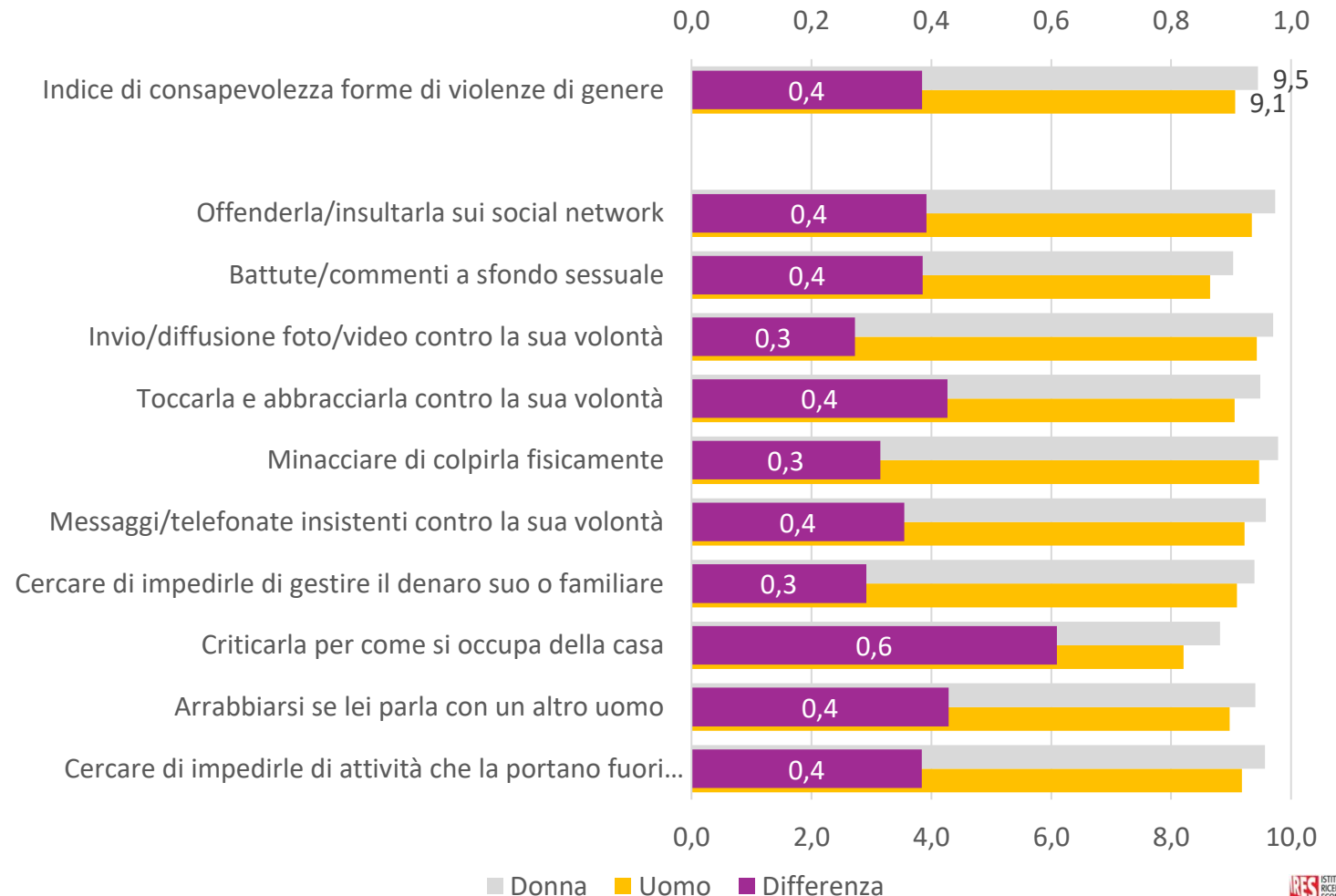
I dati, dunque, sembrano esprimere una **diffusa consapevolezza** di come la violenza di genere possa manifestarsi.

Lo scarto più ampio («criticarla per come si occupa della casa») esprime anche un **forte stereotipo di genere** attribuendo alla donna la responsabilità di lavoro domestico.

La consapevolezza appare più bassa:

- Per i profili ad alto stereotipo di genere (*violenza sessuale verbale e offese e critiche*);
- Per chi ha una visione strumentale del lavoro (*violenza psicologica ed economica*).

Quanto ritieni violenti i seguenti comportamenti messi in atto da un uomo nei confronti di una donna?
(indice da 1 "per nulla" a 10 "molto" violento)



La questione di genere sul lavoro

Il genere e il mercato del lavoro:

- **Segregazione orizzontale** («sticky floor»);
- **Segregazione verticale** («glass ceiling»).

