



Università degli Studi di Genova

DIPARTIMENTO DI SCIENZE POLITICHE

Corso di Laurea Magistrale in:  
Amministrazione e Politiche Pubbliche

WOMENOMICS:  
I VANTAGGI DI UNA REALE UGUAGLIANZA DI  
GENERE

Tesi di Laurea Magistrale in:  
Diseguaglianze sociali e politiche di welfare

Relatore  
*Chiar.mo Prof.re Mauro Migliavacca*

Candidata  
*Ilaria Bello*

**ANNO ACCADEMICO 2020/2021**

## INDICE:

<b>Introduzione</b> .....	4
<b>Capitolo 1: Gli aspetti chiave della condizione femminile</b> .....	7
<b>1.1 – Il principio di uguaglianza di genere</b> .....	7
1.1.1 – L’uguaglianza nella Costituzione italiana e il significato di genere .....	7
1.1.2 – L’uguaglianza di genere nell’ordinamento Europeo .....	9
1.1.3 – Gli indici di misurazione dell’uguaglianza di genere .....	11
<b>1.2 – L’evoluzione della condizione femminile nel tempo</b> .....	13
1.2.1 – Il ruolo dei primi movimenti femministi .....	13
1.2.2 – Il periodo tra le due guerre .....	16
1.2.3 – Il periodo della resistenza e il diritto di voto .....	16
1.2.4 – Gli anni ‘50 e ‘60 .....	17
1.2.5 – Dagli anni ‘70 ad oggi .....	18
<b>1.3 – Le “tre rivoluzioni”</b> .....	20
1.3.1 – Una rivoluzione silenziosa .....	20
1.3.2 – La rivoluzione quasi compiuta dell’istruzione .....	22
1.3.3 – Il mercato del lavoro e il soffitto di cristallo .....	27
1.3.4 – La rivoluzione incompiuta all’interno della famiglia .....	34

<b>Capitolo 2: La teoria Womenomics</b> .....	40
<b>2.1 – L’origine della teoria</b> .....	40
2.1.1 – Perché tale approccio è nato in Giappone: l’economia e l’occupazione femminile del Paese.....	41
2.1.2 – La teoria nello specifico e gli obiettivi della strategia.....	46
2.1.3 – L’invecchiamento della popolazione e il calo di natalità in Italia e in Giappone.....	49
<b>2.2 – Womenomics: i benefici dell’aumento del tasso di occupazione femminile</b> .....	54
2.2.1 – L’aumento del Prodotto Interno Lordo.....	54
2.2.2 – La ricchezza delle famiglie e lo sviluppo dell’economia dei servizi.....	58
2.2.3 – L’aumento di produttività e successo all’interno delle imprese.....	61
2.2.4 – L’aumento del tasso di natalità.....	64
2.2.5 – Womenomics come soluzione all’invecchiamento della popolazione.....	67
<b>2.3 – Ulteriori benefici indiretti e vantaggi per le donne</b> .....	68
2.3.1 – Il lavoro femminile come fonte di protezione per le donne e i loro figli.....	69
2.3.2 – Consumi rosa: le donne incidono sull’economia anche se non lavorano.....	74

2.3.3 – Felicità, benessere e soddisfazione delle donne lavoratrici.....	75
--	----

### **Capitolo 3: I mezzi che permettono un effettivo ed efficiente**

<b>aumento dell'occupazione femminile.....</b>	<b>80</b>
--	-----------

<b>3.1 – L'importanza delle politiche pubbliche per la parità di genere.....</b>	<b>80</b>
--	-----------

<b>3.2 – Le politiche per la famiglia.....</b>	<b>82</b>
--	-----------

3.2.1 – I servizi per l'infanzia.....	82
---------------------------------------	----

3.2.2 – I congedi parentali, di maternità e di paternità.....	88
---	----

<b>3.3 – Le politiche di conciliazione nel mercato del lavoro.....</b>	<b>93</b>
--	-----------

3.3.1 – Il lavoro part-time.....	94
----------------------------------	----

3.3.2 – Il lavoro flessibile.....	97
-----------------------------------	----

<b>3.4 – Le politiche all'interno delle imprese e della politica.....</b>	<b>100</b>
---	------------

3.4.1 – Le quote di genere.....	100
---------------------------------	-----

3.4.2 – Donne e politiche pubbliche.....	104
--	-----

3.4.3 – Donne e imprese.....	106
------------------------------	-----

<b>Conclusione .....</b>	<b>110</b>
--------------------------	------------

<b>Bibliografia .....</b>	<b>114</b>
---------------------------	------------

<b>Sitografia.....</b>	<b>117</b>
------------------------	------------

## **Introduzione:**

Negli ultimi decenni, le donne hanno intrapreso numerose battaglie grazie alle quali hanno ottenuto importanti conquiste in termini di uguaglianza di genere.

Nonostante ciò in Europa, in particolare in Italia e nei paesi dell'area mediterranea, si registra ancora un pesante ritardo nella partecipazione alla vita economica e politica da parte delle donne, le quali vengono tutt'oggi discriminate in numerosi ambiti e non godono di pari opportunità rispetto agli uomini, sebbene abbiano le medesime competenze e capacità.

Le differenti analisi sul mercato del lavoro hanno evidenziato come l'occupazione femminile rappresenti a pieno titolo una risorsa indispensabile per l'andamento e lo sviluppo delle economie nazionali. Inoltre, rappresenta equità e allo stesso tempo efficienza e permette di valorizzare i talenti e il capitale umano.

La tesi qui presentata si propone di sviluppare una teoria che espone i benefici che deriverebbero dal pieno utilizzo della componente femminile all'interno del mercato del lavoro e che sarebbero possibili da raggiungere grazie all'uguaglianza di genere: tale approccio è conosciuto come "*Womenomics*", crasi tra "women" ed "economics". Tale teoria afferma che l'aumento del tasso di occupazione femminile favorirebbe la crescita della produzione, dell'occupazione e del consumo e sarebbe dunque il prodotto di notevoli vantaggi per l'economia.

Nel primo capitolo si osserverà dapprima in che modo l'ordinamento italiano ed europeo garantiscono il principio di uguaglianza ed in particolare il principio di uguaglianza di genere. Successivamente, si svilupperanno le principali conquiste che le donne e i movimenti femminili e femministi sono riusciti ad ottenere nel tempo, i quali hanno permesso alle donne moderne di godere di pari diritti rispetto agli uomini.

Infine, verranno analizzate tre sfere che le donne stanno lentamente conquistando nel corso del tempo: esse vengono soprannominate dagli studiosi "*rivoluzioni*", poiché è proprio ciò che è avvenuto e sta avvenendo in questi campi.

In primo luogo, la rivoluzione in ambito educativo si può affermare sia stata ampiamente conquistata, poiché si registra un maggiore tasso di istruzione femminile rispetto a quello maschile nella maggior parte dei paesi. Ciononostante, permangono ancora alcuni ostacoli, soprannominati "*segregazione orizzontale*" e "*segregazione verticale*" che vedono ancora le donne bloccate in alcune occupazioni considerate

“tipicamente femminili” nel primo caso, e che non permettono loro di raggiungere ruoli di rilievo o posizioni di vertice nel secondo.

La seconda rivoluzione riguarda il mercato del lavoro, che, a differenza della prima, non si può considerare pienamente compiuta: negli ultimi decenni il tasso di occupazione femminile è aumentato, ma rimane tuttavia nettamente inferiore a quello maschile e continua ad essere caratterizzato da una serie di discriminazioni nei confronti delle donne in termini di occupazione, carriera e retribuzione.

Infine, la rivoluzione meno compiuta risulta essere quella all'interno delle famiglie riguardante in particolare la divisione del tempo tra uomini e donne dedicato alle attività domestiche e di cura dei figli: queste mansioni gravano tutt'oggi quasi esclusivamente sulle spalle delle donne.

Nel secondo capitolo si descrive la “*teoria Womenomics*”. Tale teoria è stata sviluppata in Giappone nel 1999 da Kathy Matsui per risolvere alcune sfide strutturali che caratterizzano il contesto nipponico, come ad esempio, le difficoltà economiche del paese e l'invecchiamento della popolazione. L'approccio sostiene come tali problematiche possano essere risolte principalmente attraverso l'aumento dell'occupazione femminile.

Secondo tale argomentazione il lavoro delle donne rappresenta il motore più importante per la crescita economica: esso, infatti, permetterebbe un notevole incremento del Prodotto Interno Lordo di un paese. Inoltre, consentirebbe di risolvere le difficoltà derivanti dall'invecchiamento della popolazione, garantirebbe più ricchezza alle famiglie e di conseguenza lo sviluppo di una moderna economia dei servizi, che incrementerebbe a sua volta il tasso di occupazione femminile: un vero e proprio circolo virtuoso.

Infine, la maggiore presenza delle donne all'interno delle imprese e della politica permetterebbe una più intensa produttività e successo alle prime, e una maggiore attenzione nei confronti di particolari e fondamentali politiche nelle seconda.

Difatti, sono proprio le cosiddette “politiche di conciliazione” che darebbero l'opportunità alle donne di poter entrare più facilmente nel mercato del lavoro e rimanervi al suo interno anche in caso di maternità. La nascita di un bambino rappresenta il momento in cui le carriere di uomini e donne differiscono maggiormente, rappresentando una vera e propria penalizzazione per la componente femminile.

Una maggiore attenzione nei confronti di alcune politiche di conciliazione, quali ad esempio congedi di paternità e servizi all'infanzia, consentirebbe alle donne di avere le stesse possibilità di carriera e successo degli uomini, e di non essere discriminate all'interno del mercato del lavoro, come si svilupperà nel terzo capitolo del presente elaborato.

Affinché tali politiche possano essere efficaci nell'aumentare il tasso di occupazione femminile e creare pari opportunità per donne e uomini, è importante che esse siano funzionali ed efficienti.

Negli ultimi anni ci si è resi sempre più conto di come le pari opportunità non siano da considerare una questione a sé stante, bensì una parte integrante della democrazia e dell'equità sociale.

E' di fondamentale importanza, dunque, che tutti gli interventi pubblici e le politiche sociali considerino l'impatto che producono sia sugli uomini che sulle donne, dato che hanno effetti diversi sulla loro esistenza, e che si orientino sempre di più verso l'uguaglianza di genere in tutti gli ambiti della società.

Alla luce di quanto appena introdotto, risulta evidente come le politiche di conciliazione siano un tema sempre più centrale e prioritario al fine di riequilibrare i rapporti tra i generi, per affrontare le problematiche legate alla ridotta natalità e infine per promuovere e favorire l'aumento del tasso di occupazione femminile.

## **Capitolo 1: Gli aspetti chiave della condizione femminile**

Per comprendere il concetto di “*Womenomics*” e il processo che ha portato alla definizione dello stesso, è necessario specificare gli aspetti chiave che definiscono il tema delle disuguaglianze di genere.

Nel tempo le donne hanno combattuto e vinto numerose battaglie, ottenendo pari diritti rispetto agli uomini e superando una concezione di loro che le vedeva occuparsi delle attività domestiche e di cura dei figli, mansioni tradizionalmente considerate esclusive delle donne.

Gli ultimi decenni sono stati caratterizzati da un massiccio incremento del numero di donne istruite, che ha visto non solo il raggiungimento del tasso di istruzione maschile, ma ha anche registrato il suo superamento.

Ciononostante, le donne sono costrette ad incontrare ancora troppi ostacoli all’interno del mercato del lavoro e vedono pesare su di loro la maggior parte delle responsabilità domestiche e di cura.

### **1.1 – Il principio di uguaglianza di genere**

Il principio di uguaglianza è un tema tanto importante quanto delicato, ormai radicato in tutte le costituzioni dei paesi industrializzati. Non è sufficiente però, prevedere e assicurare l’uguaglianza formale e sostanziale per superare le disuguaglianze di genere: sarebbe di fondamentale importanza garantire pari opportunità sia agli uomini che alle donne.

#### **1.1.1 – L’uguaglianza nella Costituzione italiana e il significato di genere**

All’interno della Costituzione italiana, il concetto di uguaglianza è uno dei principi fondamentali tutelati dalla stessa, disciplinato dall’*articolo 3*. Esso, non a caso, si sviluppa in due sezioni, le quali definiscono due concetti simili, ma diversi tra loro, ugualmente importanti.

Il primo comma disciplina la cosiddetta ‘*uguaglianza formale*’, la quale stabilisce l’uguaglianza di tutti i cittadini davanti alla legge, escludendo qualunque tipo di discriminazione a causa di sesso, razza, lingua, religione, opinioni politiche, condizioni personali e sociali. Essa è dunque necessaria per garantire l’imparzialità della legge nei



suoi contenuti e nella sua applicazione. Tuttavia, l'uguaglianza di trattamento non è sufficiente per raggiungere la totale uguaglianza.

Il secondo comma, sancisce '*l'uguaglianza sostanziale*', e prevede dunque che lo Stato si occupi dal punto di vista economico, politico e sociale di eliminare tali discriminazioni (Il Post, 2018).

Tale principio, ha come obiettivo quello di porre rimedio alle disuguaglianze *di fatto* e di proteggere gli individui più svantaggiati fisicamente, culturalmente, socialmente ed economicamente, oppure sottorappresentati in determinati settori.

Non solo, la seconda parte dell'articolo fa riferimento al '*pieno sviluppo della persona umana*', e dispone dunque l'obbligo per lo Stato di impegnarsi affinché i cittadini abbiano le stesse possibilità di realizzare le proprie aspirazioni (Costituzione della Repubblica Italiana).

Pertanto, l'articolo in questione è molto rilevante, poiché prevede non solo l'uguaglianza dal punto di vista del diritto, ma si impegna anche a riconoscere l'uguaglianza *di fatto* dei cittadini, consegnando allo Stato la funzione di offrire a tutti le condizioni necessarie per renderla concreta.

Il concetto di '*pari opportunità*' rappresenta una situazione nella quale sono presenti le condizioni migliori per poter scegliere per tutti i soggetti.

Nel momento in cui non venisse data la stessa possibilità di scelta a tutti gli individui, o nel momento in cui si dovesse registrare una differenza nel risultato, ci si troverebbe davanti ad una situazione di disuguaglianza.

In sintesi, dunque, l'uguaglianza formale impone una parità di trattamento, mentre quella sostanziale prevede una redistribuzione di risorse che permette di contrastare le disuguaglianze di fatto: entrambe sono necessarie al raggiungimento dell'uguaglianza tra gli individui.

Inoltre, l'abbattimento delle barriere previste dall'uguaglianza sostanziale, favorisce la presenza di opportunità: il concetto di pari opportunità dunque si configura come un'ulteriore evoluzione del concetto di uguaglianza (Di Bella, 2020).

Al giorno d'oggi l'abbattimento degli ostacoli viene garantito contro ogni tipo di discriminazione, sia essa basata su sesso, razza, religione, opinioni politiche, e di

conseguenza il concetto di pari opportunità viene associato alla lotta contro le discriminazioni di genere.

La *disuguaglianza di genere* si riferisce ad uno status sociale in cui i diritti, le opportunità e le responsabilità dei soggetti sono determinate dal fatto di essere nati maschi o femmine. È una convinzione comune ritenere che tale disuguaglianza appartenga ormai al passato o sia propria di culture e realtà lontane dalle nostre. Al contrario, il mondo è profondamente diviso e organizzato per genere, così da limitare la possibilità delle donne di agire secondo le loro piene capacità.

Con il termine “*genere*” si identifica la costruzione sociale del sesso biologico, che rappresenta dunque lo stereotipo maschile e lo stereotipo femminile e ne definisce il generale consenso sui ruoli assegnati a uomini e donne.

Allo status di genere si legano diverse rappresentazioni di doveri, ruoli, piaceri, vincoli, aspettative e opportunità. Tali aspetti sono supportati dall'esperienza quotidiana che vede gli uomini godere di più risorse e potere rispetto alle donne.

Questi limiti sono il risultato di processi diversi ma connessi tra loro, dove il sesso viene considerato una categoria di differenza descritta alla nascita.

All'interno delle società, questi aspetti e convinzioni culturali sono talmente consolidati al punto da essere considerati come naturali. Lo dimostra il fatto che le regole e le divisioni di genere sono apprese in modo totalmente inconscio durante i primi anni di vita e diventano così ben radicati fin da bambini (Di Bella, 2020).

### **1.1.2 – L'uguaglianza di genere nell'ordinamento Europeo**

Il *Gender Mainstreaming* è un processo di definizione di politiche e azioni necessarie per ridurre le disuguaglianze e si occupa dei differenti effetti che possono avere su uomini e donne.

Esso riprende la “*Teoria della scelta sociale*” di Sen, la quale considera principalmente due elementi: la capacità, ovvero ciò che si ha a disposizione, e i funzionamenti, ciò che è possibile fare considerando ciò che si ha a disposizione.

Secondo Sen, il benessere, la giustizia e lo sviluppo dovrebbero basarsi sulle capacità delle persone, e dunque le loro effettive opportunità di intraprendere le azioni e le attività in cui vogliono impegnarsi e per essere chi vogliono essere.

Questo perché solo nel momento in cui si posseggono le opportunità per condurre il tipo di vita che si preferisce che è davvero possibile scegliere, indipendentemente da ciò che si sceglie.

Da anni l'Unione Europea si impegna a difendere l'uguaglianza di genere e a promuovere le pari opportunità.

Il principio della parità di diritti tra uomini e donne è stato sancito per la prima volta nel 1945 con la nascita dell'Organizzazione delle Nazioni Unite (ONU).

Nel 1979 il Parlamento Europeo ha istituito la *Commissione sui diritti delle donne e l'uguaglianza di genere*, che oggi si impegna a combattere le disuguaglianze economiche, come le disparità salariali tra i sessi, il regresso dei diritti delle donne, la sotto-rappresentazione delle stesse nel processo decisionale e la violenza contro le donne (Parlamento Europeo, 2019).

Nello stesso anno, l'Assemblea Generale delle Nazioni Unite ha adottato la *Convenzione per l'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti delle donne* per promuovere i loro diritti e combattere le discriminazioni di genere in tutti gli aspetti della società.

Essa conferisce particolare rilevanza, non solo all'uguaglianza di fatto, ma anche ad una piena ed equa partecipazione delle donne allo sviluppo economico e sociale della società, cercando di eliminare quegli ostacoli, come ad esempio povertà e stereotipi di genere, che limitano il raggiungimento di tali obiettivi.

Oggi, dunque, a livello europeo l'uguaglianza è un principio ampiamente riconosciuto e tutelato, e in particolare è previsto dall'*articolo 2 del Trattato sull'Unione Europea* (TUE).

Sempre all'interno del TUE, nello specifico l'*articolo 3*, l'Unione Europea, oltre ad altri importanti valori fondamentali, promuove e difende la parità tra donne e uomini.

L'*articolo 157 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea* (TFUE), dispone il principio di parità di trattamento tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

La parità di retribuzione tra uomini e donne è invece disciplinata dall'ordinamento italiano dall'*articolo 37 della Costituzione*.

*L'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile*, istituita dalle Nazioni Unite e adottata nel 2015, prevede l'obiettivo di raggiungere la parità di genere e dare potere a tutte le donne (Nazioni Unite, 2015).

Inoltre, il tema dell'uguaglianza di genere è centrale in Europa: il *Manual for Gender Mainstreaming, Social Inclusion and Social Protection Policies*, il quale è stato pubblicato nel 2007 dalla Commissione Europea, afferma che: "l'uguaglianza di genere è un diritto fondamentale, un valore comune dell'Unione Europea e una condizione necessaria per il raggiungimento degli obiettivi dell'Unione Europea di crescita, occupazione e coesione sociale" (Profeta, 2021).

### **1.1.3 – Gli indici di misurazione dell'uguaglianza di genere**

Esistono inoltre una serie di indici che permettono di comprendere numericamente a livello mondiale la situazione relativa alla disparità di genere.

Il *Global Gender Gap Report* (GGGR) del World Economic Forum, ad esempio, è un tentativo di misurare a livello mondiale la differenza di genere.

L'obiettivo è quello di costruire un indice che vada da 0 a 100%: esso è "0" nel momento in cui è presente una condizione di assoluta disuguaglianza, mentre è "100" quando ci si trova di fronte a una situazione di perfetta uguaglianza.

Il GGGR individua quattro aspetti fondamentali: partecipazione economica e opportunità, livello di educazione, salute ed emancipazione politica.

I paesi caratterizzati dalla più alta uguaglianza di genere sono i paesi scandinavi anche se essi non presentano ancora il valore "1" perché il processo per il raggiungimento totale della parità di genere è molto lento e complicato, e ancora oggi lotta per combattere contro numerosi ostacoli e barriere (Di Bella, 2020).

L'Italia ha un punteggio allineato con quello medio mondiale, ma negli ultimi anni registra un peggioramento dal punto di vista della variabile economica.

La variabile che più di tutte condiziona negativamente il livello di uguaglianza italiano è quella riguardante la partecipazione delle donne rispetto all'attività legislativa e dirigenziale all'interno delle organizzazioni pubbliche e private.

Se si considera invece l'aspetto riguardante l'emancipazione politica, si può affermare che ci sia stato negli ultimi anni un miglioramento nel rapporto tra uomini e donne in

Parlamento, anche se l'indicatore in cui si registra massima disuguaglianza è il rapporto tra il numero di anni di una donna come Capo di Stato e quello degli uomini.

Un altro indice relativo all'uguaglianza di genere è il *Gender Equality Index* dell'European Institute for Gender Equality.

Esso è uno strumento che misura la distanza dell'Unione Europea e dei suoi Stati membri dal raggiungimento di una società paritetica di genere.

La misurazione produce un punteggio compreso tra 1 e 100, in cui "100" rappresenta la migliore situazione e "1" viceversa.

Tale indice si basa sulla prospettiva di genere: ciò significa che l'uguaglianza di genere viene considerata vantaggiosa sia per le donne, sia per gli uomini, e di conseguenza, viene sottolineato che le differenze di genere siano svantaggiose per l'intera società.

Esso considera sei fattori principali: lavoro, denaro, salute, potere, conoscenza e tempo, e altri due cosiddetti "satellite", quali la violenza e le disuguaglianze (Di Bella, 2020).

Ad esempio, attraverso l'indagine sull'uso del tempo, si può comprendere come donne e uomini utilizzino le proprie ore giornaliere e conoscere dunque il rapporto tra il numero di ore per la cura della famiglia delle donne rispetto a quello degli uomini.

I punteggi dell'Italia sono inferiori rispetto a quelli degli altri stati europei e le disuguaglianze di genere sono più pronunciate soprattutto nei settori del potere, del tempo e del lavoro.

In Italia negli anni sono state proposte varie strategie per ridurre il cosiddetto *gender gap*, agendo in particolare su istruzione, offerta e domanda di lavoro, ed è proprio qui che si è fatta strada la teoria proposta nel seguente elaborato, la cosiddetta "*teoria Womenomics*".

Come si noterà nei prossimi paragrafi, però, l'evoluzione dell'uguaglianza di genere è stata molto difficoltosa, e, ancora oggi, nonostante sia stata ampiamente realizzata l'uguaglianza formale, il raggiungimento dell'uguaglianza sostanziale è ancora lontana dall'essere ottenuto.

A tutti i livelli e in tutti momenti della vita sociale esiste un'ampia asimmetria tra donne e uomini: l'uguaglianza spesso è misurata in termini di *gender gap*, considerando ad esempio il numero delle donne ai vertici delle aziende rispetto agli uomini, ma non si tiene conto del tema delle opportunità, come precedentemente sottolineato. Sarebbe

dunque necessario sviluppare valutazioni più profonde per comprendere effettivamente la libertà di scelta concessa agli uomini e alle donne.

L'aumento della presenza e dell'inclusione femminile all'interno dei diversi ambiti della società, non solo rappresenterebbe un miglioramento nell'ambito dell'uguaglianza di genere, ma porterebbe diversi benefici alla maggior parte delle sfere della società, quali ad esempio l'economia e la ricchezza delle famiglie.

## **1.2 – L'evoluzione della condizione femminile nel tempo**

In questo panorama è di fondamentale importanza comprendere il ruolo giocato dai movimenti femminili e femministi e i principali obiettivi che li hanno caratterizzati, definendone anche un breve profilo storico.

### **1.2.1 – Il ruolo dei primi movimenti femministi**

Dall'unità d'Italia ad oggi la partecipazione alla vita sociale ed economica delle donne italiane è cambiata notevolmente, di pari passo con i cambiamenti epocali dei comportamenti demografici: esse si sposano più tardi, fanno meno figli e hanno una vita molto più lunga rispetto alle donne di un secolo e mezzo fa (Del Boca et al. 2012).

Durante il diciannovesimo secolo, le donne hanno continuamente combattuto per ottenere diversi tipi di diritti quali ad esempio civili, politici e sociali per cercare di migliorare la condizione nella quale si trovavano, che le considerava come un "accessorio" del capofamiglia e non prevedeva loro determinati diritti come quello sulla tutela sui figli legittimi, il diritto di voto, l'accesso ai pubblici uffici e a molti mestieri.

Tra la fine dell'Ottocento e l'inizio del Novecento, dunque, le lotte femminili avevano come obiettivo l'autonomia e l'indipendenza della donna stessa, ma in Italia durante il periodo fascista questo processo subì una violenta interruzione in quanto le donne divennero succubi di una dottrina che le vedeva in una posizione di subordinazione rispetto al marito ed esclusivamente devote alla famiglia.

Dopo la Seconda Guerra Mondiale le donne ottennero il diritto di voto e successivamente iniziarono a combattere per la difesa del loro lavoro e per la parità salariale.

Dall'inizio degli anni Settanta le battaglie femminili si concentrarono maggiormente sulla conquista di nuovi diritti e nuove libertà, mentre oggi il dibattito è concentrato sulla costruzione di un'identità autonoma specificamente femminile.

Tuttavia essa è un'evoluzione complicata, spesso intralciata da molteplici resistenze e ostacoli, che rendono instabili i risultati raggiunti e rimettono in discussione principi che dovrebbero essere ormai consolidati e scontati.

In Italia, le battaglie delle prime associazioni femminili si concentrarono principalmente sulla tutela delle donne in quanto madri e lavoratrici ma anche sugli obiettivi di uguaglianza rispetto agli uomini.

La conquista dei diritti politici e sociali veniva considerata un modo per ottenere leggi più favorevoli soprattutto in materia di occupazione (Rossi-Doria, 1993).

Fino alla Prima Guerra Mondiale non si riconosceva alle donne piena cittadinanza ed esse erano molto poco visibili nel mercato del lavoro. Ad esempio, quasi tutte coloro che lavoravano nell'agricoltura non venivano considerate lavoratrici, a meno che non possedessero un contratto d'affitto o una proprietà, ma in ogni caso il loro stipendio era poco più della metà di quello dei lavoratori di sesso maschile.

