

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA

DIPARTIMENTO DI SCIENZE POLITICHE, GIURIDICHE E STUDI
INTERNAZIONALI

Corso di laurea *Triennale* in

SCIENZE POLITICHE, RELAZIONI INTERNAZIONALI E DIRITTI UMANI



LE DISUGUAGLIANZE DI GENERE NEL MONDO DEL LAVORO: I CASI
DI STUDIO DI ITALIA E SPAGNA A CONFRONTO

Relatore: Lorenza Perini

Laureando: Anna Bergozza

Matricola N. 1234519

Anno Accademico

2022/2023

Alla mia famiglia,

INDICE

- INTRODUZIONE	5
- I PARTE: LA DISCRIMINAZIONE DI GENERE	9
1. LA DISCRIMINAZIONE DI GENERE ATTRAVERSO I TRATTATI INTERENAZIONALI	9
2. LA LOTTA PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE: IL FEMMINISMO	13
- II PARTE: LA DISCRIMINAZIONE DI GENERE NEL MONDO DEL LAVORO IN ITALIA	19
1. LA DISPARITA' LAVORATIVA TRA DONNA E UOMO: FATTORI E TIPOLOGIE	19
2. IL GENDER PAY GAP	23
3. IL CONGEDO PARENTALE IN ITALIA	29
- III TERZA: UN CONFRONTO TRA ITALIA E SPAGNA IN AMBITO DI PARITA' DI GENERE NEL MONDO DEL LAVORO	37

1. GENDER EQUALITY INDEX: SPAGNA E ITALIA A CONFRONTO	37
2. IMPLEMENTAZIONE DELLA PARITA' DI GENERE NEL MONDO DEL LAVORO IN ITALIA E IN SPAGNA ATTRAVERSO STRUMENTI LEGISLATIVI	41
3. UN CONFRONTO SUL CONGEDO MESTRUALE TRA SPAGNA E ITALIA	49
- CONCLUSIONI	53
- BIBLIOGRAFIA	55
- SITOGRAFIA	57
- RINGRAZIAMENTI	61

INTRODUZIONE

«La donna uscì dalla costola dell'uomo, non dai piedi per essere calpestata, né dalla testa per essere superiore; ma dal fianco per essere uguale» così citava William Shakespeare, uno dei più grandi poeti e drammaturghi di tutti i tempi. Il tema delle donne, nelle sue opere, è predominante; infatti, nella società dell'epoca egli sapeva che esse erano escluse dalla vita teatrale o da altri contesti della società, un po' per dar protezione a loro e un po' per controllarle. Già nel 1600 si iniziò a discutere sul ruolo che le donne possiedono all'interno di una società, e successivamente questo tema divenne ancora più essenziale nella lotta per la parità di genere.

Nel corso della storia, tante donne hanno fatto sentire la propria voce con lo scopo di far riconoscere i propri diritti, soprattutto per conquistare un'uguaglianza tra donna e uomo, sia per quanto riguarda, ad esempio i diritti civili, come il diritto di voto universale, sia per i diritti politici ed economici.

Inoltre, molte donne sono poi diventate paladine nella lotta per l'uguaglianza di genere.

Innanzitutto, si può far riferimento a Virginia Woolf, scrittrice Ottocentesca, la cui opera più importante è "Una stanza tutta per sé" in cui si celebra il tema della donna femminista che sfida il patriarcato del suo secolo. Ella fece un'affermazione a dir poco radicale quando disse «Se il genio di Shakespeare fosse sbocciato in sua sorella Judith, nessuno avrebbe potuto evitarle il destino tanto tragico quanto quello di alcuni dei suoi personaggi femminili nati dalla penna del fortunato fratello. Costretta a reprimere il proprio talento». Con questa dichiarazione, la scrittrice esprime il contesto sociale maschilista in cui visse e come l'emancipazione femminile stava già prendendo piede nella scrittura e non solo.

Poi si può alludere a Simone de Beauvoir, scrittrice e filosofa francese, considerata una delle capostipiti e simbolo del femminismo del Novecento, la quale ha contribuito alle diverse battaglie per l'emancipazione femminile.

Oppure nell'ambito scientifico si può fare riferimento al contributo di Marie Curie, definita la "signora della radioattività", ed inoltre la prima donna della storia che ricevette un premio Nobel per la fisica.

Infine, non si può non citare Ruth Bader Ginsburg, famosa giudice della Corte Suprema degli Stati Uniti, la quale per tutta la sua vita ha combattuto contro le diverse discriminazioni, in particolare promuovendo l'uguaglianza di genere.

Inoltre, è stata ad oggi una delle sole cinque donne che abbiano mai fatto parte della Corte Suprema.

Tutte queste donne, in ogni ambito sociale hanno combattuto e lasciato un segno indelebile per le future generazioni, nonostante le discriminazioni che hanno dovuto affrontare, per diventare chi volevano essere, senza mai arrendersi. Ma vi sono tante altre donne che ancora oggi lottano contro l'ingiustizia sociale e le disuguaglianze di genere che da sempre causano limitazioni o addirittura esclusione da parte delle donne.

Detto ciò, ci si deve porre una domanda: come mai fino ad ora non è ancora possibile parlare di parità di genere nella società? Inoltre, com'è possibile che un uomo possa permettersi di arrivare al successo, mentre una donna viene ostacolata nel farlo? E, oltre a ciò, perché esistono differenze nella retribuzione tra donne e uomini? Ogni Stato esercita una stessa politica in ambito di parità o vi sono delle differenze?

Queste sono le domande prevalenti con cui mi sono interfacciata nel tema delle disuguaglianze di genere, in particolar modo all'interno del mondo del lavoro.

Di fatto, si sa che le donne in ogni Paese subiscono condizioni di disparità e limitazioni: rispetto agli uomini, esse continuano ad avere svantaggi in più ambiti nella società, da quello sociale, politico fino a quello lavorativo. Ancora oggi molte donne non godono degli stessi diritti o delle stesse opportunità degli uomini, non solo nei Paesi in via di sviluppo, ma anche quelli industrializzati.

In questo elaborato si cercherà di analizzare le situazioni di disuguaglianza tra donna e uomo che possono essere presenti all'interno della società. Nonostante le lotte portate avanti da molte donne e dai movimenti femministi, i quali hanno dato un apporto maggiore verso il cambiamento, la strada per arrivare ad una parità di genere in più ambiti è ancora remota.

Nella prima parte si cercherà di analizzare grazie ai diversi strumenti internazionali e non il concetto di discriminazione di genere e di come viene descritta all'interno

di essi, passando poi ad un riassunto della lotta per i diritti delle donne portati avanti dai diversi femminismi che si sono sviluppati nei secoli precedenti.

Nella seconda parte, invece, ci si concentrerà sulla analisi della disuguaglianza tra donna e uomo in Italia, partendo dai vari fattori che possono incidere la parità tra donna e uomo all'interno del mondo del lavoro, apportando, dove necessario, tabelle o dati per supportare l'argomento descritto. Inoltre, si analizzerà il concetto di Gender Pay gap e in che modo sia distribuito nel mondo del lavoro in Italia, per poi concludere con il congedo parentale.

Infine, nella terza ed ultima parte si confronteranno l'indice di uguaglianza tra l'Italia e la Spagna in diversi ambiti della società, come ad esempio quello del potere ed inoltre in che modo essi implementino la parità di genere nel mondo del lavoro, soprattutto dopo la pandemia avvenuta nel 2020.

PRIMA PARTE
LA DISCRIMINAZIONE DI GENERE

1. LA DISCRIMINAZIONE DI GENERE ATTRAVERSO I TRATTATI INTERNAZIONALI

L'opinione pubblica, spesso, si è posta una domanda fondamentale: che cosa vuol dire discriminare? Che cos'è la discriminazione? Ma soprattutto, che cosa significa discriminazione di genere? Una risposta può essere trovata nella Costituzione italiana. All'articolo 3 si cita «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.»¹ Dunque, una definizione di discriminazione di genere può essere non avere una eguaglianza formale tra uomo e donna, ovvero non godere degli stessi diritti.

Nella costituzione italiana, invece, si vuole difendere il concetto di pari dignità sociale, tutelando i principi e i diritti fondamentali tra uomo e donna.

Un esempio pratico di pari dignità sociale può essere quando si fa una fila: chi è arrivato prima si mette in coda e aspetta il suo turno: in questi casi non si distinguono persone A e persone B. In altre parole, tutti sono uguali e nessuno è superiore o inferiore all'altra persona.

Oltre a ciò, il concetto di discriminazione di genere viene denunciato e analizzato in molti trattati internazionali e nazionali; i quali, con il tempo, si sono evoluti grazie ad una maggiore sensibilizzazione.

Innanzitutto, con la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani approvata il 10 dicembre 1948, l'Assemblea delle Nazioni Unite ha così sancito la fine di un periodo barbaro ed oscuro della nostra società, iniziando un percorso di cooperazione internazionale tra Stati in difesa dei diritti umani di tutti i popoli.

Per quanto concerne i diritti delle donne, all'articolo 2 della Dichiarazione si cita «Ad ogni individuo spettano tutti i diritti e tutte le libertà enunciate nella presente Dichiarazione, senza distinzione alcuna, per ragioni di razza, di colore, di sesso, di lingua, di religione, di opinione politica o di altro genere, di origine nazionale o

¹ <https://www.senato.it/istituzione/la-costituzione/principi-fondamentali/articolo-3>

sociale, di ricchezza, di nascita o di altra condizione.»² Quanto citato sopra è uno dei primi enunciati, in cui si definiscono i principi e le libertà che spettano ad ogni individuo, senza distinzione alcuna.

Pertanto, è fondamentale sottolineare che la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani è stata la colonna portante per successive Convenzioni in tutela di diritti, maggiormente in difesa di un'eguaglianza tra uomo e donna.

Successivamente, si può fare riferimento alla "Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women" approvata nel dicembre del 1979. Essa costituisce uno dei primi strumenti internazionali giuridicamente vincolanti in materia di diritti delle donne.

All'interno dei vari articoli, si può notare come la discriminazione contro le donne sia presente in diversi contesti della società. Perciò la presente Convenzione si impegna di tutelare i diritti delle donne partendo da quello familiare, giuridico, politico e lavorativo.

All'articolo 1 si evince che «Ai fini della presente Convenzione, l'espressione "discriminazione nei confronti della donna" concerne ogni distinzione esclusione o limitazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza, o come scopo, di compromettere o distruggere il riconoscimento, il godimento o l'esercizio da parte delle donne, quale che sia il loro stato matrimoniale, dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo, su base di parità tra l'uomo e la donna.»³

Un altro articolo che si può mettere in rilievo è l'articolo 11 in cui si cita «Gli Stati parti si impegnano a prendere ogni misura adeguata al fine di eliminare la discriminazione nei confronti della donna nel campo dell'impiego e di assicurare, sulla base della parità tra uomo e donna, gli stessi diritti, [...]»

Con il presente trattato, gli Stati si impegnano a denunciare la discriminazione di genere in modo preciso ed in particolare a garantire l'uguaglianza dei diritti umani, laddove vi possono esserci delle violazioni. Ed inoltre essi si impegnano a

²https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/itn.pdf

³http://dirittiumani.donne.aidos.it/bibl_2_testi/b_patti_conv_protoc/a_testi_7_con_v_pricip/d_cedaw_donne/cedaw_convenz_testo.pdf

promuovere il principio della non discriminazione, dichiarando libertà e dignità uguali a tutti gli esseri umani.

Un ulteriore trattato in cui si analizza la discriminazione delle donne è la “Convenzione del Consiglio d’Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica”, o comunemente chiamata Convenzione di Istanbul, firmata l’11 maggio 2011. Fondamentale ricordare che la Convenzione di Istanbul è il primo strumento internazionale giuridicamente completo e vincolante che mira a proteggere e prevenire qualsiasi forma di violenza, in primo luogo la violenza domestica.

La Convenzione è composta da 17 capitoli, ciascuno dei quali comprende differenti articoli in base al principio che si vuol evidenziare. Un capitolo che si vuole portare alla luce è il numero 3 articolo 12, in cui viene espresso che «Le Parti adottano le misure necessarie per promuovere i cambiamenti nei comportamenti socioculturali delle donne e degli uomini, al fine di eliminare pregiudizi, costumi, tradizioni e qualsiasi altra pratica basata sull’idea dell’inferiorità della donna o su modelli stereotipati dei ruoli delle donne e degli uomini. [...]»⁴

Infine, si può mettere in evidenza la “Convenzione dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro n. 190” sull’eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, approvata il 21 giugno 2019 a Ginevra. Essa è il primo strumento internazionale volto a eliminare e prevenire ogni tipo di violenze e molestie all’interno degli spazi lavorativi, includendo la violenza e le molestie basate sul genere. Infatti, la Convenzione richiede il riconoscimento di un mondo del lavoro che sia libero da violenze e abusi dei diritti umani, poiché essi rappresentano una minaccia per le pari opportunità tra donna e uomo. Inoltre, attraverso il rispetto delle norme, si cerca di costruire un ambiente lavorativo sano e collaborativo.

