



**UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA**  
**DIPARTIMENTO DI SCIENZE ECONOMICHE ED AZIENDALI**  
**"M. FANNO"**

**CORSO DI LAUREA IN ECONOMIA**

**PROVA FINALE**

**"Diversità di genere: impatto sui risultati economici di un Paese"**

**RELATORE:**

**CH.MA PROF.SSA Elisabetta Lodigiani**

**LAUREANDA: Sara Antonazzo**

**MATRICOLA N. 1216288**

**ANNO ACCADEMICO 2021 – 2022**

Dichiaro di aver preso visione del “Regolamento antiplagio” approvato dal Consiglio del Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali e, consapevole delle conseguenze derivanti da dichiarazioni mendaci, dichiaro che il presente lavoro non è già stato sottoposto, in tutto o in parte, per il conseguimento di un titolo accademico in altre Università italiane o straniere. Dichiaro inoltre che tutte le fonti utilizzate per la realizzazione del presente lavoro, inclusi i materiali digitali, sono state correttamente citate nel corpo del testo e nella sezione ‘Riferimenti bibliografici’.

*I hereby declare that I have read and understood the “Anti-plagiarism rules and regulations” approved by the Council of the Department of Economics and Management and I am aware of the consequences of making false statements. I declare that this piece of work has not been previously submitted – either fully or partially – for fulfilling the requirements of an academic degree, whether in Italy or abroad. Furthermore, I declare that the references used for this work – including the digital materials – have been appropriately cited and acknowledged in the text and in the section ‘References’.*

Firma (signature) .....  .....

## **SOMMARIO**

<b>INTRODUZIONE .....</b>	<b>4</b>
1.1) DONNE NEL MONDO DEL LAVORO .....	5
1.2) DONNE E LIVELLO DI ISTRUZIONE .....	9
<b>Capitolo 2. ASPIRAZIONI DELLE DONNE.....</b>	<b>14</b>
2.1) COME E' CAMBIATO NEL TEMPO IL RUOLO DELLE DONNE.....	14
2.2) LE ASPIRAZIONI DELLE DONNE RELATIVAMENTE ALLA LORO CARRIERA: COSA SONO E DA COSA SONO INFLUENZATE .....	17
<b>Capitolo 3. IMPATTO SUI RISULTATI ECONOMICI DI UN PAESE .....</b>	<b>20</b>
3.1) IMPATTO CHE LA PARTECIPAZIONE FEMMINILE NEL MONDO DEL LAVORO HA SUL PIL DI UN PAESE .....	20
3.2) IMPATTO CHE LA PARTECIPAZIONE FEMMINILE ALL'ISTRUZIONE HA SUL PIL DI UN PAESE .....	25
<b>CONCLUSIONE .....</b>	<b>31</b>
<b>BIBLIOGRAFIA .....</b>	<b>33</b>

## INTRODUZIONE

La disparità di genere, presente sia nel mondo del lavoro che in quello dell'istruzione, e le enormi differenze nelle aspirazioni di uomini e donne relativamente alla loro carriera accademica e lavorativa, sono problemi attualmente diffusi in molti Paesi, anche in quelli più sviluppati. Proprio per questo, i maggiori esponenti politici e le organizzazioni internazionali, stanno proponendo varie soluzioni per risolvere il problema e garantire quindi un trattamento più equo tra i due sessi.

Questo elaborato ha lo scopo di indagare l'impatto della diversità di genere e delle aspirazioni delle donne sulle performance economiche di un Paese, evidenziando in particolare la relazione che esiste tra il tasso di partecipazione femminile alla forza lavoro, il tasso di partecipazione femminile all'istruzione terziaria e il PIL pro capite.

L'elaborato è suddiviso in tre capitoli.

Nel primo capitolo si approfondisce lo studio e l'analisi di dati a livello europeo relativi al livello di partecipazione femminile al mondo del lavoro e al livello di istruzione delle donne, facendo particolare attenzione alle differenze che sussistono tra uomini e donne.

Nel secondo capitolo, attraverso una rassegna della letteratura economica e l'utilizzo di dati a livello europeo, si espone come sono cambiate nel tempo le aspirazioni delle donne e quali sono attualmente, per le donne, le aspirazioni relative all'istruzione e alla carriera.

Nel terzo capitolo, con il supporto di dati a livello europeo e di articoli accademici, si studia se esiste una relazione tra: livello di istruzione femminile più elevato, maggiore partecipazione femminile al mondo del lavoro e risultati economici positivi per l'economia di un Paese quali, ad esempio, la crescita del PIL.

## Capitolo 1. DONNE, MONDO DEL LAVORO E ISTRUZIONE

La parità tra i sessi è un argomento molto importante che è stato preso in considerazione anche dall'Organizzazione delle Nazioni Unite che, nel settembre 2015, lo ha incluso nell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile assieme ad altri 16 obiettivi da raggiungere.

Figura 1.1: Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile



Fonte: Nazioni Unite, 2015

Il concetto da cui partire è quello di “divario di genere”.

Il “divario di genere” è la differenza di condizioni e di trattamento delle donne rispetto agli uomini in diversi ambiti, quali ad esempio: ambito sociale, culturale, politico o economico. Tali differenze, nonostante i vari e ripetuti tentativi per minimizzarle, sono ancora presenti nei diversi Paesi del mondo.

Questo capitolo ha l'obiettivo, grazie all'ausilio di dati a livello europeo, di analizzare le differenze che persistono tra uomini e donne, in particolare facendo riferimento a quelle che riguardano il mondo del lavoro ed il livello d'istruzione.

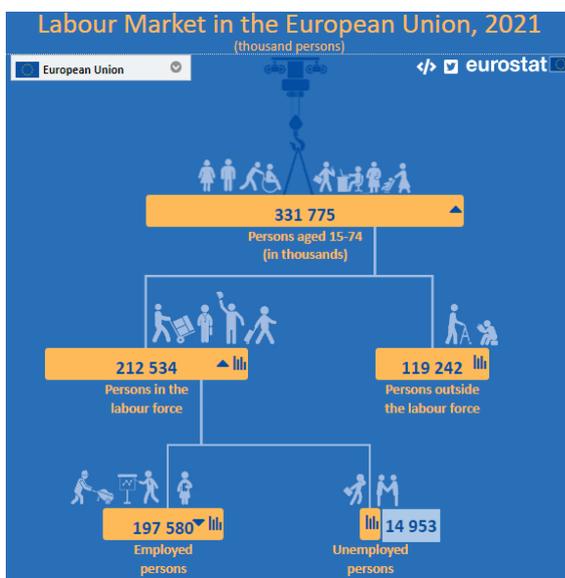
### 1.1) DONNE NEL MONDO DEL LAVORO

Come indicato nella Figura 1.2 nell'Unione Europea e secondo i dati forniti dall'Eurostat nell'anno 2021, ci sono 331.775.000 persone in età lavorativa, ovvero di età compresa tra i 15 e i 74 anni. Di queste solo 212.534.000 fanno parte della forza lavoro. La forza lavoro, che coincide con la popolazione attiva, indica la parte della popolazione che comprende la somma delle persone in cerca di occupazione e di quelle occupate. In Europa, delle persone che fanno

parte della forza lavoro, quelle non occupate o in cerca di lavoro sono 14.953.000, mentre quelle occupate sono 197.580.000. Le persone occupate si dividono in diverse categorie:

- Lavoratori autonomi, ovvero figure professionali che progettano, organizzano e realizzano in modo autonomo il proprio lavoro; possono essere liberi professionisti o titolari di un'impresa. In Europa sono 26.053.000;
- Lavoratori familiari, ovvero coloro che non ricevono una remunerazione, vivono nella stessa famiglia del titolare e hanno con quest'ultimo un legame familiare diretto. In Europa sono 1.415.000;
- Lavoratori dipendenti, ovvero coloro che si impegnano, per effetto di un contratto e in cambio di una retribuzione, a prestare il proprio lavoro alle dipendenze e sotto la direzione del "datore di lavoro". In Europa sono 169.162.000.

Figura 1.2: Mercato del Lavoro – Unione Europea, 2021



Fonte: Eurostat, 2021

Partendo dalla quantità di persone occupate e considerando non quelle che hanno età compresa tra i 15 e i 74 anni ma solo quelle che hanno età compresa tra i 24 e i 60 anni, si può arrivare a calcolare il "Gender Employment Gap" che è definito come la differenza tra il tasso di occupazione maschile e il tasso di occupazione femminile. È calcolato dividendo il numero di persone occupate di età compresa tra i 24 e i 60 anni per la popolazione totale della stessa fascia d'età.

Prendendo in considerazione i dati più recenti disponibili al sito Eurostat, relativi all'anno 2020, del totale delle persone occupate in Europa, il 66,2% era formato da donne mentre il 77,2% era formato da uomini. Il Gender Employment Gap era quindi di 11,0 punti

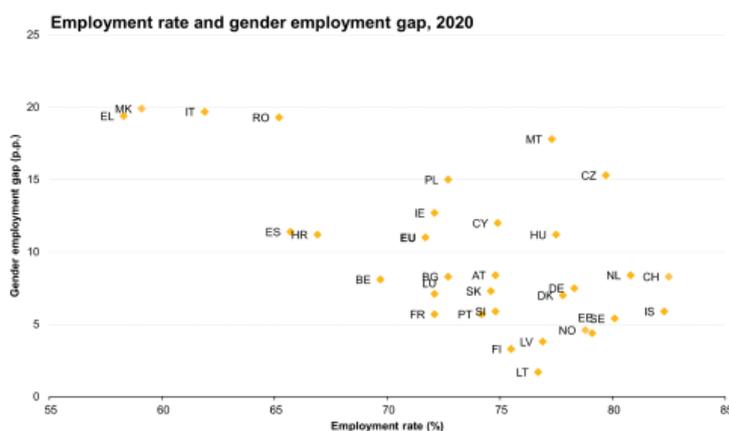
percentuali. Ciò sta a significare che la quantità di uomini occupati nel 2020 eccedeva la quantità di donne occupate dell'11,0%.

Il divario occupazionale di genere varia molto da Stato a Stato (Eurostat, 2020).

Nel 2020 il Paese con il più basso Gender Employment Gap era la Lituania: la percentuale di uomini occupati era del 77,5%, la percentuale di donne occupate era del 75,8%, il Gender Employment Gap era quindi di 1,7 punti percentuali. La Lituania è poi seguita da Finlandia (3,3%), Lettonia (3,8%) ed Estonia (4,4%). Questi sono stati gli unici Paesi a registrare un divario occupazionale di genere inferiore a 5 punti percentuali.

A differenza della Lituania, il Paese con il più elevato Gender Employment Gap era l'Italia: la percentuale di uomini occupati era del 71,8%, la percentuale di donne occupate era del 52,1%, il Gender Employment Gap era quindi di 19,7 punti percentuali. L'Italia è poi anticipata da Grecia (19,4%), Romania (19,3%), Malta (17,8%), Repubblica Ceca (15,3%) e Polonia (15,0%).