Le associazioni femminili si mobilitarono, dunque, affinché le condizioni di vita lavorative e familiari delle donne migliorassero e per conquistare i diritti della maternità attraverso interventi di welfare.

A tali fini erano estremamente necessari una differente organizzazione del lavoro e nuove politiche sociali che rispondessero ai bisogni delle lavoratrici madri.

Nel 1902 fu approvata una legge che regolava il congedo di maternità attraverso il quale veniva sottolineato il ruolo familiare delle donne (Ballestrero, 1996). Tale intervento legislativo limitò nuovamente i diritti delle stesse: questo perché da un lato esso concedeva quattro settimane di riposo (non pagato), ma dall'altro proibiva l'occupazione delle lavoratrici in determinati lavori ritenuti "pericolosi" e tradiva la speranza di diminuire il divario salariale con gli uomini.

Pareva dunque che sia la legge in questione, e di conseguenza lo Stato, volessero favorire il rientro delle donne in quella che ritenevano essere la loro collocazione naturale: la casa.

Le associazioni femminili difendevano il ruolo sociale della maternità che doveva essere riconosciuta e supportata anche dallo Stato ed iniziarono dunque a costruire un sistema autonomo di casse di maternità a scopi previdenziali.

Nel 1910 fu creata la Cassa Nazionale di maternità fondata sul modello assicurativo<sup>1</sup> che nonostante gli obiettivi di chi l'avesse difesa, rafforzava la preferenza degli imprenditori di assumere le donne nubili (Sartori, 2009).

Nei paesi occidentali i movimenti femminili rivendicavano gli interventi di sostegno statale alla maternità, ma ci furono una serie di attiviste che si contrapposero a tali politiche di regolamentazione perché consideravano di prioritaria importanza l'attività extradomestica femminile, in quanto permetteva loro di essere autonome ed economicamente indipendenti. Nonostante, dunque, queste leggi difendessero principi di tutela, secondo molti allo stesso tempo contribuivano a diminuire il riconoscimento del ruolo di lavoratrici alle donne.

Per promuovere assistenza alle madri e ai bambini, nei primi due decenni del 1900 vennero istituiti una serie di interventi legislativi che prevedevano pensioni, congedi e sussidi di maternità nei confronti di alcune categorie di donne lavoratrici che avevano necessità di uno specifico sostegno, come ad esempio le operaie. Essi, nonostante potessero essere usufruiti da un'utenza ben specifica e limitata, ebbero un ruolo determinante nei futuri Stati assistenziali e contribuirono a rafforzare i diritti sociali (Bock, 1988).

Durante la Prima Guerra Mondiale alcune circolari ministeriali permisero l'impiego della manodopera femminile nell'industria bellica e meccanica fino ad un massimo dell'80% del personale, dalle quali erano state escluse con la legge del 1902 (Sartori, 2009).

Le donne infatti occuparono i posti nei campi e nelle fabbriche lasciati vacanti dagli uomini chiamati al fronte, ma con la fine del conflitto esse vennero accusate di 'sottrarre' lavoro ai supersiti, e di conseguenza persero i loro posti.

---

<sup>1</sup> Il modello dell'assicurazione prevede che i contributi siano pagati dai lavoratori, dai datori di lavoro e dallo Stato. Fonte: Sartori, 2009



### **1.2.2 – Il periodo tra le due guerre**

Tra l'Ottocento e il Novecento, in Italia, come in tutti gli altri paesi occidentali, le battaglie per la difesa del lavoro femminile sono state affiancate dal dibattito sulla tutela del suffragio femminile che riprese nel dopoguerra.

Nel tempo, le donne hanno ottenuto grandi conquiste in termini legislativi e di pari opportunità come l'ammissione al pubblico impiego nel 1919 e l'abolizione dell'autorizzazione maritale, nonostante alcuni limiti (Del Boca et al. 2012).

Nello stesso anno le donne ottennero l'emancipazione giuridica e alla Camera fu approvata la legge sul suffragio femminile, ma il Parlamento venne sciolto prima che anche il Senato potesse fare altrettanto, e lo stesso accadde l'anno successivo.

Dal punto di vista delle problematiche del lavoro pareva chiaro che lo Stato attraverso le leggi di tutela si assumesse il compito di fornire alle lavoratrici un sostegno economico, ma come già accennato in precedenza, tali politiche di tutela alla maternità miravano principalmente a sostenere la natalità.

Attraverso la legislazione fascista le lavoratrici madri godettero di maggiori tutele ma al tempo stesso si posero nei loro confronti sempre più limiti ed ostacoli a permanere nel mercato del lavoro, perché il principale obiettivo era quello di conferire più importanza alla famiglia, lasciando un ruolo primario all'uomo. E' proprio ai padri infatti, che nel 1936 lo Stato attribuì gli assegni familiari per la moglie e i figli a carico e nel 1939 vennero assegnati loro i premi di nascita in sostituzione alla Cassa di maternità (Sartori, 2009).

Il fascismo relegò le donne in uno stato di totale sudditanza nei confronti dei mariti, ai quali ad esempio veniva riconosciuta l'appartenenza di tutti i beni e la possibilità di decidere il luogo di residenza.

Il nuovo codice penale inoltre prevedeva un *articolo, il 587*, che disciplinava il cosiddetto "delitto d'onore" che prevedeva la riduzione di un terzo della pena per tutti coloro che uccidessero la moglie, la figlia o la sorella per difendere il proprio onore o quello della famiglia (Sartori, 2009).

### **1.2.3 – Il periodo della resistenza e il diritto di voto**

Durante la Seconda Guerra Mondiale e la successiva resistenza, le donne ottennero il diritto di piena cittadinanza attraverso la partecipazione alla vita pubblica.

Inoltre, iniziarono a cambiare gli abituali atteggiamenti degli uomini di difesa e protezione delle donne, ma anche i comportamenti femminili che passarono “dalla compassione alla solidarietà ed alla solidarietà all'impegno politico” (Rossi-Doria 1993).

Tale partecipazione femminile alla vita politica durante il periodo della resistenza e nell'immediato dopoguerra contribuì alla costruzione della democrazia.

Inoltre, per la prima volta le donne ebbero la possibilità di prendere parte agli organi provvisori di autogoverno locale.

Con un *Decreto-legge del 1° febbraio 1945*, le donne ottennero il diritto di esprimere il proprio voto politico, e solo successivamente, un anno dopo, conquistarono la possibilità di essere anche elettorato passivo.

Con queste grandi conquiste si aprì una fase molto complicata, nella quale le donne dovevano tentare di trasferire il proprio ruolo materno in ambito pubblico e riuscire a superare la concezione della politica come servizio esercitato: il pericolo di essere emarginate però era molto forte, a causa del limitato rilievo di tale aspetto nell'ambito pubblico. Infatti, all'interno delle amministrazioni locali veniva attribuito loro poco potere, ottenendo maggiore spazio soprattutto nelle sfere collegate ai diritti dell'infanzia e della maternità, alla cura e ai servizi dedicati alla famiglia.

Ciononostante l'esercizio del voto ha permesso alle donne di ottenere maggiore consapevolezza e comprendere di essere pienamente membri della comunità, indipendenti e libere nell'esprimere le proprie opinioni e i propri punti di vista, e non più soggetti bisognosi di tutela e protezione (Salvatici e Scattigno, 1998).

#### **1.2.4 – Gli anni '50 e '60**

Il dopoguerra è stato caratterizzato da indiscusse conquiste, dal diritto di voto all'opportunità di fare politica e all'uguaglianza formale sul mercato del lavoro: quest'ultimo è buona parte frutto della mobilitazione femminile contro i licenziamenti richiesti dai reduci.

In tale situazione si correva il rischio di ripetere quanto già era accaduto alla fine del primo conflitto mondiale, ovvero di alimentare la posizione di debolezza dell'occupazione femminile e la disuguaglianza salariale.

La *legge 860 del 1963* relativa alla difesa economica e fisica delle lavoratrici madri fu protagonista di diverse valutazioni, da un lato da parte dei sindacati e dai partiti che l'avevano sostenuta e dall'altro dai movimenti delle donne che dall'Ottocento si erano mostrati molto critici considerando tale legislazione come un mezzo per negare il lavoro alle donne (Sartori, 2009).

Inoltre, erano ancora in vigore le norme fasciste che discriminavano profondamente le donne riguardo all'adulterio, le leggi sul diritto d'onore e quelle del codice civile che conferivano all'uomo il titolo di "capofamiglia".

Da sempre infatti, vigeva un modello particolare chiamato "*male breadwinner*", che vedeva la famiglia incentrata prevalentemente sulla figura maschile, così come le società, nelle quali si presentava un modello di rigida divisione del lavoro per genere e che vedevano nell'uomo l'unico percettore di reddito, ma non solo, anche le donne segregate ad un ruolo puramente domestico e alla loro esclusione dalla forza lavoro.

### **1.2.5 – Dagli anni '70 ad oggi**

Il miracolo economico degli anni Settanta consentì un aumento del lavoro femminile, che iniziava a diversificarsi, e una crescita dell'istruzione: così le donne iniziarono a mettere le radici per la loro emancipazione.

Esse erano sempre più presenti nel mondo del lavoro e gradualmente imparavano a riconoscere (e alle quali veniva riconosciuto) il diritto alla realizzazione professionale.

Si passava così dal modello tradizionale "*male breadwinner*" a quello "*dual adult worker*", che prevedeva una maggiore parità di genere sia nel lavoro che nei compiti di cura (Ranci e Pavolini, 2014).

In questo quadro nacque il movimento femminista e iniziò a svilupparsi la nuova protesta femminile nelle università, nelle fabbriche, nei sindacati e nei partiti della sinistra dove lentamente crebbe la sensibilità verso nuovi bisogni femminili: tali forze produssero cambiamenti con effetti significativi anche sulla società civile.

In quegli anni vennero approvate molte norme che permettevano di diminuire le disegualianze di genere: l'introduzione del divorzio, la riforma del diritto di famiglia (grazie alla quale vennero abolite le norme penali circa l'adulterio femminile e il delitto d'onore), la legge di parità nel mercato del lavoro (che ha introdotto la parità giuridica

dei coniugi e di entrambi i genitori), venne legalizzata l'interruzione della gravidanza, integrata successivamente dalla nuova normativa delle pari opportunità (Sartori, 2009).

Il rinnovamento dell'ordinamento giuridico fu la conseguenza degli intensi mutamenti sociali e culturali dei quali le giovani donne sono state protagoniste e permise di mettere in discussione le loro relazioni di subordinazione rispetto all'uomo sia nel privato che nel pubblico.

La doppia presenza delle donne sia in famiglia che nel mondo del lavoro venne riconosciuta come un diritto e, in egual modo, come una condizione di "normalità".

Nonostante queste fondamentali conquiste, le donne si trovarono davanti a una nuova difficoltà: esse iniziarono ad essere sovraccaricate di un duplice lavoro, in casa e fuori, poiché gli uomini, collaboravano molto poco agli impegni domestici e alla cura dei figli. In Italia inoltre, i servizi sociali erano (e lo sono tutt'ora) particolarmente deboli, tanto da rendere molto faticoso per le donne il raggiungimento di un equilibrio tra professione e famiglia.

In questi anni, inoltre, avvenne un'ulteriore significativa trasformazione dei ruoli femminili: la successione nelle aziende delle figlie degli imprenditori.

In questo campo, come indubbiamente anche in tutti i ruoli di responsabilità, le donne sono ancora ai margini, ma la figura dell'imprenditrice divenne un modello positivo (Sartori, 2009).

Dopo gli anni Settanta il femminismo cambiò la sua struttura organizzativa: avvenne di fatto un passaggio da un "movimento di azioni" a un "movimento di idee".

Esso ha iniziato a produrre molti studi con un cospicuo numero di riviste e centri di ricerca finalizzati ad estendere l'analisi sui problemi delle donne.

Si sono sviluppate indagini di tipo storico, filosofico, psicologico, economico e giuridico, e furono approfondite teorie raccogliendo e analizzando dati sulla realtà delle donne secondo approcci molto diversi tra loro.

Nella società italiana si è mantenuta alta la discussione relativa ad alcuni nodi cruciali al centro delle battaglie degli anni Settanta: le questioni della parità e dell'aborto che continuano ad essere terreno di enormi conflitti, parallele ai temi legati alla sessualità e al corpo femminile (Sartori, 2009).

Un ulteriore importante elemento è diventato il rapporto tra uguaglianza e differenza.

L'ottenimento dei diritti "universali" ha permesso alle donne di emanciparsi da una condizione di discriminazione fino ad ottenere una posizione di parità con gli uomini. Tale uguaglianza, però, oltre a rivelarsi spesso solo teorica, rimuove determinate differenze provocando un processo di assimilazione in cui molte donne non si riconoscono.

Le donne dunque si inoltrarono in un nuovo terreno, superando limiti e confini nell'ambito della parità e ponendo la questione sul piano dei diritti di cittadinanza, dei valori della libertà e dell'autodeterminazione femminile.

### **1.3 – Le tre "rivoluzioni"**

La teoria "*Womenomics*", propone e dimostra i benefici che l'aumento della partecipazione femminile al mercato del lavoro porterebbe a economia e società.

Questo, però, è ancora lontano dal realizzarsi, come si dimostrerà nel seguente paragrafo, il quale analizzerà il quadro generale dell'attuale situazione femminile e la complicata condizione in cui esse vivono, caratterizzata da numerosi ostacoli, focalizzandosi su tre specifiche "*rivoluzioni*" non ancora del tutto conquistate: istruzione, mercato del lavoro e famiglia.

#### **1.3.1 – Una rivoluzione silenziosa**

Le battaglie e l'evoluzione della situazione femminile sia in ambito familiare che all'interno della società, ha comportato un aumento della presenza delle donne nel mercato del lavoro, e nel corso del XX secolo anche una notevole e significativa trasformazione dello stesso, come già anticipatamente accennato.

Il ruolo delle donne nell'economia e nella società è dunque cambiato nel tempo, e ha avuto conseguenze importanti sia dal punto di vista delle scelte individuali, come ad esempio in ambito di istruzione, carriera e lavoro, sia dal punto di vista delle decisioni prese dalle aziende, come promozioni o assunzioni.

Tale processo è influenzato in maniera determinante dalla cultura e dagli atteggiamenti, che a loro volta sono messi in discussione dall'aumento della partecipazione femminile nella forza lavoro e nei processi decisionali.

I governi, dunque, devono agire per soddisfare i nuovi bisogni della società, e così le politiche pubbliche, che devono essere modificate ed adeguate ad essi.

E' Claudia Goldin a parlare di ‘*rivoluzione silenziosa*’, il cui termine fa riferimento al nuovo ruolo svolto dalle donne nell'economia a partire dal 1900. Tale rivoluzione ha permesso di migliorare la vita delle donne in molti paesi sviluppati grazie a trasformazioni rivoluzionarie nell'istruzione, nel mondo del lavoro e nella famiglia, ma che in Italia, è tutt'altro che completa (Del Boca et al. 2012).

In un primo momento, le donne accettarono il fatto di essere attori immobili e passivi e la ripartizione del reddito e del tempo rispetto agli uomini, fino a raggiungere una consapevolezza più partecipe e attiva, con una forza decisionale più consistente sia nel mercato del lavoro che all'interno della famiglia.

Le donne, dunque, non sono più ‘*lavoratrici secondarie*’ che accettano la loro situazione e le decisioni prese per loro dai mariti, e tale cambiamento ha dunque comportato una trasformazione nell'investimento di capitale umano e nelle decisioni.

Come si noterà in seguito, la situazione relativa all'istruzione permette di comprendere che la partecipazione femminile alla forza lavoro sarà lungo e continuo per tutta la vita, e non saltuario o breve.

Inoltre, le donne in passato accettavano un'occupazione solo ed esclusivamente per rispondere ad una particolare situazione economica propria o familiare, oggi invece le donne lavorano perché ritengono che l'impiego definisca la propria identità, la propria professione e carriera.

Nonostante questi importanti successi, il divario economico tra donne e uomini rimane comunque persistente e particolarmente difficile da eliminare.

La *rivoluzione silenziosa* in molti paesi del mondo è ancora in corso: in Europa ad esempio, nella maggior parte dei paesi nell'ambito dell'istruzione le diseguaglianze di genere sono quasi del tutto scomparse, ma la rivoluzione in questione è piuttosto complicata ed eterogenea. Essa è particolarmente in ritardo nell'area del Mediterraneo, dove sono presenti disparità importanti nella partecipazione di uomini e donne al mercato del lavoro, seguita dai paesi anglosassoni e continentali, e infine da quelli del Nord Europa, dove la disparità è più bassa.

Nello specifico, in Italia le donne vivono in un contesto di elevato sviluppo, hanno alti standard di vita e la durata della loro vita e la loro salute sono migliori di quelle degli uomini.

Le donne italiane possiedono ormai le stesse potenzialità degli uomini, in termini di istruzione e di capitale umano. Ciononostante, esse non riescono ad utilizzare completamente queste capacità e partecipano molto poco alla vita economica e politica del paese e, quando invece vi riescono, sono sottoposte ad una segregazione di funzioni e posizioni.

Il cosiddetto “*soffitto di cristallo*” è un fenomeno ancora ben presente ovunque: esso è una barriera invisibile che impedisce alle donne di raggiungere posizioni di livello superiore. Pertanto, nonostante le differenze tra donne e uomini siano diminuite in diversi ambiti della società e dell’economia, il divario di genere è ancora un fenomeno molto diffuso nei paesi *dell’Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE)*.

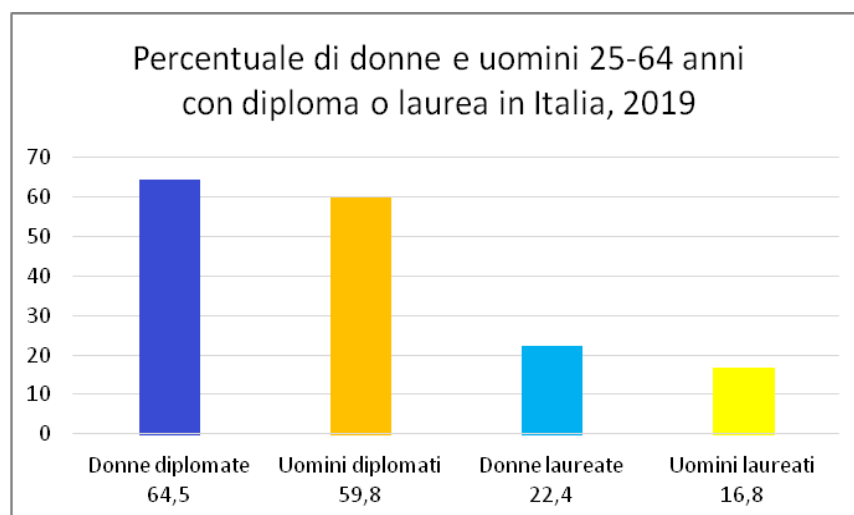
Il *World Economic Forum*, precedentemente menzionato, afferma che nel 2006 le disegualianze di genere in ambito economico siano diminuite del 2,5%, e ritiene che nel caso in cui non si dovessero presentare cambiamenti significativi, ci vorranno all’incirca 202 anni prima che tali differenze vengano superate del tutto (Profeta, 2021). Ciononostante, ricercatori e organizzazioni internazionali ritengono che l’uguaglianza di genere influenzi positivamente economia e società, così come sostiene la teoria “*Womenomics*” presentata nel seguente elaborato.

### **1.3.2 – La rivoluzione quasi compiuta dell’istruzione**

La prima delle rivoluzioni considerate, fa riferimento all’istruzione, la quale è stata quasi totalmente compiuta: si può affermare senza ombra di dubbio che la popolazione femminile sia più istruita di quella maschile, dal punto di vista delle iscrizioni all’università, ma non solo, anche nel rendimento e nel tempo impiegato per laurearsi. Nella formazione, dunque, le donne sono passate “*dallo svantaggio, al sorpasso*” (Del Boca et al, 2012).

In Italia, ma più in generale nei paesi sviluppati, le disparità di genere nell’istruzione che si presentavano in passato, sono stati dunque invertiti.

Considerando la partecipazione scolastica come indicatore di uguaglianza formale, si può ritenere essa sia stata completamente raggiunta dalle donne italiane.



**Figura 1.** Dati elaborati dal report “Livelli di istruzione e ritorni occupazionali”, Istat, 2019

Sfortunatamente, nonostante le donne siano più istruite degli uomini, ciò non significa che il divario di genere non sia più un problema nell’ambito dell’istruzione: permangono alcune differenze tra studenti e studentesse e si può affermare dunque che tale rivoluzione sia non ancora del tutto completa.

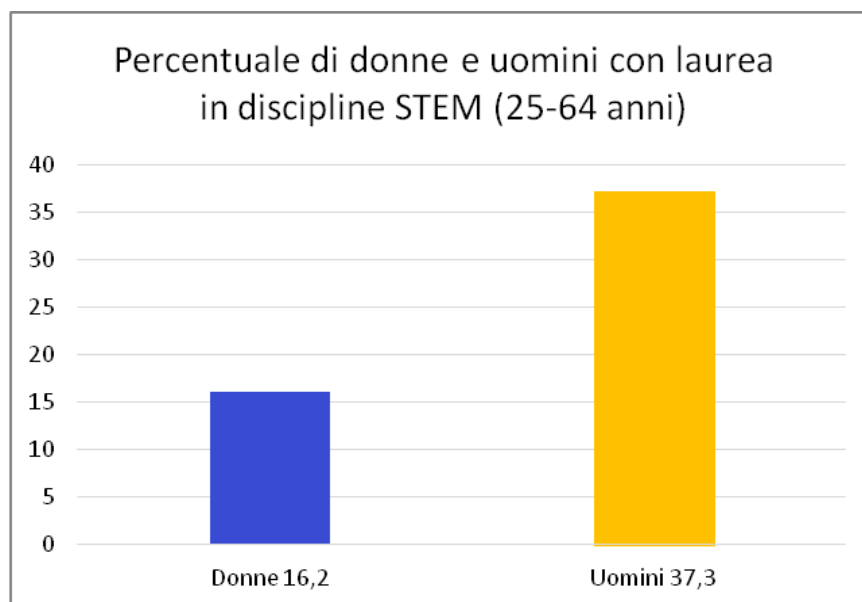
Questo perché si presenta una forte auto-segregazione femminile all’interno delle facoltà umanistiche, molto penalizzate nel mondo del lavoro nell’ambito di salari e occupazione.

Le percentuali più basse di donne laureate si ritrovano infatti nei settori dell’edilizia, delle scienze, dell’ingegneria, dell’informatica e della matematica.

La bassa percentuale di donne nelle cosiddette “*discipline STEM*” (Scienza, Tecnologia, Ingegneria, Matematica) è un aspetto cruciale nelle attuali disuguaglianze di genere (Profeta, 2021).

Sarebbe importante colmare il presente divario, poiché tali discipline offrono migliori opportunità sul mercato del lavoro e garantiscono più facilmente l’accesso a occupazioni più soddisfacenti, a carriere di responsabilità e dirigenziali.





**Figura 2.** Dati elaborati dal report “Livelli di istruzione e ritorni occupazionali”, Istat, 2019

L’istruzione è uno strumento molto importante per l’aumento della partecipazione femminile al mondo del lavoro: in Europa, ad esempio, il tasso di occupazione delle donne laureate è di circa l’80%, mentre per le donne con un’istruzione primaria o secondaria è di circa il 40%. Esiste dunque una netta selezione nel mercato del lavoro, che vede le donne più istruite con maggiori possibilità di avere un’occupazione (Profeta, 2021).

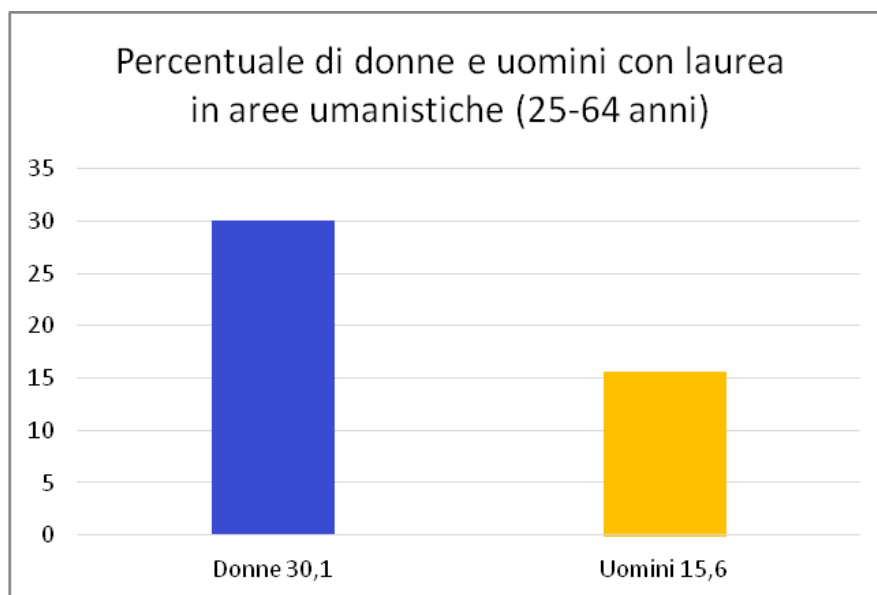
Dal punto di vista del lavoro giovanile per titolo di studio, anche in Italia, come nel resto d’Europa, i tassi di occupazione sono molto elevati per le donne laureate in paragone alle donne con minori livelli di istruzione: un fenomeno che non si presenta invece dal punto di vista maschile.

Le donne più istruite dunque, sono più penalizzate rispetto agli uomini già all’inizio della carriera e con il trascorrere del tempo dal conseguimento del titolo, il divario di genere si accentua sempre di più sia in termini di occupazione sia in termini di retribuzione.

