



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PADOVA

Università degli Studi di Padova

Dipartimento di Studi Linguistici e Letterari

Corso di Laurea Triennale Interclasse in
Lingue, Letterature e Mediazione culturale (LTLLM)
Classe LT-12

Tesina di Laurea

Le Donne e il Lavoro: il Gender Gap dall'Ottocento ad oggi

Relatore
Prof. Marco Bertilorenzi

Laureanda
Elisabetta Simoni
n° matr.1194212/ LTLLM

Anno Accademico 2021 / 2022

INDICE

INTRODUZIONE	5
CAPITOLO 1. Il Gender Gap	9
1.1 Definizione	9
1.2 Cause	10
1.2.1 La tecnologia agricola	10
1.2.2 La società pre-industriale	11
1.2.3 Il linguaggio	12
1.2.4 La religione	13
1.2.5 Gli shock storici	13
1.3 Conseguenze	14
1.4 Analisi del gender gap a livello globale, europeo e italiano	14
1.4.1 Il gender gap nel mondo	14
1.4.2 Il gender gap in Europa	16
1.4.2.1 Il Gender Equality Index	17
1.4.3 Il gender gap in Italia	18
CAPITOLO 2. Dalla Prima Rivoluzione Industriale alla prima metà del Novecento	21
2.1 Status e lavoro: che donne lavoravano? per quali motivi lo facevano?	21
2.2 Donne nell'industria	23
2.3 Donne nella scienza	25
2.4 Disuguaglianza e discriminazione	27
2.4.1 Presenza delle donne nei lavori meno retribuiti	28
2.4.2 <i>Motherhood penalty</i> e <i>care penalty</i>	29
2.4.3 Pregiudizi e stereotipi: personalità, abilità, norme sociali e <i>marriage bar</i>	31
CAPITOLO 3. Dalla seconda metà del Novecento ad oggi	33
3.1 Legislazione europea e italiana	33
3.1.1 In Europa	33
3.1.2 In Italia	34
3.2 Strategie per ridurre il Gender Gap	36
3.3 Occupazione femminile e quote rosa	37
3.3.1 Le quote rosa	38
3.4 Imprenditorialità femminile e role model femminili	41
3.4.1 role model femminili	42
3.5 Educazione STEM	43
3.6 Impatto del Covid-19 sulla disuguaglianza di genere	44
CONCLUSIONE	47
BIBLIOGRAFIA E SITOGRAFIA	51
RIASSUNTO	55

INTRODUZIONE

Questo elaborato ha lo scopo di affrontare il tema del gender gap e del ruolo delle donne nel mondo del lavoro dal XIX secolo ad oggi, cercando di fornire una spiegazione storica della situazione attuale, per provare a capire in che modo si è giunti ad un divario così ampio tra i generi, e se c'è stata un'effettiva origine o se si tratta di un insieme di cause; inoltre, si tenta di comprendere se le misure in atto sono corrette e sufficienti, e se si può parlare di un effettivo progresso o cambiamento. Nell'elaborato si procede dando uno sguardo al passato, affrontando le motivazioni che nel corso degli anni hanno contribuito alla creazione di questo divario di genere, ma parlando anche del presente e dei provvedimenti che sono stati attuati per migliorare la condizione femminile e per garantire alle donne le stesse opportunità degli uomini, sia nell'ambito lavorativo, che nella vita quotidiana. Si tratta di un argomento molto attuale e che sta avendo degli sviluppi positivi, nonostante siano necessari ulteriori progressi e interventi di sensibilizzazione per ottenere la parità di genere.

Nel primo dei tre capitoli che compongono questo elaborato, si affronta il tema del divario di genere in maniera generale: in primis, vengono fornite le definizioni del termine gender gap e della sua forma più conosciuta, ossia il gender pay gap, che indica il divario retributivo tra gli uomini e le donne. In seguito vengono presentate le cause di questa disparità e le conseguenze che ne sono derivate nel corso dei secoli; sono diversi i fattori alla base di questa disuguaglianza, tra questi si trovano l'utilizzo di una determinata tecnologia agricola e di un sistema linguistico orientato verso strutture di genere maschili, la conformazione del terreno, le norme sociali, la famiglia, la religione e gli avvenimenti storici; tutti elementi che hanno plasmato la donna come una figura che aveva il compito di rimanere all'interno della casa, occupandosi dei figli e dei lavori domestici. Infine, viene analizzata la situazione del gender gap a livello globale, europeo ed italiano, tramite i dati forniti dal Global Gender Gap Index e dal Gender Equality Index, due indici con cadenza annuale stilati rispettivamente dal World Economic Forum e dall'European Institute for Gender Equality: la situazione del 2021 si presenta in leggero miglioramento rispetto a quella degli anni precedenti, ma l'impatto della pandemia di Covid-19 ha vanificato gran parte degli sforzi fatti, pertanto si stima che saranno necessari almeno 135 anni per il raggiungimento della parità di genere nel mondo e 60 in Europa.

Il secondo capitolo, invece, esamina la situazione femminile nel mondo del lavoro dall'avvento della Prima Rivoluzione Industriale fino alla prima metà del Novecento: vengono presentate le categorie delle donne che lavoravano, le tipologie di mansioni che potevano svolgere e le motivazioni che le hanno portate ad uscire dalla sfera domestica; con l'aggiunta di un paragrafo

inerente al ruolo che il genere o delle specifiche caratteristiche hanno nell'influenzare le aspettative prestazionali o comportamentali di una persona nei confronti di un altro soggetto. Successivamente viene dedicato spazio alle donne nell'industria e nella scienza. La Rivoluzione Industriale ha avuto un profondo impatto sulla vita delle donne e sul loro ruolo della società: l'introduzione della manodopera femminile nell'ambito industriale era particolarmente vantaggiosa per i datori di lavoro, in quanto più economica rispetto a quella maschile; inoltre alle donne venivano assegnati lavori ripetitivi, che non necessitavano di particolari qualifiche e che, di conseguenza, prevedevano una retribuzione più bassa. Nei periodi relativi alle due guerre mondiali, il fatto che la forza lavoro femminile abbia dovuto sostituire quella maschile in tutte le attività ha incrementato la consapevolezza nelle donne, che, nel secondo dopoguerra, hanno iniziato a lottare per il riconoscimento dei loro diritti. Per quanto riguarda l'ambito scientifico, in passato si riteneva che le donne non fossero adatte a materie come la matematica e la fisica, il cui studio era ritenuto dannoso per la salute femminile, tanto da poterne compromettere la fertilità; ma, nel XX secolo, nonostante l'opinione pubblica abbia fatto dei progressi, la partecipazione femminile alla scienza era ancora piuttosto ridotta. In seguito, viene presentato un breve excursus inerente alle figure femminili di spicco in campo scientifico, a quelle che hanno vinto un Nobel e a quelle a cui il prestigioso premio è stato negato. Il secondo capitolo termina con dei paragrafi riguardanti il tema della disuguaglianza, della discriminazione, degli stereotipi e dei pregiudizi: si tratta di elementi che sono maturati nel corso dei secoli e che hanno portato all'attuale disparità retributiva di genere e, più in generale, alla diversità che esiste tra gli uomini e le donne; si ritiene che il gap non sia dovuto solo a differenze biologiche, come la personalità o le abilità, ma che abbia origine nelle norme sociali, nella cultura e nella tradizione.

Nel terzo ed ultimo capitolo viene presentata la situazione odierna del gender gap, prendendo in considerazione i provvedimenti che sono stati presi dalla seconda metà del Novecento fino al giorno d'oggi. La prima parte è dedicata alla legislazione europea e a quella italiana: ci si sofferma sugli articoli che promuovono la parità di genere e di retribuzione, che vietano le forme discriminatorie fondate sul sesso, che tutelano la famiglia e la maternità, che agevolano la formazione e la qualificazione professionale delle donne, e che sostengono le imprese femminili. A seguire vengono esposte delle possibili strategie volte alla riduzione del gender gap: promuovendo un cambiamento culturale, eliminando gli stereotipi di genere, favorendo l'istruzione delle donne e il loro inserimento nei settori caratterizzati da barriere di genere, ricorrendo a sistemi di flessibilità lavorativa e investendo nel settore dell'assistenza, con lo scopo di agevolare il lavoro di cura che le donne svolgono a beneficio della famiglia.

Successivamente vengono affrontati i temi dell'occupazione femminile, della legge sulle quote rosa, delle agevolazioni a sostegno delle donne imprenditrici e dell'importanza ispiratrice dei role model. Il capitolo prosegue con la presenza delle donne nelle STEM, ossia nei settori scientifici, tecnologici, ingegneristici e matematici, sottolineando il fatto che le donne potrebbero dare un significativo contributo in questi ambienti ad alta crescita economica ed è per questo che è necessario ridurre le barriere culturali e sociali che li caratterizzano. L'elaborato termina con un paragrafo dedicato all'impatto che l'emergenza sanitaria ha avuto sulla disuguaglianza di genere, incrementando le disparità esistenti in precedenza, e che ha visto la necessità di attuare delle azioni a supporto delle categorie più in difficoltà, con provvedimenti per favorire l'occupazione femminile nel mondo del lavoro, per alleggerire le donne dal servizio di cura della famiglia e della casa e per sostenere l'imprenditoria femminile.

CAPITOLO 1. Il Gender Gap

1.1 Definizione

Per *gender gap* si intende il divario sociale e professionale che esiste fra il genere maschile e quello femminile. Negli ultimi due secoli le donne hanno lottato, e continuano a farlo, per rivendicare l'uguaglianza di genere sia nella sfera privata che in quella pubblica; ma, nonostante la situazione sia migliorata, il percorso per raggiungere la parità è ancora molto lungo. Per creare maggior consapevolezza sulla condizione femminile, ogni anno, a partire dal 2006, il *World Economic Forum*¹ stila il *Global Gender Gap Report*, un documento che fornisce una classifica a livello mondiale misurando il gender gap in più di cento paesi secondo quattro parametri principali: l'economia, l'educazione, la politica e la salute. L'indicatore economico prende in considerazione la partecipazione alla forza lavoro, le opportunità in ambito lavorativo e la parità salariale per mansioni simili; quello dell'educazione analizza il tasso di alfabetizzazione, l'obbligo di frequenza scolastica e l'accessibilità ai percorsi di formazione; quello politico viene determinato dal suffragio universale e dalla presenza femminile nei ruoli istituzionali; mentre, per quanto riguarda la salute, vengono presi in esame fattori come l'aspettativa di vita maschile e femminile, e la possibilità di accedere a cure di base o specialistiche.²

La forma più conosciuta del gender gap è il *gender pay gap* - in italiano- divario retributivo di genere, ossia la differenza salariale che si verifica tra gli uomini e le donne a parità di ruolo, di mansione, di responsabilità e di orario lavorativo. Si parla di *unadjusted gender pay gap* nei casi in cui il calcolo si basa esclusivamente sul salario medio, senza prendere in esame le differenze dei lavoratori; al contrario, si ottiene l'*adjusted gender pay gap* quando il calcolo del divario retributivo tiene in considerazione le differenze nell'istruzione, nella tipologia di impiego e nelle esperienze lavorative precedenti. Quest'ultimo consente di confrontare lavoratori e lavoratrici con un percorso di istruzione simile e con analoghe mansioni, dimostrando fino a che punto i molteplici elementi contribuiscono a creare la disuguaglianza retributiva.³

¹ World Economic Forum, o Forum economico Mondiale: fondazione senza fini di lucro con sede a Coligny, in Svizzera. La fondazione, nata nel 1971, organizza ogni inverno un incontro tra i massimi esponenti dell'economia e della politica internazionale per affrontare le tematiche più attuali e urgenti.

² World Economic Forum, *Global Gender Gap Report 2021*, 2021, pp. 4-5, <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021>.

³ Esteban Ortiz-Ospina, *Why is there a gender pay gap?*, in Our World in Data, 2018, (ultima modifica: aprile 2020), <https://ourworldindata.org/what-drives-the-gender-pay-gap>.

1.2 Cause

Comprendere il passato è importante per capire quali sono le radici storiche che hanno portato a queste divergenze: le variazioni sociali, economiche, politiche ed istituzionali hanno avuto come risultato lo sviluppo di diverse credenze culturali riguardanti il ruolo della donna nella società, si tratta di difformità di ruoli e di divari di genere che sono stati trasmessi di generazione in generazione e che persistono fino ad oggi anche se le condizioni storiche non sono più le stesse. Sebbene sia stata la società industriale ad aver contribuito maggiormente alla cicatrizzazione della condizione di subalternità del genere femminile, nei successivi paragrafi verranno prese in considerazione alcune determinanti storiche di ruoli di genere e verranno esaminate le origini della differenza tra gli uomini e le donne nella partecipazione alla forza lavoro, nell'istruzione e nell'ambiente domestico, dimostrando l'influenza degli eventi storici nella creazione di una disparità di genere nella società.⁴

1.2.1 La tecnologia agricola

A partire dagli studi di Ester Boserup⁵, si è dimostrato come la tradizione agricola di alcuni paesi possa aver influito, con degli effetti duraturi, sull'evoluzione dell'attitudine sui generi: l'economista sosteneva che le differenze di ruolo nella società avessero avuto origine dall'utilizzo di diversi tipi di tecnologia agricola, in particolare dalla *shifting agriculture* e dalla *plough agriculture*. Nel primo caso, il lavoro agricolo prevedeva l'utilizzo di strumenti manuali come la zappa e il bastone da scavo: si trattava di lavori ad alta intensità, nei quali le donne erano comunque delle figure attive e la loro partecipazione era elevata. Nel secondo caso, invece, per preparare il terreno si utilizzava l'aratro, uno strumento che richiedeva una significativa forza fisica per poter gestire l'animale che lo trainava; il che rendeva questi lavori meno compatibili con la figura femminile. Esiste una correlazione tra l'uso tradizionale dell'aratro (con l'impiego dell'animale), la lavorabilità del terreno e la progressiva riduzione della manodopera femminile in molte attività agricole: nelle aree in cui veniva richiesta la preparazione della terra tramite una lavorazione più profonda del suolo, la domanda di manodopera femminile risultava minore rispetto a quella maschile, contribuendo allo sviluppo

⁴ Paola Giuliano, *Gender: an historical perspective*, NBER Working Paper Series, Working Paper 23635, 2017, p. 2. Arash Nekoei, Fabian Sinn, *The origin of the gender gap*, in VoxEU & CEPR, 2021, <https://voxeu.org/article/origin-gender-gap>.

⁵ Ester Boserup (1910 – 1999) è stata un'economista danese che ha studiato lo sviluppo economico agricolo e ha lavorato presso l'ONU, occupandosi anche di questioni di genere. Nel 1970, ha pubblicato il libro *Woman's role in economic development*, considerato un manifesto per il successivo programma *Women in development* (WID) delle Nazioni Unite, poi confluito, dal 2010, nelle attività della *United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women* (UNIFEM).

di una visione negativa della percezione del valore femminile all'interno dei nuclei familiari, in quanto ritenuto sterile.⁶

Nelle società con una tradizione agricola legata all'utilizzo dell'aratro, gli uomini si sono specializzati nelle attività agricole e nei lavori al di fuori della casa, mentre le donne svolgevano attività domestiche e si prendevano cura dei figli, all'interno dell'abitazione; questa divisione del lavoro ha generato una norma secondo la quale il luogo naturale delle donne fosse la casa. Boserup ha accennato alla possibilità che nelle società nelle quali si utilizzava l'aratro si siano sviluppate delle norme sociali e degli accordi matrimoniali compatibili con un diverso valore delle donne nella comunità; sembra infatti che le regole in materia successoria favorissero gli eredi maschi e dessero una minore libertà alle donne di muoversi da casa. Se quest'ultime avessero ricevuto un'eredità pari o superiore a quella degli uomini, avrebbero aumentato il loro reddito e di conseguenza avrebbero avuto accesso ad un maggiore potere decisionale all'interno della famiglia. Le società con una lunga tradizione agricola alle spalle hanno meno uguaglianza di genere, a seguito di valori e credenze più patriarcali sul ruolo che le donne devono avere nella società. Questo è dovuto ad una divisione del lavoro all'interno della famiglia che ha portato ad un aumento del potere contrattuale dell'uomo e che, nel corso delle generazioni, si è tradotto in comportamenti e norme che hanno plasmato la cultura sui ruoli di genere. Alcune caratteristiche sociali e culturali del passato hanno contribuito alla creazione di diversi ruoli economici tra i generi e hanno determinato atteggiamenti culturali che persistono al giorno d'oggi, anche quando le condizioni iniziali che li hanno generati si sono evolute o sono scomparse. Attraverso i dati dell'OECD⁷ Gender, Institutions and Development Database, si è scoperto che nei paesi con un tradizionale utilizzo dell'aratro in agricoltura, le donne hanno avuto minori probabilità di partecipare al mondo del lavoro, di possedere imprese e di partecipare alla politica nazionale.⁸

1.2.2 La società pre-industriale

Le differenze di struttura sociale possono influenzare il gender gap: i divari di genere sono attribuibili sia alle disparità genetiche tra i sessi, ma anche alla cultura, e alle diverse funzioni

⁶ Eliana Carranza, *Soil Endowments, Female Labor Force Participation, and the Demographic Deficit of Women in India*, in *American Economic Journal: Applied Economics*, Vol. 6, No. 4, 2014, pp. 197-225.

⁷ Organization for Economic Co-operation and Development, o Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico, è un'organizzazione internazionale di studi economici per gli attuali 38 Paesi membri. Ha sede a Parigi e il suo ruolo è quello di essere un'occasione di confronto in ambito economico e politico. È stata fondata nel 1948 come OECE (Organization for European Economic Cooperation), ma nel 1961 è stata trasformata in OCSE.

