

Gender Gap e crescita economica nell'area Euro con particolare attenzione al caso italiano

Guido Tortorella Esposito

RELATORE

Corinne Marzia Inzirillo 241821

CANDIDATO

Indice

Introduzione.....	3
Capitolo 1	5
Disuguaglianza di genere come mancata crescita economica	5
1.1. Gender gap in Italia e in Europa: alcuni dati	5
1.2. Womenomics	7
1.2.1. Benefici economici dell’uguaglianza di genere: studio dell’EIGE.....	8
1.2.2. L’occupazione femminile non spiazza quella maschile.....	10
1.3. Donne ed imprese: un binomio in cui credere per la crescita economica.....	12
1.3.1. FTSE Women on Boards Leadership Index Series.....	15
Capitolo 2	18
L’uguaglianza di genere in Europa: atti normativi, indici e risultati raggiunti.....	18
Introduzione.....	18
2.1. Excursus storico della Normativa comunitaria.....	18
2.2. L’istituto Europeo per l’Uguaglianza di Genere (EIGE).....	20
2.3. Pilastri e metodologie degli indici sull’uguaglianza di genere.....	21
2.3.1. Il Gender Equality Index (GEI).....	21
2.3.2. Il soffitto di cristallo e il <i>glass-ceiling index</i>	25
2.3.3. Global Gender Gap Index.....	26
2.4. Il Gender Equality Index in Europa: confronto tra Paesi.....	27
2.4.1. Paesi scandinavi ed Europa Meridionale a confronto.....	29
2.4.2. Il modello francese.....	30
Conclusioni.....	33
Capitolo 3.....	34
Disuguaglianza di genere in Italia: il COVID aggrava gli squilibri.....	34
3.1. Scenario della situazione economica italiana ai tempi della pandemia.....	34
3.2. Principali fattori determinanti lo svantaggio femminile nel mondo del lavoro.....	37
3.2.1. Maggiormente colpiti i settori caratterizzati da una forte presenza femminile.....	37
3.2.2. Lo smart working aggrava squilibri di genere già esistenti: conciliazione tra lavoro e famiglia.....	39
3.3. La parità di genere all’interno del PNRR.....	43
3.3.1. Misure volte a favorire la partecipazione delle donne al mondo del lavoro.....	43

3.3.2. Riduzione della “segmentazione orizzontale” per favorire la parità di genere.....	47
Conclusioni.....	48
Sitografia.....	51
Bibliografia.....	52

Introduzione

La scelta della tematica della presente tesi è frutto di un percorso di crescita personale nato da uno confronto/scontro con la realtà che mi circonda. Da un paio di anni a questa parte ho iniziato ad analizzare il contesto socioculturale italiano in cui sono nata e cresciuta con uno sguardo critico; mi sono accorta che il modello del *male-breadwinner*, sebbene con incidenza minore rispetto al passato, continua a pervadere anche le menti più brillanti e di larghe vedute della nostra società. Ho messo in discussione molti fenomeni che avevo imparato ad accettare per, quella che io stessa ho definito, “inerzia della consuetudine”; la mia mente, intrisa dai retaggi patriarcali del passato, aveva imparato a normalizzare eventi come la rinuncia da parte di una donna ad una carriera lavorativa per il solo fine di occuparsi della cura dei figli e degli oneri familiari. Una volta presa consapevolezza dell’importanza di sdoganare quanto erroneamente ritenuto “normale”, mi sono interrogata circa il fine ultimo del raggiungimento dell’uguaglianza di genere: la questione femminile va analizzata come un problema unilaterale che deve essere risolto unicamente affinché le donne raggiungano la loro emancipazione e realizzazione? Dalla risposta negativa a questa domanda nasce lo scopo che mi sono prefissata nel presente lavoro. La partecipazione delle donne nei contesti decisionali deve essere percepita come una necessità per il bene comune, come un vantaggio per la collettività. La valorizzazione della donna in ambito lavorativo deve essere vista non solo come un diritto individuale, ma anche e soprattutto come un dovere da supportare per il raggiungimento di un progresso altrimenti insostenibile a causa di una prospettiva dimezzata (e quindi distorta) sulla realtà. Letta in questi termini la parità di genere diventa una necessità imprescindibile per uno sviluppo sostenibile ed un futuro migliore. Nel primo capitolo ho dunque dimostrato quanto brevemente sintetizzato in queste poche righe; in altre parole, ho evidenziato che disparità di genere e mancata crescita economica sono concetti strettamente correlati. Ho parlato dunque della filosofia del *Womenomics*, secondo la quale la valorizzazione delle donne in ambito lavorativo è “motore dell’economia”. Ho poi fornito alcune spiegazioni più tecniche riportando due studi condotti rispettivamente dall’EIGE e da Banca di Italia. Ho concluso il capitolo parlando dell’importanza che le donne rivestono nel ricoprire ruoli decisionali all’interno della dimensione aziendale. Ciò premesso, nel secondo capitolo ho focalizzato l’attenzione sull’Europa e su come questa abbia già recepito da tempo l’importanza della relazione donne ed economia. Dopo un breve excursus circa l’evoluzione della normativa comunitaria in materia di uguaglianza di genere, ho parlato dell’EIGE, l’Istituto per l’Uguaglianza di Genere, dei pilastri e delle metodologie usate per

costruire gli indici sull'uguaglianza di genere dando separata evidenza dei risultati raggiunti nei diversi Paesi europei e mettendo in evidenza le *best pratics* dei Paesi "vincenti". Nel terzo capitolo il focus è stato invece sull'Italia, Paese in cui la pandemia ha contribuito ad aggravare ulteriormente le disuguaglianze di genere, ho messo a confronto, dunque, gli scenari pre e post pandemia e le soluzioni adottate dal governo italiano per colmare il divario attraverso gli obiettivi prefissati nel PNRR.

Capitolo 1

Disuguaglianza di genere come mancata crescita economica

1.1 Gender gap in Italia e in Europa: alcuni dati

La disuguaglianza di genere è un fenomeno le cui origini possono essere riscontrate in un passato molto remoto. Nei secoli scorsi, stereotipi e concezioni maschiliste hanno relegato il ruolo della donna a quello di madre e di moglie il cui principale compito è stato quello di occuparsi della famiglia, del marito e dei figli.

Nonostante nell'epoca contemporanea il valore di una donna non venga più commisurato in base al suo status di madre o di moglie, in ambito lavorativo la disparità di genere è una ferita ancora aperta.

Con il termine “soffitto di cristallo” si fa riferimento a degli ostacoli¹ che precludono alle donne il raggiungimento di obiettivi importanti e avanzamenti di carriera. Un altro concetto che delinea la condizione di inferiorità femminile nel mondo del lavoro è quello di “glass cliff “. Tale binomio evidenzia che spesso i compiti che vengono affidati alle donne si caratterizzano per un alto grado di aleatorietà e fallimento: ciò impedisce il raggiungimento del successo. (Ferrera, 2009)

Quanto finora detto, emerge chiaramente, sia a livello italiano che europeo, da uno sguardo comparato ad alcuni dati numerici.

Secondo l'Eurostat, nel 2019, l'Unione europea ha registrato un tasso di occupazione femminile pari al 63%, a fronte del 74% di quello maschile; inoltre, tra i principali Paesi che hanno registrato un elevato divario del tasso di disoccupazione si annoverano la Grecia (dove

¹ Le barriere sopracitate possono essere classificate in: fattori aziendali, di genere e ambientali. I primi fanno riferimento alla cultura aziendale, i secondi alle peculiarità caratteriali innate dei due sessi che influiscono nelle performance lavorative e gli ultimi afferiscono alle situazioni geopolitiche di un Paese. (Soffitto di vetro cosa è e come si può superare, 2019)

quest'ultimo è stato pari al 21,5 % per le donne e al 14 % per gli uomini) e la Spagna (che ha registrato invece un tasso del 16,0 % per le donne e del 12,5 % per gli uomini). (Percorso lavorativo ISTAT, s.d.)

Nel 2020 il tasso di occupazione femminile europeo (per donne comprese in un range di età tra i 15 e i 64 anni) è stato pari al 62,4%, a fronte del 72,8% di quello maschile. (L'Italia resta la Cenerentola d'Europa per l'occupazione femminile , 2021).

Se si passa in rassegna il punteggio del Global Gender Gap 2021, il cui calcolo si basa sulla media ponderata della popolazione per ciascuno dei 156 Paesi inclusi in quell'anno, ci si accorge che il gap da colmare per raggiungere una totale e piena parità di genere è pari al 32,3% (il punteggio del global gender gap 2021 ammonta al 67,7%), divario tra l'altro in aumento rispetto all'anno 2020 di 0.6 punti percentuali. (global gender gap report, 2021).

Focalizzandoci sul nostro Paese, secondo quanto riportato dall'ufficio di statistica ISTAT, ad ottobre 2021 in Italia, si è registrata una crescita esponenziale dell'occupazione che ha visto un aumento dell'impiego della forza lavoro pari a 390mila unità in più rispetto allo stesso mese dell'anno precedente. Tale crescita è stata dovuta principalmente ad un impiego maggiore della forza maschile (+36mila unità), rispetto a quella femminile, che invece è rimasta sostanzialmente stabile. (Istat, a ottobre +35 mila occupati. Ma crescono solo gli uomini, 2021).

Ciò che risulta evidente dall'analisi di questi primi dati è che, sebbene siano riscontrabili evidenti progressi rispetto al passato, il fenomeno del gender gap nel mondo del lavoro, è tutt'oggi una problematica sostanziale sia a livello italiano che europeo. Sono svariate le conseguenze causate dalla disparità di genere nel mercato del lavoro, ma nel corso di questo capitolo ci si soffermerà sui costi economici che la disuguaglianza di genere ha creato e continua a creare e sui guadagni che si conseguirebbero colmando tale gap.

1.2. Womenomics

Il termine *Womenomics*, che è una crasi tra le parole “woman” ed “economics”, è stato coniato nel 1999 da Kathy Matsui, *chief strategist* di Goldman Sachs². Secondo l’economista, la cultura maschilista e tradizionalista giapponese, che impediva alle donne avanzamenti di carriera³ e limitava per loro le opportunità lavorative, era stata una delle principali cause alla base del declino economico del Paese.

Kathy Matsui sosteneva inoltre che il basso tasso di occupazione femminile in Giappone aveva innescato un circolo vizioso, spingendo le donne a procreare di meno nella speranza di poter concretizzare le proprie aspirazioni lavorative in futuro.

Secondo la filosofia del *womenomics*, la parità dei sessi non è dunque solo un diritto che deve essere tutelato perché previsto dalla legge, ma è anche e soprattutto motore di crescita economica di un Paese. Alla luce di questa ideologia, il binomio “donne” ed “economia” che compone la parola *womenomics* va letto sulla base di due concetti chiave fondamentali e tra di loro concatenati: le donne sono il motore dell’economia e la loro valorizzazione anche in campo lavorativo produce circoli virtuosi per il benessere, il consumo e la piena occupazione di uno stato.

Perché dunque l’economia crescerebbe se più donne avessero un’occupazione stabile o part-time? Come la filosofia del *womenomics* può dare una risposta a questa domanda? Gli economisti sono concordi nel sostenere che il PIL può crescere per effetto di quattro elementi tra di loro combinati: consumo, investimenti, spesa pubblica ed esportazioni nette⁴; alla luce di ciò, è logicamente deducibile perché una maggiore presenza femminile nel mercato del lavoro incide positivamente nelle determinanti del PIL: le famiglie con due redditi sono più propense ad aumentare i consumi e gli investimenti all’interno del nucleo familiare, sia perché ne hanno la disponibilità economica sia perché la loro vita frenetica glielo impone⁵.

² The Goldman Sachs Group, Inc. è una banca di affari tra le più grandi nel mondo con sede legale a New York.

³ La percentuale di donne impiegate in posizioni apicali all’interno delle imprese Giapponesi era tra le più basse fra i Paesi sviluppati.

⁴ In formule: $Y=C(Y-T) + i(r)+ G + N(x)$

⁵ Per una famiglia in cui lavorano sia l’uomo che la donna, i servizi di maggiore necessità sono principalmente quelli sociali (e.g. assistenza agli anziani e all’infanzia) e quelli di supporto al funzionamento domestico (e.g. catering)

Al di là di ciò che può sembrare in un primo momento scontato, rileva osservare quanto sostenuto da Federica Rossi Gasparini, presidente nazionale di DonnEuropee Federcasalinghe, la quale afferma che una quota pari all'80% delle scelte sui consumi in una famiglia media italiana è orientata dal volere del partner femminile. Per dare contezza numerica di quanto detto, ci affidiamo ai dati forniti dall'ISTAT che segnalano che la spesa media mensile delle famiglie Italiane nel 2019 ammontava a 2.560 euro. Letta tale cifra alla luce dell'affermazione sostenute da Federica Rossi Gasparini e considerato che una donna con un reddito è più motivata a spendere, è facilmente intuibile perché, citando le parole di Maurizio Ferrera nel suo libro "Il fattore D", la filosofia del *womenomics* sostiene che "una donna in economia conviene." (Ferrera, 2009)

1.2.1. Benefici economici dell'uguaglianza di genere: studio dell'EIGE

Alla luce di quanto finora osservato, in questo e nel sottoparagrafo successivo, si riportano degli studi condotti rispettivamente dall'EIGE (European Institute for Gender Equality) e da Banca di Italia.

È doveroso iniziare con una premessa circa l'approccio e le metodologie utilizzate dall'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere, per giungere ai risultati di cui tratteremo successivamente. Il modello macroeconomico impiegato è stato quello dell'E3ME, il quale differisce dagli altri modelli poiché, non essendo soggetto a ipotesi restrittive, è basato su analisi empiriche che includono elementi del mondo reale, come la disoccupazione volontaria. (www.e3me.com, s.d.) In una prima fase, lo studio si è occupato di analizzare i domini grazie ai quali l'uguaglianza di genere potrebbe avere risvolti positivi sull'economia di una nazione; tra questi sono stati individuati i seguenti: partecipazione al mercato del lavoro, Istruzione, divario di genere a livello di retribuzione, utilizzo del tempo, leadership economica, leadership politica, violenza contro le donne, sanità e migrazione. Per ogni dominio sopracitato sono stati analizzati dei parametri, che una volta inseriti nel modello, hanno permesso di stimare le conseguenze socioeconomiche della riduzione della disuguaglianza di genere su alcuni indicatori economici, come il prodotto interno lordo e l'occupazione. A titolo esemplificativo, si riporta l'approccio alla modellazione con riferimento al dominio uno, ovvero quello relativo

alla rimozione del gender gap nell'istruzione terziaria; il parametro preso in considerazione è stato quello riguardante l'incremento del numero di donne laureate nelle facoltà scientifico-tecnologiche. L'impatto socioeconomico che si è in questo modo stimato ha evidenziato che, se il numero di donne nelle facoltà STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics) aumentasse, si riscontrerebbe una maggiore produttività della forza lavoro, un incremento del prodotto interno lordo e un irrobustimento della competitività del Paese in questione. Gli impatti sono stati quantificati calcolando il differenziale nei principali indicatori macroeconomici tra la modellazione degli scenari (stima dell'andamento economico in presenza di miglioramenti sul gender gap) e la base di riferimento economica (che stima invece l'andamento economico in assenza di miglioramenti sul gender gap). (Vantaggi economici dell'uguaglianza di genere nell'UE. Modalità di produzione delle prove: il quadro e i modelli teorici., 2017)

Ciò premesso, di seguito si riportano i risultati raggiunti dall'EIGE attraverso l'implementazione dell'approccio e delle metodologie sopra discusse.

