EUT EDIZIONI UNIVERSITÀ DI TRIESTE

Bollettino della ASSOCIAZIONE ITALIANA di CARTOGRAFIA

2022 (176), 43-55
DOI: 10.13137/2282-572X/35709

ISSN 2282-572X (online) ISSN 0044-9733 (print)
https://www.openstarts.units.it/handle/10077/9933

Il divario di genere in Europa: collocabilità della forza lavoro femminile negli scenari alternativi di sviluppo

The gender gap in Europe: placement of the female workforce in alternative development scenarios

CATERINA NICOLAIS *

* Università degli Studi di Napoli Parthenope, caterina.nicolais@uniparthenope.it

Riassunto

Nella geografia a scala europea della partecipazione del genere femminile alle attività lavorative, la presenza diffusa di strutture di assistenza sociale e di strumenti politico-economici orientati a favorirne l'occupazione rappresenta il principale fattore di discrimine per il concreto esercizio del diritto al lavoro. Nello stesso tempo le condizioni di opportunità differenziate che, in definitiva, incidono sulla maggiore o minore propensione all'inserimento nel mondo del lavoro, e nel tempo, a conservare la posizione lavorativa acquisita, risultano ancora a danno della componente su cui ricade, in molti contesti, il carico familiare, precludendone, tra l'altro, la possibilità di raggiungere posizioni apicali nel mercato del lavoro. Il contributo si propone di analizzare i principali fattori di discrimine, tra cui il livello retributivo, e indagare sugli strumenti presenti in alcune aree geografiche, che possono rappresentare un modello di riferimento, in cui il divario di genere appare superato, al fine di isolare i fattori che potrebbero consentire l'incremento del potenziale di sviluppo della componente femmi-nile nel mercato del lavoro anche in Italia.

Parole chiave

Divario di genere, Occupazione femminile, Europa

Abstract

In the European-wide geography of the participation of the female gender in work activities, the widespread presence of social assistance structures and political-economic instruments aimed at promoting their employment, represents the main discriminating factor for the concrete exercise of the right to work. At the same time, the conditions of differentiated opportunities which, ultimately, affect the greater or lesser propensity to enter the world of work, and over time, to maintain the job position acquired, results still to the detriment of the components on which it still falls, in many contexts, the family burden, precluding, among other things, the possibility of reaching top positions in the labor market. The contribution aims to analyze the main factors of discrimination, including the salary level, and investigate alternative tools in some geographical areas, which may represent a reference model, in which the gender gap appears to have overcome, in order to isolate the factors that could allow the increase in the development potential of the female component in the labor market also in Italy.

Keywords

Gender gap, Women's employment, Europe

1. Introduzione

Con sempre maggiore frequenza si sente parlare di *gender gap*, che già dai primi anni Ottanta del secolo scorso viene inquadrato con il significato di "divario di genere", vale a dire una disparità tra persone di sesso maschile e femminile che si riflette in tutta una serie di settori e con una articolazione che varia a seconda dei Paesi (Azburg, Kelber, 1984). Se consideriamo le teorie economiche riguardo l'allocazione del tempo (Becker, 1965), tale disparità appare già evidente. Negli anni a seguire molti autori hanno studiato ciò che determina come le persone allocano il loro tempo tra diverse attività, compreso il lavoro retribuito (cioè il lavoro di mercato), il lavoro non retribuito (cioè i lavori domestici) e la cura dei bambini, che ricade culturalmente, in maniera più o meno sottintesa, sulla donna (Gimenez-Nadal, Molina, 2020), con differenze tra le aree geografiche, misurabili con non poche difficoltà e complessità interpretative. Senz'altro l'analisi comparativa transnazionale mostra un maggiore divario di genere nel conflitto percepito nei paesi con un sostegno politico più debole per la conciliazione lavoro-famiglia e norme di genere più tradizionali, suggerendo che le percezioni individuali di *work-to-home and home-to-work* sono istituzionalmente radicate (Fahlén, 2014).

Il grado complessivo di parità di genere di un paese, quale quello catturato dal Gender Equality Index dell'European Institute for Gender Equality (EIGE, 2022) funziona da riferimento normativo: laddove lo scarto tra uomini e donne è minore nel grado e tipo di partecipazione all'istruzione e al mercato del lavoro, nell'accesso ai redditi, nella distribuzione del tempo libero e del tempo per la cura, nella partecipazione alle sfere decisionali, la presenza di donne in posizioni apicali fa parte più della "normalità" e i sistemi di welfare applicano politiche e strumenti in questa direzione (Solera, 2017), permettendo quantomeno la diminuzione delle asimmetrie di genere e la conciliazione famiglia-lavoro retribuito (Lasio et al., 2017).

In effetti, il processo di emancipazione femminile che tende alla parità di genere può essere definito una "rivoluzione silenziosa" che ha attraversato il secolo scorso e che ha comportato il passaggio da "lavori" a "carriere", dove la distinzione tra questi due concetti riguarda sia l'orizzonte temporale sia l'investimento in capitale umano, nel senso che un maggiore orizzonte temporale di occupazione ha giustificato maggiori investimenti di capitale nell'istruzione e nella formazione professionale, relegando a posizioni di livello di impiego più basso coloro che, si presume, partecipino in maniera "intermittente" al mercato del lavoro (Goldin, 2006).

Nel mondo del lavoro e nelle istituzioni di governo le donne sono passate, nel contesto attuale, a una posizione sempre più partecipe e attiva, accrescendo la loro forza contrattuale, pur se a ritmo lento. Ed oggi le politiche pubbliche sui temi dell'*empowerment* femminile rappresentano uno dei principali strumenti per misurare il progresso in direzione della parità di genere, tanto che i Paesi europei sono stati proattivi nel sostenere politiche a sostegno della parità di genere volte a favorire la presenza delle donne nelle posizioni decisionali in economia e politica (Profeta, 2021), con l'obiettivo di abbattere il cosiddetto "soffitto di cristallo", un aspetto molto controverso e delicato dell'occupazione femminile nelle posizioni lavorative apicali. Il termine prende in considerazione gli ostacoli trasparenti che impediscono alle donne di raggiungere posizioni di leadership nel settore pubblico e privato (Morrison, Von Glinow, 1990). Tali barriere sociali, culturali e psicologiche si frappongono come un ostacolo insormontabile, ma all'apparenza invisibile, al conseguimento della parità dei diritti e alla concreta possibilità di fare carriera nel mercato del lavoro per categorie storicamente soggette a discriminazioni (Wright, Baxter, 2000), e che influiscono sull'intero percorso professionale, diventando molto critiche, soprattutto nelle fasi avanzate della carriera (Maume, 2004). È il caso, ad esempio, delle commissioni selezionatrici e degli organi decisionali, dove la composizione di genere tende a mantenere il "soffitto di cristallo", sia nel settore pubblico che privato.