⁸ Ester Boserup, *Woman's Role in Economic Development*, London, George Allen and Unwin, 1970, pp. 3-21. Giuliano, *Gender*, cit., pp. 2-7.

economiche e sociali che hanno gli uomini e le donne in una società. Le caratteristiche delle società pre-industriali hanno avuto un effetto persistente sulla creazione dei ruoli di genere e nelle interazioni sociali tra i membri della famiglia, per questo motivo è importante distinguere tra due tipologie di società: quelle matrilineari e quelle patrilineari. Il termine matrilinearità si riferisce al fatto che il lignaggio e l'eredità vengono tracciati attraverso membri femminili, con la possibilità di influenzare i modelli residenziali delle coppie sposate; nelle società matrilineari, infatti, i coniugi tendono a risiedere nella casa natale della moglie con la madre. In questo tipo di società, le donne hanno un maggiore accesso alla terra, sia attraverso l'eredità diretta che tramite la proprietà, e questo le rende più autonome e meno dipendenti dai loro mariti: l'eredità della terra permette alla donna di avere un maggiore potere contrattuale nei confronti del consorte, riducendo in parte le differenze di genere nel lungo periodo. La patrilocalità può dar luogo a differenze di genere. Gli studi dell'economista Jayachandran del 2015 hanno rivelato che in India, ad esempio, è possibile distinguere il nord, più patrilocale e con una disuguaglianza di genere più pronunciata, nei confronti del sud, più matrilineare e con più equità. Nel nord, i genitori investono diversamente nei figli o nelle figlie per quanto riguarda l'istruzione e la salute in base a dove essi andranno a vivere dopo il matrimonio; questo succede perché nelle società patrilocali una donna, quando si sposa, smette di essere un membro della sua famiglia e si unisce a quella del marito: il figlio rimarrà parte integrante della famiglia, mentre la figlia non ne farà più parte fisicamente.⁹

1.2.3 Il linguaggio

Un aspetto interessante è legato alla relazione che esiste tra la distinzione grammaticale di genere e la partecipazione femminile al mondo del lavoro, alla politica e alla proprietà fondiaria. Nelle società pre-industriali, caratterizzate da ruoli e pregiudizi di genere, si è sviluppato un sistema linguistico basato sulle strutture di genere, il quale ha avuto degli effetti sul comportamento delle persone che hanno condotto a delle trasformazioni durature nella struttura sociale e nelle norme culturali. Prendendo nuovamente in considerazione le società che utilizzavano l'aratro, è possibile affermare che quest'ultimo abbia portato alla creazione di ruoli di genere che possano aver favorito la prevalenza del genere grammaticale maschile rispetto a quello femminile. Facendo un passo in avanti, a partire dal XX secolo, si è diffusa la consapevolezza che la rappresentazione inadeguata della donna nel linguaggio possa aver comportato l'opacizzazione della presenza femminile nella società e che il linguaggio di genere,

⁹ Giuliano, *Gender*, cit., pp. 10-14. Seema Jayachandran, *The Roots of Gender Inequality in Developing Countries*, in *Annual Review of Economics*, 7, 2015, pp. 63-88.

caratterizzato da un ampio uso del genere grammaticale maschile, rifletta il fatto che in passato le donne non erano soggetti attivi nella società. Da una parte esistono lingue prive di genere, come l'estone, il finlandese e l'ungherese; mentre dall'altra si trovano le lingue romanze e slave, che sono profondamente caratterizzate dalla prevalenza del genere grammaticale maschile.¹⁰

1.2.4 La religione

L'impatto della religione verso i ruoli di genere è stato esplorato dagli economisti Algan e Cahuc, i quali hanno mostrato che cattolici, cristiani ortodossi e musulmani sono più inclini ad abbracciare la tradizionale concezione del capofamiglia maschile rispetto a protestanti e atei. Un caso particolare è quello della religione protestante, la quale ha contribuito a ridurre il divario educativo di genere in Prussia: infatti, nel XVI secolo, Martin Lutero aveva esortato il fatto che le ragazze come i ragazzi potessero leggere il Vangelo. L'effetto del protestantesimo è risultato visibile fino agli anni '70 del XX secolo, quando ad una quota più elevata di protestanti nella popolazione è stato associato un più elevato indice di parità di genere riguardante l'istruzione. Dati più recenti, forniti dall'European Values¹¹ survey del 2008, hanno fatto emergere come nei paesi con più elevata presenza cattolico-ortodossa (Italia, Grecia, Polonia e Romania) vi sia una minore partecipazione delle donne al mercato del lavoro, mentre nei paesi che registrano una minor quantità di fedeli cattolici (Danimarca, Francia, Regno Unito, Finlandia e Svezia) i tassi di partecipazione femminile raggiungono valori più elevati. Un altro aspetto da considerare è l'influenza che le religioni hanno sulla formazione delle attitudini individuali e sullo sviluppo delle legislazioni: se la concezione che è l'uomo a doversi occupare del sostentamento della famiglia è diffusa, probabilmente le politiche che verranno attuate rifletteranno tale visione.¹²

1.2.5 Gli shock storici

La storia è importante per spiegare le differenze tra il genere maschile e quello femminile: molte di queste emergono in risposta a specifiche situazioni storiche, ma tendenzialmente persistono anche dopo che quelle determinate condizioni storiche sono cambiate; qualsiasi fatto o evento

¹⁰ Giuliano, *Gender*, cit., pp. 7-8. Parlamento Europeo, *La neutralità di genere nel linguaggio*, https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/187102/GNL_Guidelines_IT-original.pdf.

¹¹ European Values Study (EVS): programma di ricerca su larga scala. I temi di ricerca principali sono la famiglia, il lavoro, l'ambiente, la politica, la società e la religione.

¹² Yann Algan, Pierre Cahuc, *Job Protection: The Macho Hypothesis*, 2006, Oxford Review of Economic Policy, Vol. 22, No. 3, pp. 390-410. Sascha O. Becker, Ludger Woessmann, *Luther and the Girls: Religious Denomination and the Female Education Gap in Nineteenth-Century Prussia*, in *Scandinavian Journal of Economics*, Discussion Paper No. 3837, 2008, pp. 1- 3.

può alterare la posizione relativa delle donne o degli uomini in una società, influenzando i ruoli di genere a lungo termine. Le guerre, le catastrofi naturali, le pandemie e le scoperte scientifiche sono stati degli shock che hanno contribuito al cambiamento in modo permanente dei ruoli di genere nella società. Nei prossimi capitoli verranno presentati più nello specifico i cambiamenti avvenuti in seguito alla prima rivoluzione industriale, alle due guerre mondiali e alla pandemia di Covid-19; tutti eventi che hanno avuto un forte impatto sociale e che hanno plasmato la figura delle donne nella società e nel mondo del lavoro.¹³

1.3 Conseguenze

Il gender gap è risultato di un insieme di fattori, che hanno influito nella storia delle donne e nelle loro opportunità, con delle notevoli conseguenze nella vita quotidiana. Da un punto di vista sociale e familiare, le donne avevano il dovere di restare a casa occupandosi della cura e dell'educazione dei figli, e svolgendo le mansioni domestiche. Considerando l'ambito economico e quello lavorativo è importante sottolineare che le donne hanno avuto un differente rapporto con il lavoro, con i modi di adesione e di partecipazione ad esso, in base alla loro età e alla loro collocazione nella stratificazione sociale: le offerte di lavoro variavano a seconda del fatto che esse fossero nubili, sposate, madri, figlie, o che vivessero in una famiglia più o meno agiata. Inoltre, le donne erano meno qualificate rispetto agli uomini a causa di una carenza di insegnamento; per questo motivo a loro spettavano mansioni considerate meno specializzate e più ripetitive, quindi di conseguenza meno remunerate. Per quanto riguarda il riconoscimento istituzionale, per molto tempo il lavoro femminile non è stato considerato come la norma, bensì come una trasgressione; ci sono voluti anni perché venisse ufficialmente riconosciuta una distinzione tra lo status di lavoratore e quello di lavoratrice, e perché venissero erogatate delle leggi che tutelassero il lavoro delle donne.¹⁴

1.4 Analisi del gender gap a livello globale, europeo e italiano

1.4.1 Il gender gap nel mondo

Il World Economic Forum stila annualmente il *Global Gender Gap Index*, un documento che fornisce, dal 2006, un quadro sulla condizione del gender gap a livello mondiale realizzando

¹³ Giuliano, *Gender*, cit., pp. 20-21.

¹⁴ Evelyne Sullerot, *La donna e il lavoro. Storia e sociologia del lavoro femminile*, Milano, Etas, 1969, pp. 246-286. Chiara Saraceno, *Il lavoro femminile. Difficoltà di ricerca, problemi di comunicazione*, in Memoria. Rivista di storia delle donne, Torino, Rosenberg & Sellier, 1991, pp. 37-44. Joyce P. Jacobsen, *A Key Global Challenge: Reducing Losses due to Gender Inequality*, Wesleyan University, Wesleyan Economic Working Paper 2011-006, 2011, p. 14.

una classifica basata sull'analisi dei seguenti parametri: *Economic Participation and Opportunity*, *Educational Attainment*, *Health and Survival* e *Political Empowerment*. In queste edizioni, l'Indice ha utilizzato la stessa metodologia di raccolta dati con l'obiettivo di fornire delle informazioni utili per valutare i progressi con coerenza: si assegna un punteggio da 0 a 100 per ogni parametro, e la distanza che esiste tra il punteggio in percentuale ottenuto e la quota 100 rappresenta il divario di genere che deve ancora essere colmato; il risultato finale viene attribuito in numeri decimali in una scala da 0 a 1, con 1 che indica il raggiungimento della piena parità di genere. Inoltre, per essere incluso nella classifica, un Paese deve essere in grado di rendere disponibili dati recenti per un minimo di 12 parametri sui 14 totali; quest'anno l'Indice ha raccolto dati da 156 Paesi, valutando per la prima volta l'Afghanistan, il Guyana e il Niger.¹⁵

In linea generale, nel 2021, l'uguaglianza di genere è stata raggiunta al 67,7% e si stima che saranno necessari almeno 135,6 anni per l'ottenimento della parità di genere nel mondo; però, nonostante questo, è necessario evidenziare il fatto che l'emergenza sanitaria del Covid-19 ha colpito in maniera più grave le donne rispetto agli uomini, riaprendo delle lacune che erano state colmate, e che il gender gap a livello mondiale potrebbe essere più ampio di quanto comunicato nell'indice. Analizzando i quattro parametri, il divario di genere in ambito politico rimane il più ampio, con una percentuale totale di risoluzione pari al 22% e con una chiusura del gender gap stimata tra 145 anni: i dati dimostrano che le donne rappresentano il 26,1% dei 35.500 seggi parlamentari totali e il 22,6% di 3.400 ministri; inoltre, in 81 dei 156 paesi dell'indice non c'è mai stato un capo di Stato donna. Il secondo gender gap più esteso è quello legato alla partecipazione economica e alle opportunità: è stato colmato solo il 58% del divario e si stima che saranno necessari 267,6 anni per il raggiungimento dell'uguaglianza. Le principali cause in quest'ambito sono riscontrabili nelle disparità salariali, nella bassa percentuale di donne tra i professionisti qualificati e nell'assenza femminile nelle posizioni di leadership, infatti solo il 27% dei ruoli dirigenziali è occupato da donne. Per quanto riguarda i divari di genere nell'educazione e nella salute e sopravvivenza, essi sono stati quasi colmati: l'Educational Attainment presenta un'uguaglianza al 95%, con 37 Paesi che hanno raggiunto la parità e con una stima di 14,2 anni per la chiusura del gap; mentre i dati relativi al Health and Survival registrano una parità del 96%, ma non esistono delle stime che possano calcolare quanto tempo sia necessario per colmare questo divario.¹⁶

¹⁵ World Economic Forum, *Global Gender Gap Report 2021*, cit., pp. 5-9.

¹⁶ World Economic Forum, *Global Gender Gap Report 2021*, cit., pp. 11-15.

Secondo il Global Gender Gap Index, l'Islanda è lo Stato con il livello di parità di genere più elevato del mondo, con un punteggio di 89,2% (0,892 in una scala da 0 a 1). Oltre all'Islanda, nelle prime dieci posizioni si trovano: la Finlandia (86,1%), la Norvegia (84,9%), la Nuova Zelanda (84,0%), la Svezia (82,3%), la Namibia (80,9%), il Ruanda (80,5%), la Lituania (80,4%), l'Irlanda (80%) e la Svizzera (79,8%). Le ultime posizioni dell'Indice, invece, sono occupate dalla Siria con un punteggio di 56,8%, dal Pakistan (55,6%), dall'Iraq (53,5%), dallo Yemen (49,2%) e dall'Afghanistan (44,4%). Incuriosiscono i dati di Namibia e Ruanda, questi due stati sono gli unici dei 35 paesi dell'Africa subsahariana, ad aver colmato almeno l'80% dei loro gap. Nel 2021, la Namibia è entrata per la prima volta nelle prime 10 posizioni della classifica, principalmente per avere una donna alla Presidenza del Consiglio dei Ministri dal 2015 e per aver quasi raddoppiato le donne negli incarichi ministeriali passando dal 20% al 39,1%; questo miglioramento permette alla Namibia di collocarsi tra i 19 paesi al mondo con il minor gender gap nell'empowerment politico. Per quanto riguarda il Ruanda, questo stato è migliorato di due posizioni dal 2020. Le motivazioni che hanno portato al miglioramento in classifica sono state: il raddoppio della quota femminile nei ruoli manageriali (dal 14,1% al 28,6%) e il considerevole aumento delle donne anche nei ruoli professionali e tecnici. Nel mondo del lavoro, la presenza femminile ha superato quella maschile, contribuendo alla progressiva riduzione del gender pay gap; e in politica le donne sono presenti al 56,3%, classificando il Ruanda al sesto posto per l'empowerment politico.¹⁷

Il Global Gender Gap Report, inoltre, raggruppa i Paesi in otto ampie aree geografiche, elencate in seguito a partire dalla regione che presenta il minor livello di gender gap, fino ad arrivare a quella con il divario più ampio, accompagnate dalla quantità di anni stimati per il raggiungimento della parità di genere: Europa occidentale (parità raggiunta: 77,6%; anni stimati colmare il gap: 52,1), Nord America (76,4%; 61,5), America Latina e Caraibi (71,2%; 68,9), Europa orientale e Asia centrale (71,1%; 134,7), Asia orientale e Pacifico (68,9%; 165,1), Africa subsahariana (67,2%; 121,7), Asia meridionale (62,3%; 195,4), e Medio Oriente e Nord Africa (60,9%; 142,4).¹⁸

1.4.2 Il gender gap in Europa

Il quadro riguardante la situazione europea del gender gap viene presentato ogni anno dall'*European Institute for Gender Equality* (EIGE) fondato nel 2010 a Vilnius in Lituania, con l'obiettivo di ridurre le disparità di genere e di garantire alle donne le stesse opportunità di vita

¹⁷ World Economic Forum, *Global Gender Gap Report 2021*, cit., p. 10, 28-34.

¹⁸ World Economic Forum, *Global Gender Gap Report 2021*, cit., pp. 20-30.

degli uomini, occupandosi dell'elaborazione di studi e della raccolta di dati affidabili sul gender gap all'interno dell'Unione Europea, controllando che quest'ultima rispetti i suoi impegni internazionali, conosciuti come la Piattaforma di Azione di Pechino. Le conferenze mondiali sulle donne, convocate dalle Nazioni Unite, si sono svolte a Città del Messico nel 1975, a Copenaghen nel 1980, a Nairobi nel 1985, a Pechino nel 1995, a New York nel 2005 e a Milano nel 2015. La Conferenza di Pechino è significativa perché ha adottato la Piattaforma di Azione di Pechino, un impegno a livello mondiale per l'emancipazione femminile, tramite la quale sono state individuate le dodici aree di crisi considerate i maggiori ostacoli al miglioramento della condizione femminile nel mondo. I settori presi in esame sono: donne e povertà, istruzione e formazione delle donne, donne e salute, la violenza contro le donne, donne e conflitti armati, donne ed economia, donne, potere e processi decisionali, meccanismi istituzionali per favorire il progresso delle donne, diritti fondamentali delle donne, donne e media, donne e ambiente, e, infine, le bambine. Ogni 6 mesi (periodo di durata della carica), il Paese che detiene la Presidenza del Consiglio dell'Unione Europea può chiedere all'EIGE di analizzare più scrupolosamente una delle dodici aree della Piattaforma di Pechino.¹⁹

1.4.2.1 Il Gender Equality Index

Il *Gender Equality Index* è l'indice sulla parità di genere realizzato dall'EIGE. Con cadenza annuale si assegna un punteggio da 1 al 100 all'Unione Europea e agli Stati membri in cui 1 è il minor risultato ottenibile, mentre un punteggio pari a 100 rappresenta il pieno raggiungimento della parità di genere; il punteggio finale è dato da una media ricavata dai punteggi ottenuti nei sei principali ambiti della vita quotidiana, i cosiddetti domini, che sono: lavoro, denaro, tempo, potere, salute e conoscenza (*work, money, time, power, health, knowledge*). Ogni parametro è il risultato di vari sottodomini: il lavoro deriva dall'esito del tasso di occupazione e della durata media della vita lavorativa; il denaro, dallo stipendio medio e dalla quantità di individui che sono a rischio povertà; il tempo, dalle abitudini, dalla socialità e dalla cura che gli uomini e le donne dedicano a loro stessi e ai loro familiari; il potere, dai dati riguardanti la presenza maschile e femminile nell'ambiente politico, economico e sociale; la salute, dall'accesso ai servizi sanitari e dallo stato di salute proprio di ogni soggetto; mentre la conoscenza è relativa al titolo di studio.²⁰

¹⁹ European Institute for Gender Equality, 2021, <https://eige.europa.eu/>.

²⁰ European Institute for Gender Equality, *Gender Equality Index 2021*, 2021, <https://eige.europa.eu/genderequality-index/2021>.