Come già evidenziato, lo studio si pone l'obiettivo di analizzare le conseguenze positive del raggiungimento dell'uguaglianza di genere, stimandone gli effetti macroeconomici complessivi. In particolare, si dimostra come i risvolti positivi siano di gran lunga maggiori se la questione del gender gap viene affrontata complessivamente in tutti i suoi aspetti e in tutti i settori (o almeno in quelli i cui effetti hanno particolare rilevanza dal punto di vista macroeconomico) piuttosto che analizzarne gli effetti separatamente;

In tal senso si è stimato che una maggiore partecipazione femminile nel mercato del lavoro nei Paesi dell'Unione Europea, farebbe aumentare il tasso di occupazione di un importo compreso tra il 2,1% e il 3,5% entro il 2050; in particolare, un miglioramento lento dell'uguaglianza di genere incrementerebbe il numero dei posti lavoro di 6,27 milioni (di cui il 67% circa sarebbe occupato da donne), un miglioramento invece più rapido consentirebbe la creazione di 10,5 nuovi posti di lavoro. L'aumento dell'occupazione innescherebbe un circolo virtuoso positivo in quanto favorirebbe la riduzione della povertà (alcuni studi dimostrano che ad essere colpite dalla povertà siano principalmente le donne), colmerebbe il gender pay gap (un miglioramento del divario retributivo favorirebbe la diminuzione del divario del tasso di attività⁶) e

⁶ Secondo la definizione fornita dall'Eurostat, il tasso di attività è dato dal rapporto tra forza lavoro in età compresa tra i 15 e i 65 anni e la popolazione con 15 o più anni.

incrementerebbe il PIL (fino al +10% entro il 2050, cioè di un importo compreso tra 1,95 e 3,15 trilioni di euro⁷).

Una logica conseguenza dell'aumento del PIL sarebbe quella relativa ai maggiori investimenti che verrebbero effettuati in quei Paesi in cui tale aumento si è verificato in maniera sostanziale; Ciò rafforzerebbe la competitività nei mercati internazionali del Paese in questione, favorendone un miglioramento della bilancia commerciale; in particolare lo studio dimostra che entro il 2050 le esportazioni nei Paesi dell'UE aumenterebbero fino al 2,3% e le importazioni diminuirebbero fino allo 0,7% perché ogni Paese sarebbe in grado di produrre al suo interno più beni di quanti avrebbe necessità di importarne. (Vantaggi economici dell'uguaglianza di genere nell'UE. Vantaggi economici dell'uguaglianza di genere nel contesto politico dell'UE, 2017) A conclusione del circolo virtuoso di cui sopra, il miglioramento dell'uguaglianza di genere e quindi del benessere per le donne (in termini di maggiore occupazione e retribuzione) favorirebbe anche l'aumento dei tassi di fertilità.

1.2.2. L'occupazione femminile non spiazza quella maschile

La tesi a sostegno dell'aumento dell'occupazione femminile, viene avvalorata dai risultati raggiunti mediante una ricerca condotta da Banca di Italia, poi verbalmente riportati durante il convegno "le donne e l'economia italiana". Tali risultati mostrano non soltanto che una riduzione della disparità di genere nel mondo del lavoro abbia come diretta conseguenza un miglioramento del benessere economico⁸, ma anche che un più alto livello di occupazione femminile non spiazzi quella maschile. A quest'ultimo risultato si giunge attraverso una stima dell'elasticità di sostituzione tra lavoratori e lavoratrici, adottando un approccio alla funzione di produzione simile a quello di Card e Lemieux (2001a) e Acemoglu e Lyle (2004). L'elasticità

⁷L'aumento del pil oscillerebbe tra il 4% e il 10%. Il movimento verso un estremo piuttosto che verso un altro dipenderebbe, tra le altre cose, dalla situazione pregressa in termini di uguaglianza di genere di ciascun stato; in particolare il pil aumenterebbe del 10% o più in quegli stati in cui il gender gap è attualmente molto accentuato se questi ultimi decidessero di attuare una politica volta alla riduzione dello stesso.

⁸ Lo studio in questione mostra come un incremento della partecipazione femminile nel mondo del lavoro abbia degli effetti positivi diretti e indiretti sul benessere economico di uno stato. I principali effetti indiretti consistono nella riduzione della povertà (diretta conseguenza dell'incremento del reddito familiare complessivo, considerato che a quello dell'uomo si aggiunge anche quello percepito dalla donna), accrescimento dei consumi e quindi del benessere sociale. Tra i principali effetti diretti invece si annoverano l'incremento del gettito fiscale garantito dal maggior reddito tassabile delle donne e l'aumento del prodotto interno lordo.

di sostituzione, che indica come varia la domanda relativa di lavoro maschile o femminile al variare del salario relativo (la cui variazione è una diretta conseguenza di incrementi o diminuzioni esogeni dell'offerta di lavoro relativa), risulta essere maggiore di uno⁹: ciò significa che l'incremento dell'offerta del lavoro femminile non riduce, o riduce di un importo non significativo, la domanda di lavoro per gli uomini. I lavoratori e le lavoratrici sono dunque imperfetti sostituti; in altri termini esiste una imperfetta sostituibilità tra i due sessi. Per la costruzione dello strumento dell'offerta di lavoro relativa, si utilizzano due elementi. Il primo riguarda l'eliminazione della leva militare obbligatoria, ed è importante perché tale evento aumenta il numero potenziale di uomini nel mercato del lavoro (considerato che diminuisce il numero di persone obbligate al servizio militare); l'idea alla base è che una variazione in diminuzione del numero annuo di militari chiamati in servizio, genera una variazione esogena nell'offerta di lavoro relativa; il secondo elemento è invece un indicatore che è stato costruito rapportando il numero di bambini nati maschi a quello delle bambine (c.d. rapporti di sesso alla nascita) per gli individui di una data coorte nati in una data provincia. Il rapporto di sesso alla nascita è stato costruito per la coorte di individui di età compresa tra i 15 e i 24 anni perché sono quelli più interessati dalla riforma. I dati relativi alle nascite in ogni provincia (numero e sesso) sono stati forniti dall'ISTAT. L'offerta di lavoro relativa è frutto dell'interazione tra i rapporti di sesso alla nascita e il numero annuo di soldati di leva. Utilizzando lo strumento così costruito dell'offerta relativa di lavoro, è stata stimata l'elasticità di sostituzione che risulta essere compresa tra 1,2 e 1,6.

I risultati a cui questa ricerca condotta da Banca di Italia è giunta, hanno importanti risvolti circa la valutazione di politiche volte ad aumentare la presenza femminile nel mercato del lavoro: una bassa elasticità di sostituzione tra lavoratori e lavoratrici indica che la partecipazione femminile non incide (o incide in maniera irrilevante) sui salari e i livelli di occupazione maschili.

⁹ Se l'elasticità di sostituzione fosse stata invece inferiore ad uno allora l'incremento dell'offerta del lavoro femminile avrebbe aumentato la domanda per il lavoro maschile e i lavoratori e le lavoratrici sarebbero stati dunque complementi lordi.

1.3. Donne ed imprese: un binomio in cui credere per la crescita economica

Considerato che gran parte della crescita di un Paese in termini di prodotto interno lordo è spiegata dal tessuto imprenditoriale, è importante attenzionare le conseguenze economiche del divario di genere anche all'interno delle società. Come gli stati, anche le imprese dovrebbero cercare di ridurre la disparità tra i sessi per poter beneficiare di numerosi vantaggi economici; le ragioni alla base di tale affermazione sono svariate.

La prima è correlata con il fatto che le imprese, per rimanere competitive, abbisognano di dipendenti competenti e talentuosi. Da recenti indagini condotte dall'ISTAT risulta che il livello di istruzione femminile negli anni risulta sempre più elevato rispetto a quello degli uomini; nel 2019 le donne con almeno un diploma costituivano il 64,5% dei diplomati a fronte del 59,8% degli uomini. La percentuale di donne laureate era invece pari al 22,4% contro il 16,8% degli uomini. (Report ISTAT, livelli di istruzione e partecipazione alla formazione, 2020) Nel 2020 in Italia le donne con almeno un diploma rappresentavano il 65,5% dei diplomati mentre gli uomini il 60,5%, in Europa invece il vantaggio femminile ammontava a circa un punto percentuale. Sempre nel 2020 la percentuale di donne laureate in Italia era del 23%, mentre quella degli uomini del 17,2%. Un consistente divario tra i generi si registra anche tra le donne e gli uomini stranieri: su un campione di dieci persone, cinque donne possiedono il diploma a fronte di quattro uomini; le donne laureate sono invece il 14,3% contro l'8,3% degli uomini. (Report ISTAT, livelli di istruzione e partecipazione alla formazione, 2021).

L'insufficiente presenza delle donne nel tessuto imprenditoriale è dunque in primo luogo sinonimo di mancato sfruttamento di opportunità di crescita e di rafforzamento della competitività; talent management, una società di consulenza in un rapporto afferma che "aiutare le donne a risalire la scala gerarchica organizzativa potrebbe rappresentare una delle migliori strategie a disposizione delle aziende" (Development Dimensions International inc.2009).

Una seconda ragione a sostegno dell'affermazione relativa alla necessità di incrementare la partecipazione femminile all'interno delle imprese è correlata invece al concetto di eterogeneità e diversità (c.d. diversity management). L'eterogeneità rappresenta un valore fondamentale per un'azienda che vuole conseguire performance sopra la media perché consente di affrontare consapevolmente le problematiche disponendo di diversi punti di vista; Uno studio di Schwartz-Ziv (2012) afferma che le aziende che hanno performato meglio (cioè quelle che si sono

contraddistinte per un ROE maggiore rispetto alle altre) vantavano la presenza di tre o più donne nei loro consigli di amministrazione.

La diversità fa inoltre emergere abilità multivariate e modelli di leadership superiori. Alcune ricerche indicano che lo stile di leadership delle donne è totalmente differente da quello degli uomini e si adatta meglio all'ambiente delle organizzazioni odierne. In particolare, uno studio risalente agli anni 2000, dimostra che le donne managers hanno abilità nettamente superiori rispetto agli uomini per ciò che concerne l'ascolto, la comunicazione e la capacità di motivare i colleghi nei momenti di difficoltà (As Leaders, Woman Rule, 2000). Da un altro studio del 2005 è invece emerso che le donne hanno abilità sociali ed emotive prettamente superiori rispetto a quelle dei loro colleghi maschi, e ciò rappresenta un vantaggio non indifferente per un leader (Groves, 2005). Un più recente studio rileva invece quali sono gli ambiti all'interno di un'impresa in cui le donne performano in maniera migliore rispetto agli uomini; tra i più importanti ricordiamo: motivare e guidare i colleghi al raggiungimento di un preciso risultato, costruire relazioni durature e innovare. (Are Women Better Leaders than Men?, 2012)

Un esempio di un leader donna virtuoso è Cindy Szadokierski, la quale dopo un'iniziale carriera come agente presso United Airlines, è diventata vicepresidente responsabile delle operazioni all'aeroporto internazionale O'Hare. Pete McDonald, direttore generale della società madre di Unites, UAL corporation, ha affermato che il ruolo di vicepresidente è stato assegnato a Cindy Szadokierski per le sue straordinarie doti comunicative in grado di risollevare i gravi problemi operativi che avevano caratterizzato O'Hare in quel periodo.

Risulta inoltre che le imprese femminili siano state in grado di resistere alle crisi economiche del passato registrando performance superiori rispetto a quelle dei colleghi maschi, eccezion fatta per l'attuale crisi pandemica che è invece costata molto di più al sesso femminile.

Quanto detto, si evince anche dalle parole del presidente di Unione camere, Carlo Sangalli, il quale durante il comunicato stampa relativo al quarto Rapporto nazionale Impresa in genere afferma che: "le donne sono una componente fondamentale della nostra economia. Anzi, le imprese guidate dalle donne sono più socialmente responsabili, più attente alla sostenibilità ambientale e hanno grandi margini di crescita del loro ruolo." (Unione camere-IV Rapporto nazionale Impresa e genere). Nel sopracitato comunicato stampa si afferma anche che nell'anno

della Pandemia si è posto un freno alla velocità con cui le imprese femminili hanno per anni segnato crescita superiori rispetto a quelle maschili¹⁰.

A riprova di quanto sostenuto dal presidente di UnioneCamere, basta osservare i dati relativi alla natalità e alla mortalità delle imprese negli anni successivi alla crisi del 2008.

Dal secondo Rapporto nazionale Impresa in genere emerge infatti che le imprese femminili sono quelle che sopravvivono di più. Guardando all'anno della crisi, è evidente che la percentuale di imprese cessate ammonta al 10,1% di cui le imprese femminili costituiscono solo il 3%, inoltre queste ultime non hanno mai registrato un tasso di crescita negativo a differenza invece di quelle dei colleghi maschi. (Secondo Rapporto nazionale sull'imprenditoria femminile. Impresa in Genere., 2011)

Tab. 1.1 - Variazione delle imprese femminili, maschili e totali per regione e ripartizione geografica tra il I semestre 2009 e il II semestre 2010

Regione e ripartizioni geografiche	Imprese Femminili Var. %	Imprese Maschili Var. %	TOTALE IMPRESE Var. %	TASSO FEMMINILIZZAZIONE Var.
Piemonte	1,7%	0,1%	0,5%	0,3
Valle d'Aosta	-1,8%	-1,2%	-1,4%	-0,1
Lombardia	2,8%	-0,3%	0,3%	0,5
Liguria	1,8%	0,0%	0,4%	0,3
Trentino Alto-Adige	1,0%	-0,3%	0,0%	0,2
Veneto	2,0%	-0,5%	0,0%	0,4
Friuli-Venezia Giulia	0,9%	-1,0%	-0,6%	0,3
Emilia-Romagna	2,4%	-0,5%	0,1%	0,5
Toscana	2,6%	-0,4%	0,3%	0,5
Umbria	2,3%	0,2%	0,7%	0,4
Marche	0,4%	-1,1%	-0,7%	0,3
Lazio	5,0%	0,4%	1,4%	0,8
Campania	2,2%	0,3%	0,8%	0,4
Abruzzo	1,8%	-0,1%	0,4%	0,4
Molise	0,2%	0,0%	0,0%	0,0
Puglia	1,0%	-0,9%	-0,5%	0,4
Basilicata	1,4%	0,3%	0,6%	0,2
Calabria	1,1%	-0,6%	-0,2%	0,3
Sicilia	0,7%	-1,3%	-0,8%	0,4
Sardegna	0,1%	-1,7%	-1,3%	0,3
Italia Nord-Occidentale	2,3%	-0,2%	0,4%	0,4
Italia Nord-Orientale	2,0%	-0,5%	0,0%	0,4
Italia Centrale	3,3%	-0,1%	0,7%	0,6
Italia Meridionale	1,6%	-0,2%	0,3%	0,4
Italia Insulare	0,5%	-1,4%	-0,9%	0,4
Italia	2,1%	-0,4%	0,2%	0,4

Fonte: Secondo Rapporto nazionale sull'imprenditoria femminile. Impresa in Genere, 2011

¹⁰ Nel terzo capitolo si darà contezza maggiore della crescita delle imprese femminili arrestata dal Covid. In questa sezione ci si limita a dire che le cause alla base di tale rallentamento non sono correlate a prestazioni qualitativamente inferiori delle donne rispetto agli uomini, ma all'introduzione, tra le altre cose, dello Smart working che ha costretto le madri lavoratrici a una riorganizzazione della divisione del tempo tra lavoro e famiglia.

Osservando il grafico soprariportato, si evince che nei due anni successivi alla crisi, la crescita registrata dall'imprenditorialità femminile (+0,2%) controbilancia la riduzione di imprese maschili (-0,4%), consentendo così di ottenere un totale positivo (+0,2%). Se si analizza lo stesso grafico attenzionando la crescita avvenuta regione per regione, si può constatare come tutte le imprese femminili hanno registrato una crescita positiva (ad eccezione di quelle in valle d'Aosta), mentre le imprese maschili presentano tutte una variazione in diminuzione (ad eccezione di quelle in Piemonte, Liguria, Umbria, Lazio, Campania, Molise e Basilicata).