Figura 1.3: Tasso di occupazione e divario occupazionale di genere, 2020



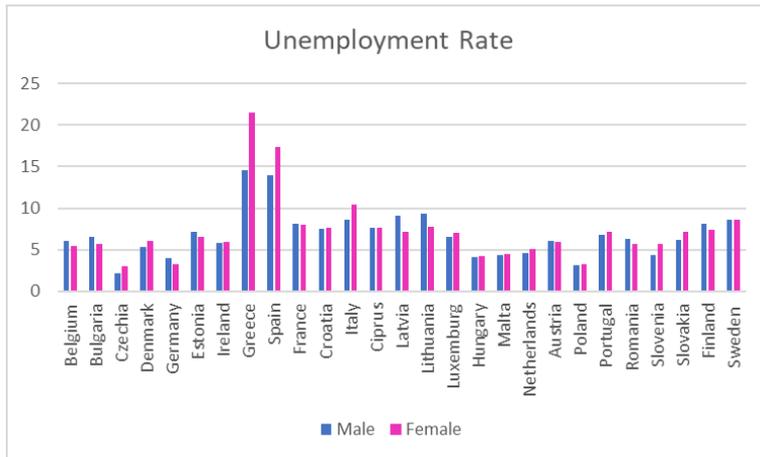
Fonte: Eurostat, 2020

Sempre nel 2020 il tasso di disoccupazione era invece del 6,8% per gli uomini e del 7,4% per le donne (Eurostat, 2020).

In Svezia e a Cipro questo tasso era uguale, in 15 Paesi era più alto per le donne e in 10 Paesi era più alto per gli uomini.

I Paesi in cui si sono registrate le differenze maggiori sono stati: Grecia (14,6% per gli uomini, 21,5% per le donne) e Spagna (13,9% per gli uomini, 17,4% per le donne). I Paesi in cui si è registrato un tasso di disoccupazione maggiore per gli uomini che per le donne sono invece: Lituania (7,7% per le donne, 9,3% per gli uomini) e Lettonia (7,1% per le donne, 9,1% per gli uomini).

Figura 1.4: Tasso di disoccupazione



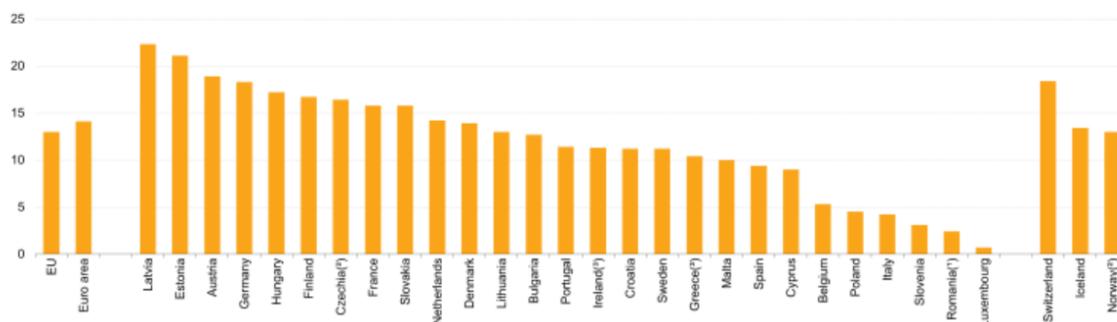
Fonte: elaborazione propria (con dati Eurostat, 2020)

Spostando l'attenzione dall'occupazione al salario, è importante parlare del "Gender Pay Gap" che è la differenza tra la retribuzione oraria lorda media di uomini e donne espressa come percentuale della retribuzione oraria lorda degli uomini.

Considerando l'intera Unione Europea, la retribuzione oraria lorda delle donne era in media, nel 2020, di 13,0 punti percentuali inferiore rispetto a quella degli uomini. Il Gender Pay Gap più elevato era quello della Lettonia (22,3%) mentre quello meno elevato era quello del Lussemburgo (0,7%). Questo significa che la differenza tra il maggiore e il minore Gender Pay Gap tra i diversi Paesi dell'Unione Europea era del 21,6%.

Figura 1.5: Divario retributivo di genere

The unadjusted gender pay gap, 2020  
(difference between average gross hourly earnings of male and female employees as % of male gross earnings)



Fonte: Eurostat, 2020

Il Wage Gap è maggiore (in termini assoluti) nel settore privato piuttosto che nel settore pubblico. Ciò potrebbe essere dovuto al fatto che, nella gran maggioranza dei Paesi europei, la retribuzione nel settore pubblico è determinata da griglie salariali che si applicano

identicamente per entrambi i sessi. Questo vuol dire che un uomo e una donna che ricoprono la stessa posizione lavorativa, nel settore pubblico ricevono la stessa retribuzione mentre, nel settore privato, potrebbero essere pagati in modo diverso a seconda delle preferenze che si potrebbero avere per l'uno o per l'altro sesso. Per quanto riguarda il settore pubblico il più elevato Gender Pay Gap è quello della Lettonia (18,4%), il meno elevato è quello della Polonia (-0,6%). Parlando invece del settore privato, il più elevato Gender Pay Gap è quello registrato dalla Germania (22,6%) mentre il meno elevato è quello registrato dal Belgio (8,5%).

Figura 1.6: Divario retributivo di genere nel settore pubblico e nel settore privato

Stato	Pubblico	Privato		
Belgium	1,5	8,5		MAX
Bulgaria	14,3	12,3		MIN
Czechia	13,8	20,3		
Denmark	11,2	13,7		
Germany	9,9	22,6		
Spain	8,2	13,9		
Croatia	12,4	15,6		
Italy	4,1	16,5		
Cyprus	-0,3	18,9		
Latvia	18,4	20,9		
Lithuania	11	15,7		
Hungary	11,6	15,6		
Netherlands	11,6	19,8		
Poland	-0,6	13		
Portugal	15,6	14		
Romania	0,2	10		
Slovenia	7,9	8,6		
Slovakia	10,7	18,7		
Finland	16,8	16,8		
Sweden	8,1	10		

Fonte: elaborazione propria (con dati Eurostat, 2020)

## 1.2) DONNE E LIVELLO DI ISTRUZIONE

L'istruzione ha un impatto importante sulla qualità della vita degli individui. In passato le donne non frequentavano la scuola e, di conseguenza, non avevano competenze e abilità per entrare nel mercato del lavoro, erano più soggette alla povertà, all'esclusione sociale e a quella politica. Infatti, mentre l'accesso all'Università per gli uomini iniziò nell'anno 1088 presso l'Università di Bologna, le donne hanno dovuto attendere fino al 1863, anno in cui l'Università di Lione permise loro di iscriversi ad alcuni corsi, per avere la possibilità di studiare. Attualmente l'istruzione femminile è vista, assieme al raggiungimento della parità di genere nel mondo del lavoro, come la chiave per lo sviluppo economico, politico e sociale di un Paese e l'aumento del numero di donne in possesso di un Diploma di Istruzione Secondaria Superiore è un fenomeno comune nella maggior parte dei Paesi dell'Unione

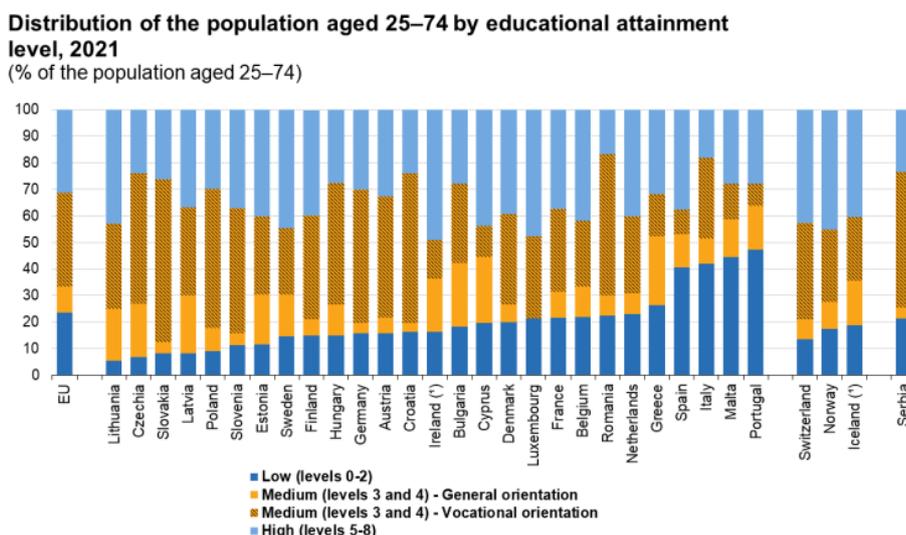
Europea. Per confermare quanto appena detto si possono considerare i dati dell'OECD, relativi all'Italia e alla Germania per gli anni che vanno dal 2000 al 2010 e riguardano il numero di donne in possesso di un Diploma di Istruzione Secondaria Superiore. In Italia questo numero era di 13.055.000 nel 2000, di 18.974.000 nel 2010; le donne diplomate sono aumentate quindi del 52,9% in 10 anni (OECD, 2021). In Germania invece le donne che possedevano un Diploma di Istruzione Secondaria Superiore nel 2000 erano 60.327.000, nel 2010 erano 79.035.000; le donne diplomate sono aumentate quindi del 32,5% in 10 anni (OECD, 2021). Nel 2021, in Unione Europea, il 23,6% delle persone di età compresa tra i 25 e i 74 anni aveva un livello di istruzione basso, ovvero istruzione primaria o secondaria inferiore, il 54,7% aveva un livello di istruzione secondaria superiore e solo il 31,1% aveva un livello di istruzione elevato quale: istruzione terziaria.

Tra i diversi Paesi varia molto il livello di istruzione (Eurostat, 2021).

Per Lituania, Repubblica Ceca, Slovacchia, Lettonia e Polonia la percentuale di persone che sono in possesso di un livello di istruzione basso (compreso tra i livelli 0-2) è inferiore al 10,0%; in Spagna, Italia, Malta e Portogallo invece, la quantità di persone in possesso di un livello di istruzione basso è, per tutti, superiore al 40,0%. Il Paese in cui la percentuale di persone in possesso di un livello di istruzione basso è la minore è la Lituania (5,4%), quello in cui è la maggiore è il Portogallo (47,2%).

I Paesi che, invece, hanno le più alte percentuali di persone con un livello di istruzione terziaria sono l'Irlanda e il Lussemburgo (per entrambi la percentuale è superiore al 45%). A differenza di questi due, il Paese che ha la percentuale più bassa di persone in possesso del livello di istruzione terziaria è la Romania (16,8%).

Figura 1.7: Distribuzione della popolazione per livello di istruzione, 2021



Fonte: Eurostat, 2021

Nel 2018, nell'Unione Europea, le donne formavano il 53,7% del totale degli studenti che frequentavano l'Università. Le donne che frequentavano corsi di laurea triennale erano il 53,1% mentre quelle che frequentano corsi di laurea magistrale erano il 56,9%.

In Svezia, nello stesso anno, il 60,1% degli studenti universitari era formato da donne. I Paesi che seguivano la Svezia erano: Polonia, Slovacchia ed Estonia. Oltre a questi Paesi, le donne rappresentavano la maggioranza degli studenti universitari anche in tutti gli altri Stati membri ad eccezione di Svizzera, Turchia, Liechtenstein, Grecia (48,7%) e Germania (48,8%).