Nonostante l'ostacolo rappresentato dalla pandemia, è possibile notare un progressivo miglioramento dell'Unione Europea: a seguito del punteggio ottenuto nel 2021, pari a 68 punti su 100, si ritiene che ci vorranno circa 60 anni prima del raggiungimento della totale parità di genere in Europa. Quasi tutti gli Stati del nord Europa, tra cui Svezia (83,9), Danimarca (77,8), Paesi Bassi (75,9), Finlandia (75,3), Irlanda (73,1) e Belgio (72,7) superano ampiamente il punteggio medio dell'UE (68). Nell'Indice del 2021, le prime cinque posizioni sono occupate da Svezia, Danimarca, Paesi Bassi, Francia (75,5) e Finlandia. Per quanto riguarda la Spagna, si tratta dell'unico Paese del Europa meridionale che si classifica nella top-10, al sesto posto con un punteggio di 73,7; mentre l'Italia si posiziona al di sotto della media europea, al quattordicesimo posto, con un punteggio di 63,8 su 100. Al termine dell'indice, nelle ultime cinque posizioni, si trovano Polonia (56,6), Slovacchia (56), Romania (54,5), Ucraina (53,4) e Grecia (52,5).²¹

Un caso molto particolare è quello della Svezia, perché si trova al primo posto per uguaglianza di genere in 5 domini su 6: lavoro, conoscenza, tempo, potere e salute; l'unico parametro in cui non primeggia è quello del denaro, che vede primo in classifica il Lussemburgo con un punteggio di 92,4 su 100, rispetto a quello di 85,4 della Svezia. La Tabella 1.1. riporta il confronto fra i dati dell'Unione Europea e della Svezia secondo il Gender Equality Index del 2021, con i rispettivi aumenti e diminuzioni rispetto all'Indice del 2020: nell'UE, i parametri del tempo e della salute non hanno subito variazioni, e l'unico dominio che è peggiorato è quello della conoscenza; mentre i punteggi svedesi hanno subito tutti un incremento, ad eccezione del tempo che è rimasto invariato e del denaro che è diminuito.²²

Tabella 1.1	INDICE	LAVORO	DENARO	CONOSCENZA	TEMPO	POTERE	SALUTE
UNIONE EUROPEA	68 +0,6	71,6 +0,2	82,4 +0,8	62,7 -0,1	64,9	55 +1,9	87,8
SVEZIA	83,9 +0,1	83,1 +0,2	85,4 -1,4	75,2 +1	90,1	84,5 +0,3	94,6 +0,1

1.4.3 Il gender gap in Italia

Secondo il Global Gender Gap Report, nel 2021 lo Stato italiano si è classificato al sessantatreesimo posto su un totale di 156 Stati: considerando il punteggio 0,0 come il più basso

²¹ EIGE, *Gender Equality Index 2021*, cit. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/country>.

²² European Institute for Gender Equality, *Gender Equality Index 2020*, 2020, <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020>, EIGE, *Gender Equality Index 2021*, cit., <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/country/SE>.

e 1,0 come il più alto, indicativo di piena parità di genere, l'Italia ha ottenuto un punteggio complessivo di 0,721 (72,1%). Dal primo Report, nel quale l'Italia si classificava al settantasettesimo posto, lo Stato è migliorato in quasi tutti i quattro macro-parametri presi in considerazione, ad eccezione di quello riguardante la salute e la sopravvivenza che ha avvertito un leggero calo; la Tabella 1.2. fornisce un confronto della situazione italiana nel 2006 con quella del 2021.²³

Tabella 1.2	ITALIA NEL 2006	ITALIA NEL 2021
GLOBAL GENDER GAP INDEX	0,646 (posizione 77)	0,721 (posizione 63)
Partecipazione economica e opportunità	0,527 (posizione 87)	0,609 (posizione 114)
Educazione	0,997 (posizione 27)	0,997 (posizione 57)
Salute e sopravvivenza	0,972 (posizione 77)	0,965 (posizione 118)
Potere politico	0,087 (posizione 72)	0,313 (posizione 41)

Nel 2021, il caso italiano si dimostra vicino alla parità di genere per ciò che concerne l'educazione, e la salute e la sopravvivenza; mentre il divario nel settore del potere politico rimane molto elevato. Per quanto riguarda il punteggio ottenuto nella categoria della partecipazione economica e delle opportunità, l'Italia è migliorata dell'0,082, ma è peggiorata di ventisette posizioni nel ranking. Come dimostrato dalla Tabella 1.3., lo Stato italiano supera la media punti globale di ogni parametro.²⁴

Tabella 1.3	PUNTEGGIO ITALIANO	PUNTEGGIO MEDIO
Partecipazione economica e opportunità	0,609	0,583
Educazione	0,997	0,950
Salute e sopravvivenza	0,965	0,957
Potere politico	0,313	0,218

Secondo il Gender Equality Index fornito dall'EIGE, nel 2021 l'Italia ha ottenuto un punteggio di 63,8 punti su un massimo di 100, classificandosi al quattordicesimo posto su 27 Stati totali. Dal 2010, lo stato italiano è migliorato in tutti i sei domini presi in considerazione

²³ World Economic Forum, *Global Gender Gap Report 2006*, 2006, p. 79, <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2006>. World Economic Forum, *Global Gender Gap Report 2021*, cit., pp. 229-230.

²⁴ World Economic Forum, *Global Gender Gap Report 2021*, cit., pp. 229-230.

e, nel 2020, l'Istituto Europeo per l'uguaglianza di genere ha sostenuto che il percorso italiano stesse progredendo in maniera più veloce rispetto a quello di molti altri stati europei.²⁵

Nella seguente Tabella 1.4. si confrontano i dati del 2021 dell'Unione Europea con quelli dell'Italia e le loro variazioni rispetto all'Indice precedente.

Tabella 1.4	INDICE	LAVORO	DENARO	CONOSCENZA	TEMPO	POTERE	SALUTE
UNIONE EUROPEA	68 +0,6	71,6 +0,2	82,4 +0,8	62,7 -0,1	64,9	55 +1,9	87,8
ITALIA	63,8 +0,3	63,7 +0,4	79,4 +0,4	59 -2,9	59,3	52,2 +3,4	88,4

Stando ai dati del Gender Equality Index, l'Italia si classifica all'ultimo posto (ventisettesima) per uguaglianza di genere nel lavoro, con quasi 8 punti in meno rispetto al punteggio medio europeo. Un dato non positivo, perché rappresenta un passo indietro rispetto al 2018, è il punteggio relativo al dominio della conoscenza che è calato di 2,9 punti; mentre per quanto riguarda il parametro del tempo, che è rimasto invariato negli ultimi due anni, il dato non è molto elevato perché, nello Stato italiano, la cura dei figli, dei familiari e degli anziani è ancora considerata una prerogativa principalmente delle donne; al contrario, un dato positivo è quello della salute, che supera di 1,4 la media punti europea e che permette all'Italia di classificarsi all'undicesimo posto.²⁶

²⁵ EIGE, *Gender Equality Index 2020*, cit., <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020/country/IT>.

²⁶ EIGE, *Gender Equality Index 2021*, cit., <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/country/IT>.

CAPITOLO 2. Dalla Prima Rivoluzione Industriale alla prima metà del Novecento

2.1 Status e lavoro: che donne lavoravano? per quali motivi lo facevano?

Il XIX secolo è stato un periodo particolarmente significativo per le donne, caratterizzato da svolte e da prese di coscienza, derivate dalla loro entrata nel mondo del lavoro. Quest'ultimo ha permesso alle donne di uscire dalla sfera privata, rappresentata dall'emblematica figura della casa, e di addentrarsi nella sfera pubblica che, fino ad allora, era stata una prerogativa prettamente maschile. Tra il XIX e il XX secolo, il lavoro femminile era contraddistinto da una molteplicità di aspetti. Infatti, si poteva parlare di lavoro pagato o non pagato, di lavoro familiare e di cura o di lavoro in fabbrica, e di lavoro professionale o di lavoro marginale e precario; ma la peculiarità consisteva nel fatto che, molto spesso, le donne svolgevano contemporaneamente una pluralità di mansioni, dimostrando da una parte tenacia, capacità e flessibilità, ma dall'altra subendo un eccessivo carico di lavoro sia fisico che mentale. Il compito primario delle donne era quello di prendersi cura della famiglia e della casa, oltre al quale si aggiungeva un lavoro salariato. In questo ambito e in questo preciso periodo storico, sono rari i casi in cui le fonti non si rivelino lacunose e imprecise ma, ad ogni modo, le principali mansioni salariate svolte dalla manodopera femminile erano: il lavoro nell'agricoltura, quello nell'industria (in particolare nel settore tessile), il lavoro di cura a domicilio e il lavoro nei servizi, che comprendeva fare le pulizie e il bucato.²⁷

In primis, è necessario soffermarsi sul livello sociale delle donne, perché appartenere all'alta società, alla borghesia o alla classe operaia significava avere abitudini, occasioni, necessità, doveri e stili di vita molto diversi. Il rapporto che le donne hanno avuto con il lavoro e con il modo di partecipazione ad esso è strettamente legato alla condizione sociale in cui il soggetto si collocava e alla sua situazione sentimentale e familiare. Questa teoria è confermata dal fatto che le offerte di lavoro fossero differenti sia a seconda dello stato sociale, che a seconda dell'età o della fase del ciclo di vita; quindi, una donna nubile avrebbe avuto diverse possibilità lavorative rispetto a una donna sposata, oppure una madre non avrebbe avuto le stesse opportunità di sua figlia.²⁸

In secondo luogo, è doveroso prendere in considerazione le motivazioni che, a partire dalla seconda metà dell'Ottocento, spingevano le donne a lavorare. Il maggior incentivo era il guadagno, seguito dalla volontà di contribuire alle spese familiari e dal desiderio di garantire un futuro migliore ai figli; ma, in casi sporadici, il lavoro poteva essere considerato

²⁷ Sullerot, *Donna*, cit., pp. 257-266, 270-280.

²⁸ Saraceno, *Lavoro femminile*, cit., pp. 37-44.

un'ambizione personale e poteva garantire una certa indipendenza dalla figura maschile (padre o marito). Più nello specifico, le donne dei ceti sociali più bassi dovevano lavorare tutta la vita per necessità e non lo facevano per scelta ma, fondamentalmente, per tentare di migliorare la condizione economica della famiglia e per il futuro dei figli. Le donne del ceto medio lavoravano per gli stessi motivi, ma una parte lo faceva anche per amore del mestiere che svolgeva; inoltre, alcune di loro, lasciavano l'occupazione per un determinato periodo di tempo, con l'obiettivo di occuparsi della crescita della prole. Infine, per quanto riguarda le donne dell'alta società, che vivevano in un contesto più agiato, esse non lavoravano e se svolgevano qualche attività extra-casalinga lo facevano per poter avere un po' di autonomia dal marito o perché provavano un senso di noia all'interno dell'ambiente domestico. Un'ulteriore categoria, che si è sviluppata maggiormente nel XX secolo, è quella delle cosiddette "donne attive", si tratta delle figure che non possono non lavorare; sono persone che si trovano in condizioni di significativa difficoltà economica o di povertà. Tra queste donne si trovano le nubili, le divorziate e le vedove; negli ultimi due casi, non avendo più una figura maschile che si occupasse del sostentamento della famiglia, le donne dovevano reinserirsi nel mondo del lavoro, o entrarci per la prima volta, per garantire un futuro a loro stesse e ai loro cari.²⁹

Un concetto interessante è quello espresso dalla *Status Characteristics Theory*, la quale si concentra sul modo in cui il genere e determinati attributi e/o caratteristiche tipiche di un soggetto, possano influenzare le aspettative prestazionali, comportamentali e relazionali che le altre persone hanno nei suoi confronti. Quello che si vuole dimostrare attraverso questa teoria è che si ci lascia influenzare dagli stereotipi e dei preconcetti, secondo i quali ci si aspettano una serie di atteggiamenti e di reazioni da persone di un preciso genere e status; per questo motivo alcune categorie ricevono delle maggiori opportunità in ambito lavorativo, come nella vita. Il genere di una persona è considerato una delle distinzioni principali: ai maschi e alle femmine, da secoli, vengono attribuiti differenti valori e capacità; ed è il genere femminile, quello considerato inferiore e verso il quale si hanno delle aspettative più basse, che deve dimostrare, a differenza di quello maschile, di essere abile e all'altezza di determinate situazioni, mansioni o compiti. La *Status Characteristics Theory* applicata nell'ambito lavorativo, prova che la valutazione dei lavoratori e delle lavoratrici è distorta a favore del genere dominante o della classe sociale più elevata; mentre nei casi in cui ci si trovi a scegliere tra donne, si tendono a prediligere le donne-non madri, le quali vengono giudicate con meno

²⁹ Sullerot, *Donna*, cit., pp. 281-283, 314.

severità rispetto alle madri.³⁰

2.2 Donne nell'industria

Prima della Rivoluzione Industriale, le donne erano principalmente mogli e madri: crescevano i bambini, si occupavano della casa, lavoravano nei campi e riparavano indumenti. In generale, la vita nelle campagne era caratterizzata da uno o più nuclei familiari che collaboravano alla gestione di terreni ed animali di proprietà oppure appartenenti ad un proprietario che solitamente affittava gli appezzamenti e/o che pagava la manodopera. In questo contesto, la famiglia consisteva in un'unica unità produttiva e il salario era da considerarsi collettivo; inoltre, le donne potevano gestire con più facilità il lavoro ed eventuali gravidanze. L'avvento della Prima Rivoluzione Industriale ebbe un profondo impatto sulla vita delle donne e sul loro ruolo nella società: con il processo di urbanizzazione molte persone sono state costrette ad abbandonare le aree rurali per spostarsi verso i centri urbani, nella speranza di trovare lavoro nelle fabbriche. Tra il XVIII e il XIX secolo, la forza lavoro femminile è stata introdotta nel settore industriale, principalmente nelle fabbriche tessili e nelle miniere di carbone. Le donne sono entrate nel mondo del lavoro per contribuire al sostentamento economico della famiglia; un fenomeno considerato comune all'interno della classe operaia, a causa della scarsa retribuzione che ricevevano. Assumere manodopera femminile era vantaggioso per i datori di lavoro perché, partendo dal presupposto che le donne vivessero con il marito o con il padre che già lavoravano, potevano pagarle di meno. Il salario delle operaie era, quindi, inferiore a quello percepito dagli uomini, perché era di questi ultimi il compito di doversi occupare economicamente della famiglia, mentre il lavoro femminile era considerato un'aggiunta. Nelle fabbriche, se da una parte gli uomini svolgevano i lavori più remunerativi e occupavano ruoli di maggiore responsabilità e di riconoscimento sociale; dall'altra, alle donne venivano attribuite delle mansioni più semplici, ripetitive e monotone, come ad esempio il trasporto dei materiali o le catene di montaggio. Inoltre, la possibilità di utilizzare i macchinari, soprattutto quelli più avanzati, era una prerogativa prettamente maschile, perché le donne erano ritenute inaffidabili e non in possesso delle adeguate competenze.³¹

³⁰ Joseph Berger, Famit H. Fisek, Robert Z. Norman, Morris Zelditch Jr., *Status Characteristics and Social Interaction: An Expectation-States Approach*, in *American Journal of Sociology*, Vol. 84, No. 2, 1977, pp. 533-540. Alice H. Eagly, A. Mladinic, *Are People Prejudiced Against Women? Some Answer From Research on Attitudes, Gender Stereotypes, and Judgments of Competence*, *European Review of Social Psychology*, New York, Vol. 5, pp. 1-35.

³¹ Simonetta Ortaggi Cammarosano, *Condizione femminile e industrializzazione tra Otto e Novecento*, Milano, Fondazione Giangiacomo Feltrinelli, 1997, pp. 112-117, 121-139.

La celebre frase del politico francese Jules Simon “una donna che lavora non è più una donna” rispecchia la linea di pensiero dell’epoca e, anche se non a livelli così estremi, gran parte delle discussioni della seconda metà dell’Ottocento riguardavano la conciliabilità o meno tra il servizio di cura della famiglia e il lavoro salariato. Il fatto che il lavoro non si svolgesse all’interno dell’ambiente domestico e che la retribuzione avrebbe potuto rendere le donne autonome e non più dipendenti da una figura maschile (padre o marito), erano considerati due tra i principali problemi. A questi si aggiungevano la diminuzione del tempo dedicato alla cura della famiglia e all’organizzazione della vita quotidiana; e le preoccupazioni legate all’impatto che il lavoro, specialmente quello in fabbrica, potesse avere sulle operaie e sulla loro salute. È importante ricordare che, oltre ad orari lavorativi disumani in condizioni pietose, le donne non venivano tutelate in caso di gravidanza e che, per non perdere il posto di lavoro, dovevano riprendere i loro compiti a pochi giorni di distanza dal parto, portandosi i neonati in fabbrica, i quali venivano di frequente coinvolti in drammatici incidenti. Come conseguenza di questi avvenimenti e delle disparità presenti nel mondo dell’industria, durante la Rivoluzione Industriale iniziarono le proteste che rivendicavano pari dignità e diritti sul posto di lavoro e che miravano all’ottenimento dell’uguaglianza tra i due sessi; ma, per le donne, era prima necessario raggiungere il diritto di voto.³²

In Inghilterra, nel 1839, su un totale approssimativo di 420.000 operai nel settore industriale, 242.300 erano donne e 112.190 di queste avevano meno di 18 anni. La percentuale di manodopera femminile nelle fabbriche di lana, di seta e nelle filande di lino oscillava tra il 60 e il 70% della forza lavoro, questo perché si trattava di mansioni che non richiedevano forza, ma manualità ed agilità. Per quanto riguarda la situazione italiana, nel 1870, si registravano nel complesso 382.131 operai, dei quali il 27,10% erano uomini adulti, il 49,32% erano donne adulte e il 23,58% erano bambini (sia maschi che femmine) al di sotto dei 14 anni.³³

Nel XX secolo, l’inizio della Prima Guerra Mondiale e la partenza degli uomini verso il fronte sono stati degli elementi decisivi nel percorso di emancipazione femminile: le donne hanno dovuto cercarsi un’occupazione per sostenere i bisogni familiari, sostituendo le figure maschili in tutte le attività, e hanno dovuto contribuire alle necessità produttive, in termini di beni sia primari che militari, delle proprie nazioni. In Italia, durante la Grande Guerra, le donne impiegate nel settore industriale aumentarono da 650.000 a 1.240.000, mentre nella produzione bellica la presenza femminile passò da 23.000 a 200.000 operaie. In seguito, si scatenarono

³² Georges Duby, Michelle Perrot, *Storia delle donne in Occidente: L’Ottocento*, Roma-Bari, Laterza, 1996, pp.531-563.