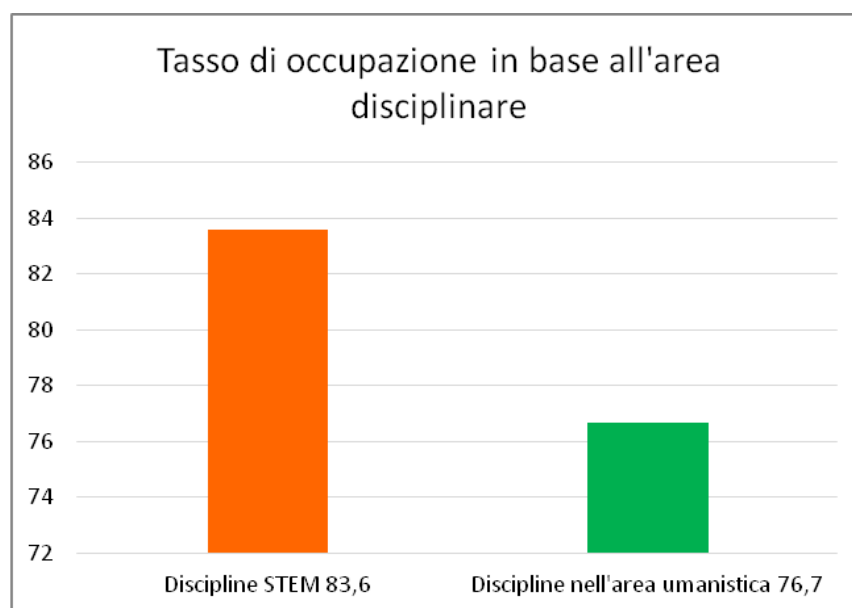
La presenza degli uomini laureati nel mondo del lavoro è più alta rispetto al numero di donne, e la stessa disuguaglianza la si ritrova dal punto di vista dello stipendio: con una tipologia contrattuale identica, gli uomini guadagnano di più.

Tale differenza retributiva può essere ricondotta alla scelta della facoltà universitaria: le donne preferiscono scegliere discipline all’interno dell’area umanistica, caratterizzata da

livelli occupazionali e retributivi più bassi, viceversa gli uomini prediligono le discipline dell'area ingegneristica o scientifica, caratterizzate da livelli occupazionali e retribuzioni più alte.



**Figura 3.** Dati elaborati dal report "Livelli di istruzione e ritorni occupazionali", Istat, 2019



**Figura 4.** Dati elaborati dal report "Livelli di istruzione e ritorni occupazionali", Istat, 2019

Tali scelte di studio, però, non sono sufficienti a spiegare le grandi differenze di salari e occupazione tra uomini e donne, in quanto le donne sono penalizzate già all'inizio della loro carriera, anche a parità di formazione e tipologia di contratto.

Nella totalità degli stati europei la maggioranza di soggetti laureati è costituita da donne, ma solo una su dieci sceglie una facoltà scientifica, a fronte di un uomo su quattro (Del Boca et al, 2012).

La netta differenza nelle scelte di studio e l'auto-segregazione femminile sono il risultato di forti stereotipi di genere all'interno dell'istruzione e nelle famiglie.

Inoltre, è necessario considerare che le donne scelgono il proprio percorso universitario sulla base delle proprie inclinazioni, mentre gli uomini scelgono facoltà ponderando le proprie scelte sulla base del guadagno e dell'occupazione.

Non è semplice però comprendere a fondo se questo tipo di scelte possano essere influenzate esclusivamente dalle differenze biologiche tra donne e uomini, ovvero dalla cosiddetta *nature*, oppure se siano condizionate dall'ambiente e l'educazione, ovvero dalla *nurture* (Profeta, 2021).

La prima spiegazione giustifica la propria teoria sulla base delle diverse capacità tra uomini e donne, e sostiene il vantaggio degli uomini nelle materie quali la matematica o la geometria, ed effettivamente alcuni dati in relazione ad alcuni test di matematica effettuati nei paesi OCSE favoriscono tale approccio.

La seconda spiegazione fa riferimento al ruolo degli stereotipi di genere e della cultura che influenzano l'ambiente in cui ragazzi e ragazze crescono: insegnanti e genitori svolgono un ruolo importantissimo e potrebbero influenzare la scelta delle discipline basandosi su stereotipi di genere. In questo modo lo stereotipo secondo il quale le ragazze sono meno brave dei ragazzi in matematica potrebbe auto-avverarsi, inducendo le ragazze a perdere fiducia in loro stesse. Tale teoria è avvalorata dall'evidenza secondo la quale nei paesi con stereotipi più insistenti sono quelli in cui si ritrovano divari più elevati.

Altre teorie giustificano l'auto-segregazione femminile in determinate discipline sulla base del diverso atteggiamento che esse hanno nei confronti del rischio e della concorrenza, sostenendo che le donne tendono a fornire prestazioni peggiori in ambienti competitivi e, per questo, cercano di evitare la competizione.

E' tuttavia molto complicato isolare il ruolo degli stereotipi di genere da quello delle capacità innate.

Infine, in Europa la situazione delle donne nella scienza viene paragonata al cosiddetto *“tubo che perde”*. Secondo un rapporto del 2015 della Commissione Europea, in tutti gli stati europei le donne sono più numerose tra gli studenti universitari rispetto agli uomini, ma rappresentano il 47% dei dottorandi, il 45% dei professori assistenti, il 37% dei professori associati e solo il 21% dei professori ordinari (Profeta, 2021).

Le donne quindi sono più presenti tra gli studenti e i ricercatori ma meno presenti all'interno dell'occupazione da professori. Tale evidenza pare allontanarsi dall'idea di selezione meritocratica.

Inoltre, una maggiore presenza femminile nelle discipline scientifiche sarebbe molto importante e potrebbe contribuire a ridefinire l'attenzione di decisori e politici su determinati temi quali il lavoro, l'istruzione e le politiche pubbliche, fondamentali per promuovere l'uguaglianza di genere.

E' di fondamentale importanza sostenere le donne nella ricerca di un'occupazione ben retribuita, ma prima di tutto indirizzarle verso scelte di studio da sempre considerati come *“tipicamente maschili”*, come le facoltà scientifiche e ingegneristiche che offrono più opportunità di lavoro e sono maggiormente remunerati. Per questo, incentivare le donne all'interno dei settori scientifici è uno degli obiettivi strategici dell'Unione Europea.

In Europa però, questi programmi sono poco diffusi e ad esempio in Italia praticamente assenti, ad eccezione della Regione Toscana che stanziava un fondo per erogare voucher alle ragazze che scelgono di iscriversi a facoltà scientifiche o ingegneristiche.

Inoltre, se una più alta percentuale di ragazze si spostasse dalle facoltà umanistiche a quelle di ingegneria, guadagnerebbe in futuro redditi più elevati e pagherebbe di conseguenza tasse maggiori. Tale aumento di gettito fiscale ripagherebbe così i costi dei programmi di incentivo agli studi scientifici (Del Boca et al, 2012).

### **1.3.3 – Il mercato del lavoro e il soffitto di cristallo**

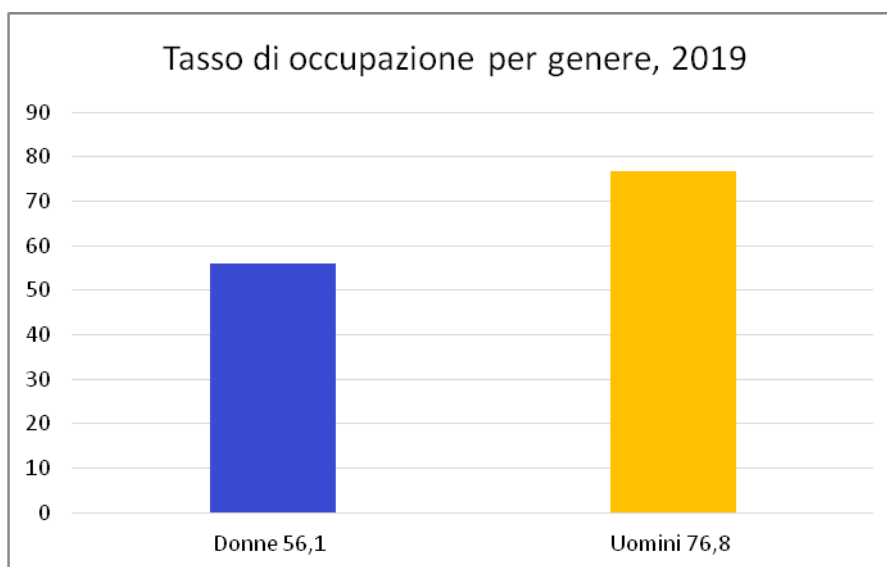
Negli ultimi decenni i dati relativi al tasso di occupazione per genere indicano che il tasso di lavoro femminile è senza dubbio aumentato. Tuttavia, esso rimane ugualmente inferiore rispetto a quello maschile nonostante l'aumento del livello di istruzione delle

donne, ed esistono dunque ancora importanti divari di genere all'interno del mercato del lavoro.

Ad esempio, nelle classifiche relative al tasso di occupazione femminile, i paesi scandinavi si collocano ai primi posti, mentre Italia e Grecia sono ancora nelle ultime posizioni.

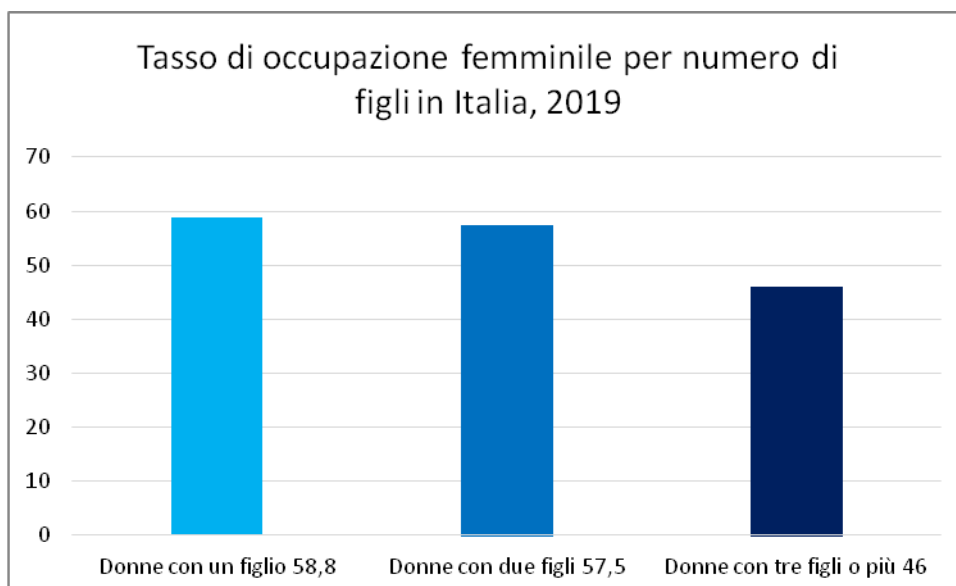
Nel nuovo millennio, nonostante il forte incremento del numero di donne italiane scolarizzate, il tasso di occupazione femminile dal 2000 in poi è rimasto statico, molto probabilmente a causa della crisi economica del 2008-2009, che, però, non ha colpito allo stesso modo gli altri paesi europei.

L'Italia, dunque, non ha raggiunto l'obiettivo dell'Agenda di Lisbona, che richiedeva il raggiungimento del 60% del tasso di occupazione femminile entro il 2010. I paesi scandinavi oltre ad aver raggiunto tale traguardo, hanno conquistato il nuovo obiettivo dell'Agenda Europea per il 2020, che prevedeva un tasso di occupazione per uomini e donne del 75% (Profeta, 2021).



**Figura 5.** Dati elaborati dal report "Livelli di istruzione e ritorni occupazionali", Istat, 2019

Le donne con figli sono la porzione più svantaggiata di donne lavoratrici. Infatti, essere madri nel mercato del lavoro rappresenta una vera e propria penalizzazione: in tutti gli stati europei, il tasso di occupazione femminile diminuisce con la presenza di un figlio, e la situazione si aggrava con l'aumento del numero di figli.



**Figura 6.** Dati elaborati dal report *‘La vita delle donne e degli uomini in Europa, un ritratto statistico’*, Istat, 2020

In molti casi, dopo la nascita di un figlio le donne escono dal mercato del lavoro in maniera definitiva, e non tornano dunque al suo interno con la crescita dei figli. Una volta uscite dal mercato del lavoro, le mamme italiane non riescono più a farvi rientro, con possibili effetti negativi sui redditi familiari.

Tale penalizzazione, è molto ingente a causa dell’interruzione della loro presenza nel mercato del lavoro, della diminuzione dell’orario e del passaggio a lavori che permettono una maggiore conciliazione tra famiglia e lavoro ma sono meno retribuiti.

Sono soprattutto le donne con bassi livelli di istruzione che non riescono a rimanere, o rientrare, nel mercato del lavoro dopo la nascita di un figlio: esse infatti riceverebbero salari troppo bassi per poter lavorare pagando, per esempio, un asilo nido o una persona che si occupi dei propri figli.

Uno dei momenti in cui le carriere di uomini e donne divergono maggiormente è perciò quello della nascita di un figlio. Non solo, per gli uomini la nascita di un bambino in molti casi coincide con l’aumento delle ore di lavoro, mentre per le donne la maternità significa l’uscita dal mercato del lavoro.

Ci si potrebbe chiedere il motivo per cui in Italia le donne con figli lavorano meno: una spiegazione è rappresentata dalla scarsa presenza di politiche di conciliazione, in particolare di asili nidi pubblici e l’elevato costo di quelli privati, difficilmente accessibili per le donne con redditi bassi.

Mentre nel Sud Italia la famiglia e la nascita dei figli frenano l'entrata nel mondo del lavoro fin da subito, nelle regioni nel Centro-Nord prevale l'effetto di uscita dal mercato del lavoro in corrispondenza della nascita di un figlio.

Soprattutto le donne che lavorano nel settore privato e nelle piccole imprese con un contratto instabile hanno meno probabilità di rientrare nel mondo del lavoro dopo la nascita dei figli, probabilità che diminuisce se esse vivono nelle regioni meridionali. Tali effetti sono più intensi quanto è minore il livello di istruzione della donna e nelle zone in cui i servizi di cura sono meno presenti.

Rispetto alle generazioni precedenti, non ci sono sostanziali differenze di quote di madri che interrompono la propria attività lavorativa a causa della nascita di un figlio.

Altresì, sono aumentate le interruzioni imposte dai datori di lavoro per le giovani italiane: lo dimostrano i dati, secondo i quali oltre la metà di tali interruzioni non è il risultato di una scelta personale e libera (Del Boca, et al, 2012).

A sperimentare questa situazione sono in particolare le donne delle generazioni più giovani e residenti del Sud Italia. Tali interruzioni diventano molto spesso delle uscite definitive dal mondo del lavoro.

L'analisi dei tassi di disoccupazione giovanile permette ulteriormente di dimostrare la difficoltà delle donne ad entrare nel mercato del lavoro: essi infatti sono molto elevati per i giovani tra i 15 e i 24 anni, e ancora più alti per le ragazze della stessa età.

La stessa situazione permane anche dopo i 24 anni, e si inasprisce soprattutto per le donne del Sud Italia.

Inoltre, i dati sui tassi di disoccupazione potrebbero essere sottostimati, perché non tengono conto dei soggetti inattivi<sup>2</sup>. Molte donne infatti, a causa del lungo periodo di disoccupazione, il carico di lavoro domestico e la cura dei figli rinunciano alla ricerca del lavoro, diventando inattive.

Sono perciò in aumento, tra i giovani con meno di trent'anni i cosiddetti "NEET", (Not in Education, Employment or Training), che quindi non studiano, non lavorano e non frequentano corsi di formazione. Tra questi, le donne italiane sono molte di più rispetto agli uomini e rispetto alla media degli stati europei.

---

<sup>2</sup> *Tasso di disoccupazione*: è il rapporto tra i soggetti in cerca di occupazione e le corrispondenti forze lavoro. Fonte: Istat

Il divario di genere però, non si arresta agli ostacoli per l'ingresso e la permanenza all'interno del mercato del lavoro: i dati sulle discriminazioni salariali tra uomini e donne mostrano una situazione italiana molto negativa rispetto al restante dei paesi europei.

Una disegualianza importante è quella che fa riferimento alla retribuzione: i dati dell'Eurostat dimostrano che in Europa la differenza salariale tra uomini e donne è del 16,2% (Profeta, 2021).

Ad esempio, l'Austria e l'Estonia registrano un divario di retribuzione molto alto, mentre l'Italia presenta un divario salariale più basso della media.

Nel caso italiano però, questi dati sono dovuti dal cosiddetto "*effetto di selezione*", il quale afferma che quelle poche donne che lavorano hanno un salario medio più alto.

Nei paesi nei quali le donne poco istruite non lavorano, il salario medio femminile fa riferimento al salario delle donne più istruite, che è molto spesso più elevato, e quindi anche più simile al salario medio maschile.

Esiste inoltre una correlazione tra divari occupazionali e divari salariali: quando le differenze relative alla partecipazione al lavoro sono alte, le differenze salariali sono più basse (Olivetti e Petrongolo, 2008).

Infine, un divario retributivo basso non rappresenta una situazione migliore in generale in termini di divario di genere nel mercato del lavoro, e come già sottolineato, le disegualianze retributive aumentano con il numero dei figli.

Davies e Pierre, effettuando uno studio prendendo in considerazione un campione di paesi europei, hanno dimostrato che la maternità rappresenta una penalizzazione salariale per il primo figlio del 2% fino al 6%, e aumenta alla nascita del terzo figlio fino al 18% (Profeta, 2021).

Un altro studio, in particolare di Kleven, fa riferimento al cosiddetto "*child penalty*" ovvero la penalizzazione dell'aver un figlio, e quindi l'impatto che ha la nascita di un bambino sul mercato del lavoro per gli uomini e per le donne. Lo studio considera sei paesi europei e analizza alcuni aspetti, tra cui la retribuzione o l'orario lavorativo. Emerge che la penalizzazione dovuta alla nascita di un figlio si presenta in tutti i paesi, anche se in maniera più forte negli stati dove le norme in materia di uguaglianza di genere sono più tradizionali (Profeta, 2021).



Altri indicatori considerati sono il numero di lavoratori temporanei e lavoratori a tempo part-time dei quali le donne sono la percentuale più elevata in quasi tutti gli stati europei. E' importante considerare inoltre che buona parte di questi contratti di lavoro è molto spesso involontaria (come si noterà nel capitolo 3).

Le differenze di genere relative al salario sono eterogenee in base ai livelli occupazionali e tra settore privato e pubblico.

Ad esempio, le donne che occupano una posizione dirigenziale guadagnano il 2% in meno rispetto ai colleghi maschi, le impiegate il 16% e le operaie il 14%.

Nel settore privato il differenziale di salario è maggiore rispetto al settore pubblico: in quest'ultimo, infatti, il salario delle donne è l'89% di quello degli uomini, e il 76% in quello privato (Del Boca et al, 2012).

Le cause per le quali le donne con uguali mansioni e competenze degli uomini vengono pagate di meno hanno diverse spiegazioni e sono di diversa natura. La maternità e un elevato carico di lavoro familiare potrebbero essere considerati come la causa di una minore produttività delle donne rispetto agli uomini. In termini di assenze, ad esempio, le donne si assentano dal lavoro più spesso dei loro colleghi e la maggior parte delle volte per esigenze di cura familiari verso bambini o anziani. Anche i mesi di congedo di maternità potrebbero influenzare negativamente la loro produttività e il loro salario.

Questi fattori però non sono assolutamente sufficienti a giustificare i differenziali salariali di genere: è necessario prendere in considerazione due aspetti già precedentemente menzionati: la *''segregazione orizzontale''* e la *''segregazione verticale''*.

Per segregazione orizzontale si intende la concentrazione di lavoratrici in alcune categorie di occupazione o settori di attività dove le retribuzioni sono più basse, mentre il termine segregazione verticale si riferisce alla maggiore concentrazione di donne nei livelli gerarchici più bassi. Tali dimensioni, sebbene create da cause diverse, sono in stretta relazione tra loro.

La femminilizzazione delle occupazioni e dei settori è maggiore dove il lavoro richiama le attività domestiche e di cura, mansioni che si considerano proprie delle donne come istruzione, assistenza o sanità. Esse però sono occupazioni poco retribuite, dove permane una bassa qualificazione e limitate possibilità di carriera, ma permettono maggiormente di conciliare carichi familiari e lavoro.

Dove le politiche di conciliazione sono scarse o inadeguate, le donne esercitano lavori più compatibili con le esigenze della propria famiglia, come ad esempio con orari di lavoro più flessibili o vicino casa.

Sebbene questo sia dal punto di vista oggettivo, il risultato di una scelta, è senza dubbio sintomo di discriminazione che alcuni settori o professioni siano prerogativa delle donne. Tale scelta è infatti *“vincolata”* o *“obbligata”*: per questo, si può affermare che uomini e donne non abbiano le stesse opportunità di lavoro, carriera o libertà di scelta.

Anche negli stati dove l'accesso al mercato del lavoro per le donne è aumentato sostanzialmente, permane comunque una grossa difficoltà per le donne di raggiungere posizioni di vertice e fare carriera: questo fenomeno prende in nome di *“soffitto di cristallo”*.

Accanto alla segregazione orizzontale, esiste, soprattutto in Italia, una forte segregazione verticale: si nota dunque una difficoltà per le donne di raggiungere i livelli più alti delle gerarchie aziendali.

Nel 2018 *l'Official Monetary and Financial Institutions* ha riportato che nelle banche centrali la rappresentanza femminile era molto bassa: nel mondo, le donne presenti all'interno dei principali organi decisionali erano il 19%, in Europa esse rappresentavano il 21%.

Dal 2017 la *Commissione affari legali del Parlamento Europeo*, ha presentato la situazione di rappresentanza per genere in Europa nelle professioni legali: le donne costituiscono il 48% dei giudici dei tribunali di secondo grado, il 40% dei presidenti di corte e il 36% dei giudici della Corte suprema. Le percentuali dunque diminuiscono in base al livello di autorità legale, tenendo così le donne fuori dalle posizioni di vertice.

Nel 2016 in Europa le donne manager rappresentavano il 10% del totale di donne impiegate e le diseguaglianze tra uomini e donne è imponente in tutti gli stati (Profeta, 2021).

L'unico ambito in Europa in cui la percentuale di donne delinea un'eccezione e quindi una situazione positiva, sono i consigli di amministrazione nelle società quotate.

Dal 2003 al 2017 infatti, i paesi hanno mostrato un aumento sorprendente: l'Italia nel 2003 era il paese con la più bassa quota di donne nei consigli di amministrazione, mentre nel 2017 era uno degli stati con la percentuale più elevata. Questo aumento è

dovuto all'introduzione della legge sulle quote di genere obbligatorie per le aziende del 2011 (della quale si tratterà nel capitolo 3).

Un rapporto dell'Egon Zehnder del 2016 intitolato '*Global Board Diversity Analysis*', divide i paesi in tre gruppi in base al livello di diversità di genere.

Il primo cluster, che prende il nome di '*campione della diversità*', comprende i paesi che hanno raggiunto il numero medio di tre donne nei consigli di amministrazione, e sono ad esempio il Canada, i paesi delle regioni scandinave e i paesi dell'Europa Occidentale.

Il secondo gruppo considera quei paesi con almeno due o una donna nei consigli di amministrazione, e che vengono quindi considerati in ritardo nell'accoglienza delle donne in questi ambiti. Il ritardo più significativo è rappresentato dagli Stati Uniti, che non si sono impegnati a intraprendere alcun tipo di azione di questo tipo, per sostenere la diversità di genere nei consigli di amministrazione.

Come se non bastasse il *soffitto di cristallo*, un gruppo di ricercatori dell'Università di Exeter ha individuato una seconda "sindrome", che sfavorisce le donne manager.

Essa coincide con il cosiddetto '*glass cliff*', ovvero '*scogliera di cristallo*', o '*precipizio di cristallo*'.

Il suo significato riguarda il fatto che alle donne vengano affidati funzioni di leadership strettamente collegati a un elevato rischio di impopolarità, critica o fallimento.

Questo fenomeno penalizza le donne per ben due volte: rende più difficili gli incarichi e di conseguenza il successo delle donne che occupano posizioni di leadership.

Molto spesso dunque, le stesse imprese caratterizzate da una cattiva performance chiedono aiuto alle donne, affidando loro una missione ad elevata probabilità di fallimento o insuccesso.

#### **1.3.4 – La rivoluzione incompiuta all'interno della famiglia**

La reale rivoluzione incompiuta delle donne italiane, o meglio, quella "tradita" dagli uomini, è rappresentata dall'allocatione del lavoro domestico e di cura (Del Boca et al, 2012).

Più in generale, si può affermare che negli stati europei le indagini sull'uso del tempo dimostrano un vero e proprio disequilibrio di genere nella sua divisione, tanto che è difficile pensare che tale situazione potrà essere superata nel breve periodo.

In Italia le donne sono sovraccariche di lavoro familiare, hanno meno tempo libero rispetto agli uomini e lavorano quotidianamente in media più ore di loro.

Negli altri paesi europei, allo stesso modo, le donne svolgono la maggior parte del lavoro domestico e di cura all'interno delle proprie famiglie, ad eccezione dei paesi scandinavi, che invece presentano una divisione del lavoro più paritaria.

E' di fondamentale importanza sottolineare che nella maggior parte dei paesi considerati se si dovesse addizionare il tempo di lavoro non remunerato con il tempo di lavoro remunerato, il risultato presenterebbe valori simili tra donne e uomini.

La caratteristica italiana dimostra invece che le donne lavorano in totale più di un'ora al giorno rispetto agli uomini, e nel caso in cui ci fosse la presenza di figli, tale divario aumenterebbe smisuratamente.

In media, il 76% del tempo per il lavoro familiare grava sulle donne, e il caso italiano dimostra segni di riequilibri molto bassi.

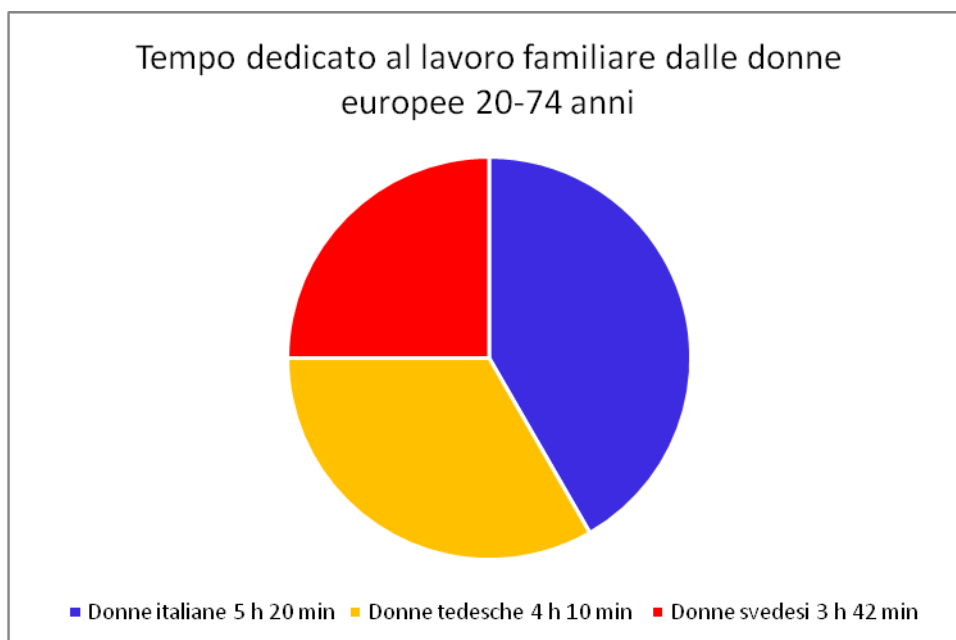
La prima indagine dell'Istituto Nazionale di Statistica (Istat) relativa all'uso del tempo, che venne effettuata nel 1988, dimostrava che l'85% del lavoro familiare pesava sulle spalle delle donne, la seconda indagine del 2002, invece il 78% (Del Boca, et al, 2012).