Concentrandosi sui corsi di laurea triennale Cipro, Germania e Grecia sono stati gli unici Paesi, assieme a Svizzera, Turchia e Liechtenstein, in cui la percentuale di donne era inferiore a quella degli uomini e rispettivamente era del 46,6% a Cipro, 46,7% in Germania e 47,4% in Grecia. Lo Stato in cui la percentuale di donne impegnate in un corso di laurea triennale era maggiore era la Svezia, con il 64,0%. Gli unici Paesi in cui si è osservata una struttura sessuale equilibrata per questo ciclo di studi sono stati Svezia e Irlanda.

Concentrandosi invece sui corsi di laurea magistrale le donne erano in maggioranza in tutti gli Stati membri ad eccezione di Turchia e Liechtenstein. Le percentuali più elevate di donne sono state registrate a Cipro, in Polonia, in Slovenia, nei Paesi Baltici, in Croazia e in Slovacchia, dove le donne rappresentavano oltre il 60,0% del numero totale di studenti che studiavano per un master.

Figura 1.8: Istruzione terziaria, numero di studenti suddivisi per sesso, 2018

Number of tertiary education students by sex and level of education, 2018  
(thousands)

	Tertiary total			Short-cycle tertiary			Bachelor's or equivalent			Master's or equivalent			Doctoral or equivalent		
	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female
<b>EU-27</b>	<b>17 502.0</b>	<b>8 098.5</b>	<b>9 403.5</b>	<b>1 198.8</b>	<b>617.3</b>	<b>581.5</b>	<b>10 487.6</b>	<b>4 913.9</b>	<b>5 573.7</b>	<b>5 155.4</b>	<b>2 224.2</b>	<b>2 931.2</b>	<b>660.3</b>	<b>343.2</b>	<b>317.1</b>
Belgium	515.5	229.1	286.5	22.7	8.9	13.9	372.7	164.0	208.7	102.8	46.9	55.9	17.3	9.3	8.1
Bulgaria	236.3	109.5	126.9	—	—	—	155.1	74.6	80.5	74.7	31.7	43.0	6.6	3.1	3.4
Czechia	329.0	141.2	187.8	1.0	0.4	0.6	193.6	83.4	110.2	112.0	45.0	67.0	22.5	12.4	10.0
Denmark	310.9	135.2	175.7	35.6	19.1	16.5	195.8	80.7	115.2	70.0	30.8	39.2	9.4	4.6	4.9
Germany (*)	3 127.9	1 600.5	1 527.5	0.3	0.1	0.2	1 872.7	997.5	875.2	1 054.5	491.5	563.0	200.4	111.4	89.0
Estonia	45.8	18.9	26.9	—	—	—	28.7	12.3	16.4	14.6	5.5	9.1	2.5	1.1	1.4
Ireland	231.2	111.0	120.2	19.9	9.8	10.1	168.9	81.9	87.0	33.9	15.3	18.6	8.5	4.0	4.5
Greece	766.9	393.1	373.8	—	—	—	659.5	346.8	312.7	78.1	31.3	46.8	29.2	14.9	14.3
Spain	2 051.8	952.6	1 099.2	414.4	216.5	197.9	1 212.0	552.2	659.9	339.9	141.2	198.8	85.5	42.8	42.6
France	2 618.7	1 192.0	1 426.7	505.1	263.5	241.6	1 058.5	433.4	625.1	989.1	460.1	528.9	66.1	35.0	31.1
Croatia	164.8	70.8	94.0	0.1	0.0	0.0	97.6	45.3	52.3	63.6	23.9	39.7	3.6	1.6	1.9
Italy	1 896.0	844.3	1 051.7	13.4	9.7	3.7	1 140.6	527.8	612.9	713.6	292.7	420.9	28.3	14.2	14.2
Cyprus	47.2	22.1	25.0	4.6	3.1	1.5	22.6	12.1	10.5	18.4	6.3	12.1	1.5	0.6	0.9
Latvia	81.6	34.2	47.4	14.9	6.0	8.9	46.2	20.6	25.5	18.3	6.7	11.7	2.2	0.9	1.3
Lithuania	118.3	51.5	66.7	—	—	—	88.5	40.5	47.9	27.1	9.8	17.2	2.7	1.2	1.6
Luxembourg	7.0	3.4	3.7	0.8	0.3	0.4	3.1	1.4	1.6	2.5	1.2	1.3	0.7	0.4	0.3
Hungary	283.4	130.7	152.6	12.2	4.7	7.5	183.5	87.4	96.1	79.9	34.6	45.3	7.7	4.0	3.6
Malta	15.2	6.7	8.5	2.1	0.7	1.4	8.6	4.0	4.6	4.5	2.0	2.5	0.1	0.1	0.1
Netherlands	889.5	426.3	463.2	25.0	11.4	13.7	668.8	324.9	343.9	180.0	82.1	97.9	15.7	8.0	7.7
Austria	430.2	202.4	227.8	75.2	35.0	40.2	199.2	93.9	105.3	135.3	62.4	73.0	20.4	11.1	9.3
Poland	1 492.9	608.1	884.8	0.2	0.0	0.2	986.7	429.6	557.2	464.6	159.9	304.7	41.3	18.6	22.7
Portugal	356.4	165.8	190.6	12.8	8.0	4.8	205.2	93.1	112.0	118.2	55.0	63.2	20.2	9.7	10.6
Romania	538.9	247.0	291.8	—	—	—	350.3	168.7	181.6	168.9	68.3	100.6	19.8	10.1	9.7
Slovenia	76.5	32.5	44.0	10.4	6.2	4.1	41.8	17.2	24.6	21.5	7.8	13.8	2.8	1.3	1.5
Slovakia	144.4	59.2	85.2	2.6	0.9	1.7	79.0	33.2	45.8	55.8	21.5	34.3	7.0	3.7	3.3
Finland	294.5	138.2	156.3	—	—	—	207.3	100.7	106.6	68.6	28.7	39.9	18.6	8.8	9.8
Sweden	431.1	172.0	259.1	25.6	13.0	12.6	241.0	86.7	154.3	144.8	62.1	82.7	19.7	10.2	9.5
United Kingdom	2 467.1	1 064.7	1 402.4	284.2	115.4	168.8	1 621.0	714.5	906.5	450.6	177.5	273.0	111.3	57.2	54.1
Iceland	47.8	6.5	11.3	0.6	0.3	0.3	12.2	4.6	7.6	4.4	1.4	3.1	0.6	0.3	0.4
Liechtenstein	0.9	0.5	0.3	—	—	—	0.4	0.2	0.2	0.3	0.2	0.1	0.2	0.1	0.0
Norway	288.7	121.1	167.6	8.6	7.1	1.5	199.2	79.1	120.2	72.4	30.9	41.5	8.5	4.0	4.5
Switzerland	306.7	153.9	152.8	4.2	1.6	2.6	207.3	104.8	102.5	70.1	34.0	36.0	25.2	13.5	11.7

Fonte: Eurostat, 2018

Uno degli indicatori più importanti nelle statistiche sull'istruzione è la percentuale di persone che hanno conseguito un titolo di studi equivalente al Diploma di Laurea (Eurostat, 2020).

Partendo da questa percentuale si può ricavare il “Gender Gap in Tertiary Education” che è definito come la percentuale di uomini, di età compresa tra i 30 e i 34 anni, che hanno conseguito un livello di istruzione terziaria, in meno rispetto al livello di donne che hanno conseguito lo stesso livello di istruzione.

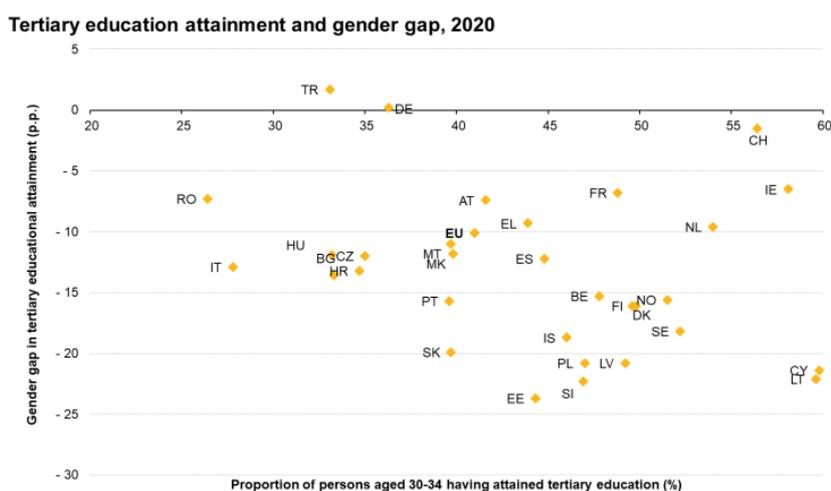
Del totale delle persone laureate nel 2020 in Europa, il 46% era formato da donne mentre il 36% era formato da uomini. Il Gender Gap in Tertiary Education era quindi di -10,0 punti percentuali. Ciò sta a significare che la quantità di donne laureate nel 2020 eccedeva la quantità di uomini occupati del 10,0%.

Il divario di genere nell'istruzione terziaria varia molto da Stato a Stato (Eurostat, 2020).

Nel 2020 il Paese con il più basso Gender Gap in Tertiary Education era la Germania: la percentuale di donne laureate era del 36,0%, uguale a quella degli uomini laureati, il Gender Gap in Tertiary Education era quindi nullo e pari a 0,0 punti percentuali. La Germania è poi seguita da Irlanda (-6,5%), Francia (-6,8%) e Lussemburgo (-7,0%).

A differenza della Germania, il Paese con il più elevato Gender Gap in Tertiary Education era l'Estonia: la percentuale di donne laureate era del 57,0%, la percentuale di uomini laureati era del 33,0%, il Gender Gap in Tertiary Education era quindi di -24,0 punti percentuali. L'Estonia è poi anticipata da Slovenia (-22,3%) e Lussemburgo (-22,1%).

Figura 1.9: Livello di istruzione terziaria e divario di genere, 2020



Fonte: Eurostat, 2020

Per la popolazione nel suo insieme, la percentuale di persone di età compresa tra i 30 e i 34 anni che aveva conseguito la Laurea nel 2020 variava dal 26,4% in Romania al 62,2% in Lussemburgo (Eurostat, 2020).

Nel 2020, tra i Paesi dell'Unione Europea con il divario di genere più elevato in valore assoluto (oltre i 22,0 punti percentuali), la percentuale di persone con istruzione terziaria era del 44,3% in Estonia, del 46,9% in Slovenia e del 59,6% in Lituania, tutti al di sopra della media UE del 41,0%.

Nello stesso anno, tra i Paesi dell'Unione Europea con il divario di genere più basso in valore assoluto (inferiore a 7,0 punti percentuali), la percentuale di persone con istruzione terziaria era inferiore alla media UE in Germania (36,3%) e superiore alla media UE in Francia (48,8%) e Irlanda (58,1%).

## Capitolo 2. ASPIRAZIONI DELLE DONNE

Le aspirazioni delle donne riguardanti il loro ruolo nella società, nel mondo del lavoro e in quello dell'istruzione sono argomenti molto trattati e discussi.