Nel periodo compreso tra i mesi di giugno rispettivamente dell'anno 2010 e 2011, le imprese femminili hanno continuato a resistere alla crisi registrando un tasso di crescita dello +0,7%, contro quello maschile che negli stessi mesi è stato pari al +0,2%. (Secondo Rapporto nazionale sull'imprenditoria femminile. Impresa in Genere., 2011). La crescita complessiva delle imprese nazionali è stata quindi pari al +0,3%. Da quest'ultimo dato si rileva che le imprese femminili hanno contribuito ad accrescere la percentuale totale di imprese presenti nel territorio nazionale anche negli anni successivi alla crisi. (Secondo Rapporto nazionale sull'imprenditoria femminile. Impresa in Genere., 2011)

In conclusione, rileva fare cenno ai risultati di una ricerca condotta da Banca di Italia relativa alla sopravvivenza delle microimprese e al monitoraggio della qualità della loro esposizione al credito. Dai risultati di questa analisi si rileva che le donne imprenditrici sono "migliori pagatrici" rispetto alla loro controparte maschile, e quindi onorano con più facilità i debiti contratti nella gestione della loro attività di impresa. (Are female entrepreneurs better payers than men?)

1.3.1. FTSE Women on Boards Leadership Index Series

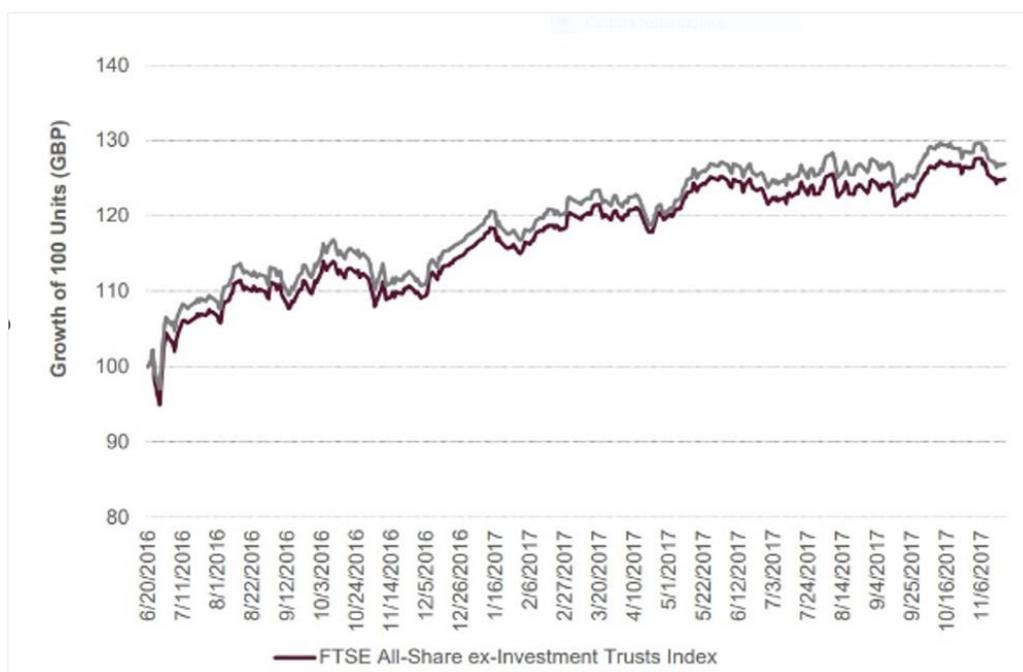
Quanto sopra illustrato in relazione al binomio donne ed imprese è talmente importante che il FTSE Russell ha annunciato la creazione di una nuova serie di indici: FTSE Women on Boards Leadership Index Series. Tale indicatore segnala come maggiormente esposte quelle aziende in cui i ruoli di leadership si caratterizzano per un bilanciamento di genere. Per comprendere l'importanza di questo strumento è necessario capirne il funzionamento.

Gli indici iniziali creati all'interno della serie, cioè il FTSE All share Women on Boards Leadership Index e il I Russell 1000 Women on Boards Leadership Index sono ponderati in

base a due misure: il Gender Diversity Adjustment e il Social Impact Adjustment. Il primo indicatore è un rapporto tra il numero di membri del consiglio di amministrazione di sesso femminile e il numero totale dei membri del consiglio stesso; il secondo invece si basa sul Social Pillar Score che indica quanto bene un'azienda stia gestendo gli impatti e i rischi sociali. (Incorporating diversity into passive investments. FTSE Russell, s.d.) In questo modo l'indicatore iniziale viene aggiustato in base alla diversità di genere e all'impatto sociale.

Al fine di verificare l'importanza del FTSE Women on Boards Leadership Index Series per incrementare la diversità di genere all'interno di una azienda, l'indice sopradescritto viene messo a confronto con il FTSE All-Share ex Investment Trusts¹¹. I grafici sotto riportati mostrano tale comparazione.

Fig. 1.1 - Total return (GBP): FTSE All-Share Women on Boards Leadership and FTSE All-Share ex Investment Trusts Indexes, June 20,2016 – November 20,2017



Fonte: FTSE Russell. Dati dal 20 giugno 2016 al 20 novembre 2017

¹¹ L'indice FTSE All-Share ex Investment Trust copre l'universo FTSE All-Share escludendo il sottosettore ICB 8985 (Equity Investment Instruments). L'indice FTSE All-Share rappresenta la performance di tutte le società ammissibili quotate sui sistemi di negoziazione SETS e SETSmm del London Stock Exchange, che superano lo screening per dimensioni e liquidità. L'indice cattura il 98% del mercato britannico. (Incorporating diversity into passive investments. FTSE Russell, s.d.)

Tab. 1.2 - Performance statistics (GPB): FTSE All-Share Woman on Boards Leadership and FTSE All -Share ex Investment Trusts Indexes, June 20, 2016 - November 20,2017

	Annualized Return	Sharpe Ratio	Maximun Drawdown	Information Ratio	Volatility %	Tracking Error
FTSE all-share ex Investment Trusts	16.6	1.5	-7.1	n/a	10.8	n/a
FTSE all-share Woman on Boards Leadership	17.9	1.7	-5.7	0.6	10.7	1.9

Fonte: FTSE Russell. Dati dal 20 giugno 2016 al 20 novembre 2017; elaborazione dell'autrice

Come illustrato nel primo grafico, il FTSE All-Share Women on Boards Leadership Index ha registrato una performance superiore rispetto a quelle dell'indice FTSE All-Share ex Investment Trusts. È inoltre importante notare che il migliore rendimento è stato accompagnato da una leggera diminuzione della volatilità complessiva come mostrato nel secondo grafico. (Incorporating diversity into passive investments.FTSE Russell, s.d.). Questo indicatore ci permette di comprendere quanto la diversità di genere (e quindi un incremento della presenza femminile) all'interno di un'azienda sia importante per raggiungere performance sopra la media.

Capitolo 2

L'uguaglianza di genere in Europa: atti normativi, indici e risultati raggiunti

Introduzione

Da quanto si evince nel primo capitolo, la problematica relativa alla disuguaglianza di genere in Europa rappresenta una piaga non solo sociale ma anche e soprattutto economica, configurandosi come un “mancato guadagno”, relativo al non pieno sfruttamento delle risorse umane nel mondo del lavoro. L’attuazione concreta della parità di genere è stato ed è tutt’oggi un obiettivo che l’Europa si è preposta di raggiungere e alla cui realizzazione concorrono l’adozione di una serie di atti normativi, trattati e direttive, la creazione di un Istituto Europeo per l’Uguaglianza di Genere (EIGE) e di indici per la valutazione della stessa nei vari stati membri. Nel presente capitolo si darà contezza di quanto sopra riportato, analizzando brevemente l’excursus storico della normativa comunitaria in materia di uguaglianza di genere e degli indici creati a tal fine, dando separata evidenza dei risultati raggiunti nei diversi Paesi europei.

2.1 Excursus storico della Normativa comunitaria

Risale al 1950 la Convenzione Europea dei Diritti dell’Uomo (CEDU) a cui ad oggi hanno aderito 47 stati facenti parte del Consiglio d’Europa. L’articolo 14 della CEDU ha statuito il divieto di discriminazione, in particolare quello basato sul genere, affermando che: *“il godimento dei diritti e delle libertà riconosciuti nella presente Convenzione deve essere assicurato senza distinzione di alcuna specie, come di sesso (...)”*.

Il Trattato di Roma (TCE) del 1957 garantisce una parità di trattamento nel mercato del lavoro attraverso la rimozione degli ostacoli volti ad assicurare un eguale retribuzione salariale tra gli

uomini e le donne; all'ex art. 119 infatti afferma che: “ (...) *la parità di retribuzione, senza discriminazione fondata sul sesso, implica che la retribuzione corrisposta per uno stesso lavoro pagato a cottimo sia fissata in base a una stessa unità di misura e che la retribuzione corrisposta per un lavoro pagato a tempo sia uguale per un posto di lavoro uguale.*”

Tali principi sono stati poi riconfermati dal Trattato di Maastricht del 1992, dal Trattato di Amsterdam e dalla Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea. Il primo trattato sancisce la parità retributiva tra i lavoratori e le lavoratrici (art.6) e il pari trattamento di genere sul mercato del lavoro (art.2).

Il Trattato di Amsterdam del 1997 invece tutela l'uguaglianza di genere da un punto di vista formale, prevedendo misure ed azioni volte ad assicurare un equo trattamento tra lavoratori e lavoratrici attraverso l'introduzione di strumenti vantaggiosi per il sesso meno rappresentato (art.119 comma terzo e quarto).

La Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, alla quale è stato attribuito un effetto giuridico vincolante con l'entrata in vigore nel 2009 del Trattato di Lisbona, all'ex art. 23 afferma che: “ *la parità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione. Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato.*”

I due trattati principali su cui si regge oggi l'Unione Europea, ovvero il Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea (TFUE) e il Trattato sull'Unione Europea (TUE), contengono diverse disposizioni volte a garantire la piena parità dei sessi. Rileva fare cenno all'art. 2 del TUE: “ *L'Unione si fonda sui valori [...] comuni agli Stati membri in una società caratterizzata [...] dalla parità tra donne e uomini.*” e all'art. 10 del TFUE: “ *Nella definizione e nell'attuazione delle sue politiche e azioni, l'Unione mira a combattere le discriminazioni fondate sul sesso [...]*”.

Spostando l'attenzione sulle misure adottate negli anni più recenti, il “*Patto europeo per la parità di genere (2011-2020)*” rinnova l'impegno nel raggiungimento dell'uguaglianza tra uomini e donne. Tale documento inserisce come prioritari il conseguimento di tre obiettivi fondamentali quali la rimozione del gender gap nel mondo del lavoro, la promozione del coordinamento tra lavoro e tempo libero e la cessazione di ogni forma di violenza nei confronti delle donne. Nell'ambito del suddetto patto vengono inserite l'adozione della “*Carta delle*

Donne” e della “*Strategia per la parità fra donne e uomini (2010-2015)*”; nella prima la Commissione si impegna a garantire la parità tra i sessi in tutte le sue aree di intervento attraverso l’implementazione di azioni specifiche. La *Strategia per la parità fra donne e uomini* è invece un importante documento che rappresenta il punto di partenza per la collaborazione tra le istituzioni comunitarie e la commissione nel raggiungimento dell’uguaglianza di genere.

In conclusione, un breve cenno ad alcuni importanti atti normativi adottati dal consiglio d’Europa in materia di uguaglianza di genere nell’ambito del decision politic making. Ricordiamo le raccomandazioni risalenti agli anni 1999,2002 e 2010.

Nel 1999 le raccomandazioni n. 1413 e 68 avevano ad oggetto il raggiungimento della parità tra i sessi nella realtà politica attraverso una rappresentazione egualitaria degli uomini e delle donne nei partiti. Negli anni 2002 e 2010 altre due raccomandazioni¹² hanno spinto nella stessa direzione al fine di interrompere la prassi del “family voting”¹³ e di garantire una maggiore partecipazione delle donne alla vita politica attraverso il sistema delle quote o della “zip list.”

2.2. L’Istituto Europeo per l’Uguaglianza di Genere (EIGE)

L’istituto europeo per l’uguaglianza di genere (EIGE) è stato istituito nel 2006 con il regolamento 2006/1992/CE dal consiglio dell’EU, ma solo nel 2007 ha avuto inizio la sua attività. L’EIGE è un istituto autonomo dell’Unione Europea con sede a Vilnius, in Lituania il cui obiettivo è quello di promuovere l’uguaglianza di genere nei Paesi membri; i compiti e i target dell’istituzione sono stati definiti nel suo regolamento istitutivo dal Parlamento europeo e dal Consiglio dell’Unione. La mission dell’organismo è quella di “diventare il centro di conoscenza europeo sulle questioni di uguaglianza di genere” mentre la vision è quella di

¹² Raccomandazione n.111 del 2002 del Congresso delle autorità locali e regionali e raccomandazione n. 1899 del 2010 dell’Assemblea Parlamentare del Consiglio d’Europa.

¹³ Pratica secondo la quale il capofamiglia vuota nell’urna i voti dei propri familiari o conduce in prima persona la moglie alla cabina di voto.

“rendere l’uguaglianza tra donne e uomini una realtà per tutti gli europei e non solo” (eige.europa.eu, s.d.).

I rappresentanti degli Stati membri, in numero pari a 16, e un rappresentante della Commissione Europea formano il Consiglio di Amministrazione posto al vertice dell’EIGE.

A giugno del 2013 è stato introdotto il Gender Equality Index (GEI), uno strumento per misurare il progresso dell’uguaglianza di genere nei Paesi dell’Unione. Tale indicatore fornisce maggiore visibilità ai Paesi che necessitano di miglioramento, supportando i *policy makers* nel delineare politiche efficaci volte alla riduzione delle disuguaglianze; l’indice traccia i risultati raggiunti dai vari Paesi membri in linea con gli obiettivi politici dell’UE in materia di parità dei sessi, dando separata evidenza dei progressi e delle “battute di arresto” ed evidenziando le opportunità che possono essere colte per raggiungere il cambiamento.

2.3. Pilastri e metodologie degli indici sull’uguaglianza di genere

2.3.1. Il Gender Equality Index (GEI)

Il gender equality index è definibile come un indicatore sintetico costruito attraverso l’integrazione di una molteplicità di altri indici scelti tra più di duecento variabili; le fonti di provenienza differiscono l’una dall’altra (i.e. Eurostat, Eurofound). Le variabili si caratterizzano per essere focalizzate sugli individui e non sugli stati (per esempio si può tenere in considerazione il parametro relativo alla salute della popolazione, ma non quello relativo ai costi sanitari di ciascuno stato) e per essere variabili risultato e non di processo (ad esempio numero di ore impiegate in attività di assistenza all’infanzia, ma non numero di servizi messi a disposizione per l’infanzia.)

L’indicatore si basa su una metrica finale che si ottiene applicando un coefficiente correttore alla metrica iniziale; in quest’ultima la disparità di genere è calcolata in valore assoluto: ciò implica che una situazione in cui le donne sono più avvantaggiate rispetto agli uomini viene trattata allo stesso modo di una in cui viceversa gli uomini hanno maggiore vantaggio rispetto alle donne.

Metrica iniziale:

$$y_{(Xit)} = \left(\frac{X_{it}^w}{X_{it}^a} \right) - 1$$

Fonte: EIGE, L'indice sull'uguaglianza di genere; elaborazione dell'autrice

Alla metrica iniziale viene applicato un meccanismo correttivo per fare in modo che un punteggio elevato rispecchi sia un'elevata uguaglianza di genere che un alto livello di realizzazione (ad esempio livello elevato di presenza nel mercato del lavoro del genere femminile).

