

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA

DIPARTIMENTO DI SCIENZE POLITICHE,  
GIURIDICHE E STUDI INTERNAZIONALI

Corso di laurea *Triennale* in  
Scienze Politiche, Relazioni Internazionali, Diritti Umani



LA CONDIZIONE DELLE DONNE LAVORATRICI IN ITALIA.  
VERSO UNA REALTÀ PIÙ INCLUSIVA E RISPETTOSA DELLE  
DIVERSITÀ

Relatrice: Prof.ssa LORENZA PERINI

Laureanda: FRANCESCA ROCCO

Matricola N. 1235178

A.A. 2021/2022

## Indice

<b>INTRODUZIONE</b>	<b>2</b>
<b>CAPITOLO I – DISUGLIANZE DI GENERE NEL MONDO DEL LAVORO: LE BARRIERE DA ABBATTERE</b>	<b>7</b>
1.1 Cenni storici: da Olympe de Gouges ad Anna Kuliscioff	7
1.2 La partecipazione delle donne nel mercato del lavoro	15
1.3 L’importanza dell’inclusione della figura femminile	21
1.4 La particolarità del caso italiano: Nord e Sud	27
1.5 La presenza di stereotipi di genere nel linguaggio non favorisce l’emancipazione	31
<b>CAPITOLO 2 – È NECESSARIO PUNTARE SULLE DONNE</b>	<b>35</b>
2.1 L’Italia pone al centro il genere femminile	35
2.2 L’Europa al fianco delle donne per un futuro migliore	41
2.3 Strategia per la Parità di Genere 2020 – 2025	45
<b>CAPITOLO 3 – IMPRESE PIÙ INCLUSIVE E IMPEGNATE A PROTEGGERE LE DIVERSITÀ</b>	<b>49</b>
3.1 Le donne lavoratrici e l’emergenza COVID-19	49
3.2 L’azienda vince se tutela i dipendenti	53
3.3 Il caso studio dell’azienda veneta: MILANI S.R.L.	58
<b>CONCLUSIONE</b>	<b>64</b>
<b>BIBLIOGRAFIA</b>	<b>67</b>
<b>SITOGRAFIA</b>	<b>70</b>

## Introduzione

Essere in grado di garantire sia l'inclusione della donna all'interno della società che la parità di genere nel mercato del lavoro è una manifestazione di consapevolezza del vivere sociale.

Frequentemente, infatti, gli uomini tendono ad assumere un atteggiamento prevaricante e discriminatorio nei confronti delle donne, emarginandole e costringendole, di conseguenza, a vivere in una posizione subordinata a questi ultimi.

La donna, infatti, nel corso dei secoli e in qualsiasi Paese ha sempre avuto un ruolo secondario e meno privilegiato, rispetto a quello riservato alla figura maschile.

Si può, dunque, evidenziare che non si tratta di un fenomeno isolato, bensì, tale comportamento messo in atto dagli uomini è recidivo e ha radici profonde; infatti, la società è sempre stata fondata su una struttura patriarcale, sessista e basata su valori estremamente maschilisti, motivo per cui è sempre più indispensabile valorizzare la donna e assicurare inclusione e pari opportunità ad entrambi i sessi, rivendicando l'importanza della figura femminile, al fine di garantire la costruzione di una società migliore e più attenta, rispetto a quella attuale, basandosi in tal modo, su nuovi modelli culturali, i quali, di conseguenza, devono impegnarsi a porre al centro proprio la donna.

È necessario, dunque, supportare e includere le donne e tale evoluzione può e deve essere affrontata attraverso un'educazione perpetuata a tutti i livelli e rivolta in particolar modo ai bambini e ai ragazzi più giovani, sradicando così il muro di omertà e di superficialità costruito negli anni attorno a tale tematica.

È fondamentale quindi che ogni Stato – con il supporto dell'Unione Europea – si adoperi per supportare il genere femminile, attraverso le cosiddette *politiche di genere*, le quali hanno la responsabilità di mettere in atto azioni culturali che valorizzino la figura della donna e permettano, quindi, il principio di pari opportunità fra i sessi, garantendo in tal modo alle donne le medesime condizioni e gli stessi diritti: sociali, economici e civili, riservati da sempre alla figura maschile. Questa tesi intende prendere in analisi, dunque, la condizione delle donne lavoratrici in Italia e il supporto che viene loro dedicato dallo Stato, dalle aziende e

dalla comunità in generale, al fine di non essere emarginate dal mercato del lavoro, bensì considerate, incluse e sostenute, soprattutto in un'eventuale gestione parallela sia della sfera lavorativa che delle responsabilità familiari.

Si tratta di una tematica, da un lato estremamente importante e attuale, in particolar modo per le giovani donne che stanno muovendo i primi passi in un mercato del lavoro spesso ostile alla loro presenza stabile, soprattutto se queste ultime sono madri di figli piccoli, ma che dall'altro necessita di una trattazione sicuramente più approfondita, al fine di comprendere in misura maggiore le problematiche presenti, cercando, di conseguenza, di dare vita ad una società maggiormente inclusiva e comprensiva, quindi, rispettosa delle diversità.

La scelta dell'argomento è dovuta *in primis* ad un interesse personale nei confronti di tale questione, essendo una ragazza che a breve si affaccerà nel mondo lavorativo e che pertanto, probabilmente mi troverò ad affrontare una condizione differente da quella vissuta fino a questo momento al Liceo o nel mondo universitario, infatti, mi aspetto che l'ambiente che mi accingerò a frequentare, sarà sicuramente meno accorto e protetto, bensì più disattento e negligente nei confronti del genere femminile.

Le attività formative e i molteplici corsi universitari frequentanti in questi tre anni, in particolar modo l'insegnamento di «Politiche di Genere», tenuto da Lorenza Perini, Professoressa e Ricercatrice presso il Dipartimento di Scienze Politiche, Giuridiche e Studi Internazionali da un lato, e una esperienza lavorativa scolastica svolta alcuni anni fa in un'impresa trevigiana del mio territorio – Milani S.R.L. – dall'altro, mi hanno fornito nel corso del tempo strumenti validi e idonei al fine di trattare tale tematica in maniera più attenta e scrupolosa.

Da un punto di vista metodologico, invece, la ricerca si è basata sull'individuazione e sullo studio di documenti, testi e articoli concernenti la questione presa in analisi. Concludendo, l'articolazione di tale elaborato è organizzata in tre capitoli.

La prima parte, permette di inquadrare in maniera più chiara e approfondita la materia trattata, attraverso un sintetico ma necessario *excursus storico*, dove sono state citate tre figure emblematiche di estrema rilevanza, ovvero, Olympe de Gouges, Mary Wollstonecraft e infine, Anna Kuliscioff, le quali attraverso i propri scritti e i propri pensieri hanno lottato con energia e fermezza con l'obiettivo di

incoraggiare le donne a prendere in mano la propria vita, al fine di riuscire a partecipare attivamente all'interno della società, senza essere, dunque, dipendenti dal proprio partner o subordinate ad un uomo, in generale.

È stato scelto di prendere in esame le riflessioni e gli ideali di tali autrici, in quanto queste ultime hanno messo chiaramente in evidenza quale sia stato il punto di partenza, della condizione della donna.

Pertanto, tale analisi introduttiva, renderà più semplice, nel corso della lettura dell'elaborato, cogliere e osservare progressi e miglioramenti, avvenuti durante i vari secoli, malgrado questi ultimi non risultino essere ancora completamente sufficienti.

Infatti, in seguito, è stato evidenziato che nonostante vi sia stato un incremento di notevoli cambiamenti e incoraggianti rinnovamenti verso la strada dell'inclusione del genere femminile, le donne, si ritrovano comunque in un mondo del lavoro che non risulta essere ancora pienamente interessato e orientato alla loro presenza regolare e qualificata, specialmente quando si tratta di luoghi di autorità e di potere. A tal proposito, sono state menzionate alcune figure femminili italiane di notevole successo nei propri ambiti d'appartenenza, tra cui, ad esempio, l'astronauta italiana Samantha Cristoforetti o l'imprenditrice digitale Chiara Ferragni, successivamente invece, è possibile evidenziare che è stata citata anche la Magnifica Rettore dell'Università degli Studi di Padova, Daniela Mapelli, prima donna alla guida dell'Ateneo padovano, dal 1222.

In aggiunta, è stata studiata la questione dell'importanza dell'inclusione della figura femminile, evidenziando che attualmente, in Italia, è ancora fortemente radicata la convinzione secondo cui le madri con bambini appena nati dovrebbero lasciare il proprio impiego, per dedicarsi a tempo pieno alla cura dei propri figli, dovendo dunque compiere una drastica scelta tra sfera lavorativa e famiglia, condizione dettata purtroppo della mancanza di agevolazioni idonee o servizi per l'infanzia.

A tale riguardo, è stata poi approfondita la specificità del caso italiano, analizzando il drammatico divario lavorativo tra Nord e Sud.

È risaputo, infatti, che il Mezzogiorno, è il punto storicamente più delicato del sistema economico italiano, di conseguenza, tale situazione non permette ancora – purtroppo – l'adeguata valorizzazione del genere femminile.

Infine, la prima parte si è conclusa, evidenziando anche la persistente presenza di stereotipi di genere nel linguaggio, che contribuisce ad acuitizzare le disuguaglianze e le discriminazioni nei confronti delle donne, non garantendo, così l'emancipazione e l'empowerment del genere femminile.

Il secondo capitolo invece si è occupato, in primo luogo, di sottolineare l'importanza di puntare sulle donne, prendendo in esame misure di fondamentale importanza a sostegno di queste ultime, le quali sono state attuate al fine di fronteggiare le conseguenze derivanti dall'emergenza sanitaria di COVID-19, poi, sono stati citati gli Organismi di Pari Opportunità, presenti nel nostro Stato, i quali si impegnano diligentemente a garantire l'eguaglianza tra entrambi i sessi.

In un secondo momento, è stato possibile rilevare anche la fondamentale dedizione dell'Unione Europea a beneficio delle donne, con lo scopo di migliorare le opportunità professionali di queste ultime. In aggiunta, è stato sottolineato che l'impegno di tale Organizzazione sovranazionale, si può osservare anche ponendo l'accento sull'incremento del numero di donne ai vertici proprio dell'Europa.

In seguito, nell'ultima parte del secondo capitolo, è stato citato uno strumento internazionale di considerevole importanza, cioè la «Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione della donna», più comunemente nota come CEDAW, successivamente, invece, è stato possibile studiare e analizzare il documento redatto dalla Commissione europea, ovvero: la Strategia per la Parità di Genere 2020 – 2025.

Infine, il terzo capitolo prende in esame la situazione riguardante le donne lavoratrici, dopo la rapida e inaspettata diffusione del Coronavirus, che ha causato ripercussioni di rilevante spessore, in particolar modo a discapito di queste ultime, le quali, a differenza del genere maschile, sono risultate essere ancora una volta l'anello sacrificabile della catena, nel mercato del lavoro, a causa delle problematiche legate alla conciliazione della sfera lavorativa e delle responsabilità familiari, le quali erano già fortemente radicate all'interno della nostra società.

In seguito, è stato sottolineato che per ovviare a tale condizione è di fondamentale rilevanza prendere in considerazione servizi per l'infanzia e politiche considerate amichevoli, a vantaggio sia della figura femminile che delle famiglie in generale, provando così a realizzare un imprescindibile equilibrio tra l'ambito lavorativo e

quello familiare. Proprio per tale motivazione, è necessario che le aziende si adoperino il più possibile, al fine di supportare le donne e madri lavoratrici, collaborando con lo Stato italiano, il quale ovviamente, non è esente da tale responsabilità.

Infine, l'ultima parte del terzo capitolo dell'elaborato prende in analisi il caso studio dell'azienda veneta Milani S.R.L., leader a livello internazionale di sedute per l'ufficio e il contract, la quale si presenta come una realtà in continua evoluzione, estremamente diligente e attenta, sia nei confronti delle proprie dipendenti, che delle donne in generale, grazie alla sua presenza attiva e costante nel territorio trevigiano.

In un Paese come il nostro, dove gli strumenti a supporto della natalità e della famiglia scarseggiano, Milani, è un modello concreto da cui prendere esempio, in quanto cerca da sempre – nelle proprie possibilità – di sostenere il genere femminile, attraverso misure di flessibilizzazione idonee che garantiscano un equilibrio tra la sfera privata e la carriera, senza che le donne debbano trovarsi ad effettuare una scelta drastica e ingiusta: famiglia o carriera?

## CAPITOLO I

### DISUGUAGLIANZE DI GENERE NEL MONDO DEL LAVORO: LE BARRIERE DA ABBATTERE

#### 1.1 Cenni storici: da Olympe de Gouges ad Anna Kuliscioff

La storia della donna è stata continuamente ostacolata da stereotipi e luoghi comuni, i quali hanno contribuito a screditare la figura e la credibilità di quest'ultima.

Tuttavia, è possibile analizzare alcuni interventi a favore dell'inclusione delle donne, sia in Francia che in Inghilterra, citando due figure di fondamentale importanza, le quali sono ancora oggi oggetto di studio del nostro corso di laurea (Scienze Politiche, Relazioni Internazionali, Diritti Umani), ovvero: Olympe de Gouges e Mary Wollstonecraft, le quali si sono battute contro le discriminazioni e le disuguaglianze di tipo civile, morale, culturale e sociale, che nel corso dei secoli hanno contribuito a rafforzare sempre più la subordinazione della donna nei confronti del genere maschile.

Inoltre, è possibile citare un'altra figura emblematica di estrema rilevanza, ovvero Anna Kuliscioff, medico, giornalista, attivista e rivoluzionaria, militante nel partito socialista – figura impossibile da identificare attraverso una singola e semplificante etichetta – la quale condusse importanti battaglie riguardanti la parità di genere, al fine di tutelare e proteggere le donne lavoratrici.

Kuliscioff, probabilmente la migliore mente del socialismo italiano e paladina del lavoro delle donne, è stata la prima ad intraprendere considerevoli battaglie che garantissero la dignità del lavoro, evidenziando dunque che l'espressione massima di ogni essere umano fosse proprio la collocazione nel mondo del lavoro, unendo, dunque, gli ideali del socialismo e del femminismo alla battaglia per i diritti civili. Prima di prendere in esame in maniera specifica la situazione delle donne lavoratrici in Italia, è inevitabile citare i pensieri, i valori e le ideologie delle tre donne simbolo citate all'inizio del paragrafo, in modo tale da comprendere in modo ancora più

chiaro e preciso il quadro storico degli anni passati e la situazione della figura femminile.

Marie Gouze, attivista francese, detta Olympe de Gouges (1748-1793) nel 1791 pubblica la «*Dichiarazione dei diritti della donna e della cittadina*», testo giuridico declinato al femminile e basato su un'imitazione critica della «*Dichiarazione dei diritti dell'uomo e del cittadino*» del 1789, che elenca diritti e benefici validi esclusivamente per gli uomini, non tenendo minimamente in considerazione il genere femminile.

Olympe de Gouges – come afferma Vittoria Franco, autrice del libro «*Care ragazze: un promemoria*» – scrisse tale documento con uno scopo ben preciso, ovvero, auspicando che l'Assemblée Nationale – ramo del Parlamento francese – potesse prendere in considerazione la richiesta di eguaglianza legale e giuridica nei confronti delle donne, rendendo validi anche per queste ultime tutti i vantaggi e i diritti garantiti e riconosciuti alla figura maschile durante la Rivoluzione francese (1789-1799).

Qualche anno prima di tale Rivoluzione, infatti, le donne avevano iniziato a incontrarsi in club e associazioni, compiendo così i primi tentativi verso un'emancipazione tanto desiderata, unite verso un unico obiettivo comune, cioè la rivendicazione di diritti e riconoscimenti che permettessero loro di contrastare l'emarginazione sociale e la povertà a cui erano soggette e in cui erano intrappolate da tempo, pretendendo dunque la garanzia di essere indipendenti dal punto di vista economico e lottando, inoltre, anche per la possibilità di avere accesso all'istruzione.<sup>1</sup>

Olympe de Gouges riuscì ad unire tali richieste proprio nella «*Dichiarazione dei diritti della donna e della cittadina*», all'interno della quale, le donne – scrive l'autrice – venivano considerate «[...] *soggetti aventi diritti uguali a quelli riservati agli uomini*».<sup>2</sup>

In aggiunta, l'autrice nei vari articoli, evidenzia anche la necessità di permettere alle donne di essere parte integrante della vita pubblica, al pari del genere maschile, in quanto donne e uomini insieme determinano il fulcro della democrazia, ma anche

---

<sup>1</sup> Franco, V. (2011) *Care ragazze: un promemoria*. Roma: Donzelli Editore, Ibidem nota 5.

<sup>2</sup> de Gouges, O. (1791) «*Dichiarazione dei diritti della donna e della cittadina*», Ibidem nota 3.

dello Stato in generale, motivo per cui le donne non solo devono essere considerate libere di scegliere e di decidere al pari degli uomini, bensì devono anche avere la possibilità di votare, al fine di garantire il bene comune e costruire una società solida, stabile e credibile.

L'art.1 presenta una frase di estrema importanza, su cui si concentrerà infatti l'intera Dichiarazione, ovvero: «*la Donna nasce libera e ha gli stessi diritti dell'uomo*»<sup>3</sup> espressione cardine del pensiero dell'autrice.

Tuttavia, la strada che conduceva all'eguaglianza tra i sessi era ancora molto lunga e burrascosa e l'attivista Olympe de Gouges fece solo un primo importante passo, infatti, tale documento, cercò di mettere in risalto le richieste delle donne dell'epoca, ma ciò, purtroppo, non risultò essere sufficiente a modificare i rapporti tra donne e uomini.

Olympe de Gouges, qualche anno dopo la pubblicazione della Dichiarazione venne arrestata e poi ghigliottinata il 3 novembre 1793, con l'accusa di essere andata contro la Repubblica.

Negli stessi anni, invece, in Inghilterra, anche Mary Wollstonecraft (1759-1797) filosofa e scrittrice, considerata la fondatrice del femminismo liberale, si fece conoscere, in particolar modo per aver pubblicato nel 1791 il testo: «*A Vindication of the Rights of Woman*», tradotto poi in italiano con il titolo «*Sui diritti delle donne*».

L'argomentazione della filosofa è caratterizzata dalla considerazione che la dipendenza e l'inferiorità della donna rispetto alla figura maschile, sia un qualcosa che non esiste nella realtà oggettiva, si tratta infatti solo di un «*costrutto sociale*»; di conseguenza, le donne non devono essere soggette ad una discriminazione di genere, bensì è fondamentale che sia garantita in ogni circostanza la completa parità tra i sessi, senza alcuna differenza.<sup>4</sup>

Wollstonecraft evidenzia che tra donne e uomini sussiste una disparità di tipo esclusivamente fisico; infatti, gli uomini sono più possenti rispetto alle donne.

---

<sup>3</sup> Ibidem.

<sup>4</sup> Wollstonecraft, M. (traduzione italiana a cura di Andrea Montemagni) (2018) *Sui diritti delle donne*. Massa: Edizioni Clandestine. (Ed. orig. *A Vindication of the Rights of Women: with Strictures on Political and Moral Subjects*, 1792, London).

Tuttavia, attorno a tale diversità fisica, nel corso dei secoli si è venuto a creare anche un apparato di disuguaglianze di tipo economico-sociale, morale, culturale e civile, che, da un lato, ha fortificato così la subordinazione delle donne nei confronti della figura maschile, mentre dall'altro, ha contribuito, inoltre, ad isolare sempre più il genere femminile.

La filosofa parte dall'assunto che la società ha sempre fatto sì che le donne fossero educate a credersi inferiori, e a causa di ciò, sono sempre state dipendenti e sottomesse all'uomo, non sviluppando e non incrementando così determinate facoltà, caratteristiche, qualità e valori necessari per la propria crescita personale.