Col passare del tempo il ruolo delle donne è cambiato ma, ancora oggi, esse vengono classificate molto spesso come figure incompatibili a professioni impegnative e a ruoli di rilievo (Day e Newburger, 2002). Oltre a questo permangono anche pregiudizi avversi alla partecipazione femminile nella società e nell'economia.

Questo capitolo ha l'obiettivo di esporre, attraverso una review della letteratura economica, cosa sono e come sono cambiate nel tempo le aspirazioni e il ruolo delle donne relativamente alla loro carriera.

### 2.1) COME E' CAMBIATO NEL TEMPO IL RUOLO DELLE DONNE

Il ruolo della donna nel mondo del lavoro, in quello dell'istruzione e all'interno della società è mutato molto nel corso del tempo.

Considerando in particolar modo il territorio europeo, gli sviluppi più importanti si sono verificati a partire dalla prima metà del 1900, fino ad arrivare ai giorni nostri.

Nei primi anni del '900 e fino alla Seconda Guerra Mondiale la società in generale, ma in particolar modo i datori di lavoro e i colleghi, non prendevano sul serio le donne che aspiravano ad avere una posizione lavorativa (Valdez e Gutek, 1987). In Europa, secondo l'opinione pubblica, le donne dovevano essere in primo luogo mogli e madri e solo in un secondo momento dedicarsi alle responsabilità professionali.

Già negli anni '50-'60 si parlava di parità di genere ed emancipazione delle donne. Questi argomenti, però, non erano associati ai possibili benefici che potevano trarne le donne ma, bensì ai contributi che si potevano ricavare per l'intera società. Con l'avvento della Seconda Guerra Mondiale la visione della donna nel mondo del lavoro è cambiata: dato che la maggior parte degli uomini era chiamato alle armi, gli unici soggetti che potevano lavorare nelle fabbriche erano le donne. Nel 1958, è entrato in vigore il Trattato di Roma, secondo il quale ogni Stato membro deve assicurare l'applicazione del principio della parità di retribuzione per coloro che svolgono la stessa mansione lavorativa, siano essi uomini o donne; oltre a questo, il Trattato, prevede anche che la retribuzione corrisposta per un lavoro pagato a tempo sia uguale per un lavoro uguale. Tutto ciò è un grande passo avanti per l'eliminazione della diversità di genere ma è anche molto limitato in quanto si stabilisce la parità salariale per uno

stesso lavoro ma si esclude quella per un lavoro di eguale valore. Questo fa capire perché le aspirazioni di uomini e donne erano totalmente diverse al tempo: le donne si dedicavano a lavori considerati “tipicamente femminili” che non potevano essere paragonati ai lavori “tipicamente maschili”, nonostante ci venissero messe lo stesso numero di ore e lo stesso impegno nello svolgerli. Le donne del dopo guerra partecipavano infatti alla forza lavoro, ma erano sottopagate e rimanevano ancorate a posizioni professionali tradizionali e di basso livello quali, ad esempio: infermiere, insegnanti, segretarie. Inoltre, sempre nello stesso periodo, le donne erano difficilmente assunte per mansioni nei settori scientifico, tecnologico, ingegneristico e matematico, poiché all’epoca questi erano considerati settori “maschili”. Proprio per questo motivo le lavoratrici donne guadagnavano il 20% in meno rispetto agli uomini (Day e Newburger, 2002). Mentre gli uomini avevano posizioni di rilievo ed erano pagati di più, le donne, visto il limitato numero e la bassa qualità delle posizioni lavorative a cui potevano ambire, sceglievano nella maggior parte dei casi di rimanere a casa e prendersi cura della famiglia. Questo non permetteva la crescita e lo sviluppo delle competenze delle donne, che erano costrette a dipendere da un uomo e non avevano indipendenza economica.

Nel decennio che va dal 1970 al 1980, nei Paesi europei, l’industria fiorente e le modifiche alle norme in materia di approccio al lavoro hanno fatto sì che si creasse un ambiente pieno di opportunità per le donne. In questo periodo, infatti, c’è stato un incremento mai visto prima del numero di donne che entrano a far parte della forza lavoro. L’aumento delle lavoratrici madri fa sì che ci sia un cambiamento necessario nell’organizzazione e nella gestione del problema della disuguaglianza di genere (Mitnick, 2006). Fattori negativi che permangono, però, sono le conseguenze legate al periodo della gravidanza, la retribuzione e la parità nei compiti assegnati. Infatti, non ci sono leggi che tutelano il ritorno al lavoro delle madri, gli stipendi delle donne sono ancora inferiori rispetto a quelli degli uomini e vengono loro assegnati mansioni di scarso rilievo. Per cercare di eliminare questi fattori negativi, sono state prese nuove direttive e nuovi provvedimenti che hanno fatto sì che la percentuale di donne facenti parte della forza lavoro, e di età compresa tra i 20 e i 59 anni, aumentasse da circa un terzo del totale dei lavoratori, alla metà (Joekes, 1995).

A partire dagli anni ’90 le aspirazioni delle donne e il loro ruolo all’interno della società sono totalmente mutati rispetto ai periodi passati. In questo periodo sono sempre di più le donne che fanno parte della forza lavoro e che raggiungono un livello di istruzione elevato.

Una delle motivazioni principali di questo cambiamento è stata la venuta della globalizzazione, definita come la produzione e distribuzione su scala mondiale, grazie ai nuovi mezzi di trasporto e di comunicazione, di prodotti e servizi di tipo e qualità omogenei, di tendenze e di idee (Rugman, 2001). Uno dei fenomeni che costituiscono la globalizzazione

è quello dell' unificazione dei mercati a livello mondiale, che hanno spinto verso modelli di consumo più uniformi e convergenti, sia tra persone di diversa provenienza, che tra persone di sesso diverso. Grazie alla globalizzazione è aumentata la richiesta di lavoratrici donne in particolari settori dell'economia, soprattutto in quelli legati all'esportazione di merci, che hanno registrato una considerevole crescita in molti Paesi. Le donne sono state favorite nei lavori di manodopera nelle industrie esportatrici e il cambiamento nell'orientamento commerciale, ha comportato un relativo declino dell'occupazione maschile (Razavi, 2003). Nel 1993 entra in vigore il Trattato di Maastricht, che ha lo scopo di promuovere e regolamentare le pari opportunità tra uomini e donne relativamente al mercato del lavoro e al trattamento sui luoghi di lavoro. Le donne iniziano quindi a partecipare sempre più attivamente alla forza lavoro ma mancano ancora, purtroppo, dei provvedimenti e degli strumenti concreti a tutela delle lavoratrici madri, per esempio. Per cercare di aiutare le lavoratrici madri, con la Quarta Conferenza Mondiale delle Nazioni Unite sulle Donne, svoltasi nel 1995, si è cercato di stabilire obiettivi comuni a tutti i Paesi. Tra questi obiettivi, quelli più interessanti riguardanti il rapporto tra le donne e l'economia sono: promuovere i diritti e l'indipendenza economica delle donne, in particolare l'accesso all'occupazione e ad adeguate condizioni di lavoro e l'accesso alle risorse economiche; facilitare l'accesso paritario delle donne alle risorse, all'occupazione, ai mercati e al commercio; fornire servizi professionali, formazione e accesso ai mercati, informazioni e tecnologie; rafforzare le capacità economiche e le reti commerciali delle donne; eliminare la segregazione professionale e tutte le forme di discriminazione nel lavoro; permettere sia agli uomini che alle donne di conciliare responsabilità familiari e responsabilità professionali (IV Conferenza Mondiale ONU, 1995). Considerando l'ultimo punto, a partire dai primi anni 2000, si è cercato di ottenere un maggior coinvolgimento degli uomini nelle responsabilità familiari attraverso l'attuazione di politiche di conciliazione che mettano in atto misure per incentivare la loro presenza accanto alle madri nella gestione della famiglia. I risultati migliori si sono registrati nei Paesi del Nord Europa, quali: Scandinavia, Norvegia, Svezia e Danimarca. Qui il cosiddetto fenomeno della "femminilizzazione" dell'uomo che collabora con la moglie nella cura dei figli e nei lavori domestici è una pratica molto comune, che ha avuto conseguenze positive per l'economia e per la società. Le donne, grazie all'aiuto da parte dei mariti, sono alleggerite dal doppio carico famiglia-lavoro e hanno tempi e modi per diventare madri e lavoratrici presenti sia all'interno del nucleo familiare che nei luoghi di lavoro.

## 2.2) LE ASPIRAZIONI DELLE DONNE RELATIVAMENTE ALLA LORO CARRIERA: COSA SONO E DA COSA SONO INFLUENZATE

La carriera è definita come “una serie di lavori correlati all’interno di un’organizzazione o lavori diversi all’interno di varie aziende” (Gutek e Larwood, 1987).

Lo sviluppo della carriera è invece l’insieme dei molteplici lavori che una persona svolge nel corso della sua vita lavorativa e dovrebbe essere sinonimo di progresso: chi ha una carriera alle spalle è infatti definito come una persona di successo.

Le aspirazioni di carriera rappresentano l’orientamento di un individuo verso un desiderato obiettivo di carriera. Molti economisti e sociologi si sono interessati ai possibili fattori che vanno ad influenzare le aspirazioni che hanno le donne relativamente alla loro carriera e hanno tratto conclusioni diverse.

Come detto in precedenza, in passato, e in particolare nella seconda metà del secolo scorso, le aspirazioni delle donne erano influenzate per lo più dal loro sesso: essere donna significava nella maggior parte dei casi dover badare ai figli, alla casa e non lavorare.

Proprio per questo motivo e anche a causa del sessismo, della discriminazione e del limitato accesso all’istruzione le scelte occupazionali disponibili per le giovani donne erano davvero poche.

Molti studi degli anni ’70 hanno rivelato infatti che le donne, in passato, avevano ambizioni lavorative più limitate rispetto agli uomini e che molto spesso erano impiegate in una gamma ristretta di categorie occupazionali. Oltre a questo, le famiglie dell’epoca spesso incoraggiavano le aspirazioni di carriera dei bambini e non quelle delle bambine, facendo sì che queste ultime sapessero già quali lavori potevano essere ideali per la figura femminile e quali invece no.

A partire dagli anni 2000 si è invece dimostrato che il numero delle aree di interesse relativo alle future occupazioni delle giovani donne è aumentato (Mendez e Crawford, 2002). Gli autori, per l’anno 2002, considerano un campione di 227 adolescenti caucasici, asiatici, ispanici e africani, sia maschi che femmine, di età compresa tra i 14 e i 16 anni per capire se sussistono differenze di genere. Lo studio dimostra che le scelte occupazionali delle ragazze sono diventate, col passare del tempo, molto più ambiziose di quanto non fossero in precedenza: sono sempre più numerose le adolescenti che ambiscono a posizioni lavorative di rilievo in settori un tempo considerati “maschili”. Tuttavia, sia le scelte delle ragazze che quelle dei ragazzi dimostrano uno scarso riconoscimento dei cambiamenti che avvengono nel mercato del lavoro per gli adulti.

