

LUISS



Dipartimento di Impresa e Management
Corso di Laurea in Economia e Management
Cattedra di Storia dell'Economia e dell'Impresa

Gender Gap: aspetti del divario di genere nei processi di sviluppo. Dalle rivoluzioni industriali alla crisi da Covid-19.

Relatore

Prof. Amedeo Lepore

Candidato

Ludovica Funaro 238781

Anno Accademico 2021/2022

INDICE

Abstract.....	p.3
Introduzione.....	p.4
Capitolo 1. Il gender gap tra Prima e Seconda Rivoluzione Industriale	
1.1 Cenni storici sulla Prima e Seconda Rivoluzione Industriale.....	p.8
1.2 Gender gap: i problemi del lavoro durante le Rivoluzioni.....	p.11
Capitolo 2. Il gender gap tra Terza e Quarta Rivoluzione Industriale	
2.1 Descrizione delle trasformazioni economiche e tecnologiche introdotte dalla Terza e Quarta Rivoluzione Industriale	p.18
2.2 Gender gap ai tempi di Industria 4.0	
2.2.1 Il divario nei corsi di studio STEM.....	p.22
2.2.2 Digital gender gap: il divario nei lavori del futuro.....	p.32
2.3 Confronto del fenomeno tra le diverse Rivoluzioni Industriali.....	p.39
Capitolo 3. Il divario di genere in Italia nell'ultimo ventennio tra Globalizzazione e Covid-19	
3.1 I cambiamenti introdotti nel Paese da Globalizzazione e Pandemia.....	p.47
3.2 Le conseguenze della trasformazione sul gender gap.....	p.53
3.2.1 Il gender payment gap: differenze tra Nord e Sud Italia...p.64	
3.3 Possibili soluzioni per fronteggiare il divario di genere in Italia.....	p.74
Conclusioni.....	p.79
Bibliografia.....	p.80

Abstract

L'oggetto di questo elaborato riguarda alcuni aspetti del divario di genere nell'ambito dei processi di sviluppo, dalla Prima Rivoluzione Industriale alla crisi da Covid-19. In particolare, si vuole porre l'attenzione sul concetto di Gender Gap, analizzando l'etimologia del termine e la sua evoluzione nel corso degli anni. L'obiettivo finale è esaminare la presenza di tale divario all'interno del contesto lavorativo, confrontando quanto accaduto nei diversi periodi storici e contesti geografici, per valutarne le cause e gli effetti.

L'analisi verrà sviluppata a partire da una descrizione del fenomeno durante la Prima e la Seconda Rivoluzione Industriale, per poi comprendere come tale divario non si sia colmato neanche con il realizzarsi della Terza e Quarta Rivoluzione Industriale.

Successivamente, l'elaborato verterà sul caso italiano, per comprendere come il Paese abbia risentito dei recenti cambiamenti introdotti dalla globalizzazione, nonché i possibili effetti, in parte già misurabili, provocati dalla pandemia da Covid-19, in particolare per il divario tra Nord e Sud. In conclusione, ci si concentrerà sulla risposta che il Paese ha dato a tali eventi, stipulando il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) per rilanciare l'economia a seguito della pandemia.

Introduzione

“La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore”. (Art. 37, Costituzione).

"La parità tra donne e uomini è uno dei "valori comuni" agli Stati membri. L'Unione combatte le discriminazioni e promuove la parità tra donne e uomini". (Articolo 1 bis e Articolo 2, comma 3 del Trattato di Lisbona).

"La parità tra uomini e donne 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". (Art. 23, Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea).

Gli articoli sovra-citati sono solo alcuni esempi delle molte norme di tutela e di garanzia della parità volte alla lotta contro le discriminazioni. Ciò però non è sufficiente. In Italia, come in qualsiasi parte del mondo, malgrado i principi sanciti dalle Carte e la consapevolezza di possibili effetti negativi dal punto di vista economico, persistono notevoli differenze nelle condizioni di lavoro ricoperte rispettivamente da donne e uomini. Infatti, sebbene si siano verificate ingenti trasformazioni sociali e culturali che hanno investito i ruoli di genere, e, nell'ultimo secolo, si siano realizzate conquiste femminili in termini di diritti civili, istruzione, lavoro e condizioni di vita, esiste ancora oggi una forte asimmetria di genere a sfavore delle donne.

La disparità di genere è sempre esistita, si tratta di una discriminazione millenaria che, movendo dalla diversità biologica, si è trasformata in un giudizio di inferiorità per il sesso femminile.

Il termine Gender Gap o, tradotto, “divario di genere”, indica la diversa posizione che uomini e donne ricoprono all'interno delle società moderne, in ogni area geografica considerata.

I medici americani R. Stoller e J. Money hanno introdotto la parola ‘gender’ negli anni ’60, al fine di differenziare l’orientamento psicosessuale di una persona dal suo sesso anatomico. Infatti, “*sex indica la condizione biologica dell’uomo e della donna, dell’essere maschio o femmina (come si nasce); gender indica la percezione psicologica interiore della propria identità (come ci si sente), ma anche la condizione sociale, storica e culturale esteriore (come si appare agli altri), nei comportamenti, nelle abitudini, nei ruoli che sono attribuiti e vengono assunti della mascolinità e della femminilità. Sex indica come siamo, la condizione naturale; gender come diveniamo, la condizione acquisita*”.¹ D’altra parte, con il termine ‘gap’ si fa riferimento ad un divario, un dislivello. Quando gli economisti parlano di “divario di genere”, pertanto, si riferiscono a differenze sistematiche nei risultati che uomini e donne ottengono nel mercato del lavoro. Queste differenze si riscontrano nelle percentuali di uomini e donne nella forza lavoro, nei tipi di occupazioni che scelgono e nei loro redditi relativi o salari orari.²

Proprio perché le differenze di genere costituiscono uno dei maggiori impedimenti alla realizzazione dello sviluppo sostenibile, della lotta contro la povertà e della crescita economica, l’Obiettivo 5 dell’Agenda 2030 per uno sviluppo sostenibile è “*Raggiungere l’uguaglianza di genere e l’autodeterminazione di tutte le donne e ragazze*”.³ L’Agenda è stata sottoscritta nel settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri dell’ONU e contiene 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile, riguardanti la dimensione economica, ecologica e sociale. Nel caso specifico, aspira a raggiungere pari opportunità per donne e uomini nello sviluppo economico, eliminare ogni forma di violenza rivolta contro donne e ragazze ed a garantire un’uguaglianza di diritti a tutti i livelli di partecipazione.

¹ L. Palazzani, *Da sex a gender: origini e percorsi*, G. Giappichielli Editore, 2011

² Cfr. C. Goldin, Gender gap, *The concise encyclopedia of economics*, Library of Economics and Liberty, 2008, in <https://www.econlib.org/library/Enc1/GenderGap.html>

³ ONU, *Risoluzione adottata dall’Assemblea Generale il 25 settembre 2015. Trasformare il nostro mondo: l’Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile*, in «A/RES/70/1», 2015

L'European Institute for Gender Equality (EIGE) definisce l'uguaglianza di genere come la parità di diritti, opportunità e responsabilità in capo a donne, uomini, ragazze e ragazzi.⁴ Seguendo la definizione dell'EIGE, uguaglianza non vuol dire che donne e uomini saranno considerati la stessa cosa, ma che i diritti, le responsabilità e le opportunità degli stessi non dipenderanno dal fatto che siano nati maschi o femmine.

La misura più attendibile della disparità di genere viene calcolata annualmente dal World Economic Forum attraverso il *Global Gender Gap Index*. Tale indice è stato utilizzato la prima volta dal World Economic Forum nel 2006, al fine di catturare l'entità delle differenze di genere e monitorare la loro evoluzione nel tempo. Esso mette a confronto 156 Paesi, classificandoli in base ai loro progressi verso la parità di genere su una scala da 0 (imparzialità) a 1 (parità) tramite quattro dimensioni principali: Partecipazione economica e Opportunità, Livello di istruzione, Salute e Sopravvivenza e Responsabilizzazione politica. In più, l'indice consente di stilare classifiche nazionali che permettono confronti tra regioni e gruppi di reddito. Esse sono progettate per creare consapevolezza globale delle sfide poste dai divari di genere e delle opportunità prodotte dalla loro riduzione. La finalità delle classifiche realizzate è quella di servire come punto di partenza per l'ideazione di misure efficaci volte a diminuire il gender gap. Dalla sua concezione originale nel 2006, la metodologia dell'indice è rimasta invariata.

I grandi mutamenti della storia, come l'avanzare della tecnologia e il divampare della pandemia non hanno fatto altro che ampliare il divario di genere. Perciò, ai fini della trattazione, è fondamentale ripercorrere le principali tappe dello sviluppo economico degli ultimi due secoli e mezzo, dalla Prima Rivoluzione Industriale ai recenti mutamenti indotti dall'Industria 4.0, per terminare con l'emergenza sanitaria causata dalla Pandemia da Covid-19, che costituisce una grave crisi economica e del mercato del lavoro a livello mondiale.

Il primo capitolo offre una rappresentazione di quanto avvenuto durante la Prima e Seconda Rivoluzione Industriale, che, caratterizzando più di un secolo e mezzo di storia, comportarono ingenti cambiamenti all'interno delle società.

⁴ Cfr. S. Baiocco, N. L. Uroz, L. Meylemans, S. Vandekerckhove, K. Lenaerts, Y. U. Eriksson, *Industrial relations in the EU: an analytical framework*, in «Virage», 2020

In particolare, si vuole sottolineare come il passaggio da una società preindustriale ad una industriale abbia sconvolto il precedente modo di lavorare, facendo sorgere notevoli problemi nella sfera lavorativa, che investirono in primo luogo donne e bambini. La disparità di genere assume qui la forma di donne costrette a lavorare in condizioni disumane e sottopagate.

Il secondo capitolo analizza le innovazioni introdotte dalla Terza e Quarta Rivoluzione Industriale, soffermandosi sul concetto di Industria 4.0. Con essa, nella quale è fondamentale il ruolo dell'IT, sono stati ridisegnati competenze e ruoli delle moderne società. Ciò ha causato l'insorgere di un divario di genere che si rispecchia all'interno dell'educazione, e, in particolare, nelle discipline STEM (scienza, tecnologia, ingegneria, matematica). In più, verrà presentato un confronto su quanto accaduto tra le diverse Rivoluzioni, per far comprendere come gli stereotipi di genere fossero già presenti nella storia preindustriale delle società.

In conclusione, il terzo capitolo verterà sulla presenza del gender gap in Italia, e su come globalizzazione e pandemia da Covid-19 abbiano influito su tale fenomeno. L'attenzione verrà posta sul concetto di gender pay-gap, evidenziando che tale divario non è differente solo tra le diverse nazioni ma anche a livello regionale.

Capitolo 1. Il gender gap tra Prima e Seconda Rivoluzione Industriale

1.1 Cenni storici sulla Prima e Seconda Rivoluzione Industriale

La disparità di genere è un fenomeno antico; per comprendere come tale disegualianza abbia accompagnato le fasi della storia è necessario ripercorrere alcuni dei profondi mutamenti strutturali dell'economia e delle società: le Rivoluzioni industriali.

La Prima Rivoluzione Industriale si realizzò all'incirca dalla metà del Settecento alla metà dell'Ottocento e riguardò in primo luogo l'Inghilterra, seguita da Francia e Stati Uniti. Essa fu segnata da una serie di innovazioni tecnologiche che interessarono innanzitutto la caldaia a vapore, l'industria siderurgica e quella tessile. I cambiamenti indotti da tale fenomeno permisero un miglioramento dello standard di vita: grazie all'aumento dell'efficienza si assistette ad una crescita del reddito, che, a sua volta, garantì un miglior tenore di vita a molte persone.⁵

La Seconda Rivoluzione Industriale o Rivoluzione tecnologica si sviluppò intensamente tra la seconda metà dell'Ottocento e la Prima guerra mondiale, per protrarsi fino alla metà del secolo XX. Interessò principalmente gli Stati Uniti e la Germania e, nel corso del Novecento, anche la Russia e l'Italia. Si assistette alla modernizzazione del Giappone e alla perdita del primato della Gran Bretagna. La chimica, l'elettricità, la meccanica, l'acciaio, il petrolio, il motore a scoppio e la radio furono le principali attività produttive coinvolte.⁶

Lo storico statunitense David S. Landes riprese la figura del Prometeo di Eschilo quale simbolo del più grande cambiamento conosciuto dall'umanità: la Rivoluzione Industriale. Essa rappresentò un punto di svolta, ovvero una serie di cambiamenti che investirono gli ambiti più diversi, dai sistemi di produzione fino a coinvolgere i molteplici aspetti della vita politica, culturale e sociale.

⁵ Cfr. E. De Simone, *Storia Economica. Dalla rivoluzione industriale alla rivoluzione informatica*, FrancoAngeli, 2018

⁶ Cfr. E. De Simone, *Storia Economica. Dalla rivoluzione industriale alla rivoluzione informatica*, FrancoAngeli, 2018

Richiamando le sue parole: “*In concomitanza con i cambiamenti nelle attrezzature e nei processi produttivi si realizzarono nuove forme di organizzazione industriale. Le dimensioni dell’unità produttiva crebbero...La fabbrica fu un sistema di produzione, basato su due nuovi protagonisti del lavoro, dalle precise funzioni e responsabilità: l’imprenditore...e l’operaio*”.⁷ Secondo lo storico, i cambiamenti tecnologici della Rivoluzione Industriale portarono ad una rottura con il passato che non avveniva dall’invenzione della ruota. Inoltre, la conseguenza di tale fenomeno fu la creazione di una società più ricca e più complessa, che generò un’eterogenea borghesia caratterizzata da infinite differenziazioni di reddito, di nascita, d’istruzione e di consuetudini.⁸

La Rivoluzione Industriale sancì, dunque, “*la proprietà privata dei mezzi di produzione, la diffusione della meccanizzazione e del rapporto salariale e permise l’inizio del processo di massificazione dei beni, grazie all’ampliamento del mercato conseguente all’incremento della popolazione non soltanto inglese*”.⁹ Il passaggio dalla proto-fabbrica alla fabbrica poteva considerarsi terminato e, con esso, la nascita del capitalismo industriale avviata. La necessità di manodopera disponibile a basso costo comportò una sempre maggiore libertà del lavoro attraverso lo scardinamento del sistema corporativo.¹⁰

Gli economisti della seconda metà del Settecento abbracciarono le nuove teorie liberiste, sostenendo l’esigenza di agevolare il libero commercio, eliminando ogni ostacolo e ogni barriera protezionistica sugli scambi, in forte contrapposizione alla precedente ortodossia mercantilista. In questo senso si orientava uno dei principali fondatori della scuola classica: Adam Smith.¹¹ La teoria di Smith venne accolta come punto di riferimento del pensiero economico liberista. Egli analizzò le cause della crescita economica e il modo con il quale la ricchezza prodotta si distribuisse fra le classi sociali.

⁷ D.S. Landes, *Prometeo liberato. Trasformazioni tecnologiche e sviluppo industriale nell’Europa occidentale dal 1750 ai giorni nostri*, Einaudi, 1933

⁸ Cfr. D.S. Landes, *Prometeo liberato. Trasformazioni tecnologiche e sviluppo industriale nell’Europa occidentale dal 1750 ai giorni nostri*, Einaudi, 1933

⁹ G. Di Taranto, *La Globalizzazione diacronica*, G. Giappichelli Editore, 2013

¹⁰ Cfr. G. Di Taranto, *La Globalizzazione diacronica*, G. Giappichelli Editore, 2013

¹¹ Cfr. A. Smith, *La ricchezza delle nazioni*, UTET, 2017

Secondo l'economista la ricchezza era generata attraverso il lavoro produttivo (impiegato nella fabbricazione di beni materiali e capace di produrre un surplus) e poteva essere incrementata grazie al miglioramento tecnico.¹² Era lo stesso lavoro a determinare il valore di scambio di un bene, e da tale constatazione derivò la cosiddetta teoria del valore-lavoro. Teoria contraria all'assunto degli economisti fisiocratici, secondo cui la ricchezza era generata dalla natura. Riprendendo quanto affermato da Adam Smith nella sua opera, quando le macchine, inventate dall'uomo, proruppero nel panorama delle relazioni economiche sociali, allora *“il lavoro dell'uomo grazie alle tecnologia e alla sua divisione diventò fonte potentissima di valore economico”*.¹³

Rilevante è anche la corrente socialista, la quale ha elaborato un filone di pensiero che disapprovava la struttura su cui si basava la società capitalistica, evidenziandone le contraddizioni nascoste. Infatti, a causa della Prima Rivoluzione Industriale in Inghilterra e di quella politica che abbatté l'Ancien Régime in Francia nel 1789, gli assetti sociali mutarono profondamente. Poiché gli strati sociali più umili continuavano ad essere esclusi dal benessere, entrambe tali rivoluzioni accesero in essi un profondo senso di delusione. Si elevò così una grande questione sociale che contribuì a rafforzare il socialismo, che aveva l'obiettivo di mettere il progresso industriale ed economico al servizio dell'intera società. Dal momento che l'industrializzazione aveva fatto emergere notevoli ingiustizie, affinché queste venissero risolte era necessario metterne in discussione i valori centrali, quali la concorrenza e il profitto, per sostituirli con la solidarietà e l'uguaglianza, in modo che la nuova società fosse caratterizzata da un benessere collettivo.

Nello specifico, Karl Marx e Friedrich Engels si occuparono dell'analisi scientifica dei rapporti economici di produzione sorti con la Rivoluzione Industriale.

La definizione marxiana di capitalismo nacque da un concetto centrale: lo sfruttamento. Marx intendeva svelare l'iniquità del capitalismo, basato sullo sfruttamento dei capitalisti a scapito dei loro operai salariati. Per far ciò egli elaborò la teoria del plusvalore, rappresentazione economica dello sfruttamento operaio.

¹² Cfr. G. Di Taranto, *La globalizzazione diacronica*, G. Giappichelli Editore, 2013

¹³ A. Smith, *La ricchezza delle nazioni*, UTET, 2017

Secondo tale teoria, in una società capitalistica il valore di scambio del lavoro è inferiore al prodotto del lavoro; la causa di ciò è riscontrabile nello sfruttamento della classe operaia da parte dei detentori di capitale. Infatti, *“il capitalista non acquista lavoro ma forza lavoro, cioè la capacità di lavoro di un operaio. Quest’ultima è remunerata al suo valore di scambio, dato dalla quantità di tempo di lavoro socialmente necessario a produrre i beni indispensabili alla sua sussistenza e riproduzione”*.¹⁴ D’altra parte, *“la forza lavoro può essere usata per un tempo superiore al tempo di lavoro che essa costa. Il plusvalore è la differenza tra il valore di uso e il valore di scambio della forza lavoro”*¹⁵, o con le parole di Marx, *“l’eccedenza del valore del prodotto sulle sue parti costitutive dovute al valore dei mezzi di produzione”*.¹⁶

In più, Marx realizzò anche un indice dello sfruttamento operaio: il saggio di plusvalore, *“dato dal rapporto tra l’ammontare del plusvalore e il valore del capitale variabile impiegato, cioè i salari pagati (P/v)”*.¹⁷

In conclusione, Friedrich Engels rappresentò gli orrori del primo capitalismo industriale affermando che gli operai *“non erano veramente esseri umani, ma semplici macchine da lavoro al servizio dei pochi aristocratici che fino allora avevano guidato la storia”*.¹⁸ Secondo l’autore, la Rivoluzione Industriale *“non ha fatto altro che portare tutto ciò alle ultime conseguenze, completando la trasformazione dei lavoratori in pure e semplici macchine”*.¹⁹

1.2 Gender gap: i problemi del lavoro durante le Rivoluzioni

Nonostante le trasformazioni economiche sovra-descritte abbiano delle differenze dal punto di vista temporale e dei settori che hanno coinvolto (rispettivamente il tessile e il siderurgico in misura prevalente), il loro risultato è stato il medesimo: un cambiamento dell’economia e della società concentrato in un periodo relativamente breve.

¹⁴ G. Di Taranto, *La globalizzazione diacronica*, G. Giappichelli Editore, 2013

¹⁵ G. Di Taranto, *La globalizzazione diacronica*, G. Giappichelli Editore, 2013

¹⁶ K. Marx, *Il Capitale I*, Editori Riuniti, IX edizione, Roma, 1980

¹⁷ G. Di Taranto, *La globalizzazione diacronica*, G. Giappichelli Editore, 2013

¹⁸ F. Engels, *La situazione della classe operaia in Inghilterra*, Editori Riuniti, IV edizione, 1978

¹⁹ F. Engels, *La situazione della classe operaia in Inghilterra*, Editori Riuniti, IV edizione, 1978

Si passò da una società preindustriale, in cui lavoro e produzione erano disciplinati dagli statuti delle corporazioni ed in cui prevaleva l'idea di una società protetta, ad una realtà caratterizzata da libera iniziativa e ricerca del profitto.²⁰ Ciò pose le basi per l'insorgere di nuovi problemi del lavoro, e non solo.

Nel nuovo mercato della manodopera ricoprivano un posto rilevante le donne e i bambini: nel 1830, in Inghilterra le donne rappresentavano quasi il 60% dei lavoratori nelle fabbriche, mentre i ragazzi sotto i 18 anni il 46% degli stessi. Essi erano costretti ad orari massacranti, che potevano arrivare fino a 16 ore al giorno. Una normale giornata lavorativa si sviluppava dalle 6:00 alle 19:00., con una pausa pranzo di circa quaranta minuti. A riguardo, Landes afferma: *“La disciplina di fabbrica fu un'altra cosa. Essa richiese, e infine creò un nuovo tipo di operai, ridotti all'inesorabile tirannia dell'orologio.”*²¹

A limitare tale ingiustizia intervenne poi lo Stato, che tramite alcune leggi regolò l'orario lavorativo per un massimo di 9 ore per i bambini con età inferiore ai 9 anni e di 10 ore sia per donne che bambini tra 13-18 anni.²²

In più, non vi erano protezioni per i lavoratori, che spesso vennero sfruttati per lavorare in condizioni drammatiche, caratterizzate da ambienti di lavoro ostili, rumorosi, poco illuminati e insalubri. Inoltre, il passaggio dalla vita di campagna a quella di città portò un peggioramento della condizione di vita, un doloroso sradicamento della comunità del villaggio e la distruzione delle basi tradizionali della vita familiare.²³

Con l'avvento della meccanizzazione, la divisione del lavoro per genere cambiò. Mentre abbandonavano la filatura, le donne sembravano aver aumentato il loro impiego nella tessitura. La percentuale delle donne impiegate come forza lavoro nelle fabbriche nel 1833 è rappresentata dalla seguente Figura 1.1:

²⁰ Cfr. E. De Simone, *Storia Economica. Dalla rivoluzione industriale alla rivoluzione informatica*, FrancoAngeli, 2018

²¹ D.S. Landes, *Prometeo liberato. Trasformazioni tecnologiche e sviluppo industriale nell'Europa occidentale dal 1750 ai giorni nostri*, Einaudi, 1933

²² Cfr. E. De Simone, *Storia Economica. Dalla rivoluzione industriale alla rivoluzione informatica*, FrancoAngeli, 2018

²³ Cfr. E. De Simone, *Storia Economica. Dalla rivoluzione industriale alla rivoluzione informatica*, FrancoAngeli, 2018

Figura 1.1: Operai delle fabbriche nel 1833: le donne come percentuale della forza lavoro

Industry	Ages 12 and under	Ages 13-20	Ages 21+	All Ages
Cotton	51.8	65.0	52.2	58.0
Wool	38.6	46.2	37.7	40.9
Flax	54.8	77.3	59.5	67.4
Silk	74.3	84.3	71.3	78.1
Lace	38.7	57.4	16.6	36.5
Potteries	38.1	46.9	27.1	29.4
Dyehouse	0.0	0.0	0.0	0.0
Glass	0.0	0.0	0.0	0.0
Paper	-	100.0	39.2	53.6
Whole Sample	52.8	66.4	48.0	56.8

Fonte: "Report from Dr. James Mitchell to the Central Board of Commissioners, respecting the Returns made from the Factories, and the Results obtained from them." British Parliamentary Papers, 1834 (167) XIX.

Mentre il compito altamente qualificato e remunerato di filare i muli era un'occupazione maschile, molte donne e ragazze erano impegnate in altri compiti nelle industrie tessili e rappresentavano la maggior parte dei lavoratori nel cotone, lino e seta. Ad esempio, la filatura a umido del lino, introdotta a Leeds nel 1825, impiegava principalmente ragazze adolescenti. In effetti, le donne erano la maggioranza della forza lavoro della fabbrica. In particolare, la Figura 1.1 mostra che il 57 per cento degli operai delle fabbriche erano donne, la maggior parte di età inferiore ai 20 anni: il 16% aveva meno di 13 anni, il 51% aveva un'età compresa tra 13 e 20 anni e il 33% aveva 21 anni e più.²⁴ Al di fuori dei tessili, le donne erano impiegate nelle ceramiche e nelle cartiere, ma non nella produzione di tinture o di vetro.

Un altro aspetto rilevante riguarda la differenza salariale che intercorreva tra uomini e donne. Infatti, durante la Prima Rivoluzione Industriale, il genere ha avuto una grande influenza sul salario dei lavoratori. Le donne tendevano a ricevere tra un terzo e la metà dello stipendio medio di un uomo. È stata proprio la crescita delle industrie manifatturiere a modificare la composizione della manodopera, spinta dalla convenienza di questi salari medi-bassi tra donne e bambini.