Mary Wollstonecraft mette in luce, dunque, che la donna deve essere inclusa all'interno della società, non deve essere schiava del proprio marito e legata al mantenimento di quest'ultimo, ma quest'ultima, ha il diritto di poter svolgere professioni di qualsiasi genere, grazie all'educazione e all'accesso ad un'istruzione adeguata, in quanto, appunto, parte integrante della comunità.

Per innalzare e migliorare il livello della collettività, infatti, è fondamentale istruire l'umanità al principio di eguaglianza tra entrambi i sessi, senza alcun tipo di distinzione.

Si può mettere in luce, inoltre, che Mary Wollstonecraft, fu una delle migliori allieve di Jean-Jacques Rousseau, filosofo, scrittore e pedagogista, tuttavia, nonostante ciò, lo contestò aspramente; egli infatti era dell'idea che il genere femminile dovesse conformarsi il più possibile e in maniera esclusiva al ruolo di madre e di moglie assegnato dalla natura, infatti, prendendo in considerazione l'«Emilio», testo pedagogico del 1762, scritto proprio da Rousseau, scopriamo che dall'orizzonte democratico ed egualitario del filosofo, il genere femminile è brutalmente escluso.

Tale assunto, si poneva ovviamente in contrasto con quanto sottolineato da Wollstonecraft nei suoi scritti, la quale non essendo d'accordo con il suo Maestro, rovesciò severamente i presupposti pedagogici e dottrinali di quest'ultimo, sovvertendo così le fila del discorso. (Franco, 2011)

Mary Wollstonecraft considera dunque le donne esseri razionali, al pari della figura maschile, motivo per cui se queste ultime sono dotate di eguale intelletto, ragione e giudizio devono di conseguenza poter trarre beneficio dai diritti naturali

inalienabili dell'uomo. Tale concezione egualitaria, secondo la filosofa, conduce ad un'unica strada: non generare esclusioni di alcun tipo.<sup>5</sup>

È possibile notare che le argomentazioni presentate da Olympe de Gouges e Mary Wollstonecraft hanno notevoli punti in comune.

Non è ben chiaro se le due autrici si siano mai conosciute, ma sono due figure emblematiche di estrema importanza, le quali hanno messo in luce con veemenza, sia il valore e il rilievo della figura della donna, sia la necessità che il genere femminile debba essere sempre più considerato e incluso all'interno della società rendendo così il genere umano giudizioso e virtuoso. (Franco, 2011)

A tal proposito, è possibile ricordare anche Anja Moiseevna Rozenštejn, (1855-1925), nata presumibilmente in Crimea, in una agiata famiglia di origine ebraica, interessata agli studi filosofici, nel 1871 decide di iscriversi all'Università di Zurigo, città in cui si manifestava un ambiente caratterizzato da una notevole libertà di pensiero e di apertura a livello universitario proprio nei confronti delle donne.

La giovane donna, però, è costretta a ritornare in patria nel periodo che precede la Rivoluzione Russa, per poi ritornare successivamente, di nuovo in Svizzera, luogo in cui, quest'ultima, deciderà di modificare il proprio cognome in Kuliscioff, proprio a causa dei suoi ideali rivoluzionari, i quali erano fortemente in contrasto con lo Zar russo del tempo.

Da quel momento in poi, infatti, verrà identificata come Anna Kuliscioff.<sup>6</sup>

Si trattava di una donna scaltra, studiosa e intelligente, la quale attirò immediatamente l'attenzione in Europa e in particolar modo, in Italia, dove non si era ancora inclini a vedere così tanta perseveranza e tenacia in una donna.

L'attivista, – considerata ancora oggi, come la figura di genere femminile più rilevante del riformismo socialista – decise di lottare con passione e intensità, al fine di realizzare eguali condizioni tra donne e uomini, richiedendo giusti diritti e benefici per le donne lavoratrici e per le madri, nei luoghi di lavoro, battendosi inoltre per cercare di conquistare il suffragio universale, che avrebbe permesso così anche alle donne di poter votare.<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup> Ibidem.

<sup>6</sup> Fondazione Anna Kuliscioff.

<sup>7</sup> Ajò, M., Anna Kuliscioff, «Il portale delle donne – online dal 2005. Donne ieri oggi e domani», 27 dicembre 2015.

È possibile prendere in esame «*Il Monopolio dell'Uomo*» testo della Conferenza che Anna Kuliscioff tenne il 27 aprile 1890 a Milano, più precisamente al «Circolo filologico milanese», dove l'attivista ampliava la riflessione iniziata qualche anno prima da Mary Wollstonecraft, riguardante la supremazia del genere maschile nei confronti delle donne.

A differenza di teorici e filosofi quali Jean-Jacques Rousseau, il quale sosteneva che la proprietà privata fosse l'origine di tutte le ineguaglianze tra gli uomini, oppure Karl Marx, il quale, invece, evidenziava che le radici più profonde delle disuguaglianze si potessero rintracciare nello sfruttamento economico, nel capitalismo e la divisione in classi sociali, la Kuliscioff, al contrario, individuava, l'origine della disparità e dell'ineguaglianza proprio nel dominio del genere maschile.

Dunque, la giornalista evidenziava l'importanza della eguaglianza tra gli esseri umani in generale, in quanto la donna risultava essere sempre la vittima più bersagliata all'interno dei rapporti sociali, dato che la figura maschile sottolineava costantemente la sua superiorità.<sup>8</sup>

Anna Kuliscioff mette in luce quindi, che è necessario prendere in esame il cosiddetto *monopolio dell'uomo* in tutte le sue manifestazioni concrete, vista la condizione sociale in cui si trova la figura femminile, dato che i pregiudizi favorevoli alla discriminazione sessuale continuano a persistere all'interno della collettività.

La giornalista precisa l'importanza del lavoro in generale, in quanto è il fondamento su cui si basa l'etica moderna – indipendentemente dal fatto che si parli di donne o di uomini – di qualsiasi tipologia esso sia, in quanto, quest'ultimo risulta essere il principio cardine che garantisce il progresso e il miglioramento dell'umanità in generale, motivo per cui è indispensabile che il genere femminile si inserisca in tale meccanismo.

Le donne infatti – sottolinea Kuliscioff – non vogliono condannare l'altro sesso, bensì, aspirano all'ottenimento della propria emancipazione, queste ultime desiderano istruirsi, partecipare alla vita culturale, politica e sociale, senza essere

---

<sup>8</sup> Kuliscioff, A. (a cura di Rossana Silvia Pecorara) (2020) *Il Monopolio dell'Uomo*. Roma: Ortica Editrice, Ibidem note 9 e 10.

più assoggettate agli uomini o sfruttate da questi ultimi dal punto di vista economico.<sup>9</sup>

Kuliscioff continua il suo discorso, dicendo che la donna desidera e aspira in maniera sempre maggiore al raggiungimento della propria indipendenza economica, in quanto quest'ultima non si accontenta più di essere esclusivamente serva della figura maschile, ma chiede a gran voce di collaborare e cooperare con il genere maschile, al fine di poter simboleggiare anch'essa un valore cardine della collettività.

Ciò può avvenire – sottolinea l'attivista – soltanto con il lavoro equamente retribuito, è certo, infatti, che per quanto riguarda il salario, la donna nel corso dei secoli, pur svolgendo la stessa mansione e la medesima tipologia di lavoro dell'uomo, è sempre stata pagata molto meno, rispetto a quanto percepisse invece la figura maschile, seguendo un'ipotetica logica, secondo cui la donna da un lato avesse bisogni minori e garantisse minor produttività (rispetto all'uomo).

La donna invece, evidenzia Anna Kuliscioff, a differenza di quanto si pensasse all'epoca è scrupolosamente attenta, più rispettosa dell'autorità, a differenza dell'uomo, ed è caratterizzata da una precisa routine, che scandisce appunto, la giornata di quest'ultima.<sup>10</sup>

La parità di genere anche nel mondo del lavoro, risulta essere quindi un altro fattore indispensabile al fine di garantire alla figura femminile la possibilità di essere indipendente e libera da condizionamenti e pregiudizi, conquistando così il vero rispetto e la giusta considerazione da parte del sesso opposto; infatti, soltanto dopo aver stabilito la giusta parità tra uomini e donne, il genere femminile avrà la capacità di resistere alle forti pressioni spesso esercitate dal genere maschile.

Olympe de Gouges, Mary Wollstonecraft e infine Anna Kuliscioff, sia attraverso i propri scritti che attraverso i propri pensieri si rivolgevano non solo agli uomini e alla società del tempo, bensì in particolar modo alle donne, spronando loro a prendere in mano la propria vita e il proprio destino, incoraggiandole a lottare con intensità per ottenere il posto che spettava loro nel mondo, in modo tale da poter cessare di essere schiave e prigioniere dei propri mariti, padri, fratelli e degli uomini

---

<sup>9</sup> Ibidem.

<sup>10</sup> Ibidem.

in generale, ribellandosi così alla posizione di inferiorità che la suddivisione dei ruoli del tempo prevedeva e imponeva.

Le autrici citate fino a questo momento, si sono battute con forza e passione al fine di rilanciare e sostenere le argomentazioni presentate, mettendo addirittura in pericolo la propria vita; quindi, è corretto asserire che a distanza di secoli, l'inclusione sociale, la piena libertà, l'emancipazione e l'autonomia del genere femminile non siano ancora alla nostra portata, ma al contrario la donna è ancora oggetto di esclusione, discriminazioni e vessazioni?

## 1.2 La partecipazione delle donne nel mercato del lavoro

Maria Letizia Pruna nel suo libro *«Donne al Lavoro»* scrive che l'organizzazione del lavoro, nata con la «Grande Industria» è sempre stata caratterizzata dalla presenza di ruoli esclusivamente rivolti al genere maschile, motivo per cui, questa, ha tenuto conto solo in maniera marginale della presenza delle donne nel mercato del lavoro.

Al contrario, l'organizzazione della società si è basata sulla tipica immagine della donna all'interno della famiglia, determinando dunque una partecipazione femminile non inclusiva – ma accessoria e sporadica – nel mondo del lavoro.

In Italia, al giorno d'oggi, la percentuale di donne che lavorano è molto più elevata rispetto al passato; infatti, negli ultimi quarant'anni la presenza femminile nel mercato del lavoro è incrementata in maniera continua e irrefrenabile.

Tuttavia – mette in luce l'autrice – nonostante i dati evidenzino un fiducioso e progressivo miglioramento, le opportunità di lavoro per le donne, rimangono in ogni caso meno favorevoli e poco vantaggiose, rispetto a quelle riservate agli uomini.<sup>11</sup>

Sebbene negli ultimi anni, infatti, si siano evidenziati importanti e profondi cambiamenti e speranzosi rinnovamenti verso la strada dell'inclusione, le donne si ritrovano comunque in un mondo del lavoro che non risulta essere ancora totalmente incline alla loro presenza costante e qualificata, in particolar modo quando si tratta di luoghi autorità e potere; capita spesso, infatti che amministrazioni e aziende a stampo sessista, nonostante non mettano in atto comportamenti discriminatori nei confronti delle le donne in modo esplicito, cerchino comunque di danneggiarle o emarginarle. Infatti, nonostante la collettività sia ormai abituata a vedere le donne in maniera preponderante nel mercato del lavoro, molti, ancora non concepiscono e non accettano di vederle in determinati settori e professioni, considerati ancora non appropriati per la figura femminile.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> Pruna, M. L. (2007) *Donne al lavoro*. Bologna: il Mulino, Ibidem note 12, 21, 55, 56 e 58.

<sup>12</sup> Ibidem.

Proprio per tale ragione, mass media e stampa tendono a riportare sempre con un accentuato entusiasmo le notizie che interessano la presenza di donne ai vertici di aziende, enti pubblici o alla guida di una missione spaziale.

È possibile, infatti, prendere in considerazione alcuni casi in particolare, menzionando, ad esempio, Samantha Cristoforetti, astronauta italiana, partita nel mese di aprile di quest'anno (2022) per la Stazione Spaziale Internazionale – dove rimarrà per circa sei mesi, al fine di svolgere nuovi esperimenti – la quale alla fine del mese di luglio è stata la prima donna italiana ed europea, ad effettuare una passeggiata spaziale.

I vari mezzi di comunicazioni hanno seguito i traguardi raggiunti dall'astronauta italiana attraverso numerosi titoli di giornali e servizi televisivi e radiofonici, i quali, appunto, enfatizzavano energicamente il fatto che a raggiungere questi traguardi fosse stata proprio una donna.

Ciò, accade sicuramente per il fatto che la figura della donna rappresenta ancora oggi una minoranza nell'ambito delle missioni spaziali e della scienza in generale, motivo per cui è indispensabile continuare a lavorare allo scopo di annullare tale divario e proseguire verso l'eguaglianza di genere, anche in tale ambito.

Per di più, è possibile menzionare un ulteriore episodio che mette in rilievo, ancora una volta la persistenza di stereotipi di genere, infatti, durante il consueto incontro con la stampa, prima della partenza, alcuni giornalisti hanno rivolto a Cristoforetti, domande scomode e inaccettabili riguardanti la gestione dei figli piccoli e della famiglia durante la permanenza nello Spazio – che ad un uomo non sarebbero sicuramente mai state rivolte – provocando così un certo imbarazzo e causando, successivamente, sdegno e rabbia sui vari Social Network, da Instagram a Tik Tok.<sup>13</sup>

Tale spiacevole situazione, ha posto in risalto per l'ennesima volta, la mancanza di rispetto nei confronti del lavoro svolto dalla figura femminile e ingiuste forme di discriminazione che ancora oggi persistono nei confronti di quest'ultima.

In aggiunta, è possibile citare un ulteriore caso, accaduto sempre recentemente, riguardante la guida di uno degli Atenei più antichi al mondo, nonché il secondo

---

<sup>13</sup> Pizzimenti, C., Samantha Cristoforetti e la domanda sui figli, «Vogue», 21 aprile 2022.

più antico d'Europa dopo Bologna, più precisamente il nostro, ovvero l'Ateneo di Padova.

Per la prima volta, infatti – dal 1222 – è una donna la nuova Magnifica Retttrice dell'Università degli Studi di Padova: Daniela Mapelli, la quale è stata eletta per il sessennio 2021-2027, succedendo così al Rettore uscente, Rosario Rizzuto.

Si è trattata di una notizia, che è stata accolta con emozione e soddisfazione non solo dalla città di Padova, ma da tutta Italia, in quanto sono stati numerosi i servizi televisivi e gli articoli di giornale dedicati a Daniela Mapelli.

Mapelli, sta attualmente guidando l'Ateneo di Padova nel suo nono secolo di vita e – come riportato nella presentazione che si trova nel suo sito web, ([danielamapelli.it](http://danielamapelli.it)) – ha 55 anni, è madre di due figli, è stata nel corso degli anni Professoressa ordinaria di Neuropsicologia e Riabilitazione Neuropsicologica, Presidente del corso di Laurea Magistrale in Neuroscienze e Riabilitazione Neuropsicologica, tuttora è la Direttrice del Master in Neuropsicologia Clinica, mentre, nel 2015 è stata nominata Prorettrice alla Didattica dell'Università di Padova.

La Retttrice, inoltre, una volta eletta, ha rilasciato un'intervista di considerevole rilievo, al blog femminile del Corriere della Sera, *La Ventisettesima Ora*, creato dalle giornaliste Luisa Pronzato e Barbara Stefanelli e dedicato proprio alla figura della donna, dove ha dichiarato che la sua elezione deve essere uno stimolo per le giovani donne, in quanto è necessario che queste ultime reclamino e ambiscano al ruolo di leadership, contribuendo così alla distruzione del cosiddetto soffitto di cristallo, che si presenta come un impedimento al raggiungimento della parità dei diritti, infatti, quest'ultimo è ancora oggi estremamente radicato all'interno della nostra comunità, ed è rivolto in particolar modo a determinate categorie di soggetti, le quali sono vittime di discriminazioni.<sup>14</sup>

Mapelli sottolinea inoltre, che tra gli obiettivi del suo mandato è presente la parità dei diritti e la parità di genere, poiché sia donne e uomini devono avere le stesse opportunità in ogni campo, motivo per cui all'Università degli Studi di Padova vengono premiati i Dipartimenti che incrementano la partecipazione della figura

---

<sup>14</sup> Visentin, F., Daniela Mapelli: le donne devono entrare in gioco, proporsi per i ruoli di vertice e di potere, crederci. Io l'ho fatto, «*La Ventisettesima Ora, Corriere della Sera*», 24 giugno 2021, Ibidem nota 15.

femminile, sollecitando inoltre docenti e ricercatrici per far sì che queste ultime possano ricoprire ruoli di autorità e leadership, sostenendo chiaramente il congedo di paternità.<sup>15</sup>

Anche Maria Elisabetta Casellati, Presidente della Camera si è congratulata con Daniela Mapelli – sia attraverso un «*tweet*» sul Social Network, Twitter, che tramite ulteriori dichiarazioni rilasciate e riportate dal Gazzettino.it – rimarcando che è motivo d'orgoglio per il Paese intero, il fatto che Mapelli sia la prima donna a ricoprire il ruolo di Rettore, in ottocento anni di storia dell'Università degli Studi di Padova.

La Presidente della Camera prosegue, elogiando l'Ateneo veneto ed evidenziando che l'elezione di una donna, dopo un ballottaggio tutto al femminile è un messaggio estremamente esplicito per l'Italia intera, ovvero è stato riconosciuto e ricompensato il merito, e quando accade ciò, per la donna, nessun obiettivo è precluso.

L'Ateneo dell'Università degli Studi di Padova, tra i più autorevoli e rispettati non solo nel nostro Paese, ma nel mondo intero, si trova ancora una volta, al centro di un importante cambiamento culturale riguardante proprio l'emancipazione femminile.

Rispetto a quanto analizzato fino ad ora, si può ribadire dunque che le donne sono sempre più ambiziose e coscienti delle proprie attitudini e capacità, queste ultime, infatti, desiderano migliorare sempre più la propria posizione sia sociale che lavorativa, distinguendosi e affermandosi nel loro ambito di riferimento, in modo tale da essere così valutate esclusivamente secondo i propri meriti, esattamente al pari degli uomini.

Dunque, la donna è parte integrante di una società che è in continua evoluzione e che è necessario modificare in meglio, al fine di rendere sempre più consapevoli gli individui che ne fanno parte del considerevole valore della figura femminile.

Nonostante l'Italia, attualmente, non primeggi per quanto riguarda la situazione dell'occupazione femminile, i dati sono chiari: anche la presenza di imprenditrici e donne manager sta crescendo, infatti nel parlare di donne al vertice del potere è possibile citare ulteriori casi che riguardano ambiti differenti – alcuni dei quali

---

<sup>15</sup> Ibidem.

risultano essere ancora oggi restii alla presenza di donne che ricoprono ruoli di considerevole importanza – passando, ad esempio, dal settore della moda a quello del design.

Di conseguenza, è possibile prendere in considerazione alcuni nomi di donne manager in tali settori, che si sono fatte spazio grazie al proprio talento e alla propria bravura e perseveranza, tra cui, per esempio, Martina Maccherone giovane donna brianzola, laureata in Economia, Marketing e Mercati Globali presso l'Università Bicocca di Milano, la quale – a soli trent'anni – è Responsabile delle Pubbliche Relazioni e della Brand Cooperation di Westwing Italia, ovvero piattaforma e-commerce di Home & Living adibita alla vendita online di soluzioni di arredo per la casa, oppure Maria Grazia Chiuri, stilista italiana, inserita da Forbes, rinomata rivista statunitense, tra le 50 donne over 50 più influenti al mondo, simbolo di femminismo e prima donna a capo della Maison francese: Christian Dior.