Le aspirazioni delle adolescenti sono influenzate anche da altri due fattori, quali: il livello di istruzione dei genitori e il tipo di lavoro svolto dalla madre. Per molte ragazze infatti, le mamme sono viste come un modello per lo sviluppo dei loro obiettivi e delle loro aspirazioni di carriera (Burlin, 1976). Le occupazioni che le ragazze possono scegliere in questo esperimento vengono suddivise in tre categorie principali: innovative, cioè occupazioni in cui la forza lavoro femminile rappresenta meno del 30% del totale; moderate, cioè occupazioni in cui la forza lavoro femminile è compresa tra il 30% e il 50% del totale; tradizionali, cioè occupazioni in cui la forza lavoro femminile rappresenta più del 50% del totale. Le ragazze i cui genitori hanno un livello di istruzione elevato e le cui madri lavorano hanno scelto più frequentemente un'occupazione innovativa come possibile occupazione ideale. Viceversa, le ragazze i cui genitori hanno un livello di istruzione non elevato e le cui madri non lavorano hanno scelto più frequentemente, come possibile occupazione ideale, un'occupazione tradizionale o moderata.

Oltre che dai due fattori sopra citati, uno studio svolto da Signer e Saldana (2001), rileva che le aspirazioni di carriera delle giovani adolescenti sono influenzate in modo significativo anche dal livello di istruzione delle loro madri. Lo scopo dello studio svolto dagli autori è quello di esaminare le relazioni e le possibili differenze tra le aspirazioni relative all'istruzione e alla carriera degli studenti della scuola superiore e quelle dei loro genitori. Per farlo, sono stati intervistati 100 studenti di etnie differenti, provenienti sia da scuole superiori con un alto range che da scuole superiori con un basso range; è stata poi condotta un'analisi del Chi-quadro. Dai risultati emerge che ci sono enormi differenze tra le aspirazioni degli adolescenti intervistati e quelle dei loro genitori.

Un altro importantissimo fattore che recentemente si è scoperto influenzare positivamente le aspirazioni di carriera e il livello di istruzione delle adolescenti è la presenza di leader politiche femminili (Beaman et al., 2012), la cui presenza è andata aumentando negli ultimi anni grazie all'introduzione delle quote rosa.

Le quote rosa sono dei provvedimenti volti a garantire la rappresentatività delle donne nei segmenti della classe dirigente di soggetti pubblici e privati (liste elettorali, vertici aziendali, consigli di amministrazione) attraverso la definizione di una percentuale minima di presenze femminili. A partire dal 1995, anno in cui si è svolta la Quarta Conferenza Mondiale delle Nazioni Unite sulle Donne, circa 100 Paesi hanno adottato le quote rosa in politica. I rappresentanti politici, oltre che al bilanciamento delle presenze femminili e di quelle maschili nelle posizioni di rilievo, sperano che le quote rosa possano avere degli effetti di lungo termine sui risultati delle donne nel mercato del lavoro. Infatti, le prime donne che diventano leader, attraverso le loro politiche e il loro effetto di ruolo, possono modificare le convinzioni

sia dei genitori che dei figli su ciò che le donne possono ottenere. A sua volta, il verificarsi di ciò, può far sì che le aspirazioni delle donne, le loro scelte riguardo l'istruzione e quelle relative alla carriera, mutino nel tempo.

Beaman et al. (2012) per confermare quanto pensato dai rappresentanti politici, hanno somministrato questionari relativi alle aspirazioni di carriera in 495 villaggi Indiani, a 8.453 adolescenti di età compresa tra i 15 e i 21 anni e ai loro genitori; dall'analisi dei questionari si è scoperto che nei villaggi in cui per due cicli di elezioni vi è stata una donna al potere, le aspirazioni delle ragazze relativamente alla loro carriera lavorativa sono cambiate. Questo cambiamento è accompagnato da altri due fattori. Il primo è l'eliminazione della disuguaglianza di genere nella partecipazione alla vita scolastica: è infatti sempre meno accentuata la differenza tra il numero di ragazze e ragazzi che vogliono ottenere un diploma di laurea; il secondo è la riduzione del tempo speso per le faccende domestiche da parte delle ragazze. In ultima, grazie a questo studio, è stato anche affermato che l'impatto della presenza di leader politiche femminili riflette solo un effetto di ruolo: ciò è spiegato dal fatto che si sono cambiate le aspirazioni delle giovani donne, ma le opportunità offerte dal mercato rimangono purtroppo ancora invariate.

### **Capitolo 3. IMPATTO SUI RISULTATI ECONOMICI DI UN PAESE**

La diversità di genere può avere implicazioni economiche enormi per l'economia di un Paese. Una riduzione della disparità di genere che intercorre tra uomini e donne all'interno della forza lavoro e un aumento del livello di istruzione delle donne, potrebbero influenzare variabili macroeconomiche come ad esempio la crescita economica di un Paese, misurata in termini di PIL pro capite.

Questo capitolo ha lo scopo di analizzare, attraverso la revisione della letteratura economica e l'utilizzo di dati relativi al territorio europeo, le relazioni che possono intercorrere tra: aumento della partecipazione femminile nel mondo del lavoro, aumento della partecipazione femminile all'istruzione terziaria e crescita del PIL pro capite di un Paese.

#### **3.1) IMPATTO CHE LA PARTECIPAZIONE FEMMINILE NEL MONDO DEL LAVORO HA SUL PIL DI UN PAESE**

L'indagine di Stotsky (2006) esamina le implicazioni delle differenze di genere relativamente al comportamento economico sulla politica macroeconomica.

Il risultato dello studio è che, un miglioramento della condizione delle donne e una riduzione della disuguaglianza di genere, contribuiscono all'aumento dei tassi di crescita economica e al raggiungimento di una maggiore stabilità macroeconomica. Nei Paesi in via di sviluppo la mancanza di opportunità per le donne riduce la crescita economica, mentre, al contrario, la crescita economica porta a una diminuzione della loro condizione di svantaggio. Per consentire alle donne di avere pieno vantaggio dal miglioramento delle condizioni macroeconomiche, è necessario che vi siano pari opportunità per entrambi i sessi nel mercato del lavoro e in quello finanziario. È quindi evidente che le politiche macroeconomiche dovrebbero tenere conto dei benefici derivanti dalla riduzione delle disuguaglianze di genere e dovrebbero considerare gli effetti a breve termine derivanti dalla disuguaglianza tra donne e uomini nel mercato del lavoro, per evitare che questa si insasprisca ancora di più.

Lo studio di Klasen e Lamanna (2009), afferma che la crescita economica di un paese è associata al ruolo delle donne nella società.

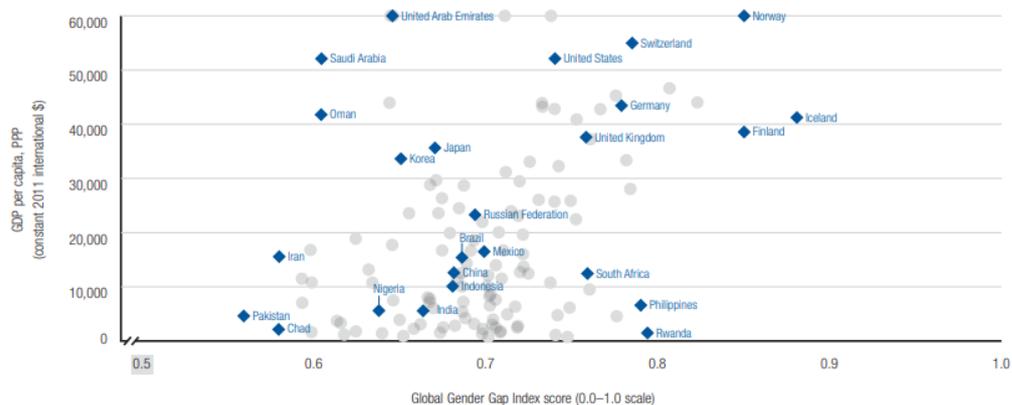
Gli autori, attraverso uno studio dei Paesi che fanno parte del Medio Oriente, del Nord Africa, del Sud Asia e dell'Asia Orientale e attraverso l'utilizzo di tavole di regressione, indagano fino a che punto il divario di genere nell'occupazione e nell'istruzione riducono la crescita

economica. Analizzando il periodo di tempo che va dal 1960 al 2000, gli autori hanno aggiornato i risultati di studi precedenti sullo stesso argomento, includendo nella ricerca anche i dati relativi alla forza lavoro. Si è stimato che, il divario di genere presente nel mercato del lavoro e nell'istruzione, riduce notevolmente la crescita economica. Il costo del Gender Gap in Medio Oriente, Nord Africa e Sud Asia ammonta rispettivamente a 0,9, 1,7 e 1,6 punti percentuali di differenza sulla crescita rispetto all'Asia Orientale. Sembra inoltre che i divari di genere nell'occupazione abbiano un effetto crescente sulle differenze di crescita economica tra le regioni considerate, con il Medio Oriente, il Nord Africa e l'Asia Meridionale che soffrono di una crescita più lenta dell'occupazione femminile.

In aggiunta agli studi sopra indicati, il rapporto del World Economic Forum (2015), mostra la relazione che esiste tra PIL pro capite e Global Gender Gap Index (GGGI). Questo indice classifica i Paesi del mondo in base alla disparità presente tra donne e uomini tenendo in considerazione quattro aree di interesse, che sono: politica, economia, salute e istruzione. Il GGGI può assumere valori che vanno da 0 (disparità di genere) a 1 (parità di genere).

La relazione sembra confermare una correlazione tra PIL pro capite e uguaglianza di genere.

*Figura 3.1: PIL pro capite VS punteggio dell' Indice Globale del Divario di Genere*



Fonte: World Economic Forum, 2015

Nel 2014, i leader del G20 hanno preso l'impegno di cercare di ridurre il divario nei tassi di partecipazione tra uomini e donne nel mondo del lavoro del 25% entro il 2025.

L'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) stima che se questo obiettivo venisse realizzato a livello globale, avrebbe il potenziale per aggiungere 5,8 trilioni di dollari americani all'economia globale.

Inoltre, il gettito fiscale globale potrebbe aumentare di 1,5 trilioni di dollari. Di questi 990 miliardi provverebbero dai Paesi emergenti e 530 miliardi dai Paesi sviluppati.

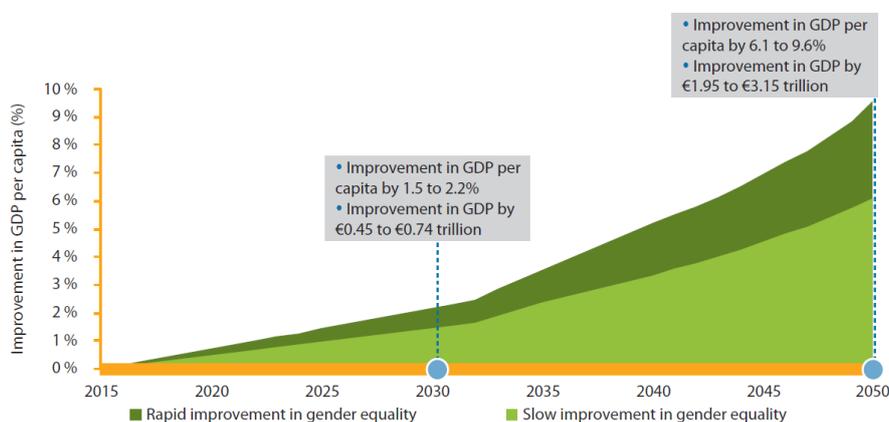
Asia Meridionale, Nord Africa e Stati Arabi avrebbero i benefici maggiori dato che sono i Paesi in cui i divari nei tassi di partecipazione alla forza lavoro tra uomini e donne superano i 50 punti percentuali (ILO, 2017).