L'Europa si può considerare all'avanguardia nel mondo per la parità di genere: 14 tra i primi 20 Paesi al mondo per l'attuazione della parità di genere sono Stati membri dell'UE[1]. L'attuazione della strategia europea 2020-2025 si basa sul principio di intersezionalità, ossia un principio trasversale secondo cui la prospettiva di genere va inserita sistematicamente in ogni fase dell'elaborazione delle politiche di azione dell'UE in tutti i settori, sia interni che esterni.

1 https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN

ISSN 2282-572X (online)
ISSN 0044-9733 (print)

Rilevare il grado di divario di genere in Europa, con una forbice che oltretutto si è aperta a seguito della pandemia da Covid-19[2], vuol dire trovarsi al cospetto di statistiche per cui, secondo il Global Gender Gap Report 2022 del World Economic Forum, ci vorranno altri 132 anni[3] per colmare il divario di genere globale. I dati indicano sfide significative per la parità nel futuro dei posti di lavoro a causa della crescente "segregazione occupazionale di genere", ovvero il fenomeno per cui alle donne è associata una gamma più ristretta di occupazioni rispetto agli uomini (segregazione orizzontale) e livelli di responsabilità più bassi (segregazione verticale) (Chiamenti, 2021).

Va detto tuttavia che, con l'aggravarsi delle crisi, i risultati della forza lavoro femminile risentono del rischio di regresso della parità di genere globale (*SheCession*).[4] Il divario si traduce prima di tutto in una retribuzione parametrata alle differenze di genere, stortura che incide in maniera significativa sulle disparità sociali. Si tratta del *gender pay gap*, entrato nella tematizzazione del dibattito pubblico quale dislivello retributivo che si osserva in base al genere, vale a dire la differenza media, a parità di ruolo e funzione, tra lo stipendio degli uomini e delle donne. Come emerge dalla Fig. 1, i primi tre Paesi in cui il gender gap retributivo risulta maggiore sono Estonia (20,5%), Austria (18,8%) e Svizzera (17,7%); agli ultimi posti troviamo Slovenia (3,8%), Romania (3,6%) e Lussemburgo (-0,2%), dove addirittura il rapporto si inverte.

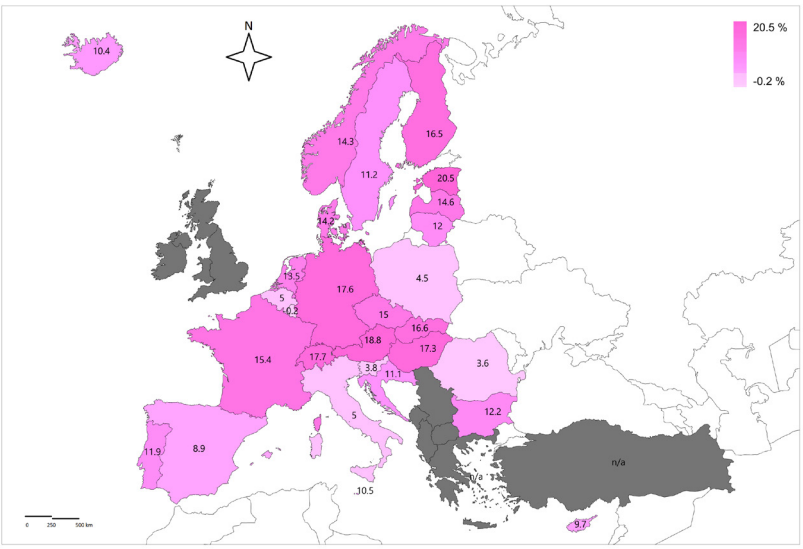


FIGURA 1. Gender pay gap europeo[5].

FONTE: Elaborazione su dati Eurostat, 2021[6].

2 L'impatto della pandemia di COVID-19 sui divari di genere nella partecipazione economica è stato significativo. Le prime proiezioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, l'agenzia delle Nazioni Unite per il mondo del lavoro (ILO), suggeriscono che il 5% di tutte le donne occupate ha perso il lavoro, rispetto al 3,9% degli uomini occupati (World Economic Forum, 2021). La crisi è stata affrontata anche con il ricorso allo *smart working*, fenomeno che ha accelerato l'automazione e la digitalizzazione e prodotto ulteriori perturbazioni del mercato del lavoro.

3 In linea con la volontà dell'Unione di rafforzare, attraverso il ruolo della comunicazione, l'attenzione verso questa tematica, sono state pubblicate nei documenti ufficiali le previsioni temporali, per diverse aree geografiche, per colmare il gap.

4 https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022?DAG=3&gclid=CjwKCAiArNOeBhAHEiwAze_nKMkHIUpEnByWlXpfOlzDeEATM32yGCWtuYakN_TJ14AYrZTq2FcAJBoChJkQAvD_BwE

5 In fig. 1, in grigio i Paesi di cui non è disponibile il dato.

6 Nota metodologica: per lo sviluppo degli elaborati cartografici inclusi nel presente articolo i dati sono stati ricercati e selezionati tramite il portale Eurostat, ed estrapolati in una serie di tabelle Excel, focalizzandosi sulle tematiche pertinenti agli argomenti trattati nella ricerca. Utilizzando il software di disegno e programmazione visuale Rhinoceros – Grasshopper, è stato possibile formulare un algoritmo capace di generare elaborati cartografici basati sui dati raccolti. Sono state create mappe di gradiente di colore, utilizzando come base la cartografia dell'Europa e definendo i gradienti in base ai valori presenti nelle tabelle Excel.