Nel caso in cui la donna possieda un'occupazione, la condivisione dei lavori è meno sbilanciata e gli uomini sono quindi leggermente più collaborativi, ma malgrado questo, la divisione dei ruoli è ancora molto rigida e i cambiamenti ancora troppo lenti.

Nonostante sia cambiato poco dal punto di vista del lavoro domestico, ci sono state alcune trasformazioni positive nell'ambito della cura dei figli: le madri infatti, anche coloro che hanno un lavoro remunerato, dedicano minor tempo al lavoro domestico e più tempo per la cura dei figli, soprattutto sotto i 13 anni.

Secondo le indagini sull'uso del tempo giornaliero della popolazione tra i 20 e i 74 anni per genere, le donne italiane si occupano del lavoro familiare per 5 ore e 20 minuti in media al giorno, contro invece le donne svedesi con 3 ore e 42 minuti.

Le donne tedesche registrano dati molto simili alle donne italiane nell'ambito delle ore di lavoro retribuito, ma dedicano un'ora e dieci minuti in meno per il lavoro familiare.



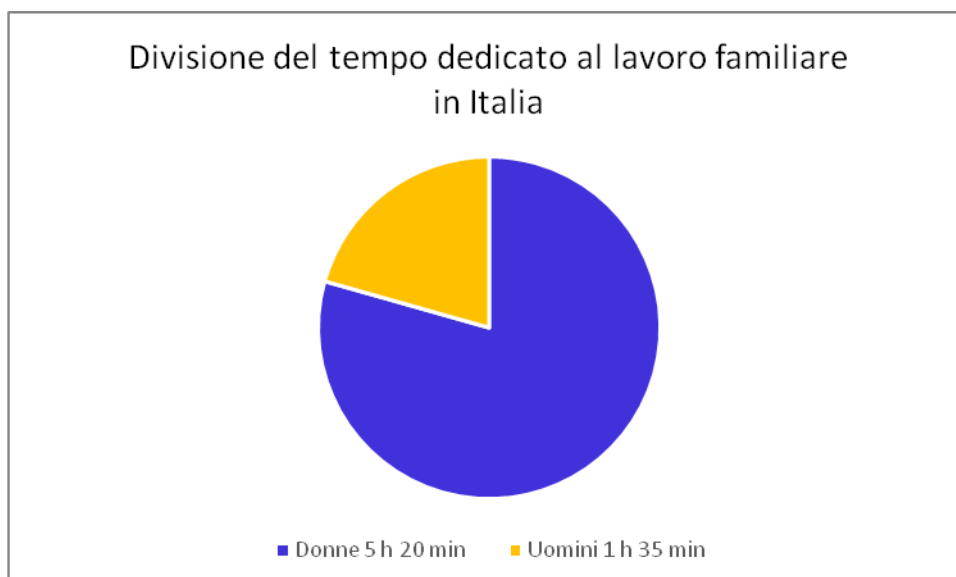
**Figura 7.** Dati elaborati da *‘Valorizzare le donne conviene’*, Del Boca et al, 2012

Allo stesso modo, in Italia anche le donne che posseggono un’occupazione sono oberate di lavoro familiare: esse impiegano 3 ore e 50 minuti al giorno per questo tipo di mansioni, mezz’ora in più rispetto a donne svedesi e tedesche.

Inoltre, le donne italiane lavorano un numero di ore più elevato delle altre: precisamente 4 ore e 40 minuti, a fronte di meno di 4 ore per le donne svedesi, inglesi e tedesche.

Ciò accade a causa della minore diffusione del lavoro part-time, come si analizzerà nel Capitolo 3 (Del Boca et al, 2012).

Non sorprendono dunque i numeri relativi al tempo dedicato dagli uomini italiani per il lavoro familiare: in media esso coincide con un’ora e 35 minuti e rappresentano dunque la percentuale di uomini che svolgono in media il minor tempo per questo tipo di mansioni in tutta Europa.



**Figura 8.** Dati elaborati da *“Valorizzare le donne conviene”*, Del Boca et al, 2012

Gli uomini lavorano più tempo in termini di lavoro remunerato rispetto alle donne, ma hanno anche una maggiore quantità di tempo libero, a causa della minore quantità di tempo destinato al lavoro domestico.

In Italia in un quarto delle coppie, gli uomini non svolgono nessun tipo di lavoro domestico e il 40% dei padri non si occupa della cura dei propri figli.

In tre famiglie su quattro le donne si occupano maggiormente della cura dei figli rispetto agli uomini, hanno meno tempo libero e sommando il lavoro remunerato e non, lavorano più dei loro partner.

Come già anticipato, la situazione si aggrava con l’aumento del numero di figli, se la madre è al di sotto dei trent’anni, con un’occupazione poco qualificata e possiede un livello d’istruzione basso.

Le famiglie in cui si sperimenta una divisione del lavoro più bilanciata sono quelle in cui la donna ha un titolo di studio uguale o più alto del marito.

Anche nella ripartizione del tempo libero le donne hanno meno tempo rispetto all’uomo in base al numero di figli presenti all’interno della famiglia.

In Italia le famiglie più egualitarie nell’ambito del tempo libero vivono nelle regioni settentrionali e sono quelle dove ci sono donne più istruite e ricche rispetto alla propria famiglia d’origine.

I padri tra i 25 e i 44 anni dedicano più tempo al lavoro retribuito rispetto ai coetanei senza figli; mentre le donne più giovani investono più tempo nel lavoro remunerato solo se non hanno figli.

Le indagini sull'uso del tempo affermano dunque che la presenza di un figlio rappresenta per le donne italiane una situazione molto complicata per la loro partecipazione al mercato del lavoro.

L'iniqua divisione del lavoro domestico tra ragazzi e ragazze inizia proprio all'interno della famiglia d'origine: due terzi delle ragazze che vivono ancora nella famiglia d'origine sono coinvolte nel lavoro familiare, mentre i giovani ragazzi solo un terzo, e essi inoltre aiutano ancora meno dei loro padri.

Nelle famiglie in cui c'è la presenza di un bambino, il vero sostegno per le donne italiane proviene proprio dai nonni: in Italia il 45% si occupa dei propri nipoti almeno una volta a settimana. Differentemente dai servizi di cura offerti dallo Stato, peraltro insufficienti, l'aiuto dei nonni è flessibile per orari e durata, ed essi offrono il proprio supporto a costo zero anche se ciò dipende dalla loro vicinanza geografica e dalla disponibilità (Del Boca et al, 2012).

L'aiuto dei nonni potrebbe però diminuire a causa della crescita dell'età pensionabile e il fatto che molti di loro potrebbero ancora lavorare alla nascita dei nipoti, ma potrebbero incidere anche l'età sempre più elevata delle donne che hanno un figlio e la lontananza.

Proprio le differenze della responsabilità familiare tra uomini e donne sono sia la conseguenza, che la causa dell'offerta di lavoro remunerato e della sua distribuzione durante il ciclo della vita.

Come abbondantemente dimostrato, in Italia le disuguaglianze sono maggiori rispetto al resto degli stati europei in tutte le fasi del ciclo di vita, soprattutto durante la fase riproduttiva. In nessun altro paese si riscontra difatti ciò che avviene in Italia, ovvero la diminuzione delle ore di lavoro remunerato delle donne e l'aumento invece delle ore di lavoro per i padri subito dopo la nascita di un figlio.

In Europa è alla fine del ciclo di vita che il divario tra donne e uomini diminuisce, in Italia però questo non accade neanche in questa fase della vita.

In conclusione, è innegabile l'importanza svolta dalle norme sociali e l'impatto che le misure di welfare e le politiche pubbliche possono avere sull'uguaglianza di genere e di

conseguenza sull'aumento dell'occupazione femminile e di tutto quello che ne consegue.



## Capitolo 2: La teoria Womenomics

All'inizio del ventunesimo secolo, gli interventi effettuati per permettere una maggiore integrazione delle donne all'interno del mercato del lavoro, si avvalevano di principi di pari opportunità tra uomini e donne e di uguaglianza tra generi.

L'aumento del tasso di istruzione femminile dimostra la volontà delle donne di partecipare attivamente al mondo del lavoro, e per questo è importante che esse non siano discriminate al momento dell'assunzione e che siano pagate allo stesso modo degli uomini quando svolgono le stesse mansioni, ma, allo stesso tempo, che loro stesse non interrompano la propria carriera per occuparsi della cura dei figli.

Negli ultimi anni si è fatto strada un nuovo approccio che ha permesso di ampliare maggiormente questo importante punto di vista, il quale sostiene che l'integrazione delle donne all'interno dei diversi ambiti della società, non rispetti solo principi di equità, bensì di efficienza economica: secondo questi studi il lavoro femminile farebbe crescere l'economia.

Questa recente teoria prende il nome di *Womenomics*, e ha già ottenuto un ruolo centrale nel dibattito economico.

### 2.1 – L'origine della teoria

*Womenomics*, crasi tra "women" e "economics" (donne ed economia), è un neologismo coniato da Kathy Matsui<sup>3</sup> e diffuso nel 2006 dal settimanale *The Economist*. Kathy Matsui, analista dell'istituto bancario Goldman Sachs<sup>4</sup> e brillante ricercatrice decise di scrivere un rapporto di ricerca perché sostenne fortemente, così come

---

<sup>3</sup> *Kathy Matsui* è la co-responsabile della ricerca sugli investimenti in Asia e membro del Comitato di partenariato, il Comitato di gestione dell'Asia Pacifico, il Global Investment Research e il Comitato per gli standard aziendali.

La ricercatrice è entrata a far parte di Goldman Sachs nel 1994, è stata nominata amministratrice delegata nel 1998 e socia nel 2000.

Nel 2007 è stata scelta dal Wall Street Journal come una delle "10 donne da tenere d'occhio in Asia" per il suo lavoro su Tema "Womenomics".

Fonte: Goldman Sachs

<sup>4</sup> *Goldman Sachs Group Inc.* è una società leader fra le principali istituzioni finanziarie che opera a livello mondiale nell'*investment banking*, nel *trading* di titoli e nella gestione di investimenti. Fonte: Goldman Sachs

tutt'oggi, che tale teoria potesse risolvere parte di innumerevoli sfide strutturali del Giappone. Ma non solo, secondo l'autrice, il lavoro femminile fornisce il più importante motore dello sviluppo economico mondiale.

Tali studi fanno riferimento soprattutto all'economia giapponese, da tempo in difficoltà e che registra uno dei tassi di partecipazione femminile al mercato del lavoro fra i più bassi tra i paesi sviluppati.

### **2.1.1 – Perché tale approccio è nato in Giappone: l'economia e l'occupazione femminile del Paese**

Il decennio degli anni '90 per il Giappone è stato caratterizzato da una forte stagnazione economica, con un Prodotto Interno Lordo che è cresciuto annualmente solo di uno scarso 0,5% dal 1991 al 2000<sup>5</sup>.

Spesso definito come il “*decennio perduto*”, è arrivato sulla scia del periodo di boom economico degli anni '80, durante il quale, i bassi tassi di interesse hanno alimentato la speculazione nel settore immobiliare e nel mercato azionario.

Tra il 1985 e il 1989, il valore reale del prezzo delle azioni Nikkei 225<sup>6</sup> è triplicato. Quando il governo decise di alzare i tassi di interesse per salvare l'economia, la vera crisi finanziaria scoppiò e ne derivò un crollo del mercato azionario e una crisi del debito.

Nel 1992, i prezzi delle azioni scesero di circa il 60%, creando seri problemi alle banche giapponesi negli anni successivi e nel 1998 fallirono centottantuno piccole banche e cooperative di credito (BBC, 2021).

Proprio in questo panorama, nell'agosto del 1999, l'istituto bancario *Global Investment Research Division* di *Goldman Sachs* ha pubblicato il rapporto in questione sulla

---

<sup>5</sup> Il *Prodotto Interno Lordo* è il risultato finale dell'attività di produzione delle unità produttrici residenti. Corrisponde alla produzione totale di beni e servizi dell'economia, diminuita dei consumi intermedi ed aumentata dell'Iva e delle imposte indirette sulle importazioni.

Fonte: Istat

<sup>6</sup> Il *Nikkei 225* è l'indice di riferimento della Borsa giapponese, composto dalla media ponderata dei titoli delle 225 principali società a maggiore liquidità quotate al Tokyo Stock Exchange. Fonte: Treccani

strategia del portafoglio giapponese intitolato *“Womenomics: Buy the Female Economy”*, ovvero *“Womenomics: l’importanza dell’economia femminile”*.

In esso, gli strateghi di Tokyo Kathy Matsui, Hiromi Suzuki e Yoko Ushio hanno evidenziato come l’aumento dell’occupazione femminile nel paese potesse rappresentare un’importante fonte di forza per l’economia giapponese in seria difficoltà, oltre a fornire un elenco di sedici aziende giapponesi pronte a promuovere e beneficiare dell’occupazione femminile.

Matsui e i suoi colleghi hanno continuato la loro ricerca per i successivi due decenni, sostenendo l’uguaglianza della forza lavoro e formulando raccomandazioni politiche per colmare il divario occupazionale di genere in Giappone.

Ulteriori rapporti di Goldman Sachs Research includevano *“Womenomics: Japan’s hidden asset”* del 2005, *“Womenomics 3.0: the time is now”* del 2010 e *“Womenomics 4.0: Time to Walk the Talk”* del 2014.

Il primo rapporto in questione di Goldman Sachs suscitò molto scalpore da parte dell’élite giapponese e causò un frastagiato dibattito. Con esso, Kathy Matsui diede una grande scossa al tradizionalismo nipponico, ma anche al dibattito politico ed economico internazionale.

Ciononostante, il termine *“Womenomics”* e il concetto stesso hanno attirato l’attenzione del governo giapponese e per questo sono stati adottati come pilastro chiave delle riforme volte a rivitalizzare l’economia sotto il Primo Ministro Abe Shinzō nel 2012.

Nel 2013, durante la *68° Assemblea Generale delle Nazioni Unite*, il Primo Ministro giapponese annunciava la volontà di costruire *“una società nella quale le donne potessero brillare”* (Council on Foreign Relations, 2015).

Un pilastro fondamentale del programma economico di Abe coincideva con l’aumento della partecipazione femminile alla forza lavoro.

Il Primo Ministro ha accolto questa strategia in maniera molto positiva e durante il *“Women in Business Summit”* di Tokyo del 2014 ha annunciato: *“Abenomics non avrà successo senza la Womenomics”* (Council on Foreign Relations, 2015).

L’approccio infatti è diventato negli anni parte della strategia giapponese soprannominata *“Abenomics”*, il piano di crescita economica per il Giappone sviluppato dalla sua amministrazione.

L'idea era quella secondo la quale la strategia "Womenomics" avrebbe dovuto favorire la crescita economica giapponese e risolvere il problema della riduzione della manodopera, strettamente collegato all'invecchiamento della popolazione, integrando in maggior misura le donne nel mercato del lavoro giapponese.

Oltre a questo, il piano di riforme contenenti azioni finanziarie e fiscali prevedeva una politica monetaria espansiva, riforme strutturali di lungo periodo e una politica fiscale più generosa.

La strategia lanciata dall'amministrazione Abe aveva due strategie principali: espandere la crescita economica e risolvere tre problemi tra loro collegati che preoccupavano il Giappone, e che continuano ad essere un problema ancora oggi.

Il Paese infatti sta vivendo da anni, una fase di pesante crisi economica con un PIL che oscilla annualmente tra lo 0% e il 2%. Inoltre, lo stato presenta il tasso di natalità più basso al mondo, seguito dall'Italia, e un tasso di invecchiamento tra i più veloci a livello mondiale, con una variazione negativa media della popolazione dello 0,2% (New York Times, 2018).

Il 25% della popolazione ha ormai superato la soglia dei 65 anni e secondo le stime del Fondo Monetario Internazionale, la forza lavoro del Paese diminuirà del 40% entro il 2030 e 24 milioni di occupazioni verranno perse entro il 2050.

Si stima inoltre che entro il 2060, la popolazione totale del Giappone si ridurrà del 30% (Goldman Sachs, 2019).

A queste sfide, l'amministrazione Abe scelse di rispondere con il proprio modello di Womenomics, che nella teoria si avvicinava molto all'idea di Matsui.

Womenomics avrebbe dovuto avere la funzione di incoraggiare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro per favorire la produttività aziendale e la competitività, incrementando così la crescita economica.

La strategia aveva inoltre l'obiettivo di estendere la quota di donne che occupassero posizioni medio-alte e manageriali.

Un'altra fondamentale sfida sarebbe stata quella relativa alle donne lavoratrici e il loro rientro nel mercato del lavoro a seguito della nascita di un figlio, per contrastare dunque la rinuncia alla propria carriera lavorativa per dover occuparsi della famiglia.

In Giappone nel 2011 il tasso di partecipazione femminile al lavoro ha raggiunto un livello record del 60%. Ciononostante, in un confronto globale, il Giappone si colloca

ben al di sotto della maggior parte delle altre nazioni avanzate, specialmente se paragonato a paesi come la Scandinavia, dove tale rapporto è vicino all'80%.

Secondo i dati presentati dall'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE), nel 2013, il Paese mostrava un divario tra il tasso di occupazione femminile e maschile del 18%, maggiore dunque della media dei Paesi OCSE che coincide con il 12%.

Il Paese registrava inoltre il terzo *gender pay gap* più alto tra i Paesi OCSE.

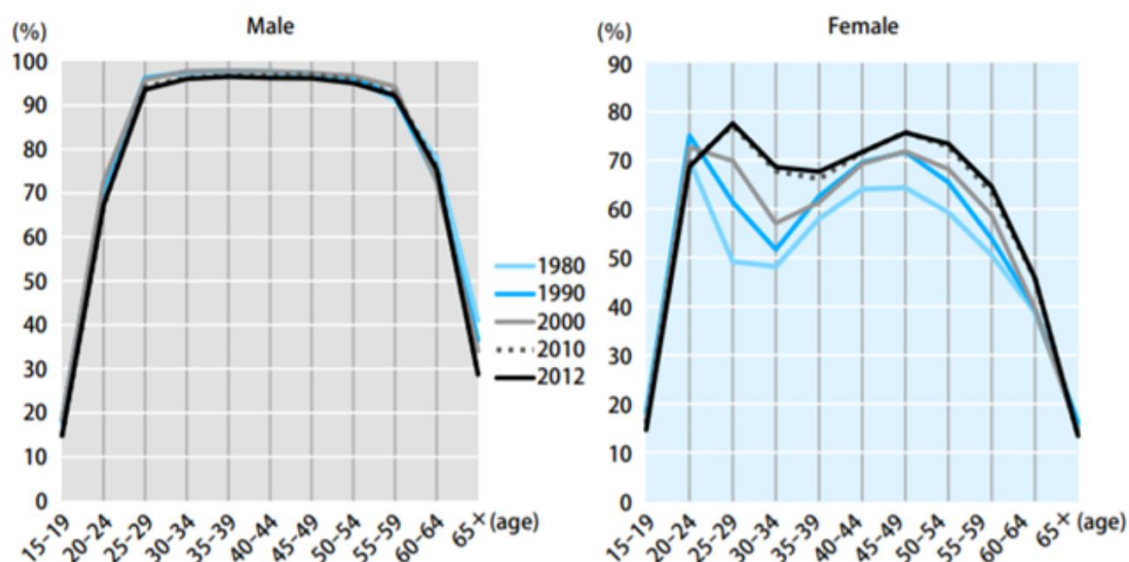
All'inizio degli anni 2000, l'occupazione femminile poteva essere rappresentata utilizzando una curva a M. I picchi di partecipazione lavorativa erano localizzati tra i 20 e i 24 anni e tra i 45 e i 49 anni, mentre i minimi livelli di impiego coincidevano generalmente con matrimonio e gravidanza.

Al contrario, la partecipazione maschile poteva essere descritto con una U rovesciata: la maggior parte degli uomini aveva un impiego già a 25 anni e riusciva a mantenerlo fino alla pensione (World Economic Forum, 2020).

Generalmente, nella maggior parte delle società avanzate, i soggetti terminano gli studi, entrano nella forza lavoro e vi permangono fino alla pensione. In Giappone esiste una netta differenza rispetto agli altri stati, in prossimità dell'età compresa tra i 20 e i 40 anni, proprio il periodo più produttivo della propria carriera.

Le donne giapponesi, dunque, per la maggior parte, terminano di lavorare proprio durante quel periodo della vita.

Secondo un report di Goldman Sachs, nel 2010 il 70% delle donne a seguito di una gravidanza rinunciavano definitivamente al mercato del lavoro, e solo circa un terzo delle madri giapponesi con bambini di età inferiore ai sei anni lavora.



**Figura 9.** Tasso di partecipazione al lavoro maschile (U rovesciata) e femminile (curva a M) per età. Fonte: OCSE

In questo contesto le donne che lasciavano la propria occupazione per diventare madri, faticavano a reintegrarsi nel mondo del lavoro con un impiego regolare e a tempo pieno. In questo modo, si andava a creare un pericoloso meccanismo chiamato “*demansionamento*”: molte donne venivano assunte per lavori sottopagati e con contratti part-time, e nel caso di una gravidanza potevano essere velocemente sostituite. Una volta rientrate, ormai non più giovani, ricevevano un trattamento simile.

La cultura del lavoro giapponese include inoltre orari di lavoro lunghi e ferie limitate e rende complicato permettere di conciliare le aspirazioni di carriera con i doveri di assistenza (Council on Foreign Relations, 2015).

Secondo un sondaggio del *Ministero dell’Interno e della Comunicazione* giapponese del 2013, nonostante le donne giapponesi siano tra le più istruite al mondo, oltre la metà di esse all’interno del paese (56,5%) non possedeva un lavoro a tempo pieno: la stessa situazione interessava soltanto il 21% degli uomini.

Infine, la discriminazione delle donne e la loro frustrazione in termini di aspirazioni di carriera e di lavoro, produceva un ulteriore effetto negativo: la riduzione del tasso di fecondità, che, come si noterà in seguito, è una delle sfide più allarmanti per il futuro del Giappone. Nonostante la forte pressione culturale e sociale a fare figli, le donne giapponesi decidevano di fare sempre meno figli, per poter realizzare le proprie aspirazioni lavorative.

In Italia la teoria *Womenomics* è approdata nel 2008 con la nascita di un sito web, proprio per promuovere la teoria economica ideata nel 1999 da Kathy Matsui, e sostenere allo stesso modo che il lavoro delle donne sia oggi il più fondamentale motore dello sviluppo economico mondiale.

Il fenomeno considerato, alla luce degli assunti elaborati nei precedenti paragrafi, è particolarmente interessante per un paese come l'Italia, dove la partecipazione femminile al mercato del lavoro è minima, in cui le donne non riescono ad arrivare ai vertici di aziende e istituzioni e la fertilità registra risultati molto bassi.

Per questi motivi, interventi e politiche pubbliche che sostengano le decisioni di lavoro e di famiglia potrebbero determinare conseguenze positive anche al Prodotto Interno Lordo italiano.

L'Italia è un paese molto simile al Giappone: in entrambi gli stati si riscontrano scarsa partecipazione femminile al lavoro, bassa natalità e forte ristagno economico.

Inoltre, in Europa l'Italia è tra i paesi con i risultati peggiori in termini di disuguaglianze di genere, in particolare nell'ambito di lavoro e politica. Questo evidenzia che un maggiore e migliore impiego delle capacità femminili consentirebbe di promuovere un importante potenziale di crescita.

### **2.1.2 – La teoria nello specifico e gli obiettivi della strategia**

Secondo Kathy Matsui, uno dei principali motivi del declino economico giapponese era che il sistema delle imprese permettesse di prendervene parte solo alla metà della popolazione disponibile e limitava dunque la possibilità di estendere la selezione di talenti e competenze al proprio personale: il Giappone, dunque, era in declino perché non lasciava spazio alle donne.

A causa di questa scelta "inefficiente" la qualità media del lavoro era più bassa di quella potenziale, ma anche di quella delle altre economie mondiali maggiormente "femminilizzate", e ciò si traduceva anche in risultati negativi nella totalità del sistema economico, sul Prodotto Interno Lordo del paese e il suo tasso di crescita.

Per questo, l'attenzione del Giappone sulla partecipazione economica delle donne fa parte di un crescente processo di istituzioni e individui che chiedono la riduzione del divario lavorativo di genere come mezzo per aumentare le prestazioni economiche nazionali complessive.

Il termine *Womenomics* ha progressivamente raggiunto nel tempo tre significati differenti, distinti ma interconnessi tra loro. Il primo significato fa riferimento a una tendenza strutturale: le donne sono le protagoniste indiscusse dell'economia, sempre più rilevanti e numerose per il suo funzionamento e per raggiungere l'ottenimento di alti livelli di prosperità.

Il secondo significato richiama l'importanza di valorizzare il ruolo economico delle donne il più possibile, attraverso politiche di sostegno.

L'ultimo significato fa riferimento alle conseguenze che la valorizzazione delle donne genera: la produzione, l'occupazione e il consumo e il prodotto dunque di notevoli vantaggi per l'economia in generale e per le sue variabili. Quest'ultimo concetto è molto importante specialmente per un paese come l'Italia, perché femminilizzare l'economia permetterebbe di attivare tutta una serie di circoli virtuosi che possono condizionare in maniera positiva crescita e prosperità (Ferrera, 2008).

A partire dal 1999, quando Goldman Sachs ha iniziato a sostenere la propria strategia, ha sottolineato l'importanza di una modifica delle aspettative sociali delle donne per contrastare la contrazione della crescita economica. Da quel momento, un certo numero di illustri istituzioni economiche hanno appoggiato tale approccio, tra le quali il Fondo Monetario internazionale (FMI), l'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE), la Banca Mondiale e il settimanale di informazione *'The Economist'*.