Come riportato da uno studio dell'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere (EIGE), una diminuzione del divario di genere porterebbe alla creazione di 10.500.000 nuovi posti di lavoro nel 2050, di cui andranno a beneficiare sia gli uomini che le donne. Circa il 70% di questi nuovi posti di lavoro verrebbe occupato da donne, e i tassi di occupazione maschile e femminile si incontrerebbero, raggiungendo una percentuale dell'80% entro il 2050, per i Paesi europei. I nuovi posti di lavoro che andranno ad essere occupati dalle donne sono molto importanti, in quanto possono aiutare a ridurre la povertà, una delle priorità della "Strategia Europa 2020", che è una strategia decennale proposta dalla Commissione europea per promuovere la crescita intelligente, sostenibile e inclusiva. Inoltre, entrare a far parte del mondo del lavoro, riduce il rischio di povertà delle donne. Questo perché le donne sono generalmente soggette a povertà più spesso rispetto agli uomini, a causa delle minori prospettive salariali e occupazionali che hanno (EIGE, 2017).

Entro il 2050, il miglioramento della parità di genere porterebbe a un aumento del PIL pro capite dei Paesi UE del 6,1%-9,6%, e, in termini monetari, il PIL aumenterebbe da 1.95 a 3.15 trilioni di Euro. Questo miglioramento sarebbe già evidente nel 2030, anno entro il quale il PIL pro capite dei Paesi UE aumenterebbe del 1,5%-2,2%, e il PIL aumenterebbe da 0.45 a 0.74 trilioni di Euro.

I risultati sono dovuti, come detto prima, all'aumento del tasso occupazionale delle donne, soprattutto nei settori, storicamente visti come maschili, cioè quelli che riguardano: scienza, tecnologia, ingegneria e matematica.

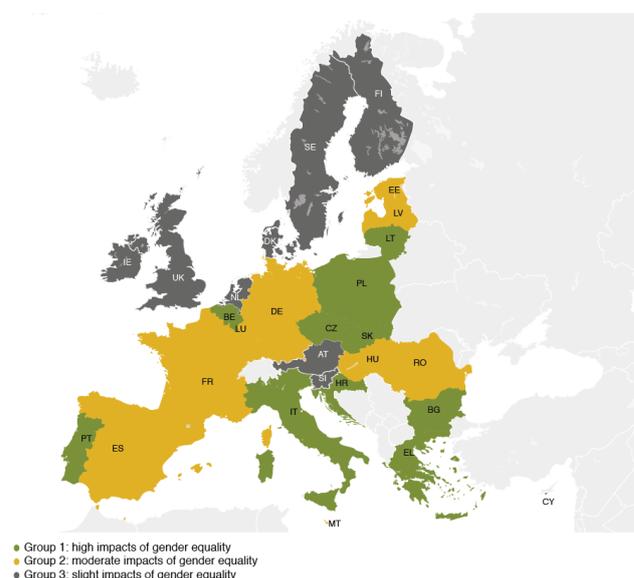
Figura 3.2: Effetto che il miglioramento dell'equità di genere ha sul PIL pro capite



Fonte: Eige, 2017

Sempre entro il 2030, ci sarà un aumento del PIL di circa il 12% nei Paesi in cui attualmente è presente un alto divario di genere, quali: Portogallo, Italia, Croazia, Repubblica Ceca, Slovacchia, Polonia, Lituania, Belgio, Grecia e Bulgaria. Il risultato che potrebbero ottenere i Paesi appena citati è molto importante: l'Unione Europea sta infatti spingendo sempre di più a una crescita inclusiva, che ha l'obiettivo di ridurre le disparità presente tra le diverse regioni. Questo aumento sarà di circa il 4% nei Paesi in cui ci sono attualmente risultati migliori in termini di parità di genere, quali: Austria, Slovenia, Paesi Bassi, Danimarca, Irlanda, Regno Unito, Finlandia e Svezia. Il minore aumento del PIL di questi Paesi è spiegato dal fatto che già oggi godono di alcuni dei benefici economici associati alla parità di genere.

*Figura 3.3: Impatto dell'uguaglianza di genere: differenze tra Stati Membri, anno 2030*



Fonte: EIGE, 2017

L'indagine di Ostry et al. (2018), pur non tenendo conto dei possibili problemi di endogeneità che possono verificarsi, suggerisce che la riduzione del Gender Gap potrebbe portare benefici all'economia.

Dato che le donne portano nuove competenze sul posto di lavoro, un aumento della loro partecipazione alla forza lavoro può far ottenere maggiori guadagni e maggiore crescita economica. Ridurre la differenza tra uomini e donne all'interno della forza lavoro potrebbe inoltre aumentare il PIL, in media, del 35%.

Del totale di tutti questi guadagni, quattro quinti sono determinati dall'aumento del numero di lavoratori, un quinto è determinato dall'effetto della diversità di genere sulla produttività.

Prendendo come esempio gli studi analizzati in precedenza: Stotsky (2006), Klasen e Lamanna (2009), World Economic Forum (2015), ILO (2017), EIGE (2017), Ostry et al. (2018), anche io ho tentato di stabilire se esiste una correlazione tra il tasso partecipazione femminile alla forza lavoro e il PIL pro capite.

Per farlo ho preso in considerazione i Paesi che fanno parte dell'Unione Europea, ad esclusione di Cipro e Malta, in quanto i dati relativi a questi due Paesi non erano disponibili.

Innanzitutto, ho estratto dal database dell'OECD i dati dell'anno 2020 relativi al PIL pro capite e alla forza lavoro. I dati relativi al PIL sono espressi in US\$ (current prices - current PPPs), quelli relativi alla forza lavoro riguardano le donne di età compresa tra i 15 e i 64 anni e sono espressi in percentuale. Dalla selezione, ho ottenuto la seguente tabella:

*Tabella 3.1: Partecipazione femminile alla forza lavoro, PIL pro capite – Paesi UE, 2020*

Stato	Partecipazione femminile alla forza lavoro in %	PIL pro capite US\$ (current prices - current PPPs)
Austria	72,1%	\$ 55.686,10
Belgium	64,5%	\$ 53.090,10
Bulgaria	67,6%	\$ 24.564,30
Croatia	61,6%	\$ 28.769,60
Czech Republic	69,2%	\$ 41.599,10
Denmark	76,0%	\$ 60.244,40
Estonia	76,9%	\$ 37.659,50
Finland	76,6%	\$ 50.926,50
France	67,6%	\$ 46.691,10
Germany	74,5%	\$ 54.844,40
Greece	59,3%	\$ 27.924,00
Hungary	65,3%	\$ 33.075,90
Ireland	65,9%	\$ 93.450,40
Italy	54,7%	\$ 41.995,30
Latvia	75,8%	\$ 31.392,30
Lithuania	77,2%	\$ 38.880,50
Luxemburg	68,8%	\$ 117.721,20
Netherlands	77,0%	\$ 59.265,20
Poland	63,6%	\$ 33.880,30
Portugal	72,6%	\$ 34.177,00
Romania	59,3%	\$ 32.083,30
Slovak Republic	66,4%	\$ 31.346,30
Slovenia	71,9%	\$ 39.718,10
Spain	68,7%	\$ 37.764,10
Sweden	80,3%	\$ 55.037,70

Fonte: elaborazione propria (con dati OECD, 2020)

Dopo aver ottenuto questa tabella, usando Excel, ho calcolato il coefficiente di correlazione per valutare la relazione tra il tasso di partecipazione femminile alla forza lavoro e il PIL pro

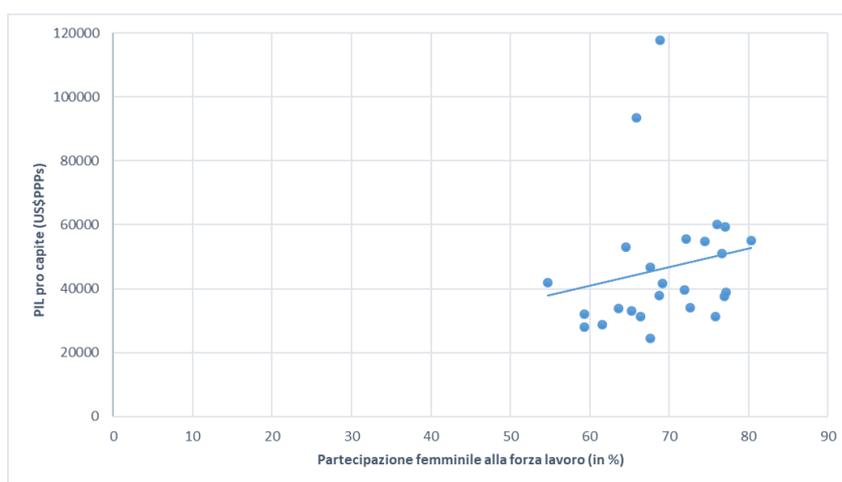
capite. La correlazione non dice nulla sulla relazione di causalità, infatti se due variabili sono correlate non è detto che una sia la causa dell'altra, o viceversa. (Borra e Di Ciaccio, 2015).

Il coefficiente di correlazione è una misura specifica usata per quantificare la forza della relazione tra due variabili e i valori che può assumere vanno da -1 a +1. Se il valore assunto dal coefficiente è uguale a -1, significa che c'è una perfetta correlazione negativa tra le due variabili: questo vuol dire che all'aumentare di una variabile, l'altra variabile diminuisce. Se il valore assunto dal coefficiente è uguale a 0, significa che non c'è alcuna relazione tra le due variabili. Infine, se il valore assunto dal coefficiente è uguale a +1, significa che c'è una perfetta correlazione positiva tra le due variabili: questo vuol dire che all'aumentare di una variabile, l'altra variabile aumenta.

Nell'analisi da me svolta, il risultato ottenuto è un coefficiente di correlazione che mostra una debolissima correlazione positiva e ha un valore di 0,185.

La correlazione, seppur positiva, ha un valore molto basso. Un risultato del genere può dipendere da errori di misurazione delle variabili: sia la stima della partecipazione femminile alla forza lavoro che quella del PIL pro capite sono entrambe molto complicate e sono soggette ad approssimazioni che si riflettono, di conseguenza, nel calcolo del coefficiente di correlazione. Questo risultato è coerente con le teorie secondo cui esiste una relazione positiva tra la riduzione della disuguaglianza di genere, il conseguente aumento della partecipazione femminile alla forza lavoro, e l'aumento del PIL pro capite di un Paese.

*Figura 3.4: Correlazione tra partecipazione femminile alla forza lavoro e PIL pro capite*



Fonte: elaborazione propria (con dati OECD, 2020)

### 3.2) IMPATTO CHE LA PARTECIPAZIONE FEMMINILE ALL'ISTRUZIONE HA SUL PIL DI UN PAESE

Diversi fattori economici influenzano la presenza femminile nel mondo dell'istruzione e, più precisamente, l'aumento più veloce del numero di donne istruite rispetto a quello di uomini istruiti (Health e Jayachandran, 2017).