ISSN 2282-572X (online)
ISSN 0044-9733 (print)

Inoltre, nel 2020, la retribuzione oraria lorda delle donne era in media del 13,0% inferiore a quella degli uomini nell'UE. Nell'arco di otto anni, tra il 2012 e il 2020, il divario retributivo di genere nell'UE è stato ridotto dal 16,4% al 13,0%[7].

Il divario di genere a livello occupazionale e retributivo che si accumula nell'arco di una vita porta a un divario pensionistico ancor più accentuato e, di conseguenza, espone le donne in età avanzata a un maggior rischio di povertà rispetto agli uomini.

Per provare a misurare questo tipo di disparità, nel 2006 è stato elaborato per la prima volta il Global Gender Gap Index. Si tratta, di un indice progettato per misurare l'uguaglianza di genere per mezzo di dati riguardanti il divario nell'accesso alle risorse e alle opportunità nei Paesi. L'indice fornisce una classifica dei Paesi per un confronto immediato del gender gap nel mondo, sia tra regioni, sia tra gruppi di reddito, esteso nel tempo. Le graduatorie sono realizzate per creare maggiore consapevolezza a livello mondiale e stimolare la riduzione delle disparità di genere attraverso politiche pubbliche *ad hoc* e sistemi di welfare adeguati.

2. Il divario di genere nel contesto europeo

La parità tra donne e uomini è uno dei principi fondanti dell'Unione europea, la cui azione mira a garantire pari diritti, in particolare in tema di partecipazione al processo decisionale e di livello retributivo. Infatti, l'Ue pone attenzione alle donne che sono meno rappresentate nelle posizioni di leadership in diversi settori: politica, economia, scienza e ricerca.

Le disuguaglianze di genere nell'istruzione persistono, ad esempio in termini di preferenze di studio, a favore di materie umanistiche. Le donne hanno sempre maggiori possibilità di avere un diploma di istruzione superiore, ma continuano a essere sovrarappresentate in settori di occupazione legati a ruoli femminili tradizionali, come quelli connessi all'assistenza, e sottorappresentate in quelli della scienza e dell'ingegneria.

Sebbene le laureate superino numericamente i laureati, le donne continuano ad essere sottorappresentate nelle professioni tecnico-scientifiche e più remunerate[8].

Dalla cartografia in Fig. 2 si evince che i primi due Paesi con la percentuale maggiore di donne laureate in discipline STEM sono il Liechtenstein (58,6%) e l'Islanda (42,3%), mentre quelli con la percentuale più bassa sono Lussemburgo (19,5%) e Svizzera (19,3%).

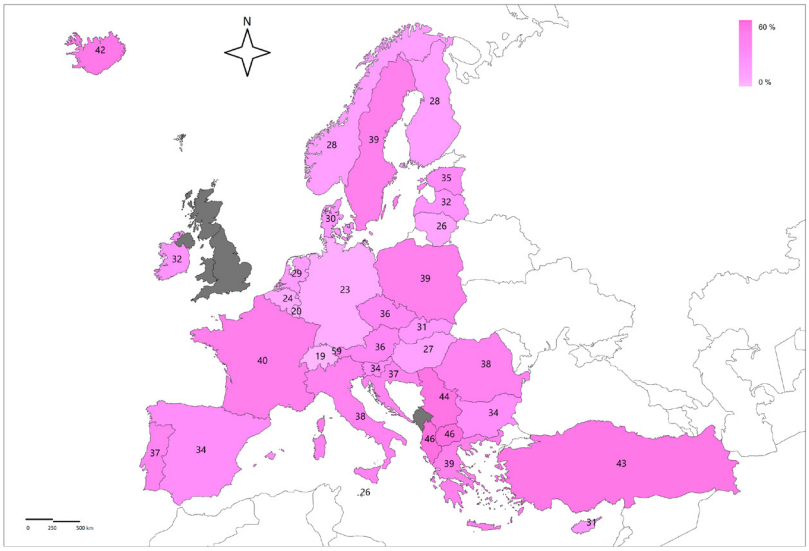


FIGURA 2. Individui di sesso femminile laureati in discipline STEM (% sul totale dei laureati in discipline STEM).

FONTE: Elaborazione su dati Eurostat, 2021.

7 https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/edn-20220307-2

8 https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN

ISSN 2282-572X (online)
ISSN 0044-9733 (print)

Tra gli studenti con votazioni più alte in matematica e scienze nei paesi OCSE, un ragazzo su quattro pensa di intraprendere la professione di ingegnere (o diventare scienziato), rispetto a una ragazza su sei. La percentuale degli uomini che lavorano nel settore digitale è 3,1 volte superiore a quella delle donne. E solo il 22% dei programmatori che si occupano di intelligenza artificiale è rappresentato da donne (European Youth Portal, 2021).

Nell'UE solo il 17 % di chi intraprende studi nel settore delle *Information and Communication Technologies* e solo il 36 % dei laureati nel settore STEM è rappresentato da donne, sebbene le ragazze abbiano risultati migliori dei ragazzi nell'alfabetizzazione digitale.

Questo divario e questo paradosso sono affrontati nel piano d'azione 2021-2027 per l'istruzione digitale che intende valutare le "donne nel digitale" in maniera più sistematica. Il piano d'azione per l'istruzione digitale punta a promuovere lo sviluppo di un ecosistema altamente efficiente di istruzione digitale e potenziare le competenze digitali, attraverso la creazione di un polo europeo per l'istruzione digitale.

Anche nella comunicazione della Commissione sullo spazio europeo dell'istruzione, la parità di genere rappresenta un elemento chiave. Quest'ultimo è articolato in sei dimensioni (qualità, inclusione, parità di genere, transizioni verde e digitale, istruzione e un'Europa più forte nel mondo), con soluzioni che puntano a migliorare soprattutto le competenze di base e digitali, per rendere la scuola più inclusiva e attenta alle tematiche di genere e per incrementare il successo scolastico. La comunicazione definisce mezzi e tappe per la realizzazione dello spazio europeo entro il 2025, con il sostegno del piano europeo di ripresa (NextGenerationEU) e del programma Erasmus+[9].