⁴ <https://www.istat.it/it/files/2017/11/ISTANBUL-Convenzione-Consiglio-Europa.pdf>

Lo strumento è caratterizzato da 20 articoli, nei quali si definiscono i differenti principi, regole e violazioni che si possono verificare in un determinato posto di lavoro. Nel primo articolo viene definito che con «l'espressione "violenza e molestie" nel mondo del lavoro indica un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, e include la violenza e le molestie di genere. [...]»⁵. Ossia si dà una definizione generale di cosa sia la violenza di genere all'interno di un ambiente lavorativo, mentre all'articolo 3 si specificano i luoghi possibili in cui può avvenire una violenza o molestia, ovvero a) nel posto di lavoro, ivi compresi spazi pubblici e privati laddove questi siano un luogo di lavoro; b) in luoghi in cui la lavoratrice o il lavoratore riceve la retribuzione, in luoghi destinati alla pausa o alla pausa pranzo, oppure nei luoghi di utilizzo di servizi igienico-sanitari o negli spogliatoi; c) durante spostamenti o viaggi di lavoro, formazione, eventi o attività sociali correlate con il lavoro; d) a seguito di comunicazioni di lavoro, incluse quelle rese possibili dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione; e) all'interno di alloggi messi a disposizione dai datori di lavoro; f) durante gli spostamenti per recarsi al lavoro e per il rientro dal lavoro. »

Da ultimo si può sottolineare l'articolo 10, in cui vengono illustrate le responsabilità e il rispetto nell'applicazione delle norme da parte dei membri che adottano la Convenzione, come ad esempio si enuncia di «garantire facile accesso a meccanismi di ricorso e di risarcimento adeguati ed efficaci, nonché a meccanismi e procedimenti di denuncia e di risoluzione delle controversie nei casi di violenza e di molestie nel mondo del lavoro che siano sicuri, equi ed efficaci [...]».

Tuttavia, all'interno della nostra società sono ancora presenti stereotipi o pregiudizi che mirano a diffondere un senso di inferiorità della donna. Basti pensare a quante donne ricoprono ruoli importanti, come il capo dello Stato o di una azienda. Oppure la discussione sulla capacità della donna di conciliare la propria vita privata e familiare con quella lavorativa; mentre per l'uomo la vita lavorativa appare più semplice e appagante. Ed infine se la donna può essere ritenuta inferiore all'uomo solo perché fisicamente può sembrare più debole.

⁵ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/normativeinstrument/wcms_713379.pdf

2. LA LOTTA PER L'UGUGAGLIANZA DI GENERE: IL FEMMINISMO

“La storia dell’umanità viene descritta come una lotta di classe”, così affermava Karl Marx. Ovvero intesa come una lotta di potere tra le forze produttive, cioè gli operai ed i capitalisti.

Questa lotta di potere può essere estesa anche quando si parla di lotta per l’uguaglianza di genere: intesa come le battaglie portate avanti per secoli dalle donne, con lo scopo di essere tutelate in qualsiasi ambito.

Tutte queste battaglie possono essere incluse in una semplice parola: femminismo. Esso è inteso come «Movimento di rivendicazione dei diritti delle donne, le cui prime manifestazioni sono da ricercare nel tardo illuminismo e nella rivoluzione francese; nato per raggiungere la completa emancipazione della donna sul piano economico, giuridico e politico, auspica un mutamento radicale della società e del rapporto uomo-donna attraverso la liberazione sessuale e l’abolizione dei ruoli tradizionalmente attribuiti alle donne»⁶.

Il femminismo, dunque, è un movimento nato principalmente in Francia, verso la fine del XVII secolo e successivamente sviluppatosi in diverse parti del mondo.

Esso racconta storie di tante donne, ma anche di uomini, che cercarono di rivendicare la parità tra uomo e donna nella società.

Una delle prime figure simbolo del primo femminismo è Olympe de Gouges, scrittrice e drammaturga francese, ma soprattutto grande combattente per i diritti civili delle donne durante la Rivoluzione francese.

La sua fama è dovuta alla pubblicazione del testo della *Dichiarazione dei diritti della donna e della cittadina*, uno dei primi enunciati giuridici in cui vengono classificati i diritti che spettano anche alla donna. Ad esempio, il diritto di voto o di libertà, imponendo così una parità giuridica per entrambi i sessi, una novità all’epoca.

⁶ <https://www.treccani.it/vocabolario/femminismo/>

In seguito, nei primi anni del XVIII in Inghilterra, si diffuse un altro movimento di emancipazione femminile, dove le donne venivano chiamate con il nome di “Suffragette”, poiché uno dei loro scopi era quello di ottenere il suffragio universale.

A differenza del femminismo sviluppatosi nella Rivoluzione francese, le suffragette fu un movimento che lottò attraverso manifestazioni fisiche e comizi in mezzo alle piazze; insomma lottarono con ogni mezzo possibile per far sentire la propria voce al governo.

È presente, inoltre, un film intitolato *Suffragette* (Suffragette, S. Gavron 2015), il quale richiama le varie vicende del movimento femminista inglese.

Nel film viene raccontata la storia di Maud Watts, giovane donna londinese che lavora fin da bambina in una lavanderia, in cui il padrone abusa ripetutamente delle sue lavoratrici. Ed inoltre il luogo di lavoro risulta pericoloso, malsano e sottopagato. Il film narra del coraggio di Maud, ma anche di altre donne protagoniste, nel cercare di lottare per una condizione migliore per la donna, sia dal punto di vista morale, sia dal punto di vista lavorativo. Esse saranno attiviste e faranno parte del movimento delle Suffragette, nel quale si organizzeranno manifestazioni e attacchi nella città londinese, con l’obiettivo di sensibilizzare l’opinione pubblica, davanti ad una evidente disuguaglianza e schiavitù femminile.

In riferimento al femminismo storico italiano, si può affermare che esso si sviluppò intorno agli anni '60 e '70 del 1900. Durante la Seconda guerra mondiale, il ruolo della donna fu di importanza esponenziale, poiché, mentre i mariti e compagni erano impegnati al fronte, esse apportarono un grande contributo lavorativo nelle fabbriche e negli uffici, cosicché l’industria italiana non si fermasse. Successivamente la donna iniziò ad acquistare maggiore consapevolezza della sua partecipazione e dei suoi diritti nella società. Infatti, gli anni '60 del 1900, definiti “baby boom” grazie ad un crescente sviluppo industriale ed economico in Europa, sono stati anni del cambiamento. Ad esempio, nell’ambito sociale ci fu un’apertura a nuovi concetti di libertà ed uguaglianza per entrambi i sessi. Più precisamente il Sessantotto fu un anno particolare sia per la società internazionale che quella europea in cui si videro giovani studenti, lavoratori ed intellettuali manifestare

contro le ideologie politiche delle cariche governative e contro i valori tradizionali. Le donne scesero in piazza per protestare per la loro libertà sessuale e per una emancipazione all'interno della società, «La presa di coscienza, il confronto e lo scambio ravvicinato tra simili, il desiderio di articolare coscienza di sé, considerando l'identità femminile un processo sociale e un fatto culturale ereditario, condussero immediatamente a fare i conti con tutti gli aspetti dell'esistenza [...]. Fu questo- il corpo e la sessualità- l'altro fondamentale luogo di origine del movimento, un luogo che portava in sé una rottura radicale [...]» (Guerra E., 2008, p.50)⁷. Così viene descritto il periodo del '68 visto dalle donne, da Elda Guerra, studiosa di storia contemporanea e dei movimenti femministi.

In aggiunta, si può parlare per esempio di Franca Viola, giovane donna siciliana, la quale rifiutò il cosiddetto “matrimonio riparatore” nella seconda metà del 1900; così facendo aprì uno strappo nella cultura tradizionalista italiana.

Grazie a questo atto rivoluzionario ed a tanti altri, nell'ambito della giustizia italiana ci furono alcune conquiste fondamentali per quanto riguarda i diritti della donna.

Innanzitutto, si può parlare della legge del 1968 che abolisce e sancisce la fine del reato di adulterio, ovvero come detto precedentemente, la donna infedele nel matrimonio veniva punita fino al carcere o al matrimonio riparatore. Con essa si aprì una strada nuova basata sulla libertà di scelta.

In aggiunta negli anni '70 vi furono altre leggi che portarono ad un miglioramento della soggettività della donna nella società, come la legge sul divorzio del 1970. Poi si può accennare alla legge introdotta nel 1977, la quale sancisce la non discriminazione e la parità di trattamento nel mondo del lavoro tra l'uomo e la donna. Ossia colei può svolgere qualsiasi tipo di mansione, senza essere discriminata e avere una retribuzione salariale pari a quella di un uomo.

Ed infine si evidenzia una delle leggi che più ha portato all'interno dell'ordine pubblico discordanti pareri, ovvero la legge 194 del 1978 sull'aborto: essa prevede il permesso volontario di interrompere la gravidanza entro i primi tre mesi per una serie di ragioni. La legge sull'aborto è stata una vittoria portata avanti per anni,

⁷Elda Guerra, *il Novecento e la storia delle donne*, Bologna, archetipolibri, 2008, p.50.

poiché definisce l'autodeterminazione della donna e una giustizia nell'ambito della sessualità e della propria vita.

Ad oggi, il femminismo è ancora ben strutturato nella società attuale; dato che la strada per una parità di genere è ancora lontana. Nel libro *Feminism for the 99%*⁸ del 2019 si contrappongono due visioni del femminismo moderno: uno neoliberale, capitalista ed un femminismo per il 99%, anticapitalista che difende i diritti di donne e uomini discriminati. Più che un libro, esso è un manifesto in cui le autrici fanno una critica al femminismo liberale, inteso come un gioco del patriarcato, dove solo l'1% delle donne arrivano a scalare la vetta del successo, ed a superare il cosiddetto "soffitto di cristallo". Mentre il 99% delle donne sta al di sotto di esso. Ovvero «The mainstream media continues to equate feminism, as such, with liberal feminism. But far from providing the solution, liberal feminism is part of the problem. Centered in the global North among the professional-managerial stratum, it is focused on "learning-in" and "cracking the glass ceiling". » (Arruzza, Bhattacharya, Fraser, 2019, p.10) Dunque, secondo il manifesto, si deve creare un femminismo per il 99%, in cui tutti, senza distinzione di sesso, razza o religione, combattono e collaborano assieme per una giustizia sociale. Poiché solo all'ora si potrà arrivare ad un empowerment femminile e rompere il "glass ceiling".

Infine, è importante sottolineare brevemente che all'interno del femminismo attuale si è sviluppato un movimento chiamato "me too", tradotto in italiano anche io, con lo scopo di difendere e denunciare le violenze e le molestie subite dalle donne. Il movimento è stato creato da Tarana Burke nei primi anni 2000; successivamente me too o l'hashtag #metoo è diventato virale sui social da molte donne dello spettacolo. Esse, attraverso l'uso di social network, come facebook o twitter, diffondono messaggi di lotta e di sostegno tra donne che hanno subito violenze o che vorrebbero denunciarle.

⁸ Cinzia Arruzza, Tithi Bhattacharya, Nancy Fraser, *Feminism for the 99%*, Laterza, 2019, p.10.

SECONDA PARTE

LA DISCRIMINAZIONE DI GENERE NEL MONDO DEL LAVORO IN
ITALIA

1. LA DISPARITA' LAVORATIVA TRA DONNA E UOMO: FATTORI E TIPOLOGIE

La partecipazione femminile al mondo del lavoro si è diversificata notevolmente rispetto gli anni passati: ad oggi vi sono molte più donne istruite che si occupano di differenti incarichi in quasi ogni settore. Esse costituiscono una fetta importante nel mondo del lavoro e del capitale intellettuale, però sono meno valorizzate rispetto un suo collega uomo.

I dati Istat pubblicati il 31 gennaio 2023, evidenziano una situazione preoccupante per quanto riguarda il contributo lavorativo delle donne in Italia in cui è presente «un tasso di occupazione femminile che si attesta al 51,3%, cioè lo 0,5% in più rispetto ad un anno prima. Percentuale che si traduce in 9.763.000 donne occupate contro 13.452.000 uomini. [...] Il dato risulta tra i peggiori d'Europa se confrontato con la media Ue delle donne occupate (62,7%). »⁹. Infatti, questi dati dimostrano una evidente disparità lavorativa tra donna e uomo, dovuta a diversi fattori che possono incidere sulla vita lavorativa e sul futuro avanzamento di carriera di una donna.

I fattori che incidono sull'occupazione femminile sono numerosi e a volte interconnessi tra di loro.

Innanzitutto, si fa riferimento all'ideologia che sia solamente la donna a dover occuparsi dell'incarico della famiglia e della casa. Dunque, ricade sulle spalle di essa il lavoro di cura dei figli o anche di parenti anziani. Facendo ciò dovrebbe trovare un impiego che abbia orari flessibili, richiedendo un part-time, così da poter uscire prima dal lavoro e poter andare a prendere il figlio a scuola o all'asilo. Una delle conseguenze a cui si può andare incontro è il fatto di percepire un salario

⁹ https://www.repubblica.it/economia/rapporti/osservazioni/italia/conad/2023/02/27/news/italia_prigioniera_del_gender_gap_una_donna_su_due_assunta_part_time-389772183/#:~:text=Con%20un%20tasso%20di%20occupazione,occupate%20contro%2013.452.000%20uomini.

inferiore, dovuto ad una minor partecipazione lavorativa. Pertanto, molte donne preferiscono rinunciare a lavorare e così non essere indipendenti economicamente.

Un altro fattore che spesso spinge molte donne ad allontanarsi dal mondo del lavoro, oppure non avanzare nella propria carriera lavorativa è il livello di istruzione ed il titolo di studio ottenuti. Infatti, a differenza degli uomini, le donne devono studiare maggiormente per cercare di ottenere dei riconoscimenti occupazionali dignitosi ed in linea con quanto studiato.