²⁴ Cfr. J. Burnette, *Women workers in the British industrial revolution*, EH. net Encyclopedia, 2008, in <https://eh.net/encyclopedia/women-workers-in-the-british-industrial-revolution/>

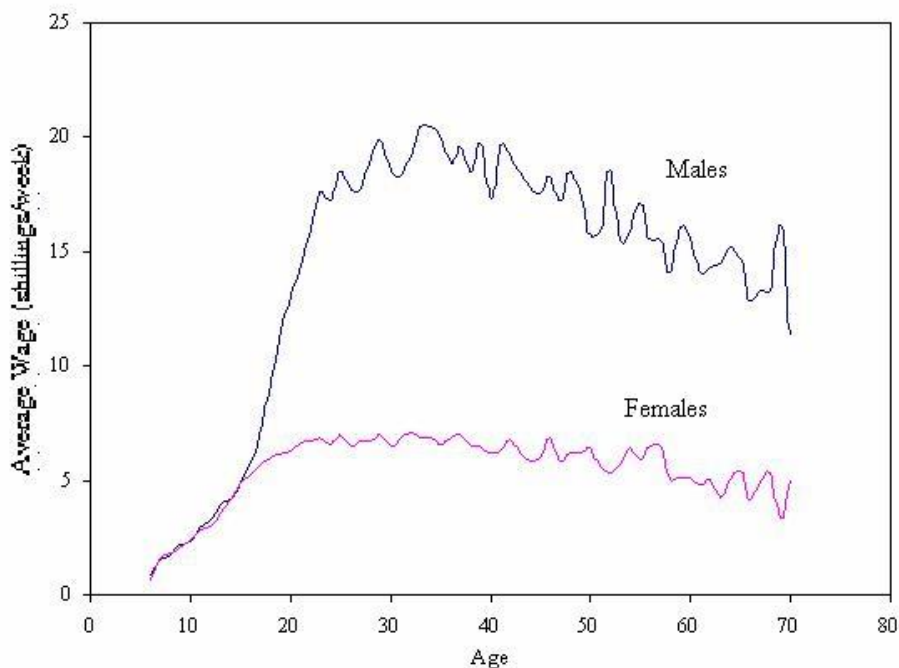
La possibilità di assumere quest'ultimi con una retribuzione ridotta si è effettivamente rivelata molto vantaggiosa per queste aziende. Molte industrie hanno sfruttato il bisogno di denaro di queste persone, realizzando un grande profitto in cambio di manodopera a basso costo. Infatti, compiti come la stampa, la filatura ed altri impieghi comunemente appresi a casa erano lavori facili da imparare ed erano tra i più redditizi.

In media, le ragazze guadagnavano lo stesso stipendio dei ragazzi. Il salario dei bambini aumentava da circa 1s.6d. a settimana all'età di 7 anni a circa 5s. a settimana all'età di 15 anni. A partire dall'età di 16 anni, appariva un ampio divario tra i salari maschili e femminili. All'età di 30 anni, le lavoratrici delle fabbriche guadagnavano solo un terzo rispetto agli uomini.²⁵

La Figura 1.2 è una rappresentazione grafica della differenza salariale percepita da uomini e donne che lavoravano nelle fabbriche nel 1833. Inserendo sull'asse delle ordinate il salario medio in 'shillings a week' (una moneta valida in Inghilterra fino al 1971 ed equivalente a 5 p.) e su quello delle ascisse l'età degli impiegati, si può notare la differenza nell'andamento delle due linee rappresentanti i diversi generi. In particolare, esse hanno un andamento univoco fino all'età di 16 anni, anno in cui la distanza diviene evidente e sempre più marcata, per raggiungere il picco all'età di 35 anni. Successivamente, si ha un tendenziale riavvicinamento, ma, nonostante ciò, i salari degli uomini verso i 70 anni superano quelli delle donne di circa 5s.

²⁵ Cfr. J. Burnette, *Women workers in the British industrial revolution*, EH. net Encyclopedia, 2008, in <https://eh.net/encyclopedia/women-workers-in-the-british-industrial-revolution/>

Figura 1.2: Salari degli operai impiegati nelle fabbriche nel 1833.



Fonte: "Report from Dr. James Mitchell to the Central Board of Commissioners, respecting the Returns made from the Factories, and the Results obtained from them." *British Parliamentary Papers*, 1834 (167) XIX.

Joyce Burnette sostiene che le differenze salariali di genere e lo smistamento occupazionale durante la Prima Rivoluzione Industriale si basino sulle risposte del mercato alle differenze reali tra produttività maschile e femminile, non sulla discriminazione o sulle abitudini di genere. Dal suo punto di vista, le differenze di produttività tra i sessi possono essere spiegate da due fattori chiave. In primo luogo, nel lavoro manuale, la maggiore forza degli uomini ha dato loro un vantaggio in termini di produttività rispetto alle donne, il che ha portato gli stessi a ricevere salari più alti. Anche le differenze di capitale umano tra i generi hanno contribuito al divario salariale di genere. Burnette vede la forza come esogena al sistema economico, poiché è un prodotto della biologia, e il capitale umano come endogeno, perché uomini e donne hanno incentivi diversi a investire nel capitale umano.²⁶

²⁶ Cfr. J. Burnette, *Gender, Work and Wages in Industrial Revolution Britain*, Cambridge University Press, New York, 2008

Pertanto, le donne guadagnavano da metà a due terzi circa degli stipendi degli uomini che svolgevano lo stesso compito per periodi di tempo uguali perché erano meno produttive.²⁷

Il lavoro nelle fabbriche, sebbene sottopagato, fu un'opportunità per le donne lavoratrici di allontanarsi dai tradizionali compiti familiari e di entrare in contatto con il mondo esterno. Verso la metà dell'XIX secolo, le esperienze collettive e la partecipazione ai primi disordini sindacali favorirono tra le donne la diffusione della consapevolezza della propria condizione. In questo contesto nacquero i primi movimenti femministi.

Nel pensiero liberale ottocentesco si distinsero due importanti saggi sull'emancipazione femminile, scritti rispettivamente da Harriet Taylor e John Stuart Mill. Con essi si prese coscienza che per raggiungere la piena affermazione della donna, alla stessa dovessero essere necessariamente riconosciuti gli stessi diritti degli uomini. In particolare, *The Enfranchisement of Women (L'Emancipazione delle donne)* contiene un'analisi sul ruolo e lo stato della presenza pubblica delle donne nella società. Taylor volle rispondere alla diffusa affermazione che assegnava alle donne in modo esclusivo, a causa della loro natura biologica, la cura della famiglia e dei figli, impedendogli il pieno esercizio dei diritti loro spettanti. Infatti, la scrittrice credeva che con l'assoluzione dalle mansioni familiari, da affidare alla premura di un personale domestico femminile adeguato, la donna avrebbe potuto raggiungere la sua piena emancipazione.²⁸

Nel secondo saggio, "*The Subjection of Women*" (*La soggezione delle donne*), le ragioni dell'assenza di diritti civili da parte delle donne sono individuate nella storica subordinazione della donna all'uomo, che deriva dalle forme di organizzazione sociale passate, caratterizzate da rapporti schiavili.²⁹ Tale subordinazione, anche se resa possibile dalla maggiore forza fisica posseduta dagli uomini, era appresa fin dall'infanzia e interiorizzata, poiché le stesse erano soggiogate da sentimenti e affetto:

²⁷ Cfr. J. Burnette, *Gender, Work and Wages in Industrial Revolution Britain*, Cambridge University Press, New York, 2008

²⁸ M.H. Taylor, J.S. Mill, *Sull'eguaglianza e l'emancipazione femminile*, Einaudi, Torino, 2008

²⁹ Cfr. J.S. Mill, *The Subjection of women*, Savill, Edwards and Co., Printers, Londra, 1869

“Gli uomini non desiderano solo l’obbedienza delle donne, pretendono i loro sentimenti. Tutti gli uomini, tranne i più brutali, vogliono avere nella donna loro più legata non una schiava forzata, ma una schiava volenterosa”.³⁰ Le donne non dovevano esprimere *“la volontà personale e l’autocontrollo, ma una sottomissione e una subordinazione al controllo altrui. Tutte le morali dicono che è dovere delle donne... fare una completa abnegazione di sé stesse e non avere altra vita al di fuori di quella affettiva”*.³¹

Il pensiero di Mill può essere considerato come un’integrazione dell’approccio utilitarista che si fonda sulla filosofia di Jeremy Bentham, suo conoscente.

Il filosofo, giurista ed economista britannico si è interrogato su cosa abbia portato all’esclusione delle donne dalla vita politica, sociale ed economica dell’epoca. Bentham era un rappresentante dell’utilitarismo, una teoria che prescrive di agire solamente quando si massimizza l’utilità sociale, da intendersi come *“la somma degli interessi dei diversi membri che compongono la comunità”*.³² In questa prospettiva, l’emancipazione femminile diventava una questione pubblica che doveva essere risolta per il bene della società nel suo insieme.³³

³⁰ Cfr. J.S. Mill, *The Subjection of women*, Savill, Edwards and Co., Printers, Londra, 1869

³¹ Cfr. J.S. Mill, *The Subjection of women*, Savill, Edwards and Co., Printers, Londra, 1869

³² J. Bentham, *Introduzione ai principi della morale e della legislazione*, UTET, Torino, 1998

³³ Cfr. J. Bentham, *Introduzione ai principi della morale e della legislazione*, UTET, Torino, 1998

Capitolo 2: Il gender gap tra Terza e Quarta Rivoluzione Industriale

2.1 Descrizione delle trasformazioni economiche e tecnologiche introdotte dalla Terza e Quarta Rivoluzione Industriale

La Terza Rivoluzione Industriale ebbe inizio dopo la Seconda guerra mondiale, producendo trasformazioni economiche ancor più profonde delle due Rivoluzioni precedenti.³⁴ Coinvolse principalmente i paesi già industrializzati e riguardò settori quali l'elettronica, l'informatica, l'energia nucleare e la chimica avanzata. Le innovazioni introdotte cambiarono profondamente il modo di lavorare e di organizzare la vita, grazie alla diffusione di robotica e motorizzazione. Verso la fine del XX secolo, anche molti dei paesi industrialmente più arretrati iniziarono a giovare dello sviluppo economico.³⁵

Tale Rivoluzione attraversò fasi storiche profondamente differenti, ognuna delle quali ha causato molteplici trasformazioni nei Paesi coinvolti.

Le conquiste dell'economia europea nel quarto di secolo che seguì la Seconda Guerra Mondiale furono così impressionanti che tale periodo è stato indicato come l'Età dell'oro o Golden Age. È stata impiegata anche la parola 'miracolo' proprio perché, tra il 1950 e il 1973, il PIL reale pro capite dell'Europa occidentale è cresciuto più del doppio della tendenza secolare e in modo più veloce di qualsiasi altro gruppo di Paesi.³⁶

Tale crescita ha riguardato soprattutto le nazioni uscite sconfitte dalla guerra, come Giappone, Germania e Italia, mentre più modesti furono i risultati della Gran Bretagna e degli Stati Uniti, proprio perché partivano da posizioni più avanzate.³⁷

³⁴ Cfr. E. De Simone, *Storia Economica. Dalla rivoluzione industriale alla rivoluzione informatica*, FrancoAngeli, 2018

³⁵ Cfr. E. De Simone, *Storia Economica. Dalla rivoluzione industriale alla rivoluzione informatica*, FrancoAngeli, 2018

³⁶ Cfr. G. Toniolo, *Europe's golden age, 1950-1973: speculations from a long-run perspectives*, in «The Economic History Review», 51, 1998, pp. 252-267

³⁷ Cfr. E. De Simone, *Storia Economica. Dalla rivoluzione industriale alla rivoluzione informatica*, FrancoAngeli, 2018

Tutti i settori giovarono di tale miracolo. Aumentarono i beni a disposizione, capaci di soddisfare nuovi bisogni, molti dei quali indotti più dalla moda e dalla pubblicità che dalle reali esigenze, sicché si parlò di consumismo. Il commercio internazionale registrò un fortissimo incremento, grazie all'adozione del libero scambio e al perfezionamento dei mezzi di trasporto.

Tale periodo d'intenso sviluppo economico si arrestò all'inizio degli anni Settanta. In questi anni si verificarono due eventi fondamentali: il crollo del sistema monetario internazionale e gli shock petroliferi del 1973 e del 1979. Queste sono alcune delle cause che portarono al verificarsi di una stagflazione, termine impiegato per indicare la coesistenza di stagnazione e inflazione. In particolare, evidente fu il rallentamento del Giappone, mentre l'Europa orientale e l'Unione Sovietica registrarono un vero crollo.³⁸ Con il tramontare dell'età dell'oro la situazione mutò profondamente; si assistette ad un aumento lento della domanda, ad un ristagno della produzione industriale, al rallentamento del commercio. In più, la disoccupazione e l'inflazione aumentarono rapidamente, portandosi a livelli elevati, registrati solo in tempo di guerra.³⁹ D'altra parte, ciò non significa che l'economia mondiale e quella dei singoli Stati si arrestarono completamente, ma che esse continuarono complessivamente a crescere, sia pure più lentamente.

Nel secondo Novecento, si assistette ad un'ulteriore espansione dell'urbanesimo, a causa dell'incremento demografico e della presenza di grandi migrazioni.⁴⁰ Inoltre, si verificò un processo di terziarizzazione dell'economia, che comportò un'importanza sempre più intensa del settore terziario.⁴¹

La Terza Rivoluzione Industriale ha rivoluzionato i processi produttivi e il modo di vivere e di lavorare, grazie alle innovazioni introdotte in campo tecnologico.

³⁸ Cfr. E. De Simone, *Storia Economica. Dalla rivoluzione industriale alla rivoluzione informatica*, FrancoAngeli, 2018

³⁹ Cfr. E. De Simone, *Storia Economica. Dalla rivoluzione industriale alla rivoluzione informatica*, FrancoAngeli, 2018

⁴⁰ Cfr. E. De Simone, *Storia Economica. Dalla rivoluzione industriale alla rivoluzione informatica*, FrancoAngeli, 2018

⁴¹ Cfr. E. De Simone, *Storia Economica. Dalla rivoluzione industriale alla rivoluzione informatica*, FrancoAngeli, 2018

Essa ha apportato significativi vantaggi tecnologici che, a loro volta, hanno causato notevoli riduzioni dei costi di creazione, elaborazione, trasmissione e ricerca delle informazioni.⁴² Tra gli evidenti cambiamenti introdotti, i più rivoluzionari riguardarono il campo dell'elettronica, strettamente connesso a quello dell'informatica: si assistette alla nascita di Internet e dei primi personal computer. Tale scenario pose le basi per il realizzarsi della Quarta Rivoluzione Industriale.

La Quarta Rivoluzione Industriale è rappresentata da una fusione di progressi nell'intelligenza simulata o intelligenza artificiale, nell'automazione, nell'Internet delle cose, nella stampa 3D, nell'ingegneria genetica, nel calcolo quantistico e in altre tecnologie.⁴³ Ciò implica capacità completamente nuove per persone e macchine, e, mentre quest'ultime dipendono dalle tecnologie e dalle infrastrutture introdotte durante Terza Rivoluzione Industriale, la Quarta rappresenta modi completamente nuovi in cui la tecnologia viene incorporata nelle società e persino nei corpi umani. Il mondo sta quindi assistendo allo svolgersi di cambiamenti senza precedenti nel modo in cui le società sono strutturate.⁴⁴

Klaus Schwab, fondatore e direttore esecutivo del World Economic Forum, è colui che ha individuato i progressi attuali come una nuova rivoluzione. Egli ha definito la Quarta Rivoluzione Industriale come un fenomeno caratterizzato dall'evoluzione di nuove tecnologie che, connettendo l'ambito fisico, digitale e biologico, genererà impatti in tutti i campi, e, in particolare, in ogni settore economico e produttivo, giungendo a porre in discussione persino l'accezione di "essere umano".⁴⁵ Da tali trasformazioni e cambiamenti sono nate e continueranno a generarsi molteplici opportunità, ma inevitabilmente, anche ingenti rischi, tra cui *“l'incapacità di adattamento delle organizzazioni; le difficoltà da parte delle istituzioni ad adottare e regolamentare le nuove tecnologie; le criticità in termini di sicurezza generate da nuovi poteri; il possibile aumento delle diseguglianze; la frammentazione della società”*.⁴⁶

⁴² Cfr. J. S. Nye, *The Informal Revolution and Soft Power*, in «Current History» 113, 2014, pp. 19-22

⁴³ Cfr. M. K. Chiweshe, *Fourth Industrial Revolution: What's in it for African Women?* in «Policy briefing: women, power and policy making», 2019

⁴⁴ Cfr. M. K. Chiweshe, *Fourth Industrial Revolution: What's in it for African Women?* in «Policy briefing: women, power and policy making», 2019

⁴⁵ Cfr. K. Schwab, *La quarta rivoluzione industriale*, FrancoAngeli, 2016

⁴⁶ K. Schwab, *La quarta rivoluzione industriale*, FrancoAngeli, 2016

Probabilmente, l'impatto di tale Rivoluzione Industriale sarà avvertito principalmente sul posto di lavoro. Il diffondersi dell'Intelligenza Artificiale e dell'automazione causerà, infatti, la scomparsa di numerose tipologie di lavoro, portando ad un profondo sconvolgimento nella vita delle persone. Allo stesso tempo, si assisterà all'emergere di nuovi ruoli professionali.

Fondamentale è il concetto di Industria 4.0. L'industria può essere definita come quella parte dell'economia che realizza oggetti materiali altamente automatizzati e meccanizzati. Attraverso una digitalizzazione avanzata delle fabbriche, l'utilizzo combinato di tecnologie Internet e di "oggetti intelligenti", tra cui prodotti e macchine, sembra determinare un fondamentale cambiamento di paradigma con riferimento al processo di produzione industriale. La visione della produzione futura contiene sistemi di produzione modulari ed efficienti e caratterizza scenari in cui meccanizzazione e automazione controllano e ottimizzano in modo indipendente la realizzazione dei prodotti.⁴⁷

Il termine "Industria 4.0" è stato inventato durante la Fiera di Hannover in Germania nel 2011. Durante la stessa, un gruppo di lavoro ha presentato il progetto "Zukunftsprojekt Industrie 4.0", riguardante lo sviluppo del settore manifatturiero tedesco. Il suo obiettivo era quello di far tornare l'industria del Paese ad una posizione di leadership nel mondo. In seguito, il termine si è diffuso anche a livello internazionale, poiché il modello tedesco ha ispirato numerose iniziative europee.⁴⁸ Esso si riferisce collettivamente a un'ampia gamma di concetti attuali, tra cui rientrano la Smart Factory e i Sistemi cyber-fisici. Nel primo caso, la produzione è completamente dotata di sensori, attori e sistemi autonomi. Infatti, utilizzando la "tecnologia intelligente" si sono sviluppate le cosiddette "Fabbriche intelligenti" che sono controllate in modo autonomo. Nel secondo caso, il livello fisico e quello digitale si fondono grazie all'impiego di nuovi sistemi che possiedono capacità computazionali e fisiche integrate e che possono relazionarsi con gli esseri umani attraverso molteplici modalità.⁴⁹

⁴⁷ Cfr. H. Lasi, P. Fettke, H.G. Kemper, T. Feld, M. Hoffmann, *Industry 4.0*, in «Business & information systems engineering», 6, 2014, pp.239-242

⁴⁸ Cfr. G. Capuano, M. Capuano, *Aspetti metodologici ed evidenze empiriche della valutazione d'impatto di "Industria 4.0" nel settore manifatturiero italiano*, in «Argomenti», 16, 2020

⁴⁹ Cfr. T. Samad, A.M. Annaswamy, *The Impact of Control Technology*, IEEE Control Systems Society, 2011

In più, i sistemi di produzione esistenti stanno diventando sempre più decentralizzati, causando la scomposizione della gerarchia di produzione classica e la transizione verso l'auto-organizzazione decentrata.

Il concetto di Industria 4.0 è quindi legato a diverse discipline, tra cui quelle di ingegneria elettrica, aziendale, dei sistemi informatici e meccanica, economia aziendale, informatica, nonché gli ambiti collegati. Le conoscenze elencate si traducono in campi di attività generali, che sono di rilevanza particolare per la disciplina BISE (“business and information systems engineering”).

In sintesi, l'espressione Industria 4.0 racchiude molteplici sviluppi nei sistemi di produzione principalmente guidati dall'IT. A causa di queste innovazioni è prevedibile la nascita di nuove tipologie di imprese che richiederanno nuovi ruoli specifici all'interno del processo produttivo.⁵⁰

2.2 Gender gap ai tempi di Industria 4.0

2.2.1 Il divario nei corsi di studio STEM

Man mano che ruoli e compiti cambiano di pari passo con l'espansione delle nuove tecnologie e la divisione del lavoro tra uomo e macchina viene ridisegnata, è di fondamentale importanza monitorare come tali cambiamenti influiranno sull'evoluzione dei divari economici di genere. L'intelligenza artificiale (IA) è un importante motore di cambiamento all'interno delle trasformazioni provocate dalla Quarta Rivoluzione Industriale e può fungere da indicatore chiave della traiettoria dell'innovazione in tutti i settori. D'altra parte, è necessario sottolineare che la trasformazione tecnologica non riguarderà solamente le imprese collocate nei settori tecnologici più all'avanguardia dell'economia 4.0, “*ma l'intero sistema in cui settori low e high tech affrontano un processo innovativo*”.⁵¹

⁵⁰ Cfr. H. Lasi, P. Fettke, H.G. Kemper, T. Feld, M. Hoffmann, *Industry 4.0*, in «Business & information systems engineering», 6, 2014, pp.239-242

⁵¹ M. Berra, G. M. Cavalletto, *Scienza e tecnologia: superare il gender gap. Un'indagine a Torino*, Ledizioni, 2019

La crescente espansione dell'IA sta creando la domanda per una serie di nuove competenze, tra cui reti neurali, deep learning, machine learning e "strumenti" come Weka e Scikit-Learn. Infatti, le conoscenze in ambito di intelligenza artificiale sono tra le specializzazioni in più rapida crescita tra i professionisti.

D'altra parte, c'è un divario di genere significativo tra gli impiegati in ambito IA: solo il 22% dei professionisti del settore a livello globale sono donne, rispetto al 78% che sono uomini. Ciò rappresenta un gap del 72% ancora da colmare. In tutto il mondo, solo alcune economie sono state in grado di superare la media. I tre paesi in cui le competenze applicate all'intelligenza artificiale sono considerate più rilevanti sono gli Stati Uniti, seguiti da India e Germania. Allo stesso tempo, la Germania è anche tra le zone con il più grande divario di genere nel settore: solo il 16% del pool di talenti dell'IA è composto da donne. I tre paesi con i gap minori sono Italia, Singapore e Sud Africa, dove in media il 28% dei lavoratori del settore è composto da donne.⁵²

Ad oggi, nonostante vi sia sempre più un aumento dei posti di lavoro richiesti all'interno dell'area STEM (Scienza, Tecnologia, Ingegneria e Matematica), si assiste ad una carenza di profili con caratteristiche adeguate per ricoprirli. Ciò è in parte imputabile ad una sotto-rappresentazione femminile in tali percorsi di studio.⁵³

La letteratura esistente acconsente sul fatto che le differenze di genere nei risultati in matematica sorgano tipicamente in una fase abbastanza avanzata nella carriera degli studenti. Alcuni studiosi, ad esempio, attraverso una meta-analisi, scoprirono che le differenze nella risoluzione dei problemi matematici non esistono nelle scuole elementari o medie, ma sorgono al liceo e al college.⁵⁴

⁵² Cfr. World Economic Forum, *Global Gender Gap Report 2018*, Geneva, Switzerland, 2018

⁵³ Cfr. M. Berra, G. M. Cavalletto, *Scienza e tecnologia: superare il gender gap. Un'indagine a Torino*, Ledizioni, 2019

⁵⁴ Cfr. J. S. Hyde, E. Fennema, M. Ryan, L. A. Frost, C. Hopp, *Gender comparisons of mathematics attitudes and affect: A meta-analysis*, in «Psychology of women quarterly», 14, 1990

Allo stesso modo, Muller e Leahey⁵⁵ e Guo⁵⁶ rivelarono che non ci sono distinzioni tra gli studenti delle scuole medie, e che esse emergono man mano che gli studenti progrediscono nel liceo. Dunque, si presume generalmente che le differenze di genere in matematica derivino da decisioni divergenti nella scelta curriculare, così che il vantaggio maschile nella materia è in gran parte una funzione della loro maggiore preparazione. Recenti scoperte, tuttavia, forniscono prove che il gap potrebbe emergere in età precoce.

Anche se le prime distinzioni di genere sono piccole rispetto a quelle riscontrate nelle fasi successive dell'istruzione degli studenti, la loro semplice presenza è importante: i divari nei risultati precoci portano a una maggiore disparità successiva nel sistema educativo. A riguardo, i primi risultati accademici sono associati alle capacità cognitive e ai fattori psicosociali, entrambi i quali possono avere effetti duraturi sul successo educativo. Per quanto riguarda le prime, i gradi iniziali sono cruciali per lo sviluppo delle abilità cognitive di base che possono servire per un continuo progresso accademico. A causa della natura cumulativa dei curricula accademici, è probabile che un basso rendimento in matematica all'inizio porti a un modello di scarso rendimento nella materia. In effetti, l'evidenza suggerisce che l'incapacità di acquisire competenze matematiche durante i primi anni limita sostanzialmente le successive opportunità di apprendimento e sviluppo cognitivo. Dunque, questi risultati mostrano che se esistono differenze di genere precoci nei risultati delle discipline scientifiche devono essere considerate seriamente.⁵⁷

Più nello specifico, i vantaggi maschili non sono presenti all'ingresso della scuola. Sia Fryer e Levitt⁵⁸ che Penner e Paret⁵⁹ hanno studiato una coorte rappresentativa a livello nazionale di bambini americani che sono entrati all'asilo nel 1998 e hanno scoperto che ragazzi e ragazze vi accedono con punteggi medi simili nei test di matematica.