Sul fronte occupazione, risultati incoraggianti si rilevano rispetto ad altre aree del mondo, tuttavia permangono, per la componente femminile, ostacoli all'accesso e soprattutto alla permanenza nel mercato del lavoro. La differenza tra il tasso di occupazione femminile e maschile nell'UE è circa il 12%, come si evince dalla figura 3.

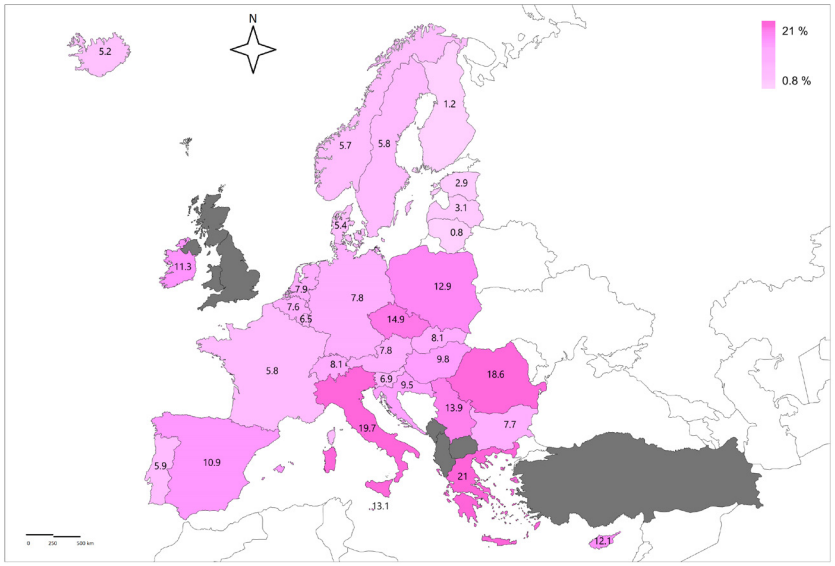


FIGURA 3. Gap occupazionale europeo.

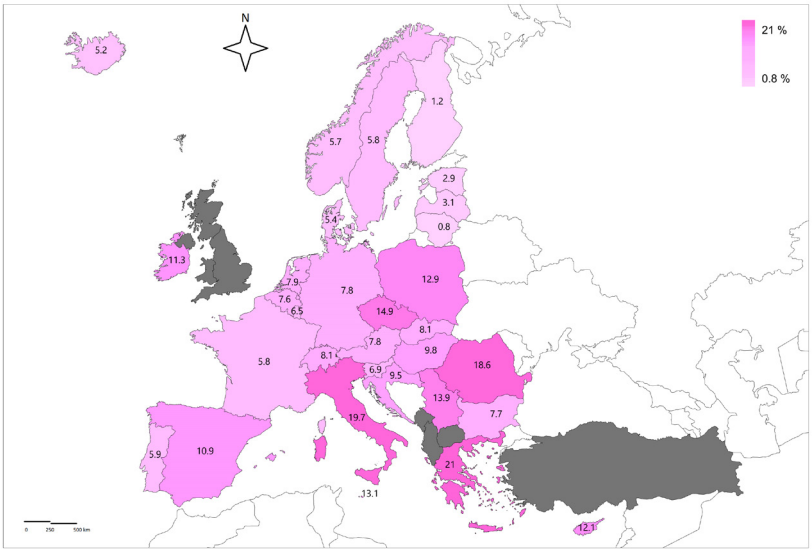
FONTE: Elaborazione su dati Eurostat, 2022.

Se consideriamo la percentuale di donne impiegate sul totale, come riportato nella cartografia in fig. 4, emerge che i Paesi del Nord Europa presentano i tassi occupazionali femminili più alti.

9 https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/it/ip_20_1743

ISSN 2282-572X (online)
ISSN 0044-9733 (print)

FIGURA 4. Tasso occupazionale femminile europeo.



FONTE: Elaborazione su dati Eurostat, 2022.

La Tabella 1 riporta le percentuali di impiego di uomini e donne in vari settori professionali. Tale tabella evidenzia che nei settori di servizi alla persona e dell'insegnamento, nell'UE, operano più donne che uomini, mentre nei settori dell'edilizia, dei trasporti, dell'industria e della scienza la rappresentanza maschile prevale nettamente.

TABELLA 1. Distribuzione in diversi settori di impiego di lavoratori uomini e donne in EU[1] (2016). (valori %)

OCCUPATION	WOMEN	MEN
Personal care workers	89	11
Cleaners and helpers	84	16
General and keyboard clerks	80	20
Health associate professionals	78	22
Teaching professionals	71	29
Health professionals	70	30
Sales workers	66	34
Personal service workers	59	41
Legal, social and cultural professionals	57	43
Business and administration associate professionals	56	44
Numerical and material recording clerks	54	46
Business and administration professionals	49	51
Stationary plant and machine operators	33	67
Market oriented skilled agricultural workers	33	67
Labourers in mining, construction, manufacturing and transport	27	73
Science and Engineering professionals	26	74
Science and Engineering associate professionals	17	83
Metal machinery and metal workers	4	96
Drivers and mobile plant operators	4	96
Building and related trade workers	3	97

FONTE: Eurostat, 2018.

1 https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/EDN-20180307-1

ISSN 2282-572X (online)
ISSN 0044-9733 (print)

Circa le posizioni apicali e manageriali nelle imprese, si riscontra che solo il 7,5% dei presidenti dei consigli di amministrazione e il 7,7% degli amministratori delegati delle maggiori società europee quotate in borsa sono donne, quanto alla rappresentanza femminile all'interno dei Parlamenti nazionali dell'UE nel 2020 è stata del 33%[10].

Nelle società di *venture capital* e *private equity*, a livello mondiale, solo un dirigente su dieci è donna. Inoltre, i gruppi dei soci fondatori costituiti esclusivamente da uomini ricevono quasi il 92% di tutti i capitali investiti in Europa.

Attraverso la Strategia per la parità di genere 2020-2025, dunque, la Commissione intende promuovere la presenza delle donne nelle posizioni dirigenziali dei fondi di *private equity* e *venture capital* e sostenere i fondi che investiranno in società in cui tra i soci sia presente la componente femminile.