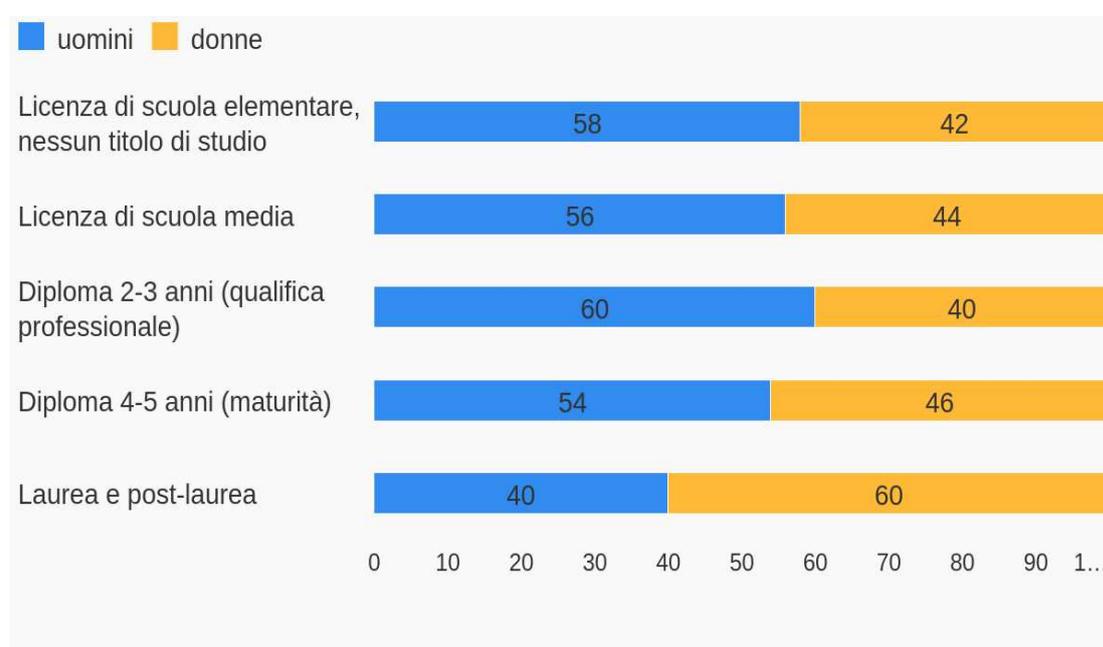


Tabella 1.1: Percentuale di donne e di uomini tra i 25-34 anni per titolo di studio, in Italia 2020.

Fonte: <https://www.openpolis.it/il-divario-di-genere-tra-studio-e-lavoro/>

Come si può vedere dalla tabella si nota una differenza importante nell'ambito della laurea e post-laurea; infatti, la percentuale di donne laureate è di 60%, mentre gli uomini del 40%. Pertanto, i dati mostrano che le donne investono più tempo nel loro percorso educativo, raggiungendo titoli di studio più alti.

Una delle cause principali di questo problema è data dal pregiudizio che le donne debbano essere più istruite e formate per occupare ruoli di potere e non solo.

In aggiunta, le donne sono discriminate anche nella partecipazione agli studi universitari, poiché maggiormente esse prediligono aree disciplinari umanistiche-sanitarie, percepite come femminili, invece le aree di disciplina scientifico-matematica, definite STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) sono destinate ai loro coetanei.

Da ultimo, ma non meno importante è il fattore delle violenze e delle molestie che le donne subiscono nei luoghi di lavoro.

Queste violenze e molestie sul lavoro possono dividersi in fisiche, ad esempio aggressioni fisiche o spinte; in psicologiche come abusi verbali, il cosiddetto mobbing e bullismo; ed infine sessuali come avance sessuali o commenti denigratori.

Questo fenomeno, che colpisce specialmente le lavoratrici, impedisce di aver accesso ad un ambiente lavorativo sano, sicuro e giusto, il quale rappresenta una delle problematiche principali della nostra società: ossia gli squilibri di potere tra donna e uomo.

Come si può osservare nei dati pubblicati dall'INAIL, il quale afferma che «nel 2021 ha reso noti i dati del fenomeno della violenza contro le donne In ambito lavorativo: si tratta di 1.404.000 donne tra 15 e 65 anni che hanno dichiarato di aver subito molestie fisiche da parte di un collega o di un datore di lavoro, o ricatti sessuali sul posto di lavoro.»¹⁰

Il dato riportato può far apparire un numero modesto, ma in realtà questo fenomeno è ancora tutt'oggi sottostimato; inoltre, molte donne preferiscono non denunciare per non far venire allo scoperto l'ambiente malsano in cui lavorano. Da un lato perché perderebbero il posto di lavoro e prima di farlo pensano soprattutto per la propria famiglia, dall'altro non è facile cercare un altro impiego. Fortunatamente, esistono vari trattati internazionali che si impegnano di tutelare e di eliminare ogni forma di violenza e discriminazione delle donne, come già analizzato precedentemente. Tuttavia, ancora oggi non sono sufficienti per eliminare questo

¹⁰ [https://www.insic.it/sicurezza-sul-lavoro/prevenzione-infortuni-
articoli/violenza-contro-le-donne-sul-luogo-di-lavoro-i-dati-
aggiornati/#:~:text=INAIL%20nel%202021%20ha%20reso,sessuali%20sul%20p
osto%20di%20lavoro](https://www.insic.it/sicurezza-sul-lavoro/prevenzione-infortuni-articoli/violenza-contro-le-donne-sul-luogo-di-lavoro-i-dati-aggiornati/#:~:text=INAIL%20nel%202021%20ha%20reso,sessuali%20sul%20posto%20di%20lavoro)

problema. Una soluzione potrebbe essere una maggiore sensibilizzazione su questo tema e maggiore prevenzione adottate in modo specifico nelle aziende e negli uffici.

In relazione alle diverse tipologie di discriminazione di genere nel mondo del lavoro sono presenti principalmente due tipi di discriminazione: una diretta e una indiretta. Quando si parla di discriminazione diretta si intende una situazione nella quale una persona viene trattata meno favorevolmente rispetto ad un'altra persona nella stessa situazione. Un esempio può essere la mancata assunzione all'interno di una azienda di una donna incinta. Mentre quando si fa riferimento ad una discriminazione indiretta si intende una situazione in cui un criterio che può sembrare neutro, può, mettere in svantaggio in quella determinata situazione una persona rispetto ad un'altra. Ad esempio, si può parlare di discriminazione indiretta in base all'altezza di una persona, in particolare di una donna nei confronti di un uomo o in base al titolo di studio. Inoltre, nello specifico si possono descrivere altre tipologie di discriminazione di genere sul lavoro: ad esempio la discriminazione salariale, di ruolo e di competenza e di maternità.

In primo luogo, la discriminazione salariale è intesa come una retribuzione differente a livello economico per uno dei due sessi. Ossia per esempio un uomo e una donna che svolgono lo stesso impiego, come in un ufficio, potrebbero avere un salario diverso, chiaramente l'uomo avrebbe una retribuzione maggiore rispetto alla donna. Mentre quando si parla di discriminazione di ruolo e di competenza ci si riferisce ad una disuguaglianza di genere in base alle proprie competenze personali o a pregiudizi nei confronti di una donna. Ad esempio, non offrirle una posizione di prestigio poiché si pensi non in grado di gestire quel determinato impiego.

Infine, anche la maternità di una donna, spesso, è soggetta a discriminazione, in quanto le aziende potrebbero non assumerla o addirittura non allungarle il contratto, concependo un figlio come un problema e non come una opportunità; dato che la madre dovrebbe assentarsi per un determinato periodo di tempo. Infatti, molte donne preferiscono non avere figli o pensarci due volte prima di intraprendere questo percorso.

2. IL GENDER PAY GAP

Il divario retributivo di genere, o più comunemente chiamato in inglese Gender pay gap, è la differenza di remunerazione calcolata sulla base del differenziale medio del salario orario lordo tra donne e uomini. Questo apparato di rilevazione di cui si dotano molte organizzazioni internazionali e non governative, è stato istituito per far fronte alla persistente disuguaglianza nella retribuzione tra donna e uomo nell'ambito lavorativo.

Infatti, la parità retributiva è uno degli obiettivi della Strategia dell'Unione Europea per la parità di genere 2020-2025, la quale mira a garantire di porre fine ad una serie di disuguaglianze che persistono tra uomo e donna. Uno degli scopi principali è quello di colmare il divario di genere nel mercato del lavoro e di raggiungere una maggiore partecipazione nei diversi settori economici.

Dal 2006 il gender pay gap viene usato dal Eurostat (sistema statistico europeo) con lo scopo di misurare i diversi punti percentuali che dovrebbero esistere per diminuire il divario salariale tra donna e uomo, poiché la disparità aggrava soprattutto il gentil sesso, ovvero è la donna che percepisce uno stipendio inferiore rispetto all'uomo.

Tuttavia, questo sistema di rilevazione non tiene conto di differenti fattori che possono influenzare il calcolo. Come ad esempio la diversa scolarizzazione, l'età, la tipologia di lavoro, le varie esperienze lavorative di cada uno, ma anche altri fattori come precedentemente si ha analizzato nella parte del primo paragrafo di questo capitolo.

Perciò, nel 2018 Eurostat ha adottato una misura chiamata gender overall earning gap, la quale prende in considerazione tre indicatori principali: il salario medio orario, il numero di ore lavorate in mese e il tasso di occupazione maschile e femminile.

Nel 2022, l'Italia rispetto l'Unione Europea presenta generalmente un divario salariale di genere di 4,2 per cento, come si osserva nella tabella, ossia uno dei più bassi in Europa. Infatti, l'Italia è al quarto posto per percentuale; mentre per esempio la Finlandia mostra un divario retributivo di genere del 16,7 per cento. Ciò

nonostante, il dato non può essere considerato in modo preciso, dato che vi possono esserci vari elementi che non sono stati calcolati. Inoltre, un numero così basso non significa una eguaglianza maggiore in quel determinato Stato.

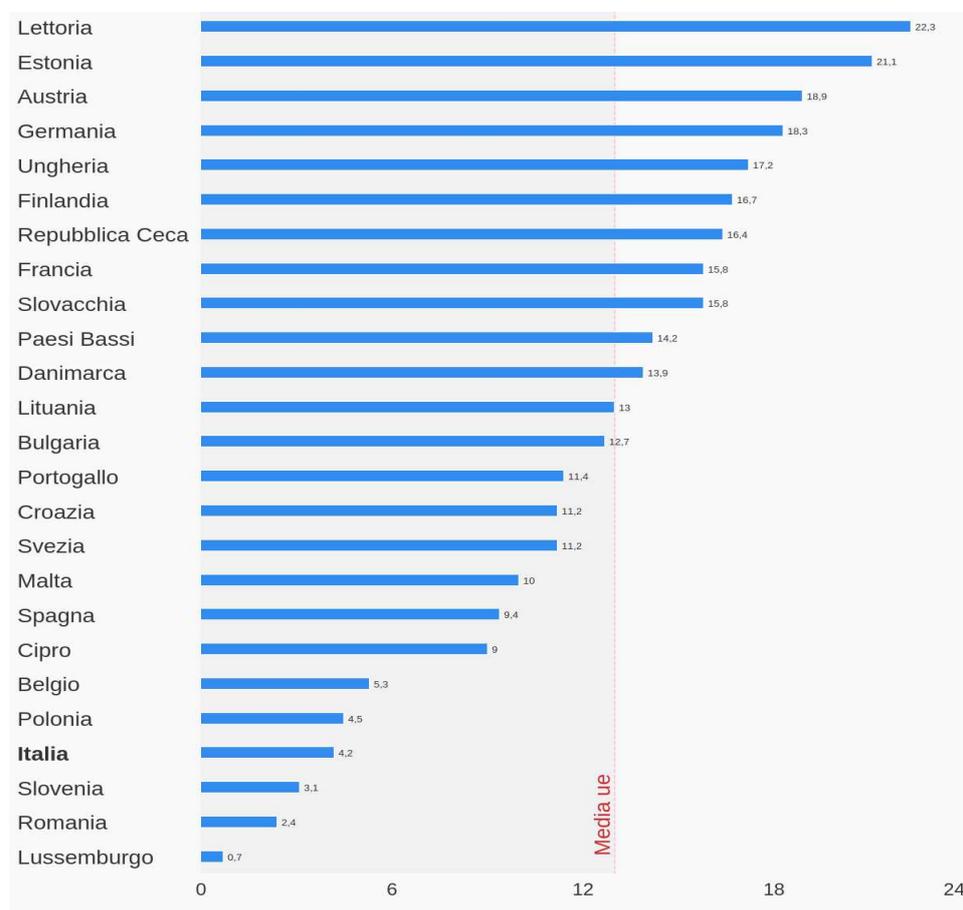


Tabella 1.1: Divario retributivo di genere per ogni Stato europeo 2022.

Fonte: <https://www.openpolis.it/parole/che-cose-il-divario-retributivo-di-genere/>

Se si prendono in considerazione singolarmente vari settori lavorativi, si possono osservare che le percentuali tra donna e uomo mutano.

In un primo luogo, il GPG è distribuito in modo disomogeneo nei diversi impieghi, anzitutto in ambito pubblico e privato. Ad esempio, nel settore sanitario, considerato un ambiente prettamente femminile, ci sono molte più infermiere donne anziché infermieri maschi. Oppure nell'ambito privato, all'interno di imprese, vi sono molti più dirigenti maschi che femmine.

Come si può osservare dalla tabella 1.2, il GPG è elevato soprattutto nei settori delle professioni scientifiche e tecniche, con un divario retributivo di genere del 24,9% e del settore delle attività finanziarie con 22,7%. Difatti questi settori sono ancora oggi considerati maschili e laddove una donna desidera intraprendere quella strada, si troverà ad affrontare degli ostacoli per raggiungere posizioni lavorative alla pari degli uomini.