Coefficiente correttore:

$$a_{(Xit)} = \frac{X_{it}^a}{\max X_{it}^a}$$

Fonte: EIGE, L'indice sull'uguaglianza di genere; elaborazione dell'autrice

Dalla combinazione delle due formule si ottiene la metrica finale:

Metrica finale:

$$r_{(Xit)}^x = 1 + [a_{(Xit)} - (1 - r_{(Xit)}^a)] + 99$$

Fonte: EIGE, L'indice sull'uguaglianza di genere; elaborazione dell'autrice

Gli indicatori ottenuti attraverso l'uso di questa metodologia sono ventisette; questi ultimi sono raggruppati in sei domini, ciascuno suddiviso in due sottodomini. Ciascun indice viene poi modificato attraverso la ponderazione e l'aggregazione in modo da ridurre la soggettività. In questo modo si ottengono svariati indicatori dai quali si seleziona il migliore, ovvero quello che approssima in misura maggiore l'indice più centrale¹⁴. Quest'ultimo sarà l'indice sull'uguaglianza di genere (GEI).

Il Gender Equality Index è composto da otto domini di cui sei *core* e due *additional*. I risultati ottenuti dalla combinazione di questi ultimi vengono riportati sulla base di una scala da uno a cento, dove uno configura il massimo grado di disparità di genere. I sei domini *core* sono quelli principali e centrali su cui l'indice si basa, mentre i due *additional* sono i c.d. domini satellite

¹⁴ Calcolato sulla base della distanza mediana tra gli indici possibili.

che riguardano un sottogruppo della popolazione e quindi non sono rappresentativi dell'intero campione; tra i domini satellite rientrano la violenza (diretta e indiretta) e le disuguaglianze intersezionali.

Il dominio del lavoro misura in che percentuale donne e uomini sono presenti nel mondo del lavoro; esso è diviso in tre sottodomini: partecipazione, segregazione e qualità del lavoro. Il primo si ottiene combinando il tasso di occupazione con il numero di anni per cui uomini e donne sono impiegati. Con il termine segregazione si fa riferimento al trattamento non egualitario a cui sono sottoposti i lavoratori e le lavoratrici, tenuto conto che ad essere considerati lavori femminili sono quelli il cui grado di retribuzione è medio-basso. Nello specifico, la segregazione occupazionale viene distinta in orizzontale (che fa riferimento al fatto che le donne sono presenti in un limitato numero di settori) e verticale che si riferisce invece al c.d. soffitto di cristallo di cui parleremo più avanti in questo capitolo. Sia il concetto di segregazione che quello di partecipazione sono strettamente collegati al tema di qualità del lavoro; i lavori in cui la partecipazione femminile è maggiore sono quelli che offrono condizioni più precarie e precludono eventuali avanzamenti di carriera. Queste tematiche, come sopra discusso, sono state oggetto dei più importanti documenti comunitari come la Carta per le donne, la strategia per la parità di uomini e donne e la Strategia Europa 2020.

Il secondo dominio è quello del denaro e riguarda la disparità di genere in termini di indipendenza finanziaria: afferisce dunque al gender pay gap, cioè al divario retributivo esistente tra uomini e donne, e al rischio di povertà a cui le donne sono maggiormente esposte. Ancora una volta queste tematiche sono oggetto dei documenti sopracitati.

La disuguaglianza di genere risulta ancora più manifesta se si analizza il dominio della conoscenza. Sebbene le donne dimostrino performance superiori rispetto a quelle degli uomini durante i percorsi accademici, le stesse continuano a preferire facoltà non STEM e a stampo umanistico che garantiscono minori sbocchi lavorativi e meno retribuiti.

Il dominio quarto è quello relativo al tempo e dimostra la disparità di genere nella gestione del tempo; quest'ultimo può essere suddiviso in lavorativo (quello dedicato al lavoro) e privato ovvero quello rivolto ad attività assistenziali e sociali. Le donne dedicano una percentuale maggiore del loro tempo alla famiglia, alla cura degli anziani e ad attività domestiche. Un'indagine ISTAT del 2014 afferma che: "in Italia entrare in una relazione significa ridurre il tasso di occupazione femminile", dimostrando che in una coppia con figli la disparità di genere

misurata in termini di tasso di disoccupazione ammonta a 33,1 punti percentuali. (I tempi della vita quotidiana: lavoro, conciliazione, parità di genere e benessere soggettivo., 2014).

Il dominio del potere viene classificato in politico, sociale ed economico; esso si suddivide in due sottodomini: il potere politico, che prende in considerazione la percentuale di donne e uomini presenti negli organi legislativi o esecutivi degli stati membri, e il potere economico che individua invece la presenza di donne nei Consigli di amministrazione o nei luoghi dirigenziali di aziende e imprese.

L'ultimo dominio è quello della salute che si divide in tre sottodomini: quello della salute in senso stretto (che comprende molte variabili tra cui la durata media della vita e l'aspettativa di vita), accesso alle cure e comportamenti legati alla salute (i.e. consumo di alcol e sigarette).

I due sottodomini satellite sono invece le disuguaglianze intersezionali e la violenza di genere: entrambi, come già detto, non sono computati nel calcolo dell'indicatore. Il primo dei due esamina le peculiarità proprie di ogni sesso in grado di condizionare la parità di genere, partendo dal presupposto che le donne e gli uomini siano diversi per natura.

Il sottodominio della violenza fa invece riferimento a tutte le forme maschiliste di discriminazione nei confronti delle donne, sia verbali che fisiche, basate su stereotipi e concezioni sessiste. A conclusione di quanto sopraddetto, si riporta a titolo esemplificativo una tabella riassuntiva degli indicatori, dei sottodomini e delle fonti utilizzate per la costruzione del dominio del lavoro.

Tab. 2.1 – Concetti misurati e indicatori utilizzati nel dominio del lavoro

Sottodominio Misurato	Concetto misurato	Indicatore	Fonte
Partecipazione	Occupazione in equivalente a tempo pieno (ETP)	1.tasso di occupazione in equivalente a tempo pieno (percentuale nella fascia di popolazione con età superiore a 15 anni)	Eurostat - indagine sulla forza lavoro nell'UE
	Durata della vita lavorativa	Durata della vita lavorativa (anni)	Eurostat - indagine sulla forza lavoro nell'UE
Segregazione e qualità del lavoro	Segregazione settoriale	Occupazione nel settore dell'istruzione, della salute e di attività relative al servizio sociale (percentuale di occupati con età compresa tra 15 e 64 anni)	Eurostat - indagine sulla forza lavoro nell'EU
	Flessibilità dell'orario lavorativo	Dipendenti con orari non fissi di inizio e termine della giornata lavorativa o con orari di lavoro variabili a discrezione del datore di lavoro (percentuale di occupati con età compresa tra 15 e 64 anni)	Eurostat - indagine sulla forza lavoro nell'EU

Fonte: EIGE, *L'indice sull'uguaglianza di genere; elaborazione dell'autrice*

Un indice così costruito, non limita la sua funzione alla descrizione di un fenomeno, ma può essere utilizzato strumentalmente dalla politica e dal legislatore al fine di attuare misure per ridurre la disuguaglianza di genere nelle aree in cui tale disparità è maggiore. Le strade percorribili in tal senso si configurano come provvedimenti e azioni mirate ad aumentare i punteggi dell'indice e volte alla creazione di una cultura dell'uguaglianza. Più avanti in questo capitolo si analizzeranno gli esempi di due stati (Francia e Svezia) che hanno raggiunto un livello auspicabile di parità di genere.

2.3.2. Il soffitto di cristallo e il *glass-ceiling index*

La metafora del soffitto di cristallo (*glass ceiling* in inglese) indica la presenza di ostacoli impercettibili e solidi che precludono alle donne la possibilità di raggiungere posizioni apicali in ambito lavorativo al pari dei colleghi di sesso maschile. Il soffitto è infatti impercettibile perché le donne non percepiscono, agli albori della loro carriera, le difficoltà maggiori che dovranno scontare per giungere a posizioni di successo, ma è anche solido perché difficile da “distruggere”. Le cause alla base del soffitto di cristallo sono svariate e complesse; gli stereotipi di genere sono una problematica rilevante in quanto ancora oggi si crede che esistano lavori

prettamente femminili e altri prettamente maschili; l'esistenza di tali preconcetti causa da un lato segregazione professionale (poiché le possibilità lavorative delle donne sono limitate a settori meno "prestigiosi" e meno retribuiti), dall'altro segregazione formativa (perché le donne non sono stimolate a intraprendere una formazione di tipo STEM preferendo un'educazione più umanistica). A queste tre principali cause si aggiungono sia la mancanza di flessibilità delle aziende (che impedisce alle lavoratrici di coordinare lavoro e tempo libero), che la mancanza di fiducia nei confronti delle donne (che induce i datori di lavoro a prediligere personale maschile).

Al fine di valutare quantitativamente il soffitto di cristallo, il giornale londinese *The Economist* ha elaborato il *glass-ceiling index*. Tale indice è costruito attraverso la ponderazione di dieci altri indicatori ed esamina la situazione in termini di parità di genere in ventinove Paesi.

Come nel GEI, i risultati ottenuti vengono riportati sulla base di un range che varia da 0 a 100 in cui 100 indica il minor grado di segregazione verticale¹⁵ in un determinato stato.

Alcuni dei parametri da cui è composto l'indice sono: il divario educativo tra uomo e donna in un determinato stato, il divario percentuale di uomini e donne presenti nel mercato del lavoro, il gender pay gap, la quota di donne che occupano posizioni dirigenziali all'interno di un'azienda, i congedi di maternità e paternità e il numero di donne presenti in politica. (*The Economist*, 2016)

2.3.3. Global Gender Gap Index

Il World Economic Forum ha introdotto nel 2006 il Global Gender Gap Index al fine di misurare i miglioramenti in materia di uguaglianza di genere, comparando i divari tra gli stati in quattro dimensioni: opportunità economiche, istruzione, salute e leadership politica.

Secondo quanto affermato dal rapporto, il Global Gender Gap Index: "valuta i Paesi in base a quanto bene stanno dividendo le proprie risorse e opportunità tra le loro popolazioni maschili e femminili, indipendentemente dai livelli complessivi di queste risorse e opportunità, fornendo un quadro comprensibile per valutare e confrontare i divari di genere globali e rivelando quei Paesi che sono modelli di ruolo nella divisione equa di queste risorse tra donne e uomini, il

¹⁵ Con il termine segregazione verticale si fa riferimento alla difficoltà che le donne riscontrano nel raggiungimento di posizioni apicali in ambito lavorativo. Il termine è infatti sinonimo di "soffitto di cristallo."

Rapporto funge da catalizzatore per una maggiore consapevolezza e un maggiore scambio tra i responsabili politici" (Global Gender gap Report p.24, 2008).

Le variabili usate per la creazione dell'indice sono quattordici; queste ultime sono il frutto dell'integrazione di indicatori costituiti da dati reali, che organizzazioni internazionali (quali l'Organizzazione Internazionale del Lavoro, il Programma di Sviluppo delle Nazioni Unite e l'Organizzazione mondiale della Sanità) pubblicano periodicamente. (Global Gender Gap Report p.5, 2008).

2.4. Il Gender Equality Index in Europa: confronto tra Paesi.

Secondo quanto si evince dal report dell'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere (EIGE), nel 2021 l'Unione Europea ha ottenuto un punteggio pari a 68 su 100 in materia di parità dei sessi, registrando un miglioramento di ben 4.9 punti rispetto al 2010 e di 0.6 rispetto al 2018.

Tra il 2010 e il 2021 il progresso in termini di punti percentuali guadagnati si è ottenuto in tutti e sei i domini dell'indice; un miglioramento sostanziale è stato registrato dal dominio del potere che ha guadagnato un incremento di 13,1 punti, mentre il dominio del tempo è aumentato di soli 0,3 punti. Rispetto al 2018 ancora una volta il campo che ha registrato aumenti sostanziali è stato il potere che è passato da 53,1 punti nel 2018 a 55 nel 2021 grazie ai miglioramenti verificatisi nel processo decisionale. Un paradosso che rileva notare è che sebbene il dominio del potere sia quello che negli anni ha riscontrato una crescita maggiore, lo stesso è anche quello in cui la disparità di genere è più accentuata (55 punti). Il dominio della conoscenza registra invece il secondo punteggio più basso con 62,7 punti, in particolare per ciò che concerne il campo della segregazione (54,1 punti).

Nel 2021 l'Unione Europea si è distinta per qualità nel campo della salute con 87,8 punti, in particolare nel sottodominio dell'accesso ai servizi sanitari (98,2 punti). Il dominio del denaro vanta il secondo punteggio più alto (82,4), in particolare per ciò che concerne la situazione economica (88,3 punti).

Effettuando una disamina di tutti i Paesi europei rappresentati dall'indice, si rileva che gli stati che hanno raggiunto un risultato più che soddisfacente in termine di parità di genere sono quelli del Nord Europa: Svezia (83,9), Danimarca (77,8), Paesi Bassi (75,9) Finlandia (75,3), Irlanda

(73,1) E Belgio (72,7). I punteggi raggiunti da questi Paesi sono al di sopra della media europea (68).

L'unico Paese del Sud Europa che si posiziona al settimo posto è la Spagna con un punteggio di 73,7. Nella top-five dell'indice del 2021 troviamo in ordine la Svezia, la Danimarca, i Paesi Bassi, la Francia e la Finlandia. Le ultime cinque posizioni sono invece occupate da Polonia (56,6), Slovacchia (56), Romania (54,5), Ucraina (53,4) e Grecia (52,5). L'Italia invece si trova nella quattordicesima posizione con un punteggio di 63,8 su 100.

Un caso peculiare è rappresentato dunque dalla Svezia; il Paese in questione primeggia in tutti e cinque i domini ad esclusione del denaro, dove invece il punteggio più alto è registrato dal Lussemburgo (92,4). La migliore performance della Svezia si registra nel dominio della salute (94,6), nello specifico nei sottodomini dello stato di salute (96,4) e del comportamento (89,3); invece il dominio in cui si è verificato un sostanziale incremento dal 2010 a al 2021 è quello del potere (+6,7).

Il suo punteggio complessivo di 83,9 risulta essere superiore di 15,9 punti rispetto alla media europea. La Svezia mantiene inoltre inalterati i suoi punti e la sua posizione dal 2018, mentre dal 2010 il suo punteggio è incrementato di 3,8 sebbene la sua posizione sia rimasta uguale.

Il grafico seguente da contezza visiva dei punteggi dei diversi domini della svezia comparati con quelli dell'Unione Europea.

Graf. 2.1 - Confronto dei punteggi del - Gender Equality Index tra la Svezia e la media europea per l'anno 2021



Fonte: EIGE, Gender Equality Index report 2021 eige.europa.eu

2.4.1. Paesi scandinavi e dell' Europa Meridionale a confronto

Dall'analisi del Gender Equality Index sopra riportata, si evince che i Paesi in cui la disuguaglianza di genere è minore sono quelli scandinavi: Svezia e Danimarca occupano rispettivamente la prima e la seconda posizione nel report dell'indice 2021. Mantengono comunque punteggi elevati alcuni Paesi dell'Europa Occidentale tra cui Francia (75,5) e il Belgio (72,7). La performance peggiore in termini di uguaglianza di genere è invece registrata dai Paesi dell'Europa Mediterranea (ad eccezione della Spagna): la Grecia occupa l'ultimo posto nella classifica con un punteggio ben al di sotto della media europea di 15,5 punti. Un elemento chiave che funge da discriminante tra i Paesi dell'Europa Meridionale, Occidentale e Settentrionale è il modello di welfare; in Europa possiamo identificarne quattro tipologie: il welfare liberale proprio dei Paesi anglosassoni, quello conservatore che caratterizza i Paesi Occidentali, il welfare social-democratico tipico invece dei Paesi scandinavi e per ultimo quello adottato dai Paesi dell'Europa Meridionale, ovvero il welfare mediterraneo. Le diverse peculiarità di ogni modello, hanno delle implicazioni circa le differenti politiche sociali adottate da ogni stato ma soprattutto, per ciò che rileva attenzionare in questa analisi, diversi sono gli effetti che si riversano nella parità di genere dei Paesi sopra menzionati. Il modello che risulta "vincente", cioè il welfare social-democratico dei Paesi scandinavi, si caratterizza per un ruolo centrale dello stato che agisce proattivamente allo scopo di fornire servizi efficienti ai cittadini e di garantire equità di classe e di genere; al contrario il modello mediterraneo è incentrato sul ruolo della famiglia e relega allo stato funzioni del tutto marginali. Possiamo considerare invece il welfare conservatore dei Paesi Occidentali una via di mezzo rispetto ai precedenti modelli: la famiglia riveste un ruolo rilevante, ma l'intervento dello stato è comunque essenziale. Il modello mediterraneo pone le sue radici su una struttura sociale patriarcale che ha prediletto rapporti intra-familiari di divisioni dei ruoli in cui il *pater familias* ha provveduto al sostentamento economico della famiglia e la donna alla riproduzione e alle attività di cura. Il paternalismo tipico dei Paesi mediterranei ha raggiunto il suo culmine con la rivoluzione industriale nel diciannovesimo secolo, quando sempre più uomini sono stati assunti nelle fabbriche a discapito delle donne che invece hanno continuato ad occuparsi del lavoro non retribuito familiare. Sebbene l'evoluzione e la trasformazione del contesto socio-culturale abbia incrementato la presenza femminile nel mercato del lavoro, l'Europa Mediterranea risente ancora oggi del modello di welfare incentrato sulla famiglia che considera la stessa principale

fornitrice di servizi piuttosto che lo stato; in questo senso risulta essenziale il ruolo dei parenti affinché le donne possano partecipare al mercato del lavoro: le madri trasferiscono ai nonni l'onere della cura dei figli per poter dedicare più tempo alla carriera.