Chiuri può essere definita da sempre, come una stilista impegnata a sostenere e incoraggiare l'universo femminile, anche attraverso la creazione dei suoi abiti, e proprio nel 2021 è intervenuta al Milano Fashion Global Summit 2021, dove ha rimarcato la difficoltà riscontrate dal genere femminile nel raggiungere e ottenere ruoli dirigenziali e posizioni di rilievo, proprio nell'industria della cosiddetta «haute couture», a causa di infondati pregiudizi nei confronti delle donne – nonostante il curriculum di estrema rilevanza – solo perché queste ultime risultano essere madri o mogli.

La stilista, quindi, ha evidenziato che proprio attraverso la Maison Dior, cerca ogni giorno di dare voce alle tante e talentuose artiste che vorrebbero entrare a far parte del mondo della moda e raggiungere così posizioni di rilievo.

Quando si parla invece, di imprenditoria femminile di successo e al fianco delle donne, è impossibile non citare Chiara Ferragni, influencer, esponente del mondo della moda e dei mass media e imprenditrice digitale.

È difficile ridurre in un'unica definizione una figura di estremo successo come Ferragni, la quale rappresenta un caso di imprenditoria senza precedenti; infatti, l'influencer nel corso degli anni, seguendo le proprie passioni e i propri interessi, contro ogni aspettativa, è stata in grado di dare vita non solo ad una nuova figura professionale, bensì, ha creato in generale anche una tipologia di lavoro differente,

che mette in luce, di fatto, il concreto risultato della continua evoluzione e innovazione della società contemporanea di cui tutti noi facciamo parte.

Come riporta il blog dell'imprenditrice: *The Blonde Salad*, nato nel 2009 e interamente dedicato al lifestyle e alla moda in generale, nel corso degli anni, forte della sua crescita, quest'ultimo si è tramutato in una società vera e propria, *TBS Crew srl*, di cui Ferragni è CEO (Chief Executive Officer) e fondatrice, così come per *Chiara Ferragni Brand*, mentre dal 2021 Ferragni è un nuovo membro del Consiglio di Amministrazione di Tod's, uno dei principali colossi italiani del lusso.<sup>16</sup>

In aggiunta – continua il blog – Ferragni è conosciuta a livello internazionale anche per essere stata oggetto di due case study, da parte della Harvard Business School, proprio per quanto riguarda la sua scalata imprenditoriale, traguardo poi sottolineato anche da Forbes America, che ha definito l'imprenditrice italiana come *influencer di moda più potente al mondo*.<sup>17</sup>

Chiara Ferragni, inoltre, con un seguito di più di 30 milioni di follower sui vari Social Network, tra cui Instagram e Tik Tok, oltre ad essere una delle donne italiane al potere più conosciute e apprezzate al mondo, si è sempre spesa anche nell'ambito del sociale, assieme al marito Federico Lucia, in arte Fedez – anch'egli influencer, imprenditore, ma anche rapper e intrattenitore –, ricevendo così nel dicembre 2020, alla fine della prima ondata di Coronavirus, l'Ambrogino d'Oro, massima onorificenza cittadina a Milano, grazie alla sensibilizzazione dimostrata sull'importanza di rispettare le regole per contenere la diffusione del virus e al lancio, inoltre, di una raccolta fondi – dove sono stati raccolti circa 4.5 milioni di euro – che ha permesso l'ampliamento, in breve tempo, del Reparto di Terapia Intensiva dell'Ospedale San Raffaele di Milano.<sup>18</sup>

In aggiunta, Ferragni, si è sempre dimostrata attenta e sensibile alle tematiche riguardanti il genere femminile e in particolar modo all'eguaglianza di genere sotto tutti gli aspetti, sostenendo quindi iniziative a favore e in supporto del women empowerment, sia sui vari Social Network che in senso pratico.

---

<sup>16</sup> The Blonde Salad, Ibidem nota 17.

<sup>17</sup> Ibidem.

<sup>18</sup> Pizzimenti, C., L'Ambrogino d'Oro ai Ferragnez: La notorietà al servizio della lotta al Covid, «Vanity Fair», 7 dicembre 2020.

L'imprenditrice, infatti, recentemente è volata in Messico, a Huatusco, località nelle vicinanze di Veracruz, assieme a Nespresso – società che commercializza capsule e macchine di caffè – dove le donne coltivatrici proprio di piantagioni di caffè, grazie all'intenso lavoro che svolgono quotidianamente, stanno cercando di raggiungere un'indipendenza sia professionale che economica.

Ferragni nel raccontare tale toccante esperienza, sia attraverso Instagram che nelle varie interviste, ha ribadito che la parità dei sessi è data dall'emancipazione femminile che ancora oggi, purtroppo, in varie parti del mondo risulta essere incerta e non così scontata.<sup>19</sup>

È possibile prendere in esame, inoltre, che Chiara Ferragni proprio a fronte dei dati italiani riguardanti la partecipazione femminile nel mondo del lavoro, i quali non sono ancora soddisfacenti e accettabili, ha deciso di supportare l'imprenditoria femminile attraverso un'iniziativa denominata *Forti Insieme* e avviata assieme a Pantene, azienda di shampoo e prodotti per capelli, proprio attraverso il lancio di una capsule collection in edizione limitata di prodotti per capelli, firmata dall'influencer stessa, con l'obiettivo di sensibilizzare sul tema della parità di genere nel mondo del lavoro, aiutando economicamente i progetti più encomiabili, caratterizzati da team composti almeno per metà da donne o con team leader donna, così come evidenziato dai canali ufficiali dell'imprenditrice e dell'azienda stessa.<sup>20</sup> Si è trattato di un progetto interessante – con un'eco di considerevole rilevanza, proprio grazie all'importante seguito di Ferragni – il cui intento è stato quello di scardinare il cosiddetto *gender gap*, aiutando concretamente start-up quasi tutte al femminile e supportando così l'inclusione e l'inserimento vero e proprio nella società della figura della donna, la quale deve trovare il coraggio di imporsi in quest'ultima, dimostrando la propria preparazione e le proprie qualità.

---

<sup>19</sup> Anon, Chiara Ferragni a fianco delle donne messicane con Nespresso, «Vogue», 27 luglio 2022.

<sup>20</sup> Pantene by Chiara Ferragni.

### **1.3 L'importanza dell'inclusione della figura femminile**

Come è stato riportato nel paragrafo precedente, in questi anni si è potuto evidenziare un segnale tangibile di un oggettivo cambiamento all'interno della società italiana, proprio per quanto riguarda la partecipazione e l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro.

Tuttavia, ciò non si tratta di un fenomeno banale e scontato, in quanto è chiaro che non si è ancora arrivati al raggiungimento della completa parità di genere e inclusione sociale, motivo per cui è di fondamentale importanza continuare a studiare e prendere in esame tale situazione.

Infatti, le opportunità di inserimento lavorativo delle donne, in Italia, seppur in lieve crescita rispetto al passato risultano essere ancora non sufficienti ed estremamente carenti, rispetto ai dati riguardanti tale tematica negli altri Paesi europei.

Di conseguenza, è necessario che il nostro Stato e le singole aziende – in base alle proprie possibilità – aumentino sempre più l'impegno nelle pari opportunità, includendo maggiormente le donne nella comunità.

Ancora oggi, infatti, si può rimarcare la presenza di notevoli e discutibili lacune del welfare italiano, le quali risultano essere addossate esclusivamente alla figura femminile, la quale, appunto, subisce da sempre l'assenza di appropriati servizi alle famiglie, soprattutto per quanto riguarda gli anziani e i bambini, e ancora oggi ci troviamo di fronte ad una suddivisione delle responsabilità e delle mansioni familiari, non pienamente equilibrata, quindi le donne si trovano a doversi caricare di quasi tutte le attività domestiche e di cura, più in generale.

Quanto analizzato, deve sollecitare a far riflettere ognuno di noi, sul fatto che la partecipazione femminile nel mondo del lavoro non dipende esclusivamente dall'inclinazione personale della figura femminile nei confronti dell'impiego stesso, bensì anche dalla propensione e dall'orientamento della società in generale, proprio verso il lavoro delle donne. (Pruna, 2007)

La società si mostra ancora incerta verso il lavoro femminile, dove continuano a pesare come macigni, titubanze e perplessità; al contrario, la comunità, esprime una preferenza incondizionata e totalitaria nei confronti del lavoro della figura maschile, motivo per cui quest'ultima si basa ancora sulla concezione che per un

uomo avere un lavoro è un dovere degno di nota, mentre per le donne si tratta ancora di un diritto accessorio e non sempre riconosciuto.

La partecipazione degli uomini nel mondo del lavoro è sempre stata sottointesa, alle donne invece viene offerta e prospettata la dedizione ai figli, alla famiglia in generale e alla casa, senza necessariamente avere un impiego o essere parte di un progetto sociale a lungo termine.<sup>21</sup>

La seguente concezione ha messo in luce, così, la mancata inclusione della donna all'interno della società, la quale non è in grado, tuttora, di valorizzare sufficientemente il genere femminile.

Ancora oggi, infatti, in Italia, è fortemente radicata la credenza secondo cui le mamme con bambini appena nati dovrebbero abbandonare il proprio posto di lavoro per prendersi cura a tempo pieno dei propri figli, soprattutto se ancora piccoli, dedicandosi così esclusivamente alla famiglia.

Pertanto, è ciò che molte madri fanno, in particolar modo se molto giovani, con un contratto di lavoro che non garantisce loro piena stabilità, se vi è la mancata concessione del part-time (ovvero un contratto di lavoro a tempo ridotto rispetto all'orario di lavoro normale), se non hanno nessun genitore o parente stretto che possa occuparsi dei bambini, quando queste ultime si trovano sul luogo di lavoro, oppure se nel territorio non sono presenti dei servizi adeguati di supporto per l'infanzia.

Capita sempre più spesso, infatti, che le risorse familiari non siano proporzionate e che quindi le coppie non riescano a sostenere il costo di un'eventuale baby-sitter o di un asilo nido che copra l'orario lavorativo di entrambi i genitori, proprio in assenza di familiari che possano occuparsi dei bambini.

Di conseguenza, le donne risultano essere sempre penalizzate non solo in termini sociali, ma anche per quanto riguarda le condizioni lavorative e di progressione professionale, queste ultime, dunque, non solo guadagnano meno rispetto al genere maschile, ma tendono ad essere coinvolte in misura minore nei processi manageriali e nei ruoli di leadership.

La gestione di tali situazioni estremamente delicate, non dovrebbe trovarsi a carico esclusivamente delle famiglie, bensì è di fondamentale importanza che lo Stato –

---

<sup>21</sup> Ibidem.

attraverso i propri politici – si impegni costantemente a supportare i genitori e in particolar modo le madri, attraverso agevolazioni di vario tipo, tra cui bonus e incentivi sufficienti nel lungo periodo, congedi parentali equi e imparziali e che non vadano a penalizzare la figura femminile, oltre ovviamente, anche alla realizzazione di servizi educativi idonei e che si adattino alle necessità delle famiglie.

Da tale analisi, è possibile evincere che le donne non siano ancora sufficientemente appoggiate da politiche pubbliche e imprese per quanto riguarda l'importante conciliazione che lega proprio la vita familiare con l'impegno lavorativo, attualmente, infatti il divario che separa l'Italia dai Paesi che hanno alti livelli di partecipazione femminile nel mercato del lavoro, tra cui Svezia, Irlanda, Norvegia, Finlandia o Danimarca – e dove, di conseguenza le differenze di genere sono più contenute – è purtroppo, notevolmente considerevole.

A tale proposito, è possibile prendere in esame il settimo rapporto con i dati riguardanti la situazione della maternità in Italia, di Save the Children, Ong (Organizzazione non governativa) riconosciuta dal Ministero degli Affari Esteri, la quale si impegna prevalentemente a favore dei diritti dell'infanzia.

Tale documento: «*Le Equilibriste. La maternità in Italia nel 2022*» descrive nel migliore dei modi, la condizione attuale in cui si trovano la maggior parte di donne e madri lavoratrici in tutta Italia, le quali risultano essere alla costante ricerca di un equilibrio, appunto, che permetta l'adeguata conciliazione della vita professionale e le esigenze di cura dei figli e della famiglia, più in generale.

I dati che riguardano l'occupazione, pubblicati da Save the Children attraverso tale report sono piuttosto negativi, infatti si evince che il 42,6% delle mamme tra i 25 e i 54 anni non sono occupate, con un divario di più di 30 punti percentuali rispetto ai loro compagni. Il report prosegue, mettendo in evidenza che per il 39,2% di donne con due o più figli minori a carico, di frequente, il contratto di lavoro si modifica in un contratto esclusivamente part-time (ovviamente solo nel momento in cui l'impiego viene conservato). Infine, il documento continua, mettendo in luce che solo poco più di un contratto a tempo indeterminato su dieci, è a favore del genere femminile.<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> «*Le Equilibriste. La maternità in Italia nel 2022*» (2022) articolo pubblicato da Save the Children, Ibidem note 23 e 27.

Anche una figura di sostanziale importanza come la Direttrice dei Programmi Italia-Europa di Save the Children, Raffaella Milano, ha ribadito che riforme come il Family Act (potenziamento del welfare per la conciliazione di vita privata e professionale) o la legge sulla parità salariale, rappresentano sicuramente segnali positivi, ma è necessario intervenire ulteriormente anche attraverso investimenti corposi e convincenti, ed è inoltre fondamentale offrire un'infrastruttura adeguata di servizi, migliorare il sistema scolastico e garantire proficue misure di conciliazione tra vita privata e lavorativa, in quanto tale quadro generale condiziona non solo il benessere del nucleo familiare, bensì anche il tasso di fertilità, il quale è estremamente critico, soprattutto in Italia.<sup>23</sup>

Nel 2018 invece, il rapporto *Care work and care jobs for the future of decent work* dell'ILO (International Labour Organization) ha pubblicato una ricerca riguardante le disuguaglianze di genere nel mondo del lavoro e specificando che queste ultime risultano essere legate proprio alla disparità nel lavoro di cura e di assistenza tra genere femminile e maschile.

Il documento mette in luce che in Italia, la donna svolge circa 5 ore di lavoro di cura e di assistenza, contro i circa 50 minuti dedicati dagli uomini. Dunque, le donne italiane si fanno carico del 74% circa, delle ore totali di tale lavoro non retribuito, posizionandosi così a più di dieci punti percentuali di distacco da Germania (62%) e Francia (61%).<sup>24</sup>

Nonostante siano passati alcuni anni dalla pubblicazione di tale documento, la situazione non è migliorata, anzi, le ore dedicate alla cura e all'assistenza da parte delle donne, risultano essere aumentate, anche a causa della pandemia di Coronavirus che ha costretto il Paese intero ad introdurre cambiamenti e nuove modalità lavorative, facendo nuovamente pesare la situazione alle donne.

A questo punto, dunque, è fondamentale evidenziare l'importanza della figura dell'uomo, il quale non deve solo svolgere un ruolo legato al reddito della famiglia, bensì ha il diritto e dovere di impegnarsi quotidianamente nella gestione del lavoro di cura e di assistenza, tenendo così un atteggiamento attivo e propositivo e aiutando in tal modo la donna.

---

<sup>23</sup> Ibidem.

<sup>24</sup> Care work and care jobs for the future of decent work (2018) ricerca pubblicata dall'ILO.

Gli uomini si troverebbero quindi, a svolgere così un ruolo che dovrebbe essere complementare alle agevolazioni messe in atto dallo Stato e dalle aziende stesse.

Il genere maschile, in sostanza, deve farsi testimone di un modello comportamentale differente e innovativo, rispetto a quello tenuto in passato, e di conseguenza, deve prendere coscienza del carico della responsabilità domestica, affrontato quotidianamente dalla donna, cercando dunque, di massimizzare attivamente le agevolazioni presenti, quali ad esempio, il lavoro flessibile e il congedo di paternità.

È necessario aggiungere che aspettare un figlio, è sicuramente un evento indescrivibile, ricco di emozioni e felicità per la coppia, però tale situazione non deve trasformarsi in un fattore frenante per il genere femminile dal punto di vista lavorativo e professionale.

È noto, infatti, che tale avvenimento da un lato incrementa notevolmente le responsabilità familiari e il lavoro di assistenza e di cura da parte figura femminile, mentre dall'altro, allargare la famiglia è sinonimo anche di una prolungata assenza delle madri nel posto di lavoro, le quali poi, una volta rientrate, si ritrovano ad essere state sostituite da una nuova figura; di conseguenza, non vengono coinvolte nei progetti più recenti, e oltre a ciò, queste ultime risultano non essere aggiornate su eventuali nuove competenze, trovando dunque maggiori difficoltà di reinserimento, proprio perché per un lungo periodo tali donne – essendo entrate in maternità – non hanno svolto la propria mansione e sono state lontane dal luogo di lavoro, proprio per portare a termine la gravidanza.

Il cosiddetto congedo di maternità in Italia – come riporta il sito dell'INPS – è caratterizzato da un periodo di astensione obbligatoria dal lavoro che ha una durata di cinque mesi flessibili, mentre il congedo di paternità obbligatorio è pari a soli dieci giorni, motivo per cui è necessario che il nostro Paese si focalizzi maggiormente su politiche di congedo innovative e indirizzate ai padri, in modo tale che questi ultimi siano sempre più coinvolti nella cura dei propri figli, supportando così le madri a trovare un giusto equilibrio tra vita privata e carriera.

A tal proposito, i Paesi Scandinavi, tra cui, ad esempio, Svezia, Finlandia e Danimarca, risultano sicuramente essere chiari esempi da seguire, proprio per quando riguarda le politiche progressiste e per tutto ciò che riguarda il sostegno alla

famiglia in generale, è possibile, infatti, porre l'accento su una questione importante, ovvero che ad agosto di quest'anno – come riporta il quotidiano La Repubblica – è entrata in vigore la riforma del sistema per il congedo familiare indirizzato ai genitori dei bambini nati dal 4 settembre 2022, in poi.

Attraverso tale riforma, fortemente voluta dalla Premier Sanna Marin – leader del governo più giovane al mondo – i genitori possono usufruire di centosessanta giorni di ferie, e in aggiunta, questi ultimi, hanno anche la possibilità di trasferirne ben sessantatre al proprio partner, se dovesse essere necessario.

La Premier, ha ribadito che l'obiettivo di tale modificazione sostanziale volta al miglioramento, è ovviamente quello di incrementare il più possibile la parità di genere, permettendo di conseguenza ai cittadini di conciliare la vita privata con quella lavorativa, dando vita così, ad un giusto equilibrio tra le due condizioni.<sup>25</sup>

Come ci dimostra la Finlandia solo costruendo una nuova cultura basata sull'eguaglianza di genere è possibile contribuire positivamente al benessere del nucleo familiare e, di conseguenza, tutelare le donne e mamme lavoratrici, le quali cercano sempre di fare il proprio meglio e di impegnarsi al massimo.

---

<sup>25</sup> Anon, Finlandia, al via la riforma per il congedo familiare: 160 giorni per entrambi i genitori, «La Repubblica», 6 settembre 2022.