³³ Ortaggi, *Condizione*, cit., p. 117.

diverse polemiche per espellere le donne dal mondo del lavoro, con l'obiettivo di riavvicinarle all'ambiente domestico per poter far posto ai reduci di guerra; ma, allo scoppio della Seconda Guerra Mondiale, le donne dovettero nuovamente sostituire gli uomini impegnati al fronte, per poi ritrovarsi disoccupate nel secondo Dopoguerra. La consapevolezza acquisita dalle donne durante i periodi storici delle due Guerre Mondiali ha portato ad un cambiamento del sistema, con il riconoscimento del diritto di voto, con un aumento delle leggi in favore della categoria femminile e con una lenta ma progressiva inclusività nel mondo del lavoro.³⁴

2.3 Donne nella scienza

Per secoli le donne che godevano della possibilità di accedere all'istruzione e alla vita sociale erano una quantità ridotta; nonostante questo, sono ugualmente emerse scrittrici, umaniste e pittrici, ma di rado scienziate, fisiche e matematiche. Questo fenomeno si può spiegare tramite il fatto che, se le attitudini e le predisposizioni letterarie o artistiche sono innate in una persona e possono emergere anche senza una precisa preparazione, per le discipline scientifiche non può funzionare così, bensì sono necessarie delle conoscenze di base dalle quali ampliare il proprio bagaglio culturale e progredire con la ricerca. Durante l'Ottocento, le donne che potevano acculturarsi a livello scientifico erano solamente quelle che avevano un padre o un marito scienziato disposto a condividere il proprio sapere.³⁵

Facendo un passo indietro nella storia, nei primi decenni del XVII secolo, Giovanni Keplero dichiarava: "E' bene dunque che la donna faccia altre cose e non si impegni nello studio della scienza e della matematica che le sono innaturali". Nel secolo successivo anche i filosofi Immanuel Kant e Jean-Jacques Rousseau si sono espressi a riguardo: il primo sosteneva che "ogni conoscenza astratta, ogni conoscenza che sia essenziale, si avverte deve essere lasciata alla mente solida e laboriosa dell'uomo. Per questa ragione le donne non sapranno mai la Geometria"; mentre il secondo riteneva che "v'è la concezione della matematica che non ha nulla di frivolo e volubile, caratteristiche che appaiono più chiaramente collegate ad aspetti femminili. E così per una fanciulla, ma anche per una donna, non deve affatto ritenersi naturale ed adeguato lo studio della matematica". Il pensiero di questi filosofi riflette quello delle rispettive società dell'epoca, nelle quali le donne dovevano restare all'interno della sfera domestica, svolgere le mansioni quotidiane, occuparsi dei figli, e alle quali non era consentito

³⁴ Ortaggi, *Condizione*, cit., pp. 165-170.

³⁵ Pietro Greco, *Donne e scienza*, in *Scienza, genere e società. Prospettive di genere in una società che si evolve*, a cura di S. Avveduto, M. L. Paciello, T. Arrigoni, C. Mangia, L. Martinelli, CNR-IRPPS, Roma, 2015, pp. 31-36.

l'accesso all'istruzione e ancor meno alle università. Inoltre, durante il Settecento e l'Ottocento, si era diffusa la convinzione secondo la quale la fatica intellettuale fosse dannosa per la salute delle donne, e che il riposo mentale e l'esclusione dallo studio delle materie scientifiche fossero le uniche vie di guarigione possibili. Riguardo a questo argomento, è importante menzionare la short story "The Yellow Wallpaper" pubblicata nel 1892 dalla femminista americana Charlotte Perkins Gilman, nella quale viene narrata in prima persona la vicenda di una donna affetta da depressione post-partum che viene costretta dal medico-marito alla cura del riposo per il suo benessere, ma la donna, trovandosi rinchiusa in una stanza con la carta da parati gialla, in poco tempo impazzisce. L'obiettivo dell'autrice, attraverso questa storia semi-autobiografica, era quello di sensibilizzare le persone sulla condizione femminile e di affrontare il dottore che aveva tentato di curarla con il riposo, il quale supponeva che l'isteria delle donne fosse causata dal loro eccessivo utilizzo della mente, in quanto intellettualmente inferiori agli uomini.³⁶

Tra l'Ottocento e il Novecento, la situazione ha iniziato ad evolversi in gran parte dei paesi industrializzati: le donne hanno progressivamente raggiunto l'ottenimento dei loro diritti, sono state ammesse ai più alti livelli di istruzione e hanno iniziato a ridurre il divario che si era creato nel corso dei secoli con il genere maschile. L'educazione ha sempre svolto un ruolo determinante nel progresso e nel cambiamento, e finalmente le donne hanno potuto accedervi, rompendo gli schemi del passato: in Italia il miglioramento della condizione femminile è stato uno dei più notevoli: da un contesto di analfabetismo che nel 1902 superava il 50%, nel 1992 il numero di laureate ha superato per la prima volta quello dei laureati. Nonostante i significativi progressi, nel XX secolo, una parte dell'opinione pubblica continuava a sostenere che le donne non potessero avere gli stessi diritti degli uomini e che, di conseguenza, non potessero accedere all'istruzione e intraprendere carriere accademiche, in particolare nelle discipline tecnico-scientifiche. Tra questi lo scienziato e professore universitario Nicola Pende riteneva che "il cervello femminile non è per natura sufficientemente preparato per le carriere delle scienze, della matematica, della filosofia, della storia dell'ingegneria, dell'architettura". Queste convinzioni, considerevolmente diffuse, hanno influenzato la partecipazione delle donne alla scienza, tanto che, dal 1901 ad oggi, il 96% dei premi Nobel sono stati assegnati agli uomini. A partire dal suo anno di istituzione, all'inizio del Novecento, 60 donne hanno vinto un premio Nobel, ma solo 25 di queste l'hanno ricevuto per meriti scientifici; degna di nota è Marie Curie

³⁶ Paola Govoni, *Donne in un mondo senza donne*, in Quaderni Storici, Il Mulino, 2009, pp. 213-248. Greco, *Scienza*, cit., pp. 31-36. Jenny Boucard, Isabelle Lémonon, *Women in Mathematics: Historical and Modern Perspectives*, *Réflexions sur les femmes en mathématiques*, 2018, hal-02049374, pp. 1-17. Charlotte Perkins Gilman, *The Yellow Wallpaper*, *The New England Magazine*, 1892. Charlotte Perkins Gilman, *Why I wrote The Yellow Wallpaper?*, *Advances in Psychiatric Treatment*, Cambridge University Press, 2018, Vol. 17, No. 4, p. 265.

(1867-1934), l'unica donna ad aver vinto due premi Nobel, il primo per la fisica nel 1903 e il secondo per la chimica nel 1911. Si utilizza, invece, il termine “Nobel negati” quando si parla di studiose e ricercatrici alle quali non è stato riconosciuto il merito del progetto, seppure ne avessero preso parte alla pari dei colleghi vincitori del prestigioso premio; i casi in questione sono principalmente sei: la genetista e microbiologa Nettie Stevens (1861-1912), l'astronoma Annie Jump Cannon (1863-1941), le fisiche Mileva Marić Einstein (1875-1948)³⁷, Lise Meitner (1878-1968) e Chien-Shiung Wu (1912-1997), la chimica e biochimica Rosalind Franklin (1920-1958) e, infine, l'astrofisica Jocelyn Bell-Burnell (1943). In Italia, le figure di spicco in campo scientifico sono state e sono: la neurologa Rita Levi-Montalcini (1909-2012) vincitrice del Premio Nobel per la medicina nel 1986, la botanica Albina Messeri (1904-1972), l'astrofisica e scienziata Margherita Hack (1922-2013), l'ingegnere aerospaziale Amalia Ercoli-Finzi (1937), la fisica Fabiola Giannotti³⁸ (1960), e la farmacologa e biologa Elena Cattaneo³⁹ (1962). Nei decenni a seguire, si è dato maggior rilievo alla presenza femminile nelle discipline scientifiche, dimostrando che le donne hanno attitudini, competenze, accortezze e dinamiche comportamentali diverse da quelle degli uomini, e questo rende possibile lo sviluppo di ulteriori metodi di ricerca. La collaborazione tra donne e uomini in ambito tecnico-scientifico, e non solo, è fondamentale e può fare la differenza.⁴⁰

2.4 Disuguaglianza e discriminazione

Nei seguenti paragrafi verranno presentate le difficoltà e gli stereotipi che hanno dovuto affrontare (e che stanno tuttora affrontando) le donne all'interno del mondo del lavoro; a partire dalla loro presenza nelle occupazioni più svalutate e caratterizzate da un basso tasso retributivo, e dalla necessità di una certa flessibilità oraria per poter conciliare gli impegni lavorativi con quelli familiari, fino ad arrivare alle penalizzazioni, alle discriminazioni, ai pregiudizi e alle norme sociali che subiscono in quanto donne e/o madri.

³⁷ Mileva Marić Einstein, conosciuta anche per essere stata la prima moglie di Albert Einstein, fu prima donna ad aver studiato Fisica al Politecnico federale di Zurigo. Si ipotizza che abbia contribuito alla stesura della teoria della relatività.

³⁸ Fabiola Giannotti è, dal gennaio 2016, direttrice generale dell'Organizzazione europea per la ricerca nucleare (CERN) di Ginevra.

³⁹ Elena Cattaneo è nota per le sue ricerche sulle cellule staminali e sulle malattie neurodegenerative; è stata nominata senatrice a vita nell'agosto 2013.

⁴⁰ Govoni, *Donne*, cit., pp. 213-248. David I. Miller, Alice H. Eagly, Marcia C. Linn, *Women's Representation in Science Predicts National Gender-Science Stereotypes: Evidence From 66 Nations*, *Journal of Educational Psychology*, 2014, Vol. 107, No. 3, pp. 631-644. Sara Sesti, *Tutte le donne che hanno ricevuto il Nobel*, Libera Università delle Donne, 2021, (ultima modifica: ottobre 2021), <http://www.universitadedelledonne.it/Nobel.htm>.

2.4.1 Presenza delle donne nei lavori meno retribuiti

In tutto il mondo, da secoli, le donne tendono ad assumersi più responsabilità familiari rispetto agli uomini; di conseguenza, sono più inclini a prediligere mansioni a bassa retribuzione nelle quali è più probabile che venga concessa una maggiore flessibilità lavorativa che consentirebbe alle donne di potersi occupare della famiglia. Esiste un notevole squilibrio nella quantità di tempo che gli uomini e le donne dedicano al lavoro non retribuito (che comprende lo svolgimento dei lavori domestici e la cura e/o assistenza di figli o parenti), in sfavore del genere femminile; ma ciò ha comportato e in parte comporta ancora le disparità di genere riguardanti la partecipazione al mondo del lavoro e le relative retribuzioni. Dal XIX secolo ad oggi, le donne sono sovra-rappresentate nei lavori meno retribuiti, ossia in quelle occupazioni in cui la retribuzione oraria è inferiore al 60% di quella mediana; questo significa che tra le persone con salari inferiori, ci sono più soggetti di genere femminile che maschile.⁴¹

La presenza delle donne nei lavori a bassa retribuzione è stata determinata anche da un altro fattore: di frequente, le occupazioni femminili sono state svalorizzate e remunerate inferiormente rispetto a quelle maschili, in quanto considerate meno specializzate. Nel corso del Novecento si ha assistito ad una progressiva svalutazione delle professioni femminili, che hanno perso prestigio dal momento in cui hanno iniziato a rappresentare dei ruoli più stabili, per i quali non era necessario avere una specifica istruzione o preparazione professionale. In fabbrica, ad esempio, alle donne era consentito lo svolgimento di mansioni ripetitive, catene di montaggio e lavori esecutivi, tutte occupazioni che non richiedevano particolari qualifiche, conoscenze e abilità; ma non erano concessi loro l'utilizzo e la gestione dei macchinari più avanzati e innovativi. Un lavoro che veniva ritenuto sicuro perdeva prestigio agli occhi degli uomini, che cercavano dei lavori più "rischiosi", socialmente riconosciuti e che fossero anche meglio retribuiti.⁴²

Il divario di genere e il divario retributivo di genere, come accennato nei paragrafi precedenti, sono in parte correlati alle tematiche della flessibilità lavorativa e della scelta occupazionale. L'economista Claudia Goldin ha dimostrato che le donne cercano dei lavori che siano compatibili con la cura della casa e della famiglia; da una parte è necessario che queste occupazioni concedano una certa flessibilità oraria per far fronte ai compiti quotidiani e ad eventuali emergenze o necessità familiari, ma dall'altra si tratta di mansioni caratterizzate da

⁴¹ Esteban Ortiz-Ospina, Max Roser, *Economic inequality by gender*, in Our World in Data, 2018, (ultima modifica: novembre 2019), <https://ourworldindata.org/economic-inequality-by-gender>.

⁴² Sullerot, *Donna*, cit., pp. 240-251.

una retribuzione oraria inferiore. Il lavoro con un salario più basso, in alcuni casi, può essere considerato come una scelta della madre per avere un orario più flessibile.⁴³

2.4.2 *Motherhood penalty* e *care penalty*

Motherhood penalty è un termine coniato dai sociologi per indicare gli svantaggi di vario genere che le madri incontrano nel mondo del lavoro, tra i quali: le penalizzazioni in termini di retribuzione, di carriera, di interruzione del lavoro causata dalla maternità e di benefici percepiti rispetto a quelli delle donne senza figli o degli uomini. È necessario notare che lo svantaggio viene subito principalmente dalle madri e non da entrambi i genitori; dopo il primo figlio le donne vengono penalizzate in maniera notevole, ma è interessante prendere in considerazione il fatto che sono più accentuate le differenze salariali tra le donne-madri e le donne-non madri, piuttosto che tra gli uomini e le donne. Nell'ultimo secolo, dal momento che venivano ritenute meno affidabili, meno produttive e meno impegnate nello svolgimento del lavoro, le madri sono state svantaggiate non solo a livello di retribuzione, ma anche in termini di assunzione e di un'eventuale promozione. Il passato e la cultura hanno influenzato quelle che sono le attuali aspettative riguardanti i dipendenti e i genitori ideali, rispettivamente rappresentati dagli uomini che costituivano la maggior parte della forza lavoro e dalle donne che si occupavano dello svolgimento delle mansioni domestiche e dell'educazione dei figli. Secondo uno studio di Benard e Correll, è stato dimostrato che al giorno d'oggi, nell'ambito lavorativo, le madri sono ancora discriminate nonostante, in varie occasioni, presentino maggiori competenze o si applichino di più rispetto ad altri candidati o colleghi. Il fatto che lo stereotipo della donna-madre-casalunga sia profondamente radicato nella cultura di molti paesi, rappresenta uno dei motivi che più ha penalizzato il genere femminile e che continua a farlo, perché ci si aspetta che la donna resti all'interno delle mura domestiche e non che entri nel mercato del lavoro.⁴⁴

Attraverso il termine *care penalty*, invece, si intende una serie di penalizzazioni che hanno subito (e subiscono) le donne che si occupavano (occupano) del servizio di cura della famiglia, dei figli, degli anziani o di persone non-autosufficienti, e che hanno contribuito a creare l'attuale divario di genere. La rivoluzione industriale, sebbene per alcuni paesi sia stata un processo più duraturo (come per l'Inghilterra), mentre per altri più breve ed accelerato, ha modificato profondamente i rapporti sociali, nello specifico quelli tra uomo e donna; le forze

⁴³ Claudia Goldin, *A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter*, American Economic Review, 2014, Vol. 104, No. 4, pp. 1-30.