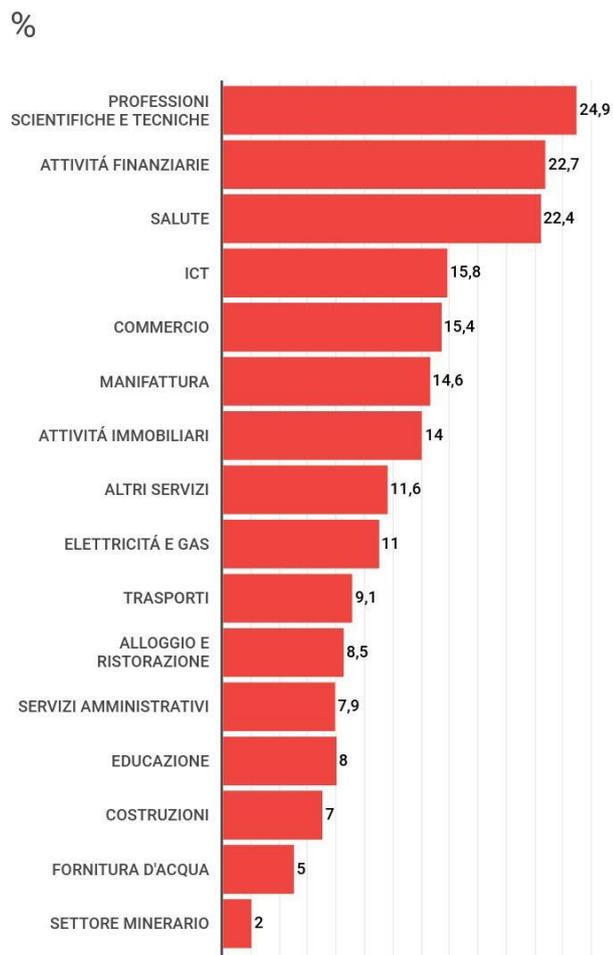


Tabella 1.2: Differenze di stipendio tra uomini e donne per settore in Italia.

Fonte: Eurostat 2018 e 2019

Questa differenza di divario salariale tra donna e uomo è connessa ai diversi fattori che possono influenzare l'occupazione femminile in Italia: ovvero le donne rispetto

gli uomini dedicano meno tempo al lavoro, scegliendo un impiego part time, per essere presenti nella cura della famiglia.

Parlando di livello di istruzione, le donne sono quelle che meno sono soggette a bocciatura, abbandonano l'ambiente scolastico prematuramente e raggiungono più spesso un titolo di laurea. Eppure, nonostante i loro traguardi in ambito scolastico e i loro progetti futuri, sono quelle più limitate nelle loro opportunità lavorative.

Il divario di genere nell'istruzione, ad oggi, si è gradualmente colmato rispetto in precedenza, poiché l'istruzione e la conoscenza sono il primo passo per promuovere la parità di genere. Per le donne essere istruite significa avere una propria libertà, indipendenza dagli altri ed essere riconosciute alla pari degli uomini.

Le statistiche illustrano una diversa percentuale del tasso di occupazione tra donna e uomo in Italia; infatti, si può evidenziare che nonostante essi possano avere uno stesso titolo di studio, le donne sono quelle meno occupate nel mondo del lavoro. Inoltre, è presente uno svantaggio considerevole per quanto riguarda il tasso di occupazione tra uomini e donne con licenza elementare: dal grafico emerge che i primi hanno un tasso di occupazione del 50%, mentre le donne solo del 12%. Esso dimostra, ancora una volta, come le donne meno istruite facciano fatica a trovare un lavoro, considerate poco adatte e poco disposte a imparare un nuovo mestiere.

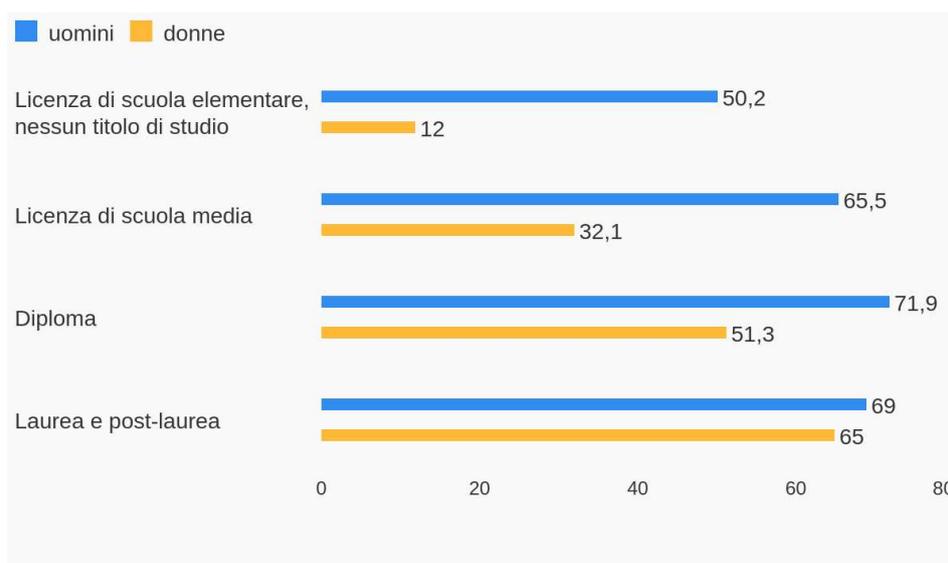


Tabella 1.3: Tasso di occupazione maschile e femminile tra i 25-34 anni per titolo di studio, in Italia 2020.

Fonte: <https://www.openpolis.it/il-divario-di-genere-tra-studio-e-lavoro/>

Mentre per quanto riguarda il tasso di occupazione per la popolazione in età da lavoro in Europa, il dato registra una variazione tra l'Italia e il resto dell'UE. Si osserva che nel 2019 il 50% delle donne in Italia ha un'occupazione, mentre per gli uomini si arriva quasi al 70%. Invece, la percentuale europea registra per le donne il 62% contro quasi il 75% per gli uomini.

Tasso di occupazione per la popolazione in età da lavoro, 2019

eurostat 

(Tasso di occupazione delle/degli donne/uomini dai 15 ai 64 anni, totale)

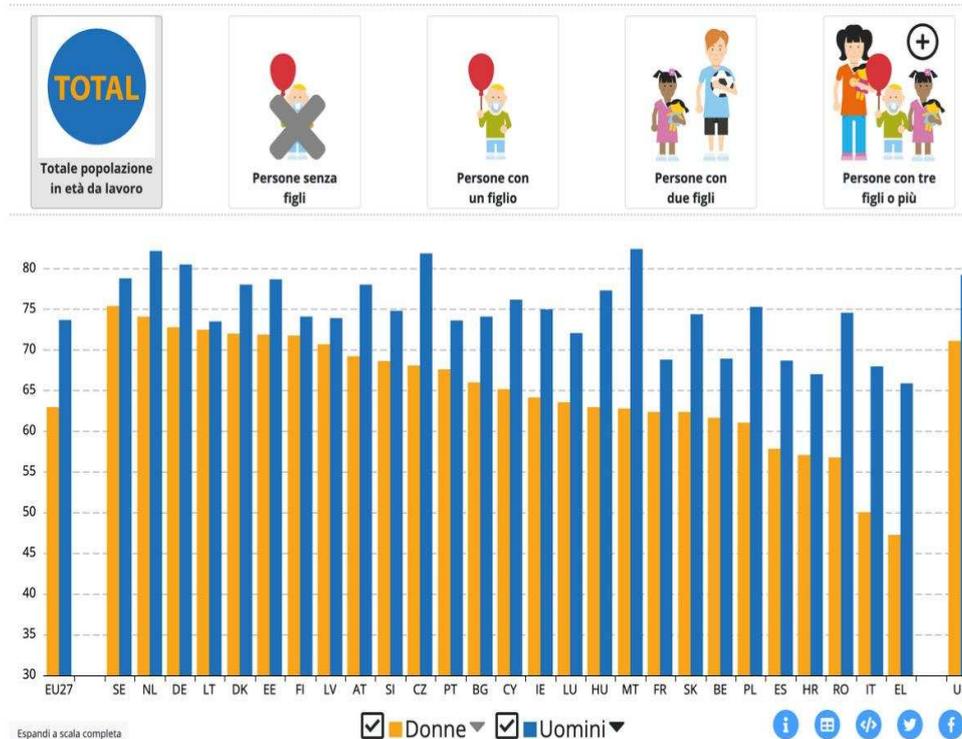


Tabella 1.4: Tasso di occupazione di donne e uomini tra i 15-64 anni in Europa nel 2019.

Fonte: Eurostat

A livello globale, il WEF (World Economic Forum) ha pubblicato nel 2022 l'annuale report chiamato "Global Gender Gap Index". Esso è un indice che misura i divari di genere in diversi aspetti: dalla salute, livello di istruzione e dalla partecipazione politica ed economica.

Nella graduatoria si può osservare che il primo paese maestro è l'Islanda, seguito dalla Finlandia e dalla Norvegia. Mentre per quanto riguarda l'Italia, essa si

posiziona solo al sessantatreesimo posto su 146 paesi monitorati. A livello europeo l'Italia occupa la venticinquesima posizione.

Sebbene l'Italia stia cercando di raggiungere una maggiore parità di genere, attualmente, però, la strada è ancora in salita, poiché come dimostrano i dati, rispetto agli altri Stati europei, essa è indietro nella riduzione del gap di genere. Infatti, altri paesi, come Spagna e Francia mostrano una maggiore sensibilizzazione del tema: il primo occupa la diciassettesima posizione nella graduatoria, mentre il secondo la quindicesima.

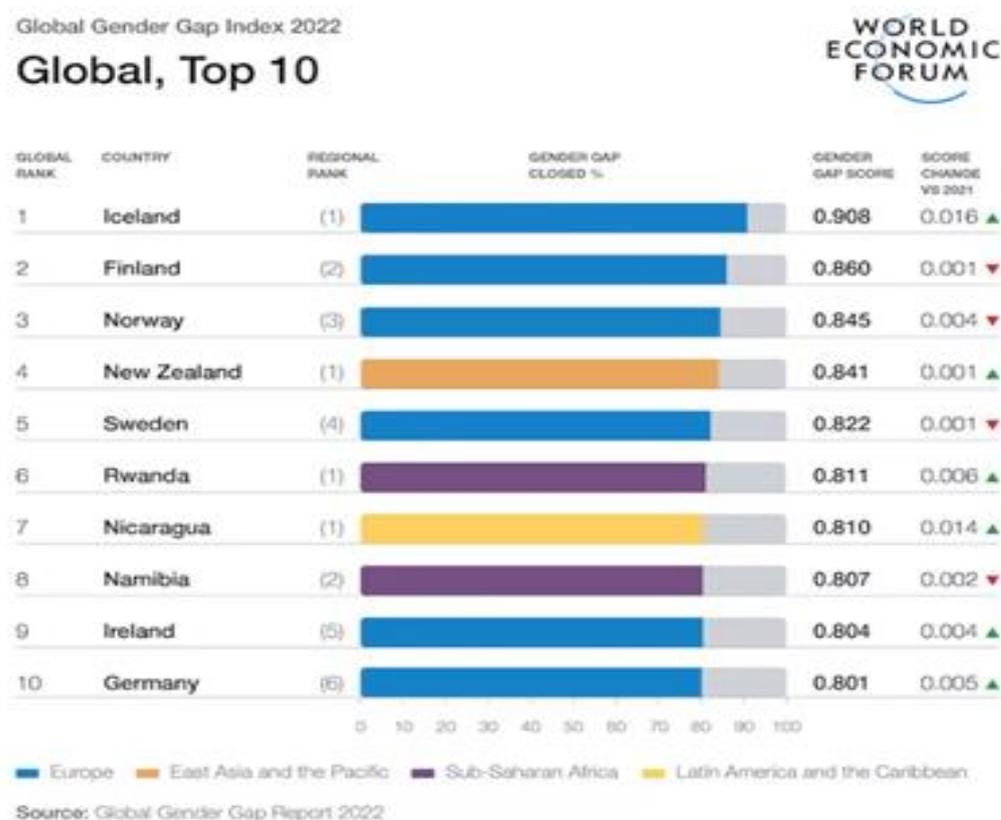


Figura 1.5: Classifica mondiale in termini di parità di genere del Global Gender Gap Index del 2022.

Fonte: Global Gender Gap Report 2022

3. IL CONGEDO PARENTALE

La maternità in Italia è un argomento contrastante per molte donne, le quali si sentono spesso non supportate efficientemente, nel periodo più delicato che esse

possano attraversare nella loro vita. Per una donna, decidere di diventare madre non è una scelta semplice da prendere: senza un adeguato aiuto, oppure un lavoro che tuteli i diritti di entrambi i genitori, la maternità diventa un atto di coraggio.

Ad oggi è presente un numero elevato di donne impegnate lavorativamente; perciò, è necessario rivalutare le norme in materia di congedo parentale per le lavoratrici e lavoratori diventati genitori.

La nascita di un bambino comporta una rivoluzione all'interno di una coppia: i genitori imparano a dividersi i compiti per il benessere e il bisogno del figlio. Inoltre, avere uno o più figli è un impegno sia a livello di tempo che economico.

Il congedo di maternità è inteso come «[...]l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice»¹¹, enunciato dal Decreto Legislativo del 26 marzo 2001, n.151.

Infatti, una lavoratrice in caso di maternità ha il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo totale di cinque mesi, i quali possono essere distribuiti in due modi: essa può scegliere di usufruire dei primi due mesi prima del parto e i tre mesi dopo, oppure prendersi un mese prima del parto e i quattro successivi ad esso.

In aggiunta è presente una novità introdotta dalla Legge di Bilancio del 2019 con la quale si afferma che le lavoratrici possono rimanere a lavoro fino al termine della gravidanza, scegliendo di posticipare i cinque mesi obbligatori del congedo di maternità al periodo successivo al parto, a condizione che il medico specialista attesti che la madre è in salute e possa svolgere l'impiego in gravidanza. A tal proposito si può rinviare il periodo di maternità quando vi sono alcuni presupposti, come una assenza di condizioni patologiche che potrebbero provocare rischi alla madre e al figlio, oppure assenza di rischi all'interno dell'ambiente lavorativo.

Al contrario, invece, se la gravidanza è a rischio o sono presenti delle complicazioni, è possibile presentare la domanda di maternità anticipata. Il congedo di maternità è un diritto di tutte le lavoratrici che siano dipendenti del settore privato o pubblico o lavoratrici autonome; inoltre riguarda anche le lavoratrici disoccupate o sospese solo se ricorrono ad alcune condizioni previste.