#### 1.4 La particolarità del caso italiano: Nord e Sud

In Italia, la presenza del genere femminile nel mercato del lavoro è stata irregolare e limitata fino agli anni '70 del 900, ma, da quel momento in poi, ha iniziato a crescere e svilupparsi in tutto il nostro Paese, con un ritmo energico e assiduo, durato più di trent'anni. (Pruna, 2007)

Tuttavia, secondo le elaborazioni pubblicate nell'ottobre 2021, dall'Ufficio Studi di Confindustria Udine, risalenti al 2020, e basati sui dati di Eurostat, i tassi di occupazione femminile più elevati sono stati rilevati in Islanda, dove la quota di donne attive arriva quasi al 78%, seguita da altri Paesi, quali ad esempio la Svizzera e Germania, tutti con tassi di attività femminile al di sopra del 70%, mentre, tra i tassi di occupazione femminile più bassi è possibile notare immediatamente anche quello dell'Italia, intorno al 50%, che assieme alla Grecia è uno dei Paesi più lontani dalla media europea.<sup>26</sup>

Analizzando i dati, attualmente, vi è una distanza pressoché incolmabile che separa dunque l'Italia, dai Paesi che hanno i livelli più alti di partecipazione femminile nel mercato del lavoro e, dove, di conseguenza le differenze di genere sono più contenute. Basti pensare, infatti, che nel nostro Paese, nel 2020 a causa della pandemia, secondo quanto riportato da Save the Children, sono state circa trentamila le donne costrette a rassegnare le dimissioni in quanto madri non supportate e aiutate dallo Stato.<sup>27</sup>

È chiaro che vi sia un persistente divario tra la partecipazione femminile nel mercato del lavoro e quella maschile, ma queste disuguaglianze sono meno generalizzate che in passato, grazie al miglioramento della condizione femminile, caratterizzata in particolar modo anche dall'innalzamento del livello di istruzione, fattore, che ad esempio, ha svolto una funzione essenziale nel trasformare e migliorare il modello di partecipazione del genere femminile nel mondo dell'occupazione, e ancora oggi, sta continuando a esercitare un ruolo centrale proprio nel consolidarlo.

---

<sup>26</sup> Occupazione femminile (2021) documento pubblicato dall'Ufficio Studi di Confindustria Udine.

<sup>27</sup> Ibidem.

Il titolo di studio, infatti, è oggetto di considerevole rilevanza che garantisce la partecipazione delle donne nel mercato del lavoro. In aggiunta, tale attestato è in grado addirittura di eliminare o di ridurre nettamente le disuguaglianze di genere, finanche in Italia, dove queste ultime molto spesso risultano essere ancora parecchio accentuate.

Al contrario di quanto accade con il genere maschile, la partecipazione femminile nel mondo del lavoro, è appunto incrementata notevolmente proprio con l'innalzarsi del livello di istruzione, ed è possibile evidenziare un altro dettaglio fondamentale, ovvero che è il titolo più elevato, cioè spesso la laurea, ad incidere in modo cruciale sul destino della donna, mettendo in luce ancora una volta la rigida selettività espressa nei confronti di quest'ultima, nel mercato dell'occupazione in generale. (Pruna, 2007)

Le donne manifestano una concreta fermezza quando sono alla ricerca di un'occupazione, in quanto mosse da una forte determinazione e ambizione nel difendere una certa sfera di autonomia e realizzazione professionale. Di conseguenza, tale risolutezza sfocia nella volontà di non abbandonare il lavoro, anche quando le problematiche familiari si fanno pressanti, e ciò risulta direttamente proporzionale all'investimento in termini di istruzione.

Ad ogni modo, è necessario sottolineare che, anche se le donne possiedono un titolo di studio elevato, nascere e vivere in una regione del Nord anziché del Sud, significa avere possibilità differenti e condizioni ineguali, riguardanti proprio la partecipazione nel mondo dell'occupazione.

I rapporti degli ultimi anni sembrano confermare dunque, che nel Nord e al Centro le forze di lavoro femminili stiano aumentando, anche se in maniera più limitata rispetto al passato, a differenza di quanto accade nel Sud, dove invece diminuiscono.

I dati dell'ISTAT pubblicati nel 2018, ad esempio, evidenziano che la maggior parte delle regioni del Nord e del Centro Italia presentano tassi di occupazione femminile al di sopra della media nazionale (53% circa) e in alcuni casi, invece, la superano addirittura il 60%, tra cui Valle d'Aosta, Emilia-Romagna Lombardia, Veneto, Piemonte e Marche.

Invece, secondo l'analisi condotta dal Centro Studi di Confcommercio, in un rapporto specifico sul Sud e il PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza), sui dati relativi al 2019, la questione nel Mezzogiorno è realmente preoccupante, in quanto l'occupazione delle donne nella fascia tra i 15 e 64 anni, è crollata al 33% circa, ovvero trenta punti di distanza rispetto al resto d'Italia e d'Europa, dove il tasso di occupazione femminile risulta essere invece intorno al 63%.

Nel caso delle lavoratrici donne, la situazione peggiore tra le varie regioni del Mezzogiorno – continua tale rapporto – è quella calabrese; infatti, in Calabria il tasso di occupazione femminile è sceso al 30.3% nell'anno 2019.<sup>28</sup>

Anche Carlo Sangalli, Direttore di Confcommercio ha commentato l'analisi dell'Ufficio Studi di Confcommercio, dicendosi preoccupato dai dati pubblicati, ma allo stesso tempo, fiducioso che vi possa essere una crescita importante nel Sud Italia, al fine di garantire un miglioramento della situazione, anche grazie al PNRR, programma dell'Unione Europea che permetterà il rilancio dell'economia dopo la pandemia di Coronavirus.

È noto, purtroppo, che il Meridione risulti essere il punto storicamente più fragile del nostro sistema economico, e tale condizione, rimarca ulteriormente l'insieme delle disuguaglianze, le quali sono determinate in primo luogo, da carenze di politiche per le pari opportunità, da differenze strutturali del territorio, dalla scarsità di efficienti strumenti tecnologici e infine, dalla mancanza di investimenti adeguati che non permettono di valorizzare sufficientemente il territorio, marginalizzando di conseguenza anche le donne, che ne pagano le conseguenze.

Si tratta quindi, di un divario generato da fattori locali differenti, i quali vanno a cumularsi con quelli più generali e che svantaggiano così il genere femminile, dando come esito finale una inevitabile fragilità ed esclusione delle forze di lavoro femminile nel Sud.

---

<sup>28</sup> Bella, M. (2022) Il PNRR per un nuovo Mezzogiorno (italiano ed europeo).

## 1.5 La presenza di stereotipi di genere nel linguaggio non favorisce l'emancipazione

Ma che cos'è uno stereotipo?

Se si legge la definizione presente nell'Enciclopedia italiana più famosa, Treccani, lo stereotipo, in psicologia è un'opinione preconstituita, generalizzata e semplicistica, che non si fonda cioè sulla valutazione personale dei singoli casi, ma si ripete meccanicamente, su persone o avvenimenti e situazioni (corrisponde al francese: cliché).<sup>29</sup>

Lorenza Perini, Ricercatrice e Docente presso il Dipartimento di Scienze Politiche, Giuridiche e Studi internazionali (SPGI) dell'Università degli Studi di Padova, nel manuale intitolato «Gender Politics in Italia e in Europa : percorsi di studi di genere per le lauree triennali e magistrali», mette in evidenza che gli stereotipi descrivono in maniera chiara, sia la nostra cultura, che il modo di vivere della nostra società in generale e di conseguenza, definiscono efficientemente il mondo reale e la nostra quotidianità; proprio per tale ragione, è di fondamentale importanza individuarli il più presto possibile e poi, successivamente, cercare di smantellarli, dato che questi ultimi, molto spesso, possono presentarsi come forme di discriminazione più o meno velata. Tuttavia, eliminare tali opinioni preconstituite è pressoché irrealizzabile, proprio perché tali luoghi comuni sono ormai fortemente insidiati non solo nell'immaginario collettivo, bensì anche nel nostro linguaggio ordinario e abituale.<sup>30</sup>

Si può evidenziare che il più semplice sistema di diffusione di uno stereotipo è indubbiamente il linguaggio, motivo per cui è fondamentale che quest'ultimo si evolva di pari passo con il tramutarsi della società, in quanto, i concetti espressi diventano inattendibili rappresentazioni delle cose, ovvero luoghi comuni. (Perini, 2014)

Cecilia Robustelli, linguista, accademica italiana e professoressa dell'Università di Modena e Reggio Emilia, evidenzia infatti, che la lingua italiana è colma di trappole a cui è necessario prestare sempre attenzione, infatti, sono presenti alcuni termini,

---

<sup>29</sup> Definizione di stereotipo, Enciclopedia Treccani.

<sup>30</sup> Del Re, A. e Perini, L. (2014) (a cura di) Gender Politics in Italia e in Europa: percorsi di studi di genere per le lauree triennali e magistrali. Padova: University Press, Ibidem note 41 e 44.

i quali all'apparenza sembrano essere neutri, quando invece, nascondono una radice maschilista e sessista, e di conseguenza collaborano a perpetrare discriminazioni e stereotipi di genere.

La lingua italiana, continua Robustelli, ci mette a disposizione l'opportunità di sottolineare la presenza della figura della donna, la quale si pone in maniera attiva nella comunità, ma tale possibilità, viene accolta con perplessità e molto spesso anche con disapprovazione.

La presenza di tali stereotipi e pregiudizi non favorisce, dunque, da un lato il rispetto delle diversità, mentre dall'altro, l'inclusione del genere femminile nella nostra comunità, e ciò accade proprio a causa dell'utilizzo di un linguaggio marcatamente sessista che provoca i meccanismi di discriminazione messi in luce all'inizio del paragrafo.

Arianna Enrichens e Cesarina Manassero, invece, entrambe avvocate, in un articolo riguardante le discriminazioni di genere negli usi linguistici, hanno messo in luce che l'operato discriminatorio del linguaggio è sottovalutato e molto spesso è anche accettato. Quotidianamente, infatti, assistiamo ad un uso non corretto e maschilista della lingua italiana non solo da parte di esponenti di rilievo, i quali utilizzano terminologie irrispettose del principio di eguaglianza tra donne e uomini, ma ciò avviene spesso anche nei manuali e libri di testo, nelle trasmissioni televisive o nelle varie testate giornalistiche.

Frequentemente, si accetta l'utilizzo di espressioni maschiliste proprio perché vengono considerate un qualcosa di abituale e usuale, quando, in realtà, tali termini si consolidano nel tempo, quindi si approvano, si conservano e dunque diventano parte integrante della nostra quotidianità e di conseguenza, anche del nostro modo di pensare e di ragionare.<sup>31</sup>

Successivamente, è possibile sottolineare che Alma Sabatini, la quale è stata una linguista, insegnante, saggista e attivista femminista, nel 1986 diviene componente della «Commissione governativa di parità tra uomo e donna» e nello stesso anno, il Governo pubblica le sue *Raccomandazioni per un uso non sessista della lingua italiana*.

---

<sup>31</sup> Enrichens, A. e Manassero, C. (2015) (a cura di) Discriminazione di genere negli usi linguistici: quale vigilanza critica per le avvocate? Ibidem nota 32.

Sabatini evidenzia che l'uso del genere maschile in funzione neutra non è corretto, bensì discriminatorio nei confronti del genere femminile, molto spesso, infatti, il maschile si appropria ingiustamente ed erratamente del femminile, in particolar modo per quanto riguarda l'utilizzo di vocaboli che fanno riferimento, ad esempio, a mestieri, cariche e titoli.

A tal proposito, è comune e sistematico, che ci si riferisca ad una donna utilizzando il genere maschile e che questa venga identificata, ad esempio, con il termine «ministro», al posto che «ministra», «sindaco», invece che «sindaca», «senatore» e non «senatrice», «avvocato» e non «avvocata», «commissario» invece di «commissaria», «psicologo» al posto che «psicologa», e via dicendo.

Si potrebbe andare avanti ancora, citando ulteriori professioni e mestieri identificati al maschile, quando invece, nella lingua italiana, esistono forme che corrispondono invece, al genere femminile.<sup>32</sup>

Come sottolineano Arianna Enrichens e Cesarina Manassero spesso l'utilizzo del genere maschile quando ci si sta riferendo a quello femminile identifica spesso la volontà di sottrarre in un certo senso la figura della donna dalla rispettabilità e credibilità, ma il processo di emancipazione femminile dovrebbe partire proprio dall'utilizzo corretto della lingua italiana; infatti, il linguaggio è uno strumento indispensabile per eliminare le discriminazioni di genere e garantire, dunque, l'empowerment di quest'ultima.

Tuttavia, è possibile evidenziare la presenza di pensieri differenti, infatti, non tutte le donne e professioniste concordano con quanto dichiarato appena sopra, per tale ragione, è possibile citare i recenti casi riguardanti, ad esempio, Beatrice Venezi, giovane Direttrice d'orchestra che ha affiancato il conduttore Amadeus, durante la quarta serata del Festival di Sanremo 2021, festival musicale che si tiene ogni anno in Italia, più precisamente a Sanremo, la quale ha dichiarato di voler essere chiamata «direttore» d'orchestra e non «direttrice», evidenziando che l'elemento importante sia la preparazione e non la declinazione al maschile o al femminile del termine.

È possibile prendere in analisi un'altra situazione analoga: Maria Sole Ferrieri Caputi, prima donna ad arbitrare in Serie A, ovvero il più importante campionato di professionistico del mondo calcistico italiano, la quale, invece, ha chiarito che

---

<sup>32</sup> Ibidem.

preferisce essere chiamata «arbitro» e non «arbitra», in quanto quest'ultima espressione sottolinea esclusivamente il fatto che ad arbitrare la partita sia una donna, ma non vi è l'esigenza di rimarcare il genere femminile per garantire la parità tra donne e uomini.

Tali dichiarazioni hanno scaturito immediatamente la reazione di tantissime persone sui vari Social Network, dove la maggior parte delle quali, non ha gradito tali affermazioni, considerandole un passo indietro, rispetto a quanto ottenuto nel corso degli anni, al fine di garantire la valorizzazione della figura della donna.

In conclusione, si può, dunque, asserire che l'utilizzo del genere femminile al posto di quello maschile risulti essere davvero così essenziale per sradicare una volta per tutte la cultura sessista, che continua a persistere insidiosamente nella nostra società? Oppure tale situazione rappresenta davvero una sorta di premio di consolazione che viene elargito alle donne, in quanto il processo di parità di genere non è ancora stato concretamente e realmente completato?

È necessario riflettere.

## CAPITOLO II

### È NECESSARIO PUNTARE SULLE DONNE

#### 2.1 L'Italia al fianco delle donne per un futuro migliore

Il 9 marzo 2020, l'ex Presidente del Consiglio dei ministri, Giuseppe Conte, annuncia che a partire da quel momento tutta Italia verrà identificata come «zona rossa».

La rapida circolazione del virus cinese ha determinato la concretizzazione di misure molto severe a livello politico, ma necessarie per contrastare e contenere la diffusione del contagio e a tutelare la salute dei cittadini.

Tali provvedimenti – per un determinato periodo – hanno inevitabilmente limitato la libertà dei cittadini, infatti questi ultimi vietavano, ad esempio: assembramenti, l'allontanamento della propria abitazione se non per motivazioni necessarie, chiusura di scuole, uffici, imprese e di attività in generale.<sup>33</sup>

Tale avvenimento ha sconvolto il mondo intero, e di conseguenza, i governi dei vari Paesi si sono trovati a dover gestire una situazione nuova e completamente inimmaginabile, non solo dal punto di vista sanitario, bensì anche per quanto riguarda la questione occupazionale.

Infatti, per quanto concerne il nostro Stato, come è possibile evincere dalle rilevazioni statistiche dell'ISTAT riferite ai mesi cruciali in cui è scoppiata la pandemia (marzo e aprile 2020) e riguardanti proprio l'occupazione, la crisi sanitaria ha provocato una pesante e inaspettata battuta d'arresto nel mercato del lavoro italiano.

Al fine di fronteggiare tale momento di recessione e turbamento causato dal Coronavirus, è stato necessario, dunque, avvalersi di un indispensabile e immediato strumento europeo per la ripresa, identificato come «*Next Generation EU*», ma più comunemente conosciuto dai cittadini come «*Recovery Fund*», il cui significato letterale è proprio «fondo di recupero».<sup>34</sup>

---

<sup>33</sup> Ministero della Salute.

<sup>34</sup> Cerullo, C., *Recovery Plan, PNRR e Gender Gap*, «Lavoro Diritti Europa», 1° maggio 2021, Ibidem nota 38.

Si tratta dunque di un programma da 750 circa miliardi di euro, il cui obiettivo è quello di rilanciare il più possibile l'economia di tutti i Paesi appartenenti all'Unione Europea, Italia compresa.

Per ottenere tali fondi, ogni Stato membro ha dovuto inviare alla Commissione Europea il proprio «PNRR», ovvero il "Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza", una documentazione, la quale spiegava in maniera minuziosa e precisa l'operato da intraprendere con il denaro che sarebbe arrivato da Bruxelles, con successivo ed ipotetico consenso da parte del Consiglio dell'Unione Europea.<sup>35</sup>

La quota destinata all'Italia è di circa 209 miliardi (tra aiuti e prestiti), quindi quasi il 28% della somma totale, stanziata per tale emergenza.

Tale somma, dovrà poi essere utilizzata sia per le riforme e i provvedimenti necessari da attuare che, più in generale, per gli investimenti.<sup>36</sup>

David Sassoli, politico italiano e Presidente del Parlamento europeo dal 2019 fino al giorno della sua morte (2022), nel discorso che ha tenuto agli Stati generali promossi dal governo italiano, ha dichiarato che il piano Next Generation EU è stato così denominato – come è possibile percepire dal nome stesso – proprio perché è proiettato verso le generazioni future dell'Unione Europea, infatti, tra gli obiettivi presenti, vi è proprio quello di investire in particolar modo sui giovani e sulle donne, in modo tale da poter garantire a tutti le medesime opportunità.

Proprio per questo, è di fondamentale importanza che le risorse vengano gestite in modo ottimale, al fine di eliminare le carenze strutturali, le quali, purtroppo, affliggono ancora oggi il nostro sistema economico.

Tale piano si presenta, dunque, come un pilastro contro le disuguaglianze, in particolar modo quelle di genere, che, come ribadito nei paragrafi precedenti, continuano a sussistere abbondantemente.

Come sottolinea Paola Villa – autrice di un articolo riguardante l'importanza delle donne nella ripresa economica italiana – tra le tante questioni che risultano essere ancora in sospeso e che aspettano di essere risolte, vi è sicuramente quella dell'insoddisfacente inclusione e integrazione della figura femminile nel mercato del lavoro e come ha ricordato, invece, Linda Laura Sabbadini – statistica italiana,

---

<sup>35</sup> Magnani, A., Next Generation EU, cos'è e come funziona, «Il Sole 24 ore», 4 marzo 2021.

<sup>36</sup> Villa, P., Una vera ripresa mette al centro le donne, «InGenere», 20 ottobre 2020, Ibidem nota 37.

nota soprattutto per essere una pioniera delle statistiche riguardanti gli studi di genere – se, in Italia, il tasso di occupazione femminile riuscisse ad accrescere fino ad allinearsi a quello della media dei Paesi europei, ovvero intorno al 60%, il PIL (Prodotto Interno Lordo) del nostro Paese aumenterebbe di ben sette punti percentuali.

Effettivamente, il tasso di occupazione femminile, indicatore che evidenzia il numero di donne che in età lavorativa tramite il lavoro retribuito dispone di indipendenza economica, è sempre stato piuttosto basso in Italia, infatti, le statistiche pubblicate abitualmente dall'ISTAT hanno evidenziato – e continuano ancora oggi a farlo – che quest'ultimo si è sempre posizionato a debita distanza dai primi posti, i quali sono occupati dagli altri Paesi appartenenti al contesto internazionale.<sup>37</sup>

Pertanto, al fine di migliorare e potenziare tale condizione, l'utilizzo del Recovery Fund, per l'Italia risulta essere estremamente rilevante al fine di garantire la parità di genere, la quale potrà essere realizzata anche attraverso l'accesso al lavoro equamente retribuito, appunto tra donne e uomini. (Villa, 2020)

Successivamente, tra gli obiettivi di inclusione presenti nel PNRR italiano presentato dal Governo Draghi, è possibile citare, da un lato, l'importanza del superamento del cosiddetto *Gender Pay Gap* ovvero il divario retributivo di genere, da cui si evince la differenza tra la remunerazione annuale media percepita dal genere femminile e quella che invece viene percepita dal genere maschile, e che al giorno d'oggi nel nostro Paese risulta essere il 10% circa, mentre dall'altro, la rilevanza di incoraggiare e promuovere maggiormente l'occupazione femminile, assicurando così un corretto equilibrio tra la vita privata e quella professionale, al fine di permettere una corretta inclusione di genere all'interno della società.<sup>38</sup>

In aggiunta, il PNRR italiano punta alla risalita di ben cinque punti percentuali entro l'anno 2026 per quanto riguarda il Gender Equality Index, dell'Istituto europeo dell'eguaglianza di genere (European Institute for Gender Equality).