⁴⁴ Shelley J. Correl, Stephen Benard, In Paik, *Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty?*, American Journal of Sociology, Chicago, Vol. 112, No. 5, 2007, pp. 1297-1338. Michelle J. Budig, Paula England, *The Wage Penalty for Motherhood*, American Sociological Review, Vol. 66, No. 2, 2001, pp. 204-225.

ideologiche, sociali ed economiche hanno plasmato le aspettative comportamentali che si avevano nei confronti del genere maschile e di quello femminile. La dicotomia pubblico-privato e le conseguente ideologia delle sfere separate hanno evidenziato le differenze di genere: se da una parte gli uomini dominavano la vita pubblica, dall'altra i lavori domestici e di cura rientravano nella cosiddetta sfera privata, i cui compiti erano tipicamente svolti dalle donne e venivano considerati atti d'amore e d'altruismo per il benessere del nucleo familiare; questa tipologia di mansione, svolta dai membri femminili, non era ritenuta produttiva per l'economia e quindi veniva trascurata dal punto di vista delle leggi e tutele legali. Nel corso del Novecento, nonostante il lavoro di cura e di servizio continuasse ad essere moralmente e socialmente apprezzato, continuava ad avere un basso tasso salariale sia in casa che nel mondo del lavoro; questo accadeva perché l'impegno emotivo e mentale di chi svolgeva queste mansioni, retribuite o gratuite, era difficile da misurare a livello economico e quindi coloro che fornivano assistenza si trovavano perennemente in una situazione di svantaggio.⁴⁵

A seguito di costruzioni storiche e sociali, la figura femminile è stata associata alla cura e all'assistenza altrui, ma l'influenza delle norme sull'identità di genere continua ad essere visibile anche al giorno d'oggi, plasmando scelte, comportamenti e possibilità. Il fatto che le donne si siano specializzate nel servizio di cura contribuisce a spiegare perché siano economicamente vulnerabili e guadagnino meno rispetto agli uomini: in primis, una delle cause è la svalutazione culturale di questa occupazione; seguita dalla consuetudine secondo la quale uomini e donne abbiano impari responsabilità sulla casa e sui familiari. Dal momento che il lavoro di cura è una prerogativa del genere femminile e richiede un'ingente quantità di tempo ed energie, questo interferisce sul lavoro retribuito e sulle decisioni che ogni donna prende: è probabile che le donne, soprattutto le madri, prediligano un lavoro part-time o un orario di lavoro ridotto per riuscire a soddisfare le esigenze della famiglia, consapevoli di ricevere un minor compenso; ed è plausibile che lavori ben retribuiti ma a tempo pieno, possano scoraggiare le lavoratrici, perché diventerebbe difficile gestire contemporaneamente l'occupazione e la famiglia. Inoltre, nei casi in cui l'uomo lavora molto e fa gli straordinari, la partner ha più probabilità di lasciare il lavoro per dedicarsi all'assistenza familiare. Alla base della *care penalty* ci sono le discriminazioni esplicite nei confronti delle donne e delle madri che devono rinunciare ad occupazioni altamente retribuite perché richiedono degli orari lavorativi che non

⁴⁵ Nancy Folbre, *The Care Penalty and Gender Inequality*, University of Massachusetts, Amherst, 2017, pp. 1-22.

sono conciliabili con il servizio di cura della famiglia, e che si vedono costrette ad optare per lavori meno retribuiti ma che consentono una maggiore flessibilità.⁴⁶

2.4.3 Pregiudizi e stereotipi: personalità, abilità, norme sociali e *marriage bar*

Il gender gap e la situazione femminile nel mondo del lavoro possono essere spiegati, in buona parte, da pregiudizi, stereotipi, discriminazioni, norme sociali e, infine, da aspetti psicologici, caratteriali o psicologici che distinguono le donne dagli uomini. Secondo Elena Caneva, responsabile del centro studi di WeWorld⁴⁷, le bambine vengono plasmate e condizionate dal contesto familiare e scolastico, per questo ritiene sia doveroso agire sin da quando sono piccole, “sradicando gli stereotipi attraverso una cultura della parità e del rispetto delle differenze nelle famiglia, a scuola, sui luoghi di lavoro e nello spazio pubblico”; in questo contesto l’educazione scolastica diventerebbe il primo passo per offrire alle bambine la possibilità di conoscersi e di seguire i propri sogni, senza pregiudizi di genere.⁴⁸

Le differenze biologiche nelle abilità e nelle preferenze sono state spesso menzionate tra i principali fattori che si trovano alla base del divario retributivo di genere. Blau e Kahn hanno dimostrato che, effettivamente, c’è una limitata correlazione tra queste diversità e il gender pay gap: se da una parte, nei primi anni di vita, le preferenze, i gusti e le abilità di una persona sono piuttosto malleabili, e quindi sarebbe possibile l’educare le giovani donne orientandole verso un futuro diverso; dall’altra, esistono delle norme sociali e culturali che influenzano in maniera imprescrittibile i comportamenti e le caratteristiche che una donna deve avere. Lo studio ha rivelato che il genere femminile e quello maschile hanno diverse capacità di ascoltare, di comunicare e di relazionarsi con gli altri; inoltre, le donne tendono ad evitare trattative salariali e sono più predisposte ad accettare incarichi minori o con retribuzioni inferiori. Anche gli elementi della personalità hanno la loro rilevanza in questo contesto, infatti, le differenze biologiche nei gusti, nei tratti psicologici e nelle competenze trasversali sono alcuni elementi del divario di genere. Infine, all’interno del mercato del lavoro, le norme sociali e l’identità di genere svolgono un ruolo di un certo spessore, spesso sotto forma di frasi come “un uomo dovrebbe guadagnare più di sua moglie”, “una donna non può fare questo lavoro”, “la moglie deve restare a casa a svolgere le faccende e ad occuparsi dei figli”, e molte altre.

⁴⁶ Folbre, *Care*, cit., pp. 4-14. Goldin, *Gender*, cit., pp. 1-30. George Akerlof, Rachel E. Kranton, *Economics and Identity*, The Quarterly Journal of Economics, Vol. 115, No. 3, 2000, pp. 715-753.

⁴⁷ WeWorld è un’organizzazione italiana impegnata da oltre 50 anni per garantire i diritti di donne, bambine e bambini in 25 paesi nel mondo, compresa l’Italia (<https://www.weworld.it>).

⁴⁸ Elena Caneva, *Giornata delle donne e delle ragazze nella scienza, l’impegno di WeWorld*, 2022, (ultima modifica: febbraio 2022), <https://www.weworld.it/news-e-storie/news/giornata-delle-donne-e-delle-ragazze-nella-scienza-limpegno-di-weworld>

L'articolo di Blau e Kahn suggerisce che le differenze biologiche e personali sono parzialmente rilevanti nel divario di genere, ma è la cultura, insieme alle norme sociali e ai pregiudizi, che influisce nei comportamenti, nelle competenze e nei pensieri delle persone, e che si trova alla base del gender gap.⁴⁹

L'economista Goldin si è concentrata sulle discriminazioni subite dalle donne sposate tra gli anni '70 dell'Ottocento e la prima metà del Novecento, in particolare sulla *marriage bar*. Si trattava di un divieto che limitava l'impiego delle donne sposate o che richiedeva la cessazione del rapporto di lavoro della donna che contraeva matrimonio, soprattutto nelle occupazioni d'ufficio o nei ruoli legati all'insegnamento (due delle occupazioni che divennero più comuni tra le donne sposate a partire dalla seconda metà del XX secolo). Nonostante questo divieto venisse osservato e applicato in maniera molto rigida, durante le due guerre mondiali vennero fatte delle eccezioni a seguito dell'aumento della domanda di lavoro e della necessità di manodopera nella maggior parte dei settori. Prima della Seconda Guerra Mondiale, negli Stati Uniti d'America, si stima che l'87% dei consigli scolastici non avrebbe assunto una donna sposata e il 70% non avrebbe rinnovato il contratto ad una donna che si era sposata; ma, a partire dagli anni '50/60 del Novecento, la *marriage bar* è stata abolita nei paesi industrializzati in quanto considerata una clausola sessualmente e lavorativamente discriminatoria. L'espressione generale *marriage bar* racchiude al suo interno le due varianti *hire bar* e *retain bar*, entrambe comuni nella prima metà del XX secolo: la prima faceva riferimento alla prevenzione dall'assunzione di donne sposate, mentre la seconda al trattamento delle lavoratrici sposate. I datori di lavoro utilizzavano questi divieti per classificare le donne come personale supplementare, piuttosto che a tempo pieno, evitando di pagare salari fissi e con la possibilità di licenziare più facilmente. In molti casi le *marriage bars* venivano giustificate dalla cultura e dalla tradizione, specialmente nei paesi in cui persisteva una distinzione significativa tra la sfera pubblica e quella privata, e dove le donne sposate erano viste come le custodi e le regine della casa.⁵⁰

⁴⁹ Francine D. Blau, Lawrence M. Kahn, *The Gender Wage Gap: extent, trends, and explanations*, NBER Working Paper Series, Working Paper 21913, 2016, pp. 1-50.

⁵⁰ Claudia Goldin, *Marriage Bars: Discrimination Against Married Women Workers, 1920s to 1950s*, NBER Working Paper Series, Working Paper 2747, 1988, pp. 1-30.

CAPITOLO 3. Dalla seconda metà del Novecento ad oggi

3.1 Legislazione europea e italiana

A partire dalla seconda metà del Novecento è stato promosso un cambiamento culturale in tema di uguaglianza di genere come conseguenza di numerosi provvedimenti, agevolazioni, leggi e tutele a favore della categoria femminile. Nei paragrafi seguenti verranno presentati i progressi fatti in ambito europeo e italiano.

3.1.1 In Europa

Il conseguimento della parità tra uomini e donne è una delle finalità dell'Unione Europea, per questo motivo, negli anni, la legislazione ha fatto dei notevoli progressi. Nel 1957, a Roma, è stato firmato il Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea (TFUE), del quale sono degni di nota, in merito a questo argomento, gli articoli 8, 153 e 157. L'art. 8 riconosce all'Unione Europea il compito di eliminare le ineguaglianze e di promuovere la parità tra uomini e donne; l'art. 153 consente all'UE di agire nel campo delle pari opportunità in termini di impiego e occupazione; mentre, a seguito dell'art. 157, ogni Stato membro dell'UE deve applicare il principio della parità di retribuzione tra gli uomini e le donne che svolgono uno medesimo lavoro o un lavoro di pari valore. Nel 1992, l'uguaglianza di genere è stata promossa attraverso due articoli del Trattato sull'Unione Europea (TUE), conosciuto anche come Trattato di Maastricht. Nell'art. 2 vengono presentati i valori su cui si fonda l'UE: "rispetto della dignità umana, della libertà, della democrazia, dell'uguaglianza, dello Stato di diritto e del rispetto dei diritti umani, compresi i diritti delle persone appartenenti a minoranze"; affermando che questi valori devono essere comuni agli Stati membri in una società caratterizzata non solo da pluralismo, giustizia e solidarietà, ma anche dalla parità tra le donne e gli uomini. Per quanto riguarda l'art. 3, l'UE si impegna a raggiungere la piena occupazione e a combattere l'esclusione sociale e le discriminazioni, promuovendo la giustizia e la parità tra i generi. Nel 1997, è stato siglato il Trattato di Amsterdam, il cui articolo 141 riconosce ad ogni Stato membro dell'Unione Europea, oltre al compito di applicare il principio della parità di retribuzione a pari mansioni, di promuovere l'uguaglianza di genere e di contrastarne le discriminazioni; includendo i diritti delle donne come diritti sociali fondamentali e promuovendo azioni per agevolare le attività professionali avviate dalla categoria femminile.⁵¹

⁵¹ Gazzetta ufficiale dell'Unione Europea, *Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea* (versione consolidata), 2012, pp. C 326/52, C 326/114 – C 326/118. Gazzetta ufficiale dell'Unione Europea, *Trattato sull'Unione Europea*, (versione consolidata), 2012, p. C 326/17. Gazzetta ufficiale dell'Unione Europea, *Trattato di Amsterdam*, 1997, p.136.

Nel marzo 2000, si è tenuta una riunione straordinaria tra i capi di Stato dei Paesi membri dell'UE, i quali hanno stabilito un piano di riforme economiche che prende il nome di Strategia di Lisbona, dalla città in cui si è svolto l'incontro. Il programma prevedeva, tra i tanti obiettivi da raggiungere entro 10 anni, quello di arrivare ad un tasso di occupazione femminile del 60% (nel 2019, a livello europeo, il tasso di occupazione femminile si aggirava attorno al 70%). A partire dal 7 dicembre 2000, è stata adottata la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, che ha messo in evidenza sei valori principali: cittadinanza, dignità, giustizia, libertà, solidarietà e uguaglianza. Il diritto alla parità di genere nella Carta, conosciuta anche come Carta di Nizza, lo si trova nell'articolo 21, il quale vieta qualsiasi forma discriminatoria fondata "in particolare, sul sesso [...]"; mentre, l'art. 33 garantisce protezione alla famiglia sul piano economico, giuridico e sociale, consentendo il congedo parentale/di maternità e assicurando ad ogni donna di essere tutelata contro il licenziamento in caso di maternità. Nel dicembre 2007, tramite il Trattato di Lisbona, è stata ribadita la volontà dell'Unione Europea di promuovere la parità di genere menzionando nuovamente gli articoli 2 e 3 del TUE, e l'articolo 157 del TFUE.⁵²

Un provvedimento più recente, che risale al 5 marzo 2020, consiste nell'adozione, da parte della Commissione Europea, della Strategia per la parità di genere 2020-2025. Il programma prevede delle azioni strategiche per promuovere l'uguaglianza tra uomini e donne, per affrontare il problema del divario retributivo e per abolire gli stereotipi, con lo scopo di offrire e garantire le stesse opportunità di vita, di realizzazione, di lavoro, di carriera e di partecipazione alla società.⁵³

3.1.2 In Italia

Lo Stato italiano ha riconosciuto l'uguaglianza di genere quando, il 1° febbraio 1945, il Consiglio dei Ministri ha ampliato il diritto di voto a tutti i cittadini, senza distinzioni. Più precisamente, il 2 giugno 1946 per la prima volta in Italia si è assistito ad un'elezione a suffragio universale maschile e femminile: si trattava del referendum per stabilire la forma istituzionale dello Stato a seguito della Seconda Guerra Mondiale e che ha sancito il termine della monarchia e la nascita della Repubblica Italiana; le donne votanti sono state approssimativamente 13

⁵² Gazzetta ufficiale dell'Unione Europea, *Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea*, 2007, p. C 303/17. Parlamento Europeo, *Consiglio Europeo Lisbona 23 e 24 marzo 2000*, 2000, https://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_it.htm. Parlamento Europeo, *Parità tra uomini e donne*, Note tematiche sull'Unione Europea, 2021, <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/it/sheet/59/uguaglianza-tra-uomini-e-donne>.

⁵³ Commissione Europea, *Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025*, 2020, pp. 1-21.

milioni, mentre gli uomini 12. Nell'anno seguente, è stata promulgata la Costituzione della Repubblica Italiana, ossia la legge fondamentale dello Stato italiano, che è entrata in vigore il 1° gennaio 1948. Gli articoli della Costituzione che trattano la tematica della parità tra donne e uomini sono i seguenti:

- Articolo 3, considerato il primo vero intervento dell'Italia a favore dell'uguaglianza. "Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali";
- Articolo 37. "La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione";
- Articolo 51. "Tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge".⁵⁴

L'anno che ha sancito un significativo progresso è stato il 1963, quando il Parlamento italiano ha approvato l'abolizione delle clausole di nubilitato, con quest'azione si vietava ai datori di lavoro di licenziare le proprie dipendenti in caso di matrimonio. Precedentemente i titolari erano legittimati a farlo, perché si riteneva che la vita matrimoniale e quella lavorativa non potessero coesistere. Inoltre, due ulteriori leggi da menzionare sono la legge del 25 febbraio 1992, n. 215, "Azioni positive per l'imprenditoria femminile" e la legge del 12 luglio 2011, n. 120, "Parità di accesso agli organi delle società quotate". La prima disciplina agevolazioni e contributi a fondo perduto con lo scopo di favorire lo sviluppo dell'imprenditoria femminile e la formazione e qualificazione professionale delle donne imprenditrici; queste azioni promuovono eguali opportunità per entrambi i generi nell'ambito economico. La seconda, cosiddetta delle "quote rosa", ha instaurato l'obbligo normativo di riservare dei posti nei consigli di amministrazione e nei collegi sindacali delle società quotate in Borsa e delle partecipate a soggetti del genere sottorappresentato.⁵⁵

Infine, un'ultima legge è quella sulla parità salariale approvata il 13 ottobre 2021 dalla Camera dei Deputati e che è entrata in vigore il 1° gennaio 2022. La finalità di questo provvedimento è quella di ridurre il divario retributivo di genere, apportando delle modifiche in ambito lavorativo: premiando le aziende virtuose; estendendo l'obbligo di redazione del rapporto sulla situazione del personale per le aziende private e pubbliche con più di 50

⁵⁴ Gazzetta Ufficiale, *Costituzione della Repubblica Italiana*, 1947, pp. 4, 11-12, 15. Ugo Mancini, Moschitta Marco, *L'Italia, la nascita della Repubblica*, Firenze, Emmebi Edizioni, 2009, pp. 180-183.

⁵⁵ Sveva Avveduto, *Italia 150 anni: popolazione, welfare, scienza e società*, Roma, Gangemi Editore, 2015, pp. 109-111. Gazzetta Ufficiale, LEGGE 25 febbraio 1992, n. 215. Gazzetta Ufficiale, LEGGE 12 luglio 2011, n. 120.

dipendenti; e favorendo la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, eliminando la discriminazione.⁵⁶

3.2 Strategie per ridurre il Gender Gap

La parità di genere potrà essere raggiunta solo a seguito di interventi mirati che avranno come obiettivo quello di ridurre, e successivamente eliminare, il gender gap. Per affrontare questo divario, innanzitutto, è necessario promuovere un cambiamento culturale tramite attività informative e attraverso la cancellazione degli stereotipi relativi alle mansioni maschili e femminili. Successivamente, è importante favorire l'istruzione delle donne (soprattutto la formazione tecnica e scientifica) e supportare il raggiungimento della posizione di leadership, valorizzandone le capacità e facendo sì che le loro competenze siano sempre all'avanguardia. Inoltre, per quanto riguarda la politica, si sottolinea l'importanza di promuovere l'inclusione e di adottare leggi che si focalizzino sul superamento della disparità di genere nel mondo del lavoro e che riconoscano la parità salariale tra uomini e donne impiegati nella stessa occupazione. Un'altra azione molto utile potrebbe essere quella di ricorrere ad un orario di lavoro flessibile e a formule di smart working; senza dimenticare, però, la necessità di dover investire nel settore dell'assistenza e nell'equo congedo di cura per uomini e donne. Il lavoro di cura è uno svantaggio finanziario per le donne e contribuisce a creare il divario di genere; esso comprende l'insieme delle attività svolte in ambito domestico a favore di soggetti come bambini, anziani non autosufficienti o persone diversamente abili. Si tratta di una tipologia di lavoro che tendenzialmente viene svolta dalle donne della famiglia, ma che non viene economicamente riconosciuta; per questo si utilizza il termine *care penalty*, indicativo del fatto che le donne, dedicando più tempo degli uomini alla cura del nucleo familiare, prediligano delle occupazioni part-time e siano meno predisposte a fare gli straordinari, consapevoli che questo avrà delle ripercussioni sulla retribuzione e che, di conseguenza, la posizione femminile nel mondo del lavoro rimarrebbe pressoché invariata. Negli ultimi anni, è aumentata la consapevolezza della necessità di una flessibilità oraria in ambito lavorativo e di miglioramenti nei servizi di assistenza e di cura, ma non ci sono ancora regolamentazioni o leggi a riguardo.⁵⁷

⁵⁶ Gazzetta Ufficiale, LEGGE 5 novembre 2021, n. 162.