⁵⁵ Cfr. C. Muller, *Gender differences in parental involvement and adolescents' mathematics achievement*, in «Sociology of Education», 71, 1988, pp. 336-356

⁵⁶ Cfr. E. Leahey, G. Guo, *Gender differences in mathematical trajectories*, in «Social forces», 2001

⁵⁷ Cfr. A. M. Penner, M. Paret, *Gender differences in mathematics achievement: Exploring the early grades and the extremes*, in «Social Science Research», 37, 2008, pp. 239-253

⁵⁸ Cfr. R. G. Fryer, S.D. Levitt, *An Empirical Analysis of the Gender Gap in Mathematics*, in «American Economic Journal: Applied Economics», 2, 2010, pp.210-240

⁵⁹ Cfr. A. M. Penner, M. Paret, *Gender differences in mathematics achievement: Exploring the early grades and the extremes*, in «Social Science Research», 37, 2008, pp. 239-253

Tuttavia, entro la primavera della prima elementare compare un vantaggio maschile, che aumenta a 0,15–0,20 deviazioni standard entro la fine della quinta elementare (che copre il periodo 1998–2004).

Da questi articoli emergono tre importanti fatti qualitativi: i ragazzi non iniziano la scuola con un vantaggio nei test di matematica; un vantaggio maschile appare qualche volta durante i primi quattro gradi; e le differenze medie di genere sono una piccola frazione di una deviazione standard.

La scuola superiore è in genere la prima volta che i bambini hanno il controllo sulle materie che studiano e in media è meno probabile che le ragazze seguano corsi di matematica e scienze più avanzati. Xie e Shaumann⁶⁰ hanno scoperto che negli Stati Uniti le ragazze avevano meno probabilità di partecipare a corsi di scienze e ingegneria al liceo. Ulteriori prove di ciò si basano sulla composizione per genere dei partecipanti al test US Advanced Placement (AP) nelle discipline STEM, poiché sostenere il test AP in una materia è quasi sempre associato al seguire i corrispondenti corsi di livello AP.

Come mostra la Figura 2.1, un numero considerevolmente inferiore di ragazze rispetto ai ragazzi frequenta corsi AP in matematica, informatica e scienze ad alta intensità di matematica negli Stati Uniti. Più ragazze che ragazzi seguono corsi AP in biologia e scienze ambientali, due discipline STEM che non si basano su forti abilità matematiche. La Figura 2.1 indica anche che le studentesse che sostengono i test STEM AP ottengono in media un punteggio inferiore ai propri colleghi maschi in tutte queste materie, comprese la biologia e le scienze ambientali. In più, meno ragazze che ragazzi ottengono un punteggio massimo di 5 in ogni area disciplinare.⁶¹

⁶⁰ Cfr. Y. Xie & Kimberlee A. Shauman, *Women in Science: Career Processes and Outcomes*, in «Harvard University Press», 2003

⁶¹ Cfr. S. Kahn, D. Ginther, *Women and STEM*, National Bureau of Economic Research, in «Working Paper 23525», 2017

Figura 2.1: Differenze di genere in selezionati test di posizionamento avanzato STEM negli Stati Uniti, 2016.

Subject Area	% of those taking S&E AP Exam			Average Scores		% With Highest Score	
	% of Males	% of Females	%Female	Males	Females	Males	Females
Biology	13.6%	23.5%	60.9%	3.01	2.73	9.0%	4.8%
Calculus AB	22.8%	24.5%	49.2%	3.03	2.84	26.7%	21.7%
Calculus BC	10.5%	8.5%	42.1%	3.91	3.68	51.9%	43.8%
Chemistry	11.3%	12.3%	49.6%	3.05	2.90	21.3%	17.8%
Computer Science A	6.5%	2.2%	23.3%	2.83	2.45	12.9%	6.4%
Environmental Science	9.7%	13.3%	55.2%	2.75	2.38	9.7%	5.8%
Physics 1 & 2	17.5%	12.3%	38.8%	2.49	1.99	5.6%	1.8%
Physics C (Electricity)	2.6%	0.9%	24.6%	3.50	3.26	34.5%	24.7%
Physics C (Mechanics)	5.6%	2.4%	27.8%	3.66	3.24	33.8%	21.1%
Total	100.0%	100.0%	47.4%	3.04	2.73	20.7%	14.3%

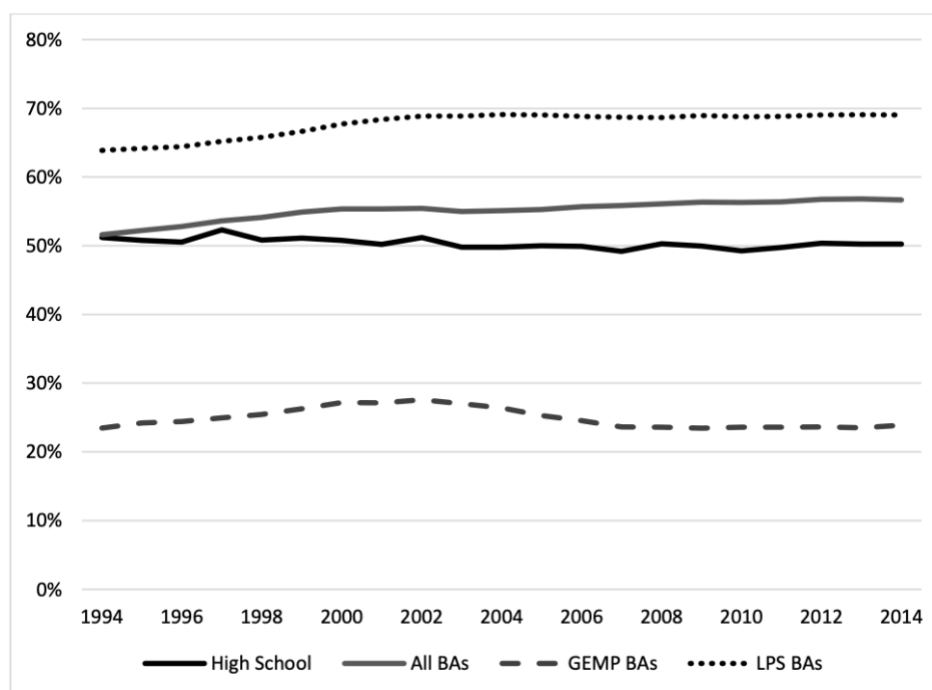
Fonte: S. Kahn, D. Ginther, *Women and STEM*, National Bureau of Economic Research, 2017

La Figura 2.2 mostra, invece, la percentuale di donne dal 1994 al 2014 negli Stati Uniti tra tutti i diplomati delle scuole superiori e dei college per campo STEM. Infatti, si può distinguere tra campi STEM ad alta intensità di matematica (geoscienze, ingegneria, economia, matematica e informatica, e scienze fisiche) e campi STEM a minore intensità di matematica (scienze della vita, psicologia e scienze sociali esclusa l'economia). Ci riferiamo al primo gruppo come GEMP e al secondo come LPS. La distinzione è importante per comprendere i divari di genere nelle discipline considerate.

In più, la Figura 2.2 indica anche che negli anni 2010 circa il 50% dei diplomi delle scuole superiori statunitensi è stato concesso alle donne, così come il 57% di tutti i diplomi di laurea triennali statunitensi. Se avessimo rappresentato graficamente tutte le major STEM insieme, avremmo visto che anche le donne hanno conseguito il 57% delle lauree STEM. Invece, la Figura 2.2 divide le major STEM in GEMP e LPS, rivelando differenze sostanziali tra i due campi. Nel 2014, le donne hanno ricevuto solo il 27% dei diplomi di laurea nell'area GEMP ad alta intensità di matematica, ma il 69% dei diplomi di laurea in quella LPS.⁶²

⁶² Cfr. S. Kahn, D. Ginther, *Women and STEM*, National Bureau of Economic Research, in «Working Paper 23525», 2017

Figura 2.2: Percentuale di donne tra tutti i diplomati delle scuole superiori e dei college statunitensi e per STEM Field, 1994–2014.



Fonte: S. Kahn, D. Ginther, *Women and STEM*, National Bureau of Economic Research, 2017.

Inoltre, negli Stati Uniti, la rappresentanza delle donne in ciascun campo STEM è aumentata rapidamente negli anni '70. Essa ha continuato a crescere tra le major di psicologia e scienze della vita negli anni '80 e '90, prima di stabilizzarsi al di sopra del 70%. Al contrario, la rappresentanza femminile tra le major di economia è rimasta stagnante già dal 1984 e poi è diminuita negli anni 2000, mentre quella in informatica è calata drasticamente dopo il 1984. Fino all'ultimo decennio, quando l'informatica l'ha sostituita, l'ingegneria aveva la rappresentanza femminile più bassa, sebbene tale percentuale in ingegneria, geo-scienze e scienze fisiche sia cresciuta considerevolmente intorno al 2000. Tutti questi modelli sono molto diversi dalle major umanistiche, che per tutto il periodo 1980-2014 sono rimaste caratterizzate da donne per il 54% e il 60%.⁶³

⁶³ S. Kahn, D. Ginther, *Women and STEM*, National Bureau of Economic Research, in «Working Paper 23525», 2017

Negli ultimi decenni sono stati compiuti progressi significativi per quanto riguarda la partecipazione delle ragazze all'istruzione in tutto il mondo. Tendenze mostrano un piccolo ma consistente aumento dei tassi di iscrizione delle studentesse a tutti i livelli di istruzione dal 2000. A livello globale, nel 2014, la parità di genere è stata raggiunta nell'istruzione primaria, secondaria inferiore e secondaria superiore. Sono stati compiuti progressi significativi nell'istruzione superiore, dove le iscrizioni delle studentesse sono quasi raddoppiate tra il 2000 e il 2014, con le giovani donne che costituiscono la maggioranza degli studenti a livello di bachelor e master a livello globale.⁶⁴ Tuttavia, la percentuale di studentesse che continuano con il dottorato diminuisce di più del 7% rispetto agli iscritti al Master, ed è rilevante sottolineare anche che dal 1903 sono solamente 17 le donne che hanno ricevuto un premio Nobel in chimica, fisica e medicina, in confronto a 572 uomini.

Nell'istruzione primaria, le scienze e la matematica fanno parte del curriculum di base a livello globale e si prevede che sia le ragazze che le i ragazzi abbiano la stessa esposizione a queste materie, sebbene la quantità di tempo varia ampiamente tra le regioni e i paesi. Il divario di genere nella partecipazione STEM diventa più evidente nell'istruzione secondaria inferiore, come sostenuto dalla letteratura precedentemente trattata. Questo è infatti il momento in cui inizia la specializzazione e gli studenti scelgono quali materie studiare. Coloro che hanno studiato materie STEM a livelli avanzati nella scuola secondaria superiore hanno maggiori probabilità di passare a corsi di laurea relativi alle STEM nell'istruzione superiore. Indipendentemente dal livello degli studi, l'esposizione alle STEM e le intenzioni non sempre garantiscono la continuazione di tale tipologia di studi.⁶⁵

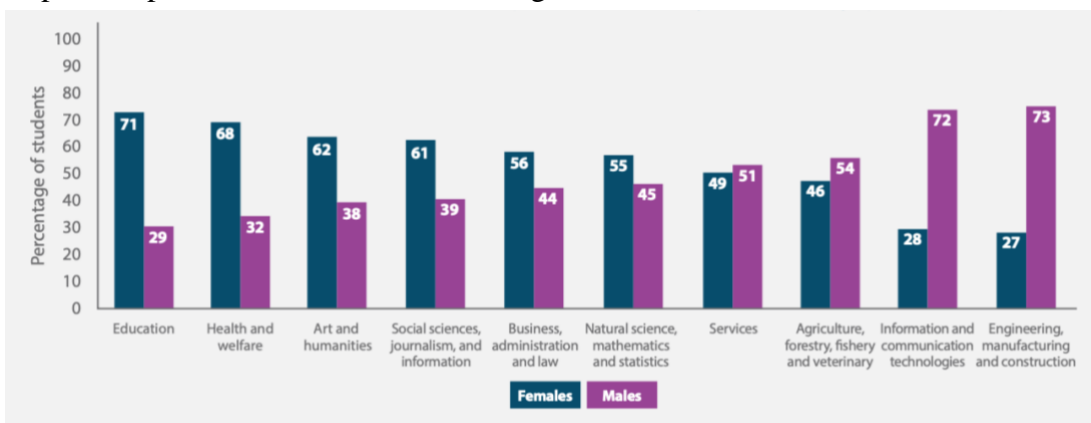
Un chiaro modello di genere emerge nell'istruzione superiore. Gli studenti maschi sono la maggioranza degli iscritti a studi di ingegneria, produzione e costruzione e tecnologie dell'informazione e della comunicazione e, in misura minore, in altre discipline, come rappresentato nella Figura 2.3. Le studentesse sono la maggioranza nei settori dell'istruzione, delle arti, salute, benessere, scienze umane, sociali, giornalismo, campo commerciale e giuridico.

⁶⁴ Cfr. UNESCO, *Cracking the code: Girls' and women's education in science, technology, engineering and mathematics (STEM)*, Parigi, 2017

⁶⁵ Cfr. UNESCO, *Cracking the code: Girls' and women's education in science, technology, engineering and mathematics (STEM)*, Parigi, 2017

Le donne ora rappresentano una percentuale maggiore di studenti che studiano scienze, matematica e statistica rispetto agli uomini, e ciò è anche dovuto a un aumento significativo delle iscrizioni tra il 2000 e 2015.⁶⁶

Figura 2.3: Percentuale di studenti maschi e femmine iscritti all'istruzione superiore, per indirizzo di studio, media globale.



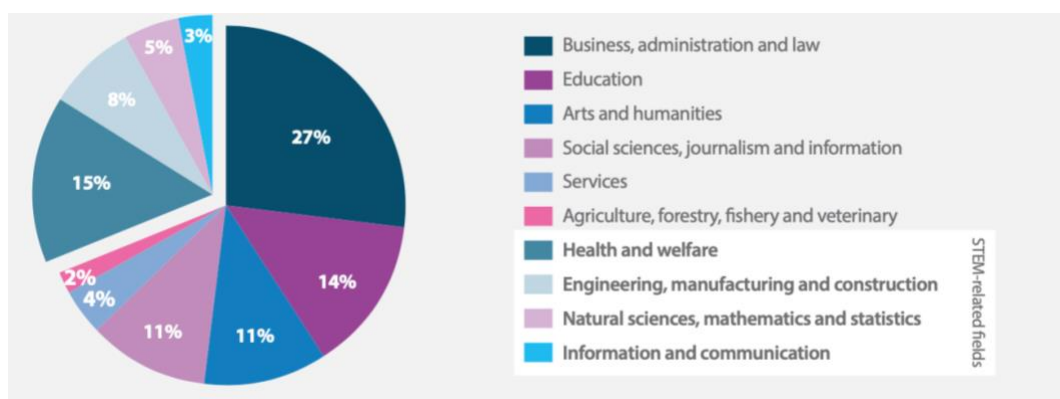
Fonte: UNESCO, *Cracking the code: Girls' and women's education in science, technology, engineering and mathematics (STEM)*, 2017.

D'altra parte, all'interno della popolazione studentesca femminile dell'istruzione superiore a livello globale, solo il 30% circa sceglie campi di studio relativi alle STEM. La Figura 2.4 mostra come l'iscrizione delle studentesse sia particolarmente bassa nelle Information and Communication Technologies, ICT, (3%), scienze naturali, matematica e statistica (5%) e ingegneria, produzione e costruzioni (8%); il più alto tasso di partecipazione è invece negli studi sulla salute e il benessere (15%).⁶⁷

⁶⁶ Cfr. UNESCO, *Cracking the code: Girls' and women's education in science, technology, engineering and mathematics (STEM)*, Parigi, 2017

⁶⁷ Cfr. UNESCO, *Cracking the code: Girls' and women's education in science, technology, engineering and mathematics (STEM)*, Parigi, 2017

Figura 2.4: Distribuzione delle studentesse iscritte all'istruzione superiore, per indirizzo di studio, media mondiale.



Fonte: UNESCO, *Cracking the code: Girls' and women's education in science, technology, engineering and mathematics (STEM)*, 2017.

Nonostante le tendenze globali positive, esistono disparità significative tra regioni e paesi e tra gruppi specifici all'interno degli stessi. La conquista globale della parità di genere nell'accesso all'istruzione primaria, ad esempio, maschera importanti disparità in molte aree geografiche.⁶⁸

Nei Paesi a più alto reddito il gap sta diminuendo, principalmente nell'ambito delle scienze. In particolare, in America Latina e in Africa subsahariana le ragazze sono molto più svantaggiate rispetto ai ragazzi in matematica. Inoltre, nel 2015, la percentuale di studenti italiani che hanno optato per corsi avanzati in matematica era del 37% per le donne e del 63% per gli uomini. In più, la percentuale di studentesse iscritte a studi di scienze naturali, matematica e statistica varia in modo significativo, dal 16% in Costa d'Avorio all'86% in Bahrain. Alte proporzioni di studentesse sono iscritte a ingegneria, produzione e costruzioni nel sud-est asiatico, negli Stati arabi e in alcuni paesi europei, mentre percentuali inferiori si riscontrano nell'Africa subsahariana, Nord America ed Europa. Non solo la partecipazione femminile all'istruzione e all'occupazione STEM è bassa, ma anche il tasso di abbandono è particolarmente alto.

⁶⁸ Cfr. UNESCO, *Cracking the code: Girls' and women's education in science, technology, engineering and mathematics (STEM)*, Parigi, 2017

Ci sono fattori multipli e sovrapposti che influenzano la partecipazione, i risultati e la progressione di ragazze e donne negli studi e nelle carriere STEM, che interagiscono tra loro in modo complesso. I fattori biologici possono condizionare le capacità, le abilità e il comportamento degli individui, come struttura e funzione del cervello, ormoni, genetica e tratti cognitivi, come le abilità spaziali e linguistiche. È necessario considerare anche i fattori psicologici, tra cui l'autoefficacia, l'interesse e la motivazione. Influiscono, poi, convinzioni e aspettative dei genitori, educazione dei genitori e stato socioeconomico e altri fattori familiari, nonché influenze dei pari; elementi all'interno dell'ambiente di apprendimento, inclusi il profilo degli insegnanti, l'esperienza, le convinzioni e le aspettative, i programmi di studio, i materiali e le risorse di apprendimento, le strategie di insegnamento e le interazioni studente-insegnante, le pratiche di valutazione e l'ambiente scolastico generale. In più, vi sono norme sociali e culturali relative all'uguaglianza di genere e stereotipi di genere.⁶⁹

Anche se molti sforzi per la parità di genere si sono concentrati sul lato dell'offerta di competenze future per ragazze e donne, ci sono state poche iniziative dal lato della domanda, al fine di creare incentivi per le donne e le ragazze ad iscriversi all'istruzione in scienze, tecnologia, ingegneria e matematica, o creare un percorso accelerato per le donne affinché vengano assunte nei ruoli a più alta crescita del futuro, in particolare quelli che applicano competenze STEM.

Mentre i mercati del lavoro attraversano un periodo di intensi cambiamenti, c'è un'opportunità unica per incorporare la parità nel futuro, bilanciando gli sforzi tra il lato della domanda di posti di lavoro in crescita e il lato dell'offerta di competenze essenziali per il futuro.⁷⁰

⁶⁹ Cfr. UNESCO, *Cracking the code: Girls' and women's education in science, technology, engineering and mathematics (STEM)*, Parigi, 2017

⁷⁰ Cfr. World Economic Forum, *Global Gender Gap Report 2020*, Geneva, Switzerland, 2019

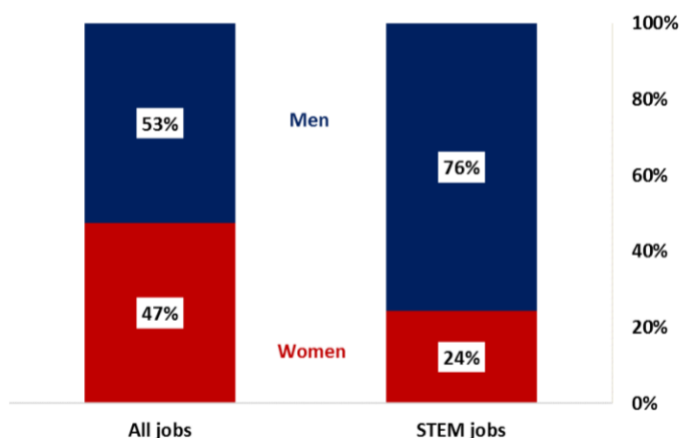
2.2.2 Digital gender gap: il divario nei lavori del futuro

Vi sono interi settori del mondo lavorativo all'interno dei quali le donne sono poco rappresentate, e si tratta specialmente di professioni che solo pochi anni fa erano inimmaginabili, tra cui Responsabile delle informazioni digitali, Responsabile della protezione dei dati, Esperto di sicurezza informatica, Sviluppatore di applicazioni mobile, Ingegnere dei big data, Data Scientist, Esperto in Metodologie Agili e in Internet delle cose.

Oggi, è probabile che lo sviluppo di nuovi ambiti di applicazione dell'intelligenza artificiale nelle varie tipologie di settori raddoppi e approfondisca le disparità di genere non solo all'interno dei segmenti lavorativi tradizionalmente maschili, come quelli riguardanti il mondo del software, dell'hardware, dei servizi IT e del manifatturiero avanzato, ma anche nei settori prettamente femminili, come l'assistenza sanitaria, il non profit e l'istruzione.⁷¹

Le donne costituiscono il 47% di tutti i lavoratori, ma solo il 24% dei lavoratori STEM. In altre parole, un lavoratore STEM ha circa la metà delle probabilità di essere una donna rispetto a un membro della forza lavoro complessiva, come rappresentato nella Figura 2.5.⁷²

Figura 2.5: Quote di genere sul totale dei posti di lavoro e sui posti di lavoro STEM, 2015.



Fonte: OCE calculations using American Community Survey public-use microdata.

⁷¹ Cfr. M. Berra, G. M. Cavalletto, *Scienza e tecnologia: superare il gender gap. Un'indagine a Torino*, Ledizioni, 2019

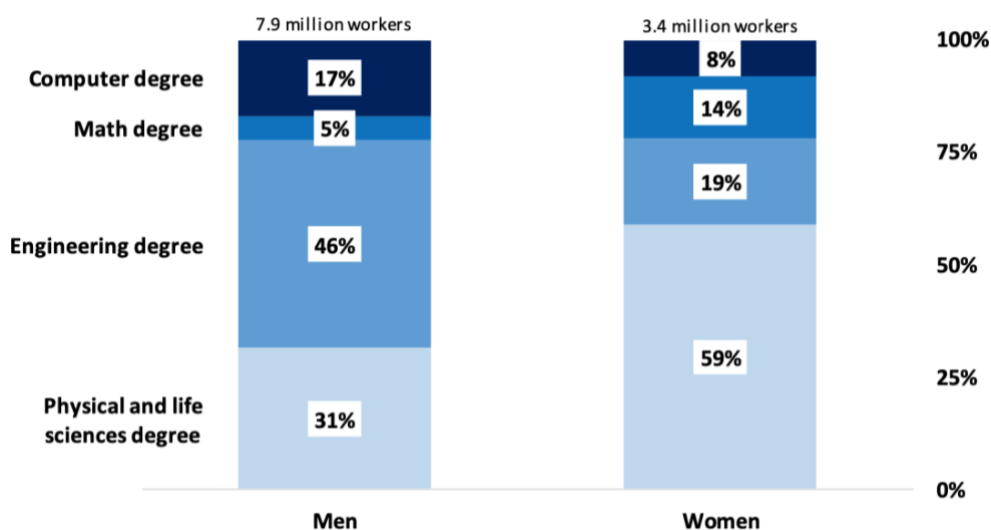
⁷² Cfr. R. Noonan, *Women in STEM: 2017 Update. ESA Issue Brief# 06-17*, Office of the Chief Economist, Economics and Statistics Administration, US Department of Commerce, 2017

Tuttavia, la concentrazione di donne varia tra i tipi di occupazioni STEM. Se livelli più elevati di istruzione sono associati a una maggiore probabilità di avere un lavoro in ambito STEM, allora le donne hanno meno probabilità degli uomini di ottenere tale impiego a tutti i livelli di conseguimento.

Nel 2015 le donne rappresentavano la metà di tutti i laureati occupati di età pari o superiore a 25 anni. Vi erano 3,4 milioni di donne lavoratrici con un'istruzione universitaria STEM, ovvero circa il 30% di tutti i titolari di tale tipologia di laurea che lavorano, e 7,9 milioni di uomini. Tra le major STEM, la distribuzione di uomini e donne differisce in modo significativo.

Come mostrato nella Figura 2.6, più della metà (59%) di tutte le donne che si specializzano in tale campo sceglie una laurea in scienze fisiche e della vita, rispetto a meno di un terzo (31%) degli uomini. Le donne sono anche più propense degli uomini (14% contro 5%) a scegliere una specializzazione in matematica. L'ingegneria è il campo di studio STEM più popolare per gli uomini che lavorano (46%), più del doppio della quota delle donne che lavorano in tale ambito con lauree in ingegneria.⁷³

Figura 2.6: Lavoratori con istruzione universitaria con una laurea STEM per genere e campo di laurea STEM, 2015.



Fonte: OCE calculations using American Community Survey public-use microdata.