Come spiega il sito ufficiale dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere, tale indice sull'uguaglianza di genere appunto, si tratta di uno strumento politico

---

<sup>37</sup> Ibidem.

<sup>38</sup> Ibidem.

fondamentale, che permette di calcolare l'evoluzione della parità tra donne e uomini registrata nell'Unione Europea nel corso degli anni.

Ogni anno, dunque, ad ogni Stato membro dell'Europa, attraverso l'indice, viene assegnato un punteggio da uno a cento, dove il punteggio massimo indica che un determinato Stato ha raggiunto la completa parità di genere, al contrario, più si è lontani dal cento, più i Paesi sono distanti dall'obiettivo di parità tra donne e uomini.<sup>39</sup>

Come evidenziano le rilevazioni statistiche del 2020, l'Italia si trova al quattordicesimo posto nell'Unione Europea, quanto all'indice di eguaglianza di genere, con un punteggio di 63.5%, al di sotto di ben 4.4 punti alla media dell'indice europeo.<sup>40</sup>

Per tale ragione, il nostro Paese deve impegnarsi di più, al fine di eliminare le disuguaglianze presenti tra donne e uomini, allineandosi così alla media europea e il PNRR risulta essere, dunque, un buon inizio da cui poter partire, per raggiungere appunto una maggiore condizione di parità di genere.

Infine, è possibile citare anche l'importanza degli *Organismi di Pari Opportunità*, presenti nel nostro Stato.

Nel corso degli anni, tali Organismi di Pari Opportunità – come afferma Alisa Del Re, autrice del paragrafo ‘‘Gli Organismi di Pari Opportunità’’ presente nel manuale «Gender Politics in Italia e in Europa: percorsi di studi di genere per le lauree triennali e magistrali», che ha curato assieme alla Professoressa e Ricercatrice dell'Università degli Studi di Padova, Lorenza Perini – hanno cercato attraverso lo svolgimento approfondito, attento e costante delle proprie mansioni, di mettere in rilievo la figura della donna, provando dunque a garantire ad ogni costo e in ogni modo l'eguaglianza di entrambi i sessi, senza esclusioni o discriminazioni di qualsiasi tipo.

In Italia, gli Organismi di Pari Opportunità determinano un apparato che è possibile qualificare attraverso vari aggettivi, infatti, si tratta di un sistema farraginoso, articolato, rigido e per niente elementare, come si potrebbe pensare, motivo per cui,

---

<sup>39</sup> Istituto europeo per l'uguaglianza di genere.

<sup>40</sup> Indice sull'uguaglianza di genere nel 2020 in Italia.

spesso, quest'ultimo non risulta essere efficiente e proficuo nei confronti delle donne, al fine di determinare la cosiddetta parità di genere.

È possibile citare e prendere in esame alcuni elementi di tale apparato di pari opportunità, ovvero, in primo luogo il «Comitato nazionale per le Pari Opportunità», istituito nel 1983, presso il Ministero del Lavoro, con l'obiettivo di eliminare le difficoltà e le barriere che non garantivano le pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori.

Successivamente, è possibile segnalare le «Consigliere e i Consiglieri di parità», i quali agiscono e lavorano sia a livello nazionale, che a livello regionale e provinciale.

Si tratta di importanti figure, proprie di istituzioni statali, le quali hanno il compito verificare la concretizzazione e la messa in opera dei principi di pari opportunità appunto tra donne e uomini, nell'ambito lavorativo.

Poi, si può menzionare anche «l'Ufficio della Consigliera nazionale di parità», che studia e analizza situazioni e casi di discriminazione di rilievo nazionale, inoltre tale ufficio si pone nei confronti delle Consigliere che lavorano a livello territoriale, come un punto a cui poter fare riferimento, in quanto tale Ufficio presenta soluzioni e indicazioni, ma dispone anche di fascicoli e documenti che permettono l'aggiornamento e la revisione delle normative riguardanti appunto la parità e l'eguaglianza.

In aggiunta, si possono citare sia i «Comitati di Pari Opportunità negli Enti Pubblici», di cui fanno parte esponenti di sindacati o amministrazioni, i quali hanno l'incarico di controllare, esprimere pareri e suggerire miglioramenti che la «Commissione Nazionale per la Parità e le Pari Opportunità tra Uomo e Donna», istituita nel 1984, con la mansione di garantire consulenza, aiuti e delucidazioni di tipo tecnico-scientifico alla Ministra per le Pari Opportunità per quanto riguarda la preparazione e l'attuazione delle politiche appunto di pari opportunità tra entrambi i sessi.

Successivamente è possibile ricordare anche il «Comitato per l'imprenditorialità femminile», organismo instaurato grazie alla legge 215/92, che ha permesso facilitazione, appoggio e supporto all'imprenditoria femminile.

Infine, è possibile citare il «Ministero delle Pari Opportunità», nato nel 1996.

Si è trattata di una novità decisamente rilevante e di grande interesse, anche se tale complesso burocratico è nato senza portafoglio, di conseguenza le risorse finanziarie a disposizione erano poco considerevoli.

Tale carica, purtroppo durante il Governo Renzi è decaduta, ma è possibile citare ugualmente alcune Ministre che hanno prestato giuramento e che quindi hanno svolto tale incarico, ovvero: Anna Finocchiaro (DS) durante il Governo Prodi, Laura Balbo (Verdi), durante il Governo d'Alema o Mara Carfagna (Ministra all'epoca del Pdl, ma di recente è entrata a far parte di Azione di Carlo Calenda) con il Governo Berlusconi.<sup>41</sup>

---

<sup>41</sup> Ibidem.

## 2.2 Anche l'Europa pone al centro il genere femminile

Le donne simboleggiano il valore aggiunto che punta a garantire un esteso incremento occupazionale nel nostro continente, e ciò chiarisce, almeno parzialmente, il crescente interesse che l'Unione Europea rivolge all'ampliamento e al miglioramento delle opportunità professionali rivolte al genere femminile.

La Commissione europea, una delle principali istituzioni dell'Unione Europea, attraverso un articolo intitolato «*Riflettori puntati su l'azione dell'UE per le donne*», evidenzia che la parità di genere costituisce un valore di estrema rilevanza, appartenente all'Europa, fin dal 1957 – anno risalente alla firma del Trattato di Roma, il quale ha sancito il principio della parità di retribuzione tra donne e uomini per la stessa mansione svolta – infatti, quest'ultima ha continuato e continua ancora oggi, ad impegnarsi il più possibile al fine di eliminare la problematica riguardante la discriminazione basata sul sesso.<sup>42</sup>

Inoltre, andando a ritroso nella storia dell'Unione Europea, è possibile citare uno strumento internazionale di estrema rilevanza, ovvero la «Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione della donna» (CEDAW, dall'inglese Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women) che viene approvata dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite nel 1979 per poi entrare in vigore, successivamente, nel 1981 e che assieme alla «Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta alla violenza contro la donna e la violenza domestica» (più comunemente nota come la Convenzione di Istanbul), adottata nel 2011, è l'unico trattato internazionale che prende in considerazione, appunto, la protezione dei diritti delle donne e l'inclusione del genere femminile.

La Convenzione CEDAW, infatti, avvalorata la norma della Dichiarazione Universale contro le discriminazioni in base al sesso e integra in un testo strutturato ulteriori standard relativi alla figura della donna, precedentemente racchiusi in trattati internazionali già presenti all'epoca. (Del Re, 2014)

---

<sup>42</sup> Riflettori puntati su l'azione dell'UE per le donne, Commissione Europea, febbraio 2020, Ibidem nota 45.

Nel Preambolo si toccano varie tematiche riguardanti la condizione femminile, mentre l'articolato dello strumento si concentra maggiormente sulla logica antidiscriminatoria.

Sempre nel Preambolo viene sottolineato che, nonostante l'esistenza di strumenti internazionali preesistenti, i diritti della donna vengono comunque calpestati.

In aggiunta, è necessario porre in evidenza che tale Convenzione ha delineato una svolta storica fondamentale proprio nel percorso dei diritti umani e dell'inclusione del genere femminile all'interno della società; infatti, per la prima volta, all'epoca, un trattato internazionale presentava la definizione del termine discriminazione nei confronti della donna.

Proprio per tale ragione è possibile riportare l'art.1 della Convenzione CEDAW, il quale, spiega il concetto di discriminazione attraverso una definizione ben precisa, ovvero: *«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»*.<sup>43</sup>

Tale esplicazione, dunque, sottolinea con intensità, che discriminare non significa semplicemente introdurre distinzioni, bensì, equivale a fare ciò, con un obiettivo ben preciso e che ha delle conseguenze non positive. Pertanto, attraverso la lettura di tale strumento internazionale è possibile notare che la discriminazione emerge all'interno di un contesto concreto, e di conseguenza, non risulta essere generica.

Infine, la CEDAW, come afferma Alisa Del Re, presenta un contenuto che si spinge oltre l'impegno di protezione e di tutela da parte della legge stessa nei confronti della figura della donna, come prevedevano le normative internazionali preesistenti, infatti, tale trattato internazionale individua, in aggiunta, dei provvedimenti finalizzati all'ottenimento di un'uguaglianza sostanziale fra donne e uomini, cercando così di proteggere le categorie più fragili, in qualsiasi settore della vita

---

<sup>43</sup> Art.1, CEDAW.

culturale, economica, politica e sociale, a prescindere, dunque, dalla condizione di provenienza della donna.<sup>44</sup>

L'Europa, quindi, fin dall'inizio, ha sempre cercato di affrontare la questione della disparità di genere – anche attraverso la realizzazione delle Convenzioni citate precedentemente – provando sempre a porsi come uno dei luoghi più protetti, equi e oggettivi al mondo, tuttavia, come si è potuto evincere dalla lettura dei capitoli presentati fino ad ora, è necessario ancora a lottare con veemenza per i diritti della donna, con l'obiettivo appunto, di tutelare il più possibile quest'ultima di fronte a qualsiasi circostanza.

Continuando ad analizzare l'articolo pubblicato dalla Commissione europea, si può mettere in luce che tra i traguardi da raggiungere che si pone l'Europa, è presente sicuramente anche quello di offrire alle donne le medesime condizioni e opportunità da sempre assicurate al genere maschile, nonché il corretto equilibrio tra vita professionale e la sfera privata per entrambi i componenti della coppia.

In aggiunta – sottolinea la Commissione europea – proprio perché il numero di donne che non ha ancora acquisito l'indipendenza economica è purtroppo ancora molto elevato, è di estrema importanza continuare a puntare al raggiungimento di una maggiore emancipazione ed eguaglianza di genere.

L'Europa, inoltre, si impegna e lotta al fianco del genere femminile al fine di distruggere il cosiddetto soffitto di cristallo, citato precedentemente nel primo capitolo, ovvero l'ostacolo che non permette alle donne di acquisire la parità dei diritti. Pertanto, l'Unione Europea coopera con governi, aziende, società, numerose associazioni e ONG (Organizzazioni Non Governative) con l'obiettivo di programmare e successivamente concretizzare importanti attività, proprio a livello dell'UE stessa per quanto riguarda l'equilibrio di genere ai livelli massimi.<sup>45</sup>

A dimostrazione di ciò, è possibile citare la presenza di norme che regolano proprio l'occupazione all'interno dell'Unione Europea, le quali devono essere applicate senza alcuna discriminazione basata sul sesso, ovviamente anche per quanto concerne la questione retributiva.

---

<sup>44</sup> Ibidem.

<sup>45</sup> Ibidem.

È fondamentale, dunque, porre l'accento anche sull'incremento delle donne ai vertici proprio dell'Europa, riportando dunque i nomi di alcune figure estremamente note e di fondamentale importanza nel funzionamento di tale Organizzazione sovranazionale: Ursula von der Leyen, ad esempio, la quale nel dicembre 2019 è diventata la prima donna Presidente della Commissione europea, oppure Christine Lagarde, che nel novembre 2019, invece, ha assunto la carica di Presidente della Banca Centrale Europea (BCE), diventando così la prima donna a ricoprire tale incarico, infine è possibile citare anche Roberta Metsola, recentemente eletta Presidente del Parlamento europeo.

Proprio quest'ultima – la quale è stata ospite recentemente nel nostro Ateneo di Padova per l'inaugurazione dell'Ottocentesimo Anno Accademico – il 14 febbraio 2022 ha pubblicato sul proprio account Instagram (ep\_president) una fotografia che la ritrae assieme a von der Leyen e Lagarde, sorridenti, attorno ad un tavolo, all'interno Parlamento europeo di Strasburgo; la cui didascalia del post recita "For every girl in Europe #believe", ovvero "Per ogni ragazza in Europa #crederci".

Si tratta sicuramente di un'immagine caratterizzata da un contenuto simbolico estremamente vigoroso e potente, infatti, a livello culturale vi è ancora molta reticenza e cautela quando si tratta di scegliere una donna per una posizione al vertice, dato che vi è la concezione secondo cui i luoghi di potere debbano essere riservati esclusivamente alla figura maschile, proprio perché le donne nel corso della storia sono sempre state escluse dalla vita pubblica e marginalizzate nella sfera domestica.

Pertanto, tale immagine, resa pubblica dalla Presidente del Parlamento europeo esprime un messaggio ben chiaro e di considerevole valore, cioè che le bambine, le ragazze e le giovani donne in generale, devono credere nelle proprie capacità, nel proprio talento e in loro stesse in generale, in quanto non è un qualcosa di irrealizzabile ambire e riuscire a raggiungere tali posizioni al vertice.

Di conseguenza, tali leader hanno un incarico e un dovere di fondamentale importanza, ovvero, aiutare e agevolare le donne attraverso aiuti concreti, sia dal punto di vista economico che legislativo, supportando dunque gli Stati membri dell'Unione Europea, i quali a loro volta devono riuscire a battersi con veemenza a favore del genere femminile.

Soltanto attraverso tale percorso, la condizione delle donne potrà realmente mutare e migliorare sempre più nel corso degli anni.

### **3.1 Strategia per la Parità di Genere 2020 – 2025**

L'Unione Europea negli ultimi decenni ha realizzato notevoli passi in avanti per quanto riguarda la parità di genere, grazie alle numerose risoluzioni specifiche a beneficio delle donne e alle norme sulla parità di trattamento sempre a vantaggio di queste ultime, tuttavia, nonostante vi sia stato un sostanziale miglioramento della condizione della figura della donna, i luoghi comuni a discapito del genere femminile continuano a persistere.

È possibile inoltre, citare alcuni dati, riportati dall'ente pubblico Unioncamere (Unione italiana delle Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura) i quali evidenziano ulteriormente il quadro della situazione, ovvero: il genere femminile ha incrementato il proprio livello di istruzione rispetto al passato, le donne laureate, infatti, risultano essere superiori dal punto di vista numerico in confronto agli uomini laureati, eppure, nonostante tale miglioramento, queste ultime continuano a percepire il 16% in meno di stipendio rispetto al genere maschile.<sup>46</sup>

Proprio il persistere di tale divario nelle rilevazioni statistiche riguardanti il genere femminile, implica la necessità di continuare ad agire in merito a tale situazione di disparità.

Di conseguenza, è possibile prendere in considerazione «*La Strategia per la Parità di Genere 2020 – 2025*», la quale si presenta come un documento redatto dalla Commissione europea e suddiviso in sei macro-aree, le quali sono state a loro volta divise in ulteriori sotto capitoli.

Tale Strategia per la Parità di Genere introduce obiettivi strategici e attività concrete al fine di realizzare progressi rilevanti entro il 2025.

Il traguardo da raggiungere è sicuramente quello di incentivare l'esistenza di un'Organizzazione sovranazionale che permetta a donne e uomini di avere le stesse

---

<sup>46</sup> Commissione europea – Strategia per la parità di genere: verso un'Unione dell'eguaglianza, Unioncamere, Ibidem nota 49.

possibilità, senza alcuna differenza e che questi ultimi, assieme siano in grado di comportarsi attivamente nella società europea.<sup>47</sup>

È possibile analizzare il documento: il primo capitolo evidenzia che è necessario liberarsi dagli stereotipi e dalla violenza.

L'Europa, dunque, in primo luogo deve attivarsi il più possibile al fine di eliminare la violenza di genere che continua a colpire le donne, proteggendo queste ultime, facendo sì che i carnefici rispondano dei loro atteggiamenti aggressivi e incontrollati. Di conseguenza, tale macro area, mette in luce, in aggiunta, che è di fondamentale importanza fare riferimento alla Convenzione di Istanbul, strumento internazionale e giuridicamente vincolante che presenta un quadro giuridico completo per la protezione e il sostegno nei confronti donne vittime di violenza.

In secondo luogo, l'Unione Europea deve opporsi fortemente alla presenza degli stereotipi di genere, i quali risultano essere una delle ragioni più profonde di disuguaglianza basate sul sesso.

La secondo area di intervento, invece, fa riferimento alla concretizzazione di un sistema economico basato sulla parità di genere.

Tale capitolo pone l'accento, innanzitutto, sulla necessità di colmare il più possibile il divario di genere nel mondo del lavoro, anche perché l'incremento occupazionale delle donne in quest'ultimo presenta un effettivo e travolgente impatto positivo sull'economia degli Stati membri; mentre successivamente mette in luce l'importanza di eliminare le numerose ineguaglianze per quanto riguarda la partecipazione ai differenti ambiti del sistema economico.

Infine, tale capitolo presenta sia la questione della necessità di abrogare il divario retributivo, in quanto il principio della parità retributiva per una medesima professione o per una mansione di pari valore è legiferato dai trattati internazionali fin dal 1957 – come reso noto all'inizio del paragrafo – che l'esigenza di acquisire un maggiore equilibrio nell'assistenza e nella cura familiare, alleggerendo così il carico di lavoro nei confronti del genere femminile.

La terza area di intervento, tratta la questione dello svolgimento in pari misura dei ruoli manageriali e dirigenziali all'interno della comunità, infatti, il documento evidenzia che non è necessario essere per forza uomini per guidare un'impresa o

---

<sup>47</sup> Commissione europea.

intraprendere ruoli al vertice del potere. Proprio per tale ragione, la Commissione affiancherà tutti gli Stati membri dell'Unione al fine di mettere in atto strategie e metodi maggiormente proficui e idonei, al fine di incrementare il numero delle donne presenti nelle posizioni dirigenziali.

Gli Stati membri, dunque, dovranno rispondere attivamente e attuare quanto stabilito dall'Unione Europea per quanto concerne il miglioramento dell'equilibrio di genere.

Il quarto capitolo, invece, fa riferimento al fatto che la Commissione si impegna ad integrare la dimensione di genere e favorire un punto di vista intersezionale nelle politiche dell'Europa.

Il documento mette in luce che le sfide che l'Europa si troverà ad affrontare nel corso degli anni, tra cui, ad esempio il mutamento demografico e le transizioni verde e digitale implicano anch'esse una dimensione di genere. La Commissione, di conseguenza, durante l'attuale mandato assimilerà la prospettiva di genere in tutte le attività più importanti, attraverso la creazione di un'équipe specifica, la quale si impegnerà a garantire anche l'integrazione dal punto di vista proprio della parità di genere, contribuendo così a ridurre le disuguaglianze presenti all'interno della comunità.