⁵⁷ Francesca Bettio, Janneke Plantega, Mark Smith, *Gender and the European Labour Market*, London, Routledge, 2013, pp. 1-11, 224-240. Nancy Folbre, *The Care Penalty and Gender Inequality*, University of Massachusetts Amherst, 2017, pp. 2-17.

3.3 Occupazione femminile e quote rosa

Il lavoro femminile raggiunge livelli più alti durante i periodi di prosperità e di grande dinamismo economico, ma si osserva la sua vulnerabilità nei casi in cui si verificano crisi economiche. La crisi pandemica del 2020 ha colpito prevalentemente l'occupazione femminile, peggiorando delle condizioni che erano già critiche e producendo ulteriori disuguaglianze. In questo contesto, un segnale positivo è stato dato dal titolo di studio, il quale è stato considerato un fattore di protezione dell'occupazione. In Italia, negli ultimi anni, si è verificato un innalzamento del livello di istruzione della popolazione: secondo il rapporto dell'Istat, nel 2020, il 45% della forza lavoro è risultato in possesso di un titolo di studio secondario superiore, mentre il 23% di un titolo universitario. Nella forza lavoro, per quanto riguarda i laureati, la loro percentuale è in costante aumento dal 1978; invece, quella dei diplomati rimane pressoché stabile al 45% dal 2008. Essere in possesso di un titolo di studio più elevato aumenta le possibilità di trovare un'occupazione e di partecipare al mondo del lavoro. Tra il 2008 e il 2013, ma anche nel successivo periodo di ripresa dalla crisi, il possesso di un titolo di studio universitario si è rivelato cruciale nella riduzione del rischio di perdere il lavoro, soprattutto per le donne; infatti, il calo del tasso di occupazione femminile è stato inferiore per le laureate rispetto a quello delle diplomate (ossia del -2% rispetto al -4,2%). Inoltre, tra il 2013 e il 2019, il tasso di occupazione delle donne laureate è cresciuto del +4%, mentre quello delle diplomate del +0,9%.⁵⁸

Il ruolo che le donne ricoprono nella famiglia e il loro livello di istruzione sono elementi determinanti nelle opportunità e scelte occupazionali: un elevato titolo di studio protegge dalla perdita del lavoro e determina un maggior attaccamento alla professione anche dopo la maternità. I dati Istat dimostrano che il tasso di occupazione più elevato è quello delle donne single, seguito da quello delle donne in coppia senza figli e infine da quello delle madri, soprattutto se i figli sono piccoli. Il fatto che le madri con figli in età pre-scolare rappresentino il più basso tasso di occupazione è in parte dovuto alla carenza strutturale di servizi educativi specifici per la prima infanzia. Si sottolinea, inoltre, quanto l'istruzione sia fondamentale: il tasso occupazionale è significativamente più elevato per le donne in possesso di almeno un titolo di studio universitario, sia che siano single, coniugate o madri; mentre la situazione è particolarmente drammatica per le madri con un basso livello di istruzione. Al 2020, nonostante delle significative differenze tra Nord, Centro e Sud Italia, la situazione occupazionale femminile italiana era la seguente: il 39,2% delle donne con la licenza media, il 62,2% di quelle

⁵⁸ Istat, Rapporto annuale 2021, Capitolo 3, *Il Capitale Umano: divari e disuguaglianze*, pp. 133-138, 141-143.

con diploma e il 77% di quelle con laurea. Nello stesso anno, sono stati forniti dei dati riguardanti le percentuali di occupazione dei genitori con almeno un figlio, paragonando la situazione italiana con quella europea: in Italia i papà-lavoratori sono l'83,6% e le mamme-lavoratrici il 55,5%; mentre in Europa i padri sono l'89,1% e le madri il 70,3%.⁵⁹

3.3.1 Le quote rosa

Nonostante sarebbe più corretto parlare di *gender quotas* o quote di genere, così come vengono definite nella legge italiana ed europea, a seguire si riporta la definizione che l'Enciclopedia Italiana, nota come La Treccani, fornisce del termine “quote rosa”, ossia il “provvedimento, generalmente temporaneo, volto a garantire la rappresentatività delle donne nei segmenti della classe dirigente di soggetti pubblici e privati (vertici aziendali, consigli di amministrazione, liste elettorali) attraverso la definizione di una percentuale minima di presenze femminili”.⁶⁰

È essenziale dare uno sguardo al passato, quando il 30 maggio 2003 è stato riformato l'articolo 51 della Costituzione Italiana tramite un'integrazione che permette di coprire i futuri provvedimenti che verranno presi per garantire la rappresentazione egualitaria dei due sessi in vari ambiti. In origine, l'articolo sulle Pari opportunità di accesso agli uffici pubblici era il seguente: “Tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge”; a questo testo è stato aggiunto il periodo “A tale fine la Repubblica promuove le pari opportunità tra donne e uomini”.⁶¹

In ambito politico, per evitare squilibri nella rappresentanza maschile e femminile, e per includere in maniera equanime uomini e donne, sono state stabilite delle percentuali minime per ogni genere all'interno degli organi legislativi e delle liste elettorali. In Europa, gli Stati che hanno introdotto dei provvedimenti sia legislativi che volontari sulle quote di genere sono la Croazia, la Francia, la Grecia, l'Italia, la Slovenia e la Spagna; mentre ci sono dei Paesi, come il Belgio, la Polonia e il Portogallo, che hanno messo in atto unicamente le quote legislative. Il caso italiano prevede che la percentuale massima di candidati di uno stesso genere sia del 60%, in caso contrario la lista elettorale non viene ammessa.⁶²

⁵⁹ Istat, Rapporto annuale 2021, cit., pp. 149-151.

⁶⁰ Enciclopedia Italiana Treccani, definizione “quote rosa”, <https://www.treccani.it/enciclopedia/ricerca/quote-rosa/>.

⁶¹ GU, Costituzione, cit., p. 15.

⁶² Adriana Ciancio, *Parità di genere e partecipazione politica nell'Unione Europea. Profili Generali*, Rivista AIC, Rivista n. 1/2016, 2016, pp. 12-27.

In ambito lavorativo, a partire dal 2011, in Italia sono state adottate delle misure per assicurare la presenza delle donne all'interno degli organi di amministrazione delle società italiane quotate in mercati regolamentati e di quelle a controllo pubblico. La legge 12 luglio 2011, n. 120, nota anche come legge Golfo-Mosca, quando è entrata in vigore, prevedeva che il genere meno rappresentato nei consigli di amministrazione (CdA) e nei collegi sindacali raggiungesse la quota almeno del 20% dei membri eletti; in seguito, questa percentuale è stata innalzata al 30% nel 2015, fino ad arrivare al 40% nel 2019. In caso di inadempienza, la Commissione nazionale per le società e la borsa (Consob) procede innanzitutto con una diffida e successivamente, nel caso di ripetuta inosservanza e di assenza di miglioramenti, prevede prima una sanzione e poi il decadimento dei membri eletti del consiglio di amministrazione o del collegio sindacale della società quotata. I dati forniti dal Cerved⁶³ nel luglio 2019 dimostrano che nelle società quotate in Borsa la rappresentanza delle donne nei CdA è passata dal 7,40%, prima della legge n. 120, al 36,30% nel 2019; mentre, nella stessa frazione di tempo, nelle società a controllo pubblico la percentuale è aumentata dall'11,20% al 28,40%. Un dato importante riguarda, invece, le società che non sono soggette alle gender quotas, le quali non registrano significativi miglioramenti: si passa dal 13,80% registrato prima dell'entrata in vigore della legge, al 17,70% del 2019.⁶⁴

Per quanto riguarda la legge sulle quote di genere, l'Italia è stata anticipata nel 2006 dalla Norvegia, la quale ha introdotto una legge che prevedeva che le società quotate avessero una percentuale femminile all'interno degli organi di amministrazione pari almeno al 40% dei membri totali. A livello europeo, nel 2012, era stata avanzata una direttiva da parte della Commissione che prevedeva delle misure simili a quelle adottate dallo Stato norvegese, ma questa era stata bloccata a causa della contrarietà della Germania e dei Paesi baltici e scandinavi. Su questo argomento, nel gennaio 2022, la presidente della Commissione europea Ursula von der Leyen ha rilasciato un'intervista al Financial Times nella quale ha dichiarato di voler proseguire con l'approvazione della proposta che era stata avanzata nel 2012, evidenziando il fatto che in questi 10 anni la situazione è cambiata, che è aumentata la consapevolezza e che si potrebbe arrivare alla legge già nei primi mesi dell'anno corrente.⁶⁵

⁶³ Cerved: il più grande Information Provider in Italia e una delle principali aziende di rating in Europa. I servizi si basano su un patrimonio unico di dati che vengono trasformati in azioni strategiche a supporto del business di imprese, banche, istituzioni e persone.

⁶⁴ GU, *legge 120/2011*, cit.. Parlamento Italiano, *Parità di accesso agli organi delle società quotate*, Camera dei Deputati Documentazione parlamentare, 2021, https://temi.camera.it/leg18/post/pl18_app_parit_di_accesso_agli_organ_i_del_le_societ_quotate.html. Dati Cerved, 2020 <https://know.cerved.com/impres-mercati/quoterosa-non-bastano/>.

⁶⁵ Clara Graziano, *Diversità di genere e ruolo delle donne nei consigli di amministrazione. Possibili effetti della nuova legge sulle quote rosa*, in Silvana Serafin e Marina Brollo (a cura di), *Donne, politica e istituzioni: varcare*

Le quote rosa sono state a lungo dibattute e continuano ad esserlo anche al giorno d'oggi, perché sono sempre state accompagnate da una serie di dubbi legati a quali conseguenze avrebbe potuto avere un provvedimento di tale portata. Coloro che le sostengono le ritengono un incentivo utile per garantire l'uguaglianza di genere e per aumentare il confronto nella società, soprattutto nei settori considerati prettamente maschili; oltre alle competenze, si suppone che alcuni tratti tipici delle donne, tra questi la sensibilità e il fatto di guardare le cose da una prospettiva differente, possano favorire lo sviluppo di nuovi modi di pensare e di agire, portando ad una maggiore competitività ed innovazione. Inoltre, nel 2018, è stato provato dall'osservatorio annuale "S.M.A.R.T. Boards for Smart Companies" organizzato da Valore D⁶⁶ che esiste una correlazione tra la presenza femminile nei consigli di amministrazione delle società quotate e l'andamento del titolo in Borsa: la società può beneficiare, non solo di un ritorno d'immagine, ma anche di vantaggi economici. D'altro canto, sono molte le critiche e i giudizi sfavorevoli alle quote rosa. Le persone contrarie ritengono che sarebbe più corretto battersi per ottenere l'uguaglianza retributiva, e affermano che questa tipologia di provvedimento possa contribuire a creare delle ulteriori discriminazioni basate sul genere e che possa avere come conseguenza la nomina di soggetti non adeguatamente qualificati e poco meritevoli. Per di più, sostengono la tesi secondo la quale se le quote rosa hanno lo scopo di proteggere il genere meno rappresentato, sarebbe necessario avanzare delle proposte per tutelare ogni tipologia di minoranza e questo potrebbe diventare un provvedimento molto complesso da attuare. Inoltre, come è stato mostrato in precedenza attraverso i dati forniti dal Cerved nel 2019, le ricerche dimostrano che non ci sono stati dei miglioramenti aggiuntivi oltre agli obblighi previsti dalla legge, per questo la situazione nelle imprese non soggette al provvedimento delle quote di genere è rimasta pressoché invariata. Ciononostante, le quote rosa sono spesso considerate "un argomento sensibile e poco gradito sia agli uomini che alle donne"; un provvedimento transitorio efficace per promuovere il cambiamento e per lanciare un messaggio di parità tra i generi, ma uno strumento dannoso nel lungo periodo.⁶⁷

la soglia?, Udine, Forum, 2012, pp. 139-141. Sam Freming, Erika Solomon, *Von der Leyen expects EU deal on rules for women in boardrooms*, Financial Times, 2022, <https://www.ft.com/content/d98e6634-ef76-4cf3-8477-628e0d9d2acb>.

⁶⁶ Valore D: la prima associazione di imprese che ha lo scopo di promuovere la parità di genere e una cultura inclusiva per la crescita delle imprese e dell'Italia; <https://valored.it/>.

⁶⁷ Silvia Pasqualotto, *Con le donne nei CdA più profitti e innovazione*, Harvard Business Review Italia, 2018. Monica D'Ascenzo, *Fatti più in là. Donne al vertice delle aziende: le Quote Rosa nei CDA*, Gruppo24Ore, Milano, 2011, pp. 88-132. Flaminia Festuccia, *L'altra metà del Cda. Sfide e successi delle donne manager in Italia*, Luiss University Press, Roma, 2013, pp. 49-53, 123-135.

3.4 Imprenditorialità femminile e role model femminili

Al giorno d'oggi, in Italia, le imprese gestite dalle donne sono 1,3 su 6 milioni totali, che equivale al 22%. Le ricerche dimostrano che c'è una correlazione tra la partecipazione femminile al lavoro e la crescita economica di un Paese: a livello europeo, il Prodotto Interno Lordo (PIL) crescerebbe del 13% se si riuscisse a raggiungere l'uguaglianza di genere fra i lavoratori; mentre a livello nazionale (in Italia), con l'eventuale conseguimento dell'occupazione femminile al 60%, considerato uno degli obiettivi della Strategia di Lisbona, il PIL aumenterebbe del 7%. Se le opportunità maschili e femminili per entrare nel mondo del lavoro e, nello specifico, delle imprese fossero le stesse, non sarebbe necessario dover ricorrere a fondi, contributi, agevolazioni o politiche per consentire alle donne di avviare una propria attività; per questo motivo, il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri ha fatto in modo di rendere più agevole l'accesso ai finanziamenti promuovendo il Protocollo d'Intesa per lo sviluppo e la crescita dell'imprenditorialità e dell'autoimpiego femminili, concordato dall'Associazione Bancaria Italiana (ABI), dalla Confindustria, dalla Confapi, dalla Rete Imprese Italia e dall'Alleanza delle cooperative italiane. Il Protocollo non ha un valore vincolante dal punto di vista giuridico, ma incarica le parti di impegnarsi nel raggiungimento degli stessi obiettivi.⁶⁸

Le agevolazioni per favorire lo sviluppo dell'imprenditorialità femminile e per promuovere la formazione e qualificazione professionale delle donne imprenditrici sono controllate dalla legge 25 febbraio 1992, n. 215, "Azioni positive per l'imprenditoria femminile". La legge 215/92 finanzia l'acquisizione di attività pre-esistenti, e l'avvio di nuove attività e di progetti innovativi; i destinatari di questa legge, quindi coloro che possono beneficiarne, devono rispettare i seguenti requisiti:

- nelle imprese individuali, il titolare deve essere una donna;
- nelle società di persone e/o cooperative, le donne devono rappresentare il 60% dei soci;
- nelle società di capitali, le donne devono detenere almeno 2/3 delle quote e costituire almeno 2/3 dell'amministrazione;
- nelle imprese di piccole dimensioni, il numero massimo dei dipendenti deve essere pari a 50, il fatturato annuo deve essere inferiore a 7 milioni di euro, il bilancio annuo non deve superare i 5 milioni e l'impresa deve possedere del requisito di indipendenza.⁶⁹

⁶⁸ Presidenza del Consiglio dei ministri della Repubblica Italiana, *Protocollo d'Intesa per lo sviluppo e la crescita dell'imprenditorialità e dell'autoimpiego femminili*, Dipartimento per le pari opportunità, 2016. Camera dei deputati, *Sostegno all'imprenditoria femminile*, 2021.

⁶⁹ Gazzetta Ufficiale, LEGGE 25 febbraio 1992, n. 215.

In aggiunta, sempre con la finalità di promuovere e sostenere le donne imprenditrici, è stato avviato a seguito dell'articolo 1, comma 97, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, il Fondo a sostegno dell'impresa femminile. Inizialmente, il Fondo aveva la possibilità di stanziare 40 milioni di euro, ma la dotazione ha raggiunto i 160 milioni di euro a seguito dell'ammontare delle risorse del PNRR. Le agevolazioni vengono concesse a tutte le imprese nuove e non che sono ubicate con sede legale e/o operativa sul territorio nazionale; si tratta tendenzialmente di incentivi per la nascita, lo sviluppo e il consolidamento delle imprese femminili.⁷⁰

I dati raccolti dall'Osservatorio sull'imprenditoria femminile nel marzo 2019 presentano sul territorio italiano un totale di 1 milione 330mila e 257 imprese femminili, di queste 545.679 al Nord, 301.996 al Centro e 482.582 al Sud e nelle Isole. La regione più virtuosa, riguardo alla condizione delle donne imprenditrici, è la Lombardia, con 180.260 imprese femminili, seguita dalla Campania con 136.454, dal Lazio con 146.274, dalla Sicilia con 114.216 e dal Veneto con 97.419. La situazione peggiore, causata senza dubbio dalle dimensioni del territorio, la si può trovare in Valle d'Aosta, con solamente 2.943 imprese gestite da donne. Un dato positivo del 2020 è presentato dalla quantità di persone sotto i 35 anni che entrano nel mondo delle imprese: la quota femminile è superiore a quella maschile del 4,3%, infatti le donne rappresentano il 17,4% del totale, mentre gli uomini solamente il 13,1%. L'età media delle imprenditrici va dai 35 ai 49 anni, mentre gli imprenditori vanno principalmente dai 50 ai 64 anni. Un'eccezione si presenta nel settore manifatturiero a medio-alto contenuto tecnologico, dove in più della metà dei casi le donne superano i 50 anni.⁷¹

Per quanto riguarda l'educazione, le imprenditrici risultano più istruite degli imprenditori: in generale il 35,5% delle donne è in possesso di almeno un titolo di laurea, rispetto al 21,7% degli uomini; ma la differenza è ancora più evidente tra i giovani, dove più della metà delle imprenditrici ha una laurea, in confronto al 25% degli imprenditori, un dato che nelle imprese individuali raggiunge quota 60% per le donne e 33,3% per gli uomini.⁷²

3.4.1. I role model femminili

Le caratteristiche fondamentali che un'imprenditrice deve avere sono la tenacia, l'empatia, la capacità di analisi, la dedizione, il coraggio e ultimo, ma non per importanza, la passione, perché far coesistere la carriera con il fatto di essere, spesso, madri, non è banale; ad ogni modo, non

⁷⁰ Ministero dello Sviluppo Economico, *Fondo impresa femminile*, 2022, <https://www.mise.gov.it/index.php/it/incentivi/impresa/fondo-a-sostegno-impresa-femminile>.