⁷³ Cfr. Cfr. R. Noonan, *Women in STEM: 2017 Update. ESA Issue Brief# 06-17*, Office of the Chief Economist, Economics and Statistics Administration, US Department of Commerce, 2017

L'informatica, che nel 2009 aveva quote più o meno uguali di uomini e donne (rispettivamente 15 e 14 per cento), è diventata maggiormente dominata dagli uomini negli ultimi anni, che li vede occupati più del doppio delle probabilità che le donne abbiano un computer.⁷⁴

Spesso le culture patriarcali possono impedire lo sviluppo di competenze digitali in donne e ragazze.⁷⁵ Le sfide sociali possono essere molteplici e sovrapporsi. Donne e ragazze potrebbero avere difficoltà ad accedere alle strutture ICT pubbliche a causa di strade non sicure, limiti alla loro libertà di movimento o perché le strutture stesse sono considerate inadatte alle donne. Inoltre, esse potrebbero non avere l'indipendenza finanziaria necessaria per acquistare tecnologia digitale o pagare per la connettività Internet. L'accesso digitale, anche se disponibile, potrebbe essere controllato e monitorato da uomini o limitato a "giardini recintati" che contengono solo una selezione limitata di contenuti, tipicamente "contenuti rosa" incentrati sull'aspetto delle donne, sugli appuntamenti o sul loro ruolo di mogli o madri. I timori per la sicurezza e le molestie, sia online che offline, impediscono a molte donne e ragazze di beneficiare o addirittura di voler utilizzare le ICT. In molti contesti, esse devono affrontare problemi di violenza fisica se possiedono o prendono in prestito dispositivi digitali, che, in alcuni, casi portano al loro utilizzo segreto, rendendole più vulnerabili alle minacce online e aggravando la difficoltà di acquisire competenze digitali.

Lo stereotipo della tecnologia come dominio maschile è pervasivo in molti contesti e sembra influenzare la fiducia delle ragazze nelle proprie competenze digitali fin dalla giovane età. Tuttavia, non sembra essere sempre stato così: all'avvento dell'informatica, dopo la Seconda guerra mondiale, la programmazione di software nei paesi industrializzati era in gran parte considerata "lavoro femminile". I manager delle prime aziende tecnologiche ritenevano le donne adatte alla programmazione a causa degli stereotipi che le caratterizzavano come meticolose e brave a seguire le indicazioni passo dopo passo.

⁷⁴ Cfr. R. Noonan, *Women in STEM: 2017 Update. ESA Issue Brief# 06-17*, Office of the Chief Economist, Economics and Statistics Administration, US Department of Commerce, 2017

⁷⁵ M. West, R. Kraut, H. Ei Chew, *I'd blush if I could: closing the gender divides in digital skills through education*, UNESCO& EQUALS, 2019

Quando i computer si integrarono in tutti gli aspetti della vita, divenne chiaro che i programmatori esercitavano un'enorme influenza; le donne furono espulse e il campo è diventato sempre più dominato dagli uomini.

Una ricerca condotta negli anni '90 gli Stati Uniti ha mostrato che i ragazzi avevano più del doppio delle probabilità di ricevere un computer dai genitori rispetto alle ragazze e che i genitori avevano maggiori probabilità di mettere un computer di famiglia nella stanza di un figlio rispetto a quello di una figlia. I padri erano anche molto più propensi ad aiutare ed incoraggiare i ragazzi a sviluppare le competenze informatiche di quanto non facessero con le ragazze. Poiché le professioni digitali hanno guadagnato maggiore attenzione nella cultura popolare e nei media, la prevalenza degli uomini nel campo ha ulteriormente consolidato lo stereotipo della programmazione come dominio maschile.⁷⁶

Negli ultimi decenni le donne sono entrate nell'istruzione terziaria e nel lavoro formale a un ritmo senza precedenti. La disparità nel mondo lavorativo è rappresentata dal Global Gender Gap Index, progettato per misurare, in base al genere, le lacune nell'acquisizione di risorse e opportunità nei diversi paesi. Nello specifico, l'indice ha la finalità di classificare i paesi in base alle differenze di genere presenti negli stessi e non al loro livello di sviluppo. Esso mostra che i divari di genere nei ruoli professionali si sono ridotti: quasi il 76% del divario in questi ruoli è stato colmato a livello globale. Tuttavia, i cambiamenti strutturali nei mercati del lavoro sono destinati a minacciare tali guadagni.

Nel 2018 il Future of Jobs Report del World Economic Forum ha previsto che, in vista del 2022, 75 milioni di posti di lavoro sarebbero andati persi e 133 sarebbero stati guadagnati in alcuni dei più grandi mercati avanzati ed emergenti man mano che si assisteva al cambiamento della natura del lavoro nell'economia globale. Il rapporto ha anche sottolineato la crescente domanda di ruoli in settori quali l'analisi dei dati, le risorse umane e le vendite, ruoli che rappresentano la frontiera della nuova economia.⁷⁷

⁷⁶ Cfr. M. West, R. Kraut, H. Ei Chew, *I'd blush if I could: closing the gender divides in digital skills through education*, UNESCO& EQUALS, 2019

⁷⁷ Cfr. World Economic Forum, *Future of Jobs Report*, Geneva, Switzerland, 2020

Al contrario, le occupazioni che devono far fronte al calo della domanda sono quelle relative all'immissione di dati, alle funzioni contabili e amministrative, ruoli che contengono compiti altamente routinari, che vengono rapidamente sostituiti dal progresso tecnologico.⁷⁸ A riguardo, sono stati identificati otto cluster di professioni con prospettive occupazionali crescenti in 20 principali economie. Tali cluster comprendono Marketing, Vendite, Ingegneria e Cloud computing, Persone e cultura, Sviluppo del prodotto, Produzione di contenuti, Dati e intelligenza artificiale. Tra questi otto microcluster, solo due mostrano un maggiore impiego di donne rispetto agli uomini: Persone e cultura e Produzione di contenuti.⁷⁹

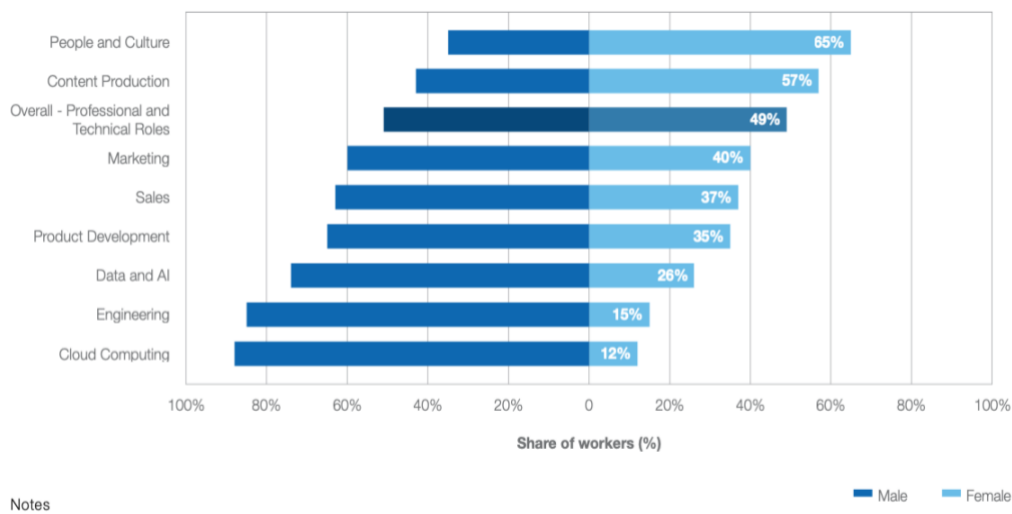
La Figura 2.7 illustra l'entità dei divari di genere tra le professioni alla frontiera della nuova economia. Attraverso i dati possiamo osservare che le distinzioni di genere sono evidenti in specifici ruoli qualificati. In particolare, si stima che le lavoratrici rappresentino circa il 26% dei lavoratori con ruoli Data e AI, il 15% dei lavoratori con ruoli Engineering e il 12% dei lavoratori con ruoli Cloud Computing. Dati e Intelligenza Artificiale, la più recente professione tecnologica, è pronta a vedere una maggiore parità rispetto alle professioni tecnologiche più consolidate di Ingegneria e Cloud computing. I ruoli nel Marketing, nelle Vendite e nello Sviluppo di prodotto possiedono una distanza alla parità di genere inferiore, essendo caratterizzati da una presenza femminile pari rispettivamente al 40%, al 37% e al 35% della forza lavoro. Inoltre, sono state analizzate professioni con set di competenze altamente distintive, che non rientrano in quei cluster professionali. Anche esse mostrano notevoli divari di genere. Ad esempio, le donne costituiscono il 12% degli ingegneri dell'automazione, il 13% degli sviluppatori Android, il 18% degli ingegneri robotici e il 19% degli specialisti della sicurezza informatica.⁸⁰

⁷⁸ Cfr. World Economic Forum, *Future of Jobs Report*, Geneva, Switzerland, 2020

⁷⁹ Cfr. World Economic Forum, *Global Gender Gap Report 2020*, Geneva, Switzerland, 2019

⁸⁰ Cfr. World Economic Forum, *Global Gender Gap Report 2020*, Geneva, Switzerland, 2019

Figura 2.7: Quota di lavoratori e lavoratrici nei cluster professionali.



Fonte: World Economic Forum, *Global Gender Gap Report 2020*

Nei 20 paesi inclusi nell'analisi del WEF, le donne rappresentano il 40% della forza lavoro. Questa cifra è al suo livello più basso in Emirati Arabi Uniti, Arabia Saudita e India, dove le donne rappresentano rispettivamente il 16%, il 20% e il 22% della forza lavoro. La parità si avvicina maggiormente in Canada, Svezia, Nuova Zelanda e Francia, dove le donne costituiscono il 48% della forza lavoro. In tutti i paesi, indipendentemente dalla partecipazione alla forza lavoro, i dati rivelano variazioni consistenti nei divari di genere tra i gruppi professionali, ma la gravità di tale segregazione professionale varia a seconda dell'economia. Stati Uniti, Singapore e India mostrano numeri maggiori di donne nelle professioni più segregate: Cloud computing e Ingegneria. In Nuova Zelanda, Argentina e Singapore la professione di Marketing ha raggiunto la parità di genere. Il Cloud computing, la professione più "maschile" del futuro, è più vicino alla parità di genere in India e Italia, due paesi che hanno divari di genere notevolmente ridotti nell'istruzione superiore STEM.

L'appartenenza di uomini e donne a settori professionali distinti comporta non solo una riduzione dei livelli di innovazione nei ruoli in cui sono presenti le differenze di genere, ma ha inoltre un effetto negativo sui divari retributivi di genere.⁸¹

⁸¹ Cfr. World Economic Forum, *Global Gender Gap Report 2020*, Geneva, Switzerland, 2019

Il monitoraggio della parità di genere nei mestieri del futuro concede un'opportunità fondamentale per portare il mercato del lavoro emergente verso esiti più equi nelle professioni nascenti.

Inoltre, un'ampia gamma di studi ha dimostrato che la predilezione per alcune tipologie di competenze e lavori da parte di uomini e donne è influenzata sia dalla previsione che dalla sperimentazione di inclusione e diversità tra le diverse professioni. Nel tempo, tali fattori influiscono sulla scelta lavorativa intrapresa da uomini e donne, contribuendo alla selezione dei titoli di istruzione superiore, al passaggio dai titoli di istruzione superiore a ruoli di livello base e all'abbandono delle lavoratrici da settori prevalentemente maschili.⁸²

In molti contesti, ridurre la disuguaglianza di genere nella società in modo più ampio può aiutare a ridurre il divario di genere nelle competenze digitali. Tuttavia, la connessione tra i livelli generali di uguaglianza di genere e la partecipazione delle donne agli studi e ai lavori in ambito tecnologico è incoerente. Studi recenti mostrano che, nonostante le aspettative, i paesi con i più alti livelli di uguaglianza di genere, come Finlandia, Islanda, Norvegia e Svezia, hanno spesso pochissime donne che scelgono di entrare nel campo della tecnologia.⁸³ La correlazione tra l'uguaglianza di genere e la percentuale di donne che studiano le ICT nell'istruzione superiore è in realtà negativa. Gli scienziati sociali hanno avanzato diverse ipotesi per spiegare questa apparente contraddizione, comprese le teorie secondo cui le donne nei paesi con bassi livelli di disuguaglianza di genere sono più attratte dai lavori ICT perché forniscono i percorsi più chiari verso l'indipendenza finanziaria. Il settore digitale sembra essere un valore anomalo in questo senso.

La persistenza di ampi e, in molti casi, crescenti divari di genere nelle competenze digitali, anche nei paesi che si collocano in cima all'indice globale del divario di genere del World Economic Forum, dimostra la necessità di interventi aggressivi e sostenuti che coltivino le competenze digitali di donne e ragazze. Per far fronte a tale divario in ambito digitale, l'UNESCO offre delle raccomandazioni, tra cui un'esposizione precoce, varia e prolungata alle competenze digitali di ragazze e donne.

⁸² Cfr. World Economic Forum, *Global Gender Gap Report 2020*, Geneva, Switzerland, 2019

⁸³ Cfr. M. West, R. Kraut, H. Ei Chew, *I'd blush if I could: closing the gender divides in digital skills through education*, UNESCO& EQUALS, 2019

In più, gli interventi non dovrebbero essere limitati ai contesti di istruzione formale, ma piuttosto dovrebbero riflettere un approccio multiforme, consentendo alle donne e alle ragazze di acquisire competenze in una varietà di contesti formali e informali: a casa, a scuola, nelle loro comunità e sul posto di lavoro. Inoltre, poiché il divario digitale attraversa i gruppi di età, le soluzioni dovrebbero assumere un orientamento all'apprendimento permanente. Le competenze digitali, probabilmente più di altre competenze, richiedono un aggiornamento regolare, per evitare che donne e ragazze rimangano più indietro. Gli incentivi possono essere importanti per facilitare la transizione dall'istruzione all'ingresso nel mercato del lavoro, poiché le donne hanno maggiori probabilità rispetto agli uomini di abbandonare i settori legati alla tecnologia dopo aver completato l'istruzione terziaria.⁸⁴

L'allargamento delle disuguaglianze è dunque un trend continuo e la necessità imperativa di affrontarle è una parte fondamentale dell'impegno globale che prevede che "nessuno verrà lasciato indietro", contenuto nell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile.⁸⁵ Per rispondere al cambiamento del mondo del lavoro, è fondamentale considerare le implicazioni che la tendenza avrà sui diversi gruppi sociali, in particolare per coloro che tradizionalmente hanno incontrato maggiori ostacoli all'ingresso nel mercato del lavoro in condizioni dignitose.⁸⁶

2.3 Confronto del fenomeno tra le diverse Rivoluzioni Industriali

Le differenze di genere nel mondo del lavoro possono essere considerate il filo conduttore di fenomeni così diversi tra loro, quali le Rivoluzioni Industriali. Infatti, tale contesto, a differenza di altri ambiti della vita civile, presenta ancora importanti discriminazioni tra uomo e donna.

Le differenze di sessualità hanno ricoperto un ruolo sostanziale in tutti i tempi e in tutte le società quale fondamento su cui si basa la divisione sociale del lavoro.

⁸⁴ Cfr. M. West, R. Kraut, H. Ei Chew, *I'd blush if I could: closing the gender divides in digital skills through education*, UNESCO& EQUALS, 2019

⁸⁵ Cfr. ONU, *Risoluzione adottata dall'Assemblea Generale il 25 settembre 2015. Trasformare il nostro mondo: l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile*, in «A/RES/70/1», 2015

⁸⁶ Cfr. J. Florito, M. B. de Sanfeliu, U. Aneja, *A Future of Work that Works for Women*, in «G20 Insights», 2020

Un filone della letteratura sulla disuguaglianza di genere e l'industrializzazione sostiene che l'origine delle attuali differenze nei ruoli di genere risieda nella forma dell'agricoltura tradizionalmente praticata nel periodo preindustriale. Nel suo lavoro, Ester Boserup afferma che il tipo di tecnologia agricola più comunemente utilizzato nelle società preindustriali ha svolto un ruolo decisivo nel determinare il ruolo delle donne all'interno delle stesse.⁸⁷ Egli distingue tra 'shifting cultivation' (spostamento della coltivazione) e 'plough agriculture' (agricoltura con aratro), che impiegano tecnologia differenti. La prima si basa su strumenti come zappe e bastoni da scavo, che richiedono molta manodopera, ma consentono a più donne di partecipare alle attività agricole. A sua volta, l'uso degli aratri in agricoltura è più ad alta intensità di capitale e richiede una notevole forza fisica, quindi la partecipazione delle donne a questa forma di attività agricole è limitata. Perciò, nelle società caratterizzate dall'agricoltura con aratro, gli uomini si sono specializzati nelle attività agricole, mentre le donne si sono impegnate principalmente nelle faccende domestiche, come l'assistenza all'infanzia. Egli, dunque, sostiene che la convinzione nelle distinzioni di ruolo è perdurata nel tempo, anche quando l'economia è passata a un livello di sviluppo più avanzato.

Per dimostrare la persistenza a lungo termine tra il tipo di tecnologia agricola utilizzata e la partecipazione femminile alla forza lavoro, alcuni studi hanno combinato dati etnografici preindustriali riguardanti le società che praticavano tradizionalmente l'agricoltura con l'aratro, con dati contemporanei sulla partecipazione femminile alla forza lavoro e convinzioni sul ruolo delle donne nella società.⁸⁸ I risultati dello studio sono sorprendenti e coerenti con l'ipotesi di Boserup: esiste una forte relazione negativa tra l'uso storico dell'aratro e la contemporanea partecipazione femminile alla forza lavoro, la proprietà femminile (misurata dalla quota di aziende con una donna tra i principali proprietari) e la partecipazione femminile politica (misurata dalla proporzione di seggi parlamentari detenuti dalle donne nei parlamenti nazionali).

⁸⁷ Cfr. E. Boserup, S. F. Tan, C. Toulmin, *Woman's Role in Economic Development*, Allen & Unwin, Londra, 1970

⁸⁸ Cfr. A. Alesina, P. Giuliano, N. Nunn, *On the origins of gender roles: women and the plough*, in «The quarterly journal of economics», 128, 2013, pp. 469-530

In sintesi, le radici delle disuguaglianze di genere contemporanee nella partecipazione alla forza lavoro, e in altri ruoli di genere, potrebbero - secondo questo filone di studi - essere trovate nella storia preindustriale delle società. Questa persistenza di lunga durata delle differenze specifiche di genere nel comportamento economico e delle convinzioni sul ruolo delle donne nella società è sorprendente. La scoperta di Alesina et al. della permanenza del nesso tra tecnologia agricola e differenze di genere, anche all'interno dei distretti dei paesi, sottolinea ulteriormente l'importante ruolo che le norme e i valori sociali locali svolgono in questa relazione, contribuendo alla persistenza di ruoli di genere ineguali, anche quando la società raggiunge un livello di sviluppo più avanzato e subisce un cambiamento strutturale.⁸⁹

La letteratura, dunque, sostiene che la transizione delle società verso uno stadio più avanzato di sviluppo tecnologico, come quella indotta dalla rivoluzione neolitica, e l'uso di tecnologie agricole più avanzate, come l'aratro, hanno favorito l'emergere di divisioni del lavoro specifiche per genere, causando la formazione opportunità lavorative impari.⁹⁰ Tale fenomeno potrebbe essersi verificato anche con le Quattro Rivoluzioni Industriali, che hanno portato sia ad uno sviluppo economico che a profonde modificazioni socio-culturali.

La Prima Rivoluzione Industriale ha catapultato un modello da un'economia agraria e artigianale a un'economia industriale, consolidando in modo significativo i ruoli sociali di uomini, donne e bambini sulla sua scia. Tale Rivoluzione ha comportato lo sviluppo di spazi di lavoro come le fabbriche, dove i contadini potevano guadagnare uno stipendio e migliorare la propria situazione. Ciò ha dato origine alla classe operaia e media. Queste industrie iniziarono a classificare la forza lavoro in ruoli adatti ai compiti che dovevano essere svolti, incluso l'utilizzo di donne e bambini in spazi angusti a causa delle dimensioni più ridotte, o l'utilizzo di uomini, dotati di maggiore forza, per il sollevamento di carichi pesanti.

Lo sviluppo dell'industria ha anche causato condizioni di lavoro precarie: fabbriche buie e sovraffollate, con poca attenzione alla sicurezza.

⁸⁹ Cfr. A. Alesina, P. Giuliano, N. Nunn, *On the origins of gender roles: women and the plough*, in «The quarterly journal of economics», 128, 2013, pp. 469-530

⁹⁰ Cfr. A. Sorgner, *Gender and Industrialization: Developments and Trends in the Context of Developing Countries*, in «IZA Discussion Papers», 14160, 2021

Perciò, successivamente, sono state poste restrizioni per proteggere donne e bambini da questi ambienti. Tuttavia, l'industrializzazione, e la conseguente affermazione del lavoro salariato, hanno comportato una svolta per il ruolo delle donne nel mondo del lavoro, che iniziarono ad esercitare professioni prevalentemente al di fuori delle mura domestiche. Infatti, all'inizio del XX secolo, la maggior parte delle donne negli Stati Uniti lavorava in casa e coloro che lavoravano al di fuori dell'ambito domestico erano principalmente giovani e non sposate. A quell'epoca, solo il 20% di tutte le donne erano lavoratrici retribuite.⁹¹ Naturalmente, queste statistiche sottovalutano il contributo che le mogli apportavano all'economia, poiché il lavoro domestico spesso includeva il loro apporto nelle imprese familiari e la produzione domestica di beni. In più, le scelte occupazionali delle giovani lavoratrici erano fortemente circoscritte. La maggior parte di esse non aveva un'istruzione significativa e ricopriva principalmente ruoli quali lavoratrici a cottimo nelle fabbriche o lavoratrici domestiche. A sostegno di ciò, basti pensare che, in quel periodo, meno del 2% di tutti i giovani tra i 18 ei 24 anni erano iscritti a un istituto di istruzione superiore e solo un terzo di questi erano donne.⁹²

Nonostante il diffuso sentimento contro le donne che lavorano fuori casa, in particolare quelle sposate, e le limitate opportunità a loro disposizione, esse sono entrate nel mondo del lavoro in numero maggiore in questo periodo, con tassi di partecipazione che hanno raggiunto quasi il 50% per le donne single nel 1930 e quasi il 12% per quelle sposate.⁹³ Questo aumento suggerisce che i costumi stessero cambiando.⁹⁴

⁹¹ Cfr. L. Yellen, *The history of women's work and wages and how it has created success for us all*, Brookings institution, in <https://www.brookings.edu/essay/the-history-of-womens-work-and-wages-and-how-it-has-created-success-for-us-all/>

⁹² Cfr. L. Yellen, *The history of women's work and wages and how it has created success for us all*, Brookings institution, in <https://www.brookings.edu/essay/the-history-of-womens-work-and-wages-and-how-it-has-created-success-for-us-all/>

⁹³ Cfr. J L. Yellen, *The history of women's work and wages and how it has created success for us all*, Brookings institution, in <https://www.brookings.edu/essay/the-history-of-womens-work-and-wages-and-how-it-has-created-success-for-us-all/>

⁹⁴ Cfr. L. Yellen, *The history of women's work and wages and how it has created success for us all*, Brookings institution, in <https://www.brookings.edu/essay/the-history-of-womens-work-and-wages-and-how-it-has-created-success-for-us-all/>

In effetti, questi anni si sovrapposero alla cosiddetta prima ondata del movimento femminista, in cui le donne si unirono per ottenere un cambiamento su una varietà di questioni sociali, tra cui il suffragio universale.

Tra i vari movimenti, particolarmente rilevante fu la National Society for Women's Suffrage, organizzazione sorta nel 1867 in Inghilterra e prima associazione per la legittimazione del diritto di voto alle donne. Una delle maggiori esponenti del movimento fu Emmeline Pankhurst, fondatrice della Women's Social and Political Union (WSPU), che dal 1903 realizzò una campagna volta all'ottenimento del voto parlamentare per le donne britanniche.⁹⁵ D'altra parte, i primi risultati concreti si ottennero solo successivamente: la Gran Bretagna concesse il suffragio a tutte le donne solo nel 1918, in Italia e in Francia si dovette aspettare rispettivamente fino al 1945 e 1944. Negli Stati Uniti le donne ottennero il proprio diritto nel 1920.⁹⁶

Un'ulteriore svolta riguardante il ruolo della donna nella società e nel mondo del lavoro si ebbe con l'incombere della Prima Guerra Mondiale. A causa della chiamata alle armi nel 1914, molti giovani e abili uomini dovettero prestare servizio al fronte. Nel corso della guerra il numero di arruolati non fece altro che crescere, lasciando il fronte interno con sole donne e uomini troppo vecchi o troppo giovani per combattere. L'assenza di manodopera, combinata con la durata della Guerra, privò i Paesi coinvolti di molti lavoratori abili, e ciò ha necessariamente portato all'impiego di donne. Infatti, per colmare il vuoto lasciato da una generazione di uomini combattenti, più di un milione di donne britanniche ha colto l'occasione per entrare a far parte della forza lavoro tra il 1914 e il 1918.⁹⁷

Sebbene ci fosse una resistenza iniziale all'assunzione di donne per quello che era visto come "lavoro da uomini", l'introduzione della coscrizione rese urgente la necessità di donne lavoratrici. In questo periodo, molti governi iniziarono a coordinare l'occupazione delle stesse attraverso campagne di reclutamento.

⁹⁵ Cfr. J. Purvis, *Emmeline Pankhurst in the Aftermath of Suffrage, 1918–1928*, in «Women History Review», 12, 2003, pp.73-102

⁹⁶ Cfr. A. Paoletti, *La presenza femminile nelle assemblee parlamentari: per un'analisi comparata*, in «Il Politico», 56, 1991, pp. 77-96

⁹⁷ Cfr. L. Yellen, *The history of women's work and wages and how it has created success for us all*, Brookings institution, in <https://www.brookings.edu/essay/the-history-of-womens-work-and-wages-and-how-it-has-created-success-for-us-all/>

Ciò le ha portate a ricoprire ruoli in settori precedentemente riservati agli uomini, ad esempio, come guardie ferroviarie, conducenti di autobus e tram, impiegati delle poste, polizia, vigili del fuoco e come cassieri di banca e impiegati. Alcune donne furono impiegate anche in compiti che richiedevano l'utilizzo di macchinari pesanti o di precisione nell'ingegneria.

In più, poiché vi era anche un maggiore bisogno di munizioni, le "Munitionettes" lavoravano nelle fabbriche, producendo l'80% delle armi e dei proiettili usati dall'esercito britannico.