Di recente, *Citigroup*, una delle più grandi società bancarie degli Stati Uniti, ha espresso sostegno a questa teoria. In uno dei loro ultimi rapporti, intitolato *'Women in the Economy: Global Growth Generators'*, i ricercatori hanno sottolineato l'importanza che l'eliminazione del divario lavorativo di genere può avere sulla crescita economica delle nazioni di tutto il mondo.

Come ulteriore beneficio, essi hanno inoltre sostenuto che, considerando il modo in cui le donne generalmente spendono i loro guadagni, un divario lavorativo di genere più ridotto non solo aumenterebbe il PIL nazionale, ma aumenterebbe anche il capitale umano e aiuterebbe ad alleviare la povertà.



La teoria *Womenomics* venne organizzata sulla base di politiche dal punto di vista del lavoro e nell'ambito del sociale. L'idea era quella di perfezionare le condizioni di impiego delle donne giapponesi e di dare origine ad un contesto sociale che incoraggiasse l'occupazione femminile, così che i due obiettivi si rafforzassero a vicenda.

Oltre che produrre nuovi e migliori posti di lavoro, si sarebbero dovuti creare i presupposti più opportuni per permettere alle donne di non rinunciare a lavorare per occuparsi della cura della propria famiglia.

Per il mercato del lavoro vennero fissati una serie di obiettivi da raggiungere entro il 2020, tra cui:

- ✓ azzeramento della disparità occupazionale tra donne e uomini;
- ✓ aumento della presenza femminile al mercato del lavoro dal 65% al 73%;
- ✓ aumento del tasso di reintegrazione al mondo del lavoro delle donne lavoratrici dopo il primo figlio pari al 55%;
- ✓ aumento degli incarichi manageriali occupati da donne;
- ✓ inserimento di quote nell'ambito del pubblico e del privato per le assunzioni femminili.

Tali obiettivi avrebbero dovuto essere supportati e favoriti dall'azione di alcune politiche sociali, tra cui:

- ✓ entro il 2017 azzeramento delle liste di attesa per gli asili nido, aumentando i posti disponibili;
- ✓ entro il 2020 aumento del tasso di uomini pari al 13% che utilizzano il congedo di paternità;
- ✓ entro il 2020 creazione di piani per il doposcuola per 500.000 bambini e bambine delle scuole elementari.

### **2.1.3 – L'invecchiamento della popolazione e il calo di natalità in Italia e in Giappone**

La demografia è la scienza che analizza le popolazioni ed esamina la loro struttura dal punto di vista della dimensione e della composizione per età e sesso: descrive dunque gli eventi demografici.

Essa inoltre studia i processi che ne determinano l'evoluzione, quali ad esempio la mortalità, la natalità e le migrazioni, e di questi fenomeni tenta di evidenziare le cause e le conseguenze politiche, sociali ed economiche.

Uno dei fenomeni demografici di cui questa scienza si occupa, è la cosiddetta *“Transizione Demografica”*, considerata il modello demografico utilizzato oggi.

Per transizione demografica si intende il passaggio, entro un dato periodo, da uno stato di equilibrio tra elevati livelli di nascite e decessi, ad un nuovo stato di equilibrio tra deboli livelli di mortalità e natalità: rappresenta dunque il passaggio dal regime demografico tradizionale a quello moderno.

Dopo l’Ancien Régime nella maggior parte dei Paesi avanzati, iniziò a realizzarsi la *“Prima Transizione Demografica”* durante la quale il tasso di natalità era superiore rispetto a quello di mortalità e la popolazione tendeva così a salire, nonostante essi fossero entrambi molto elevati.

In seguito, si registrò dapprima una diminuzione dei tassi di mortalità grazie, ad esempio, alle vaccinazioni, alla salubrità dei luoghi di vita e il cambiamento del modo di vivere dovuto al trasferimento dalle campagne alle città. Tale diminuzione è stata successivamente seguita da una riduzione dei tassi di natalità che causò un calo della crescita della popolazione che si sarebbe dovuta stabilizzare, trovando un equilibrio tra i due fenomeni, grazie ad un tasso di fecondità uguale a 2,1 figli per donna che equivale al cosiddetto *“rimpiazzo delle generazioni”* o alla *“crescita 0”* (Migliavacca, 2020).

Tuttavia, non si è giunti alla stabilità che ci si aspettava, poiché nonostante alcuni anni di un sorprendente aumento delle nascite, soprannominato *“baby boom”*, iniziò un declino del tasso di natalità che diminuì fino al di sotto della soglia di rimpiazzo, e, in alcuni paesi come l’Italia e il Giappone, esso ha raggiunto livelli incredibilmente critici. La prima transizione demografica, dunque, si concluse negli anni ’70, ma il tasso di fertilità continuò a diminuire notevolmente, ben al di sotto della media di 2 figli per

donna che assicura il ricambio generazionale e di conseguenza la stabilità della popolazione.

Per questo motivo, a partire dagli anni '90 del XX secolo in poi, nei Paesi sviluppati si iniziò a parlare di "*Seconda Transizione Demografica*", la quale registra un ulteriore declino sia dei tassi di mortalità ma soprattutto, dei tassi di natalità.

Questo fenomeno non ha precedenti nella storia e si è sviluppato in maniera diversa all'interno dei singoli Paesi, e in maniera particolarmente intensa in Italia e in Giappone, che sono infatti i paesi più "vecchi" del mondo, con un numero medio di figli per donna rispettivamente di 1,2 e 1,3 (Migliavacca, 2020).

Tale cambiamento epocale ha presentato alcune importanti conseguenze, tra cui l'aumento della sopravvivenza all'età adulta, il calo della popolazione e un forte mutamento della sua struttura per età, ovvero un intenso *invecchiamento della popolazione*.

L'invecchiamento della popolazione è uno dei principali motivi per cui la teoria *Womenomics* è nata: proprio per risolvere le difficoltà strutturali derivanti da questo fenomeno.

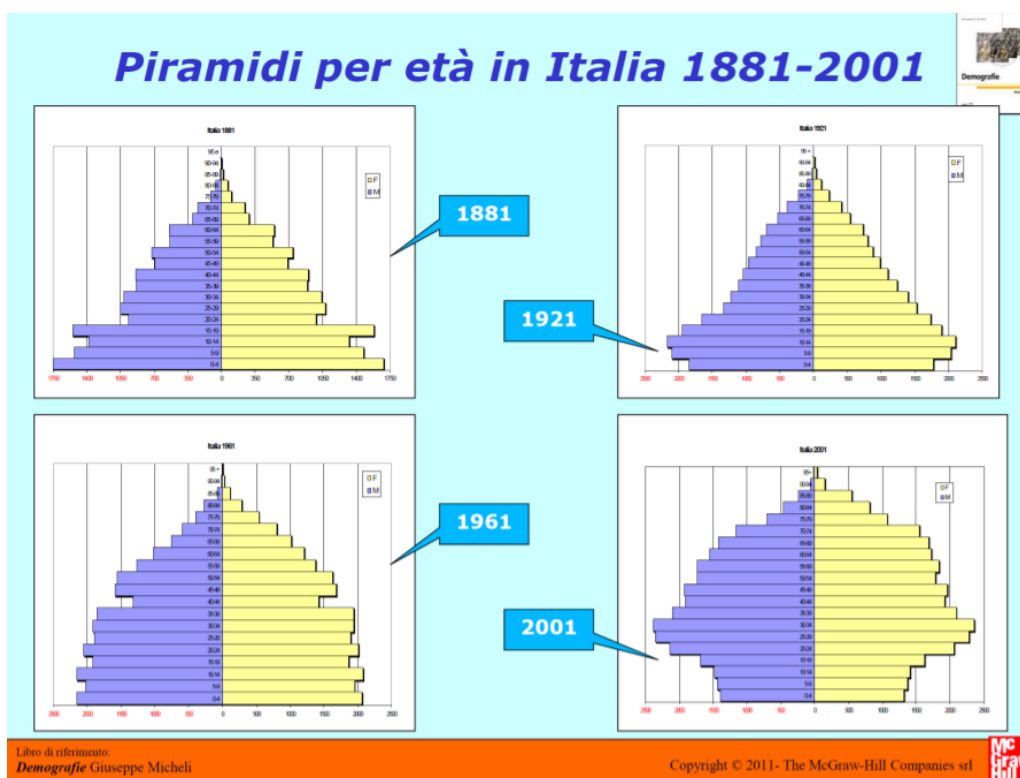
Esso è un fatto sociale e può essere causato principalmente da due principali meccanismi: per questo si parla di "*invecchiamento dal basso*" e "*invecchiamento dall'alto*". Questi dati vengono rappresentati dalle cosiddette "piramidi per età", le quali sono strumenti grafici della distribuzione di età della popolazione di uno stato in un dato anno.

Nello specifico, per invecchiamento dal basso, si intende un processo che si produce alla base della piramide per età: nascono dunque pochi bambini. In generale tutte le popolazioni occidentali durante la transizione demografica hanno sperimentato un processo di questo tipo, dovuto alla graduale crescita di importanza delle fasce di età anziana rispetto a quelle giovani.

Durante gli ultimi anni del Novecento, inoltre, si è presentato un abbattimento delle barriere al raggiungimento delle età senili, che ha permesso il prevalere del processo di invecchiamento dall'alto della popolazione.

Il baricentro della piramide si è spostato quindi verso l'alto, non solo per la contrazione della base ma anche per un allargamento della parte alta della stessa.

La longevità alle età estreme, e quindi l'invecchiamento dall'alto, è un processo particolarmente nuovo ed esplosivo che risulta ancora oggi molto complesso da analizzare (Di Bella, 2020).



**Figura 9.** Piramidi per età in Italia. Fonte: *Demografie*, G. Micheli, 2011

L'analisi delle dinamiche demografiche mette in evidenza alcune questioni chiave per le società contemporanee che impattano sulle politiche sociali. Tra queste:

- ✓ l'invecchiamento della popolazione: è uno degli elementi cardine per le tipologie di protezioni statali e come per il caso italiano per la gestione e la quantità di spesa che impatta sulla definizione delle forme di protezione;
- ✓ gli andamenti dei tassi di fecondità;
- ✓ il rapporto tra tassi di fecondità e occupazione femminile: nei paesi dove si investe sull'occupazione femminile, aumentano anche i tassi di fecondità, contrariamente a quello che si continua a sostenere.

Per avvalorare questa descrizione dunque, si possono riportare alcuni dati relativi alla popolazione mondiale delle Nazioni Unite. Nello specifico, per il tema trattato nel presente elaborato, è di fondamentale importanza comprendere la distribuzione della popolazione giovane mondiale, ma soprattutto di quella anziana.

Ad esempio, nel 2002 il 7% della popolazione mondiale aveva più di 65 anni: in generale, l'America settentrionale e l'Europa hanno un peso decisamente rilevante in termini di popolazione anziana.

Inoltre, nel 1990 essa era di circa mezzo miliardo, mentre nel 2100 si prevede raggiungerà i 3 miliardi di persone: essa dunque è aumentata negli ultimi decenni, aumenterà ancora smisuratamente ed è peraltro molto sbilanciata rispetto a quella giovane.

Attualmente, l'Italia registra la più alta porzione di popolazione anziana, assieme alla Germania, del continente più anziano: l'Europa (Migliavacca, 2020).

Per quanto riguarda il Giappone, entro il 2055 la popolazione totale giapponese si ridurrà di un terzo: la percentuale della popolazione anziana sarà raddoppiata, dal 20% a oltre il 40%, e questo comporterà importanti conseguenze in termini di forza lavoro, che tenderà dunque a diminuire notevolmente.

Ovviamente la demografia è una sfida per ogni economia sviluppata, ma il Giappone, ridurrà la sua popolazione di forza lavoro più velocemente che altrove.

Come sottolinea Kathy Matsui e in seguito il presente elaborato, una delle soluzioni più pratiche a breve termine, è proprio l'impiego dell'altra metà della popolazione disponibile, quella femminile, in modo più efficace.

In Italia si è presentata una preoccupante inversione tra la curva della popolazione over 30 e quella over 60: per la prima volta dal 1861 chi ha oltre 60 anni forma un gruppo più numeroso dei soggetti che ne hanno 30.

Ciò che colpisce è il fatto di assistere a una redistribuzione demografica mai avvenuta prima, in cui si suppone che entro il 2050 la proporzione di soggetti anziani tenderà a raddoppiare, passando dall'11% al 22% della popolazione totale.

Questo dato è molto importante perché assieme all'aumento dell'aspettativa di vita e il rapporto sempre più sfavorevole tra popolazione attiva e non attiva, tenderà ad

aumentare anche il peso socio-economico connesso all'assistenza, alla cura e alle spese previdenziali per gli anziani.

Negli ultimi cinquant'anni l'invecchiamento della popolazione italiana è stato uno dei più veloci tra i Paesi sviluppati e si prevede che nel 2050 la quota di ultra65enni ammonterà al 35,9% della popolazione totale, con un'attesa di vita media pari a 82,5 anni (79,5 per gli uomini e 85,6 per le donne).

Una delle sfide demografiche per un paese come l'Italia è dunque anche la gestione dell'anzianità.

A partire dagli anni '90, la non autosufficienza è iniziata ad essere considerata come un problema pubblico in tutti i paesi occidentali, e, come precedentemente sottolineato, anche per un paese come il Giappone.

La sua diffusione è stata considerata come un nuovo rischio sociale, la cui tutela richiedeva una sostanziale modifica dei sistemi di welfare, fino a quel momento impreparati ad affrontare nuovi bisogni di questo tipo.

Per molto tempo il diritto a ricevere una cura non veniva considerato come un diritto sociale, bensì come quello di essere assistito da un familiare.

Esso dipendeva dunque dai doveri morali dei componenti della famiglia, ma che molto spesso si traducevano in una piena responsabilità gravante sulle donne.

Vi era dunque una vera e propria lacuna di protezione sociale nei confronti dei diritti sociali legati alla non autosufficienza.

Date queste premesse non stupisce che il problema del *care deficit* esplose in Europa non appena l'invecchiamento della popolazione divenne un problema serio.

Il processo di invecchiamento causa serie conseguenze a livello di forza lavoro e sulla distribuzione dello stesso. Questo perché la quota di popolazione attiva tenderà a diminuire notevolmente a meno che non vengano istituite delle riforme che permettano di cambiare l'età di pensionamento o le condizioni di lavoro.

L'invecchiamento della popolazione, è ormai un fattore fisiologico in tutte le società avanzate, grazie ai progressi della medicina e all'allungamento della vita (Ranci e Pavolini, 2014).

Il fattore realmente patologico, invece, è il calo costante e prolungato della natalità nel tempo.

Un fenomeno di questo tipo provoca una marcata distorsione della piramide demografica, e produce l'aumento dei cosiddetti *'tassi di dipendenza'*, ovvero il numero di soggetti non attivi rispetto a quelli attivi. Per di più causa problemi di sostenibilità finanziaria per il welfare state e riduce la produttività.

## **2.2 – Womenomics: i benefici dell'aumento del tasso di occupazione femminile**

Il termine *Womenomics* viene dunque utilizzato per esprimere la potenza e la forza delle donne come fattori di impulso e garanzia di sviluppo. Esso sottolinea inoltre le potenziali conseguenze positive che deriverebbero per l'economia mondiale dall'eliminazione del divario tra i tassi di occupazione maschile e femminile.

In primo luogo, l'aumento dell'occupazione femminile provocherebbe un aumento notevole del Prodotto Interno Lordo in Giappone, Europa e Stati Uniti, ma non solo, anche una crescita della ricchezza delle famiglie e di conseguenza lo sviluppo di una moderna economia dei servizi.

Una diminuzione delle diseguaglianze di genere permetterebbe di risolvere il problema dell'invecchiamento della popolazione e della sostenibilità delle pensioni.

E' importante inoltre considerare, come afferma Goldman Sachs, che l'occupazione femminile e i tassi di natalità sono molto elevati in quei paesi dove sono presenti politiche di conciliazione tra lavoro e famiglia efficaci, dove le donne hanno la possibilità di lavorare e decidono di avere figli.

### **2.2.1 – L'aumento del Prodotto Interno Lordo**

Le donne hanno sempre lavorato, nonostante il loro lavoro non sia mai stato, e non lo è tutt'oggi, riconosciuto come tale. I cosiddetti *'mestieri di casa'* o *'lavori di cura'*, svolti all'interno delle mura domestiche, non sono retribuiti e sono tipicamente svolti dalle mogli, dalle madri o dalle figlie.

Le statistiche economiche non prendono in considerazione il lavoro non remunerato perché non è considerato come *'un'occupazione'*, e non è dunque rilevante per la misurazione di ciò che un'economia produce.

Questa visione, però, non è particolarmente corretta in quanto se non vi fossero questi tipi di mansioni, soprannominate di *'riproduzione sociale'* dai sociologi, non esisterebbe nessuna forma di produzione o transazione economica e nessun mercato.

Una celebre economista neozelandese, Marilyn Waring, ha fortemente sostenuto che se tutte le attività domestiche fossero conteggiate e considerate nel lavoro retribuito, esse rappresenterebbero il settore produttivo terziario più rilevante dal punto di vista economico (Ferrera, 2008).

“The Economist” ha inoltre stimato che nelle società sviluppate le donne che hanno un’occupazione producono il 40% del Prodotto Interno Lordo.

Se fossero considerate le ore impiegate dalle donne per svolgere tali mansioni all’interno della famiglia e moltiplicate per la retribuzione media di un/una colf o un/una baby-sitter, le donne produrrebbero più del 50% del PIL complessivo dei paesi sviluppati (Ferrera, 2008).

In Italia, ad esempio, uno studio effettuato dalla *Fondazione Rodolfo Debenedetti*, ha affermato che il lavoro domestico prevalentemente effettuato dalle donne, potrebbe avere il valore di più di 300 miliardi di euro, all’incirca pari a ventitré punti di PIL.

Tuttavia, è necessario ragionare su prosperità e crescita considerando le attuali dinamiche e definizioni del prodotto interno lordo.

Il PIL è il valore complessivo di tutti i beni e servizi prodotti in un paese durante l’anno. Esso aumenta per effetto di tre dinamiche: più occupati, più capitale per occupato, più produttività per occupato o per unità di capitale investito.

Il primo elementare nesso tra donne e crescita economica è la loro entrata nel mercato occupazionale, che di conseguenza, entrerà nel conteggio del PIL. La retribuzione percepita dalla donna diventerà dunque una delle grandezze conteggiate dalle statistiche per calcolare quest’ultimo. Una maggiore occupazione femminile produce più occupati, e conseguentemente, più PIL.

Dagli anni ’70 in poi, i risultati di tale teoria si sono presentati più che in ogni altro paese dell’area OCSE, nei paesi scandinavi: il contributo che la crescita dell’occupazione femminile ha prodotto all’aumento del PIL è stato straordinario.

Anche gli Stati Uniti hanno sperimentato un notevole incremento della partecipazione femminile al mercato del lavoro, e un economista, Richard Freeman, ha dimostrato come questo fenomeno sia stato la principale spinta del miracolo economico che il paese ha vissuto durante gli anni Novanta (Ferrera, 2008).



Nei programmi del governo giapponese, la strategia Womenomics avrebbe dovuto sostenere il raggiungimento di un aumento pari al 2% della produttività in 10 anni, che avrebbe permesso di ottenere una crescita media annuale del PIL del 2%.

Secondo Kathy Matsui, la teoria avrebbe potuto creare in Giappone oltre 7 milioni di posti di lavoro.

Nel 2015 Goldman Sachs ha inoltre stimato che se le donne giapponesi fossero impiegate allo stesso modo degli uomini, il PIL giapponese sarebbe potuto aumentare del 13%, e un rapporto più recente ha aumentato questa previsione a quasi il 20% (Council on Foreign Relations, 2015).

Gli strateghi di Goldman Sachs hanno sostenuto che un aumento del tasso di partecipazione al lavoro femminile in Giappone dal tasso prevalente del 50% fino al 59% (il livello presente negli Stati Uniti) avrebbe potuto permettere di aumentare la crescita del PIL reale del paese dal 2000 al 2010 dal 2,2% annuo al 2,5% (Goldman Sachs, 1999).

Dalla pubblicazione del rapporto del 1999, il tasso di partecipazione al lavoro femminile in Giappone è salito a un record del 71%, superando gli Stati Uniti e l'Europa.

Il governo giapponese ha anche introdotto politiche che permettono di migliorare i benefici del congedo parentale e impongono la parità di retribuzione tra uomini e donne per lo stesso lavoro.

Nel 2019, vent'anni dopo la pubblicazione del primo rapporto, Kathy Matsui, Hiromi Suzuki e Kazunori Tatebe hanno elaborato il report *“Womenomics 5.0”*.

In quest'ultimo rapporto, gli strateghi hanno stimato che colmare il divario occupazionale di genere del Giappone potrebbe aumentare il PIL del paese del 10%.

Inoltre, in uno scenario in cui il rapporto tra ore lavorative femminili e maschili salirebbe alla media OCSE, il PIL potrebbe espandersi ulteriormente del 15% (Goldman Sachs, 1999).

Allo stesso modo, i medesimi calcoli sono possibili da effettuare per il mondo occidentale e i paesi europei, e pertanto, un importante fattore che l'aumento dell'occupazione femminile comporterebbe, coincide con l'incremento del livello del PIL nazionali e nell'eurozona.

Se i paesi dell'area euro aumentassero la loro produttività *per occupato* ai livelli degli Stati Uniti, il loro PIL crescerebbe di circa il 7%.

Se invece, allineassero il tasso di occupazione femminile a quello degli Stati Uniti, che è pari circa al 68%, il loro PIL aumenterebbe del 13% (Goldman Sachs).

In Italia, come precedentemente analizzato, così come in Giappone, la forza lavoro maggiormente inutilizzata è donna: il tasso di occupazione femminile tra i 15 e i 64 anni nel 2019 è stato pari al 50% contro il 68% per gli uomini (Istat, 2020).

E' di fondamentale importanza però, ricordare che uno degli obiettivi fissati dal Consiglio Europeo di Lisbona per il 2020, era il raggiungimento del tasso di occupazione femminile e maschile pari al 75%, che non è stato dunque raggiunto.

Come mostrano i dati di una ricerca di Goldman Sachs, l'uguaglianza di genere nell'ambito dell'occupazione potrebbe produrre un aumento del PIL nell'eurozona del 13%, in Giappone del 16% e del 22% in Italia (Wittenberg-Cox e Maitland, 2010).

Secondo le stime di Paola Profeta e Alessandra Casarico, due economiste dell'Università Bocconi, l'entrata nel mercato del lavoro di centomila donne inattive, farebbe crescere il PIL nazionale di 0,28 punti l'anno, permettendo di finanziare un aumento del 30% della spesa pubblica per le famiglie (Ferrera, 2008).

Tuttavia, è necessario tenere in considerazione che una elevata porzione di donne lavora part-time, e dunque vanno tenuti sotto controllo anche gli aggiustamenti dei salari e gli effetti della differente produttività media. Se il part-time femminile si riducesse al livello di quello degli uomini, e al tempo stesso, i salari femminili e maschili diventassero uguali, l'aumento medio del PIL coinciderebbe con il 30% a livello medio europeo, e in Italia del 32% (Del Boca et al, 2012).

Come si dimostrerà nel Capitolo 3, si tratta di risultati più che possibili attraverso le corrette politiche pubbliche e un'importante accettazione culturale delle pari opportunità di lavoro della manodopera femminile. Le politiche a cui si fa riferimento sono quelle considerate da tempo dagli economisti, quali ad esempio la diminuzione delle distorsioni fiscali sull'offerta di lavoro delle donne coniugate, l'aumento dei sussidi agli asili nidi per l'infanzia, maggiore flessibilità degli orari di lavoro e congedi parentali.

E' stato ampiamente dimostrato che interventi di questo tipo possono sia favorire la partecipazione al lavoro, sia la natalità.

Aumentare dunque in maniera significativa l'occupazione femminile, è un'operazione difficoltosa e complessa, ma non impossibile. Certo è, che a parità di altri fattori, l'incremento dell'occupazione femminile permetterebbe una maggiore crescita dell'economia rispetto all'aumento di investimenti e produttività.

### **2.2.2 – La ricchezza delle famiglie e lo sviluppo dell'economia dei servizi**

Un ulteriore fattore decisivo che il lavoro femminile potrebbe influenzare, sarebbe l'aumento della ricchezza delle famiglie, e di conseguenza lo sviluppo dell'economia dei servizi, poiché sempre più nuclei familiari si rivolgerebbero al mercato dei servizi per rispondere a quei bisogni dei quali tradizionalmente si occupano le madri o le mogli. Ciò, porterebbe a sua volta l'aumento di nuovi posti di lavoro, una maggiore ricchezza diffusa e crescita della natalità, un vero e proprio circolo virtuoso.

Oltre una maggiore soddisfazione personale, il lavoro femminile è una risorsa economica che permette di diminuire il rischio di povertà e vulnerabilità economica per le famiglie.

Si registra che nelle famiglie italiane nelle quali lavorano entrambi i genitori il tasso di povertà è basso, mentre è più alto nelle famiglie dove lavora un solo genitore: esso, inoltre, cresce esponenzialmente con l'aumento dei figli.

Per questo, la probabilità di uscire dallo stato di povertà è più bassa per le famiglie con più figli e peggiora nelle regioni del sud Italia, quando la madre è dotata di bassi livelli di istruzione e non possiede un'occupazione.

L'importanza dell'esistenza di due redditi all'interno delle famiglie lo dimostrano i dati secondo i quali nei paesi in cui il tasso di partecipazione lavorativa femminile è bassa, il tasso di povertà infantile è elevato.

Se anche la donna all'interno della famiglia guadagna un reddito, il rischio di povertà dunque diminuisce drasticamente, con enormi benefici per i figli minori e permette di ridurre la vulnerabilità di fronte a possibili eventi avversi, quali ad esempio la malattia o il licenziamento.

Il *doppio reddito* non solo garantisce maggiori entrate economiche e più stabilità, ma anche più sicurezza sociale: si conoscono più persone, si possiedono più informazioni, più competenze, e così via.

Quest'ultimo tipo di *sicurezza sociale* sta diventando sempre più importante all'interno delle società "postfordiste", focalizzate su mercati di lavoro flessibili. In esse, la distribuzione dei redditi è sempre meno stabile e più diseguale: sicurezza e benessere non possono più essere dati per scontati dalle famiglie (Ferrera, 2008).