3. Aree geografiche a confronto

Il Global Gender Gap Index mette a confronto l'evoluzione dei divari di genere tra quattro dimensioni chiave (partecipazione economica e opportunità, livello di istruzione, salute e sopravvivenza e *empowerment* politico) e traccia i progressi verso il superamento di questi divari nel tempo.

Il divario globale di genere nel 2021 vede per la dodicesima volta l'Islanda come paese più paritario al mondo. Sono cinque i Paesi che vedono migliorata la *performance* nell'indice complessivo nel 2021, vale a dire Lituania, Serbia, Timor Est, Togo ed Emirati Arabi Uniti, avendo ridotto i loro divari di genere di almeno 4,4 punti percentuali o più. Anche Timor Est e Togo sono riusciti a colmare il loro divario economico di almeno 17 punti percentuali nel corso dell'anno. Tre nuovi Paesi sono stati valutati quest'anno per la prima volta: Afghanistan (156°), Guyana (53°) e Niger (138°). L'Europa occidentale continua ad essere la regione con i risultati più promettenti ed è ulteriormente migliorata, con il 77,6% del divario di genere complessivo ora colmato. A questo ritmo, ci vorranno 52,1 anni per colmare il divario di genere in Europa. Sei dei primi dieci Paesi dell'indice provengono da questa regione e il miglioramento del 2021 è guidato dal fatto che diciassette dei venti Paesi della regione hanno migliorato le loro prestazioni.

Il Nord America (76,4%), che comprende Canada e Stati Uniti, è la regione più performante, con un aumento di quasi il 3,5%. Di conseguenza, nell'area Usa – Canada ci vorranno 61,5 anni per colmare il divario di genere. Una parte significativa dei progressi è legata al fatto che Stati Uniti e Canada hanno compiuto grandi progressi nell'aumentare la presenza delle donne in parlamento e nei ministeri. Negli Stati Uniti, la quota di donne al congresso è aumentata dal 23,6% al 27,3%, mentre la presenza delle donne nelle posizioni ministeriali è passata dal 21,7% al 46,2%. In Canada, la quota di donne nel parlamento è salita dal 26,9% al 29,6%, e la presenza delle donne nelle posizioni ministeriali è passata dal 50% al 51,4%.

L'America Latina e i Caraibi (72,1%) hanno visto quindici dei venticinque Paesi della regione migliorare i loro punteggi complessivi. Belize, El Salvador e Suriname si distinguono per aver colmato il divario di genere di oltre 2,3 punti percentuali in un anno. A questo ritmo, la regione latino-americana e caraibica impiegherà 68,9 anni per colmare il divario.

L'Europa orientale e l'Asia centrale (71,2%) sono in ritardo rispetto all'Europa occidentale anche nel ritmo dei progressi. Pertanto, il tempo stimato per colmare il divario di genere è di 134,7 anni, più del doppio di quello dell'Europa occidentale (52,1 anni). La media regionale maschera anche grandi disparità tra i paesi nel colmare il divario politico di genere. Mentre Serbia, Lituania, Albania e Lettonia hanno colmato almeno il 30% di questo divario, la Federazione Russa e l'Azerbaigian hanno colmato meno del 10% dei loro divari[11].

TABELLA 2 – Anni necessari per colmare il divario di genere.

AREA GEOGRAFICA	Anni
Europa occidentale	52,1
Nord America	61,5
America Latina e Caraibi	68,9
Africa sub-sahariana	121,7
Europa orientale e Asia centrale	134,7
Medio Oriente e Nord Africa	142,4
Asia orientale e Pacifico	165,1
Asia meridionale	195,4

FONTE: World Economic Forum, 2021.

10 Commissione Europea, (2022), Report on Gender Equality in EU, European Union, Luxembourg

11 https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021/digest

ISSN 2282-572X (online)
ISSN 0044-9733 (print)

Al ritmo attuale relativo, i divari di genere possono potenzialmente essere colmati in 52,1 anni in Europa occidentale. In tutte le altre regioni ci vorranno oltre 100 anni per colmare tale *gap*: 121,7 anni nell'Africa subsahariana, 134,7 anni in Europa orientale e Asia centrale, 165,1 anni in Asia orientale e nel Pacifico, 142,4 anni in Medio Oriente e Nord Africa e 195,4 anni in Asia meridionale (World Economic Forum, 2021).

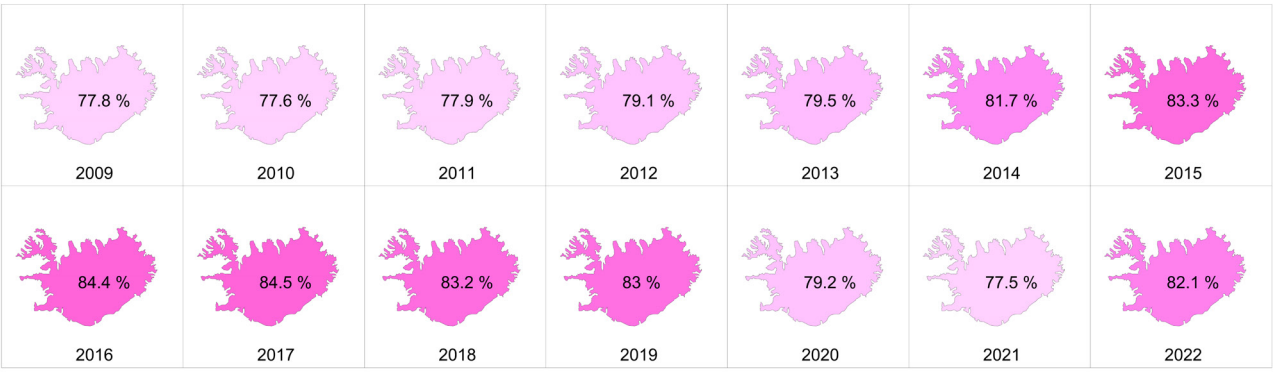
3.1. Il caso Islanda: un modello di riferimento per le politiche di certificazione di genere

Osservare il caso Islanda può essere significativo[12]. L'Islanda ha registrato un tasso di impiego femminile pari all'83%, a fronte di una media europea del 66,8% (Eurostat, 2019). Da due anni il Paese celebra il 17 settembre la Giornata internazionale della parità di genere salariale.