Dunque, durante la Prima Guerra Mondiale, i tassi di occupazione delle donne aumentarono dal 23,6% della popolazione in età lavorativa nel 1914 ad una percentuale compresa tra il 37,7% e il 46,7% nel 1918. Anche l'occupazione delle donne sposate crebbe notevolmente, rappresentando quasi il 40% di tutte le lavoratrici nel 1918.⁹⁸

D'altra parte, poiché le donne erano pagate meno degli uomini, vi era la preoccupazione che i datori di lavoro avrebbero continuato ad assumere le stesse in tali lavori, anche quando gli uomini fossero tornati dalla guerra. Tuttavia, ciò non accadde: o le donne furono licenziate per far posto ai soldati di ritorno, o rimasero a lavorare insieme agli uomini ma con salari più bassi.

Successivamente, esse iniziarono a rifiutarsi di accettare una retribuzione inferiore per quello che, nella maggior parte dei casi, era lo stesso lavoro svolto in precedenza dagli uomini. Un esempio di come la loro voce fu ascoltata fu l'istituzione di un Comitato speciale, nominato dal Gabinetto inglese nel 1917, per indagare e riferire sulla relazione che avrebbe dovuto essere mantenuta tra i salari delle donne e quelli degli uomini, tenendo conto degli interessi di entrambi e del valore del loro lavoro.⁹⁹

Alcune delle problematiche verificatesi durante la Prima Guerra Mondiale possono essere riscontrate anche nella Seconda, che vide nuovamente il diffondersi di stereotipi legati alla capacità ed all'abilità delle donne di impegnarsi in quelli che erano considerati lavori prettamente maschili.

⁹⁸ Cfr. G. Braybon, *Women Workers in the First World War*, Routledge, Londra, 2012

⁹⁹ Cfr. E. Abbott, *Report of the War Cabinet Committee on Women in Industry*, in «The American Economic Review», 10, 1920

I dati del governo britannico mostrano che l'occupazione femminile aumentò anche durante la Seconda Guerra Mondiale: da circa 5,1 milioni nel 1939 (26%) a poco più di 7,25 milioni nel 1943 (36% di tutte le donne in età lavorativa).

Il 46% di tutte le donne di età compresa tra i 14 e i 59 anni e il 90% di tutte le donne single normodotate di età compresa tra i 18 e i 40 anni erano impegnate in una qualche forma di lavoro o servizio nazionale entro settembre 1943.¹⁰⁰ Tuttavia, anche i guadagni ottenuti durante tale guerra si rivelarono transitori poiché le donne furono smobilitate dalle mansioni maschili per far posto ai militari di ritorno, come era accaduto in precedenza. D'altra parte, lo sforzo di ricostruzione del dopoguerra rese urgente la necessità di un'espansione della forza lavoro.

In generale, tra gli anni '30 e la metà degli anni '70, la partecipazione delle donne all'economia ha continuato a crescere, con guadagni dovuti principalmente all'aumento del lavoro tra le donne sposate. Nel 1970, il 50% delle donne single e il 40% delle donne sposate partecipavano alla forza lavoro.¹⁰¹ Diversi fattori hanno concorso a determinare questo aumento. In primo luogo, con l'avvento dell'istruzione superiore di massa, i tassi di conseguimento dei diplomi aumentarono notevolmente. Allo stesso tempo, le nuove tecnologie contribuirono a una maggiore domanda di impiegati, e questi lavori sono stati sempre più ricoperti dalle donne.

All'inizio degli anni '90, il tasso di partecipazione alla forza lavoro delle donne in età lavorativa privilegiata - quelle di età compresa tra i 25 e i 54 anni - raggiungeva poco più del 74%, rispetto a circa il 93% degli uomini. A quel punto, la quota di donne che si dedicava ai campi tradizionali dell'insegnamento, dell'assistenza infermieristica, del lavoro sociale e del lavoro d'ufficio iniziò a diminuire e un numero sempre maggiore di esse iniziò a ricoprire cariche quali dottori, avvocati, manager e professori.

¹⁰⁰ Cfr. Ministry of Labour and National Service, *National Conference of Women Called by H.M. Government: Report of Proceedings: Tuesday, 28th September, 1943, Royal Albert Hall, London*, Ministry of Labour and National Service, 1943

¹⁰¹ Cfr. L. Yellen, *The history of women's work and wages and how it has created success for us all*, Brookings institution, in <https://www.brookings.edu/essay/the-history-of-womens-work-and-wages-and-how-it-has-created-success-for-us-all/>

Dunque, man mano che le donne aumentavano la loro istruzione e si univano a industrie e occupazioni precedentemente dominate dagli uomini, il divario di guadagno tra donne e uomini iniziò a ridursi in modo significativo.¹⁰²

In conclusione, sono state identificate diverse prospettive sull'impatto dello sviluppo economico e del cambiamento strutturale sulla partecipazione femminile all'economia. Da una parte, possono essere sottolineati gli effetti positivi dello sviluppo economico sull'uguaglianza di genere, come la creazione di opportunità di lavoro per le donne, l'incoraggiamento degli investimenti nel capitale umano e la sfida alle norme sociali tradizionali sul ruolo delle donne nella società. D'altra parte, vi è chi sostiene che il cambiamento strutturale, quale quello introdotto dalle Rivoluzioni, mina l'uguaglianza di genere spingendo le donne verso lavori a bassa retribuzione.¹⁰³

Sicuramente il modo tramite il quale il divario di genere si è sviluppato e affermato nel corso delle Rivoluzioni è profondamente differente, poiché diversa è la società che è stata travolta dai vari cambiamenti. Il risultato però non cambia: che sia in una fabbrica, in un'azienda, in un college od a scuola, questo divario esiste e deve essere colmato.

¹⁰² Cfr. L. Yellen, *The history of women's work and wages and how it has created success for us all*, Brookings institution, in <https://www.brookings.edu/essay/the-history-of-womens-work-and-wages-and-how-it-has-created-success-for-us-all/>

¹⁰³ Cfr. A. Sorgner, *Gender and Industrialization: Developments and Trends in the Context of Developing Countries*, in «IZA Discussion Papers», 14160, 2021

Capitolo 3. Il divario di genere in Italia nell'ultimo ventennio tra Globalizzazione e Covid-19

3.1 I cambiamenti introdotti nel Paese da Globalizzazione e Pandemia

La globalizzazione può essere intesa come “*la ricomposizione dei sistemi economici – capitalismo e collettivismo – attraverso l’affermazione della teoria e della prassi del mercato*”.¹⁰⁴ Tale fenomeno “*indica i processi di interrelazione tra individui, società, istituzioni, Stati e mercati...ed è riferito alla crescita di reti di interdipendenza planetaria, conseguente alle nuove tecnologie della comunicazione e all’espansione di un assetto produttivo internazionale fondato sulla competitività e sull’affermazione delle imprese transnazionali*”.¹⁰⁵

Possono essere identificate tre fasi della globalizzazione. Collocatasi fra la metà dell'Ottocento e la Prima Guerra Mondiale, si realizzò quella che viene denominata la “Prima globalizzazione”. A causa dei cambiamenti introdotti dalla Seconda Rivoluzione Industriale, repentino fu anche il mutamento del quadro internazionale. Si assistette a una progressiva interdipendenza fra le economie, ad un aumento dei flussi internazionali di capitali, lavoro e beni ed alla realizzazione di accordi e meccanismi regolatori di carattere multilaterale tra i vari paesi.¹⁰⁶ Essa fu guidata da una rivoluzione tecnologica dei trasporti. Infatti, grazie allo sviluppo della ferrovia e della navigazione transoceanica, si instaurarono relazioni tra e all'interno dei continenti. La Seconda globalizzazione, verificatasi tra il 1950 e il 1980 e la Terza, realizzatasi alla fine del Ventesimo secolo, furono invece trainate da una rivoluzione tecnologica e dal cambiamento nell'elaborazione e trasmissione di informazioni.¹⁰⁷

¹⁰⁴ G. Di Taranto, *La globalizzazione diacronica*, G Giappichelli Editore, 2013

¹⁰⁵ G. Di Taranto, *La globalizzazione diacronica*, G Giappichelli Editore, 2013

¹⁰⁶ Cfr. E. Felice, *I cicli economici e la seconda rivoluzione industriale*, in G. Corni (ed.), «Storia d'Europa e del Mediterraneo. Sez. VI. L'età contemporanea. Vol. XIII. Ambiente, popolazioni, economia», Salerno, Roma, 2016

¹⁰⁷ Cfr. L. De Benedictis, R. Helg. *Globalizzazione*, in «LIUC papers», 112, 2002

La globalizzazione, attraverso un'integrazione internazionale, ha mutato profondamente il contesto competitivo. Infatti, si è assistito all'ingresso di grandi paesi in via di sviluppo, quali Brasile, India, Turchia e Russia, nei mercati globali.¹⁰⁸

Fortemente connesso al concetto di globalizzazione è quello di liberalizzazione dei mercati. Difatti, le economie nazionali si sono man mano aperte ai mercati internazionali ed al commercio estero, anche grazie all'eliminazione graduale delle barriere tariffarie e delle misure protezionistiche cui erano sottoposti i prodotti domestici.¹⁰⁹

Tale fenomeno non si sarebbe potuto verificare senza la propagazione delle nuove tecnologie della comunicazione e dell'informazione, che hanno reso possibile la gestione dei processi produttivi e distributivi su scala mondiale, diminuendo esponenzialmente i costi di comunicazione e trasporto.¹¹⁰

Il processo di integrazione globale dei mercati si è svolto contemporaneamente a quello di integrazione economica europea. L'istituzione di un mercato unico e l'adozione di una singola moneta, la quale *“ha ridotto i costi di transazione, eliminato il rischio di cambio e indotto maggiore trasparenza nei prezzi e nei costi”*¹¹¹, hanno promosso ancor di più la concorrenza nei mercati e favorito una riallocazione del processo produttivo a livello europeo. Alcuni studiosi hanno dimostrato come l'integrazione commerciale influisca sulla produttività aggregata, descrivendo due diversi scenari: il primo permette di valutare le perdite di produttività che sarebbero associate all'autarchia; il secondo è progettato per valutare i guadagni di produttività derivanti da un'ulteriore integrazione, e quindi quelli ottenuti tramite scambi *“più liberi”*.¹¹²

¹⁰⁸ Cfr .A. Accetturo, A. Bassanetti, M. Bugamelli, I. Faiella, P. F. Russo, D. Franco, S. Giacomelli, M. Omiccioli , *Il sistema industriale italiano tra globalizzazione e crisi, Banca d'Italia*, in «Questioni di Economia e Finanza (Occasional Papers)», 193, 2013

¹⁰⁹ P. Figini, *La Politica Economica della Globalizzazione*, in «Sistemaeconomico», 10, 2005

¹¹⁰ Cfr .A. Accetturo, A. Bassanetti, M. Bugamelli, I. Faiella, P. F. Russo, D. Franco, S. Giacomelli, M. Omiccioli , *Il sistema industriale italiano tra globalizzazione e crisi, Banca d'Italia*, in «Questioni di Economia e Finanza (Occasional Papers)», 193, 2013

¹¹¹ A. Accetturo, A. Bassanetti, M. Bugamelli, I. Faiella, P. F. Russo, D. Franco, S. Giacomelli, M. Omiccioli , *Il sistema industriale italiano tra globalizzazione e crisi, Banca d'Italia*, in «Questioni di Economia e Finanza (Occasional Papers)», 193, 2013

¹¹² Cfr. M. Del Gatto, G. I. Ottaviano, G. Mion, *Trade Integration, Firm Selection and the Costs of Non-Europe*, in «Working Paper CRENoS», 200703, 2006

Lo studio mostra che, se nel 2000 il commercio fosse stato inibito del tutto, la produttività media sarebbe scesa di circa il 13%. Poiché le imprese meno produttive sarebbero potute entrare nel mercato e sopravvivere, i profitti medi sarebbero diminuiti del 23%. D'altra parte, una riduzione delle barriere commerciali nello stesso anno avrebbe causato un aumento della produttività di circa il 2%, con riduzioni del 2% dei prezzi medi e dei ricarichi, oltre a un aumento del 5% dei profitti medi.¹¹³ Ciò dimostra che, mediante l'integrazione economica e monetaria, la produttività a livello europeo è incrementata.

Più in generale, in entrambi gli scenari scopriamo che i guadagni di produttività variano molto in base a paesi e settori, a seconda dell'accessibilità del mercato e dei costi commerciali. I paesi inizialmente più produttivi hanno ottenuto benefici più evidenti, mentre nel caso dell'Italia l'effetto risulta più contenuto (6,7%).

L'inserimento nel mercato globale dei paesi emergenti ha causato l'insorgere di pressioni concorrenziali esercitate dagli stessi sui paesi industriali. Tali pressioni si sono inizialmente concentrate nei settori riguardanti i beni di consumo maturi, per poi estendersi, dagli anni '90, a comparti caratterizzati da un contenuto tecnologico medio-alto e ad elevata intensità di capitale.¹¹⁴ A causa di ciò, la produzione e l'occupazione dei paesi industriali si sono focalizzate nei segmenti più avanzati dal punto di vista tecnologico, tanto che la quota dei prodotti tecnologici è giunta al 70% delle esportazioni realizzate dagli stessi.¹¹⁵ Il processo di modifica del modello produttivo dei paesi Europei, volto ad assimilarsi a territori quali Stati Uniti e Giappone, si è realizzato in maniera differenziata in base all'area geografica considerata. In particolare, in Italia si è assistito all'accumularsi di *“ritardi nell'adeguamento del modello di specializzazione alle nuove sfide della concorrenza globale”*.¹¹⁶

¹¹³ Cfr. M. Del Gatto, G. I. Ottaviano, G. Mion, *Trade Integration, Firm Selection and the Costs of Non-Europe*, in «Working Paper CRENoS», 200703, 2006

¹¹⁴ Cfr. F. Saccomanni, *Indagine conoscitiva sulle istituzioni ed i processi di governo della globalizzazione*, Audizione del Direttore Generale della Banca d'Italia presso la Camera dei Deputati, III Commissione permanente, Roma, 2007

¹¹⁵ Cfr. F. Saccomanni, *Indagine conoscitiva sulle istituzioni ed i processi di governo della globalizzazione*, Audizione del Direttore Generale della Banca d'Italia presso la Camera dei Deputati, III Commissione permanente, Roma, 2007

¹¹⁶ F. Saccomanni, *Indagine conoscitiva sulle istituzioni ed i processi di governo della globalizzazione*, Audizione del Direttore Generale della Banca d'Italia presso la Camera dei Deputati, III Commissione permanente, Roma, 2007

Il processo di globalizzazione è stato accompagnato, oltre che da una crescita delle economie mondiali, a una riduzione della povertà nel mondo. Nonostante ciò, si è verificato un intensificarsi delle disuguaglianze economiche fra e all'interno dei paesi, tanto che tale divario tra paesi sviluppati e in via di sviluppo si è ampliato. In Italia, il livello della disparità nella distribuzione dei redditi familiari, aumentato ingentemente nei primi anni '90, è tra i più elevati dei paesi avanzati.¹¹⁷

Un'ulteriore effetto derivante dalla sempre maggior interconnessione tra i diversi Stati è stato il fenomeno delle migrazioni. Infatti, con l'estensione del divario di benessere tra paesi industriali ed emergenti, verificatosi negli anni '70 e '80, si è intensificato il numero di persone migranti dai secondi verso i primi. L'Italia ha risentito meno degli altri Stati membri dell'UE di tali spostamenti, registrando un aumento di solo lo 0,9% tra la metà degli anni '90 e l'inizio di questo decennio.¹¹⁸

Una manifestazione chiara ed inequivocabile del processo di globalizzazione risiede nella rapida diffusione a livello globale della Pandemia da Covid-19. Nonostante il fatto che ogni essere umano sia coinvolto in tale processo, la Pandemia ha sottolineato nuovamente come ogni persona ne risenta in maniera diversa. Dunque, è emersa ancora una volta l'ambivalenza della globalizzazione, che da una parte accomuna le esperienze degli individui, e dall'altra amplifica le differenze tra gli stessi.¹¹⁹

Il 31 gennaio 2020 il Direttore generale dell'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) ha annunciato lo stato di emergenza internazionale. Si tratta di una crisi diversa dalle precedenti, poiché causata da un fattore extra-economico e non da cause economico-sociali. Ciò ha contribuito e tuttora contribuisce a generare una profonda incertezza sulle previsioni effettuate riguardo la fine di tale fenomeno.¹²⁰

¹¹⁷ Cfr. F. Saccomanni, *Indagine conoscitiva sulle istituzioni ed i processi di governo della globalizzazione*, Audizione del Direttore Generale della Banca d'Italia presso la Camera dei Deputati, III Commissione permanente, Roma, 2007

¹¹⁸ Cfr. F. Saccomanni, *Indagine conoscitiva sulle istituzioni ed i processi di governo della globalizzazione*, Audizione del Direttore Generale della Banca d'Italia presso la Camera dei Deputati, III Commissione permanente, Roma, 2007

¹¹⁹ Cfr. M. Caselli, *Uniti e divisi: la pandemia come prova della globalizzazione e delle sue ambivalenze*, in «SocietàMutamentoPolitica», 11, 2020, pp. 265-269

¹²⁰ Cfr. G., F., P. Carnazza, *Gli effetti del COVID-19 sull'economia italiana e sul sistema produttivo*, in «Argomenti», 16, 2020, pp 25-55

Gli effetti del COVID - 19 sul piano sanitario ed economico sono stati devastanti. L'ISTAT ha elaborato le prospettive per l'economia italiana nel 2020-2021, sottolineando l'impatto profondo che il diffondersi della pandemia e i successivi provvedimenti di contenimento intrapresi dai governi hanno causato sull'economia.¹²¹ In particolare, sono mutate le decisioni e le opportunità di produzione, consumo e investimento, nonché il funzionamento del mondo del lavoro. Infatti, gli scambi internazionali si sono ridotti drasticamente, causando un abbattimento della domanda estera verso le imprese italiane. A giugno 2020 l'istituto ha predetto una notevole contrazione del Pil nel corso del 2020, pari a -8,3% e una parziale ripresa nel 2021 (+4,6%). Come mostrato in Figura 3.1, la caduta di tale indice è stata attribuita principalmente alla domanda interna al netto delle scorte, influenzata dalla riduzione dei consumi delle famiglie e delle Istituzioni sociali private (-8,7%) e dal crollo degli investimenti fissi lordi (-12,5%).¹²²

Figura 3.1: Previsioni per l'economia italiana - PIL e principali componenti

	2018	2019	2020	2021
Prodotto interno lordo	0,8	0,3	-8,3	4,6
Importazioni di beni e servizi fob	3,4	-0,4	-14,4	7,8
Esportazioni di beni e servizi fob	2,3	1,2	-13,9	7,9
DOMANDA INTERNA INCLUSE LE SCORTE	1,1	-0,2	-8,3	4,4
Spesa delle famiglie residenti e delle ISP	0,9	0,4	-8,7	5,0
Spesa delle AP	0,1	-0,4	1,6	0,3
Investimenti fissi lordi	3,1	1,4	-12,5	6,3
CONTRIBUTI ALLA CRESCITA DEL PIL				
Domanda interna (al netto della variazione delle scorte)	1,1	0,4	-7,2	4,2
Domanda estera netta	-0,3	0,5	-0,3	0,3
Variazione delle scorte	-0,1	-0,6	-0,8	0,1

Fonte: Istat, *Le prospettive per l'economia italiana nel 2020-2021*, 2020.

A causa del blocco delle attività imposto dal governo, gli effetti sulla produzione sono stati immediati. Infatti, nel primo trimestre del 2020, è stata registrata una contrazione del PIL pari al 5,3%, comportando ritardi del valore aggiunto in tutti i settori produttivi essenziali, con agricoltura, industria e servizi calati rispettivamente di 1,9%, 8,1% e 4,4%.¹²³

¹²¹ Cfr. Istat, *Le prospettive per l'economia italiana nel 2020-2021*, 8 giugno 2020

¹²² Cfr. Istat, *Le prospettive per l'economia italiana nel 2020-2021*, 8 giugno 2020

¹²³ Cfr. Istat, *Le prospettive per l'economia italiana nel 2020-2021*, 8 giugno 2020

In realtà, nel 2020, il tasso di variazione del Pil in volume è stato maggiore di quello precedentemente programmato: - 8,9% (invece di -8,3%).¹²⁴ D'altra parte, si è verificato un risultato migliore con riguardo alla crescita del volume del Pil nel 2021, pari a +6,6%. La ripresa è stata guidata sia dai consumi interni sia dagli investimenti.¹²⁵

In conclusione, il COVID-19 può essere anche considerato come un acceleratore per alcuni dei più grandi cambiamenti di paradigma nel modo in cui lavoriamo e viviamo.¹²⁶ A riguardo, il nostro uso delle tecnologie per la connettività virtuale è un potente esempio di qualcosa che è probabile che continui come parte della "nuova normalità" post-Covid. In questi termini, possono essere analizzate due visioni opposte riguardanti il fenomeno. Da un lato, il COVID-19 ha ridimensionato il mito della Quarta Rivoluzione Industriale (almeno a breve termine) rivelando quanto siamo dipendenti - socialmente, economicamente, politicamente - dagli esseri umani e dalla loro intelligenza, moralità e destrezza, e che le macchine sono ancora lontane dall'essere in grado di replicarci.¹²⁷ Ad esempio, in Italia, e non solo, il personale ospedaliero ha dovuto prendere decisioni di triage devastanti, dando la priorità a coloro che avevano maggiori possibilità di essere salvati. In che modo l'IA potrebbe avvicinarsi a questo tipo di decisione? D'altra parte, tecnologie come l'intelligenza artificiale, i big data, l'Internet delle cose, la realtà virtuale e la robotica sono il canale principale attraverso il quale le imprese e i governi mireranno a rendersi più resilienti alle future pandemie. Ad ogni modo, molti luoghi di lavoro e modi di lavorare in tutto il mondo sono stati radicalmente trasformati dal COVID-19.¹²⁸

¹²⁴ Cfr. Istat, *Conti economici nazionali - Anni 2018-2020*, 22 settembre 2021

¹²⁵ Cfr. Istat, *Pil e indebitamento AP - Anni 2019-2021*, 1° marzo 2022

¹²⁶ Cfr. T. Feeny, O. Elson, L. Brown. *Implications of the Fourth Industrial Revolution for the Development Agenda in the Indo-Pacific Region*, in «Results for Development», Washington DC, 2020

¹²⁷ Cfr. T. Feeny, O. Elson, L. Brown. *Implications of the Fourth Industrial Revolution for the Development Agenda in the Indo-Pacific Region*, in «Results for Development», Washington DC, 2020

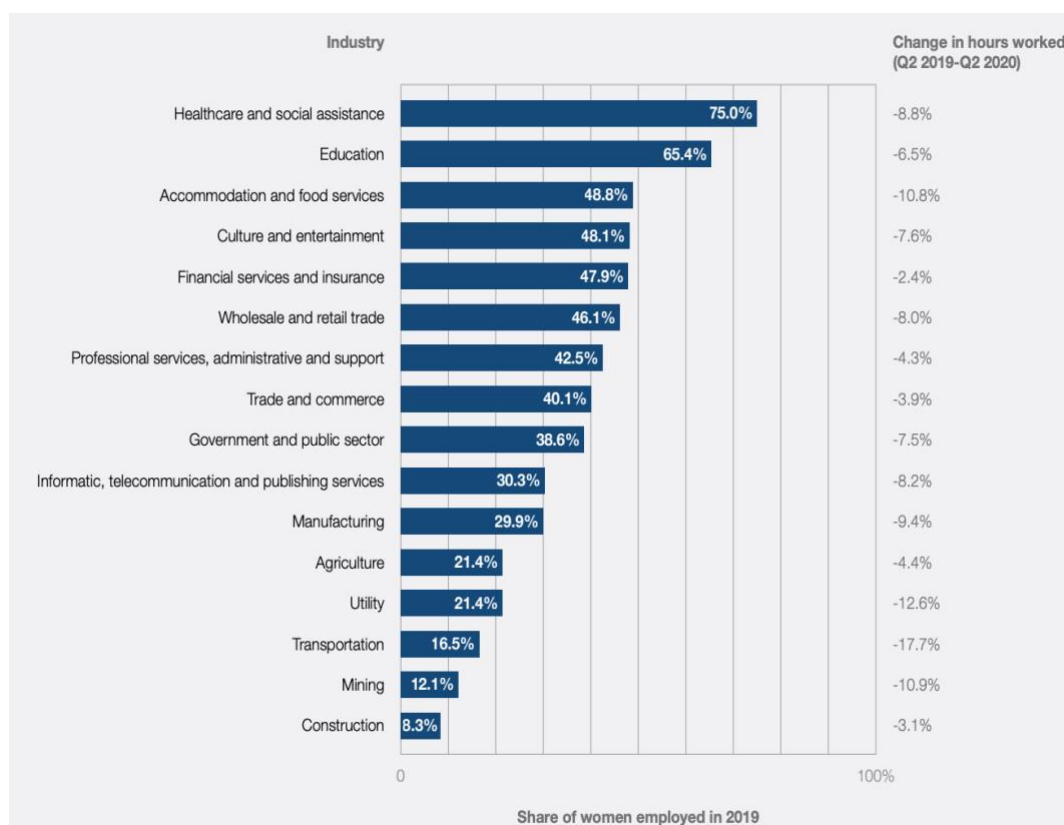
¹²⁸ Cfr. T. Feeny, O. Elson, L. Brown. *Implications of the Fourth Industrial Revolution for the Development Agenda in the Indo-Pacific Region*, in «Results for Development», Washington DC, 2020

3.2 Le conseguenze della Pandemia sul gender gap

La pandemia ha esasperato le disparità in famiglia e nel lavoro a svantaggio delle donne. Il gap economico, visto come anni di distanza dalla parità, è esorbitante: sono necessari 135,6 anni affinché possa chiudersi il divario di genere in Italia, contro i 99,5 anni stimati prima dell'avvento della pandemia.¹²⁹

Nonostante sia gli uomini che le donne siano stati gravemente colpiti dall'epidemia, quest'ultime hanno risentito di un impatto maggiore a causa di diverse ragioni. Innanzitutto, come mostrato nella Figura 3.2, le donne sono più occupate in settori colpiti direttamente dall'attuale recessione (si pensi ai servizi, al turismo, alla ristorazione) e dalle misure di distanziamento sociale, e di conseguenza hanno sperimentato sia tassi di disoccupazione più elevati che un reinserimento lavorativo più moderato.