In Italia, ad esempio, la cosiddetta "mobilità sociale discendente", ovvero il rischio di peggiorare la propria posizione sociale e il proprio tenore di vita del tempo, è aumentata smisuratamente nel tempo per i soggetti con fasce di reddito intermedie.

La vulnerabilità, intesa come l'impossibilità di superare avversità improvvise con le proprie risorse, si è estesa al di sopra delle tradizionali soglie di povertà e riguarda quasi la metà delle famiglie italiane.

Il cosiddetto doppio reddito, dunque, è una preziosa arma per combattere tale condizione di vulnerabilità.

Oltre a ciò, se le famiglie ottengono due stipendi, dispongono di maggiori opportunità di risparmio, consumo e investimento (Ferrera, 2008).

Un'economia caratterizzata da una maggiore presenza femminile, necessita della disponibilità di servizi educativi e sociali e di forme organizzative di lavoro o del ciclo di vita, che permettono ai soggetti di conciliare le responsabilità professionali e familiari.

Nell'ambito della sfera domestica esistono ancora ampie asimmetrie di carichi di lavoro e ruoli, a sfavore delle donne. Oggigiorno però, come già accennato, ci sarebbe bisogno di una distribuzione più paritetica ed equa delle attività all'interno della famiglia.

E' necessario sottolineare che molti di questi compiti richiedono meno tempo rispetto al secolo scorso grazie all'utilizzo degli elettrodomestici o alle maggiori opportunità di esternalizzare molti di essi al di fuori delle mura domestiche, ovvero delegarli a soggetti esterni.

Tali dinamiche di esternalizzazione sono da considerare particolarmente rilevanti dal punto di vista economico, perché le famiglie all'interno delle quali entrambi i partner lavorano, sono grandi consumatrici di servizi. E, poiché "i servizi generano servizi", come affermano coloro che studiano il settore terziario, le famiglie a doppio reddito agiscono come un importantissimo motore di attività economiche e di posti di lavoro.

Per questo, si può fermamente affermare che l'economia al femminile genera dei "moltiplicatori" che si riversano positivamente sull'occupazione, sui consumi, sugli

investimenti e sull'innovazione, e di conseguenza sullo sviluppo, sul dinamismo e sulla competitività del sistema economico (Ferrera, 2008).

E' chiaro che siano necessari degli sforzi iniziali per attivare un circolo virtuoso di queste dimensioni, capace di autoalimentarsi.

Le famiglie a doppio reddito dunque acquistano più servizi sul mercato rispetto alle famiglie monoreddito, perché se lo possono permettere ma anche perché ne hanno necessità, considerando la minore quantità di tempo che hanno a disposizione.

Alcuni dati affermano che per ogni 100 donne che entrano nel mondo del lavoro, si creano fino a ben 15 occupazioni aggiuntive nel settore dei servizi (Ferrera, 2008).

Le statistiche affermano che l'Italia ha una forte carenza in termini di occupati proprio nel settore dei servizi alle famiglie, ed è imprigionata in un circolo vizioso soprannominato "*trappola dell'inattività*", poiché la scarsa presenza di servizi è strettamente collegata alla bassa partecipazione femminile, a sua volta legata alla scarsità dei servizi.

I servizi di cui necessitano le famiglie in cui entrambi i partner lavorano e in cui vi sono anziani, figli o persone non autosufficienti, non sono esclusivamente la scuola o gli ospedali. Occorrono, difatti, servizi di assistenza e di cura, quali ad esempio servizi di assistenza all'infanzia e servizi di assistenza agli anziani, senza i quali la famiglia a doppio reddito non potrebbe esistere o funzionare.

Oltre a questi tipi di servizi, tuttavia, le famiglie a doppio reddito necessitano di una vasta gamma di ulteriori servizi di sostegno al funzionamento domestico, quali ad esempio servizi di take-away, servizi di catering a domicilio o forme di spesa a distanza, molto utilizzati negli Stati Uniti.

A loro volta, tali servizi avranno bisogno di internet e computer che consentono di velocizzare questi meccanismi. L'incremento di competenze informatiche delle famiglie permetterà a sua volta di dare impulso alle varie forme di e-banking (gestione telematica dei conti correnti e operazioni bancarie), e-government (pratiche burocratiche per via telematica), telemedicina, e così via.

Il lavoro delle donne, dunque, trasforma il profilo di reddito e di necessità delle famiglie e agisce come moltiplicatore per l'espansione dei servizi (Ferrera, 2008).

### 2.2.3 – L’aumento di produttività e successo all’interno delle imprese

Questo principio di cambiamento di prospettiva nel mercato del lavoro è stato possibile grazie al sistema delle imprese, all’interno delle quali gli obiettivi di scovare e trattenere il più possibile i talenti migliori sono alla base delle stesse.

Come precedentemente dimostrato, le donne hanno raggiunto e in secondo luogo superato gli uomini nell’ambito dell’istruzione, e per questo sempre più imprese si sono rese conto che esse hanno le stesse potenzialità e capacità degli uomini, se non addirittura di più.

Una ricerca europea del 2006 intitolata “*Women in science and technology: the business perspective*”, si è interessata alla descrizione dei percorsi di carriera di donne con elevati livelli di istruzione. Essa ha coinvolto un ampio numero di imprese multinazionali e con i risultati ottenuti è stato possibile constatare quanto la sottorappresentazione delle donne possa costare alle aziende in termini di profitti e performance.

I dati hanno mostrato che i gruppi di lavoro cosiddetti “*misti*” sono molto più produttivi dei gruppi del tutto femminili o del tutto maschili, ma soprattutto le imprese che investono maggiormente nelle donne senza un atteggiamento discriminatorio, sono quelle che hanno anche più successo.

Tali risultati avvalorano la teoria della discriminazione da pregiudizi di Gary Becker: le imprese che non discriminano sono più competitive ed efficienti nel lungo periodo di quelle che invece hanno pregiudizi (Del Boca et al, 2012).

Ciononostante, tali imprese hanno una particolare preoccupazione che prevale su tutte: i costi degli investimenti relativi alla formazione, che potrebbero andare perduti nel caso in cui le donne decidessero di lasciare il proprio lavoro al momento della nascita di un figlio.

Le politiche più efficaci per risolvere tale difficoltà sono orari più flessibili, congedi più generosi, re-training dopo quest’ultimi e telelavoro per entrambi i genitori.

Come si noterà in seguito, però, tali interventi non bastano per reclutare, integrare e trattenere i talenti femminili all’interno delle imprese o del mondo del lavoro: non si tratta più di assumere sempre più donne o implementare qualche politica per permettere di conciliare famiglia e lavoro. La teoria *womenomics*, infatti, si pone un problema più ampio di valorizzare e integrare le diversità.

L'attuale ingresso delle donne nel mercato del lavoro è inoltre stato il risultato di una *'mascolinizzazione'* dei modelli femminili, che non è invece avvenuto negli stili di leadership maschili o nei loro modelli di carriera.

Come già analizzato, la crescita dell'occupazione femminile non è stata accompagnata allo stesso modo dall'aumento della partecipazione alla cura dei figli o al lavoro domestico da parte degli uomini. D'altro canto però, le culture aziendali hanno continuato ad essere caratterizzate da tempi, stili e modelli di lavoro prettamente maschili, anche nel momento in cui il mondo del lavoro e le imprese stesse hanno sperimentato l'aumento della presenza di personale femminile.

In ogni caso, proprio perché con il passare del tempo le donne sono passate da ruoli marginali a posizioni più importanti ed elevate, le imprese stanno iniziando a comprendere la necessità di dover cambiare l'approccio con il quale si rapportano a loro.

Come dimostrano alcuni studi di management, l'approccio femminile è più collaborativo e meno competitivo, più propenso al consenso e meno aggressivo, più focalizzato alla creazione di legami di lavoro e meno ossessionato dal potere.

E' di fondamentale importanza dunque che le imprese imparino e capiscano il linguaggio e la cultura femminile per valorizzare al meglio i propri investimenti.

Le autrici del saggio *'Rivoluzione Womenomics'*. *Perché le donne sono il motore dell'economia'*, fanno riferimento al termine *'bilinguismo di genere'* per indicare lo strumento che permette di comprendere le differenze di genere e per questo che consente di gestire un ambiente di lavoro misto in maniera più efficace, ottimizzando le potenzialità di tutti i soggetti.

Il fulcro del discorso, non è quello di insegnare alle donne come affermarsi, bensì quello di cambiare le culture aziendali per consentire che risaltino le caratteristiche differenti di donne e uomini. Questo, non deve essere considerato come un'ammissione di debolezza, ma come un dato di fatto.

Sfortunatamente le resistenze culturali sono ancora ben radicate, non solo in Italia.

I paesi nordici sono la patria delle pari opportunità, ma hanno comunque avuto bisogno di istituire alcune novità legislative per ottenere una maggiore equità.

Ad esempio, la Norvegia nel 2003 presentava solo il 6% di donne nei consigli di amministrazione, e si è deciso dunque che tutte le aziende statali o con partecipazione

statale, dovessero registrare almeno il 40% della presenza di donne nei consigli di amministrazione. Nel 2008, l'Istituto di Statistica norvegese ha dichiarato che il 93% delle imprese aveva rispettato le percentuali (Wittenberg-Cox e Maitland, 2010).

Come gli Stati, anche le imprese hanno chiare ragioni per fare del genere una propria priorità. La prima ragione è la necessità di personale competente e di talento all'interno del proprio team, e soprattutto l'importanza di non perdere quello che già posseggono: esse potrebbero proprio iniziare dall'avvalersi di una componente del talento che è già disponibile, ovvero quella femminile. Questo perché, come già ampiamente sviluppato, le donne oggi rappresentano la porzione più istruita della popolazione in tutti i paesi OCSE.

Un maggior equilibrio di genere porterebbe enormi vantaggi alle imprese perché le donne hanno tutte le potenzialità per essere soggetti attivi nel contribuire in modi infinitamente diversi alle attività delle imprese.

Una seconda ragione per le imprese di interessarsi alla parità di genere, è l'importanza di possedere il corretto team di leadership: le imprese oggi vivono circondate di una realtà eterogenea e multiculturale e dovrebbero pertanto iniziare a cambiare la struttura dei propri ruoli di vertice. Di conseguenza, sarebbe estremamente necessario superare quelle situazioni in cui i consigli di amministrazione o i comitati esecutivi sono costituiti prevalentemente da uomini maschi bianchi tra i 50 e i 65 anni.

Uno studio condotto dalla *Business School dell'Università di Leeds* ha dimostrato che la presenza di almeno due o tre donne con poteri decisionali all'interno di un'impresa, riduce il rischio di fallimento e le probabilità che essa sia messa forzatamente in liquidazione.

Lo studio ha affermato che il principale vantaggio prodotto dalla presenza di donne nei consigli di amministrazione sia la varietà di opinioni.

Molti altri studi hanno tutti infine sottolineato un ulteriore importante fattore: le imprese con un'alta percentuale di donne ai livelli dirigenziali registrano performance notevolmente superiori rispetto a quelle con una rappresentanza femminile minima.

La terza ragione è ovvia: le donne rappresentano più della metà dell'intero mercato. E alcune ricerche americane dimostrano che le donne prendono l'80% delle scelte d'acquisto di ogni tipo di bene di consumo, ed è dunque fondamentale per le imprese tenerlo a mente.



Alcuni studi sul comportamento organizzativo hanno messo in luce come lo stile decisionale delle donne possa essere differente da quello maschile: negli ultimi anni si è fatta strada una letteratura basata sul cosiddetto *“transformational style”* delle donne manager, e quello *“transactional style”* caratteristica invece propria degli uomini (Ferrera, 2008).

Le donne che ricoprono posizioni di leadership tendono a delegare più poteri ai loro subordinati e a dare la giusta importanza alla cooperazione e al lavoro di squadra.

Chiaro è, che alcuni settori sono più adatti a enfatizzare le qualità dello stile *“trasformativo”* delle donne, rispetto a quello *“transattivo”* degli uomini, quali ad esempio i servizi sociali, la scuola o la sanità.

E' necessario sottolineare però, che gli altri settori sono meno inclini a valorizzare lo stile di leadership femminile a causa di aspettative, pratiche e pregiudizi che favoriscono l'approccio maschile. Si parla, ancora una volta, del cosiddetto *“soffitto di cristallo”* precedentemente analizzato, che limita l'affermazione personale e le carriere delle donne.

#### **2.2.4 – L'aumento del tasso di natalità**

L'esclusione delle donne nel mondo del lavoro e la loro disillusione per la propria carriera e le proprie aspirazioni, ha prodotto anche un'altra conseguenza negativa, quale la riduzione del tasso di natalità.

Questo è molto interessante perché il caso giapponese è molto simile all'esempio italiano, il quale, allo stesso modo, è caratterizzato dalla bassa inclusione femminile al mercato del lavoro, dalla forte difficoltà economica e dalla scarsa natalità.

L'Italia infatti è uno dei paesi europei che registra i peggiori risultati nell'ambito della disegualianza di genere, e ciò evidenzia come l'aumento dell'impiego delle capacità femminili potrebbe consentire un importante potenziale di crescita.

Alcuni studi relativi agli stati europei dimostrano che dove le disegualianze di genere nell'ambito di occupazione e salario sono ridotti, la crescita economica e la natalità sono in aumento.

Uno dei pregiudizi più importanti da eliminare, è legato alla relazione negativa tra occupazione femminile e fecondità.

Le teorie economiche hanno tradizionalmente sostenuto che ci fosse un *trade off*, ovvero un nesso negativo, tra la partecipazione lavorativa femminile e la propensione ad avere figli. Fino agli anni Settanta-Ottanta, effettivamente i dati statistici hanno confermato tali teorie. I paesi che registravano tassi di partecipazione femminile più alta, come quelli scandinavi, presentavano anche tassi di fecondità più bassi rispetto a quei paesi con tassi di partecipazione meno elevati, come quelli mediterranei.

Lo dimostrano i dati, che affermano che nel 1975 in Svezia erano occupate più di sei donne su dieci e il tasso di fecondità coincideva con 1,6 figli per donna, mentre in Italia avevano un'occupazione più di tre donne su dieci e il tasso di fecondità coincideva con 2,3 figli per donna.

Negli ultimi anni, la situazione è rapidamente cambiata: i tassi di fecondità sono aumentati nei paesi in cui le donne lavorano, mentre sono diminuiti drasticamente nei paesi in cui molte donne non lavorano. Nel 1995, in Svezia il tasso di fecondità rimaneva pari a 1,6, mentre in Italia è diminuito fino a 1,2 (Ferrera, 2008).

Queste statistiche hanno avvertito di riconsiderare la relazione tra partecipazione lavorativa e propensione ad avere figli. Ai giorni nostri, tale nesso è decisamente positivo.

E' di fatto un errore ritenere che la partecipazione femminile al mercato del lavoro possa influenzare negativamente il loro ruolo di essere madri, provocando pertanto una diminuzione della fecondità. Al contrario, proprio quei paesi che registrano una maggiore occupazione femminile, sono quelli che presentano anche una fecondità molto alta.

Nei paesi europei, dalla fine degli anni Ottanta in poi, la relazione tra i tassi di occupazione femminile e la fecondità è diventata positiva.

E' necessario considerare, però, che proprio in questi paesi sono aumentati i servizi per le famiglie, che hanno dunque permesso la sostituzione di alcune attività. I congedi parentali, la maggiore generosità dei sussidi, gli sgravi fiscali, l'offerta di servizi pubblici per l'infanzia e il lavoro part-time hanno contribuito ad aumentare significativamente la conciliazione tra carriera e maternità.

Ad esempio, nei paesi del nord Europa dove vigono politiche più generose per le donne lavoratrici, sia il tasso di occupazione femminile, sia quello di fecondità, sono molto

elevati, mentre nei paesi del sud Europa in cui si registrano sistemi di welfare meno rilevanti, questi due tassi sono più bassi.

Ciò dimostra che la conciliazione tra lavoro e famiglia è possibile, e non solo, che il lavoro femminile non debba essere considerato come un ostacolo alla maternità, ma anzi, possa essere un mezzo per l'aumento della fecondità.

Questi dati inoltre, avvalorano la necessità e l'importanza di nuove politiche sociali e del lavoro più generose, in quanto hanno permesso ai paesi che hanno investito in esse, a tradurre l'aumento dell'istruzione in aumento dell'occupazione femminile.

Tali paesi, hanno dunque completato la rivoluzione, di cui si parlava nel Capitolo 1, verso un nuovo regime social demografico, e hanno inoltre presentato una diminuzione del divario occupazionale tra uomini e donne.

Poiché una popolazione si mantenga costante nel tempo, c'è la necessità di bilanciare tra loro nascite e decessi, e il tasso di fecondità deve mantenersi all'incirca attorno ai 2,1 figli per donna.

Nello specifico, il caso italiano è un esempio di bassa fecondità. Dagli anni Ottanta si è registrata una forte diminuzione delle nascite fino agli anni Novanta, periodo in cui il numero medio di figli per donna era 1,2.

Successivamente si è presentata una lieve ripresa seppur con grandi differenze tra Nord e Sud ed è inoltre necessario considerare l'aumento della fecondità delle donne sopra i trentacinque anni e delle coppie straniere, che hanno dunque permesso di raggiungere il numero di 1,4 figli per donna nel 2010 (Del Boca et al, 2012).

Si registrano dunque dati molto inferiore rispetto al livello di 2,1 figli per donna, che permetterebbe all'Europa di evitare il declino demografico e, soprattutto, di contenere le distorsioni della struttura per età della popolazione che creano problemi dal punto di vista sociale e finanziario.

In Italia fanno più figli le donne che non lavorano, dunque la relazione tra lavoro e maternità si può considerare negativa. Questo è sicuramente dovuto alla cultura italiana, che si basa sulla concezione che le donne siano più orientate alla famiglia piuttosto che al lavoro, ma anche alla difficoltà che le donne italiane incontrano al momento della nascita di un figlio e si vedono dunque molto spesso costrette a lasciare il lavoro.

E' necessario effettuare una serie di considerazioni in relazione alle differenze che si presentano all'interno del territorio italiano: i dati negativi si riscontrano maggiormente nelle regioni del sud Italia, mentre nelle regioni settentrionali si registra una relazione positiva tra il tasso di occupazione femminile e il tasso di fecondità.

Questi sono tutti risultati positivi e incoraggianti perché suggeriscono la possibilità che lavoro e nascite possano aumentare congiuntamente, soprattutto se presenti adeguati strumenti di conciliazione.

L'aumento dell'occupazione femminile dunque, porta ad una diminuzione del tasso di fecondità solo in quei paesi o in quelle regioni, in cui lo stato non offre un contesto favorevole alle famiglie.

La diminuzione delle nascite dovrebbe essere uno dei punti principali dell'agenda politica italiana e dovrebbe essere trattato come una vera e propria emergenza nazionale.

Esiste un significativo rischio che in Europa non si creino più le condizioni per la riproduzione della popolazione. Non è detto però che questo fenomeno sia ineluttabile. Difatti, alcuni paesi sviluppati che presentano i tassi di natalità più alti, come la Svezia e gli Stati Uniti, registrano anche livelli di occupazione femminile più alti rispetto a paesi come l'Italia e il Giappone, dove i tassi sono molto più bassi (Freeland 2006).

Anche *The Economist*, Goldman Sachs e l'OCSE hanno evidenziato la correlazione positiva tra occupazione femminile e maggior numero di nascite.

Man mano che la teoria Womenomics sta acquisendo valore, queste teorie stanno anche ottenendo sempre più importanza.

### **2.2.5 – Womenomics come soluzione all'invecchiamento della popolazione**

Secondo l'approccio della teoria *Womenomics*, un aumento della partecipazione femminile al mercato del lavoro, permetterebbe di risolvere proprio quei problemi derivanti dall'invecchiamento della popolazione.

Infatti, ridurre il divario occupazionale di genere potrebbe aiutare a risolvere le difficoltà della sostenibilità delle pensioni in differenti modi.

In primo luogo, esso verrebbe risolto direttamente tramite l'aumento del tasso di occupazione: una quantità di forza lavoro maggiore, farebbe diminuire il rapporto tra soggetti pensionati e soggetti lavoratori attualmente in costante diminuzione, rendendo

così più sostenibile l'erogazione delle pensioni, specialmente dei sistemi pensionistici a ripartizione<sup>7</sup>.

La seconda soluzione è, rispetto alla prima, più indiretta: le difficoltà derivanti dall'invecchiamento della popolazione verrebbero risolte grazie all'aumento del tasso di fecondità, come già precedentemente sottolineato.

Infine, avere un crescente numero di donne che ricoprono posizioni di vertice, consentirebbe una redistribuzione più equilibrata delle risorse e soprattutto meno concentrata sulle pensioni, permettendo dunque una maggiore attenzione verso le politiche per la famiglia, che sono maggiormente emarginate.

Le pensioni, infatti, sono la componente dominante dei moderni sistemi di welfare, per le ragioni precedentemente menzionate.

Nel complesso dunque, la diminuzione delle diseguaglianze di genere, tramite una maggiore presenza delle donne all'interno del mondo del lavoro e delle posizioni decisionali, ha il potenziale potere di ridurre l'attuale "*gerontocrazia maschile*" all'interno delle società e delle imprese.

Come già sottolineato, ciò sarà molto importante per la sostenibilità dei futuri sistemi di welfare europei.

Inoltre, permetterà di controbilanciare l'utilizzo della cura informale dei bambini da parte dei nonni, particolarmente sottopressione a causa dell'invecchiamento della popolazione e dalle riforme pensionistiche che posticipano il pensionamento.

Infine, un'economia, una società e un sistema politico interessato ai giovani, garantirebbe anche una crescente rappresentanza femminile.

### **2.3 – Ulteriori benefici indiretti e vantaggi per le donne**

Come anticipatamente sottolineato, in Italia fino agli anni Settanta vigeva un modello tradizionale di divisione dei ruoli all'interno delle famiglie, ma negli ultimi anni esse, così come e i rapporti familiari, sono cambiate notevolmente.

Oggi, i legami familiari sono molto più forti rispetto al passato, sia in termini affettivi, sia dal punto di vista di aiuti economici e concreti.

---

<sup>7</sup> *Sistemi pensionistici a ripartizione*: il pagamento delle pensioni in un dato momento avviene utilizzando i contributi versati nello stesso periodo dagli attuali lavoratori e datori di lavoro, senza che essi vengano accantonati

Il panorama familiare nel quale le donne vengono viste come figlie, madri o mogli è cambiato: la dimensione delle famiglie è diminuita, è aumentato il numero dei soggetti che vivono soli, è cresciuta l'instabilità familiare a causa dell'aumento delle separazioni e dei divorzi, e conseguentemente si è ampliata la quantità di famiglie con un solo genitore o di quelle "ricostruite" e la proporzione nelle quali il capofamiglia è donna. Inoltre, è anche aumentato il numero di famiglie in cui le donne guadagnano come gli uomini, o addirittura di più.

Ciononostante, le donne sono ugualmente considerate come "lavoratrici di passaggio" all'interno del mercato del lavoro, poiché è tuttora ancorata l'idea secondo la quale il loro ruolo naturale sia a casa con i figli.

Questa immobilità culturale è dovuta ad alcuni pregiudizi ancora presenti e molto forti in Italia, se paragonati al resto degli stati europei.

Tale persistenza è senza dubbio legata alla centralità della famiglia e ai forti legami familiari italiani, che causano un sistema di welfare che fa leva sulla solidarietà familiare, e, di conseguenza, ciò si traduce in un sistema carente.

Ciononostante, l'aumento del tasso di occupazione femminile produce ulteriori benefici sia per le donne stesse, sia per i loro figli, contrariamente a quello che si continua a pensare.

### **2.3.1 – Il lavoro femminile come fonte di protezione per le donne e i loro figli**

Innanzitutto, è doveroso considerare che l'occupazione femminile può comportare una diminuzione dei possibili rischi che le donne possono incontrare all'interno del mercato del lavoro.

L'indipendenza economica è altresì importante per le donne per proteggersi dalle conseguenze che possono comportare separazioni e divorzi, e, in caso contrario, la dipendenza nei confronti del proprio coniuge, espone loro stesse ed eventuali figli, a maggiori rischi quali la povertà.

Oltre che come fonte di sicurezza materiale e reddito, le donne considerano il lavoro retribuito come una condizione di realizzazione e autonomia personale.

Cercare di raggiungere la crescita economica attraverso una maggiore occupazione femminile andrebbe dunque incontro alle aspirazioni e alle aspettative di vita e di carriera delle dirette interessate.

In Italia, più che in altri paesi europei, il sistema di welfare non offre particolari sostegni alle famiglie cosiddette ‘non intatte’, e le donne senza un lavoro stabile, e quindi non economicamente indipendenti, potrebbero andare incontro a gravi difficoltà economiche.

L'importanza dell'indipendenza economica femminile è avvalorata dall'analisi della condizione delle donne, influenzata ancora una volta negativamente da un fenomeno che ha sconvolto il mondo intero: il *COVID-19*.

Le categorie più colpite dall'emergenza sanitaria sono state quelle che già erano lavorativamente più svantaggiate: come già anticipatamente sottolineato le donne, ma non solo, anche i giovani e gli stranieri.

Le donne che hanno perso il lavoro nel 2020 sono il doppio rispetto ai colleghi uomini. Questo da un lato perché questi soggetti occupano spesso posizioni lavorative meno tutelate, ma anche perché sono impiegati in quei settori che sono stati maggiormente colpiti della crisi.

L'emergenza sanitaria dettata dunque dalla diffusione del Coronavirus e le successive misure restrittive hanno avuto grandi ripercussioni sul mercato del lavoro, e in particolare sull'occupazione delle donne.

Nel corso degli ultimi mesi si sono iniziati ad ottenere i primi dati sull'impatto della pandemia sul mercato del lavoro e sulle categorie più fragili, facendo dunque riferimento alla crisi in termini di disuguaglianze.

Un rapporto pubblicato da Istat in collaborazione con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Inail, Inps e Anpal intitolato ‘*Il mercato del lavoro 2020. Una lettura integrata*’, offre utili dati per analizzare questo fenomeno.

Dal documento emergono cinque elementi che riguardano l'occupazione femminile.

In primo luogo, la percentuale di donne che ha perso il lavoro nel 2020 è stata doppia rispetto alla percentuale di uomini: la riduzione del tasso di occupazione è stata dell'1,3% per le donne contro lo 0,7% per gli uomini (Istat, 2020).

Inoltre, il divario occupazionale di genere che si era prodotto durante il lockdown non è stato colmato, e non si è nemmeno ristretto nei mesi successivi. Il periodo più difficile per l'occupazione femminile è stato proprio il primo lockdown, ma la rilevazione registra che i tassi di attivazione per le posizioni occupate dalle donne sono diminuiti

molto più rapidamente anche nei mesi successivi. Pertanto, il rallentamento della decrescita è più contenuto tra le posizioni femminili rispetto a quelle maschili.