Un modello diametralmente agli antipodi da quello adottato dal Sud Europa è quello social-democratico. Come già evidenziato, nei Paesi scandinavi risulta centrale il ruolo dello stato; quest'ultimo fornisce ai cittadini servizi di alta qualità, garantendo pari trattamento ed equa partecipazione alla forza lavoro senza distinzione di genere.

I due “ingredienti per il successo” in materia di uguaglianza di genere possono dunque essere identificati, da un lato nei servizi di welfare offerti dallo stato (che consentono alle donne di conciliare il tempo privato con quello del lavoro), dall'altro da un elevato grado di coinvolgimento genitoriale da parte degli uomini. I servizi pubblici spaziano da quelli assistenziali relativi alla cura del bambino ad ammortizzatori sociali come i congedi parentali. In Svezia per esempio ogni genitore può usufruire di 480 giorni di congedo remunerato dei quali 90 giorni spettano alla madre e gli altri 90 al padre, i restanti 300 vengono divisi liberamente. (R, 2015)

La Svezia dunque rappresenta il modello di stato per eccellenza in cui sia il padre che la madre lavorano e si occupano indistintamente della cura dei figli. A riprova di ciò, basta segnalare che il numero di padri che hanno usufruito dei congedi parentali messi a disposizione dallo stato è incrementato nettamente dal 1989 ad oggi.

Un altro strumento che il governo Svedese utilizza per incentivare la partecipazione delle donne nel mondo del lavoro è quello della tassazione, che nel Paese in questione risulta essere la più elevata d'Europa. Questo sistema apparentemente dannoso per i cittadini in realtà incentiva una percentuale maggiore di donne ad entrare nel mondo del lavoro: risulta infatti più conveniente avere due fonti di redditi piuttosto che una sola (tipicamente quella maschile).

2.4.2. Il modello francese

Spunti interessanti in materia dei risultati raggiunti nella parità di genere nell'ultimo decennio giungono dalla Francia. Nel corso degli ultimi anni, il governo francese ha cercato di abbattere le disuguaglianze di genere attraverso un sistema imperniato su tre principali fronti:

investimenti pubblici, lotta agli stereotipi di genere e implementazione delle quote. Il primo punto fa riferimento al Piano Borloo dal nome del ministro che lo ha proposto. Il piano ha messo in atto una riforma del codice del lavoro per ampliare i servizi di artigianato terziario forniti ai cittadini. Per facilitare la fruizione degli stessi è stato implementato un sistema digitale in grado di mettere in comunicazione le famiglie con i prestatori di servizi (imprese e lavoratori); questi ultimi possono essere contattati direttamente dalle famiglie che abbisognano di determinati servizi, previa registrazione da parte dei prestatori presso un'agenzia nazionale. Per incentivare i cittadini a fruire dei “nuovi” servizi lo stato ha introdotto un sistema di incentivi fiscali che consente la detrazione sia dall'IRPEF che dall'IVA dell'ammontare versato per l'acquisto di tali prestazioni. L'anno seguente l'implementazione del piano, in Francia sono stati creati quasi 100.000 nuovi posti di lavoro, la maggior parte dei quali sono stati occupati da donne.

Per ciò che concerne la lotta agli stereotipi di genere è rilevante menzionare il *Code de l'éducation* (CdE) e le relative modifiche apportate negli ultimi anni. L'art. L312-16 CdE nella parte II, cap. II, sez. 9 disciplina come obbligatorio per le scuole superiori organizzare almeno tre volte ogni anno incontri formativi sull'educazione sessuale che - si precisa - devono offrire “una visione egualitaria delle relazioni tra le donne e gli uomini” (Gli stereotipi di genere in prospettiva giuridica, dalla CEDAW all'ordinamento italiano (con un cenno alla Francia), s.d.)

Il *Code de l'éducation* è stato modificato dalla legge n. 2010-769 del 9 luglio 2010 (art. 23); tale legge ha previsto l'estensione degli incontri formativi di cui sopra a tutti i cicli scolastici e ha specificato che la finalità principale della formazione deve essere quella di contrastare gli stereotipi di genere e la violenza sulle donne.

Con la legge 2016-444 del 13 aprile 2016 (art. 18) è stato inserito nel *CdE* un ulteriore articolo avente ad oggetto il contrasto della prostituzione femminile a partire dalla scuola secondaria mediante incontri educativi dedicati al fenomeno.

Ultimo aspetto sul quale il governo francese ha focalizzato l'attenzione è stato quello relativo all'introduzione delle quote di genere. La legge Copè-Zimmermann, dal nome di coloro i quali hanno firmato per primi la proposta di legge, ha previsto l'assegnazione al sesso sotto-rappresentato in seno ai c.d.a. o ai consigli di sorveglianza delle imprese, di una percentuale maggiore o uguale al 40% dei posti disponibili. Il raggiungimento dell'obiettivo del 40% è stato previsto sia per le imprese pubbliche che per quelle private, ma in entrambi i casi è stato previsto uno step intermedio; a partire dalla data del primo rinnovo del consiglio di amministrazione o di sorveglianza successivo alla pubblicazione della legge, il numero di

individui appartenenti al genere sotto-rappresentato non doveva essere minore del 20%; il target del 40% doveva essere raggiunto a partire dalla data del secondo rinnovo. La legge ha previsto inoltre la nullità delle nomine qualora non vengano rispettate le suddette percentuali.

Uno studio condotto dal GEI¹⁶ ha dimostrato che nel primo semestre del 2020 la Francia ha occupato il primo posto, tra gli stati dell'Unione Europea, in materia di parità dei sessi in seno ai consigli di amministrazione e di controllo di alcune società campione. La percentuale di donne ai vertici delle società oggi è pari al 47%, e ha superato di gran lunga il target previsto dalla legge Copè-Zimmermann.

¹⁶ Lo studio è consultabile al seguente sito: <https://eige.europa.eu>

Conclusioni

All'inizio del presente capitolo si è analizzata la normativa comunitaria in materia di uguaglianza di genere dal 1950 ad oggi. Successivamente ci si è focalizzati sui principali indicatori creati per misurare la disparità di sesso sia in Europa (Gender Equality Index e glass ceiling-index) che nel mondo (global gender gap index); in tal senso si è posta particolare enfasi sulle metodologie di costruzione dei suddetti indici. Sono stati poi messi in luce i risultati raggiunti dai Paesi europei nel 2021, analizzando la situazione nell'Europa Occidentale, Mediterranea e Settentrionale (attenzione particolare alla Svezia in quanto Paese con minore disuguaglianza di genere in Europa); sono state anche evidenziate le ragioni alla base dei risultati ottenuti nei diversi Paesi (retaggi storico-culturali e modelli di welfare). In conclusione si è riportato il caso della Francia, poiché nel corso degli anni il governo francese ha attuato diverse misure volte a favorire l'ingresso delle donne nel mercato del lavoro e ciò ha consentito alla Francia una buona posizione nella classifica del gender equality index 2021.

Capitolo 3

Disuguaglianza di genere in Italia: il COVID aggrava gli squilibri

3.1. Scenario della situazione economica italiana ai tempi della pandemia

Lo scenario economico mondiale, già provato dalla crisi del 2008, viene travolto una seconda volta dalla crisi pandemica da SARS-CoV-2 che ne aggrava gli effetti. La panoramica del mercato del lavoro italiano nel 2020, prospetta uno scenario allarmante riscontrabile soprattutto nei dati relativi all'occupazione. Diversi indicatori economici segnalano questo dramma¹⁷: nel 2020 il PIL attesta una diminuzione dell' 8,9%, poco più del 7% delle imprese private è costretta alla chiusura, aumenta la spesa pubblica per ammortizzatori sociali (solamente quella relativa alla cassa integrazione ammonta a 18 miliardi), e il numero di disoccupati sale a circa un milione (L'ISTAT segnala una diminuzione di 444mila occupati in meno rispetto al 2019).

Durante la crisi pandemica le disuguaglianze di genere si fanno sempre più marcate; nel 2020 312mila donne, ovvero il 70% dell'occupazione totale, hanno perso il loro posto di lavoro; a dicembre 2020 il numero degli occupati è sceso di 101mila unità rispetto al mese precedente, e di queste 99mila erano donne. Da quanto emerge da uno studio condotto dall'ISTAT¹⁸, da ottobre a settembre 2021, l'occupazione femminile non è cresciuta, mentre l'incremento di quella maschile è stato pari a 36mila unità. Un dato allarmante è quello relativo alla minoranza straniera risiedente nel territorio italiano; da alcune analisi condotte dall'ISTAT¹⁹, si evince che gli stranieri hanno pagato conseguenze più onerose degli autoctoni in seguito alla pandemia. Volgendo un rapido sguardo all'Europa, tra il 2019 e il 2020 la diminuzione del tasso di occupazione per gli stranieri e per gli autoctoni è stata pari rispettivamente a 2,7 e 0,6 punti; sebbene nei Paesi del Nord Europa il tasso di occupazione tra gli stranieri sia aumentato (Finlandia +1,4 e Danimarca +1,5), nei Paesi dell'Europa Meridionale quest'ultimo ha

¹⁷ I dati di seguito riportati sono stati stimati da un Osservatorio curato dal Centro Studi e Ricerche Itinerari Previdenziali

¹⁸ Donne e lavoro: il Covid ha allargato il divario di genere – la Repubblica.

¹⁹ Lo studio è consultabile al seguente sito: Donna e straniera: ecco chi paga la crisi da pandemia - Lavoce.info

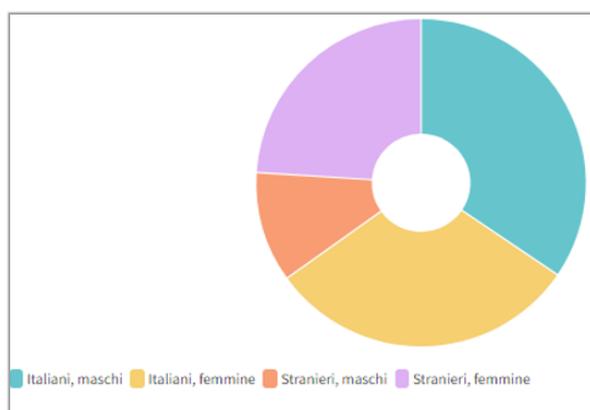
registrato una forte diminuzione (Croazia -6,3 , Spagna -5,4 e Italia -3,7). Tornando all'Italia, la riduzione del tasso di occupazione è stata tra gli stranieri e tra gli italiani rispettivamente pari a 3,7 e 0,6 punti; in particolare, ad aver pagato il conto più salato tra la gente non del luogo è stato il sesso femminile: il 24% del totale dei posti persi tra il 2019 e il 2020 (456mila) è riconducibile alle donne straniere. Sul totale di 159mila posti di lavoro in meno tra i non autoctoni, 109mila (cioè circa il 68%) sono donne e solo 50mila uomini, mentre su 297mila posti persi tra gli italiani circa 140mila (ovvero il 47,1%) sono donne; da ciò si evince che, a spiegare la diminuzione dell'occupazione femminile in Italia, sono state principalmente le donne straniere. (lavoce.info. Donna straniera: ecco chi paga la crisi da pandemia). I grafici sotto riportati danno contezza di quanto sopra argomentato.

Tab. 3.1 - Occupati per genere e cittadinanza (2020), 15 anni e oltre

	Occupati (valori in migliaia)		Var.% (2020/2019)	
	Italiani	Stranieri	Italiani	Stranieri
Maschi	11.919	1.361	-1.30%	-3.50%
Femmine	8.639	958	-1.60%	-10.00%
Totale	20.558	2.346	-1.40%	-6.40%

Fonte: Donna e straniera: ecco chi paga la crisi da pandemia - Lavoce.info; elaborazione dell'autrice

Fig. 3.1 - Posti persi dal 2019 al 2020, composizione per genere e cittadinanza



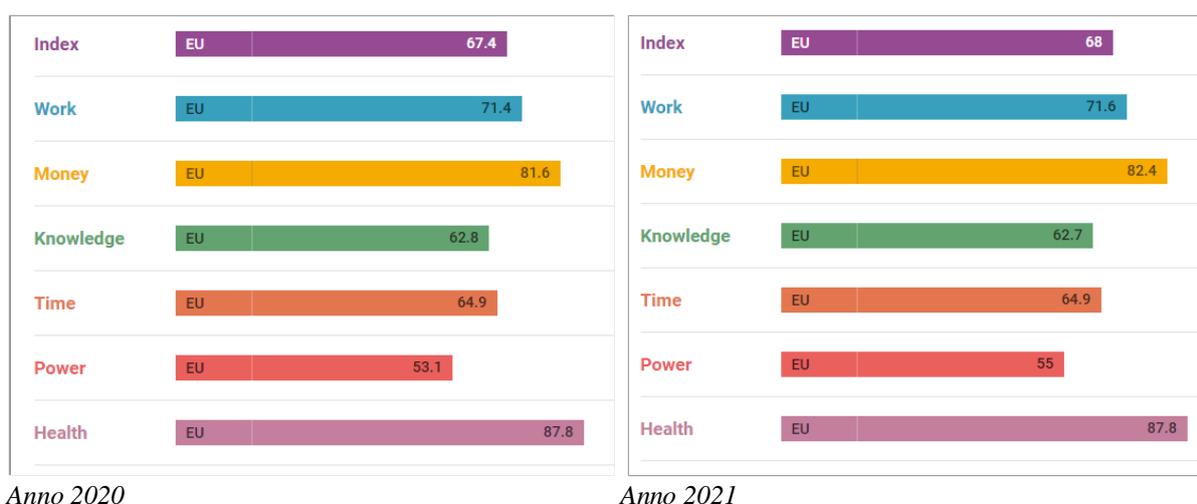
Fonte: Donna e straniera: ecco chi paga la crisi da pandemia - Lavoce.info

Dall'analisi del Gender Equality Index per l'Italia negli anni della pandemia emergono dei dati molto interessanti. Durante il periodo antecedente alla crisi, il GEI presenta di anno in anno un andamento crescente a tassi crescenti: l'indicatore infatti aumenta di 3,2 punti dal 2013 al 2015 e di 5,6 dal 2015 al 2017; il trend si interrompe proprio negli anni della pandemia quando l'indice continua sempre ad aumentare seppur in maniera inferiore rispetto ai precedenti anni

e seppur a tassi via via decrescenti: tra il 2019 e il 2020 l'incremento è di soli 0,5 punti e tra il 2020 e il 2021 di appena 0,3 punti. In particolare nel 2019 e nel 2020 i sottodomini del tempo e della salute, che negli anni precedenti presentavano valori positivi (ad eccezione del 2017), subiscono un decremento o rimangono stabili (il sottodominio della salute diminuisce di 0,3 punti nel 2020 rispetto al 2019 e quello del tempo resta stabile; nel 2021 invece i sottodomini della salute e del tempo rimangono stabili (cioè non presentano trend in crescita) rispetto all'anno precedente.