Figura 3.2: Percentuale di donne impiegate, per settore 2019.



Fonte: World Economic Forum, *Global Gender Gap Report, 2021*

¹²⁹ Cfr. World Economic Forum, *Global Gender Gap Report 2021*, Geneva, Switzerland, 2021

Inoltre, alcune delle donne che hanno continuato a lavorare durante la pandemia hanno dovuto ridurre l'orario di lavoro più degli uomini, ed altre hanno dovuto rinunciare a promozioni e ruoli di leadership.¹³⁰

Alla base di queste decisioni vi è la sovrapposizione di responsabilità lavorative e cure (lavori domestici, assistenza all'infanzia e assistenza agli anziani) che si sono intensificate durante la pandemia, in particolare per le famiglie con bambini. Anche un'esclusione temporanea dal lavoro, infatti, può avere effetti a lungo termine sulle opportunità per uomini e donne, portando a una perdita di competenze o reti professionali.¹³¹

Il Global Gender Gap Score, basato sulla media ponderata della popolazione per ciascuno dei 156 paesi inclusi nell'analisi del World Economic Forum, è del 67,7%. Ciò vuol dire che il divario ancora da colmare è pari al 32,3%. In media, tale distanza si è ampliata di quasi 0,6 punti percentuali in confronto alla precedente edizione dell'indice.¹³²

Dal punto di vista geografico, nella classifica mondiale continuano a primeggiare i paesi nordici, e, in particolare l'Islanda, la Finlandia la Norvegia e la Svezia. La graduatoria prosegue con la Nuova Zelanda al 5° posto e due paesi subsahariani, Namibia 6° e Ruanda 7°; troviamo poi la Lituania all'8° posto, seguita da Irlanda 9°, e Svizzera 10°.

Anche se ad oggi nessun paese ha raggiunto la piena uguaglianza di genere, i primi due paesi - Islanda e Finlandia - hanno colmato almeno l'85% del loro gap, mentre gli altri sette ne hanno chiuso almeno l'80%.¹³³

¹³⁰ Cfr. World Economic Forum, *Global Gender Gap Report 2021*, Geneva, Switzerland, 2021

¹³¹ Cfr. World Economic Forum, *Global Gender Gap Report 2021*, Geneva, Switzerland, 2021

¹³² Cfr. World Economic Forum, *Global Gender Gap Report 2021*, Geneva, Switzerland, 2021

¹³³ Cfr. World Economic Forum, *Global Gender Gap Report 2021*, Geneva, Switzerland, 2021

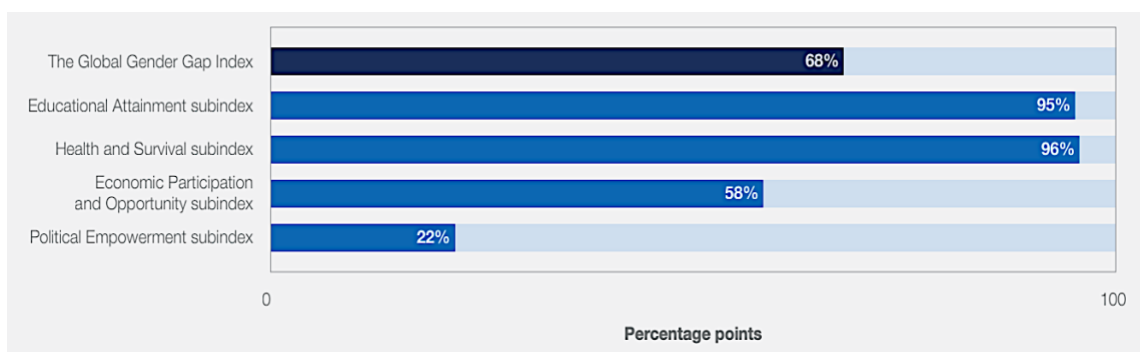
Figura 3.3: Global Gender Gap Index 2021 rankings.

Rank	Country	Score		Rank change	Score change	
		0-1	2020	2020	2006	
1	Iceland	0,892	0,892	-	+0,016	+0,111
2	Finland	0,861	0,861	1	+0,029	+0,065
3	Norway	0,849	0,849	-1	+0,007	+0,050
4	New Zealand	0,840	0,840	2	+0,041	+0,089
5	Sweden	0,823	0,823	-1	+0,003	+0,009
6	Namibia	0,809	0,809	6	+0,025	+0,122
7	Rwanda	0,805	0,805	2	+0,014	n/a
8	Lithuania	0,804	0,804	25	+0,059	+0,096
9	Ireland	0,800	0,800	-2	+0,002	+0,066
10	Switzerland	0,798	0,798	8	+0,019	+0,098

Fonte: World Economic Forum, *Global Gender Gap Report, 2021*

Le quattro componenti principali dell'indice sono: Partecipazione economica e opportunità, Titolo di studio, Salute e sopravvivenza, e Responsabilizzazione politica. Il calo del 2021 è principalmente causato da un'inversione di performance sul divario di Responsabilizzazione politica.¹³⁴

Figura 3.4: Componenti del Global Gender Gap Index.



Fonte: World Economic Forum, *Global Gender Gap Report, 2021*

¹³⁴ Cfr. World Economic Forum, *Global Gender Gap Report 2021*, Geneva, Switzerland, 2021

Parallelamente, il progresso delle altre tre componenti è stato marginale o in stallo. L'empowerment ha ottenuto il minimo progresso per data a livello globale (22%), il che significa che oltre il 78% del divario è quindi ancora da chiudere.¹³⁵

Dunque, le circostanze della pandemia di COVID-19 hanno drasticamente modificato il modo in cui uomini e donne vivono e lavorano. La sovra-rappresentazione delle donne nei rami e nelle occupazioni meno retribuite, come ad esempio la vendita al dettaglio, l'ospitalità o i servizi alla persona, le rende più sensibili alle conseguenze causate dalla pandemia sui tali mercati. Gli effetti negativi più duraturi di quest'ultima, se ulteriormente mantenuti, rischiano di fruttare pensioni più basse per le donne nel lungo periodo, allargando il divario di genere pensionistico nei decenni a venire.¹³⁶

Prima della crisi del COVID-19, 1,3 miliardi, ovvero il 44,3%, delle donne nel mondo erano occupate, rispetto a 2 miliardi, o il 70%, di uomini.¹³⁷

L'ILO stima inoltre che, a livello globale, nel secondo trimestre del 2020, il COVID-19 ha causato una perdita del 18% delle ore totali di lavoro rispetto al secondo trimestre del 2019, e del 7,2% nel terzo trimestre, e che le riduzioni dell'occupazione sono state relativamente più pronunciate per le donne che per gli uomini. Inoltre, si sottolinea che il 5% di tutte le donne occupate ha perso il lavoro contro il 3,9% degli uomini occupati.¹³⁸

Inoltre, le differenze di genere sono più presenti negli ambiti lavorativi che necessitano di competenze tecniche dirompenti. Ad esempio, nel Cloud Computing le donne rappresentano il 14% della forza lavoro; in Ingegneria il 20%; e in Dati e intelligenza artificiale il 32%.¹³⁹ Infatti, i mercati del lavoro si stanno trasformando sotto la duplice spinta della pandemia di COVID-19 e dell'adozione di nuove tecnologie. A riguardo, l'84% dei datori di lavoro sta accelerando la propria agenda di digitalizzazione e il 50% degli stessi intende accelerare l'automazione dei posti di lavoro.¹⁴⁰

¹³⁵ Cfr. World Economic Forum, *Global Gender Gap Report 2021*, Geneva, Switzerland, 2021

¹³⁶ Commissione Europea, *2021 Report On Gender Equality in the EU*, Publications Office, 2021

¹³⁷ Cfr. International Labour Organization (ILO), Policy brief, *The COVID-19 response: Getting gender equality right for a better future for women at work*, in «Policy brief», 2020

¹³⁸ Cfr. International Labour Organization (ILO), Policy brief, *The COVID-19 response: Getting gender equality right for a better future for women at work*, in «Policy brief», 2020

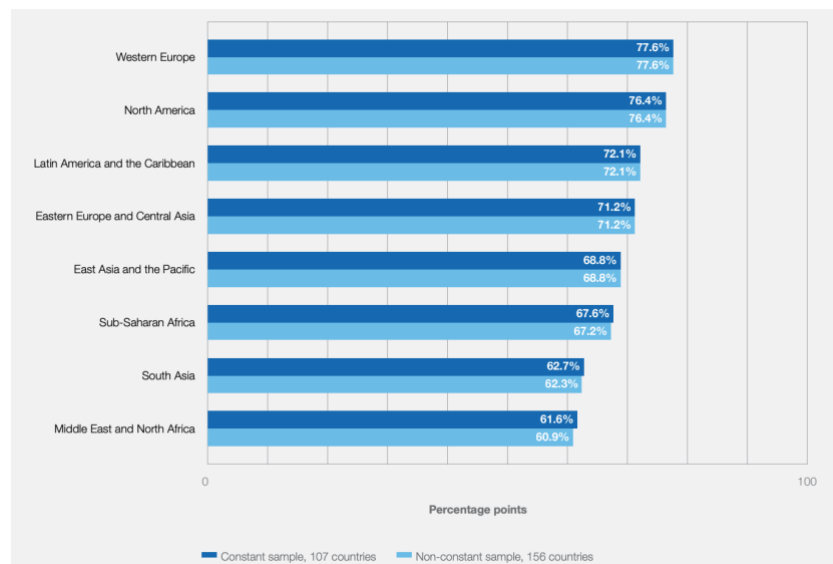
¹³⁹ Cfr. World Economic Forum, *Global Gender Gap Report 2021*, Geneva, Switzerland, 2021

¹⁴⁰ Cfr. World Economic Forum, *Global Gender Gap Report 2020*, Geneva, Switzerland, 2019

Ciò potrebbe portare ad una distruzione più rapida di una serie di ruoli che sono sempre più ridondanti nel nuovo mondo del lavoro e accelerare la creazione di nuove professioni che possono guidare la prosperità nel nuovo mondo del lavoro.

I maggiori passi avanti per raggiungere la parità di genere sono stati compiuti dall'Europa occidentale (77,6%), che sta continuando ad avanzare. Il secondo paese più evoluto è il Nord America (76,4%), succeduto da America Latina e Caraibi (71,2%) e da Europa orientale e Asia centrale (71,1%). Poco più in basso troviamo l'area dell'Asia Orientale e del Pacifico (68,9%), una delle zone migliorate maggiormente, seguite dall'Africa subsahariana (67,2%) e dall'Asia meridionale (62,3%). Le zone che detengono il maggior divario sono il Medio Oriente e il Nord Africa (60,9%).¹⁴¹ La Figura 3.5 rappresenta in percentuale la distanza prevista per il raggiungimento della parità di genere nel tempo previsto, in particolare prendendo in considerazione le medie ponderate per la popolazione per le 156 economie presenti nel Global Gender Gap Index 2021 e le 107 economie presenti in tutte le edizioni precedenti dell'indice, dal 2006 al 2021.

Figura 3.5: Divario di genere chiuso fino ad oggi, per area geografica.

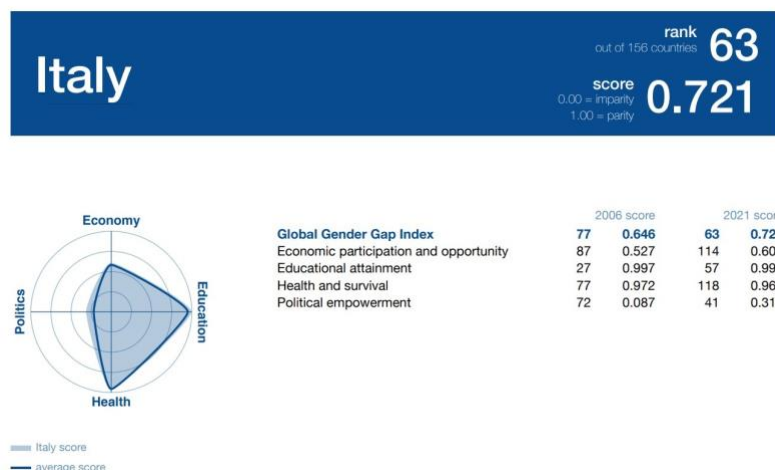


Fonte: World Economic Forum, *Global Gender Gap Report, 2021*

¹⁴¹ Cfr. World Economic Forum, *Global Gender Gap Report 2021*, Geneva, Switzerland, 2021

In questo scenario, l'Italia ha guadagnato 13 posizioni tra il 2020 e il 2021, salendo dal 76° al 63° posto su un totale di 156 Paesi al mondo.

Figura 3.6: Rank italiano, Global Gender Gap Index.



Fonte: World Economic Forum, *Global Gender Gap Report, 2021*

Dalla Figura 3.6 emerge che l'Emancipazione politica – calcolata facendo riferimento alle donne con seggi in parlamento ed a livello ministeriale, nonché al numero di anni con un capo di stato donna (negli ultimi 50 anni) rispetto al valore maschile¹⁴² – è stata la spinta maggiore al miglioramento: su un panel di 156 Paesi, risultiamo al 41° posto della classifica. D'altra parte, uno dei risultati peggiori deriva dalla Partecipazione economica e opportunità, che ci vede al 114° posto, segnando un ampio divario con gli altri paesi europei. Vi si aggiunge anche il risultato del divario di genere negli ambiti di Salute e sopravvivenza, che ci vede collocati al 118° posto della classifica. Migliore è la posizione riguardante l'indice di Istruzione, in cui risultiamo al 57° posto.

In Italia, le problematiche del lavoro femminile sono diverse, a partire dal tasso di presenza delle donne al mercato del lavoro, di molto al di sotto rispetto al 67,4% della media europea.¹⁴³ Il Covid-19 non ha fatto altro che ampliare il divario in termini di tasso di occupazione.

¹⁴² Cfr. World Economic Forum, *Global Gender Gap Report 2017*, Geneva, Switzerland, 2017

¹⁴³ Cfr. Governo Italiano, *Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, 2021*

In particolare, nel primo trimestre del 2019 è possibile notare una riduzione delle disparità di genere: per le donne è stata più acuta sia la crescita del tasso di occupazione (+0,5% rispetto a quello degli uomini) sia la diminuzione di quello di disoccupazione, che si è allineato intorno al 12,1% (in confronto a quello maschile del 10,3%).¹⁴⁴

Figura 3.7: Tasso di occupazione per genere, I trimestre 2019

CARATTERISTICHE	Tasso di occupazione (%)			Variazioni in punti percentuali su I trim. 2018		
	Maschi e femmine	Maschi	Femmine	Maschi e femmine	Maschi	Femmine
Totale	58,2	66,8	49,6	0,5	0,3	0,8
RIPARTIZIONE						
Nord	67,6	75,1	60,2	1,0	1,2	0,8
Centro	62,7	69,8	55,7	0,3	-0,6	1,1
Mezzogiorno	43,4	54,3	32,6	0,0	-0,4	0,5

Fonte: Istat, *il mercato del lavoro – I trimestre 2019*

Già nel primo trimestre del 2020 (Figura 3.8) tornano ad aumentare le differenze di genere: tra le donne il tasso di occupazione è rimasto invariato, mentre ha continuato ad aumentare per gli uomini (+0,5 punti), ed il tasso di disoccupazione è diminuito in misura inferiore (-1,5 punti in confronto a -1,8 punti per gli uomini).¹⁴⁵ In tale trimestre si osserva un tasso di disoccupazione femminile del 10,6% ed uno maschile del 8,5%.¹⁴⁶

Figura 3.8: Tasso di occupazione per genere, I trimestre 2020

CARATTERISTICHE	Tasso di occupazione (%)			Variazioni in punti percentuali su I trim. 2019		
	Maschi e femmine	Maschi	Femmine	Maschi e femmine	Maschi	Femmine
Totale	58,4	67,3	49,6	0,3	0,5	0,0
RIPARTIZIONE						
Nord	67,5	74,8	60,2	-0,1	-0,3	0,0
Centro	63,3	71,0	55,8	0,6	1,2	0,0
Mezzogiorno	43,8	55,4	32,4	0,5	1,1	-0,2

Fonte: Istat, *il mercato del lavoro – I trimestre 2020*

¹⁴⁴ Cfr. Istat, *Il mercato del lavoro - I trimestre 2019*, 13 giugno 2019

¹⁴⁵ Cfr. Istat, *Il mercato del lavoro - I trimestre 2020*, 12 giugno 2020

¹⁴⁶ Cfr. Istat, *Il mercato del lavoro - I trimestre 2020*, 12 giugno 2020

Nel primo trimestre del 2021, il tasso di occupazione degli uomini si è ridotto del 2,3% e quello di disoccupazione è aumentato del 1,4 %; d'altra parte, prendendo a riferimento le donne, la caduta del tasso di occupazione (-2,1%) e l'incremento del tasso di disoccupazione (+1,0%) sono stati lievemente più contenuti, come mostrato nella Figura 3.9.¹⁴⁷

Figura 3.9: Tasso di occupazione per genere, I trimestre 2021

CARATTERISTICHE	Tasso di occupazione (%)			Variazioni in punti percentuali su I trim. 2020		
	Maschi e femmine	Maschi	Femmine	Maschi e femmine	Maschi	Femmine
Totale	56,0	64,8	47,3	-2,2	-2,3	-2,1
RIPARTIZIONE						
Nord	64,3	71,7	56,8	-2,9	-2,9	-3,0
Centro	60,3	67,9	53,0	-2,8	-2,8	-2,7
Mezzogiorno	42,7	53,8	31,7	-0,9	-1,3	-0,5

Fonte: Istat, *il mercato del lavoro – I trimestre 2021*

Dunque, nel periodo che intercorre tra il primo trimestre del 2019 e quello del 2020, mesi in cui è stato evidente l'arrivo della pandemia, il divario di genere in termini di occupazione femminile nel mondo lavorativo è cresciuto di 0,5 punti percentuali. Le differenze di occupazione sono ancor più evidenti nei percorsi di studio relativi a ingegneria, costruzioni e manifattura, dove le donne sono poco sopra l'8% rispetto al 24% degli uomini; nelle tecnologie dell'informazione rappresentano lo 0,28% rispetto al 2,05% degli uomini.¹⁴⁸

La forte recessione indotta dalla pandemia ha portato dunque alla perdita di lavoro e alla mancanza di opportunità occupazionali per molte donne, costringendole, a volte, all'uscita dal mondo del lavoro retribuito. Sicuramente l'effetto è stato differenziato geograficamente: più evidente al Nord, a causa delle maggiori misure restrittive adottate durante la prima ondata, e succeduto dal Centro e dal Mezzogiorno. Ciò a causa del diverso impatto economico della pandemia, delle caratteristiche della struttura produttiva e delle possibilità di lavorare in smart working.¹⁴⁹

¹⁴⁷ Cfr. Istat, *Il mercato del lavoro - I trimestre 2021*, 11 giugno 2021

¹⁴⁸ Cfr. World Economic Forum, *Global Gender Gap Report 2021*, Geneva, Switzerland, 2021

¹⁴⁹ Cfr. U. Ascoli, R. Ciccia, *Le donne in Italia durante la pandemia: politiche sociali e prospettive future*, in «Social Cohesion Papers», 2, 2021

Un ulteriore problematica è dovuta al fatto che tra tutti dipendenti, le donne sottoscrivono principalmente contratti lavorativi a breve termine. Infatti, la continuità occupazionale dei lavoratori sottoposti a tale tipologia contrattuale ha risentito negativamente delle misure restrittive volte a limitare la propagazione dell'epidemia.¹⁵⁰ Basti pensare che nel 2019, l'incidenza dei contratti a termine tra i lavoratori dipendenti occupati nel settore privato era pari al 16,78% per le donne rispetto al 14,96% per gli uomini.¹⁵¹ Inoltre, nel I semestre del 2021, si può notare come, a prescindere dalla tipologia contrattuale, le assunzioni delle donne siano in numero minore rispetto a quelle degli uomini e presentino anche una maggioranza di forme discontinue ed atipiche.¹⁵²

Figura 3.10: Numero attivazioni per genere, quota F sul totale e incidenza % della tipologia sul totale delle attivazioni per genere, I trimestre 2021

	F	M	Tot	F%	Incidenza % tipologia su tot attivazioni F	Incidenza % tipologia su tot attivazioni M
T. indeterminato	190.909	361.531	552.440	34,6	14,5	18,0
T. determinato	500.937	890.702	1.391.639	36,0	38,1	44,4
Apprendistato	52.662	87.515	140.177	37,6	4,0	4,4
Stagionali	232.912	263.903	496.815	46,9	17,7	13,2
Somministrazione	201.448	274.012	475.460	42,4	15,3	13,7
Intermittente	137.149	128.954	266.103	51,5	10,4	6,4
Totale	1.316.017	2.006.617	3.322.634	39,6	100,0	100,0

Fonte: elaborazione Inapp su dati Inps Osservatorio sul precariato 2021

In effetti, come mostrato dalla Figura 3.10, tra tutte le attivazioni femminili solo il 38% è a tempo determinato; troviamo poi lavoro stagionale, pari circa al 17,7% e la somministrazione (15,3%). Guardando invece alle attivazioni maschili, si ha al primo posto il contratto a tempo determinato, con 44,4 punti percentuali, succeduto dal lavoro a tempo indeterminato, pari al 18%, e, solo in ultimo, il lavoro stagionale e somministrato (circa pari al 13%).¹⁵³

¹⁵⁰ Cfr. U. Ascoli, R. Ciccìa, *Le donne in Italia durante la pandemia: politiche sociali e prospettive future*, in «Social Cohesion Papers», 2, 2021

¹⁵¹ Cfr. U. Ascoli, R. Ciccìa, *Le donne in Italia durante la pandemia: politiche sociali e prospettive future*, in «Social Cohesion Papers», 2, 2021

¹⁵² Cfr. U. Ascoli, R. Ciccìa, *Le donne in Italia durante la pandemia: politiche sociali e prospettive future*, in «Social Cohesion Papers», 2, 2021

¹⁵³ Cfr. U. Ascoli, R. Ciccìa, *Le donne in Italia durante la pandemia: politiche sociali e prospettive future*, in «Social Cohesion Papers», 2, 2021

A seguito della fase acuta della Pandemia, nel permettere una ripresa del sistema economico, un ruolo fondamentale è detenuto dal part-time, proposto come condizione contrattuale per accedere al lavoro.

Anche qui si osservano però rilevanti differenze di genere: tra i contratti complessivamente attivati a giugno 2021, quasi la metà, ovvero il 49,6% delle donne è stata assunta tramite contratti a tempo parziale, rispetto al 26,6% degli uomini.¹⁵⁴ Tali contratti sono attivati principalmente tra le donne che hanno un'età superiore ai 50 anni (51,3%), seguite dalle donne aventi tra i 30 e i 50 anni (50,4%) e dalle donne fino ai 29 anni (48%).¹⁵⁵

In aggiunta, non bisogna dimenticare che l'Italia, già prima della pandemia, era uno dei Paesi europei che presentava sbilanciamenti più marcati con riferimento alla conciliazione tra famiglia e lavoro, causati da un quadro disomogeneo, frammentato e scarso *“di politiche e servizi per le famiglie con figli, di uno scarso investimento in politiche per la conciliazione famiglia-lavoro e per l'infanzia e di deboli politiche per le pari opportunità”*.¹⁵⁶ Dunque, a causa delle restrizioni imposte, le donne e soprattutto la madri che hanno continuato a lavorare da casa, hanno dovuto sopportare un maggior carico di lavoro domestico e di cura.¹⁵⁷

A riguardo, rilevante è il fatto che in Italia, a differenza di altri Paesi europei, la cura degli anziani è, prima di tutto, una faccenda familiare. A conferma di ciò, il tasso di inattività delle donne conferibile all'onere di assistenza risente di una crescita ininterrotta dal 2010, essendo pari al 35,7% rispetto al 31,8% della media europea.¹⁵⁸ La pandemia ha quindi causato un forte effetto genere: il carico di cura è ricaduto in primo luogo sulla componente femminile, presentando un notevole disequilibrio in confronto a quanto svolto da quella maschile. Inoltre, tale sbilanciamento si interseca con una sproporzione riguardante la dimensione socio-economica.