Il terzo punto del rapporto afferma che le donne si dimostrano più penalizzate anche dal punto di vista delle nuove assunzioni.

Rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, durante i primi nove mesi del 2020 si registra una riduzione del 26,1% delle nuove assunzioni di donne, a fronte del calo del 20,7% dei contratti attivati per gli uomini. Al 30 settembre 2020 la situazione lavorativa maschile è nuovamente positiva ed è risultata già in crescita di 15 mila posizioni, mentre per le donne si registra una diminuzione di 38 mila posizioni.

Inoltre, le donne rappresentano la categoria di lavoratori ad aver registrato il minore numero di reingressi nel mercato del lavoro. Dal 4 maggio 2020 al 30 settembre 2020 sono rientrati nel mondo del lavoro 67 mila soggetti che avevano perso la propria posizione lavorativa durante i primi cinque mesi del 2020: solo il 42,2% delle donne ha goduto di questa possibilità (Istat, 2020).

Il quinto e ultimo punto del rapporto Istat afferma che per tutte quelle donne che sono riuscite a trovare lavoro è stata più dura riuscire rispetto agli uomini. Le donne sono la categoria che ha dovuto attendere il maggior tempo prima di riuscire a trovare una nuova occupazione: esattamente 100 giorni in media, e nello specifico 21 giorni in più rispetto al 2019.

In conclusione, al di là del COVID-19 la situazione occupazionale delle donne era già particolarmente precaria, come ampiamente sottolineato precedentemente nel seguente elaborato.

Questo è solo uno degli esempi eclatanti che dimostrano quanto le donne nel mercato del lavoro siano (e siano considerate) ancora lavoratori di passaggio, e a maggior ragione l'importanza delle stesse di cercare di essere il più indipendenti possibili, per riuscire a far fronte a eventuali fenomeni come il Coronavirus, che possono presentarsi da un momento all'altro e possono creare gravi complicazioni, precarietà ma anche povertà.

Oggi forse più che mai pertanto, considerati l'incertezza del futuro e lo scompiglio causato dalla pandemia, il lavoro femminile è una risorsa essenziale per le donne stesse, per la loro indipendenza economica che permette di proteggerle dai rischi familiari e lavorativi, e per il Paese intero.



Il benessere dei bambini fa riferimento alle condizioni che permettono il loro sviluppo comportamentale e cognitivo ed è strettamente legato agli investimenti che vengono effettuati nei loro confronti da parte delle famiglie e della società in cui vivono.

L'impatto del lavoro delle madri sul benessere dei figli è senz'altro una questione molto complessa e delicata: esso dipende dalle condizioni sociali ed economiche delle famiglie.

Soprattutto in Italia, inoltre, permane una convinzione ben radicata secondo la quale i bambini che hanno una madre che lavora, potrebbero incontrare alcune difficoltà nel loro sviluppo e nel loro benessere, in quanto potrebbero soffrire di mancanza di attenzioni e avere pertanto problematiche sia in termini cognitivi, sia in termini di capacità socio-emozionali.

Questi elementi però sono in realtà condizionati da altri fattori, quali ad esempio il tempo dedicato dalla madre e dal padre e dai servizi sostitutivi acquistabili sul mercato: i servizi per l'infanzia e la loro qualità infatti, sono fondamentali sostituti in questo panorama.

Alcuni importanti studi effettuati nei paesi nordici, dimostrano che se il tempo dei genitori è sostituito con *childcare* di qualità, il possibile effetto negativo causato dal lavoro materno svanisce totalmente.

In Italia, però, considerata la bassa partecipazione femminile al mercato del lavoro e la bassa fecondità, si continua a pensare che le donne abbiano più tempo da dedicare ai propri figli e che ciò possa condizionare positivamente il loro sviluppo comportamentale e cognitivo.

Ciononostante, alcune analisi che hanno paragonato l'andamento degli studenti italiani con quello dei coetanei di altri paesi, hanno dimostrato come i ragazzi in Italia non ottengono risultati migliori, bensì peggiori.

E' anche opportuno sottolineare che l'investimento nella scuola in Italia è più basso rispetto ad altri paesi europei, e quindi a maggior ragione, i redditi delle madri lavoratrici all'interno delle famiglie svolgono un ruolo fondamentale per equilibrare gli insufficienti investimenti pubblici verso i bambini italiani.

Non solo, vi è anche un rapporto positivo tra madri lavoratrici e andamenti scolastici: nelle regioni in cui la partecipazione femminile al mondo del lavoro risulta più alta, come l'Emilia Romagna, i voti dei bambini sono più alti <sup>8</sup>.

In esse inoltre, si incontrano anche molti asili nidi di qualità, che permettono dunque un buon sviluppo comportamentale e cognitivo.

Si può affermare di conseguenza, che nelle famiglie nelle quali le madri lavorano e che scelgono di avvalersi di strumenti sostitutivi di qualità, non ci sono effetti negativi per i propri figli, ma al contrario positivi: il lavoro della madre non comporta necessariamente svantaggi nello sviluppo dei bambini.

In conclusione, le madri che hanno un'occupazione, per compensare l'effettivo minor tempo trascorso con i propri figli, tendono a intensificare la qualità delle loro interazioni, cosicché si può dichiarare che l'attenzione che ricevono questi bambini sia la stessa di quelli che hanno una mamma che non lavora.

Le madri che lavorano dunque, contrariamente a ciò che si può pensare, non rinunciano a svolgere quelle attività con i propri figli fondamentali per il loro benessere e la loro crescita.

Un report americano ha offerto dati molto interessanti riguardo a questi tipi di dinamiche. Lo studio, dell'Università di Maryland, afferma che dal 1965 ad oggi, il tempo dedicato dai genitori nei confronti dei propri figli è nel complesso raddoppiato, nonostante l'enorme ingresso delle donne all'interno del mercato del lavoro.

In primo luogo, è aumentato il tempo medio dei padri, che in passato era minimo: da 2,5 ore a 9,6 ore la settimana. Ma soprattutto è aumentato anche il tempo dedicato dalle madri: da 10,2 ore a 14,1 ore a settimana (Ferrera, 2008).

Il tempo dedicato ai lavori domestici è invece significativamente diminuito, in parte perché si può evitare di svolgerli in prima persona e in parte perché essi possono essere svolti più in fretta.

Le famiglie, dunque, possono dedicare più energie e attenzione al loro *core business*, ovvero le relazioni affettive e sociali tra i propri componenti, a cominciare proprio da quelle tra genitori e figli, le quali sono le funzioni naturali ed essenziali intrinseche delle famiglie e che non possono essere dunque esternalizzate.

---

<sup>8</sup> Utilizzando i risultati delle prove Invalsi nella seconda elementare del 2008-2009

### 2.3.2 – Consumi rosa: le donne incidono sull'economia anche se non lavorano

L'espansione dei servizi alle famiglie e ai servizi più in generale è il principale moltiplicatore dell'occupazione femminile, ma non l'unico. Un altro moltiplicatore coincide con i cosiddetti "consumi rosa": anche se non lavorano, le donne realizzano in prima persona, o orientano indirettamente una grande percentuale delle scelte di consumo. Si stima che tale quota possa essere pari all'80% delle decisioni di consumo, decisamente superiore a quella maschile (Ferrera, 2008).

L'aumento dell'influenza femminile sul mercato sarà ulteriormente più evidente quando i loro guadagni medi supereranno la soglia necessaria a procurarsi i beni essenziali e una massiccia parte di essi sarà destinata all'acquisto di servizi per le famiglie, provocando un forte cambiamento nei modelli di consumo.

Le donne che posseggono un'occupazione e che quindi guadagnano, spendono una quota significativa del loro reddito in consumi di beni e servizi per i loro figli e loro stesse come moda, cosmetici, accessori per la casa e alimenti dietetici.

Nei paesi con un'elevata occupazione femminile, i consumi rosa sono esponenzialmente aumentati negli ultimi anni, in maniera direttamente proporzionale alla crescita dell'occupazione femminile.

Molte società finanziarie hanno infatti creato fondi di investimenti che favoriscono le azioni di società indirizzate a questi tipi di consumo.

Ad esempio, Goldman Sachs ha realizzato un indice azionario fondato sulle trenta società globali più specializzate in beni e servizi per le donne, chiamato *Women 30 Index*. Negli ultimi anni esso ha rilevato una performance tre volte maggiore rispetto a quella del *Global Equity Index*, che si basa invece su un paniere di *blue chips*<sup>9</sup>.

Pertanto, quando i fondi di investimento sono gestiti da donne, pare vi siano performance più elevate: si può affermare, dunque, che il management rosa possa essere considerato anche un moltiplicatore di ricchezza finanziaria.

L'attenzione delle imprese, e dunque le loro strategie di mercato, nei confronti dei consumi rosa aumenta se a ricoprire ruoli direttivi sono donne.

Uno studio sulle diversità di genere e le performance dei fondi di investimento sviluppato da *Catalyst*, una società canadese, ha mostrato una relazione positiva tra la

---

<sup>9</sup> *Blue Chips*: nel mercato borsistico, azioni ordinarie delle società a forte capitalizzazione e grande solidità, sono dunque le azioni considerate più sicure. Treccani

presenza femminile in posizioni elevate e la performance aziendale delle prime cinquecento imprese scelte dalla rivista *“Fortune”*.

Affidare dunque alle donne incarichi di responsabilità decisionale offre l'opportunità di portare vantaggi non solo nell'ambito di attrazione o attivazione di consumi femminili, ma anche nell'ambito di efficacia decisionale.

### **2.3.3 – Felicità, benessere e soddisfazione delle donne lavoratrici**

Un altro fattore fondamentale da considerare riguarda la questione dell'infelicità di quelle donne che effettuano un lavoro fuori casa, rispetto alle donne che viceversa non posseggono un'occupazione.

La definizione della felicità e della soddisfazione individuale sono senza dubbio questioni molto difficili da individuare, tuttavia sono state effettuate alcune ricerche recenti che permettono di rilevare la soddisfazione della vita e che fanno chiarezza sullo stato delle casalinghe e delle lavoratrici italiane.

Innanzitutto questi fattori dipendono dalla quantità e dalla qualità del lavoro svolto fuori casa, ma soprattutto da quello svolto in casa.

L'attività lavorativa è generalmente fonte di soddisfazione per le donne, ma se ad essa si associa un carico troppo pesante di lavoro domestico e di cura, chiaramente la condizione di stress e insoddisfazione aumenta.

I sondaggi segnalano infatti, che la stragrande maggioranza delle donne, soprattutto quelle più giovani, desiderano lavorare.

Uno studio effettuato dall'OCSE, sostiene che il 77% delle coppie europee reputa che il modello di famiglia ideale sia quello in cui entrambi i partner lavorano. Ciò non stupisce, considerando il massiccio aumento dei tassi di scolarizzazione femminile che è avvenuto negli ultimi decenni.

Ciononostante, le famiglie europee dove la donna possiede un lavoro sono solo il 53%, e ciò coincide dunque con il 25% in meno di quante lo desidererebbero.

Tale dato avverte un forte scostamento tra desideri e realtà.

In Italia, questa differenza è particolarmente elevata, poiché la quota di coppie favorevoli alla partecipazione femminile al mondo del lavoro è molto vicina alla media OCSE, ma la percentuale di famiglie a doppio reddito rappresenta solo il 40% (Ferrera, 2008).

Le indagini Eurostat suggeriscono che il 42% delle donne inattive fra i 25 e i 49 anni desidererebbero lavorare, e ciò rappresenta un'indicazione chiara che in molti casi la bassa partecipazione sia una condizione non scelta, ma subita, e il caso italiano registra dati ancora più preoccupanti.

Soprattutto le giovani italiane, desiderano lavorare e ritengono che il lavoro fuori casa sia un mezzo di realizzazione e soddisfazione personale. Tuttavia, in Italia, la convinzione secondo la quale il posto delle donne sia a casa con i figli è purtroppo ancora molto diffusa.

Allo stesso tempo la maggior parte delle donne casalinghe italiane considera che la propria condizione coincida con una vera e propria rinuncia in termini di opportunità di realizzazione.

Incentivare il lavoro femminile dunque sarebbe un modo per diminuire lo scostamento tra ciò che le donne desiderano e ciò che esse riescono a realizzare a causa di una diseguale distribuzione delle opportunità.

Il benessere delle donne calcolato considerando il lavoro fuori casa, come già anticipato, dipende dalla qualità della vita familiare e dall'ammontare di lavoro non retribuito.

Per le donne in coppia e che hanno figli, quindi, va considerata la quota di lavoro domestico e di cura svolta da esse rispetto al partner.

L'insoddisfazione principale delle donne italiane, deriva proprio dalla ripartizione dei lavori domestici e della cura dei figli all'interno della propria famiglia: nei casi in cui la quota del lavoro non remunerato sia svolto principalmente dalla donna, la soddisfazione di questi aspetti della vita sarà minore.

Per gli uomini invece, la propria felicità non fa riferimento a tali caratteristiche della vita di coppia.

Emerge inoltre, che le donne che vivono in uno Stato in cui le diseguaglianze di genere sono più marcate, sono più insoddisfatte degli uomini del 10% (Del Boca et al, 2012).

Paradossalmente, le donne moderne, più attive all'interno del mercato del lavoro, sono meno felici delle donne delle generazioni precedenti: negli ultimi quarant'anni, la felicità femminile è in diminuzione.

Questi dati dimostrano un paradosso perché considerando gli obiettivi oggettivi ottenuti nel tempo, la condizione femminile è indubbiamente migliorata. Ciononostante, è aumentato il volume totale di lavoro che le donne svolgono, dentro e fuori casa, comportando dunque un peggioramento del loro benessere.

Infatti, l'aumento del lavoro femminile è raramente accompagnato da una redistribuzione di lavori domestici e ha dunque dato origine ad un "doppio lavoro" a carico delle donne, sia dentro che fuori le mura di casa.

Ciò, non è stato lo stesso per gli uomini, che non solo non hanno aumentato le ore di lavoro all'interno delle proprie mura domestiche e quindi non hanno ridotto le loro ore di tempo libero, ma hanno anche beneficiato del miglioramento delle proprie condizioni economiche dovute al doppio reddito ottenuto dal lavoro della propria partner.

In conclusione, la felicità delle donne non dipende più chiaramente solo dalla condizione familiare, ma più che altro da una più articolata combinazione con quella dell'ambito occupazionale.

La vita delle donne oggi è molto complicata, e pertanto il loro benessere dipende dalla soddisfazione di differenti e molteplici aspetti della vita.

Avere a che fare con diversi fattori per ottenere la propria soddisfazione personale, può portare a una quota di felicità più bassa.

In questo complesso panorama è in ogni modo importante considerare che dai sondaggi emerge un'altra chiara e nitida indicazione: le donne, oltre a desiderare un lavoro come precedentemente analizzato, continuano allo stesso modo a desiderare di avere figli.

Non vogliono dunque essere costrette a scegliere tra uno e l'altro aspetto.

Il contenuto e l'intensità di questi desideri sono caratterizzati da possibili e ampie variazioni.

In ogni paese vi è una percentuale di donne che dichiara di non desiderare figli, o viceversa, di non volere un lavoro. Altre donne invece, pur desiderando entrambi, dichiarano di attribuire maggiore priorità al lavoro, oppure ai figli: nel linguaggio sociologico le prime sono *career-oriented*, le seconde invece sono *family-oriented*.

In Europa, la maggior parte delle donne non esplicita un ordine di priorità predefinito e rigido, ma un'aspirazione a conciliare entrambi gli obiettivi.

Tale aspirazione tiene in considerazione i vincoli, come ad esempio quelli biologici, i contesti, come il mercato del lavoro, e le opportunità all'interno della professione e della famiglia.

Il desiderio considerato, dunque, è accompagnato da una disponibilità ad adattarsi alle compatibilità. La sociologa Katherine Hakim ha coniato un'espressione per riferirsi a questo tipo di meccanismo: esse sono donne con preferenze "*adattive*" (Ferrera, 2008). Tale disponibilità riguarda comunque la combinazione fra lavoro e maternità, e *non* la disponibilità a rinunciare al lavoro per avere figli, o viceversa.

Il desiderio di lavorare risponde alla crescita dei tassi di scolarizzazione delle donne: esse stanno effettuando un grosso investimento in "*capitale umano*", e non deve dunque stupire che vogliano sfruttare appieno tale investimento, cercando adeguati riscontri in termini di gratificazione e remunerazione professionale all'interno del mercato del lavoro.

Inoltre, per la maggior parte delle coppie europee il numero ideale di figli è due. Eppure, nel presente elaborato si è ampiamente analizzato che il numero di bambini sia ben al di sotto della soglia del cosiddetto "*rinnovo demografico*" che equivarrebbe a 2,1 figli per donna, ma anche al di sotto del numero di figli che le coppie europee fanno effettivamente. Si è dunque nuovamente di fronte a un marcato ed evidente divario tra desideri e realtà.

Tali desideri non si realizzano spesso per problemi biologici, ma anche a causa di altre due ragioni: le difficoltà economiche e la difficoltà di combinare lavoro e famiglia.

In Italia, le cause economiche prevalgono tra le coppie in cui la donna non lavora, mentre le difficoltà di conciliazione, spiccano tra le coppie in cui la donna lavora.

Nel caso in cui la donna non lavorasse, l'accudimento dei bambini non dovrebbe essere un problema, ma la condizione economica della famiglia rimane vulnerabile.

Nel caso in cui, invece, la donna lavorasse, la condizione economica è più stabile, ma riuscire a conciliare figli e lavoro diventa un enorme problema, al punto che molte si vedono costrette a lasciare il lavoro dopo il primo figlio.

In conclusione dunque, le donne desiderano lavorare e l'occupazione femminile ha le potenzialità di generare importanti circoli virtuosi in termini di crescita economica e benessere.

L'enorme sfida da affrontare è quindi quella della conciliazione, e far sì che le responsabilità e le aspirazioni lavorative diventino sempre più compatibili con le responsabilità e le aspirazioni genitoriali.



## **Capitolo 3: I mezzi che permettono un effettivo ed efficiente aumento dell'occupazione femminile**

Come ampiamente dimostrato, il lavoro femminile è una risorsa da considerare come essenziale per un paese, ma anche per le donne stesse e la loro indipendenza economica. Il lavoro delle donne coincide con crescita economica, valorizzazione dei talenti e ottimizzazione del capitale umano, ma allo stesso modo significa anche equità ed efficienza.

Le politiche pubbliche nell'ambito della parità di genere sono oggi più che mai un'urgente necessità e un investimento fondamentale.

### **3.1 – L'importanza delle politiche pubbliche per la parità di genere**

Le politiche pubbliche sono lo strumento adatto per velocizzare il processo verso l'uguaglianza di genere, comprendendo assistenza per l'infanzia, congedi di paternità, maternità e parentali, quote di genere, interventi nel mercato del lavoro e organizzazione del lavoro flessibile.

In un contesto come quello precedentemente analizzato e in continua evoluzione, le politiche pubbliche sono costantemente sotto pressione poiché riflettono le trasformazioni dei ruoli delle donne e il loro crescente potenziamento nel processo decisionale. Esse, dunque, debbono rispondere alla sfida di rimodellare adeguate e sostenibili istituzioni per avere successo nell'affrontare questi enormi cambiamenti.

Nei paesi europei, la funzione delle politiche pubbliche nell'ambito dell'uguaglianza di genere è un argomento intenso e dominante.

Le politiche hanno un enorme impatto sulle differenze di genere, in particolare quelle relative alla maternità e al mercato del lavoro, le politiche per la famiglia e per l'assistenza all'infanzia.

Le politiche per la famiglia, i servizi per l'infanzia e i congedi parentali possono essere mezzi utili per sostenere l'offerta di lavoro femminile, mentre le quote di genere svolgono un ruolo decisivo per la distruzione e il superamento del soffitto di cristallo.

Tutte queste politiche sostengono la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e promuovono così l'uguaglianza di genere. Questo è ciò che si può definire l'aspetto "*pubblico*" della relazione tra uguaglianza di genere e politiche pubbliche.

Esiste però anche un aspetto ‘*politico*’ di tale rapporto: essendo soggetti economici, le donne possono avere loro stesse un impatto sulle politiche pubbliche.

La presenza femminile in posizioni decisionali può portare a migliori performance finanziarie, economiche e di sostenibilità per le imprese e nell’agenda politica può inoltre incentivare a dare importanza a temi come la spesa per l’istruzione o la spesa sociale.

Pertanto, il cambiamento del ruolo delle donne nelle società e nelle famiglie, e l’aumento della loro rappresentanza nelle posizioni decisionali, permette di indirizzare e focalizzare l’agenda politica verso fattori che rispondono meglio alle necessità delle donne e alle loro preferenze, con l’obiettivo ultimo di diminuire le diseguaglianze di genere.

Nel tempo sono cambiati gli obiettivi che hanno accompagnato le politiche di conciliazione nei paesi europei.

Tra gli anni ‘60 e ‘70 l’obiettivo principale era quello di far fronte ai bisogni di conciliazione delle donne lavoratrici che non potevano fare affidamento sulla famiglia per la cura dei propri figli.

Gli anni ‘70 costituirono una fase di innovazione in molti contesti, mentre gli anni ‘80 rappresentarono un periodo di transizione: da un lato si consolidò lo sviluppo dei servizi collettivi iniziato nel periodo precedente, come ad esempio la statalizzazione delle scuole materne in Italia, che permise una copertura universale. Dall’altro, cominciarono a diffondersi interventi finalizzati a sostenere finanziariamente i genitori per la cura dei propri figli.

Tra la fine degli anni ‘80 e l’inizio degli anni ‘90, cominciarono a presentarsi cambiamenti nelle modalità e negli approcci attraverso i quali le politiche venivano realizzate.

Tali innovazioni coincisero principalmente con il ‘*principio di sussidiarietà*’, secondo il quale lo stato non avrebbe dovuto sostituirsi nei compiti che i soggetti avevano la possibilità di svolgere autonomamente, e la ‘*libertà di scelta*’, la possibilità di decidere se prendersi cura dei propri figli direttamente oppure affidarsi ad un servizio.

Infine, le riforme degli anni ‘90, andarono in due differenti direzioni.

La prima, rappresenta lo sviluppo di strumenti di policy che consentono ai genitori di accudire i propri figli, come ad esempio l'introduzione di misure chiamate *'cash for care'*.

La seconda direzione coincide invece con lo sviluppo dell'offerta privata, attraverso il sostegno economico ai fornitori, l'abbattimento dei costi di funzionamento oppure del costo della retta tramite contributi agli utenti.

Queste misure fornirono soluzioni di conciliazione a basso costo, in particolare per i paesi con alti livelli di domanda insoddisfatta. Difatti, mentre i paesi scandinavi avevano già sviluppato i servizi pre-educativi durante gli anni Sessanta-Settanta, i paesi continentali e mediterranei hanno affrontato questa espansione solo a partire dagli anni Novanta-Duemila.

In questo contesto è divenuto necessario trovare budget contenuti per affrontare i cosiddetti *'nuovi rischi sociali'*.

Dalla fine degli anni '90, la priorità venne individuata nell'aumento della base occupazionale al fine di garantire la sostenibilità economica dei sistemi di welfare. A livello europeo questa visione venne ampiamente adottata e tradotta nella *'Strategia europea per l'occupazione'*, nell'ambito della quale l'obiettivo dell'aumento dell'occupazione femminile fu sancito come prioritario (Ranci e Pavolini, 2014).

### **3.2 – Le politiche per la famiglia**

Le politiche familiari sono state introdotte per la prima volta nei paesi sviluppati all'inizio del XIX secolo. Esse racchiudono il sostegno alla cura dei figli e alla maternità, come il congedo di maternità e il congedo parentale.

Le politiche per il sostegno alla maternità sono state introdotte precedentemente rispetto i servizi di assistenza all'infanzia.

Queste politiche sono importanti ai fini di promuovere l'occupazione femminile e per permettere di ridurre le differenze di genere nel mercato del lavoro.

#### **3.2.1 – I servizi per l'infanzia**

Una delle principali politiche di conciliazione tra lavoro e famiglia è costituita dai servizi pre-educativi e di cura dei bambini.

La scuola dell'obbligo è stata introdotta molto tempo prima che affiorasse la necessità di conciliare lavoro e famiglia, ma l'obbligo scolastico produce l'importante effetto di liberare i genitori di bambini in età scolare dalla responsabilità di cura per alcune ore al giorno.

Con l'aumento della partecipazione femminile al mercato del lavoro, le esigenze di conciliazione si sono focalizzate attorno alla scuola dell'obbligo: è indispensabile attribuire l'opportuna importanza all'età prescolare, durante la quale i bisogni primari sono più intensi e delicati.

La scuola materna, che si pone prima della scuola dell'obbligo, nacque tra la fine dell'Ottocento e l'inizio del Novecento sulla base di diverse teorie pedagogiche.

In alcuni paesi, infatti, come l'Italia, la Francia e il Regno Unito, prevalse l'idea che la scuola materna dovesse creare un canale di preparazione per la scuola dell'obbligo, mentre in altri paesi, come quelli scandinavi, la scuola materna venne considerata fondamentale per lo sviluppo socio-pedagogico dei bambini.

Il sistema dei servizi per i bambini più piccoli fino ai 3 anni di età è più articolato e diversificato. Il fulcro di questo sistema è rappresentato dagli asili nidi d'infanzia, dove i bambini sono accuditi collettivamente per un certo numero di ore al giorno.

Essi hanno assunto nel tempo anche una grande valenza pedagogica, e, al giorno d'oggi, sono intesi come ambienti sicuri e circoli ricchi di stimoli per i bambini, nei quali essi sono accuditi e al tempo stesso guidati in attività pre-educative da educatori professionisti.

Questi servizi, nel caso la loro qualità fosse elevata, rispondono sempre di più a diversi obiettivi, quali ad esempio la conciliazione tra lavoro e famiglia dei genitori, la capacità di apprendimento dei bambini, e la riduzione di disuguaglianze sociali: se l'accesso a tali servizi viene incentivato per i bambini provenienti da famiglie svantaggiate, essi rappresentano ambienti dove possono trovare buoni stimoli e adeguati strumenti che potrebbero essere meno presenti nel loro ambiente familiare (Ranci e Pavolini, 2014).

In Italia gli asili nidi sono stati disciplinati nel 1971 con la *Legge 1044/71*, la quale prevedeva dei fondi per la costruzione di 3800 strutture di questo tipo tra il 1972 e il 1976. Tuttavia, nel 1983 ne sono state realizzate solo 1388, e di queste 197 concentrate nella regione dell'Emilia-Romagna e solo 5 in Sicilia (Del Boca et al, 2012).