Come dimostrato nei due grafici a barre orizzontali di seguito riportati²⁰, negli anni 2020 e 2021 l'Italia presenta valori sotto la media europea in tutti i sottodomini ad eccezione di quello della salute (probabilmente perché il distanziamento sociale più forte nel nostro Paese che altrove e le misure stringenti adottate dal governo italiano, hanno portato i loro frutti positivi.)

Graf. 3.1 - Gender Equality Index 2021



L'incremento del divario di genere negli anni della pandemia ha avuto effetti non trascurabili sulla violenza sulle donne; nel 2020 il numero di femminicidi commessi è aumentato fino al 61% in più rispetto all'anno precedente (le donne comprese in una fascia di età superiore ai 64 anni rappresentano circa un terzo del totale delle vittime). Dal 2019 al 2020 sono anche aumentati i suicidi a seguito dei femminicidi di 20,1 punti percentuali.

²⁰ Fonte: EIGE, *Gender Equality Index report 2021* eige.europa.eu

3.2. Principali fattori determinanti lo svantaggio femminile nel mondo del lavoro

Dai dati sopra riportati, è evidente come a pagare un onere maggiore per le conseguenze pandemiche siano state ancora una volta le donne; nel report del 3 marzo 2022 del parlamento europeo²¹, viene utilizzato il termine “she-cession” che figura come una crasi tra le parole “she” e “cession” ovvero “lei” e “recessione”, stante ad indicare la “recessione economica-occupazionale” che ha colpito principalmente le donne. Nel seguente paragrafo si passeranno in rassegna i principali fattori causa di tali squilibri di genere.

3.2.1. Maggiormente colpiti i settori caratterizzati da una forte presenza femminile

I settori più colpiti dalla pandemia sono stati quelli in cui la percentuale di donne occupate è maggiore rispetto a quella degli uomini; in questa categoria vengono inclusi tutti quei servizi considerati non essenziali e le cui attività non sono esercitabili da remoto: settore del turismo, della ristorazione e del commercio.

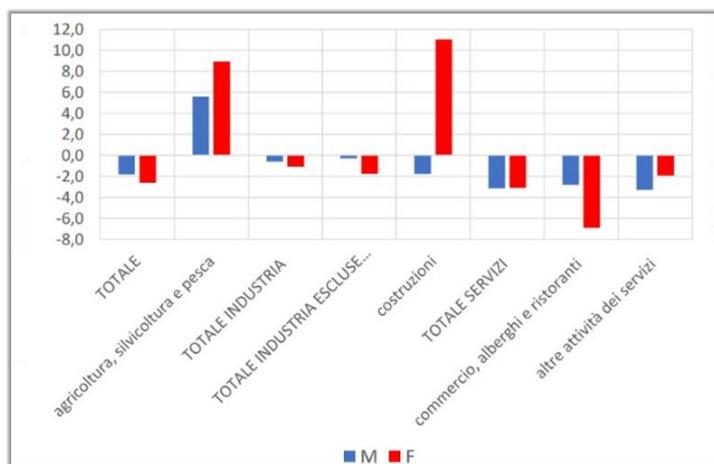
In base a quanto comunicato dall'ISTAT²², il settore del turismo in Italia ha subito un forte crollo a partire da febbraio 2020. Nei mesi di marzo, aprile e maggio, si è verificata una riduzione delle presenze dell'oltre 80%; la domanda è diminuita maggiormente nella componente estera (-90%) rispetto a quella domestica (-60%) e nelle strutture alberghiere (-81,9) rispetto a quelle extra-alberghiere (-73,6). Da una disamina per regioni, si evince che quelle più colpite siano state il Veneto per l'Italia Settentrionale (diminuzione di presenze negli alberghi di oltre il 50%), e la Puglia per il Meridione (anche qua il calo si attesta intorno al 50%). L'altra faccia del crollo dal lato domanda nel settore del turismo, è stata la perdita di posti di lavoro. I dati di rilevazione trimestrale ISTAT della prima metà del 2020 rendono

²¹ [An ambitious future for Europe's women after COVID-19: mental load, gender equality in teleworking and unpaid care work after the pandemic \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/economy_finance/ambitious_future_europe_women_after_covid_19_mental_load_gender_equality_teleworking_unpaid_care_work_after_pandemic_en)

²² *esame del disegno di legge n. 1925, “Conversione in legge del decreto-legge 14 agosto 2020, n.104, recante misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia”* https://www.istat.it/it/files/2020/09/Istat_Memoria-scitta_conversione-decreto-legge-14-agosto-2020.pdf

evidente tale problematica; nel primo e nel secondo trimestre del 2020, nel settore del turismo hanno perso il posto di lavoro rispettivamente 42mila e 265mila unità. Il genere femminile è stato quello più colpito tra i due sessi in quanto tale settore si caratterizza per una maggiore presenza di donne; Secondo quanto riportato dall'ANSA²³, dal 2011 al 2020 il numero di imprese turistiche femminili è più che raddoppiato (passando da 20mila a oltre 41mila) e ad oggi esse rappresentano il 27% del totale delle imprese. In seguito alla crisi pandemica, la variazione del numero di imprese turistiche femminili tra il 2019 e il 2020 si è attestata intorno al -34%.

Graf. 3.2 - Var % numero persone occupate dipendenti per genere e settore economico



fonte: elaborazione Inapp su ISTAT 2020

Tra il 2020 e il 2021 parallelamente al crollo del settore turistico, si è registrato un incremento esponenziale delle assunzioni in ambito sanitario (+12,8%); in Italia le donne costituiscono il 70% del personale sanitario. Sembra paradossale sottolineare come questo aspetto, apparentemente positivo, si sia configurato ancora una volta come un elemento che ha contribuito ad aggravare il divario di genere. Nei primi anni di pandemia infatti i ritmi di lavoro negli ospedali si sono intensificati a tal punto da divenire estenuanti e quasi intollerabili. A tal proposito vale la pena fare menzione delle donne infermiere che sono divenute simbolo della pandemia: immagini come quella dell'infermiera assopita a fianco del suo computer dopo

²³ https://www.ansa.it/canale_viaggiart/it/notizie/evasioni/2021/10/15/turismo-trainato-dalle-donne-anche-nelle-imprese_6f395c2c-b1bf-44e2-8e4c-a2dd19da305b.html

un'estenuante giornata di lavoro, o come quella della ragazza il cui volto è stato lesa dall'uso smodato della mascherina, hanno fatto in poco tempo il giro del web e non solo.

3.2.2. Lo smart working aggrava squilibri di genere già esistenti: conciliazione tra lavoro e famiglia

Una delle soluzioni adottate dal governo italiano per conciliare l'esigenza del distanziamento sociale con quella di garantire la fruizione dei servizi non reputati essenziali, è stata l'adozione del lavoro agile. La letteratura mostra come lo smart working abbia contribuito ad aggravare gli squilibri di genere poiché ha ostacolato la conciliazione tra la vita privata e lavorativa per le mamme lavoratrici. Lo smart working è stato regolamentato per la prima volta dalla legge n.81 del 22 maggio 2017, che prevedeva, per l'attuazione dello stesso, un accordo scritto tra lavoratore dipendente e datore di lavoro. Con i DPCM di febbraio e marzo 2020, la procedura dello smart working è stata semplificata rispetto alla disciplina previgente, garantendo una maggiore flessibilità per i datori di lavoro e sottraendola ai lavoratori; con la nuova normativa, si rimuove infatti il vincolo dell'accordo scritto tra le parti e si lascia all'azienda la possibilità di scegliere se garantire o meno una modalità ibrida ai propri lavoratori²⁴. Una regolamentazione così strutturata ha quindi impedito alle donne "un'organizzazione del proprio lavoro in base agli obiettivi" (Lavoro da remoto, conciliazione tra i tempi di vita e lockdown: per una prospettiva di genere). La difficoltà di conciliazione tra vita privata e lavoro, accentuata dallo smart working, è stata causata da due ordini di fattori. In primo luogo, la chiusura delle scuole d'infanzia ha fatto sì che molti più bambini rimanessero a casa anche durante il giorno; da febbraio a settembre 2020, periodo caratterizzato dalla didattica a distanza, la situazione economica delle diverse famiglie italiane ha svolto un ruolo discriminante nel garantire la conciliazione tra vita privata e lavoro. Difatti, le famiglie che non hanno avuto accesso ai sussidi erogati dal governo,²⁵ hanno dovuto provvedere a loro spese ai servizi di cura per i figli. Durante il periodo del lockdown è dunque divenuto usuale per le mamme lavoratrici creare una commistione tra spazi di vita privata e lavoro: badare ai figli durante i meeting di

²⁴ Nel 2020 la percentuale di impiegati da remoto si attesta intorno al 41%, cifra che appare esorbitante se rapportata all' 8% del periodo pre-pandemico.

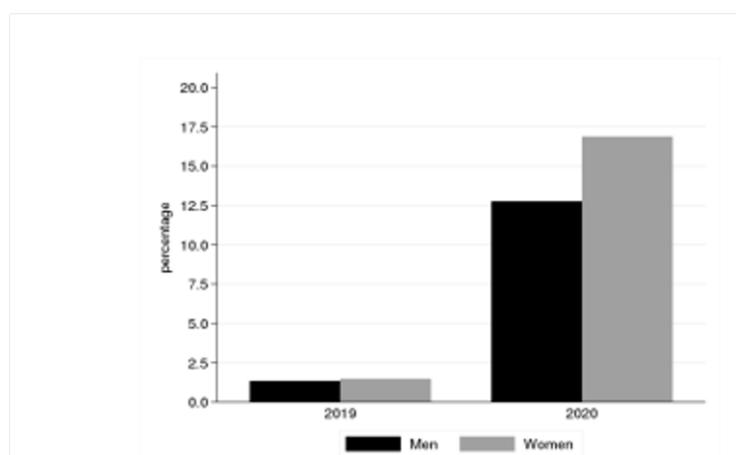
²⁵ Secondo il decreto-legge 18/2020 potevano avere accesso al bonus baby-sitter solo i lavoratori del settore sanitario, della sicurezza, della difesa o del soccorso pubblico.

lavoro da remoto e mostrare spazi e rapporti familiari ai colleghi, sono divenuti fenomeni largamente diffusi.

In secondo luogo, le donne sono state le figure di riferimento all'interno della famiglia per ciò che concerne il lavoro domestico e le attività assistenziali, venendosi così a rafforzare il già consolidato modello di male-breadwinner. Un articolo della Repubblica²⁶ del 13 dicembre 2021, riporta i risultati di un'intervista a mamme lavoratrici; il 63% delle intervistate ha affermato di gestire da sola le attività inerenti alla cura della casa, mentre l'82% di occuparsi dei figli in completa autonomia rispetto al partner. Si parla in questo caso di "minaccia identitaria, cioè della perdita progressiva della consapevolezza del proprio ruolo dovendone sommare troppi o avendo smarrito quello fuori casa." (Donne e lavoro: il Covid ha allargato il divario di genere – la Repubblica, 2021)

A riprova di quanto sopra argomentato, si riportano i risultati raggiunti da uno studio condotto da Banca di Italia in merito a tali tematiche.²⁷ Lo studio mostra innanzitutto, come tra il 2019 e il 2020 sia aumentato il numero di persone che abbiano usufruito della modalità di lavoro agile. Tale incremento è stato però maggiore per le donne (15,4 punti percentuali) rispetto agli uomini (12,8 per cento); nel 2019 invece il numero di lavoratori e lavoratrici che hanno usufruito del lavoro da remoto era stato pressochè uguale.

Graf. 3.3 - Dipendenti in smart working per genere
(valori percentuali)



²⁶ Donne e lavoro: il Covid ha allargato il divario di genere – la Repubblica.

²⁷ Il lavoro da remoto in Italia durante la pandemia: i lavoratori del settore privato. Nota_Covid_1_DPFPG.pdf (bancaditalia.it)

Fonte: Il lavoro da remoto in Italia durante la pandemia: i lavoratori del settore privat

Tab. 3.2 -Probabilità di svolgere lavoro agile

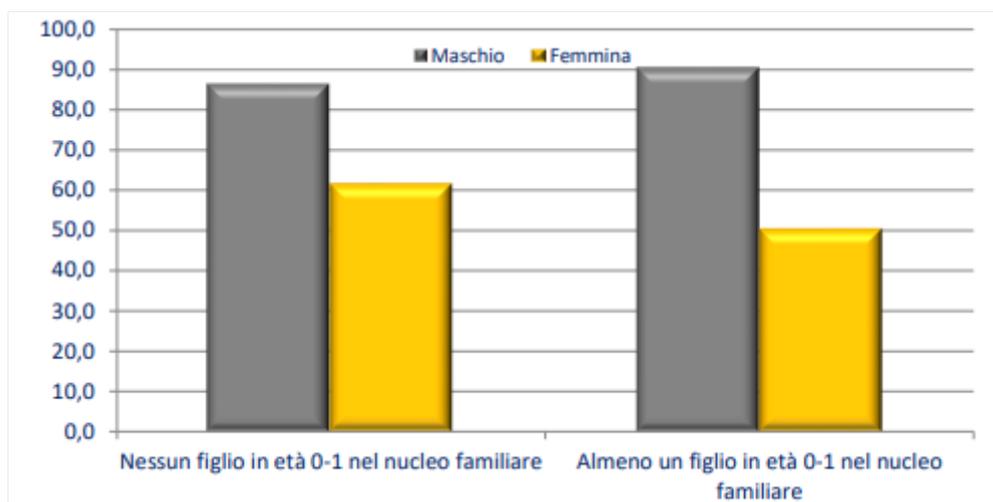
Caratteristica	(1) Intero Campione	(2) 2019 (q2)	(3) 2020 (q2)	(4) Uomini (2019-20)	(5) Donne (2019-20)	(6) Attività essenziali (2020)	(7) Att. non essenziali (2020)
Genere: Donna	0,014***	0,002	0,022***			0,015	0,029***
Istruzione: Superiori	0,005**	-0,001	0,015***	0,002	0,012***	0,007	0,019***
Laurea o più	0,071***	0,010**	0,133***	0,075***	0,067***	0,134***	0,121***
Famiglia con figli							
0-2 anni: Si	-0,001	-0,005	0,005	0,000	-0,023***	0,026	-0,010
Donna	-0,024**	-0,002	-0,033*			-0,070*	-0,010
3-5 anni: Si	0,012**	0,008	0,021**	0,014***	-0,001	0,019	0,024**
Donna	-0,012	-0,008	-0,024			-0,009	-0,038**
6-10 anni: Si	-0,011**	-0,005	-0,011	-0,008	0,011*	-0,020*	-0,005
Donna	0,023***	0,002	0,046***			0,060***	0,033*
11-14 anni: Si	-0,002	0,000	-0,001	0,001	0,007	-0,007	0,003
Donna	0,013*	-0,002	0,030**			0,033*	0,027
Posizione: Impiegato	-0,047***	-0,024***	-0,072***	-0,051***	-0,027*	-0,046*	-0,116***
Operaio	-0,132***	-0,033***	-0,235***	-0,145***	-0,102***	-0,238***	-0,256***
Numero Addetti: 11-19	0,007**	-0,003	0,014**	0,004	0,010	0,022	0,011
20-49	0,015***	-0,001	0,027***	0,010	0,021***	0,041***	0,018*
50-249	0,034***	0,003	0,060***	0,021***	0,057***	0,069***	0,054***
>=250	0,080***	0,014***	0,141***	0,059***	0,117***	0,173***	0,107***
Settore: Alberghi&Ris.	0,018***	0,003	-0,001	0,004	0,029***		-0,018**
Informaz. e Comunicaz.	0,138***	0,029***	0,281***	0,147***	0,113***	0,266***	
Finanza e Assicuraz.	0,062***	-0,015**	0,177***	0,049**	0,064***	0,170***	
Area: Centro	-0,001	-0,005**	0,006	0,003	-0,007	0,019	-0,008
Mezzogiorno	-0,013**	-0,004**	-0,024**	-0,012**	-0,015*	-0,032***	-0,015
Attività ess. 2020 (c)	0,073***		0,012***	0,070***	0,073***		
Anno: 2020	0,096***			0,081***	0,117***		
Intercetta	0,051**	0,064***	0,184***	0,088***	0,018	0,136	0,256***
Osservazioni	50349	27130	23219	29666	20683	10480	12739
R2	0,223	0,024	0,318	0,234	0,216	0,343	0,246

Fonte: Il lavoro da remoto in Italia durante la pandemia: i lavoratori del settore privato.