In aggiunta, la strategia dell'Unione Europea, riguardante la prospettiva di genere verrà inquadrata anche in specifici progetti, i quali interesseranno materie essenziali, tra cui, per esempio, i cambiamenti climatici, la digitalizzazione, la salute e infine, la lotta alla droga.

La quinta area presa in considerazione dalla Commissione è invece quella relativa al finanziamento di azioni concrete che permettano di realizzare passi in avanti per quanto riguarda la parità di genere nell'Unione stessa.

Pertanto, è possibile citare alcune iniziative finanziarie realizzate dalla Commissione, tra cui: il «Fondo sociale europeo puls», il «Fondo europeo di sviluppo regionale», «Europa creativa», il «Fondo europeo per gli affari marittimi e la pesca» e infine, il «Fondo di coesione e di programma InvestEU».

Tali investimenti saranno dunque destinati alla realizzazione e concretizzazione di obiettivi fondamentali, tra cui la promozione di attività indirizzate al coinvolgimento della figura femminile nel mondo del lavoro, ad un maggiore

equilibrio tra le responsabilità familiari e l'impegno professionale, al finanziamento di impianti di assistenza e di cura che possano supportare il genere femminile, oppure, ad esempio, che garantiscano sostegno all'imprenditoria femminile.

Infine, il sesto e ultimo obiettivo della Commissione implica la necessità di affrontare la questione della parità di genere e dell'emancipazione femminile a livello mondiale, proprio perché le ineguaglianze basate sul sesso sono una vera e propria problematica universale, e ciò risulta essere possibile attraverso iniziative che nel corso degli anni contribuiranno attivamente a combattere contro la presenza di luoghi comuni estremamente tossici e dannosi che possono portare la figura della donna a trovarsi in una posizione subordinata a quella dell'uomo.<sup>48</sup>

Nessuno Stato membro dell'Unione Europea ha totalmente realizzato la piena parità di genere, infatti la Presidente della Commissione europea, Ursula von der Leyen ha sottolineato che quest'ultima è un pilastro essenziale su cui si basa l'Europa, tuttavia, non rappresenta ancora la realtà dei fatti, perciò tale Strategia per la parità di genere 2020 – 2025 ha l'obiettivo di promuovere e velocizzare la rete dei progressi, in quanto, investire esclusivamente sulla metà delle idee e della popolazione non risulta essere per niente sufficiente, produttivo e adeguato.<sup>49</sup>

È necessario, dunque, da qui fino al 2025, impegnarsi e cooperare insieme, al fine di realizzare una società europea caratterizzata da ragazze e ragazzi, donne e uomini che siano pienamente in grado di partecipare all'interno di quest'ultima, con la stessa valenza, senza pregiudizi e stereotipi che possano ostacolare le loro potenzialità, le loro idee e il loro talento, doti potrebbero portare alcuni di loro, magari, in futuro, alla guida della società europea e alla corretta rappresentazione democratica in Europa, senza alcuna differenziazione di genere non indispensabile e pertinente.<sup>50</sup>

---

<sup>48</sup> Un'Unione dell'eguaglianza: la strategia della parità di genere 2020 – 2025, Commissione europea, Ibidem nota 50.

<sup>49</sup> Ibidem.

<sup>50</sup> Ibidem.

## CAPITOLO III

### IMPRESE PIÙ INCLUSIVE E IMPEGNATE A PROTEGGERE LE DIVERSITÀ

#### 3.1 Le donne lavoratrici e l'emergenza COVID-19

La rapida e inaspettata diffusione del Coronavirus – come evidenziato nel capitolo precedente – ha provocato contraccolpi di inevitabile entità e rilevanza. Sono state messe in atto misure molto stringenti a livello politico – tra cui, ad esempio, la chiusura di scuole, uffici e imprese – però, estremamente necessarie a contrastare e contenere la propagazione del contagio, e dunque, a tutelare la salute dei cittadini.

Lo scenario globale è cambiato radicalmente e le nuove esigenze hanno previsto, di conseguenza, anche una nuova riorganizzazione, sia all'interno delle famiglie che dal punto di vista lavorativo.

Il violento impatto dell'emergenza sanitaria ha causato importanti ripercussioni, in particolar modo nei confronti del genere femminile e tale condizione ha evidenziato nuovamente l'aumento esponenziale delle problematiche legate alla conciliazione tra vita lavorativa e sfera privata, le quali era già note e fortemente radicate all'interno della nostra società.

Dal canto loro, le aziende hanno cercato immediatamente di adeguarsi e conformarsi il più possibile al periodo storico, attraverso l'incremento dell'utilizzazione di strumenti prettamente tecnologici, i quali hanno permesso lo svolgimento della maggior parte delle mansioni lavorative – laddove possibile – sia da parte della Dirigenza delle varie imprese, che da parte dei dipendenti, attraverso il cosiddetto «smart-working», in italiano, «lavoro intelligente».

Allo stesso modo, anche le scuole e gli insegnanti si sono prontamente riadattati, garantendo la prosecuzione dell'anno scolastico in modalità telematica, per mezzo di note piattaforme, quali, ad esempio, Zoom Meetings o Google Meet.

Le donne, in questi due anni di pandemia sono state sicuramente una delle categorie più colpite, in quanto, queste ultime hanno dovuto accrescere e intensificare gli

sforzi e i sovraccarichi di lavoro in generale, inoltre, molto spesso, sono state costrette a scegliere tra la propria occupazione e la famiglia.<sup>51</sup>

Tale condizione – come evidenzia un articolo del quotidiano la Repubblica inerente proprio al divario di genere – la quale era già saldamente presente, ancor prima dell'avvento della pandemia di COVID-19, ma che si è fortemente intensificata a causa delle improvvise conseguenze di quest'ultima, viene identificata con l'espressione *she-cession*, e concerne appunto la recessione delle donne.<sup>52</sup>

È possibile evidenziare, infatti, che durante l'emergenza sanitaria nelle circostanze in cui, per le donne e madri è stato possibile lavorare da casa, si è aggiunta anche la necessità di affiancare figli in DAD (didattica a distanza) proprio durante lo smart-working.

La situazione appena descritta, dunque, è risultata essere estremamente ardua, impegnativa e gravosa, soprattutto per le donne, le quali, nel corso degli anni, hanno sempre dovuto sostenere un carico di lavoro di cura assai maggiore – e non incluso ovviamente nel calcolo del PIL del nostro Paese – rispetto agli uomini, i quali, invece si occupano molto frequentemente, esclusivamente della sfera lavorativa e della propria carriera, non collaborando a sufficienza con il genere femminile.

Proprio perché le donne lavoratrici con figli piccoli si trovavano già in estrema difficoltà, ancora prima della pandemia, ora che il contesto si è ulteriormente inasprito, la loro condizione è risultata essere ancora più complicata e sofferta.

Infatti, secondo i dati pubblicati dall'ISTAT, sui 444mila posti di lavoro persi nell'anno 2020, ben 312mila appartenevano alle donne, in aggiunta, è possibile sottolineare anche che il tasso di disoccupazione femminile sempre nel dicembre 2020 è salito al 10% mentre, quello di inattività si aggirava intorno al 46%.

La recessione, dunque, ha esplicitamente avvalorato alcuni trend riguardanti proprio l'andamento dell'occupazione femminile, ponendo ulteriormente l'accento sull'inasprimento di una situazione già problematica, e concernente da un lato il lavoro di cura e di assistenza, il quale non viene retribuito, mentre dall'altro l'esistenza di un sistema di welfare limitato e indubbiamente inconsistente.

---

<sup>51</sup> Chindamo, V. e Scialo E., L'Italia non è un Paese per donne e vi spieghiamo il perché, *The Post Internazionale*, 15 marzo 2021. Ibidem nota 53.

<sup>52</sup> Liso, O., Donne tra lavoro, casa e famiglia, il Covid allarga il divario di genere, «la Repubblica», 13 dicembre 2021.

Nel 2021 – esattamente un anno dopo l’inizio dell’emergenza sanitaria – la condizione non è per nulla migliorata, in quanto vi sono state altre ondate di Coronavirus, le quali hanno causato nuovamente la chiusura delle scuole, e di conseguenza, i genitori si sono trovati in una situazione addirittura più complicata rispetto a quella che si era presentata nel 2020, dal momento che, l’anno precedente a fermarsi era stato l’intero Paese, mentre, nei mesi successivi la maggior parte delle aziende richiedevano la presenza in sede dei propri dipendenti.

Con il peggioramento di tale condizione, molte donne sono state costrette ad abbandonare il proprio impiego, in quanto si sono trovate a dover scegliere tra la propria carriera e l’accudimento dei figli, nonostante vi sia stata l’introduzione di alcune misure di supporto per le famiglie, messe in atto dal governo presente in quel periodo (Conte II) – come, ad esempio, il bonus baby-sitting o il congedo parentale – le quali, tuttavia, sono risultate essere insufficienti.<sup>53</sup>

Il lavoro di cura e di assistenza non viene inserito nel calcolo del PIL del nostro Paese, e ciò sottolinea ancora una volta che il sistema economico non prende minimamente in considerazione una parte imprescindibile del lavoro che il genere femminile svolge quotidianamente, come se quest’ultimo, insomma, non esistesse. Le donne, dunque, sono state le prime vittime sacrificabili dei datori di lavoro, anche a causa di contratti che danno poca sicurezza e stabilità, queste ultime, infatti ricoprono spesso posizioni meno tutelate, di conseguenza, è possibile evincere che si è trattato di un fenomeno che nemmeno il blocco dei licenziamenti è riuscito a mettere a freno.

Pertanto, non stupisce nemmeno il fatto che molte donne siano ancora oggi totalmente dipendenti dal proprio partner e quindi soggette ad essere economicamente vincolate e subordinate ad un uomo.

Infine, è possibile nuovamente rimarcare che le categorie più danneggiate dalla pandemia di COVID-19 – così come analizza il quotidiano *Il Sole 24 Ore* – sono state le stesse, che già precedentemente risultavano essere le più svantaggiate dal punto di vista occupazionale, ovvero: donne, giovani e stranieri.

Secondo un rapporto pubblicato dall’ISTAT in collaborazione con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ISTAT, INPS, INAIL e ANPAL, il cui titolo è ‘Il

---

<sup>53</sup> Ibidem.

mercato del lavoro 2020: una lettura integrata” è possibile evincere, in primo luogo, che la percentuale di donne che ha perso il proprio impiego nel 2020 è raddoppiata rispetto agli uomini. In aggiunta, si può evidenziare che il divario riguardante il tasso occupazionale tra donne e uomini è passato da 17,8 punti percentuali del 2019 a 18,3 punti percentuali nel 2020 appunto, sempre a vantaggio del genere maschile. In secondo luogo, il documento evidenzia, invece, che il gap occupazionale di genere che si è intensificato durante l'emergenza sanitaria e in particolar modo durante il lockdown non è stato risanato e non è neppure diminuito nei mesi seguenti.

Successivamente, è possibile sottolineare che il genere femminile è stato danneggiato in maggior misura, rispetto al genere maschile, per quanto riguarda le nuove assunzioni, infatti, nel settembre 2020 è stata rilevata una diminuzione di ben 38mila posizioni, per quanto concerne le donne, rispetto all'incremento di 15mila posizioni, destinate invece agli uomini.

A tal proposito, è possibile desumere inoltre, che le donne sono la categoria che ha riportato la più bassa quantità di reingressi nel mercato del lavoro.

In conclusione, il documento mette in luce che per le donne lavoratrici, le quali hanno cercato una nuova occupazione dopo la pandemia, è stato molto più difficoltoso e problematico riuscirci, infatti, queste ultime hanno dovuto aspettare di più, rispetto alle tempistiche riservate al genere maschile.

La condizione occupazionale femminile, dunque, è divenuta ancora più drastica e complessa a causa dell'emergenza sanitaria, tuttavia, non è esclusivamente colpa della pandemia se il genere femminile ne sta risentendo, in quanto la situazione lavorativa delle donne in Italia è sempre stata macchinosa e difficile, anche a causa di un inadeguato sistema di welfare, motivo per cui, è di estrema rilevanza continuare ad affrontare tale problematica, senza prendere in considerazione solo ed esclusivamente dati e statistiche, bensì è necessario che lo Stati affronti la questione in maniera ancora più concreta.<sup>54</sup>

---

<sup>54</sup> Da Rold, C., L'impatto di Covid-19 sul lavoro delle donne in cinque punti, «Il Sole 24 Ore», 16 marzo 2021.

### 3.2 L'azienda vince se tutela i dipendenti

Proprio nella crescente attenzione che viene rivolta alla questione dell'equilibrio tra la sfera lavorativa e la famiglia, si condensa il significato e il valore del concetto noto come «conciliazione». (Pruna, 2007)

È possibile mettere in luce che alla base di tale espressione è presente l'intento di rilanciare quanto più possibile l'occupazione dello Stato italiano, partendo proprio dalla componente femminile che – come più volte evidenziato – molto spesso, è ancora, ampiamente emarginata dal sistema economico.

Di conseguenza, l'ingresso della figura della donna nel mondo del lavoro ha reso sempre più visibili le difficoltà di quest'ultima nella conciliazione dell'attività lavorativa con la sfera familiare, dunque, è possibile sottolineare che tale condizione è definita in particolar modo dalla carenza di importanti risorse, di differenti tipologie, ovvero: il reddito, la cosiddetta *flessibilità organizzativa*, la presenza di servizi e infrastrutture essenziali e infine, la disponibilità da parte del proprio partner alla condivisione e suddivisione equa delle responsabilità familiari. La scarsa presenza delle donne nel mercato del lavoro, dunque, si evince osservando la limitata, o meglio, quasi inesistente considerazione che viene rivolta dalla società, sia verso la cultura della parità di genere che nei confronti delle politiche di pari opportunità.

Proprio per tale ragione, è necessario prendere in considerazione servizi e «politiche amichevoli» nei confronti delle famiglie in generale, provando così passo dopo passo a realizzare relazioni sane, e dunque, meno conflittuali tra la sfera lavorativa e quella familiare, in quanto proprio la mancanza di tali attenzioni danneggia non solo il genere femminile, bensì l'intera comunità e di conseguenza l'intero sistema economico italiano.

Questo, rappresenta infatti, l'obiettivo di un insieme di norme e misure attuate nel corso degli ultimi anni, anche nel nostro Paese, sia dal punto di vista aziendale che nell'ambito della sperimentazione di strutture innovative di welfare locale.

Pertanto, numerose imprese ma anche amministrazioni sia pubbliche che private, hanno iniziato ad avviare le cosiddette «misure di flessibilità» proprio nella pianificazione del lavoro, al fine di facilitare il più possibile il corretto equilibrio

tra la carriera e le responsabilità di cura e di assistenza, garantendo così un fondamentale miglioramento della qualità della vita in generale.<sup>55</sup>

Ma che cosa significa essere flessibili?

La flessibilità viene intesa come l'abilità di sapersi adeguare e quindi adattare durante situazioni instabili, mutevoli e discontinue e si tratta dunque, di una qualità che il genere femminile mette in atto ogni giorno nella propria vita, sia privata che lavorativa.

A tal proposito, Maria Letizia Pruna nel testo *«Donne al Lavoro»* sottolinea che William Faulkner – poeta, scrittore, drammaturgo e Premio Nobel per la letteratura nel 1954 – nel 1948 scriveva non è necessario temporeggiare con gli uomini, in quanto questi ultimi svolgono le proprie mansioni seguendo la prassi, bensì è necessario avere a che fare di più con il genere femminile, in quanto le donne hanno la predisposizione a sapersi adattare a qualsiasi situazione e circostanza che si presenta.

Tale descrizione, evidenzia un quadro chiaro delle attitudini e capacità appartenenti alla maggior parte delle donne, infatti nella gestione della vita quotidiana, queste ultime potenziano un'imprescindibile inclinazione organizzativa da un lato, mentre dall'altro, sviluppano una gestione flessibile di mansioni, doveri e scadenze.

Pertanto, proprio per agevolare l'organizzazione delle donne, caratterizzata appunto dal doppio ruolo che svolgono queste ultime all'interno della famiglia, sono state concretizzate nel corso degli anni politiche aziendali definite *amichevoli* e legate proprio alla crescente presenza femminile nei luoghi di lavoro.<sup>56</sup>

Dunque, è di fondamentale importanza che le aziende cerchino di tutelare e supportare le proprie dipendenti in ogni modo e in qualunque circostanza, al fine di garantire un fondamentale rilancio dell'empowerment femminile, indispensabile per l'economia italiana.

Una delle *«misure di flessibilizzazione»* più importanti e più diffuse nel mondo del lavoro, che le società attente al welfare sostengono, è sicuramente quella dell'elasticità dell'orario di lavoro, sia in entrata che in uscita, che permette alle

---

<sup>55</sup> Ibidem.

<sup>56</sup> Ibidem.

lavoratrici e ai lavoratori di adattare l'orario alle esigenze e urgenze della quotidianità.

Tale misura consiste nell'opportunità di ritardare l'orario di ingresso nel luogo lavoro, in accordo ovviamente con la Dirigenza, per poi compensare il tempo non lavorato allungando l'orario di uscita, oppure, tale recupero di ore può essere anche strutturato su base settimanale, mensile o addirittura annuale. (Pruna, 2007)

Stiamo parlando dunque di una misura di flessibilizzazione essenziale, in quanto si tratta di un'agevolazione che può incoraggiare e sostenere la condivisione delle responsabilità e degli impegni familiari, all'interno di una coppia che lavora, in quanto quest'ultima favorisce lo svolgimento e quindi l'adempimento di doveri e mansioni quotidiane tra cui, ad esempio, accompagnare i bambini a scuola, andare a successivamente a riprenderli, portarli dal pediatra, fare la spesa, risolvere questioni burocratiche e permette, in aggiunta, anche di occuparsi dei genitori, i quali magari hanno un certa età e necessitano di assistenza, e tutto ciò può avvenire, grazie ad una flessibilizzazione oraria, quindi, senza compromettere l'attività lavorativa e professionale, lo stipendio e l'avanzamento della carriera, di una o dell'altro.

In alcuni casi, le misure di flessibilità messe a disposizione dalle imprese, comprendono anche una quantità limitata di permessi, al fine di adempiere a determinate urgenze familiari di lavoratrici, ma anche di lavoratori, come, ad esempio, la presenza durante il periodo di inserimento al nido o nelle scuole materne dei figli o nel caso di malattia di un componente della famiglia.<sup>57</sup>

Le politiche aziendali amichevoli più avanzate, prese in considerazione da ditte economicamente stabili, ma anche estremamente attente alle esigenze dei propri dipendenti, comprendono, ad esempio, perfino la presenza di un asilo nido aziendale – e non solo un incentivo assicurato ai propri impiegati a favore di quest'ultimo – ovvero, una struttura in cui lasciare i propri figli durante l'orario di lavoro e aperta proprio all'interno dell'impresa, in cui si sta appunto lavorando.

Si tratta di un luogo ideato e progettato non solo per i bambini più piccoli, i quali si avvicinano alle prime esperienze, bensì soprattutto per i genitori stessi, i quali

---

<sup>57</sup> Ibidem.

quotidianamente sono chiamati a organizzare in maniera impeccabile e millimetrica sia le responsabilità familiari, che quelle lavorative.

Tale soluzione risulta essere di fondamentale importanza, in quanto permette ai lavoratori, ma in particolar modo alle lavoratrici, di essere più serene, sapendo che i propri figli sono curati e seguiti in ogni momento da figure esperte, ed essendo consapevoli anche, che per qualunque problematica o emergenza, si riesce ad andare loro in soccorso immediatamente.