¹¹ https://presidenza.governo.it/USRI/magistrature/norme/dlvo151_2001.pdf

Parlando a livello economico, una donna in maternità obbligatoria retribuisce una indennità economica pari all'80% della retribuzione giornaliera calcolata sulla base dell'ultimo periodo di paga prima dell'inizio del congedo. Inoltre, la normativa prevede anche la maternità facoltativa, ovvero si intende il prolungamento del congedo di maternità dopo l'astensione obbligatoria, di un altro periodo di tempo per accudire il figlio. Questo vale per entrambi i genitori. Infatti, la legge enuncia che fino al compimento dell'ottavo anno del bambino, si può richiedere di assentarsi dal lavoro per un massimo di sei mesi, in modo continuativo o frazionato. Nonostante questa opzione sembri efficace per far fronte al periodo di maternità, la retribuzione per quanto riguarda la maternità facoltativa è pari al 30% della retribuzione salariale.

Inoltre, per quanto riguarda gli aiuti ed incentivi che lo Stato italiano mette a disposizione per agevolare la gestione e la cura dei figli per le famiglie, una delle novità annunciate dal governo è il bonus baby-sitter 2023 di circa 500 euro. Esso consente alle famiglie di ricevere un supporto per far fronte alle esigenze dei figli e anche dei genitori che spesso si trovano in difficoltà. Per poter accedere al bonus, il requisito principale è possedere un reddito annuo inferiore o pari a 35 mila euro ed inoltre per chi vuole beneficiare di questo incentivo deve riprendere a lavorare dopo la scadenza del termine del periodo di maternità. Lo scopo principale è quello di sostenere le famiglie nella gestione dei loro figli durante l'orario lavorativo, così facendo si garantisce una stabilità lavorativa e familiare.

Oltre a ciò, a differenza di altri paesi europei, in Italia si fanno i figli sempre più tardi: l'età media è di 31 anni. Infatti, il nostro paese è uno dei paesi per anzianità delle donne al momento della nascita, mentre il primo per età è la Bulgaria con 26 anni. La media europea negli anni '90 del 1900 non superava i 30 anni in nessun paese, mentre ad oggi nella maggior parte dei paesi europei si oscilla tra i 26 e 30 anni.

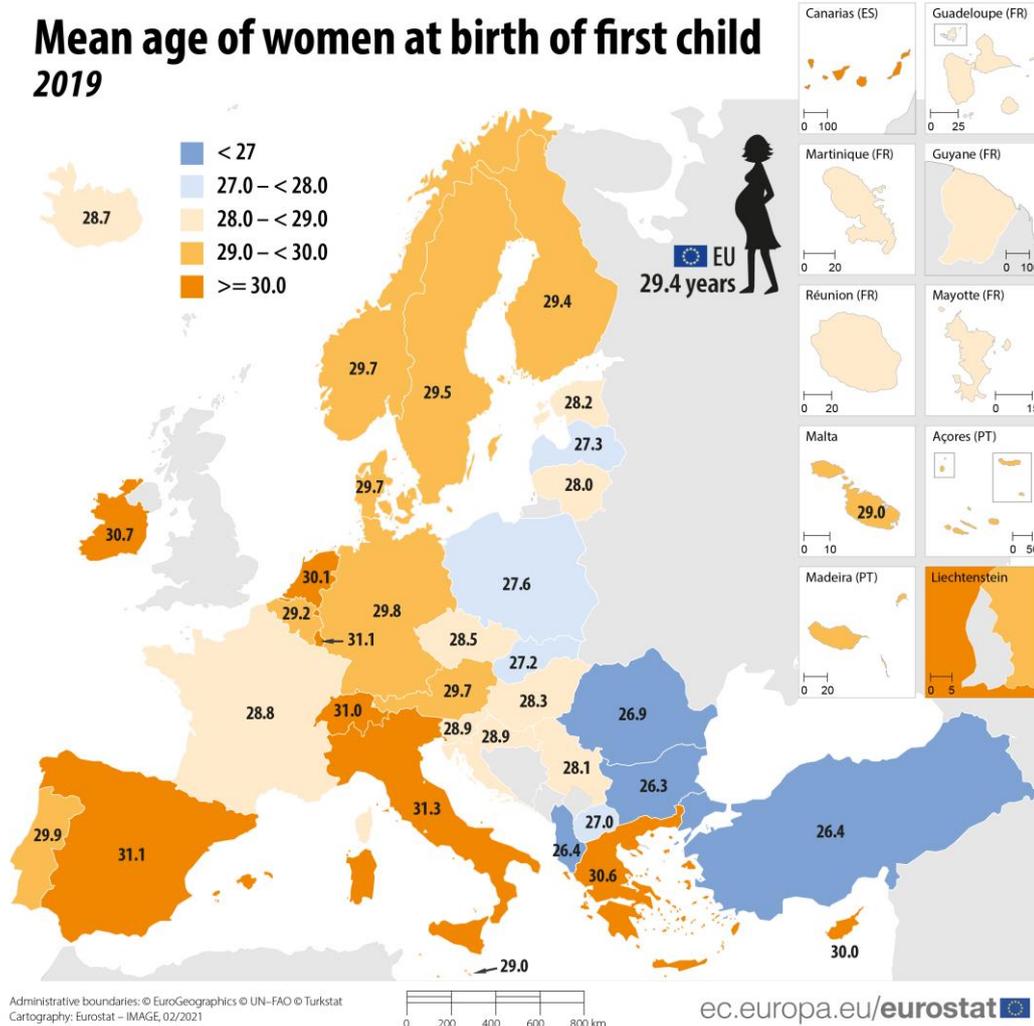


Figura 1.6: Età delle donne europee al momento della nascita del primo figlio 2019.

Fonte: https://www.quotidianosanita.it/studi-e-analisi/articolo.php?articolo_id=92870

Una delle ragioni per cui si fanno figli sempre più tardi nel nostro paese è di natura socioeconomica: i giovani di oggi faticano a trovare una stabilità lavorativa che porti alla realizzazione di una famiglia. Pertanto, anche le giovani donne ci pensano più volte prima di fare un figlio, poiché non avendo una certezza nel loro impiego, scelgono di aspettare oppure abbandonare il lavoro una volta avuto il bambino. È una disuguaglianza strutturale che purtroppo è ancora attuale nel nostro paese.

Al contrario, se una donna ha uno o più figli la sua prospettiva di vita lavorativa cambia: in Italia il tasso di occupazione di donne tra i 20 e i 49 anni senza figli nel

2019 era di 62,4 %, contro circa 75% della media europea. Mentre se una donna ha un figlio, la percentuale diminuisce, con 57,8% in Italia, mentre nel resto dell'UE si osserva una stabilità: ad esempio nel Regno Unito la percentuale di donne occupate con un figlio è di 80,2%. Infine, si può evidenziare una minore partecipazione lavorativa femminile riguarda soprattutto l'ultimo dato, ovvero il tasso di occupazione di donne con 3 o più figli, il quale non supera il 60% in nessun paese comparato. Con ciò si vuole portare in evidenza come ci sia un divario nell'occupazione femminile quando si hanno figli o meno. Una delle cause principale è la mancanza di aiuti economici o di servizi da parte dello Stato, come per esempio bonus scolastici o ridotta accessibilità degli asili nido per il costo elevato.

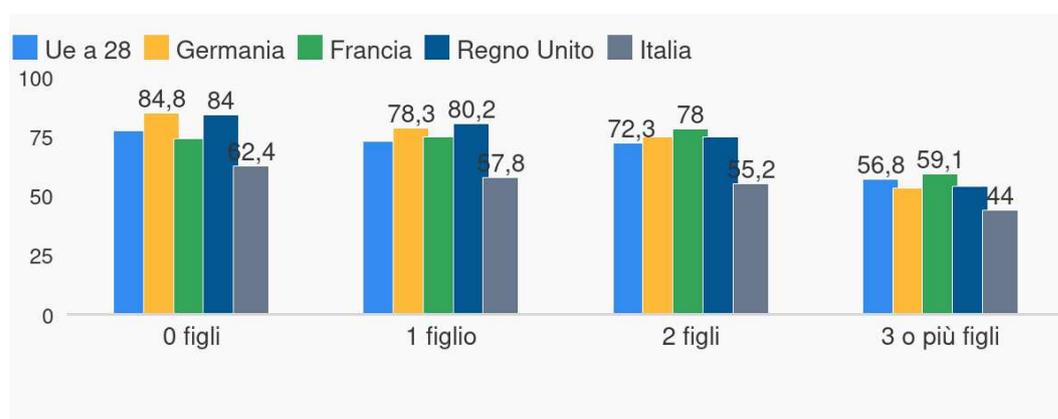
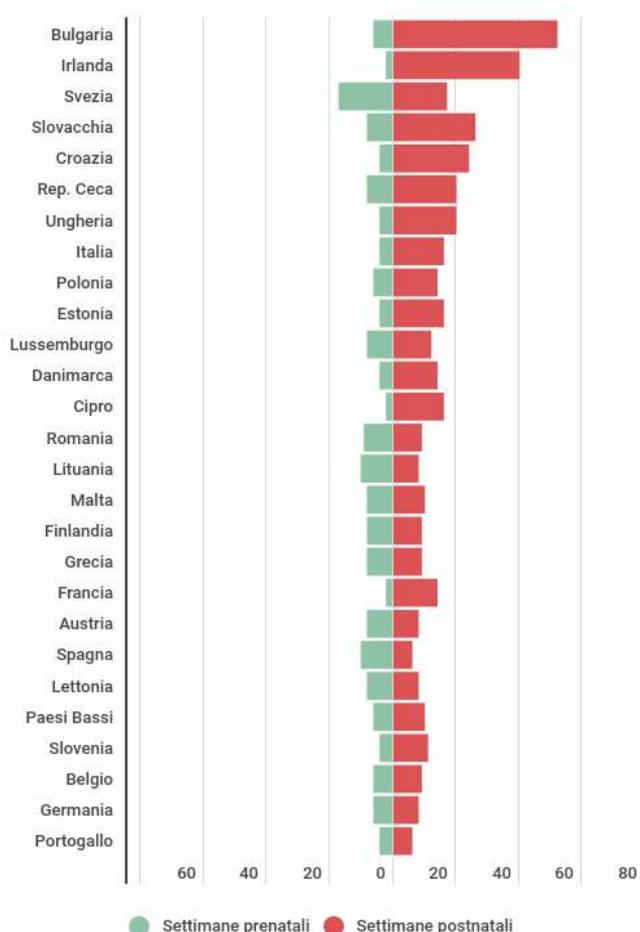


Tabella 1.7: Tasso di occupazione delle donne tra 20 e 49 anni per numero di figli, 2019.

Fonte: <https://www.openpolis.it/numeri/in-italia-le-donne-con-figli-sono-meno-occupate/>

Per quanto riguarda il totale delle settimane sul congedo di maternità, [...] come si può osservare dalla tabella 1.8 come si differenziano in base al paese europeo di riferimento: in Italia, ad esempio, si ha diritto a 16 settimane dopo la nascita di un figlio e 4 settimane prenatali (Tabella 1.8). Mentre se si prende come riferimento la Germania, paese con una bassa durata del congedo, si può notare che una madre può usufruire di 6 settimane prima del parto e successivamente 8 settimane.

Settimane prenatali



TRUENUMB3RS

Tabella 1.8: Durata delle settimane di congedo di maternità nei paesi europei 2022.

Fonte: <https://www.truenumbers.it/maternita-italia-europa/>

Quando si parla di congedo di maternità non si deve solo immaginare che esso sia destinato alle sole donne lavoratrici, ma è presente anche il congedo di paternità obbligatorio per i padri lavoratori. Innanzitutto, esso è stato introdotto in Italia per la prima volta nel 2012, con la legge Fornero, in cui si enunciava la possibilità di astenersi dal lavoro un giorno solo per stare a fianco della madre durante l'arrivo di un figlio.

Successivamente si sono decretate altre leggi in riferimento al congedo di paternità di più giorni. Ma è nel 2022 che l'Italia accoglie la Direttiva europea 2019/1158

relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza, in cui si indicano alcune linee guida con l'obiettivo di bilanciare l'attività lavorativa e vita privata per limitare la disuguaglianza nel trattamento delle madri lavoratrici e padri lavoratori.

Il Decreto Legislativo 105 del 30 giugno 2022 promuove la parità di genere in ambito lavorativo e familiare. Infatti, una delle novità introdotte è l'astensione obbligatoria di dieci giorni dal lavoro del padre lavoratore dipendente, privato o pubblico, nell'arco temporale che va dai due mesi prima del parto fino ai cinque mesi successivi ad esso.

Sebbene questa norma sia una conquista per i padri lavoratori e inoltre essa dà l'opportunità al padre di stare a fianco della propria compagna o moglie durante il periodo della gravidanza o post-partum, comunque si tratta di un periodo di tempo molto limitato per quanto riguarda l'Italia. Poiché ricade sempre sulla donna anche il fatto di accudire il bambino per i primi mesi e, dettato da questo fattore, decide di prolungare l'astensione dal lavoro.

Ad esempio, la Svezia, uno dei paesi con un alto tasso di natalità in Europa adotta misure per la protezione della famiglia in modo differente: per quanto riguarda il congedo parentale è suddiviso in 12 mesi con l'obbligo di usufruire di almeno due per entrambi i genitori. Oppure si può prendere come esempio la Spagna, la quale dà l'opportunità di usufruire di 16 settimane di congedo, pagate al 100%. Inoltre, entrambi i genitori possono utilizzare le prime sei settimane subito dopo la nascita del bambino, mentre le restanti possono essere usufruite successivamente.

Questi provvedimenti presi da questi due paesi, per esempio, aiutano a bilanciare in modo equilibrato la gestione dei figli e della vita lavorativa per entrambi i genitori, cosicché nessuno dei due si sente limitato o addirittura cambiare lavoro per mantenere un figlio. Infine, se sono presente la parità genitoriale, un datore di lavoro non assumerà solo uomini, ma in modo equo può assumere sia una donna che un uomo, poiché entrambi i lavoratori hanno gli stessi diritti in termini di congedo parentale.