Dalla tabella di cui sopra possono essere tratte alcune osservazioni rilevanti. La sperequazione di genere nella scelta del lavoro agile è direttamente proporzionale alla presenza di figli; per le famiglie il cui range di età dei figli è di 6-10 anni il divario di genere è di cinque punti percentuali, se invece l'età dei bambini è compresa tra gli 11 e i 14 anni il dislivello è di 3 punti percentuali. Sono invece irrilevanti le differenze tra i sessi per le famiglie i cui figli hanno un'età inferiore a sei anni a causa delle misure di welfare adottate già prima della pandemia.

Questi dati sembrano essere confermati anche da "la Relazione annuale sulle convalide e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri" pubblicata dall'Ispettorato del lavoro nel 2020. Nell'anno della pandemia nelle famiglie costituite da almeno un figlio, la condizione di inattività per le donne è aumentata rispetto a quella maschile; tuttavia le cause alla base della non partecipazione al mercato del lavoro sono diverse a seconda del genere: esigenze personali e di formazione professionale sono le principali motivazioni dell'inattività maschile, mentre quella femminile continua ad essere causata dall'esigenza di occuparsi dei figli e della famiglia.

Graf. 3.4 - Risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri



Fonte: Relazione annuale sulle convalide e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri. 2020.

Delle cifre numeriche possono aiutare a comprendere meglio quanto le donne siano state penalizzate dalla pandemia, dal distanziamento sociale e dallo smart working.

L'organizzazione Save the Children²⁸ afferma che già nel 2019 il 72,9% delle donne a fronte del 37% degli uomini ha effettuato dimissioni e risoluzioni consensuali dal rapporto di lavoro per impossibilità di conciliare vita privata e lavorativa. La crisi da SARS-CoV-2 ha solo aggravato una situazione già di per sé allarmante. Nel 2020 la disparità di genere in ambito occupazionale tra le famiglie con figli minori è aumentata di mezzo punto percentuale rispetto all'anno precedente, registrandosi una percentuale di livelli occupazionali pari rispettivamente al 57,1% e all'87,8% per donne e uomini. Nel 2020 a perdere il lavoro sono state circa 456mila unità di cui 249mila sono donne, 96mila delle quali hanno figli minori e 46mila un figlio in età compresa tra i 6 e i 10 anni. La diminuzione delle donne lavoratrici in Italia nel 2020 è doppia rispetto a quella registratasi nella media dei Paesi europei (4,1% a fronte del 2,1% della media europea). Il 2020 è stato inoltre caratterizzato da una diminuzione delle nascite: secondo l'ISTAT, a novembre il calo della natalità ha raggiunto -8,2 punti percentuali rispetto all'anno precedente, ed è aumentato fino a toccare -10,3% a dicembre. Risulta a tal proposito doveroso riportare le parole di Antonella Inverno, responsabile Politiche per l'infanzia di Save the Children: "Il Covid ha messo tutti noi di fronte a un'emergenza prima di tutto sanitaria, ma che presto si è rivelata essere una crisi anche sociale, economica ed educativa. Le mamme in Italia hanno pagato e continuano a pagare un tributo altissimo a queste emergenze. I bambini a casa,

²⁸ Sesto Rapporto "Le Equilibriste: la maternità Italia 2021"

il crollo improvviso del welfare familiare, dovuto alla necessità di proteggere i nonni dal contagio, il carico di cura e domestico eccessivo e la sua scarsa condivisione con il partner, misure di supporto non molto efficaci, sono tutti fattori che hanno portato allo stravolgimento della loro vita lavorativa. È importante ora indirizzare gli sforzi verso la concreta realizzazione di obiettivi che mirino, oltre che ad incentivare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, ad affrancarle sul fronte del lavoro non retribuito.”

3.3. La parità di genere all'interno del PNRR

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza meglio noto come PNRR, è stato approvato nel 2021 con lo scopo di rilanciare l'economia italiana provata dalla crisi pandemica. Esso si sostanzia di riforme che mirano a rendere il nostro Paese “più verde, digitale, resiliente e adeguato alle sfide future.” Le risorse stanziare sono pari a 191,5 miliardi di euro suddivise in sovvenzioni (68,9 miliardi) e prestiti (122,6 miliardi); a queste risorse si cumulano quelle predisposte dal c.d. “Fondo complementare”²⁹ e dal dispositivo *React-Eu*³⁰. Il piano viene articolato in sei missioni³¹ e sedici componenti. L'obiettivo della riduzione della disparità di genere, poiché fenomeno trasversale, viene realizzato in maniera diretta o indiretta in tutte le sei missioni del piano³².

3.3.1. Misure volte a favorire la partecipazione delle donne al mondo del lavoro

Le misure adottate in questo ambito si articolano in “dirette” (finalizzate alla realizzazione di azioni a favore delle donne), “indirette” (mirate ad intervenire in alcuni settori che indirettamente possono incidere nella riduzione del divario di genere) e “non classificabili” (per le quali è difficile fornire una stima puntuale circa l'impatto sul gender gap). Tra le misure

²⁹ Il fondo complementare si sostanzia di 31 miliardi di euro che sono destinati ad integrare il PNRR con il fine di agevolare il perseguimento delle azioni previste come prioritarie nel piano stesso.

³⁰ Le risorse del piano nazionale di *React-Eu* sono finalizzate a sostenere le imprese nella transizione digitale ed ecologica e a facilitare l'accesso alla liquidità e al credito soprattutto per le PMI

³¹ 1) Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo 2) Rivoluzione verde e transizione ecologica 3) Infrastrutture per una mobilità sostenibile 4) Istruzione e ricerca 5) Inclusione e coesione 6) Salute

³² Nella prima bozza del piano risalente a dicembre 2020, la parità di genere costituiva una missione a sé stante. Questa decisione è stata poi rivista nella versione definitiva proprio per favorire la trasversalità del fenomeno in oggetto e garantire la non realizzazione di interventi di genere mirati, frammentati ed occasionali.

dirette, a cui sono destinate circa l'1,6% delle risorse del piano³³, si annoverano gli interventi adottati sia nella missione di *istruzione e ricerca* che in quella di *inclusione e coesione*. Nel primo caso rientrano tutte quelle azioni volte a favorire un aumento delle assunzioni di ricercatori e ricercatrici in università o centri di ricerca; in particolare sono stati stanziati dei finanziamenti affinché il numero di ricercatrici donne si incrementi del 6%. Il secondo caso fa invece riferimento al c.d. “Fondo Impresa Donna” con il quale si vuole finanziare la realizzazione di nuove imprese femminili (previste in numero pari a 700 entro il 2023 e 2400 entro il 2026); un'altra misura in questo ambito riguarda l'implementazione di un sistema che possa garantire il rispetto della parità di genere all'interno delle imprese attraverso la riduzione del *gender pay gap* e la facilitazione degli avanzamenti di carriera femminili; si stima che entro il 2026 dovranno essere in grado di implementare tale sistema almeno 800 imprese, 450 delle quali, in quanto PMI, potranno usufruire di aiuti economici.

Molte altre misure previste dal PNRR (a cui sono destinate il 18,5% delle risorse del piano³⁴) sono invece indirette, motivo per cui esse potrebbero favorire una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro solo nel lungo periodo. Tra le più importanti, si annovera quella relativa allo sviluppo di “infrastrutture sociali” e dei servizi della c.d. “economia della cura”. Come analizzato nel paragrafo di cui sopra, le donne spesso sono impossibilitate a partecipare al mondo del lavoro per le difficoltà relative alla conciliazione dei tempi della vita privata con quelli lavorativi: la carenza di servizi per la prima infanzia ha contribuito ad incrementare questo fenomeno che ha raggiunto l'apice con la chiusura delle scuole durante le prime ondate pandemiche. Nel 2018 solo il 25,5% dei bambini con età inferiore ai 3 anni ha potuto usufruire dei servizi educativi per la prima infanzia³⁵. Nella missione *istruzione e ricerca* del PNRR, è contenuto il *piano asili nido e servizi integrati* che prevede la fruibilità di tali servizi a tempo pieno attraverso l'implementazione della mensa e delle attività ludico-sportive. Il piano prevede inoltre che i posti nei servizi scolastici per i bambini in età compresa tra 0 a 6 anni aumentino di 228.000 unità e che almeno 1000 mense vengano ristrutturate entro il 2026. Specularmente, la missione *inclusione e coesione* mira ad incrementare i servizi agli anziani e alle persone diversamente abili con il duplice obiettivo di aumentare la presenza femminile nel

³³ A queste misure sono cioè destinati 3,1 miliardi circa. Se si considerano anche i finanziamenti del *React-Eu* e del Fondo complementare il complesso delle risorse ammonta a 7,6 miliardi

³⁴ Cumulando a quelle sopracitate le risorse previste dal *React-Eu* e del Fondo complementare si giunge a un ammontare complessivo di 39,6 miliardi.

³⁵ in merito a ciò, il Consiglio europeo di Barcellona del 2002 aveva stabilito un target del 33% che gli Stati membri avrebbero dovuto raggiungere entro il 2010

mercato del lavoro (più volte si è già detto come le donne siano più inclini a questo tipo di attività) e di alleggerire il loro onere di cura non retribuito.

Tra le altre misure indirette volte a favorire una maggiore partecipazione femminile al mondo lavorativo, si annovera quella relativa alle connessioni. Secondo una ricerca condotta dall'ISTAT³⁶, le donne utilizzano più frequentemente i mezzi pubblici per andare a lavoro; inoltre mentre gli uomini limitano spesso i loro spostamenti da casa a lavoro, il percorso per le donne è più dinamico, spezzato e arzigogolato (anche in virtù della conciliazione attività di cura-tempo libero-lavoro). Un'ulteriore indagine condotta dall'EIGE³⁷, ha invece messo in luce come l'efficienza dei trasporti pubblici sia considerata una prerogativa molto importante per lo svolgimento della quotidiana vita lavorativa più dalle donne (42%) che dagli uomini (33%). Il miglioramento delle connessioni veloci nell'ambito del PNRR è inoltre previsto anche nella *digitalizzazione e innovazione*, ciò contribuirebbe a colmare il gap tecnologico tra le imprese a conduzione maschile e quelle femminili.

Tra le altre misure indirette a cui guardare con particolare interesse vi è quella volta a potenziare la didattica nell'area STEM. È infatti prevista una *riforma del sistema ITS* con l'obiettivo di incrementare le iscrizioni nel settore ITS del 100% entro il 2026, di implementare servizi di orientamento scuola-università favorendo pari opportunità ai due sessi e di rafforzare le competenze digitali a partire dalla scuola secondaria.

Per ultime ma non per importanza, le misure previste dal c.d. Fondo complementare³⁸ e dalla missione *inclusione e coesione* del PNRR³⁹ volte a supportare economicamente tutte quelle famiglie prive di fissa dimora. Quest'azione potrebbe indirettamente incidere positivamente sul sesso femminile in quanto nella maggior parte dei casi, le famiglie costituite da un solo genitore, sono composte da donne. Nella stessa direzione operano le misure previste invece dalla missione *salute* che mirano alla creazione di nuove strutture ospedaliere e al rafforzamento della sanità pubblica; questa misura potrebbe favorire le donne su diversi fronti: alleggerimento del carico di cura familiare non retribuito e aumento dei posti di lavoro nel settore della sanità già caratterizzato da forte presenza femminile; da una ricerca condotta dall'ISTAT⁴⁰, è emerso

³⁶ “Aspetti della vita quotidiana” (2019)

³⁷ *Women's Budget Group – “Gender and public transport”, 2018.*

³⁸ Il programma prende il nome di “*safe, green and social*”

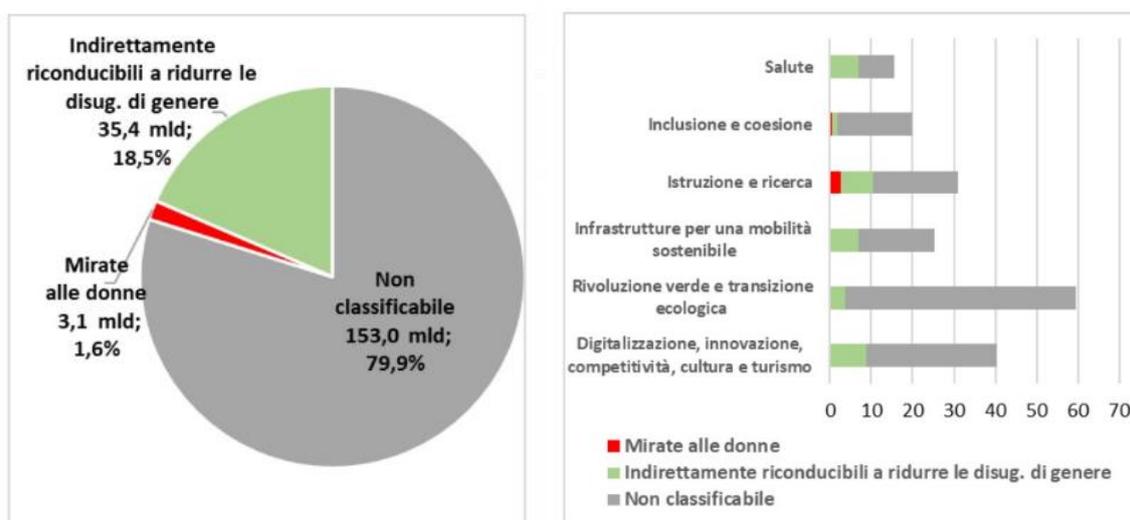
³⁹ ³⁹ È prevista l'implementazione di un programma di housing temporaneo per i soggetti senza tetto.

⁴⁰ “Aspetti della vita quotidiana”

inoltre che le donne negli anni hanno fruito dei servizi di sanità pubblica più frequentemente degli uomini.

Infine, l’impatto che le c.d. “misure non classificabili” potrebbero avere sul divario di genere non può essere stimato ex ante, in quanto esso dipende dalle modalità di attuazione delle misure stesse. Ad esempio la missione *Digitalizzazione, innovazione e sicurezza* nella PA, prevede l’attuazione di un processo di digitalizzazione dei servizi e di diffusione delle *IT skills* di cui potrebbero beneficiare maggiormente le donne, sia in termini di risparmio di tempo (di notevole importanza per chi deve gestire attività lavorative e domestiche nell’arco di una stessa giornata) che in termini di acquisizioni di nuove competenze informatiche (ambito in cui le donne sono più carenti rispetto agli uomini). I finanziamenti diretti all’implementazione di queste categorie di misure ammontano a 153 miliardi e rappresentano il 77,9% delle risorse del piano.

Fig. 3.2 – Classificazione delle risorse del PNRR secondo una prospettiva di genere



Fonte: *Le diseguaglianze di genere in Italia e il potenziale contributo del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza per ridurle*

Nel grafico a sinistra si può avere contezza visiva di come sono stati distribuiti i finanziamenti del PNRR per implementare le diverse misure a favore dell’occupazione femminile ripartite in “dirette”, “indirette” e “non classificabili”; il grafico a destra mostra sempre una classificazione delle risorse secondo “una prospettiva di genere” ma evidenziando le diverse ripartizioni dei fondi per missioni.