⁷¹ Dati Osservatorio imprenditoria femminile, Unioncamere e InfoCamere, 2019, <https://www.imprenditoriafemminile.camcom.it/>. Istat, Rapporto annuale 2021, cit., pp. 139-149.

⁷² Istat, Rapporto annuale 2021, cit., pp. 139-141.

è da sottovalutare l'importanza della formazione, che deve essere continuamente arricchita e rinnovata, per rimanere al passo con i tempi. Spesso si sente parlare di *role model*, ossia di persone che tramite le loro storie ed esperienze di vita influiscono in maniera positiva sull'ispirazione e sulla motivazione di coloro che li osservano, stimolando e supportando determinate scelte. I role model femminili, nonostante siano piuttosto rari, possono essere considerati uno strumento per fare un passo in avanti verso il cambiamento, perché condividendo il loro passato e/o presente, possono spronare le bambine (e i bambini) a fare quello che non si sarebbero mai aspettati di poter fare. Secondo un'indagine Doxa, le imprenditrici italiane traggono maggior ispirazione da Rita Levi Montalcini, Oriana Fallaci e Coco Chanel, tre figure che hanno saputo farsi rispettare e che sono state capaci di portare avanti le loro idee. Un'altra figura degna di nota è la giornalista Susan Jean Elisabeth "Zanny" Minton Beddoes, la prima donna ad essere stata nominata direttrice del settimanale britannico *The Economist*, dopo 172 anni dalla sua fondazione.⁷³

3.5 Educazione STEM

Dal 2015, l'UNESCO ha istituito l'11 febbraio come la Giornata Internazionale delle Donne nelle STEM (acronimo di Science, Technology, Engineering and Mathematics), e più in generale nella Scienza, per responsabilizzare le persone nei confronti di pregiudizi e stereotipi di genere. Al giorno d'oggi le donne prediligono ancora un'istruzione non-STEM e questo si pensa sia dovuto oltre ad un fattore culturale, anche da una specie di gender dream gap, ossia da una differenza di sogni legata al genere: dall'età di 5/6 anni, quando le bambine iniziano a frequentare la scuola primaria di primo grado, vengono indirizzate volontariamente o involontariamente verso gli studi umanistici, e, in futuro, l'esito di questo processo condiziona le scelte delle studentesse. Infatti, secondo una ricerca svolta da Ipsos per Save the Children, il 54% delle ragazze è attratto dallo studio delle discipline scientifiche, ma non si reputa adatto ad una carriera in quell'ambiente lavorativo.⁷⁴

Per quanto riguarda il contesto italiano, l'Istat ha sottolineato che attualmente il 59% degli studenti iscritti alle facoltà STEM sono maschi; mentre, nonostante le donne rappresentino la maggior parte degli studenti universitari, solo il 21% di loro si iscrive a corsi di laurea STEM. Il gender gap in questo contesto è visibile sia nell'occupazione, che nella retribuzione: a 5 anni

⁷³ Festuccia, *Cda*, cit., p.63. D'Ascenzo, *Quote*, cit., p.148.

⁷⁴ David Card, A. Abigail Payne, *High School Choices and the Gender Gap in STEM*, NBER Working Paper Series, Working Paper 23769, 2017, pp. 2-9, 22-23. Ipsos Public Affairs for United Women Singapore, *The STEM Gender Gap: Perceptions of girls towards STEM fields and careers*, 2021.

dal conseguimento del titolo di laurea nelle materie STEM, l'occupazione maschile raggiunge il 92,5%, rispetto al 85% di quella femminile e i laureati guadagnano in media 1.600 euro mensili, in relazione ai 1.300 euro delle laureate. Inoltre, secondo i dati forniti da AlmaLaurea, in Italia, il 60% dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in ambito STEM viene offerto agli uomini. I settori della scienza, della tecnologia, dell'ingegneria e della matematica (STEM) sono caratterizzati da un'alta crescita economica, motivo per cui è fondamentale garantire l'apprendimento di queste discipline e rendere l'ambiente il più inclusivo e accessibile possibile, riducendo le barriere culturali e sociali.⁷⁵

3.6 Impatto del Covid-19 sulla disuguaglianza di genere

L'emergenza sanitaria causata dalla pandemia di Covid-19 ha colpito in generale tutte le categorie, ma alcune di queste, ossia le donne e i giovani, hanno subito delle conseguenze più gravi perché erano più svantaggiate già in precedenza. La crisi non solo ha reso vani i progressi fatti negli ultimi anni, ma, per vari motivi, ha addirittura amplificato le disparità fra i sessi. In primo luogo, una delle cause principali si può riscontrare nel fatto che la partecipazione delle donne alla forza lavoro fosse particolarmente elevata nei settori che sono stati maggiormente colpiti dalla pandemia e questo ha avuto come conseguenza una tragica diminuzione del tasso di occupazione femminile. Inoltre, nella maggior parte dei casi, il compito di prendersi cura della famiglia e di occuparsi della casa è stato adibito alle donne. Successivamente, una terza causa, che ha contribuito al peggioramento del divario tra i generi, è legata a lunghi periodi di disoccupazione e a bassi tassi di riassunzione.⁷⁶

La condizione occupazionale femminile non era rosea neanche nel 2019, ma il rapporto annuale pubblicato dall'Istat nel 2021 ha fatto luce sui cambiamenti che ci sono stati a partire dall'inizio dell'emergenza sanitaria. Innanzitutto, un dato che salta immediatamente all'occhio è quello del tasso di occupazione: in percentuale, nel 2020, le donne che hanno perso il lavoro sono state il doppio rispetto agli uomini, infatti, il tasso di disoccupazione femminile è aumentato del 1,3%, mentre quello maschile che è cresciuto del 0,7%. Durante il primo lockdown, dal 9 marzo al 18 maggio 2020, si è formato un divario occupazionale di genere che non è più stato colmato nel periodo successivo, quando i reingressi all'interno del mondo del

⁷⁵ Istat, Rapporto annuale 2021, cit., pp. 122, 146. Consorzio Interuniversitario AlmaLaurea, *Lauree STEM: performance universitarie, esiti occupazionali e gender gap*, 2019. https://www.almalaurea.it/sites/almalaurea.it/files/comunicati/2019/cs_almalaurea_laureestem_2019_0.pdf.

⁷⁶ Robert W. Fairlie, Kenneth Couch, Huanan Xu, *The evolving impacts of the Covid-19 pandemic on gender inequality in the U.S. Labor Market: the Covid motherhood penalty*, NBER Working Paper Series, Working Paper 29426, 2021, pp. 1-15, 30-33.

lavoro hanno registrato numeri meno elevati per la categoria femminile. Secondo le statistiche dell'Istat, sono 67mila le donne che hanno perso il lavoro nei primi mesi del 2020 e solo il 42,2% ha avuto l'opportunità di poter essere reinserito tra maggio e settembre 2020. Inoltre, la pandemia di Covid-19 ha avuto delle conseguenze anche nell'ambito delle nuove assunzioni, che hanno nuovamente evidenziato una penalizzazione nei confronti delle donne: per quest'ultime, il calo dell'attivazione dei contratti è stato del 26,1%, in relazione alla diminuzione registratasi per gli uomini che è stata pari al 20,7%.⁷⁷

Con l'obiettivo di migliorare la situazione che si è creata con l'avvento del Covid-19 e di risollevare le categorie più deboli, tramite il Recovery Plan⁷⁸, sono stati presi dei provvedimenti per sostenere l'imprenditoria femminile, per alleggerire le donne dal servizio di cura della famiglia e della casa, e per favorirne l'occupazione nel mondo del lavoro. È essenziale soffermarsi sull'importanza del ruolo che le donne hanno nell'ambito dell'assistenza familiare: secondo il Rapporto delle Nazioni Unite "The Impact of COVID-19 on Women", la chiusura delle scuole durante la pandemia e dei centri di servizio o delle residenze per persone non autosufficienti ha avuto delle ripercussioni sul carico di lavoro domestico. Le statistiche affermano che le donne tendono a riservare quotidianamente almeno quattro ore, non remunerate, per la cura della casa e dei familiari; mentre gli uomini non dedicano, in media, più di due ore al giorno. Utilizzando un dato del 2019, prima dell'emergenza sanitaria, quasi 38mila madri si sono dimesse dopo aver avuto un figlio, rispetto ad una quantità di 14 mila padri; questo esemplifica l'importante ruolo svolto dalle donne al di fuori dell'ambiente di lavoro e la difficoltà che questa categoria deve affrontare nel conciliare la famiglia e l'occupazione.⁷⁹

Quanto causato dalla crisi pandemica avrà senza dubbio delle ripercussioni in ambito economico che andranno ad incidere non solo sulle possibilità lavorative e di carriera, ma anche sulla sfera pubblica, su quella privata, e persino sull'aspetto mentale e psicologico. Non sono poche le donne che dubitano di potersi riprendere da questa condizione, soprattutto se si tratta di madri sigle con figli piccoli. Stando ai dati forniti da un sondaggio realizzato dall'Ipsos nel 2021 sul livello del Gender Gap nei Paesi del G7 (Canada, Francia, Germania, Giappone, Italia, Regno Unito e Stati Uniti d'America) ne consegue che la pandemia ha colpito in misura maggiore la categoria femminile e che la situazione economica si è aggravata per una donna su

⁷⁷ Istat, Rapporto annuale 2021, cit., pp. 137, 147, 151.

⁷⁸ Il Recovery Plan, o Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), è stato approvato dal Governo Draghi e consiste in un insieme di riforme che hanno come scopo quello di far ripartire l'Italia dopo l'emergenza sanitaria causata dal Covid-19.

⁷⁹ United Nations, *The Impact of COVID-19 on Women*, 2020, pp. 4-16, <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/04/policy-brief-the-impact-of-covid-19-on-women>.

due; una risposta a questa crisi può essere la cosiddetta “she-recovery”, che consiste in politiche ed azioni mirate a supportare l’occupazione femminile, con lo scopo di tornare almeno ai livelli pre-pandemia.⁸⁰

⁸⁰ Ipsos, *Women’s Forum Barometer. Edition 2021: for an inclusive recovery in the G7 Countries*, 2021. <https://www.ipsos.com/it-it/impatto-covid-donne-livello-gender-gap-paesi-G7>.

CONCLUSIONE

Attraverso questo elaborato si è cercato di fornire una visione, e una spiegazione, della situazione odierna del gender gap nel mondo e in Italia, focalizzandosi sulle cause che hanno determinato questo divario e sulle soluzioni che sono state messe in atto. È evidente che le cause siano radicate nella cultura e che il processo del cambiamento sia lento, ma è importante comunque considerare che negli ultimi decenni sono stati raggiunti dei traguardi che un secolo fa sarebbero stati impensabili e lontani dall'immaginario comune. A livello mondiale, il divario di genere nell'educazione e nella salute è quasi stato colmato del tutto, ma persistono forti disparità nella politica e nell'ambito economico; a livello europeo, gli stati dell'Europa del Nord si dimostrano esemplari, superando ampiamente il punteggio medio dell'UE; mentre l'Italia si posiziona al di sotto della media europea, nonostante negli ultimi anni sia migliorata in tutti i parametri presi in considerazione da entrambi gli indici.

Più volte la cultura è stata definita come la causa principale di questo gap: la vita delle donne e il loro ruolo nella società e nel mondo lavorativo sono stati influenzati e plasmati per secoli da norme sociali e da leggi, le quali ritenevano inconcepibile che le donne potessero conciliare l'impegno familiare con quello lavorativo. Inoltre, alle donne è stato limitato l'accesso all'istruzione, in particolare allo studio delle discipline scientifiche, e questo ha determinato la bassa partecipazione femminile a tutte quelle mansioni che prevedevano delle competenze specifiche e che per questo avevano una più elevata remunerabilità. Com'è stato ampiamente descritto nell'elaborato, la figura della donna era strettamente connessa alla sfera privata, per questo motivo il suo compito era quello di rimanere all'interno dell'ambiente domestico prendendosi cura dei figli, del marito e della casa, e seguendo lo stereotipo di madre ed educatrice. Se la donna svolgeva una mansione per contribuire al sostentamento della famiglia, questa veniva considerata aggiuntiva rispetto al salario della figura maschile (padre o marito) e quindi non veniva pienamente retribuita; per questo, quando le donne hanno iniziato a lavorare a tempo pieno, è stato complesso promuovere un'evoluzione a livello culturale, sociale, e lavorativo. Questo cambiamento è stato scaturito a partire dalle due guerre mondiali, durante le quali le donne hanno dovuto sostituire la forza lavoro maschile in tutte le attività e in tutti i settori e, una volta preso coscienza delle loro capacità, hanno iniziato a reclamare i propri diritti. A partire dalla seconda metà del XX secolo, sia la legislazione europea che quella italiana si sono attivate per promuovere una trasformazione culturale in tema di uguaglianza di genere con l'obiettivo di garantire alle donne le stesse possibilità di vita degli uomini. In Europa sono stati fondamentali i trattati TFUE e TUE, rispettivamente del 1957 e del 1992, seguiti dal Trattato di Amsterdam, da quello di Lisbona e dalla Carta di Nizza; mentre il provvedimento europeo

più recente corrisponde alla Strategia per la parità di genere 2020-2025, che prevede azioni strategiche con l'obiettivo di abolire gli stereotipi di genere, di incentivare la parità tra uomini e donne, e di affrontare il problema del divario retributivo.

In Italia il cambiamento è iniziato quando il 2 giugno 1946 le donne hanno votato per la prima volta per il Parlamento e per il referendum che ha sancito la Repubblica, successivamente i primi provvedimenti per migliorare la condizione femminile sono stati presi tramite la promulgazione della Costituzione e con l'abolizione delle clausole di nubilitato; mentre la misura più recente è stata l'approvazione della legge sulla parità salariale nell'ottobre 2021. Una legge che negli ultimi anni ha fatto discutere il panorama politico italiano, ed europeo, è stata quella delle cosiddette "quote rosa", un provvedimento temporaneo che ha reso accessibili delle posizioni lavorative che qualche decennio fa le donne non avrebbero neanche immaginato; ma, a prova del fatto che la strada da percorrere è ancora molto lunga, si è notato che le quote di genere hanno funzionato unicamente laddove sono state imposte dalla legge, perché le società non soggette alle *gender quotas* non hanno registrato significativi miglioramenti. Il governo italiano, inoltre, tramite la legge "Azioni positive per l'imprenditoria femminile" ha disciplinato agevolazioni e contributi a favore delle donne imprenditrici e per lo sviluppo dell'imprenditoria femminile, anche se si è osservato quanto influisca la mancanza dei role model femminili, ossia di figure che possano ispirare le bambine e le ragazze a crescere e ad inseguire i propri sogni senza essere fermate da barriere culturali.

In tema di ostacoli di genere, si ricorda quanto sia fondamentale promuovere l'inclusione delle donne nel mondo delle discipline STEM: si tratta di settori ad elevata crescita economica nei quali la collaborazione tra le donne, gli uomini e le loro diverse attitudini potrebbe fare la differenza. Inoltre, nonostante l'emergenza pandemica abbia colpito le categorie più deboli e abbia reso vani molti dei progressi fatti nell'ultimo periodo, è importante notare che la situazione sta lentamente migliorando. È necessario continuare ad investire nelle risorse che possono dare sostegno alle donne, e soprattutto alle madri, perché il lavoro di cura non gravi interamente su di loro e non escluda le possibilità di carriera; è essenziale attivarsi concretamente ed intervenire in ogni ambito della vita quotidiana, eliminando gli stereotipi e i pregiudizi che da secoli sono legati alle figure femminili.

In conclusione, questo elaborato dimostra che negli ultimi anni il progresso è stato notevole e che la situazione è in via di miglioramento, nonostante si tratti di un processo lento e complesso. A livello legislativo i passi avanti sono stati significativi e questo dimostra che la strada intrapresa è quella giusta, ma non è sufficiente per ridurre il gender gap. Il divario di genere, com'è stato ampiamente discusso, è l'esito di un insieme di norme sociali e di pregiudizi

culturali che si sono sviluppati nel lungo periodo; pertanto, solo tramite il cambiamento culturale, l'informazione e l'investimento di risorse a supporto della categoria femminile, verranno garantite alle donne e agli uomini le stesse opportunità di vita e le stesse possibilità di realizzazione dei loro sogni, in maniera equa e senza essere ostacolati da barriere di genere.