TERZA PARTE

UN CONFRONTO TRA ITALIA E SPAGNA IN AMBITO DI PARITÀ DI GENERE NEL MONDO DEL LAVORO

1. GENDER EQUALITY INDEX: SPAGNA E ITALIA A CONFRONTO

Il gender equality index, o tradotto in italiano, l'indice sull'uguaglianza di genere è uno strumento utilizzato per monitorare le differenti disparità e incongruenze tra donne e uomini nei Paesi dell'Unione Europea. È stato sviluppato dall'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (European Institute for Gender Equality, EIGE), fondato nel 2010. La ricerca si basa principalmente su sei ambiti specifici della vita quotidiana: il lavoro, la conoscenza, il denaro, il tempo, il potere e la salute.

Inoltre, uno degli obiettivi cardine dell'EIGE è quello di analizzare i dati sui divari tra donna e uomo e le diverse disuguaglianze di genere che possono esserci all'interno della società, fornendo informazioni affinché l'UE possa migliorare la qualità della vita delle cittadine e dei cittadini. Ed infine raggiungere una parità di genere in ogni Stato.

Secondo l'Istituto «al ritmo attuale al quale si registrano progressi, restano ancora almeno 60 anni prima che la completa uguaglianza di genere sia conseguita. Il nostro indice sull'uguaglianza di genere mostra che l'UE sta migliorando, anche se molto lentamente.»¹²

Analizzando più specificatamente, per quanto riguarda la situazione in Spagna, di recente il paese sta attraversando una fase di cambiamenti radicali in termini di parità ed empowerment femminile.

Secondo i dati dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere, la Spagna si attesta al sesto posto nell'UE nell'indice di parità di genere. Dal 2010, il punteggio è aumentato di 8.2 punti, migliorando anno dopo anno, soprattutto in riferimento agli ambiti della salute e del potere.

¹² <https://eige.europa.eu/it/in-brief>

Nel 2022, i dati registrano un punteggio elevato, specialmente in alcune aree, come per esempio nell'ambito del lavoro, in cui il dato misura la partecipazione e accesso equi di donne e uomini nel mondo del lavoro, con un punteggio di 73.6 punti. Inoltre, uno dei punteggi più elevati per la Spagna è decisamente quello del potere, con 80.6 punti: ciò sta a significare una distribuzione abbastanza paritaria del potere nelle aree decisionali politiche, economiche e sociali, nei parlamenti nazionali e assemblee regionali. Nell'ambito della conoscenza e dell'istruzione, la Spagna ottiene come punteggio 68.3, con il quale si intende l'uguaglianza tra donna e uomo nell'ambito dell'educazione.

Infine, si può osservare un punteggio eccellente per il paese spagnolo nell'ambito della salute, con 91,7. Il dato si basa su aspetti relazionati allo stato di salute, o a comportamenti che vengono adottati dalla popolazione.

Per quanto riguarda l'Italia, invece, nella graduatoria dell'indice sull'uguaglianza di genere, nel 2022 si posiziona al quattordicesimo posto, subito dopo Malta. Anche il nostro paese dal 2010 ha aumentato il suo punteggio di 11.7 punti, ed è considerato uno dei massimi miglioramenti a lungo termine rispetto agli altri stati europei.

Inoltre, nei vari ambiti che l'Istituto prende come riferimento per la sua analisi, si può notare che, come per la Spagna, siano elevati alcuni settori rispetto ad altri.

Ad esempio, il punteggio più alto di uguaglianza tra donna e uomo si osserva nella sanità, con 89.0 punti. Mentre se si prende in considerazione l'ambito del lavoro, in Italia il punteggio si aggira sui 63.2 punti. Il dato analizza in che modo donne e uomini possono beneficiare di condizioni paritarie nel mondo del lavoro, attraverso alcuni indicatori, come per esempio, la partecipazione e i tassi di occupazione a tempo pieno o tempo parziale.

Nell'area dell'istruzione e dell'educazione, il punteggio è di 56.5 punti. Pertanto, si può evidenziare come in Italia l'istruzione sia ancora un tasto dolente ed inoltre non è implementata in modo efficiente.

Infine, uno dei punteggi più bassi per l'Italia si trova nell'ambito del potere, con 56.9 punto: questo dimostra che il nostro Paese possiede ancora un solido sistema patriarcale alla base, in ambito decisionale.

L'Italia e la Spagna, oltre ad essere vicini geograficamente, condividono anche alcune vicende storiche accadute nei rispettivi paesi e governi, spesso, troppo instabili.

Tuttavia, attualmente si può osservare una eclatante differenza nella loro società: in alcuni ambiti analizzati precedentemente, la Spagna sorpassa l'Italia.

Innanzitutto, come si è potuto vedere, attraverso l'indice sull'uguaglianza di genere, i dati mostrano che la Spagna sta raggiungendo traguardi considerevoli nella parità tra donna e uomo, specialmente nell'ambito del potere; mentre in Italia c'è ancora tanta strada da fare per rompere il soffitto di cristallo, ovvero l'ostacolo principale per un accesso equo alle opportunità di fare carriera. In aggiunta un altro obiettivo da considerare è l'ambito dell'istruzione: la differenza tra Italia e Spagna è di circa 12 punti. Ciò malgrado porta alla luce una mancanza e sottovalutazione da parte del governo italiano nei confronti dell'educazione, poiché un maggiore finanziamento apporterebbe minore differenza sia in ambito scolastico che lavorativo tra donna e uomo.

L'ONU (Organizzazione delle Nazioni Unite), ha annunciato il 25 settembre 2015 l'agenda 2030, sottoscritta dai 193 Paesi membri. Essa è caratterizzata da 17 goals o obiettivi prioritari da raggiungere per uno sviluppo sostenibile in tutto il pianeta. Tra gli scopi essenziali, al quinto posto possiamo trovare una uguaglianza di genere, intesa come il raggiungimento di una equa opportunità ed emancipazione delle donne in tutto il mondo.

Nella sezione dedicata all'obiettivo 5, all'articolo 5.5 si enuncia «Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica.»¹³ Dunque uno degli scopi principali dell'agenda è proprio quello di realizzare una cooperazione ed una leadership non solo di sesso maschile, ma dare la possibilità anche alle donne di prendere decisioni in ambiti, spesso, prettamente maschili.

¹³ <https://unric.org/it/wp-content/uploads/sites/3/2019/11/Agenda-2030-Onu-italia.pdf>

Anche l'Italia, assieme agli altri Paesi membri ha sottoscritto l'agenda, rispettando il programma d'azione che l'ONU si impegna di implementare entro il 2030. Analizzando l'obiettivo sull'uguaglianza di genere, nel nostro paese sono presenti numerosi monitoraggi riguardo questo tema, in particolare si può alludere a ASVIS (Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile). Nel loro rapporto del 2019 afferma che «dal 2010 al 2017 è percepibile un leggero miglioramento al raggiungimento dei target posti dal Goal n.5: dopo una leggera flessione nel 2016, l'indicatore ha ripreso la sua crescita grazie all'aumento della quota di donne negli organi decisionali e nel consiglio di amministrazione delle società quotate in borsa. [...]»¹⁴ (CARLETTI C., PAGLIUCA M., 2020, P.173).

Dall'altra parte, anche la Spagna si sta mobilitando per far fronte agli obiettivi annunciati dall'ONU.

Il Paese spagnolo è stato uno dei Paesi più conservatori e cattolici d'Europa: recentemente, però, in ambito sociale si sta evolvendo, diventando uno dei più femministi. Infatti, il Paese sta portando avanti battaglie in favore dei diritti delle donne, grazie al supporto anche di Irene Montero, Ministra dell'Uguaglianza della Spagna.

Inoltre, il premier socialista Sanchez, ha annunciato un nuovo progetto di legge, il quale prevede che i diversi partiti vengano rappresentati da un numero uguale di candidati donna e uomo alle elezioni; inoltre, si richiede che vi sia almeno una quota minima di 40% di rappresentanti di ciascun genere all'interno dei consigli di amministrazione e giurie. Poiché, secondo il premier socialista, *“se le donne rappresentano metà della società, metà del potere politico ed economico deve essere delle donne”*.

2. IMPLEMENTAZIONE DELLA PARITA' DI GENERE NEL MONDO DEL LAVORO IN ITALIA E IN SPAGNA ATTRAVERSO STRUMENTI LEGISLATIVI

¹⁴ CARLETTI CRISTIANA, PAGLIUCA MARIELLA, PARITA' ED EMPOWERMENT DI GENERE, ROMA TRE-PRESS, 2020, P.173.

Come analizzato precedentemente, la Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sull'eliminazione della violenza e molestie nel mondo del lavoro n. 190/2019 è uno strumento internazionale che riconosce le violenze e le molestie non compatibili con un lavoro dignitoso e in linea con il rispetto dei diritti umani fondamentali. Esso mira a promuovere e a difendere una equità all'interno dei luoghi di lavoro, in particolar modo le forme di discriminazione come gli stereotipi di genere nei rapporti di potere.

Per quanto riguarda l'Italia, la Convenzione OIL n. 190 è entrata in vigore il 29 ottobre 2021, diventando così il nono paese al mondo ed il secondo in Europa a ratificarla.

Per il nostro Paese è un traguardo eccezionale dal punto di vista politico e sociale, benché i dati ISTAT 2016-2019 riportano che più di un milione di donne tra 15 e 65 anni hanno dichiarato di aver subito molestie fisiche da parte di un datore di lavoro o collega. Dunque, aver firmato la Convenzione vuole simboleggiare un concreto supporto e promozione della parità di genere all'interno del mondo del lavoro tra donna e uomo, cercando di eliminare le disuguaglianze e le violenze ancora presenti attraverso questo fondamentale strumento.

Mentre la Spagna è stato il quindicesimo Stato membro dell'OIL a ratificare la Convenzione n.190 che entrerà in vigore il 25 maggio 2023; ed inoltre ha ratificato la Convenzione 177 sul lavoro a domicilio del 1996.

La Vicepresidente del Governo e Ministro del Lavoro e dell'Economia Sociale, Yolanda Díaz ha affermato che «la ratifica delle Convenzioni 177 e 190 mostrano l'impegno che il Paese spagnolo sta affrontando per la protezione dei lavoratori» ed inoltre «la Convenzione 190 offre per la prima volta una tutela contro la violenza e le molestie nel mondo del lavoro che sia trasversale e con una prospettiva di genere. In questo modo, ci stiamo muovendo verso un mondo del lavoro più diversificato, inclusivo e femminista, dove la sicurezza è una garanzia per tutti».¹⁵ Infatti, la Spagna, come anche l'Italia sono tra i paesi con un'alta percentuale di abusi e molestie sul posto di lavoro. Comparando i cinque paesi più grandi dell'Unione Europea, ovvero Italia, Spagna, Germania, Regno Unito e Francia si

¹⁵ https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_847845/lang--es/index.htm

può notare che «In Italia il 56 per cento dichiara di aver subito almeno un abuso sessuale nella vita, in Francia il 55 per cento, nel Regno Unito il 57 per cento. Le percentuali sono invece più alte in Germania (68 per cento) e in Spagna (66 per cento). [...]».¹⁶

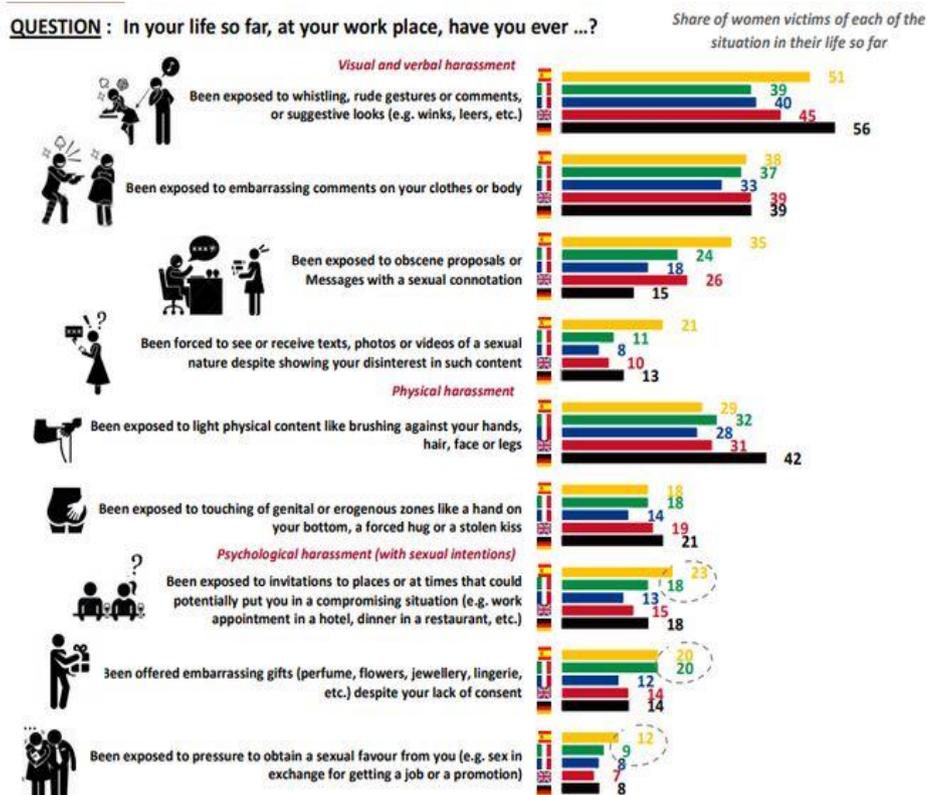


Figura 1.9: Sondaggio Feps sulla violenza sulle donne in Ue

Fonte: https://www.huffingtonpost.it/entry/abusi-sessuali-sulle-donne-al-lavoro-a-italia-e-spagna-il-primato_it_5da0d69de4b02c9da04a2587/

Pertanto, entrambi i Paesi, Italia e Spagna, stanno muovendo dei passi importanti per ciò che riguarda la sicurezza e l'equità tra donna e uomo all'interno del mondo del lavoro. Grazie alla ratifica della Convenzione, essi mirano ad una maggiore sensibilizzazione nei posti di lavoro ed una maggiore inclusività tra donna e uomo. Ed infine l'Italia e la Spagna si stanno allineando con i 17 goals previsti dall'agenda ONU 2030, in particolare con l'obiettivo n.5.

