

ITALIA

LA MUJER Y LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL TRABAJO²²

En el Informe 2009 se destaca el desnivel de las condiciones de género, la baja participación de la mujer en el mercado laboral y las bajas categorías en las que están ocupadas.

La tasa de ocupación femenina en 2008 era el 47,2%, frente al 70,3% de los hombres, mientras que la tasa de actividad era 51,6% para las mujeres y 74,4%; y la de desempleo, al 8,5% y 5,5% respectivamente.

La diferencia entre géneros es más marcada en el Sur, donde la ocupación femenina resulta ser la mitad de la masculina (30% contra un 60%). Además, el número de mujeres desanimadas, que dejan de buscar un empleo, tiende a un aumento constante y la maternidad (una mujer sobre cinco abandona el trabajo después del primer hijo), así como las exigencias de cuidado familiar, siguen siendo, todavía, un enorme obstáculo natural al seguimiento de la carrera laboral.

Es decir que el objetivo de Lisboa sobre el 60% de ocupación femenina en 2010 no será cumplido en Italia, que sigue teniendo dificultades en realizar el pasaje de la “tutela y igualdad de palabra” hacia una “real igualdad de representación y de responsabilidades”.

El informe del ISFOL subraya, en un contexto exasperado por la crisis, las tendencias sociales y las contradicciones que continúan a marcar negativamente la posición de la mujer en el mercado laboral. Una de las más evidentes, a la luz de los datos estadísticos, es la interrelación entre el nivel de educación y la posición profesional. El espacio de la dificultad femenino está constituido por varios segmentos, diferenciados entre ellos, sea por su origen que por la extensión de la dificultad misma. En hecho, se extiende de la mujer joven con un alto nivel de educación que intenta entrar en el mercado laboral, a mujeres adultas, a menudo despedidas que intentan reingresar en el mercado, a mujeres en situaciones de trabajo precario o informal, a mujeres inmigrantes jóvenes y mayores.

La formación profesional sería un valor añadido mucho más significativo si se aplicara al fomento de la posición profesional y del empleo femenino.

Al contrario, se lee en el informe, que las trabajadoras dependientes en el sector privado y las autónomas, donde las condiciones de trabajo son más difíciles, con respecto a las trabajadoras del sector público (+6,4%), declaran no reconocer beneficios directos entre formación continua y posición laboral: las mujeres en puestos de baja categoría profesional son las que menos aprecian la utilidad de la formación como instrumento de desarrollo profesional.

²² Informe ISFOL (Instituto Nacional de Formación Profesional) 2009

Según los datos elaborados, las más perjudicadas son las mujeres con altos niveles de educación, que además resultan tener mejores puntuaciones y en menor tiempo respecto a los hombres. De los 180.000 trabajadores con títulos universitarios y cualificación profesional baja, el 60% son mujeres. La cualificación baja resulta más marcada en el sector de los servicios (excepto en Administración Pública, Transporte y Comunicación) que en el sector industrial, donde la presencia de trabajadores poco cualificados con títulos de estudio de alto nivel es marginal.

Se siguen registrando diferencias de acceso a la formación continua, que aunque aumente de diez puntos desde 2004 (el 42,8% del total de los empleados), no llega a una condición suficiente. Los tipos de participación formativa son: el 58,3% para los dependientes públicos, el 39,5% para los dependientes privados, el 36,3% para los autónomos. Se evidencia también una discrepancia de género negativa de casi cuatro puntos entre los dependientes privados (donde el acceso a la formación es un privilegio de los trabajadores de alto nivel); frente a una discrepancia de casi seis puntos a favor de la componente femenina de sector público. Se evidencia una grande diferencia de género también en los niveles bajos sea en el sector público que en privado. También entre los autónomos los niveles de participación a la formación entre las mujeres son inferiores con respecto a los hombres, a excepción de los profesionales, donde la participación femenina supera de 20 puntos la masculina (73,2% respecto al 53,6%).

No hay datos de género para la categoría manager donde, entre otras cosas, según algunos estudios cualitativos, habría por parte de las empresas, en relación a dicha categoría, una contracción de los gastos para la formación, sea en términos de duración, modalidad y tipología del curso.

Los datos elaborados no son siempre homogéneos a causa de las diferentes capacidades de programación en las diversas regiones y sobre todo en el Sur, y por lo tanto es difícil documentar las diferencias de género de los beneficiarios. En la programación italiana 2000-2006 del Fondo Social Europeo para la formación de los trabajadores se observa una inversión de tendencia con respecto a las líneas europeas, registrando solo una participación a las actividades formativas del 29,4% entre los mayores de 45 años, y una discrepancia de género negativa para las mujeres de casi 8 puntos (45,8% con respecto al 54,2%). Dicha diferencia tiende a anularse en el Sur, donde el porcentaje de mujeres trabajadores que benefician de la formación es del 50% con respecto al 44,7% del Centro-Norte; esto, probablemente, ocurre porque los beneficiarios de los programas de formación pertenecen principalmente a la administración pública y los mismos operadores de formación entre los cuales la presencia femenina es muy elevada.

Los proyectos del Fondo Social Europeo, gracias a su política de finalidades específicas y transversales, reflejan una equilibrada división de las financiaciones entre hombres y mujeres, mientras que resultan a favor de la mujer las intervenciones para el fomento de la ocupabilidad, cómo las practicas de empresa, recorridos integrados, incentivos, etc. (un 56,1% del total para las mujeres respecto a un 43,9% para los hombres). También en referencia a la participación a cursos para

adultos en los centros territoriales permanentes y en las escuelas la presencia femenina es inferior respecto a la masculina.

Los indicadores proporcionados por el Informe están prevalentemente finalizados a un análisis de la eficacia del proceso de actuación y no permiten un análisis de los factores críticos que determina el reiterarse de las divergencias de género en los sistemas de formación, ni de individualizar las necesidades o los instrumentos para una apropiada política de igualdad.

La posición marginal de la mujer en el trabajo, si puede ser justificada por la carencia formativa para algunas clases de edades, no encuentra justificación para las nuevas generaciones que ostentan altos niveles formativos, aunque aún resultan poco especializados. Es evidente que mejorando el sistema de orientación a los estudios se ayudaría a las mujeres en la elección de recorridos formativos fuera de los comunes estereotipos culturales.

En las políticas para el empleo permanecen las desigualdades y las discriminaciones y se observa una vez más la insuficiente sensibilidad de las empresas en relación de la valorización de los recursos humanos femeninos. Es necesario derrumbar los estereotipos culturales y sociales, y desarrollar estrategias para la concurrencia de vida y trabajo dado que las mujeres se ven obligadas a pagar por la ineficiencia de las políticas sociales.