Il primo tra questi fattori, è la partecipazione femminile alla forza lavoro. Infatti, se da un lato l'istruzione femminile influisce sul numero di donne che fanno parte della forza lavoro, dall'altro è valida anche la relazione inversa, cioè quella per cui una maggior partecipazione femminile alla forza lavoro influisce sulla presenza di donne che scelgono di intraprendere gli studi. Se il tasso di occupazione delle donne aumenta e l'istruzione conferisce benefici nel mercato del lavoro, allora le famiglie saranno più propense ad investire denaro per l'educazione delle proprie figlie. Dato che le attività economiche, soprattutto quelle riguardanti il settore dei servizi, sono sempre più basate su abilità mentali e non fisiche, le lavoratrici donne possono ottenere un vantaggio comparato (Pitt, Rosenzweig e Hassan, 2012). Un altro fattore che può aumentare il numero di donne che partecipano all'istruzione, in particolare a quella terziaria, è la diminuzione del tempo speso svolgendo faccende domestiche. Se i genitori scelgono di mandare a scuola le proprie figlie, ci saranno maggiori possibilità che queste decidano di continuare gli studi piuttosto che fermarsi per dedicare le loro energie e il loro tempo alla cura della casa e alla famiglia (Health e Jayachandran, 2015). Oltre che agli effetti economici che accompagnano l'aumento della partecipazione femminile all'istruzione, ci sono molte altre politiche che sono state messe in atto negli ultimi decenni proprio per favorire questo trend.

Un tipo di politica intrapresa è quella riguardante le rette universitarie. Diversi Paesi, soprattutto quelli più sviluppati, stanno abbassando se non eliminando del tutto le rette da pagare per accedere all'istruzione terziaria, in modo tale da renderla accessibile a tutti. Questa politica influenza in modo particolare le ragazze in quanto, ancora molto spesso purtroppo, per questioni di mentalità o tradizioni non hanno la possibilità di studiare. Un altro tipo di politica volta a far sì che aumenti il livello di istruzione femminile è quella del trasferimento di denaro condizionato, in inglese "conditional cash transfers". Questo tipo di politica ha lo scopo di aumentare il livello di istruzione delle ragazze attraverso l'attribuzione di denaro ai genitori delle stesse, da usare solo per l'istruzione. Un esempio è il programma "Oportunidades" in Messico: lo Stato fornisce denaro alle famiglie in quantità maggiore per l'istruzione delle figlie rispetto che per quella dei figli, in modo tale che i genitori scelgano di istruire anche le ragazze e non solo i ragazzi, come tipicamente si usa fare.

Come è risaputo, da un lato l'istruzione femminile influenza la partecipazione femminile alla forza lavoro, ma dall'altro, anche la partecipazione femminile alla forza lavoro influenza l'istruzione.

L'aumento del numero di donne che scelgono di intraprendere un percorso di istruzione terziaria può portare a diversi benefici economici, che sono trattati qui di seguito.

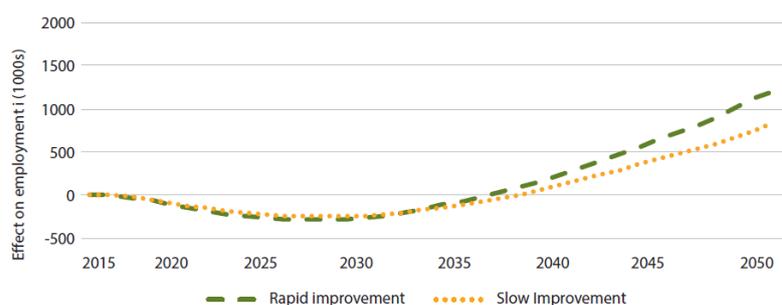
Un'indagine del Parlamento Europeo (2015), mostra che, una diminuzione del divario di genere relativamente al tasso di partecipazione all'istruzione terziaria, si può tradurre in salari maggiori per le donne e quindi, anche il Gender Pay Gap potrebbe diminuire.

Se c'è un aumento delle donne che si laureano, soprattutto nei settori che riguardano la scienza, la tecnologia, l'ingegneria e la matematica (STEM), allora anche i loro salari saranno più elevati, grazie appunto al maggiore livello di istruzione. Le donne saranno anche più produttive e contribuiranno alla crescita intelligente prevista dalla "Strategia Europa 2020". Altri risultati positivi legati alla maggiore partecipazione femminile all'istruzione terziaria negli ambiti STEM sono l'aumento della competitività dell'Unione Europea. Si stima infatti che entro il 2050 le esportazioni aumenteranno di circa lo 0,7% e le importazioni diminuiranno dell'1,2%, con conseguente miglioramento della bilancia commerciale.

Uno studio dell'EIGE (2017) afferma che la promozione di misure che riducono la disparità di genere relativamente alla partecipazione all'istruzione terziaria nei settori STEM potrebbe aiutare a far sì che le donne scelgano settori di istruzione dominati da ragazzi e uomini rispetto a quelli dominati da ragazze e donne. Di conseguenza, un numero maggiore di donne potrebbe accettare un lavoro, soprattutto grazie alle buone prospettive occupazionali dei settori della scienza, della tecnologia, dell'ingegneria e della matematica. Un aumento dell'occupazione nei settori STEM aiuterebbe a ridurre le carenze e gli aspetti negativi legati al mercato del lavoro.

Come mostrato nella figura 3.5, la maggiore partecipazione femminile all'istruzione terziaria riguardante i settori STEM avrebbe un impatto positivo sull'occupazione nell'Unione Europea, che aumenterebbe di 850.000 unità, raggiungendo quota 1.200.000 unità entro il 2050.

*Figura 3.5: Effetto della diminuzione del divario di genere nei settori STEM sull'occupazione*

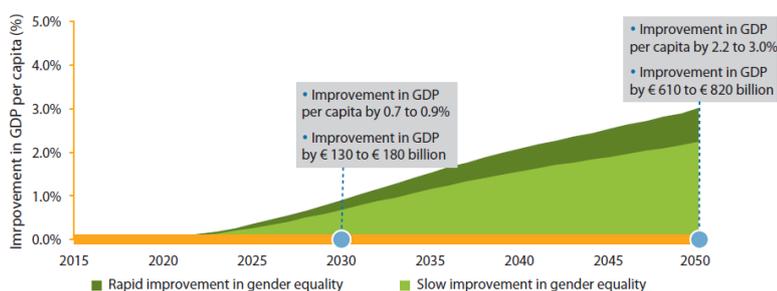


Fonte: EIGE, 2017

Analizzando la figura 3.6, si può affermare che la riduzione del divario di genere nei settori di istruzione STEM può portare ad enormi benefici per i Paesi dell'UE.

Entro il 2030 il PIL pro capite aumenterebbe dello 0,7%-0,9% e ci sarebbe un aumento dello stesso, in termini monetari, che va da 130 a 180 miliardi di Euro. Entro il 2050, invece, il PIL pro capite aumenterebbe dello 2,2%-3,0% e ci sarebbe un aumento, in termini monetari, che va da 610 a 820 miliardi di Euro.

Figura 3.6: Effetto che il miglioramento dell'equità di genere nei settori STEM ha sul PIL pro capite



Fonte: EIGE, 2017

Al giorno d'oggi, fattori culturali, sociali, educativi ed economici sostengono la segregazione di genere nella scelta dei campi di studio. La bassa percentuale di donne che si laureano è dovuta agli stereotipi presenti nel mondo dell'istruzione, alle differenze di genere nelle scelte educative e formative e alla mancanza di modelli di ruolo femminili. Prendendo in considerazione il livello individuale, un minor numero di donne laureate, soprattutto nei settori STEM, può tradursi in minori prospettive occupazionali, che si traducono poi in una minore indipendenza economica, e minori guadagni. Questo è dovuto al fatto che nei settori riguardanti la scienza, la tecnologia, l'ingegneria e la matematica, i salari sono molto elevati e la crescita è avvenuta molto più velocemente rispetto che in altri settori. La riduzione del divario di genere riguardante la partecipazione di uomini e donne all'istruzione terziaria, in particolare nei settori STEM, aiuterebbe a ridurre le debolezze del mercato del lavoro, aumentare l'occupazione e la produttività delle donne e ridurre la segregazione occupazionale. Tutto questo aiuterebbe a favorire la crescita economica, sia attraverso una maggiore produttività che attraverso una maggiore attività sul mercato del lavoro (EIGE, 2017).

Così come ho fatto in precedenza, ho cercato di capire se, anche per la partecipazione femminile all'istruzione terziaria, esiste una relazione col PIL di un Paese. Per farlo ho preso in considerazione i Paesi che fanno parte dell'Unione Europea, ad esclusione di Cipro e Malta, perché i dati relativi a questi due Paesi non erano disponibili.

Innanzitutto, ho estratto dal database dell'OECD e dell'Eurostat i dati dell'anno 2020 relativi al PIL pro capite e al tasso di partecipazione femminile all'istruzione terziaria. I dati relativi al PIL sono espressi in US\$ (current prices - current PPPs), quelli relativi alla partecipazione delle donne all'istruzione terziaria riguardano le donne di età compresa tra i 25 e i 64 anni e sono espressi in percentuale. Dalla selezione, ho ottenuto la seguente tabella:

*Tabella 3.2: Partecipazione femminile all'istruzione terziaria, PIL pro capite – Paesi UE, 2020*

Stato	Partecipazione femminile all'istruzione terziaria in %	PIL pro capite US\$ (current prices - current PPPs)
Austria	45,7%	\$ 55.686,10
Belgium	56,2%	\$ 53.090,10
Bulgaria	39,1%	\$ 24.564,30
Croatia	45,8%	\$ 28.769,60
Czech Republic	40,4%	\$ 41.599,10
Denmark	55,5%	\$ 60.244,40
Estonia	51,5%	\$ 37.659,50
Finland	52,2%	\$ 50.926,50
France	52,8%	\$ 46.691,10
Germany	36,6%	\$ 54.844,40
Greece	51,0%	\$ 27.924,00
Hungary	36,4%	\$ 33.075,90
Ireland	62,2%	\$ 93.450,40
Italy	35,0%	\$ 41.995,30
Latvia	55,3%	\$ 31.392,30
Lithuania	68,1%	\$ 38.880,50
Luxemburg	66,3%	\$ 117.721,20
Netherlands	57,1%	\$ 59.265,20
Poland	52,6%	\$ 33.880,30
Portugal	49,0%	\$ 34.177,00
Romania	28,3%	\$ 32.083,30
Slovak Republic	49,2%	\$ 31.346,30
Slovenia	56,6%	\$ 39.718,10
Spain	53,5%	\$ 37.764,10
Sweden	58,3%	\$ 55.037,70

Fonte: elaborazione propria (con dati OECD e Eurostat, 2020)

Dopo aver ottenuto questa tabella, usando Excel, ho calcolato il coefficiente di correlazione per valutare la relazione tra il tasso di partecipazione femminile all'istruzione terziaria e il PIL

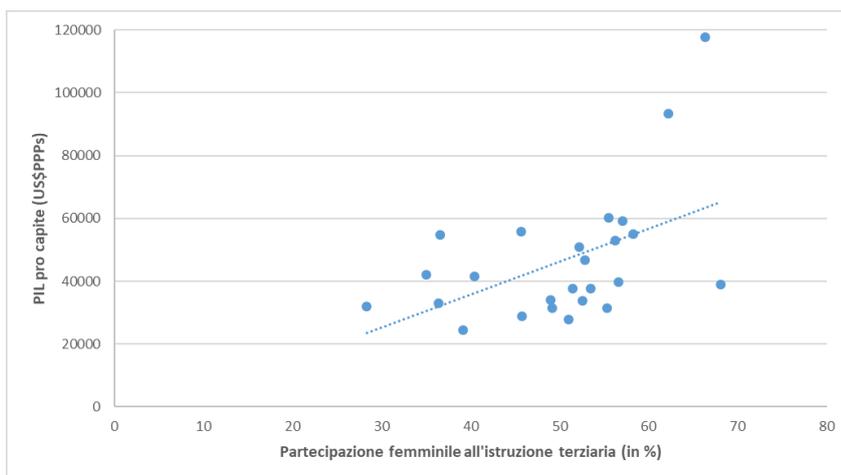
pro capite. Il risultato ottenuto è un coefficiente di correlazione che ha un valore di 0,495 e mostra, anche in questo caso, una relazione positiva tra le due variabili.