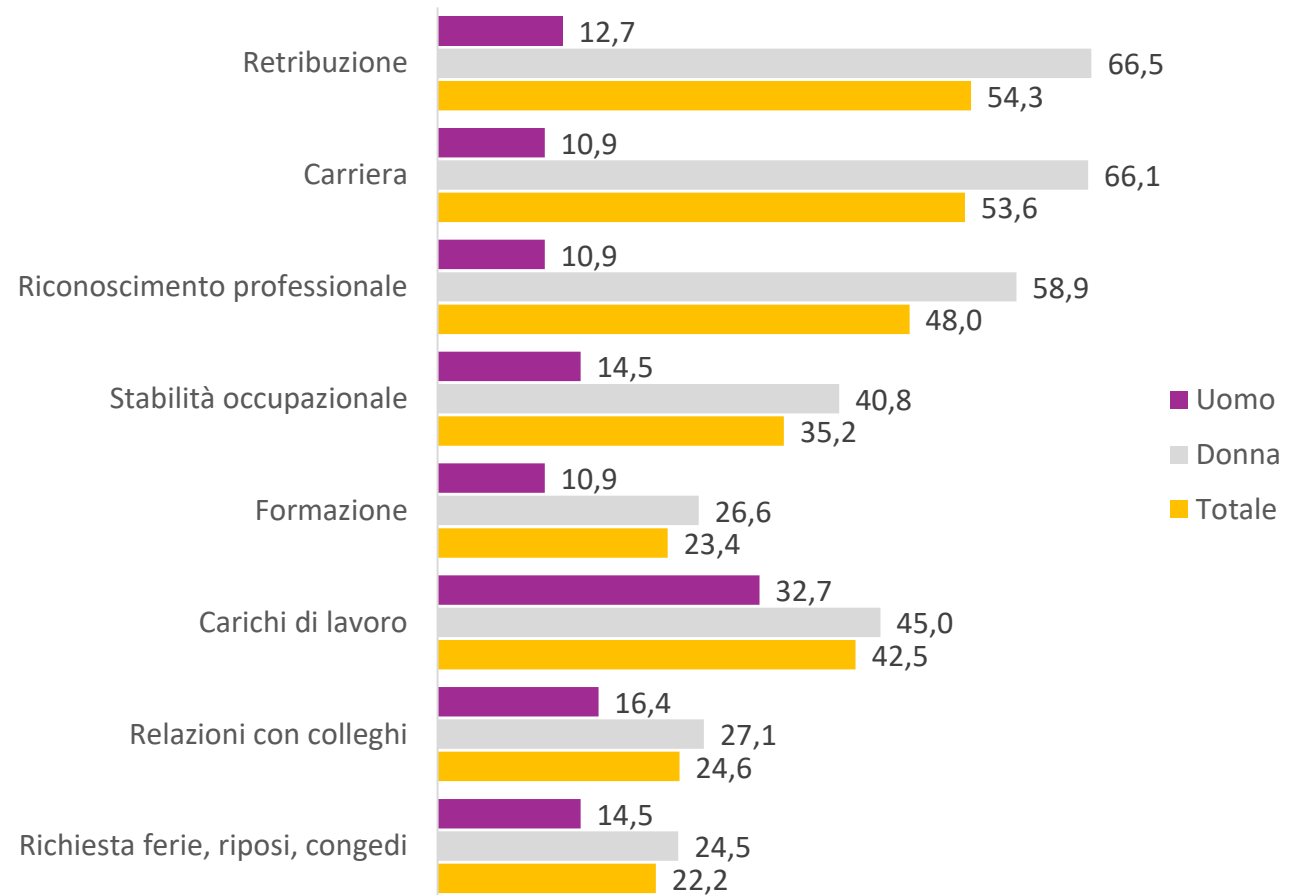
Le segregazioni del mercato del lavoro producono asimmetrie sul luogo di lavoro percepite e reali:

- 2 donne su 3 lamentano come il proprio genere abbia rappresentato uno svantaggio in termini di **retribuzione, carriera e riconoscimento professionale** (a fronte di 1 uomo su 10).

La percezione che il genere abbia agito da discriminazione sul lavoro è più alta per:

- Chi ha figli (soprattutto per la retribuzione);
- Per chi lavora part time;
- Per chi è insoddisfatto sul lavoro;
- I profili a più basso stereotipo di genere.