¹⁶ https://www.huffingtonpost.it/entry/abusi-sessuali-sulle-donne-al-lavoro-a-italia-e-spagna-il-primato_it_5da0d69de4b02c9da04a2587/

Dal 2019 il mondo intero è stato sconvolto dalla presenza di un virus pericoloso per l'essere umano: ovvero il covid-19. Esso in pochi mesi ha contagiato milioni di persone in ogni Paese, causando purtroppo anche moltissime vittime.

La nostra vita quotidiana da quel momento è mutata: gli spazi di svago o negozi di alimentari erano messi alle strette o limitati, ma soprattutto il luogo più colpito da questa pandemia è stato il mondo del lavoro, cioè il motore essenziale per ciascun Paese.

Durante la quarantena o dall'inglese lockdown, varie aziende hanno cercato di trovare delle soluzioni fruttuose per continuare a lavorare anche in un momento così ostile per tutti. La soluzione più efficace che si è trovata per chi lavorava in ufficio o svolgeva un lavoro di back office è stata lo Smart working o lavoro agile: cioè si intende il lavoro da casa attraverso l'utilizzo di un computer o di un tablet.

Questa risoluzione del problema adottata ha apportato un lieve miglioramento ed una continuazione lavorativa per le lavoratrici e per i lavoratori durante la fase più acuta del lockdown e ancora oggi si può notare che alcune aziende abbiano mantenuto questa modalità.

Dall'altra parte, però, sul tema delle disuguaglianze di genere nel mondo del lavoro, questa pandemia non ha aiutato, bensì ha peggiorato la situazione di alcune categorie più svantaggiate come le donne o i giovani.

Innanzitutto, uno dei settori più colpiti dal virus è stato quello sanitario, dove in Europa, per esempio, il 76% dei 49 milioni di persone impiegate è donna. Infatti, le donne lavoratrici negli ospedali sono state in prima linea durante tutta la fase della diffusione del covid-19, occupando una posizione pericolosa, fragile, con turni estenuanti e a volte non tutelate in modo efficiente.

Ma non solo, ad esempio in Italia «la percentuale di donne che ha perso il lavoro nel 2020 è stata doppia rispetto a quella dei maschi che lo hanno perso. La caduta del tasso di occupazione è stata dell'1,3% fra le donne contro lo 0,7 negativo fra gli

uomini. Il gap sul tasso di occupazione tra donne e uomini passa da 17,8 punti del 2019 ai 18,3 punti percentuale in favore di questi ultimi.»¹⁷

Osservando la condizione lavorativa delle donne spagnole durante il periodo del covid-19, si nota che anche la Spagna è stata colpita duramente da questa pandemia e ha causato come per il nostro Paese una crisi economica; il settore più colpito è stato quello della sanità, il quale è rappresentato per il 68% dalle donne.

Anche il governo spagnolo ha adottato la modalità di lavoro da remoto per le aziende che possono usufruire di questa soluzione lavorativa.

Sebbene lo smart working mostri una opportunità e una nuova modalità di lavoro, dall'altra parte, però, può amplificare il divario di genere perché esso apporta un doppio lavoro per le donne: essendo considerate le principali figure nella cura dei figli e della casa, sono costrette a fare i conti con la conciliazione del proprio lavoro e la supervisione della vita scolastica dei figli. Perciò si dovrebbe creare un equilibrio tra le due cose, ad esempio dando la possibilità ad entrambi i genitori di accedere a questa modalità, così facendo essi potrebbero avere una autonomia e una buona gestione del lavoro e dei figli.

Per far fronte a questa emergenza globale ed in particolar modo per cercare di contrastare le disuguaglianze di genere che si sono ampliate a causa del covid all'interno dei luoghi di lavoro, nel 2021 la Comunità Europea ha adottato un piano per la ripresa o chiamato comunemente Next Generation EU. Esso costituisce il più cospicuo pacchetto di misure mai finanziate prima in Europa: infatti sono stati stanziati quasi 750 miliardi di euro. Il piano ha come obiettivo principale quello di ricostruire una Europa più solida e resiliente dopo il periodo del covid-19.

Pertanto, ogni Stato europeo ha presentato alla Commissione Europea un PNRR, ovvero un "Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza", grazie al quale essi possono beneficiare delle risorse messe a disposizione dall'UE per affrontare la propria ripartenza dopo la pandemia.

¹⁷ <https://www.infodata.ilsole24ore.com/2021/03/16/limpatto-covid-19-sul-lavoro-delle-donne-cinque-punti/#:~:text=Primo%2C%20la%20percentuale%20di%20donne,7%25%20negativo%20fra%20gli%20uomini.>

Più specificatamente si andranno ad analizzare il PNRR spagnolo e italiano in ambito di inclusione e parità di genere.

Innanzitutto, il 22 giugno 2021 il PNRR dell'Italia è stato approvato e valutato positivamente dalla Commissione europea; successivamente il 13 luglio 2021 è stato approvato in modo definitivo con Decisione di esecuzione del Consiglio dal Governo Draghi.

All'interno del piano sono enunciati una serie di obiettivi che l'Italia vorrebbe raggiungere nei differenti ambiti, partendo da quello tecnologico-digitale, passando all'ambito della mobilità sostenibile fino a quello lavorativo.

Per quanto riguarda, invece, le politiche per il lavoro ed inclusione in ambito di parità di genere, si osserva che l'Italia mira al raggiungimento di due traguardi essenziali: la creazione di imprese femminili e il sistema di certificazione della parità di genere.

Per il primo, lo scopo è quello di aumentare i livelli di partecipazione delle donne nel settore lavorativo, più nello specifico di promuovere l'imprenditoria femminile, sostenendo la realizzazione di progetti aziendali innovativi, come ad esempio l'utilizzo di energie rinnovabili. Inoltre, un altro obiettivo è di favorire l'avvio di attività imprenditoriali femminili, offrendo aiuto alle necessità delle donne, come ad esempio un supporto per la conciliazione vita-lavoro.

Infine, l'Italia metterà a disposizione un "Fondo Impresa Donna", grazie al quale si cercherà di finanziare le imprese femminili.

Per il secondo obiettivo, l'Italia si impegna di adottare delle misure di policy adeguate con l'intento di ridurre il gender gap nelle aree critiche, tipo la parità salariale oppure le opportunità di crescita in azienda. Per far ciò, questo intervento di tutela si divide in tre punti: il primo è quello di definire il sistema per la certificazione sulla parità di genere attraverso un Tavolo di lavoro con le istituzioni e con il Dipartimento per le Pari Opportunità; il secondo mira a creare un sistema informativo per la raccolta di dati e di informazioni sulla certificazione e nell'ultimo punto si arriva all'attivazione del sistema di certificazione sulla parità di genere, il quale sarà disponibile per tutte le imprese dal 2022.

Per di più, all'interno del Piano sono presenti una sorta di regolamenti, il primo chiamato condizionalità obbligatoria all'esecuzione dei progetti del Pnrr, ovvero si intende la quota obbligatoria del 30% per quanto riguarda nuove assunzioni di donne ed il secondo si tratta di sistema di premialità aggiuntiva. Vale a dire che le associazioni o enti che vorrebbero partecipare a bandi di gara o appalti e accendere ovviamente ai fondi stanziati dal Piano, dovranno contare sul 30% di giovani e donne, come afferma l'articolo «Il rispetto del 30% nell'occupazione aggiuntiva creata dai singoli progetti del Pnrr per giovani e donne è quindi obbligatorio e condiziona sia l'accesso ai fondi in sede di presentazione dell'offerta, sia l'esecuzione del progetto. Il messaggio è chiaro ed è importante. Sin dall'avvio della commessa, il progetto sa che dovrà farsi carico di rispettare questa quota sul complesso dei nuovi contratti attivati.»¹⁸

Assieme al PNRR, la Ministra per le Pari Opportunità e la Famiglia Elena Bonetti ha adottato la “Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026”, il cui scopo è quello di dare priorità ai cinque valori dominanti dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE), ovvero il lavoro, la conoscenza, il reddito, il tempo ed il potere; questi target sono da raggiungere entro il 2026. Sebbene l'Italia abbia apportato nuovi strumenti in difesa della parità di genere; in questo documento non viene definita in che modo le varie parti coinvolte, ad esempio le regioni o le amministrazioni statali partecipino allo sviluppo. Come analizzato dall'articolo “Gender equality in the Italian Recovery and Resilience: the depoliticizing effects of the technocratic Draghi government”¹⁹ «The NSGE document itself – despite mentioning the contributions to its development of the regions, state administrations, the social partners and gender-equality associations – failed to provide detailed information about the array of organizations consulted or about their mode of participation. [...] »

¹⁸ <https://www.ingenero.it/articoli/ripresa-includere-donne-e-una-condizione>

¹⁹ https://docs.google.com/document/d/14VI_Ezbza6BI7UcAVL2XBI4NpH8xXISP_VAzrmAv8ZU/edit

Infine, il “Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia” spagnolo è stato approvato nel giugno 2021 dalla Commissione europea: la Spagna beneficia di circa 70 miliardi di euro per far ripartire il proprio paese. Infatti, esso è stato il paese europeo più colpito dalla pandemia, come affermato dall’articolo «La economía española ha sido una de las más duramente golpeadas por la crisis, con una estrepitosa caída del PIB de 10,8% en 2020 —casi más de cinco puntos por encima de la media de la UE— provocada por una excesiva dependencia del sector terciario, particularmente del turismo.»²⁰

In riferimento alla parità di genere nel settore lavorativo, nel Piano sono indicati una serie di propositi che la Spagna intende compensare a causa dell’aumento del differenziale tra donna e uomo nel mercato del lavoro e raggiungere una crescita più inclusiva dal punto di vista sociale. Infatti, per il governo spagnolo, l’uguaglianza di genere e la coesione sociale sono uno dei pilastri centrali del PNRR.

Per prima cosa nel piano viene descritto come gli ambiti più colpiti da disuguaglianze durante la pandemia siano stati quelli sanitario e dell’assistenza, ovvero i settori con una percentuale cospicua di donne lavoratrici. Ed inoltre è aumentata la difficoltà per le donne di conciliare la vita professionale e familiare. Perciò per il governo spagnolo il Piano è uno strumento essenziale ed una opportunità che mira a garantire una uguaglianza di genere: le riforme dovrebbero essere basate sull’integrazione, sulla giustizia sociale e sulla protezione dei gruppi più vulnerabili.

Precisamente, si dovrebbero ridurre le barriere strutturali che impediscono l’accesso alle donne all’interno del mondo del lavoro, aumentare l’occupazione femminile, poiché le donne lavoratrici assieme agli uomini contribuiscono ad aumentare la produttività del paese, e quindi del PIL. In aggiunta si cercherà di incorporare una prospettiva di genere intersezionale al fine di includere qualsiasi forma di discriminazione e disuguaglianza. Nell’articolo “Igualdad de género y contratación pública: ¿Será el programa Next Generation UE una oportunidad?”²¹

²⁰ <https://legrandcontinent.eu/es/2021/07/12/el-plan-de-recuperacion-de-espana-fortalezas-y-desafios/>

²¹ <https://www.obcp.es/print/pdf/node/7103>

si afferma che il Piano ed i progetti sviluppati in relazione alla parità di genere, dovrebbero cercare di apportare miglioramenti soprattutto negli appalti pubblici, i quali dovrebbero prediligere una strategia in riferimento alla parità retributiva e di promuovere una conciliazione tra la vita privata e quella professionale, favorire una maggiore partecipazione femminile nei settori in cui essa è sottorappresentata e di aumentare le donne in posizioni decisionali.

In aggiunta, il Piano enuncia una serie di misure specifiche con il fine di implementare la parità di genere e un'uguaglianza sociale tra donna e uomo, come ad esempio il miglioramento dei servizi sociali, attraverso la modernizzazione del sistema di prestazioni e la creazione di un reddito minimo vitale sono riforme chiave per raggiungere una uguaglianza delle opportunità tra donna e uomo. Si può inoltre analizzare la misura del “Plan Nacional de Competencias digitales” o Piano Nazionale delle Competenze digitali, il cui obiettivo è quello di colmare il divario di genere all'interno dei settori ICT (Information and Communication Technologies), laddove le donne occupano soltanto il 19,7% dei posti di lavoro. Perciò con il Piano si cercherà di ridurre la disuguaglianza di competenze tecnologiche tra donne e uomini nel mondo del lavoro e a sua volta consentirà di ridurre il divario salariale, specialmente nei lavori più qualificati.

Infine, l'Instituto de las Mujeres, fondato nel 1983 in Spagna, e la Sotto direzione generale per l'imprenditorialità, la parità nell'impresa e la contrattazione collettiva del Ministero per l'uguaglianza, hanno pubblicato nel 2021 una guida, intitolata “Guías para incorporar la perspectiva de género en las actuaciones financiadas en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia”, tradotto “Linee Guida per integrare la prospettiva di genere nelle azioni del PRTR”, rivolte a due soggetti principali della società: uno sono le amministrazioni pubbliche e l'altro soggetto sono i privati/partner, il cui obiettivo sia quello di facilitare l'integrazione trasversale della prospettiva di genere nelle azioni del piano di ripresa. Infatti, le linee guida contribuiranno nel cercare di diminuire il divario tra donna e uomo, a dar risposte alle misure adottate per combatterlo ed aumentare l'impatto economico e sociale dei vari progetti, a cercare di eliminare le disuguaglianze di genere nel sistema dell'assistenza di lunga durata ed infine di promuovere maggior

partecipazione femminile nei vari settori, in particolare quello dell'energia o della mobilità.