L'isola del nord è da sempre pioniera sul tema: la prima legge volta a ridurre il divario nei diritti accordati sul lavoro a uomini e donne risale al 1961. Il 14 ottobre del 1975, il 90% delle islandesi scese in piazza per reclamare parità e diritti: fu l'inizio di un lungo cammino verso la parità, che ha portato l'isola ad essere anche la prima nazione al mondo ad eleggere nel 1980 una presidente donna a suffragio universale diretto.

In figura 5, è possibile apprezzare l'andamento del tasso di impiego delle islandesi che, secondo i dati di Eurostat riferiti al 2022, è pari all'82,1%. La flessione nel biennio 2020-2021 è riconducibile agli effetti della pandemia da Covid-19.

FIGURA 5. Tasso di occupazione femminile in Islanda (2009-2022).



FONTE: Elaborazione su dati Eurostat, 2022.

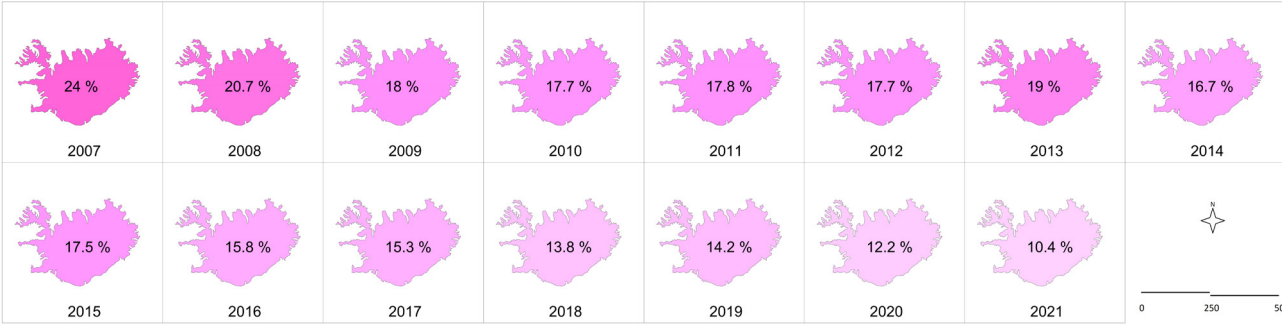
Le donne sono inoltre ben rappresentate in Parlamento, nei Ministeri e nella Pubblica Amministrazione. Mentre il congedo parentale è quasi identico per i due genitori.

Quanto al divario salariale, i dati Eurostat presentati in figura 6 indicano un trend di riduzione del gap (dal 24% del 2007 al 10,4 del 2021).

12 L'Islanda fa parte dello Spazio economico europeo e dell'area Schengen. È allineata di frequente con le posizioni dell'Unione Europea in politica estera e affari internazionali. Presentò domanda di adesione all'UE nel 2009 in seguito a una grave crisi finanziaria, per aver maggior potere decisionale in politica europea. Ripresasi dalla crisi, ritirò la domanda nel 2015. Tuttavia, in seguito alla guerra russo-ucraina, i negoziati di accesso sono ripresi. L'isola scandinava, si trova in una posizione geografica strategica per controllare le rotte marittime tra l'Atlantico e il Mare del Nord, area in cui l'UE ha perso influenza dopo la Brexit e a cui anche la Russia è interessata per ampliare il suo raggio di azione.

ISSN 2282-572X (online)
ISSN 0044-9733 (print)

FIGURA 6. Gender pay gap in Islanda (2007-2021)



FONTE: Elaborazione su dati Eurostat, 2021

L'approccio legislativo appare un fattore cruciale della positiva evoluzione islandese in questo ambito. Nel 2018 è stata introdotta una legge, definita all'avanguardia, che stabilisce un principio semplice: non sta più alle donne provare che i loro salari sono inferiori rispetto a quelli degli uomini, ma sono le imprese che devono giustificare la differenza sul piano retributivo delle donne a fronte di controlli sistematici delle autorità in aziende e istituzioni. Un'inversione dell'onere della prova che ha rappresentato per le islandesi una piccola rivoluzione e che ha aiutato la nazione europea a mantenersi stabilmente al primo posto della classifica del Forum Economico Mondiale anche in termini di parità di genere salariale (davanti a Finlandia e Norvegia).

L'idea, attraverso la legge del 2018, è di azzerare tali dati a breve termine, grazie alla "regolarizzazione" di 1.180 società, che danno lavoro complessivamente a 147mila persone. A verificare sul processo è un organismo indipendente che concede una certificazione, che analizza prendendo in considerazione una serie di indicatori "obiettivi" (anzianità di servizio, formazione, esperienza, valore aggiunto, ecc.) e concede una certificazione, che deve essere rinnovata ogni tre anni. La normativa, entrata in vigore nel 2018, riguarda tutte le imprese con più di 25 dipendenti, nonché tutte le istituzioni pubbliche.

L'Unione Europea ha emanato una norma di certificazione in tema di parità, l'ISO 30415:2021-*Human Resources Management -Diversity and Inclusion*, che supporta le organizzazioni pubbliche e private ad integrare nei propri sistemi di gestione i principi della valorizzazione delle diversità e della propria capacità di essere una azienda inclusiva.

L'Italia ha recepito tale norma con la Legge 162/2021, integrata nell'obiettivo 5 (Inclusione e Coesione) del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, con l'obiettivo di certificare e diffondere una maggiore consapevolezza e cultura sulle questioni di genere e, nel lungo periodo, avere un impatto positivo sull'occupazione femminile[13]. Le imprese certificate otterranno vantaggi fiscali, premialità e un miglioramento della *brand reputation*. La norma individua sei aree: cultura e strategia; governance; processi di risorse umane; opportunità di crescita in azienda neutrali per genere; equità remunerativa per genere; tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

Anche in virtù di queste politiche, nel 2021 in Italia il gender gap è diminuito notevolmente permettendo di scalare la classifica pubblicata dal World Economic Forum dal 76° posto del 2020 al 63° posto del 2021, su di un totale di 156 nazioni analizzate nell'indice globale sulla base dei fattori economia, istruzione, salute e politica.

Molto peggio, invece, va sul fronte del *gender pay gap*: in questo caso l'Italia si posiziona al 114° posto, a 24 punti percentuali dall'Islanda, prima in classifica (World Economic Forum, 2021).