In tal modo, le imprese si impegnano a valorizzare la figura professionale della donna, e come conseguenza, riescono a rilevare e percepire una risposta attiva e positiva da parte di quest'ultima, tra cui, il concretizzarsi proprio di considerevoli miglioramenti dal punto di vista della produttività, in quanto l'offerta di benefits e servizi, messa a disposizione dalle aziende, a vantaggio appunto delle lavoratrici, garantisce loro non solo la possibilità di lavorare più spensieratamente e con più tranquillità, come evidenziato poco fa – in quanto aiutate a gestire al meglio sia gli impegni lavorativi che familiari – bensì, tale condizione distesa, dà al genere femminile la giusta spinta, al fine di maturare un'appropriata ambizione di leadership, permettendo così una notevole crescita sia professionale che caratteriale e personale.

Pertanto, una conseguenza rilevante su cui porre l'accento è che proprio grazie al miglioramento della condizione della donna lavoratrice, attraverso l'imparziale conciliazione degli impegni e il corretto equilibrio tra lavoro e responsabilità personali, le famiglie acquisiscono anche un reddito maggiore, permettendo così un potenziamento dell'economia italiana, in generale.

Maurizio Ferrera, politologo e docente presso l'Università degli Studi di Milano, nel libro intitolato *«Il Fattore D. perché il lavoro delle donne farà crescere l'Italia»*, analizza infatti il valore del genere femminile nel mercato del lavoro, proprio perché le donne possono assicurare un rilevante impatto nella vita produttiva nel nostro Paese.

Ferrera sottolinea che l'occupazione delle donne, realizza ulteriore occupazione, proprio perché le famiglie con doppio reddito possono accedere ad un numero più elevato di servizi rispetto ai nuclei familiari monoreddito.

Di conseguenza, risulta essere estremamente necessario prestare attenzione alla condizione economica della donna, proprio perché quest'ultima garantisce un'importante crescita, e supporta la creazione di un'economia avanzata, la quale potrebbe essere in grado così di avvicinarsi ai restanti Paesi europei.<sup>58</sup>

Lo Stato non è assolutamente esente da tale responsabilità, anzi, deve collaborare con le aziende, e attuare importanti investimenti con l'obiettivo di supportare il più possibile le imprese attente alla tutela delle proprie lavoratrici, donne e madri, al fine, dunque, di sviluppare politiche amichevoli sempre più idonee a vantaggio appunto del genere femminile e alla coniugazione tra sfera privata e sfera lavorativa delle coppie in generale, altrimenti, la scelta economicamente più razionale sarà sempre quella di sacrificare la paga più bassa percepita da uno dei due coniugi, che per la maggior parte delle volte è quella della donna.

È indispensabile, dunque, una maggiore propagazione di servizi di prima infanzia e incentivi, quali ad esempio il bonus baby-sitting, la cui cifra non deve essere irrisoria o simbolica, bensì ampiamente consistente in modo tale da agevolare realmente e in modo concreto le famiglie che ne fanno richiesta.

Senza tali accorgimenti le donne si troveranno sempre davanti ad una scelta ardua e ingiusta: figli o lavoro? Dilemma oltretutto pericoloso, in un periodo storico come il nostro, caratterizzato per di più anche da una forte crisi demografica.

---

<sup>58</sup> Ferrera, M. (2009) *Il Fattore D. perché il lavoro delle donne farà crescere l'Italia*. Milano: Mondadori.

### 3.3 Il caso studio dell'azienda veneta: MILANI S.R.L.

Nel 2018, alla fine del quarto anno di Liceo Linguistico, ho avuto la rilevante opportunità di svolgere lo stage scolastico presso Milani, azienda trevigiana leader a livello internazionale di sedute per l'ufficio e il contract.

Milani nasce come piccola azienda artigianale nell'anno 1975, grazie all'intuizione del fondatore Rino Milani – saldatore specializzato durante il giorno e autorifinitore la sera – e alla capacità sartoriale della moglie, Luigina Serafin.

Come sottolinea il sito ufficiale dell'impresa, sono stati numerosi gli eventi che hanno segnato e distinto il cammino di tale azienda veneta: dalla nascita nel 1986 della tappezzeria «Serafin e Milani S.n.c.» al primo nucleo produttivo di «Milani S.r.l.», fino ad arrivare all'apertura nell'anno 2015, del nuovo quartier generale a Roncade, in provincia di Treviso, in occasione dei quarant'anni di attività.

L'approccio di Milani nel corso degli anni ha garantito non solo una crescita esponenziale nel nostro Paese, bensì, ha permesso anche l'evoluzione dell'impresa dal punto di vista internazionale, in quanto la rete commerciale si è ulteriormente estesa anche nel resto d'Europa, in America, in Canada e nei Paesi Arabi, arrivando pian piano a centododici paesi d'esportazione.

Sin dal principio, l'obiettivo aziendale è sempre stato quello di progettare, produrre e commercializzare prodotti di qualità, ma allo stesso tempo vi è sempre stata un'accorta e intelligente attenzione nei confronti di crescita, formazione, iniziative di responsabilità sociale e, inoltre, verso il benessere delle risorse interne e dell'ambiente esterno.

Dopo quasi cinquant'anni di storia e il passaggio dalla vecchia alla nuova generazione, rimangono estremamente saldi i principi appena citati, attraverso l'impegno quotidiano, la passione e la dedizione delle tre figlie dei fondatori Rino Milani e Luigina Serafin, le quali, attualmente, sono attive a livello dirigenziale, ovvero: Francesca Milani (Direttrice Amministrativa e Risorse Umane), Giuliana Milani (Direttrice Ricerca, Sviluppo e Produzione) e infine, Nicoletta Milani (Direttrice Commerciale e Marketing).<sup>59</sup>

---

<sup>59</sup> Milani S.r.l., Ibidem nota 60.

La mia esperienza lavorativa in Milano è stata proficua e di fondamentale importanza in quanto mi ha permesso, da un lato, di relazionarmi e confrontarmi per la prima volta con personalità e ruoli differenti, ossia con colleghi, clienti e Dirigenti, migliorando così la mia formazione e consolidando le mie abilità comunicative, mentre dall'altro, ho avuto l'occasione di svolgere numerosi compiti e molteplici mansioni in linea con il mio percorso di studi, approfondendo in tal modo la conoscenza della realtà aziendale e apprendendo così le regole generali di una struttura aziendale.

In aggiunta, è necessario porre l'accento su un'ulteriore questione non meno rilevante, infatti, nel corso di tale – breve ma intensa – esperienza lavorativa ho avuto, soprattutto, la possibilità di osservare da vicino l'impegno, l'attenzione e la meticolosità che un'impresa del mio territorio rivolge nell'atto pratico, proprio nei confronti della figura femminile, in un periodo storico che si presentava già fragile e delicato per quest'ultima – come dimostrano i dati ISTAT – ancor prima della diffusione del Coronavirus.

Ho constatato, dunque, che Milano è risultata essere un'azienda estremamente strutturata sia nei confronti dei giovani che per le donne, infatti, da un lato, vi è una buona percentuale di ragazze e ragazzi, e ciò permette di migliorare l'organizzazione, l'armonia lavorativa tra i vari uffici presenti e la produzione, garantendo così, un continuo e stimolante confronto generazionale, condizione di fondamentale importanza per la serenità di un team e la crescita di un'impresa in generale, dall'altro, le donne – le quali risultano essere sempre l'anello sacrificabile della catena, in ambito lavorativo – vengono tutelate e protette attraverso fondamentali misure di flessibilizzazione e welfare aziendale.

In un Paese come il nostro, infatti, dove non ci sono strumenti sufficienti a supporto della natalità e della famiglia, quando si presenta la necessità di occuparsi a tempo pieno dei figli, la scelta economicamente più razionale è quella di sacrificare la retribuzione più bassa all'interno della coppia, che nella maggior parte dei casi, è proprio quella della donna – e la pandemia ne è stato un chiaro esempio – salvaguardando in tal modo, esclusivamente il lavoro e la carriera dell'uomo, non curandosi minimamente della reale volontà della figura femminile.

Si tratta di una situazione non più tollerabile, motivo per cui, è necessario che le aziende stesse, agiscano in base alle proprie possibilità in maniera concreta, cercando di andare incontro alle donne per risolvere tale problematica.

Pertanto, Milani, realtà in continua evoluzione, nel proprio piccolo ha cercato di ovviare a tale condizione, quest'ultima, infatti, è sempre stata un'impresa, sia al fianco delle donne in generale – anche dal punto di vista sociale – che delle proprie dipendenti, in particolar modo durante il periodo delicato dell'emergenza sanitaria, il quale ha messo a dura prova l'equilibrio familiare di ciascun individuo.

A tal proposito, recentemente, ho avuto la fortuna e il privilegio di potermi confrontare con Francesca Milani – tutor che mi ha affiancata durante il mio stage scolastico nel 2018 – in un incontro privato proprio nella sede di Milani, dove la Dirigente Amministrativa e Risorse Umane, ha rimarcato immediatamente quanto detto poco prima, ovvero che l'azienda interamente a conduzione familiare e femminile si impegna quotidianamente sia a favore delle proprie dipendenti che nel sociale.

Milani, infatti, ha deciso di affiancare il programma «WelfareCare», per la prevenzione del tumore al seno, sostenendo il progetto di screening «CareReady Mobile Diagnostic».<sup>60</sup>

Tutte le donne tra i 35 e i 49 anni residenti nel comune di Monastier, paesino in provincia di Treviso, domenica 11 aprile 2021, hanno avuto, infatti, la possibilità di eseguire ecografie e mammografie gratuite con consegna immediata del referto. È possibile evincere, la considerevole rilevanza di tale iniziativa, ha spiegato Francesca Milani, in quanto ognuno di noi è consapevole sia delle tempistiche impiegate dallo Stato italiano nell'ambito sanitario, che dei costi stessi delle radiografie e mammografie, se le donne sono costrette ad effettuarle in strutture private e non pubbliche.

Si tratta, dunque, di una condizione difficile da sostenere per il genere femminile, soprattutto in tale periodo storico, dove molte donne hanno perso il proprio impiego e di conseguenza non sempre hanno la fortuna di reggere dal punto di vista economico il pagamento di tali cifre, in situazioni di emergenza o magari, durante semplici controlli effettuati per precauzione.

---

<sup>60</sup> Ibidem.

Di conseguenza, Milani ha scelto di sensibilizzare sul tema della prevenzione, investendo appunto su quest'ultima e condividendo, di conseguenza, tale responsabilizzazione con le cittadine e con la comunità, più in generale.

Oltre a ciò, Milani è impegnata da sempre nella tutela delle proprie dipendenti, cercando di andare costantemente e per quanto possibile incontro a richieste e proposte delle donne e madri lavoratrici, al fine di garantire misure di flessibilizzazione idonee, tra cui l'elasticità dell'orario di lavoro, sia in entrata che in uscita, garantendo in tal modo, a queste ultime, la possibilità di adattare il proprio orario di lavoro alle esigenze familiari.

In aggiunta – ha spiegato Francesca Milani – l'azienda, durante l'emergenza sanitaria di COVID-19, ha assicurato lo smart-working a tutti i dipendenti – uomini e donne – con figli piccoli a carico, e tale modalità di lavoro, ha permesso un'importante conciliazione tra impegni lavorativi e sfera privata, durante mesi intensi e di difficile organizzazione, sia per i nuclei familiari che per l'impresa stessa.

Milani, infatti, nonostante il periodo precario e incerto, ha deciso consapevolmente di non licenziare nessun dipendente, indipendentemente dal contratto di assunzione, tutelando così – oltre che i lavoratori con famiglie a carico – anche dipendenti donne e giovani, entrati magari da poco nella realtà aziendale e permettendo loro di percepire una paga degna e indispensabile al fine di affrontare circostanze familiari complesse, non solo dal punto di vista sanitario, bensì anche economico.

Inoltre, Francesca Milani ha posto l'accento sul fatto che la propria impresa, attraverso la stretta collaborazione con la Dirigenza, si assume la responsabilità di tutelare al meglio le proprie dipendenti in maternità o con figli piccoli, attraverso una serie di agevolazioni e welfare aziendale, come ad esempio la possibilità di lavorare part-time, ovvero garantendo al genere femminile, un contratto di lavoro a tempo parziale, che permetta, dunque, alla donna di non occupare l'intera giornata per questioni lavorative, bensì solo una parte di quest'ultima.

L'obiettivo di tale contratto è quindi quello di raggiungere un accordo con l'azienda, per consentire alle donne di potersi dedicare contemporaneamente sia al lavoro, che alla famiglia, senza dover obbligatoriamente effettuare una scelta drastica, che le priverebbe, di conseguenza, di vivere a pieno uno dei due contesti,

in particolar modo se queste ultime non hanno la fortuna di poter ricevere supporto e aiuti, da parte di genitori o parenti stretti.

Tale impresa trevigiana, inoltre, si distingue da sempre per il fatto di supportare le ragazze e le giovani donne, non precludendo loro l'opportunità di raggiungere posizioni manageriali o di leadership all'interno dell'impresa, ad esempio, per una questione d'età o di genere, infatti, le tre socie finanziano e mettono a disposizione annualmente corsi specifici di perfezionamento, mirati ad approfondire l'ambito di appartenenza, al fine di svolgere così il proprio lavoro in maniera ottimale.

Inoltre, la Direttrice Amministrativa e Risorse Umane ha messo in luce che il 20 aprile 2022, proprio all'interno dello Showroom Milani con sede a Meolo (Venezia) è stato organizzato un evento gratuito di estrema rilevanza sociale, denominato: *«Occupazione Femminile nell'industria 4.0. Competenze e strumenti per realizzarsi nel mondo del lavoro»*, rivolto alle donne disoccupate del territorio trevigiano.

Si tratta di un progetto presente all'interno della DGR (ovvero Deliberazione Giunta Regionale) N°256 del 28/04/2020, *«Il Veneto delle donne. Strumenti per la valorizzazione dei percorsi professionali e per la partecipazione al mercato del lavoro»* approvato dalla Regione Veneto con Decreto nr. 644.

Tale iniziativa, seguita da Nicoletta Milani, Direttrice Commerciale e Marketing di Milani, e organizzata da Confapi Treviso (Associazione di Piccole e Medie Industrie della provincia di Treviso), è risultata essere estremamente utile, in quanto ha permesso la realizzazione di una situazione di stimolante confronto tra donne alla ricerca di un lavoro e aziende presenti nel territorio della Regione Veneto.

L'obiettivo della giornata trascorsa assieme, infatti, è stato proprio quello permettere alle donne disoccupate di acquisire strumenti, nozioni, competenze e consapevolezza grazie all'intervento di consulenti, professionisti e tecnici – sottolinea Francesca Milani – al fine di riuscire ad ottenere un impiego stabile e che le valorizzi al meglio.

La partecipazione attiva a tale progetto evidenzia ancora una volta l'interesse di Milani nei confronti delle donne del territorio, che necessitano di supporto realistico, e inoltre, rimarca la volontà dell'impresa di voler aiutare concretamente il genere femminile, mettendo a disposizione non solo la propria struttura aziendale,

in questo caso lo Showroom in provincia di Venezia, bensì anche i propri contatti e le conoscenze acquisite nel corso degli anni, in tale ambito.

In conclusione, dunque, Milani si muove energicamente non solo a sostegno delle lavoratrici presenti in azienda, ma anche a beneficio delle donne della comunità, con la l'obiettivo e la speranza di riuscire a fare sempre di più, evidenzia la Direttrice Amministrativa e Risorse Umane, in accordo con le sue socie.

Il benessere e la solidità di un team, infatti, dipende soprattutto dallo stato emotivo e psicologico degli individui che ne fanno parte, per tale ragione, è necessaria la realizzazione di un contesto rispettoso e che si impegni a valorizzare le qualità e le attitudini delle donne.

Tale interesse e premura a beneficio del genere femminile deriva, sicuramente, anche dal fatto che, Milani, si presenta come un'azienda completamente al femminile, gestita appunto, da tre donne, le quali sono consapevoli delle difficoltà che molto spesso le lavoratrici incontrano, sia nella vita, che nel mercato di lavoro stesso.

Si tratta, dunque, di tre donne al vertice che hanno lavorato e studiato duramente e con costanza nel corso degli anni, al fine di ottenere risultati importanti, dimostrando con fermezza il proprio valore, il proprio talento e la propria autorevolezza in un mondo, dove la classe dirigente è prevalentemente ancora tutta al maschile e non sempre favorevole ad un'apertura nei confronti del genere femminile.

Pertanto, è proprio per questo che le giovani donne devono essere supportate e incoraggiate da Stato, società e aziende, e non escluse ed emarginate, in quanto queste ultime devono essere sempre più consapevoli del proprio valore e delle proprie attitudini, in modo tale da poter orgogliosamente raggiungere ruoli di leadership, senza sentirsi inadatte, incapaci e senza essere discriminate per la presenza di figli piccoli a casa da accudire, come purtroppo, accade ancora troppo frequentemente nella nostra comunità, nel nostro Paese e perfino durante i colloqui di lavoro stessi, dove capita appunto, che le donne lavoratrici non vengano valutate in maniera imparziale, bensì escluse a priori, proprio perché madri, le quali, secondo il parere delle imprese, potrebbero causare eventuali perdite di tempo, motivo per cui, queste ultime scelgono direttamente di non prenderle in

considerazione, al fine, dunque, di evitare di trovarsi in situazioni di imbarazzo e difficoltà.

### **Conclusioni**

Questo scritto ha inteso prendere in analisi la condizione delle donne lavoratrici nel nostro Paese, auspicando la realizzazione di una realtà maggiormente inclusiva e più rispettosa delle diversità presenti.

Dall'analisi condotta si evince una prima riflessione generale, la quale evidenzia che i concetti di parità di genere e pari opportunità sono stati di fondamentale rilevanza durante l'intenso processo di cambiamento iniziato alla fine del secolo scorso, e riguardante proprio la condizione del genere femminile, sia nel mercato del lavoro che all'interno della società stessa.

Da un punto di vista metodologico si è cercato di indagare il miglioramento avvenuto nel corso degli anni, concernente la posizione culturale, lavorativa, economica e sociale della figura femminile, prendendo in esame, dunque, come situazione iniziale, proprio le battaglie effettuate da importanti figure storiche, le quali hanno messo in pericolo la propria vita al fine di sostenere consapevolmente i propri valori e i propri ideali, che posizionavano al centro la donna, soggetto, tuttavia, ancora troppo subordinato al controllo e alla potenza del genere maschile. La meticolosa analisi effettuata in tale elaborato ha sottolineato la presenza di questioni ancora estremamente controverse, infatti, nonostante, negli ultimi anni vi sia stato un tangibile, concreto e fiducioso cambiamento all'interno della società italiana, proprio per quanto riguarda sia la considerazione delle donne in generale, che la partecipazione e l'inclusione di queste ultime nel mercato del lavoro, la condizione non risulta essere ancora completamente favorevole alla loro presenza stabile in quest'ultimo, infatti, attualmente, le rilevazioni statistiche evidenziano un notevole e preoccupante distacco del nostro Paese, rispetto ai dati pubblicati negli altri Paesi europei, i quali si avvicinano maggiormente ad una condizione ritenuta ideale per il genere femminile.

Al fine di incentivare la partecipazione della figura femminile nel mercato del lavoro, sarebbe opportuno individuare soluzioni più appropriate e rispondenti alla

questione della conciliazione tra la sfera lavorativa e gli impegni familiari, i quali, sono spesso esclusivamente a carico della donna, a causa della mancanza di sostegni concreti a favore delle donne e madri lavoratrici.