Secondo te, il tuo genere rappresenta o ha rappresentato uno svantaggio sul lavoro in termini di...?
(quota % di chi ha risposto "Sì")



Il genere e la cultura organizzativa

La **cultura organizzativa** rappresenta l'insieme di valori, norme, pratiche e comportamenti che caratterizzano un ambiente di lavoro.

Tre posture aziendali di cultura organizzativa:

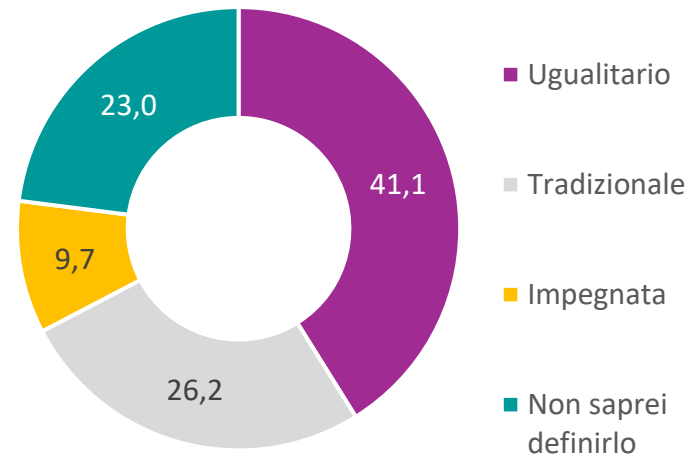
- **Tradizionale**: modello subisce e riproduce stereotipi di genere (26,2%);
- **Ugualitaria**: modello orientato alla parità di genere in un vincolo normativo (41,1%);
- **Impegnato**: modello orientato alla parità di genere e proattivo nella ricerca di soluzioni migliorative (9,7%).

Il profilo **tradizionale** è più diffuso nel **commercio** (34%).

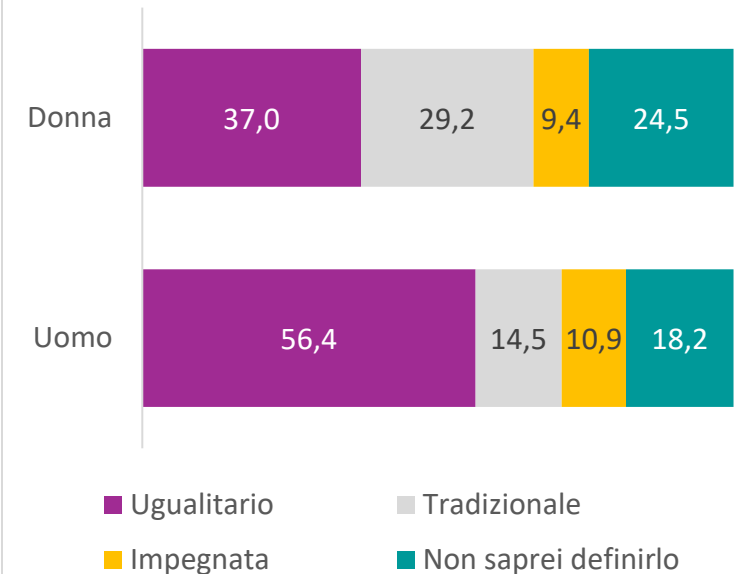
Emerge una **relazione positiva** tra **soddisfazione** sul lavoro e orientamento aziendale alla valorizzazione delle **diversità di genere**.

Chi lavora in un'**azienda «impegnata»** risulta più soddisfatto/a delle **relazioni** e **dell'organizzazione** del **lavoro**, non solo della **flessibilità oraria**.

In merito alla questione di genere, come definiresti il tuo ambiente di lavoro? (composizione %)



In merito alla questione di genere, come definiresti il tuo ambiente di lavoro? Per genere (composizione %)



Il genere nel dibattito pubblico

Sono soprattutto tre le modalità comunicativa che suscitano il maggior fastidio:

- Si tende a riportare i comportamenti violenti degli uomini dentro una **reazione emotiva/impulsiva** (“raptus”, “spinto dalla gelosia” ...);
- Si tende a concentrare la narrazione sulla donna **con un linguaggio colpevolizzante**;
- Si tende a suscitare un **allarme/emergenza** sociale come se fosse un caso episodico difficilmente prevedibile.

Tra i **profili a più alto grado di stereotipo** di genere diminuiscono tutte le criticità proposte con cui i media trattano della violenza di genere.

Rispetto a come la violenza di genere è affrontata nel dibattito pubblico, cosa ti infastidisce di più?
(indici da 1 “non mi infastidisce per nulla” a 10 “mi infastidisce molto”)



■ Uomo ■ Donna ■ Totale

Grazie!