4. Conclusioni

I cittadini dell'UE hanno a disposizione molti modi per combattere la disuguaglianza di genere, argomento

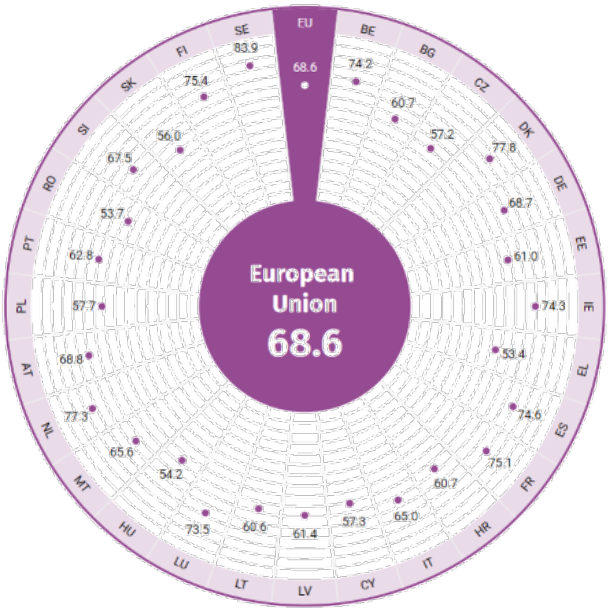
13 La legge n. 903 del 1977 "Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro" sancì il passaggio da una normativa di tutela, di fatto limitante la libera partecipazione della donna al mondo del lavoro, a favore di una situazione di parità.

ISSN 2282-572X (online)
ISSN 0044-9733 (print)

su cui Eurostat fornisce informazioni riguardanti l'Ue nel suo insieme nonché puntualmente sui suoi Stati membri.

Una volta raccolte le informazioni, organismi quali l'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere (EIGE) possono iniziare a promuovere le pari opportunità tra uomini e donne attraverso la creazione di politiche migliori. L'istituto pubblica un indice sull'uguaglianza di genere (Gender Equality Index) che misura il concetto complesso di uguaglianza di genere e contribuisce al monitoraggio dei progressi della parità di genere in tutta l'Ue nel corso del tempo. La Svizzera, la Germania e l'Austria, ad esempio, utilizzano strumenti innovativi come i calcolatori del divario salariale, per sensibilizzare i cittadini sulle questioni relative alla parità di genere.

FIGURA 7. Gender Equality Index 2022



FONTE: EIGE (European Institute for Gender Equality), 2022.

Il lavoro femminile è una risorsa essenziale non solo perché assicura loro una indipendenza, ma perché si traduce per il Paese in sviluppo economico, valorizzazione dei talenti e del capitale umano. Significa equità, ma anche efficienza. Le politiche pubbliche a favore della parità di genere (assistenza all'infanzia, congedi di maternità, paternità e parentali, politiche fiscali, fino agli interventi che regolano l'organizzazione del lavoro, come il lavoro agile) sono oggi più che mai una necessità urgente e un investimento indispensabile per portare il nostro Paese sui binari di una crescita duratura.

Nei Paesi sviluppati le donne hanno raggiunto un livello pari, se non anche superiore, a quello degli uomini, ma questo traguardo non si traduce in una riduzione del divario di genere stando almeno a quanto risulta nei dati, ad esempio, delle discipline STEM, ossia scienza, tecnologia, ingegneria, matematica, ambiti di specializzazione che assicurano un migliore posizionamento nel mercato del lavoro. In Europa le donne sono in media più numerose degli uomini tra gli studenti universitari, mentre rappresentano il 47% dei dottorandi, il 37% dei professori associati e solo il 21% dei professori ordinari (Profeta, 2021, pp.6).

Quanto al contributo che le donne possono apportare nel mondo produttivo, alcuni studi recenti lasciano intendere che uno dei fattori risiede in specifiche propensioni individuali. Infatti, manifestano un rigetto del rischio elevato, una propensione per la negoziazione, una competitività non spiccata, una preferenza per il *networking*, tutte caratteristiche che si associano ad uno stile di leadership che concorre a una maggiore produttività e qualità della vita lavorativa. Per cui gli osservatori sostengono che una maggiore parità di genere, traducendosi in maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro, potrebbe contribuire finanche a un aumento del Pil[14].

In questo contesto ha un ruolo importante il lavoro agile, introdotto in Italia dalla Legge n. 81/2017, che rappresenta un'opportunità in particolare per le donne sulle quali grava il peso della famiglia e della gestione della casa. Ne abbiamo avuto una prova in maniera significativa con la pandemia Covid-19 che ha segnato l'ultimo triennio.

Secondo l'Economist[15] un eccesso di smart working per le donne potrebbe tradursi nel rischio di minori opportunità di carriera e di restare ai margini del mercato del lavoro. Nei momenti di crisi economica, ingiustizie e disuguaglianze presenti nella società si accentuano e si amplificano. Così dopo il periodo pandemico su 444mila occupati in meno nel 2020, il 70% sono donne.

14 In uno studio per il Fondo monetario internazionale, gli economisti Kinoshita e Kockar sottolineano che se le lavoratrici fossero numericamente pari ai lavoratori, il PIL aumenterebbe di un tasso pari al 34% in Egitto e del 27% in India. La crescita sarebbe più sostanziale anche per le economie più avanzate: 11% in Italia, 9% in Giappone, 6% in Spagna, 5% negli Stati Uniti, 4% in Germania e in Francia (Profeta, 2021, pp. 166).