3. UN CONFRONTO SUL CONGEDO MESTRUALE TRA SPAGNA E ITALIA

Per molte donne il tema delle mestruazioni è una cosa seria, poiché il ciclo mestruale è costantemente attivo nella vita di una donna e purtroppo causa spesso malesseri e problemi di salute. Infatti, il Journal of Women's Health ha pubblicato un articolo nell'agosto del 2019 dichiarando che «almeno il 70 per cento delle donne tra i 15 e i 25 anni soffre di dismenorrea, percentuali che tendono poi a decrescere con l'età, assestandosi intorno al 25 per cento. Una sofferenza che causerebbe, secondo altri studi, una perdita di circa nove giorni di lavoro o studio all'anno: nei casi più gravi, i giorni di malattia riconosciuti non sono sufficienti per coprire le assenze causate da un fenomeno che si verifica puntuale una volta al mese, per molti anni.»²²

Recentemente nell'opinione pubblica si sente parlare di come si può risolvere questo problema, sia per le giovani studentesse e sia per le donne lavoratrici.

Una delle soluzioni più diffuse è il congedo mestruale, ovvero si intende il consenso alle donne nell'astenersi dal lavoro durante il ciclo mestruale con il fine di gestire e affrontare al meglio i dolori che si possono manifestare, tra cui dolori pelvici, mal di testa e spossatezza.

Spesso le donne che soffrono di pesanti dolori mestruali sono costrette ad andare al lavoro nonostante il forte disagio e senza poter ricorrere ad un permesso per malattia ogni mese; perciò, nel mondo del lavoro, esse possono non essere sostenute sufficientemente nell'affrontare i problemi che sembrano destinati solo a loro, sentendosi così limitate nella loro partecipazione lavorativa.

²² <https://www.internazionale.it/essenziale/notizie/giulia-blasi/2023/03/07/congedo-mestruale-spagna-italia>

In Europa, ad esempio, il primo Paese che ha introdotto questa pratica è stata proprio la Spagna: nel 2021, 5 donne spagnole su 10 hanno sofferto di dolori mestruali. Pertanto, per far fronte a questo problema che affligge molte donne, il 6 febbraio con 190 voti favorevoli, il Congresso ha votato sì all'introduzione della "Legge Organica per la Tutela dei Diritti Sessuali e Riproduttivi e la Garanzia dell'Interruzione Volontaria della Gravidanza".

All'interno di essa, oltre ad altri diritti dichiarati, è inclusa la pratica del congedo mestruale: ovvero si tratta di un permesso, riconosciuto e certificato dal medico di tre giorni al mese alle donne con cicli dolorosi e invalidanti, sovvenzionato dallo Stato. Per il Paese spagnolo, ma anche per le donne spagnole è stata una giornata rivoluzionaria come afferma la Ministra dell'Uguaglianza Irene Montero «*Esta es definitivamente una legislatura de avances feministas*», ovvero è sicuramente una legislatura di progressi femministi ed inoltre una legge dalla parte della donna e della loro salute. Per di più il disegno di legge mira a rafforzare l'educazione sessuale nelle scuole e a garantire la distribuzione gratuita di mezzi contraccettivi e di assorbenti per le donne.

Il congedo mestruale avviato in Spagna non è nuovo nel mondo: infatti in Asia, molti paesi hanno già messo a disposizione questa soluzione.

Innanzitutto, in Giappone il congedo mestruale è già presente dal 1947; le lavoratrici possiedono un numero illimitato di giorni di congedo, che però, tuttavia, non sono retribuiti. Inoltre, poche donne lavoratrici usufruiscono di questa pratica. Anche in Taiwan è possibile accedere alla pratica del congedo mestruale, ma le donne possono richiedere solo 3 giorni di congedo mestruale all'anno, i quali, a differenza del Giappone, possono essere retribuiti del 50%.

Infine, anche nella regione africana dello Zambia, si concede l'astensione di un giorno al mese per tutte le donne che possono soffrire di dolori mestruali molto forti; tuttavia, vi è ancora una scarsa regolamentazione del congedo mestruale.

Se da un lato la Spagna sta portando avanti dei progressi in ambito di sessualità femminile; in Italia il tema sul congedo mestruale è ancora molto discusso. Una prima proposta di legge era stata presentata nel 2016 alla Camera dai deputati Mura,

Iacono, Rubinato e Sbrollini, i quali nel documento scritto, avevano proposto la soluzione del congedo mestruale, dietro una certificazione medica per qualsiasi donna che soffrisse di dismenorrea e dolori mestruali. Come si può leggere dalla proposta di legge, all'articolo 1 si evince «La donna lavoratrice che soffre di dismenorrea, in forma tale da impedire l'assolvimento delle ordinarie mansioni lavorative giornaliere, ha diritto di astenersi dal lavoro per un massimo di tre giorni al mese.»²³

Ad ogni modo, sebbene non vi sia ancora presente una legge attiva nell'ordinamento italiano, vi sono alcune realtà, come licei o aziende che hanno introdotto il congedo mestruale.

Ad esempio, si può parlare del Liceo artistico Nervi Severini di Ravenna, il quale ha modificato il proprio regolamento d'istituto dando la possibilità alle studentesse di assentarsi per due giorni al mese in caso di cicli dolorosi.

Oppure nell'ambito lavorativo, si può citare l'azienda Masoni di Santa Croce sull'Arno a Pisa, la quale ha introdotto il congedo mestruale per le donne lavoratrici all'interno della conceria. Infatti, esse potranno assentarsi dal lavoro solo cinque giorni all'anno, mantenendo la retribuzione al 100%. Nonostante possa essere un periodo breve di concessione, l'azienda sta iniziando un percorso verso la parità di genere nel mondo del lavoro.

Tuttavia, ad oggi è presente un'altra proposta di legge presentata dal partito di Alleanza Verdi e Sinistra, in cui vengono descritti una serie di articoli e diritti per le donne, ad esempio l'introduzione del congedo mestruale scolastico, cioè un permesso di due giorni al mese per le studentesse che soffrono di dismenorrea. Mentre a livello lavorativo si parla sempre di un congedo di due giorni al mese con una indennità pari al 100% della retribuzione. Ciò nonostante, non è stata ancora considerata dal Governo.

23

https://www.camera.it/leg17/995?sezione=documenti&tipoDoc=lavori_testo_pdl&idLegislatura=17&codice=17PDL0044140

CONCLUSIONI

In questo elaborato, il tema principale affrontato è stato quello di analizzare alcune situazioni di disuguaglianza tra donna e uomo che sono presenti in diversi aspetti della loro vita, in particolare all'interno del mondo del lavoro.

Inoltre, si è cercato di comprendere quali possono essere i fattori che causano disuguaglianze nel mercato del lavoro, apportando, dove necessarie, diverse illustrazioni.

Nella prima parte si è cercato di analizzare vari strumenti internazionali con cui diverse Organizzazioni Internazionali e gli Stati implementano e tutelano i diritti delle donne con il fine di eliminare le forme di discriminazione ancora presenti. Infatti, grazie a questi strumenti, come ad esempio la CEDAW, gli Stati possiedono i mezzi necessari per contrastare le diverse discriminazioni che le donne possono subire ogni giorno. In più, si è partiti dal riassumere in modo lineare gli sforzi portati avanti dai diversi Femminismi che ci sono susseguiti nei secoli, fino ad arrivare ai giorni nostri, poiché essi hanno contribuito alla conquista dei diritti che ad oggi le donne possono godere.

Successivamente, si ha analizzato il contesto lavorativo in Italia, dimostrando come ad oggi siano presenti dei gap o delle mancanze che incidono sulla disuguaglianza tra donna e uomo nel settore lavorativo, soprattutto per quanto riguarda il tema della tipologia di lavoro: infatti certi tipi di mansioni, come quelli informatici o tecnologici sono destinati agli uomini, come dimostrano i dati riportati, oppure il livello retributivo differenziato tra donna e uomo in diversi settori è fortemente visibile. Infine, si sono voluti confrontare due Paesi europei ovvero l'Italia e la Spagna.

Innanzitutto, dall'elaborato si può notare come questi due Paesi abbiano affrontato delle sfide importanti per quanto riguarda l'empowerment e la parità di genere.

I dati dimostrano che entrambi i Paesi mirano ad una uguaglianza nei diversi aspetti della vita quotidiana di ogni cittadina e di ogni cittadino. Per quanto concerne l'ambito lavorativo, negli ultimi anni a causa del covid, Italia e Spagna hanno implementato varie Convenzioni o Trattati con il fine di eliminare le disuguaglianze

e molestie all'interno del luogo di lavoro, grazie ad esempio alla Convenzione OIL n.190 o all'implementazione del PNRR che ciascun Paese ha sottoscritto.

Tuttavia, se da un lato gli sforzi fatti fino ad ora hanno apportato delle vittorie e dei vantaggi per raggiungere l'uguaglianza tra donna e uomo nel mondo del lavoro, dall'altra parte la strada per la parità è ancora lunga e lontana da percorrere per cercare di eliminare gli stereotipi e le etichette che vengono messi alle donne, come ad esempio il soffitto di cristallo.

Infine, si ritiene che gli strumenti siano sufficienti per contrastare le disuguaglianze tra donna e uomo, ma sta ad ogni Nazione cercare di implementarli in modo efficiente e produttivo per raggiungere una parità di genere, poiché se le donne rappresentano una percentuale uguale agli uomini nella società, anche loro devono farne parte in modo equo in qualsiasi contesto, a maggior ragione quello lavorativo.

BIBLIOGRAFIA

ARRUZZA C., BHATTACHARYA T, FRASER N., 2019, *Feminism for the 99%*, Laterza, p.10.

CARLETTI C., PAGLIUCA M., 2020, *Parità ed empowerment di genere*, Roma Tre-Pass, P.173.

GUERRA E., 2008, *il Novecento e la storia delle donne*, Bologna, archetipolibri, p.50.

SITOGRAFIA

<https://www.senato.it/istituzione/la-costituzione/principi-fondamentali/articolo-3>

https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/itn.pdf

http://dirittiumani.donne.aidos.it/bibl_2_testi/b_patti_conv_protoc/a_testi_7_conv_pricip/d_cedaw_donne/cedaw_convenz_testo.pdf

<https://www.istat.it/it/files/2017/11/ISTANBUL-Convenzione-Consiglio-Europa.pdf>

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/normativeinstrument/wcms_713379.pdf

<https://www.treccani.it/vocabolario/femminismo/>

https://www.repubblica.it/economia/rapporti/osservazioni/italia/conad/2023/02/27/news/italia_prigioniera_del_gender_gap_una_donna_su_due_assunta_part_time-389772183/#:~:text=Con%20un%20tasso%20di%20occupazione,occupate%20contro%2013.452.000%20uomini.

<https://www.openpolis.it/il-divario-di-genere-tra-studio-e-lavoro/>

<https://www.insic.it/sicurezza-sul-lavoro/prevenzione-infortuni-articoli/violenza-contro-le-donne-sul-luogo-di-lavoro-i-dati-aggiornati/#:~:text=INAIL%20nel%202021%20ha%20reso,sessuali%20sul%20posto%20di%20lavoro>

<https://www.openpolis.it/parole/che-cose-il-divario-retributivo-di-genere/>

<https://www.openpolis.it/il-divario-di-genere-tra-studio-e-lavoro/>

https://presidenza.governo.it/USRI/magistrature/norme/dlvo151_2001.pdf

https://www.quotidianosanita.it/studi-e-analisi/articolo.php?articolo_id=92870

<https://www.openpolis.it/numeri/in-italia-le-donne-con-figli-sono-meno-occupate/>

<https://www.truenumbers.it/maternita-italia-europa/>

<https://eige.europa.eu/it/in-brief>

<https://unric.org/it/wp-content/uploads/sites/3/2019/11/Agenda-2030-Onu-italia.pdf>

https://www.huffingtonpost.it/entry/abusi-sessuali-sulle-donne-al-lavoro-a-italia-e-spagna-il-primato_it_5da0d69de4b02c9da04a2587/

https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_847845/lang--es/index.htm

https://www.huffingtonpost.it/entry/abusi-sessuali-sulle-donne-al-lavoro-a-italia-e-spagna-il-primato_it_5da0d69de4b02c9da04a2587/

<https://www.infodata.ilsole24ore.com/2021/03/16/limpatto-covid-19-sul-lavoro-delle-donne-cinque-punti/#:~:text=Primo%2C%20la%20percentuale%20di%20donna,7%25%20negativo%20fra%20gli%20uomini.>

<https://www.ingenero.it/articoli/ripresa-includere-donne-e-una-condizione>

https://docs.google.com/document/d/14VI_Ezbza6BI7UcAVL2XBI4NpH8xXISP_VAzrmAv8ZU/edit

<https://legrandcontinent.eu/es/2021/07/12/el-plan-de-recuperacion-de-espana-fortalezas-y-desafios/>

<https://www.obcp.es/print/pdf/node/7103>

<https://www.internazionale.it/essenziale/notizie/giulia-biasi/2023/03/07/congedo-menstruale-spagna-italia>

https://www.camera.it/leg17/995?sezione=documenti&tipoDoc=lavori_testo_pdl&idLegislatura=17&codice=17PDL0044140

RINGRAZIAMENTI

Un sentito grazie alla prof.ssa Lorenza Perini per avermi seguita nella stesura del mio elaborato e la ringrazio ancora una volta per il suo tempo dedicato.

Alla mia famiglia, a mia mamma, mia sorella, Fabio e Alberto per essermi sempre stati accanto durante questi mesi intesi di scrittura;

Alle mie amiche per avermi fatto divertire nonostante i momenti di stress che ci sono stati;

A mio papà che spero da lassù sia contento del percorso che ho affrontato in questi anni e del traguardo che sto per raggiungere;

Ai miei cari nonni che mi hanno sempre voluta bene;

Ed infine a me stessa che non ha mai smesso di lottare per raggiungere i propri obiettivi.