Così come per il coefficiente di correlazione calcolato in precedenza, ci sono delle approssimazioni per quanto riguarda sia il calcolo della partecipazione femminile all'istruzione terziaria che per quanto riguarda il calcolo del PIL pro capite. Queste approssimazioni, come detto prima, si riflettono sul calcolo del coefficiente stesso.

In aggiunta, sia per il coefficiente di correlazione appena ottenuto che per quello relativo alla relazione tra partecipazione femminile alla forza lavoro e PIL pro capite, bisogna ricordare che sì le variabili considerate sono in entrambi i casi correlati, ma non è detto che una sia la causa dell'altra.

Il risultato ottenuto mostra che, essendoci correlazione positiva tra le due variabili considerate, all'aumentare della partecipazione femminile all'istruzione terziaria, tende ad aumentare anche il PIL pro capite.

*Figura 3.7: Correlazione tra partecipazione femminile all'istruzione terziaria e PIL pro capite*



Fonte: elaborazione propria (con dati OECD e Eurostat, 2020)

## CONCLUSIONE

Il presente elaborato ha analizzato il tema della diversità di genere, un tema molto rilevante inserito nell'Agenda 2030 redatta dalle Nazioni Unite per lo sviluppo e la crescita sostenibile. Si è constatato, prima di tutto, che esiste un ampio divario tra i due sessi sia nel mondo del lavoro che in quello dell'istruzione. Considerando il mercato del lavoro dei Paesi europei, le differenze più importanti che sussistono tra gli uomini e le donne sono quelle che riguardano il tasso di occupazione, quello di disoccupazione e gli stipendi. Il "Gender Employment Gap" è di 11,0 punti percentuali, il tasso di disoccupazione è del 6,8% per gli uomini e del 7,4% per le donne, il "Gender Pay Gap" è di 13,0 punti percentuali. Da questi risultati si può dedurre che le donne, per quanto riguarda la partecipazione al mondo del lavoro, sono più sfavorite rispetto agli uomini, anche a causa di alcuni stereotipi purtroppo ancora presenti in diverse culture. Considerando invece il livello di istruzione le differenze più importanti sono quelle che riguardano la partecipazione all'istruzione terziaria. A differenza di quanto succede nel mondo del lavoro, le donne che possiedono un titolo di studi uguale al Diploma di Laurea sono di più rispetto agli uomini e il "Gender Gap in Tertiary Education" per i Paesi dell'Unione Europea è del 10,0%.

La partecipazione femminile al mondo del lavoro, pur essendo inferiore a quella degli uomini, è comunque maggiore rispetto al passato. Analizzando la letteratura economica, la seconda parte dell'elaborato espone come sono cambiati il ruolo e le aspirazioni delle donne nel tempo. Mentre agli inizi del secolo scorso erano ben poche le donne che lavoravano e studiavano, col passare del tempo e grazie anche ai provvedimenti presi dai diversi Paesi europei, la partecipazione femminile alla forza lavoro è andata via via aumentando, rendendo le donne più indipendenti anche a livello economico. Tale cambiamento dipende in maniera significativa dalle aspirazioni delle giovani donne, che sono mutate durante il passare degli anni. Gli studi analizzati presentano la correlazione tra le aspirazioni femminili e diversi fattori; le relazioni più importanti sono quelle presenti tra il livello di istruzione della madre, la presenza di rappresentanti politiche femminili e aspirazioni maggiori per quanto riguarda la partecipazione femminile al mondo del lavoro e all'istruzione terziaria, in particolare nei settori STEM.

L'elaborato si conclude esaminando le conseguenze macroeconomiche della diversità di genere, sia per quanto riguarda il mondo del lavoro che per quanto riguarda la partecipazione all'istruzione. Una diminuzione della disuguaglianza esistente tra uomini e donne potrebbe influenzare la crescita economica di un Paese, misurata in termini di PIL pro capite. Molti studi economici, infatti, hanno dimostrato che un miglioramento della situazione delle donne

rispetto a quella degli uomini in ambito di partecipazione al mercato del lavoro e all'istruzione terziaria ha un impatto positivo sul PIL pro capite dei Paesi europei. Partendo da quanto affermato in questi studi, ho analizzato i dati forniti dall'OECD e dall'Eurostat relativi ai Paesi europei per l'anno 2020, trovando una debole correlazione positiva tra il tasso di partecipazione femminile alla forza lavoro, il tasso di partecipazione femminile all'istruzione terziaria, e il PIL pro capite. Anche se le due analisi presentano dei limiti, i risultati che ho ottenuto confermano gli effetti positivi della diminuzione della disuguaglianza di genere e sono in linea con gli studi citati nel presente elaborato: suggeriscono infatti che perseguire l'obiettivo dell'aumento della parità di genere, e quindi raggiungere una maggiore partecipazione femminile sia nel mondo del lavoro che in quello dell'istruzione terziaria, ha una relazione positiva con la crescita del PIL pro capite dei diversi Paesi europei.

## BIBLIOGRAFIA

Beaman et al., 2012. *Female Leadership Raises Aspirations and Educational Attainment for Girls: A Policy Experiment in India*. National Institute of Health, 335(6068), 582-586.

Borra, S., & Di Ciaccio, A., 2015. *Metodologia per le scienze economiche e sociali*. Milano: McGraw Hill.

Burlin, F. D., 1976. *The relationship of parental education and maternal work and occupational status to occupational aspirations in adolescent females*. Journal of Vocational Behaviour, 9(1), 99-104.

Day J. C., & Newburger E.C., 2002. *The big payoff: Educational attainment and synthetic estimates of work-life earnings*. Washington, DC: Bureau of the Census.

EIGE, 2017. *Economic Benefits of Gender Equality in the EU: How gender equality in STEM education leads to economic growth*. Vilnius, LT: EIGE.

EIGE, 2017. *Economic Benefits of Gender Equality in the EU: Overall economic impacts of gender equality*. Vilnius, LT: EIGE.

Eurostat, 2021. *Educational attainment statistics, level of education attainment by sex*. Kirchberg, LU: Eurostat.

Eurostat, 2021. *Employment and unemployment*. Kirchberg, LU: Eurostat.

Eurostat, 2021. *Gender equality, education*. Kirchberg, LU: Eurostat.

Eurostat, 2021. *Gender equality, gender equality in the EU, employment, leadership positions*. Kirchberg, LU: Eurostat.

Eurostat, 2022. *Gender statistics, education*. Kirchberg, LU: Eurostat.

Eurostat, 2021. *Gender statistic, labour market, earnings*. Kirchberg, LU: Eurostat.

- Eurostat, 2020. *Secondary education statistics*. Kirchberg, LU: Eurostat.
- Eurostat, 2020. *Tertiary education statistics, participation of men and women in tertiary education*. Kirchberg, LU: Eurostat.
- Eurostat, 2021. *The life of women and men in Europe, 2021 interactive edition*. Kirchberg, LU: Eurostat.
- Guttek, B. A., & Larwood, L., 1987. *Women's career development*. Newbury Park, CA: Sage. 7-14.
- Heath, R., & Jayachandran S., 2017. *The Causes and Consequences of Increased Female Education and Labour Force Participation in Developing Countries*. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research, Working Paper No. 22766.
- Horner Mitnick, D., 2006. *The impact of working women in work/life balance perspectives*. Master Thesis, University of Pennsylvania, School of Arts and Sciences.
- Joeke, S., 1995. *Trade-related employment for women in industry and services in developing countries*. Geneva: United Nations Research Institute for Social Development (UNRISD).
- ILO, 2017. *Reducing gender gaps would significantly benefit women, society and the economy*. International Labour Organization.
- Klasen, S., & Lamanna, F., 2009. *The Impact of Gender Inequality in Education and Employment on Economic Growth: New Evidence for a Panel of Countries*. *Journal of Feminist Economics*, 15(3), 91-132.
- Mendez, L. M. R., & Crawford, K. M., 2002. *Gender-role stereotyping and career aspirations: a comparison of gifted early adolescent boys and girls*. *Journal of Secondary Gifted Education*, 13(3), 96-107.
- Organizzazione delle Nazioni Unite (ONU), 1995. *IV Conferenza Mondiale delle Nazioni Unite*. Pechino, 1995.

Ostry, J. D., et al., 2018. *Economic Gains from Gender Inclusion: New Mechanisms, New Evidence*. Washington DC: International Monetary Found (IMF), Staff Discussion Note No. 18/006.

Parlamento Europeo, 2015. *Encouraging STEM Studies for the Labour Market*. Bruxelles, BE: Parlamento Europeo.

Pitt M., Rosenzweig M. R., & Nazmul H., 2012. *Human Capital Investment and the Gender Division of Labor in a Brawn-Based Economy*. National Library of Medicine, 102(7), 3531–3560.

Razavi, S., 2003. *Women's Changing Roles in the Context of Economic Reform and Globalization*. Geneva: United Nations Research Institute for Social Development (UNRISD), Education for All Global Monitoring Report 2003/4.

Rugman, A.M., 2001. *Viewpoint: the myth of global strategy*. International Marketing Review, 18(6), 583-588.

Signer, B., & Saldana, D., 2001. *Educational and career aspirations of high school students and race, gender, class differences*. Race, Gender, & Class, 8(1), 22-34.

Stotsky, J. G., 2006. *Gender and its Relevance to Macroeconomic Policy: A Survey*. Washington, DC: International Monetary Found (IMF), Working Paper No. 06/223.

Valdez, R. L., & Gutek, B. A., 1987. *Family roles: A help or hindrance for working women?* In Gutek, B.A. & Larwood, L., *Women's career development*. Newbury Park, CA: Sage. 157-159.

World Economic Forum, 2015. *The Global Gender Gap Report*. Geneva: World Economic Forum.