¹⁵⁴ Cfr. V. Cardinali. *Il ruolo del part time nelle nuove attivazioni contrattuali di uomini e donne nel I semestre 2021*, in «INAPP Policybrief, 24», 2021

¹⁵⁵ Cfr. V. Cardinali. *Il ruolo del part time nelle nuove attivazioni contrattuali di uomini e donne nel I semestre 2021*, in «INAPP Policybrief, 24», 2021

¹⁵⁶ U. Ascoli, R. Ciccio, *Le donne in Italia durante la pandemia: politiche sociali e prospettive future*, in «Social Cohesion Papers», 2, 2021

¹⁵⁷ Cfr. U. Ascoli, R. Ciccio, *Le donne in Italia durante la pandemia: politiche sociali e prospettive future*, in «Social Cohesion Papers», 2, 2021

¹⁵⁸ Cfr. Commissione Europea, *Relazione per paese relativa all'Italia 2020*, Bruxelles, 2020

Difatti, il compito di occuparsi dei carichi di cura familiari ricade sulle donne, e specialmente su quelle che si trovano in posizioni socio-economiche più sfavorite, poiché, a differenza di coloro che appartengono alla classe media e/o alta, non possono accedere a sostegni esterni alla rete familiare con facilità.¹⁵⁹ Dunque, i conflitti di genere sono correlati anche con la dimensione della classe sociale di appartenenza e con i titoli di studio.¹⁶⁰ In particolare, alcune ricerche mostrano come l'istruzione abbia un effetto opposto nell'allocazione del tempo dedicato alle attività domestiche tra i generi: all'aumentare del livello di scolarizzazione le donne tendono a ridurlo, mentre gli uomini lo aumentano.¹⁶¹

Una legittimazione dell'asimmetria nella divisione del lavoro domestico sembra essere la persistenza di stereotipi relativi ai ruoli di genere nella sfera familiare, più diffusi nel Sud Italia.¹⁶²

In conclusione, va sottolineato che la crisi, oltre a sottolineare le perseveranti mancanze in ambiti cruciali, come l'occupazione e la divisione del carico di assistenza, ha causato un incremento della violenza maschile contro le donne.¹⁶³ Difatti, le misure adottate per il contenimento della diffusione dell'epidemia e le conseguenze socio-economiche causate dalla stessa, hanno accentuato il rischio di comportamenti violenti. Le rilevazioni mostrano che oltre 15.000 donne hanno intrapreso il percorso personalizzato di uscita dalla violenza presso i Centri antiviolenza (CAV) nel 2020 e che più del 90% di esse, circa 13.700, si è rivolta ad un CAV per la prima volta proprio nel 2020. Nello stesso anno, come mostrato dalla Figura 3.11, su dieci donne, nove hanno segnalato di aver subito violenza psicologica, mentre le vittime di violenza fisica, minacce e violenza economica sono state rispettivamente pari al 67%, 49% e 38%.¹⁶⁴

¹⁵⁹ Cfr. U. Ascoli, R. Ciccia, *Le donne in Italia durante la pandemia: politiche sociali e prospettive future*, in «Social Cohesion Papers», 2, 2021

¹⁶⁰ Cfr. N. Rania, I. Coppola, F. Lagomarsino, P. Rosa, *Lockdown e ruoli di genere: differenze e conflitti ai tempi del Covid-19 in ambito domestico*, in «La camera blu. Rivista di studi di genere», 22, 2020

¹⁶¹ Cfr. A. Menniti, P. Demurtas, *Disuguaglianze di genere e attività domestiche*, in «IRPPS Working Papers», 47, 2012

¹⁶² Cfr. N. Rania, I. Coppola, F. Lagomarsino, P. Rosa, *Lockdown e ruoli di genere: differenze e conflitti ai tempi del Covid-19 in ambito domestico*, in «La camera blu. Rivista di studi di genere», 22, 2020

¹⁶³ Cfr. U. Ascoli, R. Ciccia, *Le donne in Italia durante la pandemia: politiche sociali e prospettive future*, in «Social Cohesion Papers», 2, 2021

¹⁶⁴ Cfr. Istat, *L'effetto della pandemia sulla violenza di genere 2020-2021*, 24 novembre 2021

Figura 3.11: donne che hanno iniziato il percorso personalizzato di uscita dalla violenza per tipologia di violenza subita prima di ricorrere al centro, 2020

Violenza fisica	66,9
Minaccia	49,0
Violenza psicologica	89,3
Violenza economica	37,8
<i>Stalking</i>	20,8
Stupro	9,0
Altra violenza sessuale	12,7
Altre forme presenti nella Convenzione di Istanbul:	2,1
- Matrimonio forzato o precoce	1,4
- Mutilazioni genitali femminili	0,1
- Aborto forzato	0,7
- Sterilizzazione forzata	0,0

Fonte: Istat, *Rilevazione sull'Utenza dei Centri anti violenza*

In più, la situazione si è aggravata nel primo semestre del 2020, che vede gli assassini delle donne pari al 45% del totale degli omicidi, rispetto al 35% del primo semestre del 2019. Tale percentuale ha raggiunto il 50% durante il lockdown di marzo-aprile 2020. Rilevante è che tali donne sono state uccise prevalentemente in ambito familiare, da parte di partner o ex partner.¹⁶⁵

3.2.1 Il gender payment gap: differenze tra Nord e Sud Italia

*“Anche quando lavorano, le donne risultano più penalizzate rispetto agli uomini, a partire dallo stipendio percepito e dalla precarietà lavorativa. Sono meno le donne che ricoprono posizioni apicali, nel privato così come nel pubblico. A questo corrisponde una disparità salariale a svantaggio delle donne a parità di ruolo e di mansioni rispetto agli uomini.”*¹⁶⁶

La parità di genere nella retribuzione si sta rivelando difficile da raggiungere.

¹⁶⁵ Cfr. Istat, *Report Autori e vittime di omicidio Anni 2018-2019*, 5 febbraio 2021

¹⁶⁶ Governo Italiano, *Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza*, 2021

I differenziali retributivi tra uomini e donne sono una forma persistente di disuguaglianza di genere sul posto di lavoro e il Global Gender Gap Index rileva che i progressi verso la riduzione del divario di genere su questo aspetto si sono arenati.¹⁶⁷ Nessun paese ha ancora raggiunto la parità di genere nei salari.

Dato che le donne continuano a essere meno remunerate degli uomini sul posto di lavoro, è importante valutare l'entità di questa differenza in termini monetari e se sono stati fatti dei progressi guardando a serie temporali più lunghe, almeno in alcuni paesi. Per rispondere a queste domande, è innanzitutto necessario definire come vengono misurati i divari salariali e cosa includono. Per cominciare, si sottolinea che i divari salariali si riferiscono solo alle differenze retributive dei dipendenti, e quindi non tengono conto delle differenze di reddito maschile e femminile dovute ai contratti di non lavoro. Ad esempio, non vengono considerati i ricavi da utili aziendali o da attività finanziarie. I divari di reddito (che includono tutti i tipi di entrate) tendono ad essere maggiori dei divari salariali, in quanto sono meno le donne che ricoprono il ruolo di imprenditore o investitore rispetto agli uomini, e le entrate non salariali sono maggiori dei salari.¹⁶⁸

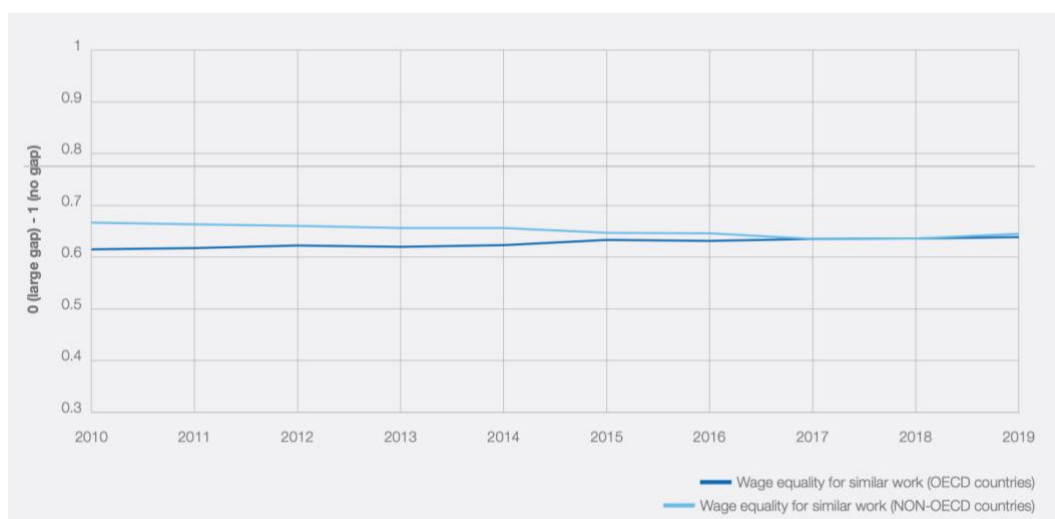
Secondo una stima, le disparità reddituali sono piuttosto ampie: la media mondiale del reddito appartenente alle donne è di circa \$ 11.000 in parità di potere d'acquisto (PPP); d'altra parte, un uomo ha in media un reddito pari a \$ 21.000 in PPP.¹⁶⁹

¹⁶⁷ Cfr. World Economic Forum, Global Gender Gap Report 2020, Geneva, Switzerland, 2019

¹⁶⁸ Cfr. World Economic Forum, Global Gender Gap Report 2020, Geneva, Switzerland, 2019

¹⁶⁹ Cfr. World Economic Forum, Global Gender Gap Report 2020, Geneva, Switzerland, 2019

Figura 3.12: Parità salariale tra donne e uomini, Paesi OECD e non OECD, 2010-2019



Fonte: World Economic Forum, Executive Opinion Survey 2019.

La Figura 3.12 mostra l'andamento dei divari salariali medi nei paesi OECD. Il differenziale tra la mediana del reddito degli uomini e quella delle donne è circa pari al 13,5%. Questa stima è leggermente inferiore alle differenze di genere in termini retributivi calcolate dall'ILO, che si colloca intorno al 15%.¹⁷⁰ Guardando alla tendenza, il divario salariale medio nei paesi dell'OCSE si sta riducendo, ma a un ritmo molto lento. Come rappresentato in Figura, un decennio fa era del 14,5% e ora è del 13,5%, pertanto si è ridotto di 1 punto percentuale in 10 anni. Mentre nei paesi OCSE la parità di genere sta migliorando, anche se lentamente, nel resto del mondo, in media, essa sta peggiorando. Di conseguenza, la tendenza media negativa osservata nei paesi non OCSE sovrappesa i progressi realizzati nei paesi ad alto reddito. Ciò chiarisce perché il progresso globale verso la chiusura del divario salariale si è bloccato.¹⁷¹

Sono perciò necessari maggiori sforzi per rimuovere tutte le barriere che impediscono alle donne di ottenere opportunità economiche simili a quelle degli uomini, specialmente nei paesi emergenti e in via di sviluppo.¹⁷²

¹⁷⁰ Cfr. World Economic Forum, Global Gender Gap Report 2020, Geneva, Switzerland, 2019

¹⁷¹ Cfr. World Economic Forum, Global Gender Gap Report 2020, Geneva, Switzerland, 2019

¹⁷² Cfr. World Economic Forum, Global Gender Gap Report 2020, Geneva, Switzerland, 2019

Per quanto riguarda l'Italia, la differenza in termini retributivi fra donne e uomini è misurata dall'indicatore Gender Pay Gap (GPG), pari alla “*differenza percentuale tra la retribuzione oraria media di uomini e donne rapportata alla retribuzione oraria degli uomini*”.¹⁷³ Il GPG nel 2018 era pari al 6,2%, dato dalla retribuzione oraria media rispettivamente uguale a 16,2 euro e 15,2 euro per gli uomini e per le donne. In particolare, le lavoratrici dipendenti guadagnavano 31.335 euro contro i 37.912 euro dei lavoratori maschi, ovvero all'incirca 6.500 euro in meno, anche a causa del minor numero di ore retribuite.¹⁷⁴ Tale differenza salariale tende ad accentuarsi all'interno delle professioni in cui la presenza femminile è inferiore; ad esempio, tra i dirigenti è circa il 27,3% e tra i laureati il 18%.

Con l'avvento della crisi sanitaria, la partecipazione delle donne al mercato del lavoro è diminuita: nel 2020 la percentuale di donne senza figli occupate tra i 25 e i 49 anni era pari al 72,7%, ovvero l'-1,7% in meno dell'anno precedente; mentre per coloro con un figlio in età prescolare tale percentuale si colloca al 53,3%, con una diminuzione del -1,9% rispetto all'anno precedente.¹⁷⁵

Il livello di istruzione risulta un aspetto chiave nel determinare il tasso partecipazione femminile al lavoro e per la loro retribuzione.¹⁷⁶ Infatti, la retribuzione media annua cresce all'aumentare del titolo di studio del lavoratore, indistintamente dal genere e dal settore di attività economica.¹⁷⁷

D'altra parte, a parità di livello di istruzione, le retribuzioni medie annue dei dipendenti uomini sono comunque superiori a quelle delle donne: il 20,5% in più per l'istruzione primaria e il 21,7% per quella secondaria. Il gap aumenta nel caso dell'istruzione terziaria, divenendo pari al 45,7%.¹⁷⁸

¹⁷³ Istat, *Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza delle retribuzioni e meccanismi esecutivi*, XI Commissione (Lavoro pubblico e privato) Camera dei deputati, 22 giugno 2021

¹⁷⁴ Cfr. Istat, *La struttura delle retribuzioni in Italia - Anno 2018*, 18 marzo 2021

¹⁷⁵ Cfr. Istat, *Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza delle retribuzioni e meccanismi esecutivi*, XI Commissione (Lavoro pubblico e privato) Camera dei deputati, 22 giugno 2021

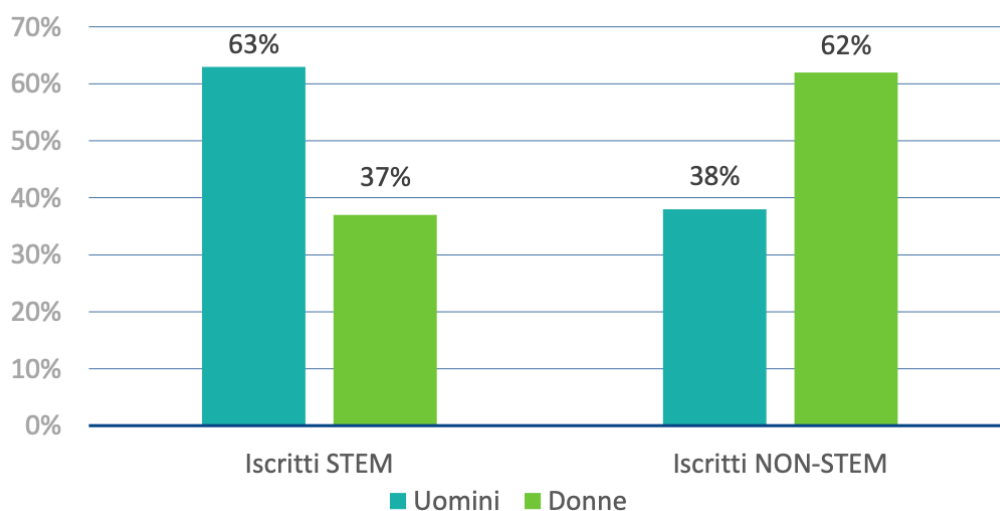
¹⁷⁶ Cfr. Istat, *Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza delle retribuzioni e meccanismi esecutivi*, XI Commissione (Lavoro pubblico e privato) Camera dei deputati, 22 giugno 2021

¹⁷⁷ Cfr. Istat, *La struttura delle retribuzioni in Italia - Anno 2018*, 18 marzo 2021

¹⁷⁸ Cfr. Istat, *La struttura delle retribuzioni in Italia - Anno 2018*, 18 marzo 2021

A riguardo, bisogna considerare che tra il 2018 e il 2019 le donne rappresentavano oltre il 55% degli iscritti al sistema universitario. Tuttavia, differente è la partecipazione in base alla facoltà. In particolare, nello stesso anno, le studentesse rispecchiavano solamente il 37% degli iscritti a facoltà STEM, mentre tra i partecipanti ai corsi non-STEM la presenza femminile risultava essere pari al 62%.¹⁷⁹

Figura 3.13: Totale iscritti STEM e non STEM per genere, 2018-2019.



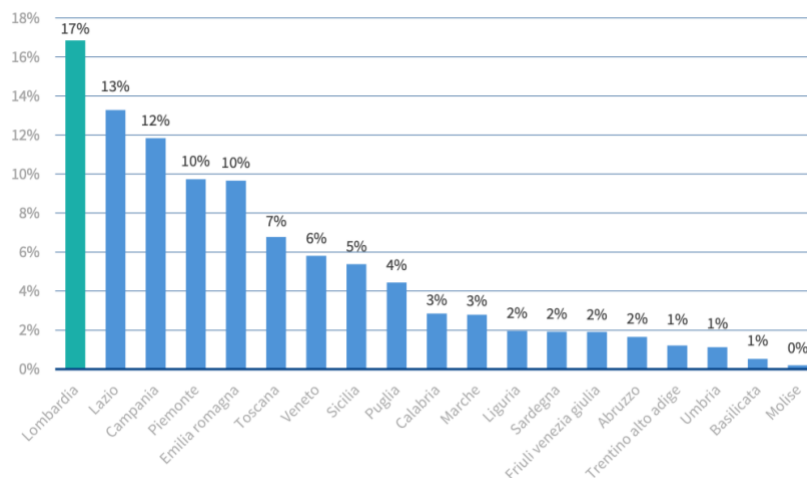
Fonte Rielaborazione Osservatorio Talents Venture su dati Anagrafe degli Studenti – Miur.

Le donne sono maggiormente presenti nel gruppo Letterario, filosofico, artistico e storico (82%) e in maniera minima nel gruppo di Ingegneria elettronica e dell'informazione. Notevole è anche la differenza a livello territoriale: in Lombardia sono concentrati il maggior numero di studenti iscritti a facoltà STEM in Italia (17%).¹⁸⁰

¹⁷⁹ Cfr. Osservatorio Talents Venture, STEAMiamoci, *Il Gender Gap nelle lauree STEM*, in «Assolombarda», 3, 2020

¹⁸⁰ Cfr. Osservatorio Talents Venture, STEAMiamoci, *Il Gender Gap nelle lauree STEM*, in «Assolombarda», 3, 2020

Figura 3.14: Studenti STEM in Regione, 2018-2019.



Fonte Rielaborazione Osservatorio Talents Venture su dati Anagrafe degli Studenti – Miur.

Inoltre, nonostante la minore partecipazione femminile a tali tipi di corsi, le performance accademiche delle stesse sono risultate migliori rispetto a quelle degli uomini: il voto di laurea delle donne è in media di 107,3 contro il 106,4 degli uomini e il 50% delle donne termina gli studi in corso, rispetto a meno del 48% degli uomini. D'altra parte, tali migliori performance non riscontrano una retribuzione più elevata, anzi gli uomini ottengono guadagni più elevati rispetto alle donne, assicurandosi uno stipendio medio mensile di € 1.510 rispetto ai € 1.428 delle loro colleghe donne.¹⁸¹

In sintesi, la minore retribuzione delle donne può essere attribuita alla più bassa presenza in posizioni dirigenziali ed al ricoprire lavori con un orario ridotto, spesso per mancanza di occasioni di lavoro a tempo pieno.¹⁸² Infatti, le retribuzioni sono funzione “del titolo di studio, del lavoratore, dell'età e dell'anzianità lavorativa in azienda”.¹⁸³

Il gender pay gap assume valori differenti, oltre che a causa della classe di età e del titolo di studio, in base all'area geografica presa in considerazione. Infatti, vi è uno storico divario economico-sociale ampio tra Centro-Nord e Sud del Paese.

¹⁸¹ Cfr. Osservatorio Talents Venture, STEAMiamoci, *Il Gender Gap nelle lauree STEM*, in «Assolombarda», 3, 2020

¹⁸² Cfr. Istat, *Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza delle retribuzioni e meccanismi esecutivi*, XI Commissione (Lavoro pubblico e privato) Camera dei deputati, 22 giugno 2021

¹⁸³ Cfr. Istat, *La struttura delle retribuzioni in Italia - Anno 2018*, 18 marzo 2021

Non dobbiamo però dimenticare che il Mezzogiorno, nel corso di 150 anni di storia, ha subito una profonda trasformazione che l'ha portato a non essere più un'area segnata da povertà ed emigrazione di massa, in grave ritardo di sviluppo.¹⁸⁴

Nonostante ciò, il divario persiste e si riscontra anche nei dati riguardanti le differenze salariali di genere. A riguardo, si può analizzare il diverso andamento della quota di dipendenti con bassa remunerazione, ovvero coloro che ricevono una retribuzione oraria inferiore ai due terzi di quella mediana del totale dei dipendenti, tra il 2019 e il 2020.¹⁸⁵

Figura 3.15: Quota dei dipendenti con bassa paga, 2019-2020.

	2019			2020		
	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine
CLASSE DI ETÀ						
15-34	16,7	15,1	18,8	16,9	15,2	19,2
35-54	7,2	5,7	9,0	8,3	6,7	10,1
55 e più	7,5	4,9	10,4	7,8	5,4	10,4
RIPARTIZIONE GEOGRAFICA						
Nord	6,4	4,7	8,3	7,8	5,9	9,8
Centro	9,2	7,4	11,2	9,9	8,4	11,5
Mezzogiorno	16,2	14,1	19,4	15,3	13,4	18,3
TITOLO DI STUDIO						
Licenza media	14,8	11,5	20,9	15,6	12,2	21,9
Diploma	8,9	7,1	11,0	9,8	7,9	12,1
Laurea e oltre	3,9	2,8	4,7	4,1	3,2	4,8

Fonte: Istat

Dalla Figura 3.15 emerge innanzitutto che tra il 2019 e il 2020, periodo di diffusione della Pandemia, vi è stato un aumento della quota di dipendenti con bassa paga al Nord e al Centro, rispettivamente del 1,4% e del 0,7%.

¹⁸⁴ Cfr. G. Coco, A. Lepore, *Il risveglio del Mezzogiorno: Nuove politiche per lo sviluppo*, Gius. Laterza, Bari, Roma, 2018

¹⁸⁵ Cfr. Istat, *Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza delle retribuzioni e meccanismi esecutivi*, XI Commissione (Lavoro pubblico e privato) Camera dei deputati, 22 giugno 2021

D'altra parte, per quanto riguarda il Mezzogiorno, tale quota è diminuita dello 0,9%. Anche se ciò può essere considerato un risultato positivo per il Sud del Paese, bisogna sottolineare che, nonostante tale diminuzione, tale area risulta comunque quella che presenta una percentuale maggiore di dipendenti con una retribuzione oraria inferiore ai due terzi di quella mediana del totale (15,3% nel 2020, contro 7,8% e 9,9% del Nord e Centro).¹⁸⁶

Rilevante è anche analizzare il differenziale tra la percentuale di maschi e femmine con una bassa retribuzione. In particolare, dalla Figura è possibile notare che, a prescindere dall'area geografica presa in considerazione e dall'anno di riferimento, la quota femminile è sempre superiore a quella maschile. Tale differenziale, tra il 2019 e il 2020 è aumentato solo nel Nord Italia (+ 0,3%). Nel Centro e nel Sud, invece, si è avuta una diminuzione rispettivamente dello 0,7% e 0,4%. D'altra parte, nel 2020 sono ancora le donne residenti nel Mezzogiorno a presentare una quota di dipendenti con bassa paga maggiore, con una differenza del 4,9% rispetto ai lavoratori maschi.¹⁸⁷

In aggiunta, possono essere analizzate le retribuzioni, per confrontare il loro andamento in termini territoriali e di genere, con riferimento al periodo pre e post pandemico. Guardando ai dati relativi al 2018, risulta che i lavoratori occupati nel Nord guadagnavano in media più di quelli del Centro (+7,2%) e, soprattutto, di quelli del Sud e delle Isole (+18%).¹⁸⁸

¹⁸⁶ Cfr. Istat, *Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza delle retribuzioni e meccanismi esecutivi*, XI Commissione (Lavoro pubblico e privato) Camera dei deputati, 22 giugno 2021

¹⁸⁷ Cfr. Istat, *Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza delle retribuzioni e meccanismi esecutivi*, XI Commissione (Lavoro pubblico e privato) Camera dei deputati, 22 giugno 2021

¹⁸⁸ Cfr. Job pricing, *JP Salary Outlook 2018 - L'analisi del mercato retributivo italiano*, Bergamo, 2018

Figura 3.16: Retribuzione annua lorda (RAL) media per inquadramento e territorio, 2018.

TERRITORIO	DIRIGENTI	QUADRI	IMPIEGATI	OPERAI
Nord	€ 101.573	€ 55.086	€ 31.788	€ 25.642
Centro	€ 98.798	€ 53.214	€ 30.258	€ 24.372
Sud e Isole	€ 94.728	€ 50.258	€ 28.087	€ 23.413
NORD vs SUD	7,2%	9,6%	13,2%	9,5%

Fonte: Job pricing, *L'analisi del mercato retributivo italiano, 2018.*

Nello stesso tempo, si rileva che gli uomini ottenevano in media approssimativamente 2.900 euro in più delle donne, rappresentando una disparità di retribuzioni pari al 10,2%, ridottasi dello 0,2% rispetto all'anno precedente. Tale differenziale varia molto a seconda del lavoro svolto.¹⁸⁹

Figura 3.17: Retribuzione annua lorda (RAL) media per inquadramento e genere, 2018.

GENERE	DIRIGENTI	QUADRI	IMPIEGATI	OPERAI
Uomini	€ 102.068	€ 54.686	€ 32.287	€ 25.686
Donne	€ 93.616	€ 52.417	€ 29.461	€ 23.217
GENDER GAP 2018	9,0%	4,3%	9,6%	10,6%
GENDER GAP 2017	9,6%	4,0%	9,4%	10,8%

Fonte: Job pricing, *L'analisi del mercato retributivo italiano, 2018.*

Il divario risulta maggiore nelle retribuzioni dei profili impiegatizi: le donne percepivano circa 2.800 euro in meno degli uomini, ovvero un gap del 9,6%. Anche tra gli Operai il differenziale era notevole, tanto che vi era uno scostamento medio era di circa 2.500 euro, pari al 10,6%. Rivolgendo l'attenzione ai dirigenti, in questa classe, nonostante la differenza percentuale fosse lievemente inferiore, il gap monetario era significativo: 8.500 euro in meno degli uomini.¹⁹⁰

¹⁸⁹ Cfr. Job pricing, *JP Salary Outlook 2018 - L'analisi del mercato retributivo italiano*, Bergamo, 2018

¹⁹⁰ Cfr. Job pricing, *JP Salary Outlook 2018 - L'analisi del mercato retributivo italiano*, Bergamo, 2018

Anche con riferimento al 2021, i differenziali territoriali hanno un peso rilevante, considerando che il differenziale tra Nord e Sud e Isole è di circa 3700€. ¹⁹¹

Figura 3.18: Retribuzione annua lorda (RAL) media per inquadramento e macroregione, 2020.