15 https://www.economist.com/business/2021/08/28/why-women-need-the-office (2021)

ISSN 2282-572X (online)
ISSN 0044-9733 (print)

Senz'altro alcune formule lavorative sperimentate di recente si sono rivelate fondamentali per provare in futuro a colmare il divario di genere, tra cui: i) assicurare la flessibilità lavorativa, attraverso il mantenimento della flessibilità degli orari di lavoro e il lavoro da remoto, per entrambi i sessi per non creare ulteriori squilibri; ii) ridistribuire il peso della gestione familiare, attraverso gli investimenti sulla scuola dell'infanzia e su strumenti volti a supportare l'equilibrio tra lavoro e vita privata di entrambi i genitori, vale a dire un congedo parentale obbligatorio ed equivalente tra donne e uomini; iii) creare una cultura di parità, ossia abbattere le barriere culturali e gli stereotipi di genere che influenzano il corso della carriera delle donne, attraverso un cambio di mentalità[16]. Le aziende e la Pubblica Amministrazione devono, in parallelo, promuovere uno sforzo di formazione contro i pregiudizi e adottare meccanismi di controllo severi. Inoltre, sarebbe opportuno investire nella formazione, con politiche di attrazione dei talenti, creare piani di promozione per far avanzare le donne nel mercato del lavoro, adottare regolamenti sulla trasparenza dei salari per far emergere le discriminazioni esistenti. Le quote e i targets, attraverso un approccio intersezionale, sono uno strumento efficace per assicurare una presenza effettiva di donne a livelli esecutivi, sia nei CdA sia all'interno delle aziende e della politica.

16 A questo proposito, i mezzi di comunicazione, i social media, i settori culturali in generale, influenzano notevolmente le convinzioni, i valori e la percezione della realtà dell'opinione pubblica e sono quindi altri canali chiave per combattere gli stereotipi. La Commissione continuerà a finanziare progetti di promozione della parità di genere nel quadro di Europa creativa 2021-2027 con i programmi di Music Moves Europe e nell'industria audiovisiva quale componente del sottoprogramma MEDIA, in cui si prevede un sostegno finanziario, un dialogo strutturato e azioni di tutoraggio e formazione per registe, produttrici e sceneggiatrici (https://www.europacreativa-media.it/europa-creativa).

ISSN 2282-572X (online)
ISSN 0044-9733 (print)

Bibliografia

Abzug B., Kelber M., (1984), *The Gender Gap: Bella Abzug's Guide to Political Power for American Women*, Houghton Mifflin Harcourt, Boston.

Becker G., (1965), "A theory of the allocation of time", *The Economic Journal*, Vol.75, No.299, 493-517, Oxford University Press.

Chiamenti F.M., (2021), "SheCession: la recessione è (ancora) donna", in http://www.irpimedia.irpi.eu.

Cirillo A., (2022), "La parità di genere certificata e l'occupazione femminile nel mondo del lavoro", in http://www.ipsoa.it.

Commissione Europea, (2015), "She figures 2015. Gender in Research and Innovation", Brussels, in https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015-final.pdf.

Commissione Europea, (2020), "Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025", in https://eur-lex.europa.eu.

Commissione Europea, (2022), *Report on Gender Equality in EU*, European Union, Luxembourg.

Duleep O., Sanders S., (1994), "Empirical Regularities across Cultures: The Effect of Children on Woman's Work", *The Journal of Human Resources*, Vol. 29, No. 2, Special Issue: Women's Work, Wages, and Well-Being, pp. 328-347, University of Wisconsin Press.

Economist, (2021), "Why the women need the office", in http://www.economist.com.

EIGE (European Institute for Gender Equality), (2022), *Gender Equality Index*, in http://eige.europe.eu.

European Youth Portal, (2021), "Diritti delle donne: la parità di genere è una realtà in Europa?", in http:// youth.europa.eu.

Eurostat, vari anni.

Fabrizio S., Gomes D., Mendes M., (2021), "COVID-19 She-Cession: The Employment Penalty of Taking Care of Young Children", *IMF Working paper*, N. 2021/058, Washington.

Fahlén S., (2014), "Does gender matter? Policies, norms and the gender gap in work-to-home and home-to-work conflict across Europe", *Community Work & Family*, pp. 371-391, 17(4), London.

Fornengo G., Guadagnini M., (1999), *Un soffitto di cristallo? Le donne nelle posizioni decisionali in Europa,* Fondazione Adriano Olivetti, Roma.

Gimenez-Nadal J., Molina J., (2020), "The Gender Gap in Time Allocation in Europe", *IZA Discussion Papers*, No. 13461, Institute of Labor Economic, (IZA), Bonn.

Goldin C., (2006), "The Quiet Revolution That Transformed Women's Employment, Education, and Family", *AEA Papers and Proceedings*, May :1-21, Pittsburg.

ILO (International Labour Organization), (2021), *Building Forward Fairer: Women's rights to work and at work at the core of the COVID-19 recovery*, International Labour Organization, Geneva.

ILO (International Labour Organization), (2022), *World Employment and Social Outlook. Trend 2022*, International Labour Organization, Geneva.

Istat, vari anni.

Lasio D., Putzu D., Serri F., De Simone S., (2017), "Il divario di genere nel lavoro di cura e la conciliazione famiglia-lavoro retribuito", *Rivista Psicologia della salute*, 2017/2, pp. 21-43, FrancoAngeli, Milano.

Maume D.J., (2004), "Is the Glass Ceiling a Unique Form of Inequality?: Evidence From a Random-Effects Model of Managerial Attainment", *Work and occupation*, Volume 31, Issue 2, pp.250-274, Vanderbilt University, USA.

Morrison A., Von Glinow M., (1990), "Women and minorities in management", *American Psychologist,* 45, pp. 200–208, Washington.

ISSN 2282-572X (online)
ISSN 0044-9733 (print)

Parziale F., Pastori V., (2018), "L'istruzione come risorsa di inclusione sociale delle donne", *Rivista Sociologia e ricerca sociale*, 2018/115, pp. 45-67, FrancoAngeli, Milano.

Profeta P., (2021), *Parità di genere e politiche pubbliche. Misurare il progresso in Europa,* Università Bocconi Editore, Milano.

Solera C., Musumeci R., (2017), "Persisting Gender Imbalances in Academia: a Multidimensional Cross-National Perspective", in Poggio B. (a cura di), *Gender asymmetries in scientific careers*, «Polis», 1, Bologna.

World Economic Forum, (2021), *Global Gender Gap Report*, World Economic Forum, Cologny/Geneva.

World Economic Forum, (2022), *Global Gender Gap Report*, World Economic Forum, Cologny/Geneva.

Wright E. O., Baxter J., (2000), "The glass ceiling hypothesis: a reply to critics", *Gender & Society*, Volume 14, Issue 6, London.

ISSN 2282-572X (online)
ISSN 0044-9733 (print)