

IMPATTO DELLA CRISI OCCUPAZIONALE SUL GENERE FEMMINILE

ABSTRACT

E' necessario attendere la fine dell'anno per dare un quadro completo di quanto la crisi occupazionale abbia inciso sulla componente femminile.

Ci sono dati molto parziali che consentono di formulare alcune ipotesi, analizzando sia gli avviamenti al lavoro che le cessazioni.

Premesso che in generale gli avviamenti al lavoro delle donne nel primo trimestre del 2009, rispetto all'anno precedente, sono diminuiti del 23,8%, si segnala che solo il settore dei servizi vari e alla persona presenta un incremento occupazionale femminile maggiore, mentre nella maggioranza dei settori produttivi la dinamica degli avviamenti riferiti alle donne si presenta più critica rispetto agli uomini.

Pochi settori, come il Commercio, i servizi alle imprese, la carta- stampa, l'edilizia presentano un andamento meno sfavorevole per la componente femminile che per quella maschile.

Per ciò che riguarda le cessazioni, l'area di maggiore sofferenza nel nostro territorio è in generale quella delle imprese meccaniche. Come è noto è un comparto che vede una minore occupazione femminile in generale, dunque i settori che hanno una cessazione in crescita presentano una dinamica relativamente migliore per le donne.

Complessivamente dunque sembra che la dinamica delle cessazioni sia meno pesante, anche se occorre dire in primo luogo che l'occupazione femminile è in assoluto di molto inferiore a quella maschile e che la crisi comincia dai settori industriali e si riverbera in un tempo successivo sui servizi, dunque anche sull'occupazione femminile.

Le donne iscritte alle liste di mobilità (dati della metà del mese di agosto 2009) sono in Piemonte circa 15.200, mentre gli uomini sono circa 19.200, di cui la maggioranza senza diritto all'indennità.

Le donne maggiormente colpite sono le ultracinquantenni ed i settori sono quelli tradizionalmente a maggiore occupazione femminile (Tessile, Commercio, Ristorazione, Servizi alle imprese).

Importanti sono le forme di sostegno al reddito predisposte dalla Regione Piemonte (aggiuntive rispetto a quelle provenienti dalle risorse del Fondo Sociale Europeo) e collegate a percorsi formativi.

Particolare importanza assume il ruolo della Consigliera di Parità per l'attenzione al rispetto della normativa antidiscriminatoria nella fase delle espulsioni dal mercato del lavoro e per la promozione della formazione delle donne che debbono prepararsi a rientrare sul mercato.