3.3.2. Riduzione della “segmentazione orizzontale” per favorire la parità di genere

Il mercato italiano del lavoro si caratterizza per un’ineguale distribuzione dei due sessi nei diversi settori, alcuni dei quali sono stati e sono ancora ora contraddistinti da una netta presenza femminile (si veda quello della sanità o del turismo) e altri da una elevata presenza maschile (come il settore delle costruzioni). Per colmare questo divario, le risorse previste dal PNRR, dal *React-Eu* e dal Fondo complementare sono state distribuite in maniera eterogenea per far sì che a beneficiare maggiormente fossero i settori a prevalenza femminile; sulla base di alcune elaborazioni fornite dall’Eurostat, sono stati identificati dei settori nei quali la crescita dell’occupazione femminile porterebbe ad una riduzione sostanziale della disparità di genere. Alla luce di queste osservazioni le risorse sono state così distribuite: un quinto dei finanziamenti è stato indirizzato ai settori che inciderebbero sul gender gap riducendolo del 50%, il 30% a quelli che lo ridurrebbero del 30% e il 60% a quei settori che hanno il potenziale di ridurre il divario di genere di una percentuale non specificata.

Le missioni *istruzione e ricerca*, *inclusione e coesione* e *salute* destinano una percentuale di risorse compresa tra il 40% e il 60% a quei settori che potenzialmente potrebbero ridurre il gender gap del 50%. Ad esempio la quarta missione prevede misure a favore dei servizi di formazione per l’infanzia dove la percentuale di donne occupata è pari al 70%.

Conclusioni

I risultati riportati nel primo capitolo del presente lavoro consentono di avvalorare la tesi secondo la quale esiste una stretta correlazione tra mancata crescita economica e gender gap. Dallo studio condotto dall' EIGE, è emerso che un incremento della presenza femminile nel mercato del lavoro favorirebbe la creazione di 6,27 milioni nuovi posti di lavoro e un aumento del PIL fino a e 3,15 trilioni di euro entro il 2050, ciò contribuirebbe anche a rendere più competitivi i Paesi nei mercati internazionali.

Una ricerca effettuata da Banca di Italia ha dimostrato che la sensibilità della domanda relativa di lavoro maschile o femminile al salario relativo è maggiore di uno; ciò basta per affermare che l'aumento della partecipazione femmine al mondo del lavoro non è correlato con una minore presenza di lavoratori di sesso maschile.

Ancora si è dimostrato che nelle imprese così come nei Paesi, il *gender diversity* ne incrementa la redditività.

A quanto già ampiamente discusso rileva aggiungere che, secondo la classifica stilata dal Fondo Monetario Internazionale, tra i Paesi europei con il più alto livello di PIL procapite figurano proprio quelli in cui il GEI presenta i punteggi più elevati; in particolare la Svezia il cui Gender Equality Index nel 2021 era pari a 83,9 punti (ben al di sopra della media Europea di 20,9 punti), nel 2022 si trova al settimo posto della classifica dei Paesi più ricchi d'Europa con un PIL pro capite stimato pari a 49,836 dollari internazionali. Un analogo ragionamento può essere applicato ad altri Paesi quali il Lussemburgo (primo nella classifica dei Paesi più ricchi d'Europa con un pil pro capite di 104,003 dollari internazionali presenta un GEI di 72,4 punti) o l'Olanda (il cui PIL procapite è pari a 51,049 di dollari internazionali e il suo GEI ammonta a 75,9).

Seguendo un approccio dal generale al particolare, nei successivi due capitoli si focalizza l'attenzione sull'Europa e poi sull'Italia. L'Europa negli anni recenti, conscia della stretta correlazione tra crescita economica e parità di genere, ha dato vita ad un istituto per l'uguaglianza di genere (EIGE) e ad un indicatore che ne misura il progresso (GEI).

Dall'analisi di questo indice è emerso che i Paesi in cui il gender gap risulta più attenuato sono quelli del nord Europa come Svezia, Danimarca e Paesi Bassi. I Paesi Meridionali presentano invece risultati molto insoddisfacenti, mentre l'Italia occupa la quattordicesima posizione della classifica.

La pandemia ha contribuito ad aggravare i divari di genere già esistenti soprattutto in Italia; le restrinzioni imposte a causa del covid-19 hanno colpito soprattutto i settori caratterizzati da una maggiore presenza femminile quali quelli del turismo e della ristorazione e lo smartworking ha accentuato gli squilibri creando una commistione tra vita privata e vita lavorativa: il 72,9% delle donne ha effettuato dimissioni consensuali dal rapporto di lavoro per impossibilità di conciliare attività domestiche e impegni lavorativi.

Il governo italiano, anche e soprattutto dopo la scossa subita a causa della pandemia, ha cercato di allinearsi ai modelli europei “vincenti” in ambito di parità di genere sia attraverso il PNRR che svriati decreti legislativi.

A tal proposito rileva fare menzione del recente decreto legislativo numero 105/22 del 13 agosto 2022 che ha previsto un congedo obbligatorio di dieci giorni per i papà la cui assenza dal lavoro è retribuita al 100%. Questa pratica sembra per l'appunto ricordare quella adottata dalla Svezia, Paese in cui i giorni di congedo sono equamente divisi tra entrambi i genitori: 90 spettano alla madre, 90 al padre e i restanti 300 possono essere liberamente distribuiti.

In conclusione si può affermare che, nonostante gli evidenti progressi rispetto al passato, c'è ancora molto lavoro da svolgere affinché si possa raggiungere la piena ed effettiva parità di genere: secondo l'ultimo Global Gender Gap Report, lo studio annuale pubblicato dal World Economic Forum (Wef), saranno necessari 132 anni per colmare il divario di genere nel mondo. I Paesi che ancora non hanno raggiunto risultati soddisfacenti in tal senso dovrebbero ispirarsi alle *best pratics* seguite dai Paesi sopra menzionati, i quali da alcuni anni a questa parte hanno portato avanti politiche di inclusione di genere che hanno fruttato i risultati sperati. Focalizzandoci sul nostro Paese, due sono a mio avviso i punti nevralgici su cui si dovrebbe intervenire: l'abbattimento degli stereotipi di genere e il potenziamento dei servizi di cura e assistenza sociale. Quanto al primo aspetto, molto lavoro deve ancora essere svolto; uno dei casi che più ha creato scalpore di recente è stato quello relativo alle dichiarazioni rilasciate dalla stilista Elisabetta Franchi durante un convegno sul lavoro femminile nella moda in cui erano presenti anche ministri e sottosegretari. L'imprenditrice Italiana in questa occasione ha pubblicamente dichiarato che le donne che lavorano nella sua azienda sono “anta”, hanno cioè già superato la fase del matrimonio e della maternità e possono, per citare le sue parole, “lavorare al suo fianco h24”. Quanto al secondo aspetto invece, ritengo che l'Italia dovrebbe prendere ad esempio il modello del welfare social-democratico dei Paesi Scandinavi. Come discusso nel capitolo tre, un modello di welfare così strutturato consente di risolvere un grande

tallone di achille per le donne italiane: la conciliazione tra vita lavorativa e privata. In Italia il carico domestico e di cura assistenziale è riversato in misura preponderante sulle famiglie ed in particolare sulle donne, nei Paesi Scandinavi invece è lo stato a svolgere un ruolo centrale fornendo ai cittadini numerosi servizi di assistenza all'infanzia.

Sitografia

- ANSA (2021), *Il turismo trainato dalle donne, anche nelle imprese*, https://www.ansa.it/canale_viaggiart/it/notizie/evazioni/2021/10/15/turismo-trainato-dalle-donne-anche-nelle-imprese_6f395c2c-b1bf-44e2-8e4c-a2dd19da305b.html
- ANSA (2021), *L'Italia resta la Cenerentola d'Europa per l'occupazione femminile*, https://www.ansa.it/canale_lifestyle/notizie/societa_diritti/2021/05/08/litalia-del-sud-resta-la-cenerentola-deuropa-per-loccupazione-femminile_92d96e68-341b-463d-a934-d7dd71079eb4.html#:~:text=Nell'anno%20della%20pandemia%20il,le%20cose%20van%20ancora%20peggio.
- Banca Di Italia (2012), *Crescita e spesa pubblica locale- Banca d'Italia*, <https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/altri-atti-convegni/2012-donne-economia/index.html>.
- Banca Di Italia (2021), *il lavoro da remoto in Italia durante la pandemia: i lavoratori del settore privato*, https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/note-covid-19/2021/Nota_Covid_1_DPFG.pdf
- Corriere (2020), *Dimissioni delle neo-mamme: oltre 37 mila lasciano il lavoro*, https://www.corriere.it/economia/lavoro/20_giugno_24/dimissioni-neo-mamme-oltre-37-mila-lasciano-lavoro-c060cc62-b617-11ea-9dea-5ac3c9ec7c08.shtml
- E3me *What policy areas does it cover?*
<https://www.e3me.com>.
- EIGE (2014), *L'indice sull'uguaglianza di genere. Principali conclusioni*, <https://eige.europa.eu>
- EIGE, *Economic benefits of gender equality How the evidence was produced: briefing paper on the theoretical framework and model*, <https://eige.europa.eu/>.
- EIGE, *Economic Benefits of Gender Equality in the European Union Overall economic impacts of gender equality*, <https://eige.europa.eu/>.
- EIGE, *Gender Equality Index report 2021*, <https://eige.europa.eu>.
- ENI, *Donne e lavoro: la pandemia inasprisce le disuguaglianze*, <https://www.eni.com/it-IT/trasformazione/parita-genere-coronavirus-analisi-rete.html>
- FTSE Russell (2018), *Incorporating diversity into passive investments*, <https://research.ftserussell.com/products/downloads/incorporating-diversity-into-passive-investments.pdf>.
- GOV (2020) , *Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri*, <https://www.ispettorato.gov.it/it-it/studiestatistiche/Documents/Relazione-convalida-dimissioni-e-risoluzioni-consensuali-anno-2020-22092021.pdf>
- GOV, *Le diseguaglianze di genere in Italia e il potenziale contributo del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza per ridurle*, www.mef.gov.it.

- ISTAT (2019), *È più alta la percentuale di donne disoccupate rispetto agli uomini*, <https://www.istat.it/donne-uomini/bloc-2b.html?lang=it>.
- ISTAT (2020), *Esame del disegno di legge n. 1925, “Conversione in legge del decreto-legge 14 agosto 2020, n.104, recante misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell’economia”*, https://www.istat.it/files/2020/09/Istat_Memoria-scitta_conversione-decreto-legge-14-agosto-2020.pdf
- ISTAT (2020), *Livelli di istruzione e partecipazione alla formazione*, <https://www.istat.it/files/2020/07/Livelli-di-istruzione-e-ritorni-occupazionali.pdf>.
- ISTAT (2021), *Livelli di istruzione e partecipazione alla formazione*, <https://www.istat.it/files/2021/10/REPORT-LIVELLI-DI-ISTRUZIONE-2020.pdf>.
- Itinerari Previdenziali (2021), *Perché (e come) la pandemia ha colpito soprattutto le donne*, <https://www.itinerariprevidenziali.it/site/home/ilpunto/lavoro/perche-e-come-la-pandemia-ha-colpito-soprattutto-le-donne.html>
- La Repubblica (2021), *a ottobre +35 mila occupati. Ma crescono solo gli uomini*, https://www.repubblica.it/economia/2021/12/02/news/istat_a_ottobre_35_mila_occupati_sale_anche_il_tasso_di_disoccupazione-328624227/.
- La Repubblica (2021), *Donne tra lavoro, casa e famiglia, il Covid allarga il divario di genere*, https://www.repubblica.it/economia/affari-e-finanza/2021/12/13/news/piu_hard_che_smart_working_la_recessione_del_lavoro_femminile-329679919/
- Radicalmente Libera (2019), *Soffitto di vetro cos'è e come si può superare*, <https://radicalmentelibera.wordpress.com/2019/03/27/soffitto-di-vetro/>.
- World Economic Forum (2021), *Rapporto sul divario globale di genere*, <https://www.aranagenzia.it>

Bibliografia

- AA. VV. (2008), *global gender gap report*.
- AA. VV. (2011), *Secondo Rapporto nazionale sull'imprenditoria femminile*, Impresa in Genere.
- AA. VV. (2012), “Are Women Better Leaders than Men?”, *Harvard Business Review*.
- AA. VV. (2020), *IV Rapporto nazionale sulla Imprenditoria femminile. Le donne pagano il conto più salato della pandemia: il Covid azzerà la crescita delle imprese femminili*, Unionecamere, consultabile sul sito <https://www.unioncamere.gov.it>.
- Ambrosini M. (2021), “Quando il migrante diventa un capro espiatorio”, *lavoce.info*, consultabile sul sito <https://www.lavoce.info>
- Casarico A., Profeta P. (2014), “Creare valore con la diversità”, *Sociologia economica*, 134, p. 103–114.
- Cesaroni F. M., Senuti A. (2015), *Imprese femminili e crisi economica. Credito, competitività e conciliazione in una prospettiva di genere*, Franco Angeli.

- Coin D. (2013), “Are female entrepreneurs better payers than men?”, *Questioni di Economia e Finanza, Banca di Italia*, 186, consultabile sul sito <https://www.bancaditalia.it>.
- De Giorgi G., Paccagnella M., Pellizzari M., (2013),” Gender complementarities in the labor market”, *Questioni di Economia e Finanza*, 183, consultabile sul sito <https://www.bancaditalia.it/>
- De Vela B. (2014), “IL Gender Equality Index dell’EIGE: lo strumento che misura l’uguaglianza tra donne e uomini in Europa”, *Lifelong Lifewide Learning*, 10/23, p.72-80
- Del Boca D. (2010), “Perché l’Italia ha bisogno di Womenomics”, *la voce.info*, consultabile sul sito <https://www.lavoce.info.it>.
- Di Pasquale E., Tronchin C., (2021), “Donna e straniera: ecco chi paga la crisi da pandemia”, *Lavoce.info*, consultabile sul sito <https://www.lavoce.info/>
- Fecchio C. (2021), *La parità di genere nel mercato del lavoro: criticità e prospettive regolative* [Tesi di laurea magistrale], Università Ca' Foscari.
- Ferrera M. (2009), *Il fattore D. Perché il lavoro delle donne farà crescere l'Italia*, Mondadori, p.16-33.
- Franco S. (2014), *L’uguaglianza di genere nel decision-making politico ed economico: Spagna, Italia, Svezia e Croazia a confronto* [Tesi di laurea magistrale], LUISS Guido Carli.
- Groves K. S. Gender (2005), “Differences in Social Emotional and Skills and charismatic leadership”, *journal of leadership and organizational studies*.
- Magneschi, C. (2020),” Il lavoro femminile ai tempi del Covid-19: un’analisi a partire dall’etica della cura”, *Sociologia del diritto*, 3, p. 91–115.
- Piccari D. (2016), *Segregazione occupazionale verticale di genere: come combattere il soffitto di cristallo* [Tesi di laurea triennale].
- Pitino A. (2021), “Gli stereotipi di genere in prospettiva giuridica, dalla CEDAW all’ordinamento italiano (con un cenno alla Francia)”, *DPCE online*, 46/1.
- Romens A.-I. (2021),” Lavoro da remoto, conciliazione tra tempi di vita e lockdown: per una prospettiva di genere”, *Sociologia Del Lavoro*, 160, p. 224–243.
- Sarale, M., Callegari, M., & Desana, E. R. (2021). *Speriamo che sia femmina: l’equilibrio fra i generi nelle società quotate e a controllo pubblico nell’esperienza italiana e comparata*, Università degli Studi di Torino, Torino.
- Sharpe R. (2000), “As Leaders, Woman Rule”, *Business Week*.
- Simoni E. (s.d.), *Le Donne e il Lavoro: il Gender Gap dall'Ottocento ad oggi* [Tesi di laurea triennale].
- Wittenberg-Cox, A., Maitland A. (2010), *Rivoluzione womenomics. Perché le donne sono il motore dell'economia*, Il Sole 24 Ore