	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totale
Nord	103.203	55.267	31.754	25.161	30.222
Centro	101.439	54.035	30.552	24.291	29.244
Sud e Isole	98.400	51.401	28.627	24.057	26.493

Fonte: Job pricing, *L'analisi del mercato retributivo italiano, 2020*.

Come mostra la Figura 3.18, il differenziale di retribuzione annua lorda totale tra Nord e Sud e Isole è pari al 14%.

In più, nel 2020 il gender pay gap era pari al 11,5%, rispetto al 11,1% del 2019. Tali dati dimostrano la tendenza in aumento di tale indicatore, che ha quindi risentito negativamente degli effetti della pandemia. Ciò è stato in parte dovuto al forte calo di partecipazione femminile alla forza lavoro causato dalla crisi pandemica. In particolare, in Italia tra dicembre 2019 e dicembre 2020 gli occupati sono diminuiti di 444 mila unità. Di queste, 312 mila erano donne. ¹⁹²

In conclusione, nel 2020 l'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere, prendendo a riferimento l'indice di uguaglianza di genere, ha collocato l'Italia al 14° posto nell'Unione europea. Il Paese, infatti, presenta un punteggio pari a 63,5 punti su 100, collocandosi quindi al di sotto di 4,4 punti rispetto all'indice dell'UE. D'altra parte, è necessario sottolineare che il valore dell'indice è aumentato di 10,2 punti dal 2010, guadagnando ben 8 posizioni. ¹⁹³

Date le evidenze sulla presenza di un ampio divario di genere ancora da colmare, è fondamentale comprendere quali sono le azioni proposte e intraprese dal Paese per cercare di chiudere tale distanza.

¹⁹¹ Cfr. Job pricing, *JP Salary Outlook 2021 - L'analisi del mercato retributivo italiano*, Parma, 2021

¹⁹² Cfr. Job pricing, *JP Salary Outlook 2021 - L'analisi del mercato retributivo italiano*, Parma, 2021

¹⁹³ Cfr. Istituto europeo per l'uguaglianza di genere, *Indice sull'uguaglianza di genere nel 2020 in Italia*, 2020

3.3 Il contrasto al divario di genere in Italia nel PNRR

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza “*prevede un insieme integrato di investimenti e riforme orientato a migliorare l’equità, l’efficienza e la competitività del Paese, a favorire l’attrazione degli investimenti e in generale ad accrescere la fiducia di cittadini e imprese.*”¹⁹⁴ Tale piano include sei Missioni, che riguardano rispettivamente: digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo; rivoluzione verde e transizione ecologica; infrastrutture per una mobilità sostenibile; istruzione e ricerca; inclusione e coesione; salute.

Per l’Italia tale programma “*non rappresenta solo l’occasione per realizzare una Piena transizione ecologica e digitale, ma anche per recuperare i ritardi storici che penalizzano il Paese e che riguardano le persone con disabilità, i giovani, le donne e il Sud.*”¹⁹⁵

Infatti, il rilancio del Paese deve garantire le medesime condizioni a tutti i suoi cittadini, in modo tale da essere efficace e rispettare gli obiettivi del Pilastro europeo dei diritti sociali. Dato che il perdurare delle differenze di genere e la mancanza di pari opportunità rappresentano un notevole impedimento alla crescita economica, le 6 Missioni del Piano prevedono priorità trasversali, riguardanti opportunità equivalenti in termini generazionali, di genere e territoriali.

Per raggiungere tali obiettivi, le imprese che prenderanno parte ai programmi finanziati dal PNRR e dai Fondi REACT-EU (Programma per l’assistenza alla ripresa per la coesione e i territori d’Europa) e FCN (Fondo per lo Sviluppo e la Coesione) saranno sottoposte a enunciati normativi volti a subordinare l’esecuzione dei progetti al reclutamento di donne e giovani.¹⁹⁶ Inoltre, da Agosto 2021, il Governo, tramite il Dipartimento per le Pari Opportunità, ha dato inizio ad una Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026. Lavoro, reddito, competenze, tempo e potere saranno le cinque priorità di tale Strategia, cercando, tra l’altro, di scalare la classifica del Gender Equality Index dello European Institute for Gender Equality di almeno cinque punti entro il 2026.¹⁹⁷

¹⁹⁴ Governo Italiano, *Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza*, 2021

¹⁹⁵ Governo Italiano, *Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza*, 2021

¹⁹⁶ Cfr. Governo Italiano, *Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza*, 2021

¹⁹⁷ Cfr. Governo Italiano, *Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza*, 2021

Il Piano intende quindi favorire, sia direttamente che indirettamente, la presenza femminile all'interno del mercato lavorativo e ridurre le asimmetrie che non permettono il raggiungimento delle pari opportunità fin dall'età scolastica. Analizzando le missioni sopracitate, si può notare come la maggior parte di esse richiami al raggiungimento degli obiettivi esposti.

La Missione 1 (Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo) mira a garantire le medesime opportunità sia nell'ambito dell'adesione alla realtà lavorativa, sia negli avanzamenti di carriera, attraverso l'adozione di nuove procedure di reclutamento nella Pubblica Amministrazione ed il riesame delle opportunità di promozione ai ruoli dirigenziali di più alto livello. In più, la missione, prevedendo la valorizzazione e il rinnovo dell'offerta turistica e culturale, intende supportare i segmenti caratterizzati da una partecipazione femminile più intensa, come quello della ristorazione, quello alberghiero e delle attività culturali. Infatti, l'obiettivo è quello di rilevare i rami economici della cultura e del turismo, valorizzando siti storici e culturali e migliorando le strutture turistico-ricettive e i servizi turistici.¹⁹⁸

La Missione 4 (Istruzione e ricerca) ha l'obiettivo sostenere le madri con figli piccoli e concorrere all'incremento dell'occupazione femminile tramite l'aumento del tasso di presa in carico degli asili, il rafforzamento dei servizi educativi dell'infanzia (3-6 anni) e l'ampliamento del tempo pieno a scuola. Infatti, la combinazione fra carenza dei servizi educativi per l'infanzia e suddivisione delle mansioni domestiche e familiari, incide in misura negativa sull'offerta di lavoro femminile e condiziona, quindi, la percentuale rappresentante la presenza delle donne all'interno del mondo del lavoro. Inoltre, il Piano investe nell'acquisizione di competenze scientifico-tecnologiche tra le studentesse delle scuole superiori in modo tale da migliorare le loro prospettive lavorative.¹⁹⁹

Con la Missione 5 (Coesione e inclusione) si intende sostenere l'imprenditorialità femminile e indirizzare le imprese verso una riduzione dei divari nei segmenti più restii allo sviluppo professionale delle donne, nonché rinforzare la trasparenza salariale.

¹⁹⁸ Cfr. Governo Italiano, *Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza*, 2021

¹⁹⁹ Cfr. Governo Italiano, *Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza*, 2021

Inoltre, si vuole alleggerire l'onere delle attività di cura non retribuita affidato tradizionalmente alle donne, valorizzando infrastrutture sociali e creando percorsi innovativi di autonomia per individui disabili; difatti, accrescere i servizi alla persona significa potenziare un segmento caratterizzato da una maggiore partecipazione femminile. Si ha anche l'obiettivo di agire sui contesti di marginalità estrema e a rischio di violenza. Concludendo, la politica per il lavoro introdotta in tale Missione sostiene dunque di: *“Favorire la creazione di imprese femminili e l'introduzione della certificazione della parità di genere. Realizzare la piena emancipazione economica e sociale della donna nel mercato del lavoro, prevedendo una sistematizzazione e ristrutturazione degli attuali strumenti di sostegno, con una visione più aderente ai fabbisogni delle donne, attraverso una strategia integrata di investimenti di carattere finanziario e di servizi di supporto per la promozione dell'imprenditorialità femminile”*.²⁰⁰

La Missione 6 (Salute), grazie al potenziamento dei servizi di supporto all'assistenza domiciliare e di prossimità, ha anch'essa lo scopo di diminuire il carico di cura gravante sulla componente femminile.²⁰¹

Per comprendere gli effetti delle iniziative introdotte dal PNRR sull'occupazione femminile è stato impiegato il modello MACGEM-IT, *“un modello Computazionale di Equilibrio Economico Generale (CGE) sviluppato sulle caratteristiche del sistema economico italiano per quantificare l'impatto disaggregato, diretto ed indiretto, delle politiche fiscali e degli scenari di riforma ipotizzati”*.²⁰²

La Figura 3.19 rappresenta gli scostamenti percentuali dell'occupazione, quale variazione percentuale rispetto allo scenario di base con riferimento all'intero l'orizzonte temporale del PNRR.

²⁰⁰ Governo Italiano, *Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza*, 2021

²⁰¹ Cfr. Governo Italiano, *Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza*, 2021

²⁰² G. Tria, *Documento programmatico di bilancio 2019*, Ministero dell'Economia e delle Finanze, 2019

Figura 3.19: Impatto del PNRR sull'occupazione femminile (scostamenti percentuali rispetto allo scenario di base).

	2021	2022	2023	2024-2026
Occupazione Totale	0,7	2,2	3,2	3,2
Occupazione Femminile	0,7	2,2	3,5	4,0
Occupazione femminile Mezzogiorno	1,3	3,8	5,0	5,5

Fonte: Elaborazione MEF-DT su dati MACGEM-IT.

Dalla Figura, emerge un incremento dell'occupazione femminile pari a 4,0 punti percentuali entro il 2026. Rilevante è notare come tale incremento sia più marcato prendendo in considerazione l'area del Mezzogiorno.

In aggiunta, proprio per la trasversalità degli obiettivi di gender gap, tutte le missioni del Piano genereranno conseguenze positive sulla partecipazione femminile al mondo del lavoro, come evidenziato dalla Figura 3.20. In particolare, le Missioni che incidono più direttamente sull'occupazione femminile sono la 4 e la 5; nonostante ciò, anche gli altri interventi del PNRR permetteranno l'ingresso e la permanenza di ambedue i genitori nel mercato del lavoro nel medio-lungo termine, pur non realizzando impatti livellatori durante il periodo di esecuzione del Piano.

Figura 3.20: Impatto delle Missioni del PNRR sull'occupazione femminile (scostamenti percentuali rispetto allo scenario di base).

	2021	2022	2023	2024-2026
Totale PNNR	0,7	2,2	3,5	4,0
M1	0,1	0,5	0,9	1,1
M2	0,3	0,6	0,7	0,8
M3	0,0	0,1	0,2	0,2
M4	0,1	0,4	0,8	0,8
M5	0,1	0,5	0,7	0,7
M6	0,1	0,1	0,2	0,4

Fonte: Elaborazione MEF-DT su dati MACGEM-IT.

In conclusione, è necessario sottolineare che la realizzazione di tale Piano è subordinata all'impiego dei fondi europei di Next Generation EU, ovvero uno strumento finanziario temporaneo che richiede all'Unione Europea di esborsare in favore degli Stati membri 500 miliardi di euro sotto forma di bonifici, garanzie comprese, e aggiunge 250 miliardi di euro in sotto forma di prestiti a lungo termine. Queste risorse verranno raccolte dalla Commissione Europea per conto dell'UE tramite l'emissione di obbligazioni sui mercati finanziari.²⁰³

Da tale analisi risulta evidente come il Covid-19 abbia accentuato le differenze di genere e frenato il già lento cammino verso l'uguaglianza, inasprendo circostanze e situazioni già caratterizzate da gap consistenti. Proprio per tale ragione, è risultato fondamentale nella fase di ricostruzione evitare il pericolo di una ripresa non equa per donne e uomini.²⁰⁴

²⁰³ Cfr. M. Buti, M. Messori, *Next Generation–EU: An interpretative guide*, in «Policy brief», 29, 2020

²⁰⁴ Cfr. V. Cardinali, C. Di Giambattista, M. Esposito, M. Ferritti, M. Pulino, V. Menegatti, R. Zucaro, A. Rizzo, L. Zabatta, *Gender policies report 2021*, INAPP, 2021

Conclusioni

Il Gender Gap è un fenomeno complesso, che ancora oggi persiste nonostante le disposizioni dirette a sconfiggerlo. Le discriminazioni pervadono tutti gli aspetti della vita sociale delle donne, non solo il lavoro e l'educazione, qui presi in considerazione. Le radici di queste disuguaglianze possono essere trovate nella costruzione di stereotipi di genere, che rappresentano la figura femminile in una posizione subalterna all'interno della società.

Con riferimento all'ambito lavorativo, è evidente l'evoluzione cui è stato sottoposto il ruolo della donna nel corso degli anni. Inizialmente era relegata alla sfera privata, dovendosi occupare della cura dei figli, del marito e della casa, ed essendo sottoposta anche ad un accesso limitato all'istruzione. Un passo avanti si è realizzato con l'avvento delle Guerre Mondiali, che hanno costretto le donne a sostituire la forza lavoro maschile, e, una volta presa coscienza delle loro capacità, esse hanno iniziato a lottare per reclamare i propri diritti.

L'avvento della società moderna, con l'introduzione delle tecnologie d'avanguardia, invece di colmare tale gap lo ha ampliato. La crescita di nuovi campi di applicazione dell'intelligenza artificiale ha infatti permesso il nascere di tipologie di lavori innovative, nonché causato l'estinzione di altre. Ma, come analizzato, tali nuovi ruoli sono ancora oggi maggiormente ricoperti da uomini.

Anche la crisi del COVID-19, facendo leva su alcuni problemi insiti nel nostro Paese, ha inciso negativamente sulle differenze di genere. D'altra parte, essa rappresenta, pure nella drammaticità dei suoi effetti, un'opportunità per modificare alcune delle criticità dell'economia e della società italiane sedimentatesi nel tempo. A riguardo, la Commissione Europea si impegna a mantenere l'uguaglianza di genere tra le priorità della sua agenda politica e a realizzare le azioni stabilite nella strategia per l'uguaglianza di genere 2020-2026. Il Piano d'azione per l'attuazione del pilastro europeo dei diritti sociali è un'ulteriore strumento utile a promuovere la parità di genere. Essa è una necessità per lo sviluppo dell'Italia e dell'UE in generale, per una ripresa inclusiva dopo la pandemia e per società prospere, resilienti ed eque.²⁰⁵

²⁰⁵ Commissione Europea, *Report On Gender Equality in the EU*, 2021.

Bibliografia

- Abbott E., *Report of the War Cabinet Committee on Women in Industry*, in «The American Economic Review», 10, 1920
- Accetturo A., Bassanetti A., Bugamelli M., Faiella I., Russo P. F., Franco D., Giacomelli S., Omiccioli M. , *Il sistema industriale italiano tra globalizzazione e crisi, Banca d'Italia*, in «Questioni di Economia e Finanza (Occasional Papers)» , 193, 2013
- Alesina A., Giuliano P., Nunn N., *On the origins of gender roles: women and the plough*, in «The quarterly journal of economics», 128, 2013, pp. 469-530
- Ascoli U., Ciccia R., *Le donne in Italia durante la pandemia: politiche sociali e prospettive future*, in «Social Cohesion Papers», 2, 2021
- Baiocco S., Uroz N. L., Meylemans L., Vandekerckhove S., Lenaerts K., Eriksson Y. U., *Industrial relations in the EU: an analytical framework*, in «Virage», 2020
- Bentham J., *Introduzione ai principi della morale e della legislazione*, UTET, Torino, 1998
- Berra M., Cavalletto G. M., *Scienza e tecnologia: superare il gender gap. Un'indagine a Torino*, Ledizioni, 2019
- Boserup E., Tan S. F., Toulmin C., *Woman's Role in Economic Development*, Allen & Unwin, Londra, 1970
- Braybon G., *Women Workers in the First World War*, Routledge, Londra, 2012
- Burnette J., *Gender, Work and Wages in Industrial Revolution Britain*, Cambridge University Press, New York, 2008
- Burnette J., *Women workers in the British industrial revolution*, Economic History Association, EH. net Encyclopedia, 2008, in <https://eh.net/encyclopedia/women-workers-in-the-british-industrial-revolution/>
- Buti M., Messori M., *Next Generation–EU: An interpretative guide*, in «Policy brief», 29, 2020

- Capuano G., Capuano M., *Aspetti metodologici ed evidenze empiriche della valutazione d'impatto di "Industria 4.0" nel settore manifatturiero italiano*, in «Argomenti», 16, 2020, pp.7-23
- Cardinali V., Di Giambattista C., Esposito M., Ferritti M., Pulino M., Menegatti V., Zucaro R., Rizzo A., Zabatta L., *Gender policies report 2021*, INAPP, 2021
- Cardinali V., *Il ruolo del part time nelle nuove attivazioni contrattuali di uomini e donne nel I semestre 2021*, in «INAPP Policybrief, 24», 2021
- Carnazza G., F., P., *Gli effetti del COVID-19 sull'economia italiana e sul sistema produttivo*, in «Argomenti», 16, 2020, pp 25-55
- Caselli M., *Uniti e divisi: la pandemia come prova della globalizzazione e delle sue ambivalenze*, in «SocietàMutamentoPolitica», 11, 2020, pp. 265-269
- Chiweshe M. K., *Fourth Industrial Revolution: What's in it for African Women?*, in «Policy briefing: women, power and policy making», 2019
- Coco G., Lepore A., *Il risveglio del Mezzogiorno: Nuove politiche per lo sviluppo*, Gius. Laterza, Bari, Roma, 2018
- Commissione Europea, Direzione generale della Giustizia e dei consumatori, *2021 Report On Gender Equality in the EU*, Publications Office, 2021
- Commissione Europea, *Relazione per paese relativa all'Italia 2020*, Bruxelles, 2020
- De Benedictis L., Helg R., *Globalizzazione*, in «LIUC papers», 112, 2002
- De Simone E., *Storia Economica. Dalla rivoluzione industriale alla rivoluzione informatica*, FrancoAngeli, 2018
- Del Gatto M., Ottaviano G. I., Mion G., *Trade Integration, Firm Selection and the Costs of Non-Europe*, in «Working Paper CRENoS», 200703, 2006
- Di Taranto G., *La globalizzazione diacronica*, G. Giappichelli Editore, 2013
- Engles F., *La situazione della classe operaia in Inghilterra*, Editori Riuniti, IV edizione, Roma, 1978
- Feeny T., Elson O., Brown L., *Implications of the Fourth Industrial Revolution for the Development Agenda in the Indo-Pacific Region*, in «Results for Development», Washington DC, 2020

- Felice E., *I cicli economici e la seconda rivoluzione industriale*, in G. Corni (ed.), «Storia d'Europa e del Mediterraneo. Sez. VI. L'età contemporanea. Vol. XIII. Ambiente, popolazioni, economia», Salerno, Roma, 2016
- Figini P., *La Politica Economica della Globalizzazione*, in «Sistemaeconomico», 10, 2005
- Florito J., De Sanfeliu M. B., Aneja U., *A Future of Work that Works for Women*, in «G20 Insights», 2020
- Fryer R. G., Levitt S.D., *An Empirical Analysis of the Gender Gap in Mathematics*, in «American Economic Journal: Applied Economics», 2, 2010, pp.210-240
- Goldin C., *Gender gap*, The concise encyclopedia of economics, Library of Economics and Liberty, 2008, in <https://www.econlib.org/library/Enc1/GenderGap.html>
- Governo Italiano, *Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza*, 2021
- Hyde J. S., Fennema E., Ryan M., Frost L. A., Hopp C., *Gender comparisons of mathematics attitudes and affect: A meta-analysis*, in «Psychology of women quarterly», 14, 1990, pp.299-324
- International Labour Organization (ILO), *The COVID-19 response: Getting gender equality right for a better future for women at work*, in «Policy brief», 2020
- Istat, *Conti economici nazionali - Anni 2018-2020*, 22 settembre 2021
- Istat, *Il mercato del lavoro - I trimestre 2019*, 13 giugno 2019
- Istat, *Il mercato del lavoro - I trimestre 2020*, 12 giugno 2020
- Istat, *Il mercato del lavoro - I trimestre 2021*, 11 giugno 2021
- Istat, *L'effetto della pandemia sulla violenza di genere - Anno 2020-2021*, 24 novembre 2021
- Istat, *La struttura delle retribuzioni in Italia - anno 2018*, 18 marzo 2021
- Istat, *Le prospettive per l'economia italiana nel 2020-2021*, 8 giugno 2020
- Istat, *Pil e indebitamento AP - Anni 2018-2021*, 1° marzo 2022

- Istat, *Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza delle retribuzioni e meccanismi esecutivi*, XI Commissione (Lavoro pubblico e privato) Camera dei deputati, 22 giugno 2021
- Istat, *Report Autori e vittime di omicidio Anni 2018-2019*, 5 febbraio 2021
- Istituto europeo per l'uguaglianza di genere, *Indice sull'uguaglianza di genere nel 2020 in Italia*, 2020
- Job pricing, *JP Salary Outlook 2018 - L'analisi del mercato retributivo italiano*, Bergamo, 2018
- Job pricing, *JP Salary Outlook 2021 - L'analisi del mercato retributivo italiano*, Parma, 2021
- Kahn S., Ginther D., *Women and STEM*, National Bureau of Economic Research, in «Working Paper 23525», 2017
- Landes D. S., *Prometeo liberato. Trasformazioni tecnologiche e sviluppo industriale nell'Europa occidentale dal 1750 ai giorni nostri*, Einaudi, 1933
- Lasi H., Fettke P., Kemper H.G., Feld T., Hoffmann M., *Industry 4.0*, in «Business & information systems engineering», 6, 2014, pp.239-242
- Marx K., *Il Capitale I*, Editori Riuniti, IX edizione, Roma, 1980
- Menniti A., Demurtas P., *Disuguaglianze di genere e attività domestiche*, in «IRPPS Working Papers», 47, 2012
- Mill J.S., *The Subjection of women*, Savill, Edwards and Co., Printers, Londra, 1869
- Ministry of Labour and National Service, *National Conference of Women Called by H.M. Government: Report of Proceedings: Tuesday, 28th September 1943, Royal Albert Hall, London*, Ministry of Labour and National Service, 1943
- Muller C., *Gender differences in parental involvement and adolescents' mathematics achievement*, in «Sociology of Education», 71, 1988, pp. 336-356
- Noonan R., *Women in STEM: 2017 Update. ESA Issue Brief# 06-17*, Office of the Chief Economist, Economics and Statistics Administration, US Department of Commerce, 2017

- Nye J. S., *The Informal Revolution and Soft Power*, in «Current History» 113, 2014, pp. 19-22
- ONU, *Risoluzione adottata dall'Assemblea Generale il 25 settembre 2015. Trasformare il nostro mondo: l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile*, in «A/RES/70/1», 2015
- Osservatorio Talents Venture, STEAMiamoci, *Il Gender Gap nelle lauree STEM*, in «Assolombarda», 3, 2020
- Palazzani L., *Da sex a gender: origini e percorsi*, G. Giappichielli Editore, 2011
- Paoletti A., *La presenza femminile nelle assemblee parlamentari: per un'analisi comparata*, in «Il Politico», 56, 1991, pp. 77-96
- Penner A. M., Paret M., *Gender differences in mathematics achievement: Exploring the early grades and the extremes*, in «Social Science Research», 37, 2008, pp. 239–253
- Purvis J., *Emmeline Pankhurst in the Aftermath of Suffrage, 1918–1928*, in «Women History Review», 12, 2003, pp.73-102
- Rania N., Coppola I., Lagomarsino F., Rosa P., *Lockdown e ruoli di genere: differenze e conflitti ai tempi del Covid-19 in ambito domestico*, in «La camera blu. Rivista di studi di genere», 22, 2020.
- Saccomanni F., *Indagine conoscitiva sulle istituzioni ed i processi di governo della globalizzazione*, Audizione del Direttore Generale della Banca d'Italia presso la Camera dei Deputati, III Commissione permanente, Roma, 2007
- Samad T., Annaswamy A.M., *The Impact of Control Technology*, IEEE Control Systems Society, 2011
- Schwab K., *La quarta rivoluzione industriale*, FrancoAngeli, 2016
- Smith A., *La ricchezza delle nazioni*, UTET, 2017
- Sorgner A., *Gender and Industrialization: Developments and Trends in the Context of Developing Countries*, in «IZA Discussion Papers», 14160, 2021
- Taylor M.H., Mill J.S., *Sull'eguaglianza e l'emancipazione femminile*, Einaudi, Torino, 2008
- Toniolo G., *Europe 's golden age, 1950-1973: speculations from a long-run perspectives*, in «The Economic History Review», 51, 1998, pp. 252-267

- Tria G., *Documento programmatico di bilancio 2019*, Ministero dell'Economia e delle Finanze , 2019
- UNESCO, *Cracking the code: Girls' and women's education in science, technology, engineering and mathematics (STEM)*, Parigi, 2017
- West M., Kraut R., Ei Chew H., *I'd blush if I could: closing the gender divides in digital skills through education*, UNESCO& EQUALS, 2019
- World Economic Forum, *Future of Jobs Report*, Geneva, Switzerland, 2020
- World Economic Forum, *Global Gender Gap Report 2017*, Geneva, Switzerland, 2017
- World Economic Forum, *Global Gender Gap Report 2018*, Geneva, Switzerland, 2018
- World Economic Forum, *Global Gender Gap Report 2020*, Geneva, Switzerland, 2019
- World Economic Forum, *Global Gender Gap Report 2021*, Geneva, Switzerland, 2021
- Xie Y. & Kimberlee Shauman A., *Women in Science: Career Processes and Outcomes*, in «Harvard University Press», 2003
- Yellen L., *The history of women's work and wages and how it has created success for us all*, Brookings institution, 2021 in <https://www.brookings.edu/essay/the-history-of-womens-work-and-wages-and-how-it-has-created-success-for-us-all/>