Tale condizione, da sempre a svantaggio del genere femminile, è ulteriormente peggiorata a causa delle conseguenze riscontrate durante la pandemia di COVID-19, che ha costretto il Paese intero a prendere in considerazione nuove modalità lavorative, addossando ulteriori responsabilità alle donne, le quali si sono trovate ad affrontare una situazione ancora più impegnativa.

Il panorama delineato dimostra, dunque, che la questione non risulta essere affatto risolta, infatti, è necessario che lo Stato italiano si faccia carico delle lacune presenti, investendo maggiormente sul welfare e collaborando con le aziende, le quali, dal canto loro, devono impegnarsi nel proprio piccolo a non discriminare le le donne lavoratrici, bensì a supportarle.

Il welfare aziendale, soprattutto durante periodi difficili e instabili, si conferma, infatti, una leva essenziale, al fine di garantire un solido sostegno alle donne e quindi indirettamente anche alle famiglie stesse.

Il caso studio dell'azienda trevigiana Milani S.R.L. è stato un chiaro esempio delle modalità attraverso le quali un'impresa del territorio si impegna attivamente sia nei confronti delle proprie dipendenti, tramite la messa appunto di misure di flessibilizzazione, consentendo loro, dunque, di potersi dedicare contemporaneamente al lavoro e agli impegni familiari, che nel contesto sociale, più in generale.

Pertanto, Milani si presenta come un modello da cui prendere ispirazione, in quanto promuove l'equilibrio di genere senza discriminazioni e luoghi comuni, e inoltre, tale impresa si dedica energicamente anche al benessere dei propri dipendenti, cercando di non lasciare indietro nessuno, in particolar modo i soggetti più fragili, che sempre più spesso risultano essere donne e giovani.

Un'ulteriore conclusione a cui si giunge, al termine di tali tesi, riguarda la necessità di dare vita ad un'educazione finalizzata ad una prospettiva realistica di cambiamento, infatti, per colmare il divario di genere nel mondo del lavoro e combattere i luoghi comuni sessisti e maschilisti fortemente radicati all'interno della nostra società, è fondamentale orientare bambine e bambini, sin da quando

sono piccoli, alla parità di genere e quindi, dei diritti, valorizzando in tal modo le diversità e consentendo così un primo importante passo verso la creazione di una società più giusta, equa e solidale.<sup>61</sup>

La responsabilità nell'accelerazione delle pari opportunità non è mai stata così indispensabile e doverosa quanto in questo momento storico di grande precarietà, il cui obiettivo finale è proprio quello di costruire una realtà basata sull'inclusione, sull'accettazione e sulla cooperazione.

---

<sup>61</sup> Liuti, S., Educare oltre gli stereotipi, «InGenere», 18 novembre 2021.

## Bibliografia

Alpa, G. et al. (2010) *I diritti delle donne nell'area del Mediterraneo: civiltà a confronto, pari opportunità, identità e tutela delle differenze: convegno internazionale*. Napoli Roma: Edizioni scientifiche italiane.

Anon (2002) *CEDAW, la convenzione delle donne: la convenzione delle Nazioni unite per la eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne*. Roma: Dipartimento per l'informazione e l'editoria.

Anon (1991) *Lavori di donne: vincoli e flessibilità nel mercato del lavoro femminile*. Milano: Franco Angeli.

Anon (1996) *Seminario europeo Donne e lavoro in Europa: integrazione fra politiche del lavoro e politiche per le pari opportunità: rapporto finale: Torino, 18-19 aprile 1996*. Torino: OIL.

Anon (1991) *Lavori di donne: vincoli e flessibilità nel mercato del lavoro femminile*. Milano: Franco Angeli.

Bagnasco A. Barbagli M. e Cavalli A. (1997) *Corso di sociologia*. Bologna: il Mulino.

Banerjee, A. e Duflo E. (2020) *Una buona economia per tempi difficili*. Bari: Editori Laterza.

Biemmi, I. (2012) *Educare alla parità: proposte didattiche per orientare in ottica di genere*. Roma: Edizioni.

Bobbio, L., Pomatto, G., e Ravazzi, S. (2017) *Le politiche pubbliche. Problemi, soluzioni, incertezze e conflitti*. Milano: Mondadori Università.

Carriero, R. & Todesco, L. (2021) *Indaffarate e soddisfatte: donne, uomini e lavoro familiare in Italia*. Roma: Carocci editore S.p.A.

Cessari, P. (n.d.) *Le pari opportunità e il mainstreaming di genere: dalle politiche ai programmi*.

Christè, L. Del Re, A. e Forti, E. (2020) *Oltre il lavoro domestico*. Milano: Ombre Corte.

Costa, B. et al. (2010) *Le donne reggono il mondo: intuizioni femminili per cambiare l'economia*. Milano: Altra Economia.

Danieli, P. (2020) *Che genere di stereotipi?: Pedagogia di genere a scuola : per una cultura della parità*. Milano: Ledizioni.

Del\_Re, A. (2008) *Manuale di pari opportunità: per un orientamento sulle politiche di genere*. Padova: Cleup.

Del Re, A. e Perini, L. (2014) (a cura di) *Gender Politics in Italia e in Europa: percorsi di studi di genere per le lauree triennali e magistrali*. Padova: University Press.

Ferrera, M. (2009) *Il Fattore D. perché il lavoro delle donne farà crescere l'Italia*. Milano: Mondadori.

Franco, V. (2011) *Care ragazze: un promemoria*. Roma: Donzelli Editore.

Giddens A. e Sutton P.W. (2014) *Fondamenti di sociologia*. Bologna: il Mulino.

Kuliscioff, A. (a cura di Rossana Silvia Pecorara) (2020) *Il Monopolio dell'Uomo*. Roma: Ortica Editrice.

Li Vigni I. (2019) *Donne e potere di fare*. Milano: Franco Angeli.

Merelli, M. & Merelli, M. (1985) *Giochi d'equilibrio: tra lavoro e famiglia le donne della cooperazione nel modello emiliano*. Milano: Franco Angeli.

Nota L., Mascia M. e Pievani T. (2019) *Diritti umani e inclusione*. Bologna: il Mulino.

Pruna M. L. (2007) *Donne al lavoro*. Bologna: il Mulino.

Squarzon, C. et al. (2000) *Donne e lavoro: tra soffitti e pareti di cristallo*. Padova: CUSL nuova vita.

Tilly, L. A. (1981) *Donne, lavoro e famiglia: nell'evoluzione della società capitalistica*. Bari: De Donato.

Wollstonecraft, M. (traduzione italiana a cura di Andrea Montemagni) (2018) *Sui diritti delle donne*. Massa: Edizioni Clandestine. (Ed. orig. *A Vindication of the Rights of Women: with Strictures on Political and Moral Subjects*, 1792, London).

## Sitografia

«Dichiarazione dei diritti della donna e della cittadina (1791)»

[https://www.cislscuola.it/uploads/media/DICHIARAZIONE\\_DEI\\_DIRITTI\\_DELLA\\_DONNA\\_E\\_DELLA\\_CITTADINA.pdf](https://www.cislscuola.it/uploads/media/DICHIARAZIONE_DEI_DIRITTI_DELLA_DONNA_E_DELLA_CITTADINA.pdf)

«Che cosa Anna Kuliscioff può insegnarci ancora»

<https://www.corriere.it/cultura/anniversario-diritto-voto-donne-italia/notizie/che-cosa-anna-kuliscioff-puo-insegnarci-ancora-9786525c-2706-11e6-b6d8-61e1297457c9.shtml>

«Anna Kuliscioff»

<https://www.donneierioggiomani.it/anna-kuliscioff>

«Fondazione Anna Kuliscioff»

<https://www.fondazioneannakuliscioff.it/chi-e/>

«Samantha Cristoforetti ha iniziato la sua passeggiata spaziale. È la prima donna europea»

[https://www.repubblica.it/cronaca/2022/07/21/news/astrosamantha\\_passeggiata\\_spaziale\\_prima\\_donna\\_europea-358631631/](https://www.repubblica.it/cronaca/2022/07/21/news/astrosamantha_passeggiata_spaziale_prima_donna_europea-358631631/)

«Samantha Cristoforetti e la domanda sui figli»

<https://www.vanityfair.it/article/samantha-cristoforetti-e-la-domanda-sui-figli>

«Daniela Mapelli»

<https://www.danielamapelli.it>

«Daniela Mapelli: le donne devono entrare in gioco, proporsi per i ruoli di vertice e di potere, crederci. Io l'ho fatto»

[https://27esimaora.corriere.it/21\\_giugno\\_24/daniela-mapelli](https://27esimaora.corriere.it/21_giugno_24/daniela-mapelli)

«The Blonde Salad»

<https://theblondesalad.com/chiara-ferragni/>

«L’Ambrogino d’Oro ai Ferragnez: La notorietà al servizio della lotta al Covid»

<https://www.vanityfair.it/people/italia/2020/12/07/lambrogino-dora-ai-ferragnez-la-notorieta-al-servizio-della-lotta-al-covid>

«Chiara Ferragni a fianco delle donne messicane con Nespresso»

<https://www.vogue.it/news/article/chiara-ferragni-donne-messicane-nespresso>

«Chiara Ferragni per l’imprenditoria femminile»

<https://www.amica.it/2021/11/26/chiara-ferragni-pantene-imprenditoria-femminile/>

«Pantene by Chiara Ferragni»

<https://www.fortiinsieme.com/>

«Martina Maccherone: come questa under 30 è arrivata a guidare la comunicazione di Westwing»

<https://www.facebook.com/CareerLeadhers/photos/a-19-anni-si-sente-persa-e-disorientata-a-22-trova-per-caso-lavoro-come-stagista/1556541187861979/>

«Dior, Maria Grazia Chiuri: “Anche nella moda troppi pregiudizi sulle donne”»

<https://news.robadaadonne.it/maria-grazia-chiuri-dior-donne-moda-pregiudizi/>

«La parità di genere passa per il work-life balance»

<https://www.sandyou.it/news/la-parita-di-genere-passa-il-work-life-balance>

«Le equilibriste: la maternità in Italia nel 2022»

<https://www.savethechildren.it/blog-notizie/le-equilibriste-la-maternita-in-italia-nel-2022>

«Care work and care jobs for the future of decent work»

[https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_633135/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_633135/lang-en/index.htm)

<https://valored.it/ricerche/care-work-and-care-jobs-for-the-future-of-decent-work>

«Verso la parità di genere nel lavoro di assistenza e cura»

<https://valored.it/news/verso-la-parita-di-genere-nel-lavoro-di-assistenza-e-cura/>

«Il sessismo e la disparità di genere dietro il congedo parentale»

[https://www.huffingtonpost.it/entry/il-sessismo-e-la-disparita-di-genere-dietro-il-congedo-parentale\\_it\\_6183a930e4b087e2ef9300c8/](https://www.huffingtonpost.it/entry/il-sessismo-e-la-disparita-di-genere-dietro-il-congedo-parentale_it_6183a930e4b087e2ef9300c8/)

«Congedo di paternità obbligatorio»

<https://www.inps.it/prestazioni-servizi/congedo-di-paternita-obbligatorio#:~:text=È%20un%20congedo%20obbligatorio%20di,legame%20tra%20padre%20e%20figlio>

«Maternità obbligatoria»

<https://www.inps.it/dati-ricerche-e-bilanci/attivita-di-ricerca/collaborazioni-e-partnership/maternita-obbligatoria>

«Confindustria Udine, Ufficio Studi, Occupazione femminile (ottobre 2021)»

[https://www.confindustria.ud.it/upload/pagine/Ufficio%20Studi/occupazione\\_feminile\\_ott\\_21.pdf](https://www.confindustria.ud.it/upload/pagine/Ufficio%20Studi/occupazione_feminile_ott_21.pdf)

«Il Mezzogiorno riparte dal PNRR»

<https://www.confcommercio.it/-/pnrr-sud>

«Sangalli: ‘Da PNRR importante spinta a crescita turismo e Sud’»

<https://www.confcommercio.it/-/comunicato-26-2022-pnrr-turismo-sud>

«Il PNRR per un nuovo Mezzogiorno (italiano ed europeo)»

<https://www.confcommercio.it/documents/20126/3660224/II+PNRR+per+un+nuovo+Mezzogiorno.pdf/87a45541-f2ae-16ae-327a-eb1a8350364e?version=1.0&t=1644000>

«Occupazione femminile sotto al 50% in tutte le regioni del Sud Italia»

<https://www.openpolis.it/numeri/occupazione-femminile-sotto-al-50-in-tutte-le-regioni-del-sud-italia/>

«Raccomandazioni per un uso non sessista della lingua italiana»

<file:///Users/francescarocco/Downloads/Raccomandazioni-per-uso-non-sessista-lingua-italiana-Alma-Sabatini-z-1-1.pdf>

«Discriminazione di genere negli usi linguistici: quale vigilanza critica per le avvocate? »

[https://www.ordineavvocaticuneo.it/wp-content/uploads/2017/10/discriminazioni\\_di\\_genere\\_negli\\_usi\\_linguistici-1.pdf](https://www.ordineavvocaticuneo.it/wp-content/uploads/2017/10/discriminazioni_di_genere_negli_usi_linguistici-1.pdf)

«Sanremo, Beatrice Venezi: ‘Direttore, non direttrice’ e i social si spaccano sulla scelta’»

[https://www.repubblica.it/dossier/spettacoli/sanremo-2021/2021/03/06/news/sanremo\\_beatrice\\_venezi\\_direttore\\_non\\_direttrice\\_e\\_i\\_social\\_si\\_spaccano\\_sulla\\_scelta-290592565/](https://www.repubblica.it/dossier/spettacoli/sanremo-2021/2021/03/06/news/sanremo_beatrice_venezi_direttore_non_direttrice_e_i_social_si_spaccano_sulla_scelta-290592565/)

«Serie A, Maria Sole Ferrieri Caputi sarà il primo arbitro donna: ‘Non chiamatemi arbitra’»

<https://www.deejay.it/articoli/arbitro-donna-serie-a-maria-sole-ferrieri-caputi/#:~:text=Serie%20A%2C%20Maria%20Sole%20Ferrieri,donna%3A%20%E2%80%9CNon%20chiamatemi%20>

«Finlandia, al via la riforma per il congedo parentale: 160 giorni per entrambi i genitori»

[https://www.repubblica.it/esteri/2022/09/06/news/finlandia\\_al\\_via\\_la\\_riforma\\_de\\_l\\_congedo\\_parentale\\_ad\\_entrambi\\_i\\_genitori\\_160\\_giorni-364492874/](https://www.repubblica.it/esteri/2022/09/06/news/finlandia_al_via_la_riforma_de_l_congedo_parentale_ad_entrambi_i_genitori_160_giorni-364492874/)

«Covid-19, in Gazzetta Ufficiale il DPCM 1° marzo 2020. Tutte le misure di contenimento per zone»

<https://www.salute.gov.it/portale/nuovocoronavirus/dettaglioNotizieNuovoCoronavirus.jsp?id=4137>

«Una vera ripresa mette al centro le donne»

<https://www.ingenero.it/articoli/vera-ripresa-mette-al-centro-le-donne>

«Recovery Plan, PNRR e Gender Gap»

<https://www.lavorodirittieuropa.it/dottrina/parita-e-non-discriminazione/714-recovery-fund-pnrr-e-gender-gap>

«Next Generation Eu, cos'è e come funziona»

<https://www.ilsole24ore.com/art/next-generation-eu-cos-e-e-perche-l-europa-deve-correre-fondi-la-ripresa-covid-ADIKpzMB>

«Stati Generali: Sassoli, “il Next Generation Eu si chiama così perché servirà ad investire sulle prossime generazioni”»

<https://www.agensir.it/quotidiano/2020/6/13/stati-general-sassoli-il-next-generation-eu-si-chiama-cosi-perche-servira-a-investire-sulle-prossime-generazioni/>

«A proposito dell'EIGE»

<https://eige.europa.eu/it/in-brief#:~:text=Indice%20sull%27uguaglianza%20di%20genere,-L%27indice%20sull&text=Il%20punteggio%20di%20100%20significa,salute%2C%20n>

«Indice sull'uguaglianza di genere nel 2020 in Italia»

[file:///Users/francescarocco/Downloads/mhag20018ita\\_002.pdf](file:///Users/francescarocco/Downloads/mhag20018ita_002.pdf)

«Riflettori puntati sull'azione dell'UE per le donne»

<https://op.europa.eu/webpub/com/factsheets/women/it/>

«1979-2019 la CEDAW compie 40 anni»

<https://aidos.it/1979-2019-la-cedaw-compie-40-anni/#:~:text=La%20%20discriminazione%20nei%20confronti%20della,che%20sia%20il%20loro%20stato>

«Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione della donna»  
(Convention of the Elimination of all Forms of Discrimination against Women – CEDAW)

[https://cidu.esteri.it/resource/2016/09/48434\\_f\\_CEDAWmaterialetraduzione2011.pdf](https://cidu.esteri.it/resource/2016/09/48434_f_CEDAWmaterialetraduzione2011.pdf)

«Commissione europea – Strategia per la parità di genere: verso un'unione dell'uguaglianza»

<https://www.unioncamere.gov.it/imprenditoria-femminile-comunicazione/news/commissione-europea-strategia-la-parita-di-genere-verso-ununione-delluguaglianza>

«Strategia per la Parità di Genere»

[https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_it](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_it)

«Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni

Un'Unione dell'eguaglianza: la Strategia per la parità di genere 2020 – 2025»

<https://op.europa.eu/it/publication-detail/-/publication/4ed128c0-5ec5-11ea-b735-01aa75ed71a1>

«Donne tra lavoro, casa e famiglia, il Covid allarga il divario di genere»

[https://www.repubblica.it/economia/affari-e-finanza/2021/12/13/news/piu\\_hard\\_che\\_smart\\_working\\_la\\_recessione\\_del\\_lavoro\\_femminile-329679919/](https://www.repubblica.it/economia/affari-e-finanza/2021/12/13/news/piu_hard_che_smart_working_la_recessione_del_lavoro_femminile-329679919/)

«L'impatto di Covid-19 sul lavoro delle donne in cinque punti»

<https://www.infodata.ilsole24ore.com/2021/03/16/limpatto-covid-19-sul-lavoro-delle-donne-cinque-punti/>

«L'Italia non è un paese per donne e vi spieghiamo il perché»

<https://www.tpi.it/cronaca/italia-non-e-un-paese-per-donne-20210315757930/>

«Il Mercato del Lavoro 2020: una lettura integrata»

[https://www.inps.it/docallegatiNP/Mig/Allegati/Il\\_Mercato\\_del\\_lavoro\\_2020\\_Una\\_lettura\\_integrata\\_2.pdf](https://www.inps.it/docallegatiNP/Mig/Allegati/Il_Mercato_del_lavoro_2020_Una_lettura_integrata_2.pdf)

«Il Fattore D: perché il lavoro delle donne farà crescere l'Italia»

<https://meritocrazia.corriere.it/2008/09/29/ilfattoredapercheilavorodel/>

«Milani S.R.L.»

<https://www.sm-milani.com/>

«Educare oltre gli stereotipi»

<https://www.ingenere.it/articoli/educare-oltre-gli-stereotipi-beyond#:~:text=Un%20lavoro%20di%20riflessione%20e,ambienti%20favorevoli%2C%20aperti%20e%20stimolanti>

«Non solo soffitti, esistono anche pareti di cristallo»

<https://www.ingenerere.it/articoli/non-solo-soffitti-esistono-anche-pareti-di-cristallo>

«Discriminare non conviene»

<https://www.ingenerere.it/articoli/discriminare-non-conviene>

«Genere e disuguaglianze: prima e dopo la crisi»

<https://www.ingenerere.it/articoli/genere-disuguaglianze-prima-dopo-crisi>

«Strategia nazionale di genere, un'analisi punto per punto»

<https://www.ingenerere.it/articoli/strategia-nazionale-di-genere-analisi-punto-punto>