BIBLIOGRAFIA E SITOGRAFIA

- Akerlof, George, Rachel E. Kranton, *Economics and Identity*, The Quarterly Journal of Economics, Vol. 115, No. 3, 2000, pp. 715-753.
- Algan, Yann, Pierre Cahuc, *Job Protection: The Macho Hypothesis*, 2006, Oxford Review of Economic Policy, Vol. 22, No. 3, pp. 390-410.
- Avveduto, Sveva, *Italia 150 anni: popolazione, welfare, scienza e società*, Roma, Gangemi Editore, 2015.
- Becker, Sasha, Ludger Woessmann, *Luther and the Girls: Religious Denomination and the Female Education Gap in Nineteenth-Century Prussia*, in Scandinavian Journal of Economics, Discussion Paper No. 3837, 2008, pp. 1- 3.
- Berger, Joseph, Famit H. Fisek, Robert Z. Norman, Morris Zelditch Jr., *Status Characteristics and Social Interaction: An Expectation-States Approach*, in American Journal of Sociology, Vol. 84, No. 2, 1977, pp. 533-540.
- Bettio, Francesca, Janneke Plantega, Mark Smith, *Gender and the European Labour Market*, London, Routledge, 2013.
- Blau, Francine, Lawrence M. Kahn, *The Gender Wage Gap: extent, trends, and explanations*, NBER Working Paper Series, Working Paper 21913, 2016, pp. 1-50.
- Boserup, Ester, *Woman's Role in Economic Development*, London, George Allen and Unwin, 1970.
- Boucard, Jenny, Isabelle Lémonon, *Women in Mathematics: Historical and Modern Perspectives*, Réflexions sur les femmes en mathématiques, 2018, hal-02049374, pp. 1-17.
- Budig, Michelle, Paula England, *The Wage Penalty for Motherhood*, American Sociological Review, Vol. 66, No. 2, 2001, pp. 204-225.
- Camera dei deputati, *Sostegno all'imprenditoria femminile*, 2021.
- Card, David, A. Abigail Payne, *High School Choices and the Gender Gap in STEM*, NBER Working Paper Series, Working Paper 23769, 2017, pp. 1-23.
- Carranza, Eliana, *Soil Endowments, Female Labor Force Participation, and the Demographic Deficit of Women in India*, in American Economic Journal: Applied Economics, Vol. 6, No. 4, 2014, pp. 197-225.
- Ciancio, Adriana, *Parità di genere e partecipazione politica nell'Unione Europea. Profili Generali*, Rivista AIC, Rivista n. 1/2016, 2016, pp. 12-27.
- Commissione Europea, *Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025*, 2020, pp. 1-21.
- Correl, Shelly J., Stephen Benard, In Paik, *Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty?*, American Journal of Sociology, Chicago, Vol. 112, No. 5, 2007, pp. 1297-1338.
- D'Ascenzo, Maria, *Fatti più in là. Donne al vertice delle aziende: le Quote Rosa nei CDA*, Gruppo24Ore, Milano, 2011.
- Duby, Georges, Michelle Perrot, *Storia delle donne in Occidente: L'Ottocento*, Roma-Bari, Laterza, 1996.
- Eagly, Alice H., A. Mladinic, *Are People Prejudiced Against Women? Some Answer From Research on Attitudes, Gender Stereotypes, and Judgments of Competence*, European Review of Social Psychology, New York, Vol. 5, pp. 1-35.
- Fairlie, Robert W., Kenneth Couch, Huanan Xu, *The evolving impacts of the Covid-19 pandemic on gender inequality in the U.S. Labor Market: the Covid motherhood penalty*, NBER Working Paper Series, Working Paper 29426, 2021, pp. 1-33.

- Festuccia, Flaminia, *L'altra metà del Cda. Sfide e successi delle donne manager in Italia*, Luiss University Press, Roma, 2013.
- Folbre, Nancy, *The Care Penalty and Gender Inequality*, University of Massachusetts, Amherst, 2017, pp. 1-22.
- Freming, Sam, Erika Solomon, *Von der Leyen expects EU deal on rules for women in boardrooms*, Financial Times, 2022.
- Gazzetta ufficiale dell'Unione Europea, *Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea* (versione consolidata), 2012, pp. C 326/52, C 326/114 – C 326/118; *Trattato sull'Unione Europea*, (versione consolidata), 2012, p. C 326/17; *Trattato di Amsterdam*, 1997, p.136; *Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea*, 2007, p. C 303/17.
- Gazzetta Ufficiale, *Costituzione della Repubblica Italiana*, 1947, pp. 4, 11-12, 15; LEGGE 25 febbraio 1992, n. 215; LEGGE 12 luglio 2011, n. 120; LEGGE 5 novembre 2021, n. 162.
- Giuliano, Paola, *Gender: an historical perspective*, NBER Working Paper Series, Working Paper 23635, 2017, pp. 1-24.
- Goldin, Claudia, *A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter*, American Economic Review, 2014, Vol. 104, No. 4, pp. 1-30.
- Goldin, Claudia, *Marriage Bars: Discrimination Against Married Women Workers, 1920s to 1950s*, NBER Working Paper Series, Working Paper 2747, 1988, pp. 1-30.
- Govoni, Paola, *Donne in un mondo senza donne*, in Quaderni Storici, Il Mulino, 2009.
- Graziano, Clara, *Diversità di genere e ruolo delle donne nei consigli di amministrazione. Possibili effetti della nuova legge sulle quote rosa*, in Silvana Serafin e Marina Brollo (a cura di), *Donne, politica e istituzioni: varcare la soglia?*, Udine, Forum, 2012.
- Greco, Pietro, *Donne e scienza*, in Scienza, genere e società. Prospettive di genere in una società che si evolve, a cura di S. Avveduto, M. L. Paciello, T. Arrigoni, C. Mangia, L. Martinelli, CNR-IRPPS, Roma, 2015.
- Ipsos Public Affairs for United Women Singapore, *The STEM Gender Gap: Perceptions of girls towards STEM fields and careers*, 2021.
- Ipsos, *Women's Forum Barometer. Edition 2021: for an inclusive recovery in the G7 Countries*, 2021.
- Istat, Rapporto annuale 2021, Capitolo 3, *Il Capitale Umano: divari e diseguaglianze*.
- Jacobsen, Joyce P., *A Key Global Challenge: Reducing Losses due to Gender Inequality*, Wesleyan University, Wesleyan Economic Working Paper 2011-006, 2011, pp. 1-33.
- Jayachandran, Seema, *The Roots of Gender Inequality in Developing Countries*, in Annual Review of Economics, 7, 2015, pp. 63-88.
- Mancini, Ugo, Moschitta Marco, *L'Italia, la nascita della Repubblica*, Firenze, Emmebi Edizioni, 2009.
- Miller, David I., Alice H. Eagly, Marcia C. Linn, *Women's Representation in Science Predicts National Gender-Science Stereotypes: Evidence From 66 Nations*, Journal of Educational Psychology, 2014, Vol. 107, No. 3, pp. 631-644.
- Nekoei, Arash, Fabian Sinn, *The origin of the gender gap*, in VoxEU & CEPR, 2021.
- Ortaggi Cammarosano, Simonetta, *Condizione femminile e industrializzazione tra Otto e Novecento*, Milano, Fondazione Giangiacomo Feltrinelli, 1997.
- Parlamento Europeo, *Consiglio Europeo Lisbona 23 e 24 marzo 2000*, 2000, https://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_it.htm.

- Parlamento Europeo, *Parità tra uomini e donne*, Note tematiche sull'Unione Europea, 2021, <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/it/sheet/59/uguaglianza-tra-uomini-e-donne>.
 - Parlamento Italiano, *Parità di accesso agli organi delle società quotate*, Camera dei Deputati Documentazione parlamentare, 2021, https://temi.camera.it/leg18/post/pl18_app_parit_di_accesso_agli_organ_i_del_le_societ_quotate.html.
 - Pasqualotto, Silvia, *Con le donne nei CdA più profitti e innovazione*, Harvard Business Review Italia, 2018.
 - Perkins Gilman, Charlotte, *The Yellow Wallpaper*, The New England Magazine, 1892.
 - Perkins Gilman, Charlotte, *Why I wrote The Yellow Wallpaper?*, Advances in Psychiatric Treatment, Cambridge University Press, 2018, Vol. 17, No. 4, p. 265.
 - Presidenza del Consiglio dei ministri della Repubblica Italiana, *Protocollo d'Intesa per lo sviluppo e la crescita dell'imprenditorialità e dell'autoimpiego femminili*, Dipartimento per le pari opportunità, 2016.
 - Saraceno, Chiara, *Il lavoro femminile. Difficoltà di ricerca, problemi di comunicazione*, in Memoria. Rivista di storia delle donne, Torino, Rosenberg & Sellier, 1991.
 - Sullerot, Evelyne, *La donna e il lavoro. Storia e sociologia del lavoro femminile*, Milano, Etas, 1969.
 - United Nations, *The Impact of COVID-19 on Women*, 2020.
-
- Caneva, Elena *Giornata delle donne e delle ragazze nella scienza, l'impegno di WeWorld*, 2022, (ultima modifica: febbraio 2022), <https://www.weworld.it/news-e-storie/news/giornata-delle-donne-e-delle-ragazze-nella-scienza-limpegno-di-weworld>.
 - Enciclopedia Italiana Treccani, definizione "quote rosa", <https://www.treccani.it/enciclopedia/ricerca/quote-rosa/>.
 - European Institute for Gender Equality, 2021, <https://eige.europa.eu/>.
 - Ortiz-Ospina, Esteban, Max Roser, *Economic inequality by gender*, in Our World in Data, 2018, (ultima modifica: novembre 2019), <https://ourworldindata.org/economic-inequality-by-gender>.
 - Ortiz-Ospina, Esteban, *Why is there a gender pay gap?*, in Our World in Data, 2018, (ultima modifica: aprile 2020), <https://ourworldindata.org/what-drives-the-gender-pay-gap>.
 - Sesti, Sara, *Tutte le donne che hanno ricevuto il Nobel*, Libera Università delle Donne, 2021, (ultima modifica: ottobre 2021), <http://www.universitadelledonne.it/Nobel.htm>.
 - World Economic Forum, *Global Gender Gap Report 2021*, 2021, <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021>.

SUMMARY

This dissertation aims to address the issue of the gender gap and the presence of women in society and in the labour market from the Nineteenth century up to the present day, trying to provide a historical explanation of the current situation and assessing whether the measures implemented are correct and sufficient to improve the condition of women. The first chapter deals with the causes and consequences of the gender gap, and takes into account the present global, European and Italian situations. In the second chapter, the theme of the gender gap is presented from the First Industrial Revolution to the end of the Second World War, talking about the discrimination and prejudices that women have suffered in the workplace, in particular in the industrial one, and in education, especially in academic and scientific fields, which have contributed to shaping the condition of women. Lastly, in the final chapter the gender gap from the second half of the Twentieth century until today is presented: introducing the progress that has been made from the legislative point of view in Europe and Italy, and the strategies that have been implemented or that could be implementing to reduce the gender gap; presenting the current conditions of female employment and entrepreneurship, and of women in STEM disciplines, also reflecting on the impact that Covid-19 has had on this category.

The term gender gap refers to the social and professional gap that exists between the male and female gender, while the gender pay gap is its worse-effect form, which consists in the wage difference between male and female workers with equal roles, responsibilities and working hours. In order to understand the nowadays situation, it is necessary to investigate the causes that led to this gap. Among these, it can be said that in societies with an agricultural tradition linked to the use of the plough and in the cases in which a deeper tillage of the soil was required, female participation in agriculture was reduced and, therefore, women began to carry out activities inside the home; a habit that generated a division of labour inside and outside the home between women and man, and that persisted even when the economy has moved outside of the agricultural field. Moreover, in pre-industrial societies, characterized by gender roles, a linguistic system based on gender structures developed, which made the male grammatical gender prevail. The family structure played a significant role in determining gender roles: in societies with strong gender links, work was unequally divided: women were supposed to do house working and men working full time. In addition, religions and historical shocks have contributed to shaping long-term gender roles. The resulting consequences were the following: women were stereotyped, they had to stay at home, to take care of housework and raising children, and they should not be interested in the public sphere. For these reasons, women also had a different relationship with work and with the way of participating in it, based

on their age, status and on the basis of being single or married; furthermore, the lack of specialization meant that they performed less remunerated and socially recognized works than men.

Nowadays, the Global Gender Gap Index, which is drawn up annually by the World Economic Forum since 2006, provides a framework about the condition of the gender gap at a global level. The ranking includes 156 countries and it is based on the analysis of four macro parameters: Economic Participation and Opportunity, Educational Attainment, Health and Survival, and Political Empowerment. At the moment (2021) it is estimated that gender equality has been reached at 67.7% and it will take at least 135 years to achieve full equality; the main gaps can be seen in the political and economic fields. At a European level, however, the European Institute for Gender Equality (EIGE) provides annually the Gender Equality Index, taking into consideration six main areas: work, money, time, power, health and knowledge; and concluding that the countries of northern Europe are the most virtuous. Italy ranks below the European average, taking the fourteenth place out of 27 total states; and it occupies the 63rd place out of 156 in the world, exceeding the global average in each parameter. The Italian situation in the last two decades has steadily improved: in terms of health and education it is close to gender equality, but in the political and economic fields there is much progress to be made.

The Nineteenth century was a time of change for women and their role in society: a change mainly due to the industrialization process, which has profoundly changed the relationship between the male and female gender, and which has amplified some of the already existing gender differences (prejudices related to personality and ability). Women have progressively entered the labour market, with different tasks according to their age, and their social and family status. Above all they had approached it for various reasons, among these, the main purposes were to receive a salary, to support the family and to seek a certain independence; without forgetting that ever since women entered the industry, also the men's wages were reduced and those could no longer support the whole family. However, the need to coincide and to dedicate the right amount of time to both family and work soon became a problem for women; we often talk about motherhood and care penalty, that is, women have to sacrifice their work and be penalized in terms of salary because they have to take care of family members and home. In this historical context, by observing the presence of women first in industry and then in science, it is possible to affirm that the industrial revolution meant a turning point for women: female workforce was preferred to the male one, especially in the textile industries; but the working conditions were pitiful and there were no protections regarding maternity. The

situation was not rosy even as far as pay was concerned: wages of female workers were lower than those of men, because they performed simpler and repetitive jobs, which did not require particular qualifications; moreover, as already mentioned above, the work of the woman was often considered an addition, because it was the man who had to financially support the family. The path towards women's emancipation began when during the world wars, women had to replace men, who were at the front, in all the activities and, from that moment, women began to gain awareness of their potential. The public opinion believed that a working woman was no longer a woman because she had to remain within the home, and the current of thought was similar also as regards the study of scientific disciplines, considered unsuitable for the female brain and even harmful to health. From the Twentieth century, the situation began to improve and some women began to pursue academic careers in the scientific field. Nevertheless, in many cases women were not recognized scientific merits, so much so that 96% of the Nobel prizes were awarded to men. An example is what happened to Mileva Marić, who contributed to the studies and theories of her famous husband Albert Einstein, but she did not receive any recognition. At the root of the gender gap, more than biological differences and personal skills, there are culture and social norms, which over the centuries have created stereotypes and prejudices that have influenced the lives of women, especially in social, working and academic contexts.

Progress has been made since the second half of the Twentieth century, when the European and the Italian legislations began to take measures in order to protect the female category and to promote gender equality. In Europe, the focus was on the importance of eliminating inequalities, fighting against social exclusion and discrimination, guaranteeing equal opportunities in terms of employment and occupation, applying the principle of equal pay and promoting actions to facilitate female entrepreneurship. While, in Italy, the extension of the right to vote for women on June 2, 1946 was crucial; then, in the Italian Constitution, formulated in 1948, some articles that dealt with the issue of equality between men and women were inserted: to guarantee equal dignity, equality before the law, same rights, same salaries and same job opportunities. Two additional noteworthy measures were: the law concerning "positive actions for female entrepreneurs", which governs concessions and grants to favour women entrepreneurs; and the *gender quotas* law, that imposes the obligation to reserve seats on the boards of directors of listed companies. The latter has been a much debated law, also because it seems that in companies not subject to gender quotas by law there have been no improvements; but, as a temporary measure, it has made job positions accessible to women that until a few decades ago were unthinkable. Finally, the most recent provision was the equal pay

law approved in October 2021 and entered into force on January 1, 2022. In terms of legislation, progress has been significant, but other targeted interventions are needed to achieve gender equality; among these, it is essential to promote cultural change through information activities, to encourage the education of women (especially in the technical and scientific fields), to invest in the services and assistance sector, and resort to flexible working hours or smart working formulas.

As regards female employment, having a high-level educational qualification has proved to be a crucial element in increasing the chances of finding a job and reducing the risk of dismissal; but the importance of the role played by women in the family was also highlighted, in fact the female employment rate is higher for single women, and progressively decreases for married women without children and for mothers; while the situation is dramatic for mothers with a low level of education. Female participation in the labour market and the economic growth of a country are closely linked, for this reason in Italy a series of concessions has been used to encourage the development of women entrepreneurs, to promote their professional qualifications and to support their initiatives; contributing to the creation of enterprising female figures, the so-called *role models*, is essential to inspire future generations.

Talking about the future, STEM education, concerning the technical and scientific disciplines, is one of the study paths that can guarantee a future within sectors with high economic growth. For that reason, it would be essential to reduce the cultural and social barriers that have characterized this area for years and to make these subjects more accessible to women. In the end, a space has been dedicated to the impact that Covid-19 has had on gender inequality: the health emergency has undermined some of the progress made in the last period and has further amplified the existing disparities. The female employment rate has tragically decreased for two major reasons: the first one is that the sectors most affected by the coronavirus pandemic were those with the highest participation of women in the workforce, and the second one concerns the fact that family and home care responsibilities were assigned to women; moreover, women were most affected by the low rate of re-employment and reintegration into the labour market. Recovering from this situation is not easy but, through the Recovery Plan, measures and actions aimed at supporting women have been, and will be, taken.

In conclusion, this paper finds that progress has been remarkable in recent years and that the situation is improving, albeit slowly. The steps forward have been significant and this shows that the path taken is the right one, but it is necessary to promote cultural change and invest in resources that can support the female category, with the aim of guaranteeing women and men the same opportunities.