L'avvio della costruzione degli asili per l'infanzia è stato dunque decisamente lento e non ha mai registrato fasi di accelerazione, nonostante i continui interventi legislativi istituiti per una riorganizzazione e decentralizzazione dell'offerta.

Una delle leggi in questione fu la *Legge quadro di riforma dell'assistenza 328 del 2000* che ha previsto che i Comuni fossero i titolari della gestione di interventi e servizi socio-assistenziali a favore dei cittadini, definiti da ciascuna Regione (Istat).

La *Legge finanziaria del 2002*, invece, ha previsto nuovi piani straordinari come 300 milioni di euro per la costruzione e la gestione di asili nido e nel 2010 invece si sono previsti altri 100 milioni di euro (Del Boca, 2012).

Nell'anno scolastico 2016/17 sono stati censiti sul territorio nazionale 13.147 servizi per l'infanzia. I posti disponibili erano all'incirca 354mila e coprivano il 24% del potenziale bacino di utenza, ovvero i bambini sotto i 3 anni.

La diffusione dei servizi risulta molto eterogenea sul territorio italiano: i posti sono particolarmente carenti nel Sud Italia (in Campania 7,6% dei potenziali utenti) mentre nel Nord Italia i posti risultano molto più elevati (44,7% in Valle D'Aosta).

Anche la spesa media dei comuni per gestire i servizi pubblici o privati convenzionati è molto differente tra le regioni (88 euro l'anno per un bambino residente in Calabria a un massimo di 2.209 euro l'anno nella Provincia Autonoma di Trento).

Non particolarmente diversi risultano i dati relativi al 2019: sul territorio nazionale i servizi educativi per la prima infanzia erano 13.834 con 361mila posti disponibili.

Nel 2021, un'indagine ad hoc sottolinea alcuni aumenti generalizzati sia dei costi di gestione delle strutture sia dei costi straordinari.

A fronte delle criticità riscontrate in relazione a questi dati, il 55% dei gestori ha ricevuto contributi straordinari dal settore pubblico e circa il 62% ha previsto ammortizzatori sociali, come il Fondo d'integrazione salariale o la Cassa integrazione (Istat, 2020).

Ad oggi però, la dotazione di strutture di questo tipo è ancora sotto al parametro fissato dall'Unione europea, nonostante essi siano fondamentali per sostenere la conciliazione della vita familiare e lavorativa e promuovere la maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

La *Strategia di Lisbona per il 2010*, fissata durante il Consiglio Europeo di Barcellona del 2002, prevedeva infatti l'incremento dell'offerta di strutture di questo tipo fino a

coprire il 33% della popolazione nella fascia di età sotto i tre anni, ovvero assicurare un posto ad almeno un bambino su tre. Questo perché è stato calcolato che un aumento del numero di asili nido del 10% avrebbe permesso di aumentare per le donne europee più istruite la probabilità di lavorare del 7% e del 14% le donne meno istruite (Del Boca et al, 2012).

In più, è stato previsto che tale obiettivo avrebbe potuto permettere il raggiungimento del fatidico 60% del tasso di occupazione femminile, proprio indicato dalla Strategia di Lisbona.

Gli obiettivi di Barcellona riguardavano gli asili pubblici, ma anche le strutture private, nidi condominiali o aziendali e cooperative sociali<sup>10</sup>. Questi servizi negli ultimi anni sono in crescita nella maggior parte dei paesi europei, grazie agli incentivi fiscali e la diffusione di una nuova cultura organizzativa che sottolinea l'importanza del '*work-life balance*', ovvero il bilanciamento tra responsabilità familiari e lavorative di padri e madri.

A partire dall'anno scolastico 2011/2012 si è cominciata a registrare una forte riduzione di bambini iscritti ai nidi comunali e per compensare la carenza di servizi offerti dallo Stato si è rilevato un notevole sviluppo di servizi privati, dove i costi medi per bambino a carico dei comuni sono decisamente più bassi, ma i costi sostenuti dai genitori decisamente più alti (Istat).

Già il costo delle strutture pubbliche potrebbe avere effetti non irrilevanti per i bilanci familiari in quanto esso viene coperto solo per il 60% dall'ente locale e le cui tariffe sono calcolate sulla base del reddito familiare. Le famiglie con redditi molto bassi possono essere esentate dalla retta, ma quelle con redditi medi possono pagare costi molto alti, come a Milano, dove le famiglie con un reddito ISEE pari a 27.000 euro, possono arrivare a pagare anche 500 euro di retta.

Chiaramente, il servizio privato richiede rette maggiori e ciò limita per numerose famiglie italiane la possibilità del suo utilizzo.

---

<sup>10</sup> *Gli asili aziendali* si trovano all'interno di strutture aziendali che accolgono bambini di età compresa tra i 3 e i 36 mesi e offrono orari di frequenza flessibili per andare incontro alle diverse esigenze.

Allo stesso modo *i nidi condominiali* si trovano all'interno di condomini.

*Le cooperative sociali* gestiscono servizi socio-sanitari ed educativi.

Ciononostante il servizio privato presenta alcuni vantaggi non trascurabili: gli orari sono spesso molto lunghi e flessibili e sono previste meno festività o vacanze, caratteristiche più compatibili con quelle dei genitori che lavorano.

A causa dei costi elevati sia degli asili pubblici che di quelli privati, ma anche dei servizi di baby-sitting, non c'è da stupirsi se molte donne rinunciano a lavorare, a tornare a lavoro o a cercarne uno, almeno fino a quando i loro figli non siano abbastanza grandi da frequentare la scuola materna, che è pressoché gratuita. Ciononostante, la scuola materna non risolve i problemi di conciliazione, perché gli orari sono ancora meno flessibili di quelli degli asili nido.

In Italia, anche l'offerta di strutture non pubbliche, i nidi aziendali o i cosiddetti nidi famiglia, è inferiore rispetto al resto dei paesi europei. Le iniziative sono perlopiù isolate e concentrate nel Centro-Nord, nelle grandi imprese, nelle università o nelle banche.

Soprattutto la mancanza di offerta pubblica di servizi per la cura dei bambini, obbliga le famiglie italiane a ricorrere alla rete di aiuti familiari: questo si può definire il *“welfare all'italiana”*, dove specialmente le donne sono costrette a richiedere aiuti informali o ricorrere a baby-sitter o nidi privati.

In Italia, il cosiddetto *“patto generazionale”* prevede che i nonni si occupino dei figli e dei nipoti, e successivamente i figli, ma specialmente le donne, si occuperanno degli anziani.

Per molte famiglie italiane i nonni sono un vero e proprio *“ammortizzatore sociale”*, ovvero una risorsa di aiuto preziosa e molto apprezzata, anche se non tutte le coppie hanno la possibilità di contare sui nonni: l'alternativa risiede proprio negli asili.

Questo meccanismo rappresenta un vero e proprio pilastro del sistema di politiche pubbliche italiano, ma più in generale mediterraneo, fonte di enormi diseguaglianze, che sta iniziando però negli ultimi anni ad essere messo in discussione dai cambiamenti demografici.

I servizi di assistenza all'infanzia sono un gruppo di politiche importanti per la diminuzione delle diseguaglianze di genere perché permettono di sostenere l'occupazione femminile, ma non solo, sono indispensabili anche per lo sviluppo dei bambini.

Molti studi hanno dimostrato infatti che laddove la spesa per la cura dei figli è elevata, le donne lavorano di più.

Una possibile soluzione per un maggiore utilizzo di asili nido, sarebbe una più elevata e buona informazione riguardante i vantaggi per i bambini di frequentare strutture di questo tipo.

Uno studio di Pronzato, Galasso e Billari ha suddiviso in maniera casuale in due gruppi 700 donne italiane in età riproduttiva senza figli. Un gruppo ha ricevuto informazioni sui vantaggi per i bambini di frequentare gli asili nido, mentre l'altro gruppo non ha ricevuto tali informazioni.

I risultati hanno dimostrato che l'informazione ha permesso un effetto positivo relativo all'intenzione di utilizzo degli asili, ma solo per le donne maggiormente istruite.

Questo dimostra che l'istruzione delle donne riflette il loro attaccamento al lavoro ma anche la capacità di permettersi di pagare un servizio di questo tipo, piuttosto costoso in Italia. In questo modo, quando vengono a conoscenza del fatto che gli asili nido abbiano effetti benefici sui propri figli, affermano che ne farebbero un utilizzo maggiore.

Al contrario, le donne non istruite sono generalmente meno attaccate alla loro carriera e in più non possono permettersi di pagare i costi degli asili: quindi, anche quando ricevono informazioni sugli effetti benefici degli asili nido, preferiscono allo stesso modo trascorrere più tempo con i propri figli e offrire loro stesse la migliore cura e attenzione per i bambini.

Il campo dei servizi all'infanzia rappresenta proprio la promozione e lo sviluppo di quel settore di servizi alle famiglie menzionato nei precedenti capitoli, che coincide con il sostegno alla conciliazione tra lavoro e famiglia e la creazione di nuovi posti di lavoro: esso quindi è fonte sia di offerta che domanda di occupazione femminile.

Il miglioramento dei servizi per la prima infanzia dovrebbe essere una priorità nell'agenda di riforma nazionale, poiché anche l'esperienza positiva negli altri paesi dimostra che tra i tanti strumenti di conciliazione, forse questo è uno dei più essenziali. Sfortunatamente, è anche uno dei meno sviluppati e utilizzati in Italia.

E' di fondamentale importanza sottolineare che la prima infanzia è una fase di sviluppo molto delicata durante la quale bambini e bambine hanno la necessità di ricevere



un'adeguata combinazione di stimoli per l'apprendimento e il sostegno emotivo e per questo, i servizi all'infanzia devono rispondere a esigenze di qualità.

La figura del genitore, e più in particolare quella della madre, fornisce l'assistenza più appropriata per l'accudimento di un bambino durante i primi mesi di vita. Ciononostante, nel caso in cui il bambino dovesse essere affidato ad un centro per l'infanzia, è certificato da numerosi studi che non si verificherebbero effetti negativi sullo sviluppo cognitivo o sul benessere emotivo dello stesso. E' ormai infatti assodato che per quanto riguarda la dimensione cognitiva, l'asilo stimola lo sviluppo dei bambini in maggior misura rispetto alla permanenza in famiglia. In questo modo, i genitori, ma soprattutto le mamme, possono riprendere a lavorare senza che i propri figli ne possano risentire.

Affinché tutto questo possa essere possibile, il centro d'infanzia deve essere un ambiente di qualità: investire dunque sugli asili, non significa esclusivamente costruire asili e impiegare personale, ma significa investire nella formazione degli educatori e monitorare la qualità delle prestazioni.

L'investimento nei servizi per l'infanzia ha inoltre ottimi benefici in termini di occupazione e crescita, e produce minori spese sociali.

### **3.2.2 – I congedi parentali, di maternità e di paternità**

I congedi consistono nella possibilità per i soggetti di astenersi dal lavoro per un certo periodo di tempo, mantenendo il diritto al proprio posto di lavoro. In questo senso, i congedi forniscono ai genitori che lavorano una delle risorse più preziose per la cura: il tempo.

Con la nascita di un bambino sono previsti tre tipi di congedo: il congedo di maternità, il congedo di paternità e il congedo parentale che variano da paese a paese, per lunghezza e flessibilità.

Storicamente, il primo tipo di congedo fu quello di maternità. Esso è stato introdotto per la prima volta in Italia nel 1971, e aveva prevalentemente l'obiettivo di tutelare la salute della madre lavoratrice (Del Boca et al, 2012).

Questo tipo di congedo è concesso alle donne a partire dagli ultimi mesi di gravidanza fino a dopo il parto. Durante questo periodo le donne lavoratrici non lavorano, ma percepiscono ugualmente un'indennità.

Attualmente, è presente in tutti gli stati europei e la generosità dell'indennità percepita e la durata del congedo differiscono da uno stato all'altro: generalmente la sua durata oscilla tra i 4 mesi e i 6 mesi, con un'indennità che varia tra il 60% e il 100% dello stipendio, anche se tipicamente la copertura media coincide con l'80% del salario.

Nello specifico in Italia la legislazione vigente disciplina per la lavoratrice dipendente un'astensione obbligatoria dal lavoro di 5 mesi, due mesi precedenti la data del parto e tre dopo, oppure un mese prima e quattro dopo, o infine, 5 mesi subito dopo il parto (Inps).

Durante questo periodo viene concessa un'indennità pari all'80% della retribuzione media giornaliera, che aumenta al 100% per il pubblico impiego (Del Boca et al, 2012).

Il congedo di maternità italiano prevede un lungo periodo di astensione ed è relativamente ben retribuito, anche se la maggioranza dei paesi europei offre una normativa sui congedi di maternità grosso modo simile a quella italiana.

Ciononostante, alcune categorie di lavoratrici non sono completamente tutelate, quali ad esempio le lavoratrici autonome o le lavoratrici para-subordinate a cui compete un'indennità quantificata sul reddito dell'anno precedente, senza alcun tipo di obbligo di astensione dal lavoro, come accade invece per le lavoratrici dipendenti. Questo significa che può accadere che venga chiesto alle neo-madri di lavorare anche durante i primi mesi dopo il parto. Per questo tipo di lavoratrici, dunque, la maternità costituisce ancora un vero e proprio "rischio" in termini di sicurezza lavorativa ed economica.

Le nuove forme di contratto molto diffuse tra i giovani e nello specifico tra *le* giovani, offrono garanzie minori in caso di maternità rispetto ai contratti a tempo indeterminato.

Ciò che emerge, è una diminuzione della durata della tutela della maternità in Italia e un'incapacità di conformare le leggi all'evoluzione del mercato del lavoro.

L'indennità prevista per il congedo di maternità è coperta dai contributi previdenziali a carico del lavoratore e del datore di lavoro ed è finanziata dal sistema di previdenza sociale.

Attraverso questo istituto è quindi garantita la maternità come funzione sociale, non solo impedendo il licenziamento della madre, ma anche consentendole di poter accudire i propri figli astenendosi totalmente dal lavoro.

Il congedo di maternità, ma anche il congedo parentale, sono strumenti indispensabili per permettere alle donne di non rinunciare al lavoro al momento della nascita dei figli.

In tutti i paesi europei, è stato recentemente introdotto un altro tipo di congedo, definito congedo parentale, che offre ai genitori l'opzione di astenersi dal lavoro dopo il termine del congedo di maternità obbligatorio.

Esso è dunque un periodo di congedo prolungato dopo il parto previsto per i genitori che lavorano: ne possono dunque usufruire a scelta sia le madri che i padri e l'indennità viene calcolata in percentuale allo stipendio del lavoratore che riceve tale congedo. Considerando che il salario delle donne è spesso inferiore rispetto a quello degli uomini come sviluppato nel presente elaborato, per ottimizzare il reddito della famiglia, il congedo parentale è generalmente usufruito dalle donne.

Una normativa europea impone ai paesi dell'Unione di garantire almeno 4 mesi di congedo parentale a ciascun genitore, mentre la durata massima varia a seconda del paese considerato e può oscillare tra i 6 mesi e i 3 anni.

Il congedo parentale ha dunque caratteristiche molto particolari poiché prevede la possibilità che siano differenti la titolarità, la durata e il grado di flessibilità nell'utilizzo. Esso è stato introdotto in Italia nel 1977, in concomitanza con molti altri paesi europei, ma è stato esteso al padre solo a partire dal 2000 (Del Boca et al, 2012).

Grazie ai confronti internazionali, risulta che l'Italia ricopre una posizione intermedia in termini di durata del congedo, anche se la legislazione è poco generosa in termini di retribuzione.

Il congedo parentale è concesso ai genitori per un periodo cumulativo di 10 mesi, e qualora il padre usufruisca di almeno 3 mesi di congedo, essi diventano 11.

Una volta terminato il periodo di congedo di maternità obbligatorio, viene concesso a ciascun genitore un periodo frazionato o continuativo non superiore a 6 mesi per ciascuno, che saranno 7 nel momento in cui il padre abbia usufruito del congedo parentale per almeno 3 mesi (Inps).

L'opportunità di un mese in più non è un caso: esso ha la precisa finalità di incoraggiare il padre lavoratore a usufruire del congedo parentale. Comunque sia, il periodo complessivo non può superare gli 11 mesi.

Tale tipo di congedo può essere usufruito nei primi 12 anni di vita del bambino.

Ai lavoratori dipendenti viene concessa un'indennità pari al 30% della retribuzione media giornaliera entro i primi sei anni di vita del bambino.

Solo in casi particolari è concessa inoltre un'indennità pari al 30% della retribuzione media giornaliera, dai sei anni e un giorno agli otto anni di età del figlio.

Infine, non è prevista nessuna indennità dagli otto anni e un giorno ai 12 anni di età del bambino: si mantiene dunque il posto di lavoro, ma non si percepisce nulla (Inps).

Nonostante gli incentivi, in Italia sono ancora molto poco numerosi i padri che usufruiscono del congedo parentale, e i dati affermano che sono maggiormente i padri con un elevato livello di istruzione ad utilizzarlo.

La logica che sta dietro a tale limitato utilizzo, è senza dubbio la scarsa informazione e abitudine tra i lavoratori verso questo tipo di congedo. Inoltre, un'indennità pari al 30% del salario rende più conveniente per le famiglie che sia il soggetto con il salario più basso a usufruire del congedo, ovvero la donna.

Ciò contribuisce a generare fin dai primi mesi di vita del bambino, una qualificazione delle donne nelle attività di cura che tende a protrarsi negli anni.

L'ampliamento del congedo parentale nei confronti delle lavoratrici autonome e parasubordinate è avvenuto solo nel 2000, e prevede un periodo limitato di 3 mesi durante il primo anno di vita del bambino.

Per i padri autonomi, invece, non è previsto alcun diritto così come per le lavoratrici a domicilio o coloro che si occupano di servizi familiari e domestici.

Esso è un importante strumento di conciliazione e tutela del benessere dei bambini e, in più, se efficiente può svolgere un importante ruolo per incentivare la condivisione delle attività di cura tra donne e uomini.

Infine, il congedo di paternità rappresenta un periodo esclusivo per i padri che inizia dal momento della nascita del bambino ed è limitato a pochi giorni o poche settimane.

Mentre in alcuni stati il congedo di paternità e di maternità sono obbligatori, in altri essi rappresentano una scelta.

L'obiettivo di questo schema è duplice: da un lato la presenza del padre è essenziale per la famiglia in un momento delicato come la nascita di un bambino, soprattutto nel caso in cui ci sia la presenza di altri figli o di anziani fragili; dall'altro lato tale presenza favorisce fin dall'inizio il legame tra il padre e i suoi figli, lo predispone alla cura, ad assumersi la sua parte di responsabilità e permette di incentivarlo alla condivisione.

Il congedo di paternità prevede un periodo molto più breve di astensione dal lavoro rispetto a quello di maternità: in media esso oscilla tra i 10 e i 120 giorni, con retribuzione quasi totale o totale, lì dove esso esiste.

La rilevanza del congedo di paternità è per ora soprattutto simbolica: esso lancia un potente segnale a favore dell'uguaglianza di genere nella sfera domestica ma anche in quella lavorativa.

Come precedentemente analizzato, il rischio di assenza sul posto di lavoro al momento della nascita di un figlio ha sempre penalizzato più o meno direttamente la carriera delle donne rispetto a quella degli uomini.

In Italia il congedo obbligatorio per i padri lavoratori dipendenti è stato disciplinato per la prima volta nel 2012, quando ancora il congedo prevedeva un solo giorno di astensione dal lavoro.

Esso nel 2016 è passato da uno a due giorni, per poi aumentare a quattro nel 2018, a cinque nel 2019 e fino a sette nel 2020.

Nel 2021 il numero dei giorni di congedo obbligatorio è ulteriormente aumentato a dieci, ma ancora non è sufficiente.

Per questo, proprio nel 2021 si è fatta strada l'idea secondo la quale il congedo di paternità obbligatorio dovrebbe essere pari a 90 giorni, ovvero tre mesi (Inps).

Il congedo obbligatorio è da utilizzare, anche in via non continuativa, entro i cinque mesi di vita del bambino.

E' necessario specificare che tale congedo, così come gli altri, è previsto anche in caso di adozione o affidamento nazionale e internazionale.

Il congedo del padre si configura come un diritto autonomo ed è quindi addizionale a quello della madre e compete indipendentemente dal diritto della madre al congedo obbligatorio.

Il congedo obbligatorio, come evidenzia la parola stessa, non è facoltativo: è obbligo dei neo papà utilizzare questi giorni per dedicarsi alla cura del proprio figlio e della propria famiglia.

La ragione principale di estendere il congedo dei padri è quella di abbattere le differenze tra genitori, non solo cercando di suddividere con maggiore equità le attività di cura, ma anche riequilibrando agli occhi dei datori di lavoro quelli che vengono ancora

considerati come “*costi delle nuove nascite*” in termini di perdita temporanea dei propri lavoratori, in particolare donna.

Infine, grazie ai dati relativi ai congedi di maternità e parentali nei paesi OCSE si può constatare se essi possano avere un’incidenza effettivamente positiva per l’occupazione femminile.

Da un lato il congedo dà alle donne la possibilità di rimanere all’interno del mercato del lavoro e di continuare a lavorare. Dall’altro però, il congedo può portare le donne a rimanere senza lavoro per un dato periodo, e di conseguenza, può diventare più difficile il rientro nel mondo del lavoro e le loro carriere possono essere condizionate in maniera negativa.

Nei paesi dove la maternità è più tutelata, la disegualianza di genere è più ridotta e le donne lavorano di più.

In più, esiste una relazione positiva tra il numero di settimane di congedo per le madri e l’occupazione delle donne, fino però ad un certo livello. Infatti, un periodo di congedo più generoso è correlato ad un’occupazione femminile più bassa, e i risultati sono confermati anche dal punto di vista della retribuzione: un livello di generosità più alto non produce buoni risultati per l’occupazione femminile.

Inoltre, la condivisione del congedo tra padri e madri può rappresentare una relazione positiva nell’ambito dell’occupazione femminile.

Dal punto di vista del congedo di paternità è ancora difficile valutare l’impatto di questa politica sull’occupazione femminile in quanto essa è ancora relativamente nuova.

Essa di certo è una politica promettente per due motivi: permette di ridurre la specializzazione delle donne nei confronti della cura dei figli e può dunque promuovere l’uguaglianza tra uomini e donne sia in ambito domestico che nel mondo del lavoro (Profeta, 2021).

### **3.3 – Le politiche di conciliazione nel mercato del lavoro**

Quando il congedo parentale volge al termine, le donne con figli devono decidere se riprendere a lavorare oppure uscire definitivamente dal mercato del lavoro.

La prima opzione implica per la maggior parte delle donne una difficoltà quasi inevitabile di conciliazione tra lavoro e attività domestica e cura dei figli, mentre la seconda può comportare il rischio di non riprendere mai più a lavorare neppure quando i bambini hanno meno bisogno di cura. Come precedentemente analizzato, in generale specialmente in Italia, si rientra con molta difficoltà nel mondo del lavoro.

In mancanza di una paritaria distribuzione di genere dei compiti domestici e di cura dei bambini, le forme di lavoro flessibile e di lavoro part-time possono rappresentare un importante strumento per le donne italiane con figli per avere la possibilità di rimanere all'interno del mercato del lavoro, perché permettono di rendere meno complicata la conciliazione. La flessibilità dei tempi di lavoro offerta da questi strumenti ha ottenuto sempre più rilevanza, perché favorisce la parità di genere.

Negli ultimi anni il processo di de-standardizzazione dei contratti di lavoro ha interessato tutti i paesi europei e ha permesso di aumentare la disponibilità di posti di lavoro a tempo parziale, con implicazioni sia positive che negative.

Da un lato, sono molti i soggetti che lavorano con contratti *“atipici”*, ovvero diversi da quelli a tempo indeterminato, in maniera *“involontaria”* e che accettano dunque tale modalità non trovando valide alternative ai lavori a tempo pieno che invece preferirebbero.

Dall'altro, gli orari di lavoro che offrono questi tipi di contratti generalmente si conciliano meglio con gli orari delle scuole e dei servizi prescolastici e quindi con le esigenze dei genitori (Ranci e Pavolini, 2014).

### **3.3.1 – Il lavoro part-time**

In Italia, il lavoro part-time è stato istituito in ritardo rispetto agli altri paesi europei come la Francia, la Germania o la Svezia e ha sempre riguardato in prevalenza le donne. Esso in Italia è stato disciplinato nel 1984, ma è iniziato ad essere maggiormente utilizzato a partire dagli anni 2000, specialmente nelle regioni del Nord e del Centro Italia.

Nel 2001 la percentuale di donne occupate part-time coincideva con il 18%, per poi arrivare al 30% nel 2010 (Del Boca et al, 2012)

Nel 2019 le donne che lavoravano part-time erano un terzo degli occupati: il 32,8%, contro l'8,7% degli uomini. L'incidenza delle occupate part-time è più elevata tra le

giovani donne e aumenta al diminuire del titolo di studio: il 42,6% fino alla licenza media e il 22,5% tra le laureate (Istat).

Nella maggior parte dei paesi OCSE, l'occupazione part-time è lo strumento maggiormente utilizzato dalle donne con figli, e all'aumentare del numero di bambini, aumenta anche la quota di donne che ha un'occupazione part-time.

Solitamente il lavoro part-time viene considerato all'interno delle forme di lavoro flessibile, anche se esso comporta solamente una diminuzione dell'orario giornaliero e non prevede flessibilità di orario.

Esso permette di accontentare alcune delle importanti esigenze pratiche richieste dalle famiglie, come occuparsi maggiormente dei figli o andarli a prendere a scuola, ma non risolve tutti i problemi che i genitori si vedono costretti a contrastare.

In un primo momento, il part-time pare essere un fondamentale strumento di conciliazione per le donne che lavorano e potrebbe favorire l'entrata nel mercato del lavoro delle donne inattive che hanno dichiarato la loro volontà di lavorare, anche con un orario ridotto.

In Italia, a differenza di altri paesi europei, si osservano ancora discriminazioni salariali a svantaggio dei lavoratori part-time e le tutele rispondono a logiche differenti rispetto a quelle previste per i lavori a tempo pieno.

Difatti, in assenza di altre politiche di sostegno ai redditi familiari, esso è uno strumento di conciliazione adeguato esclusivamente per le famiglie in cui sono presenti due redditi e dove il reddito del partner è sufficientemente elevato.

Laddove invece i salari fossero bassi o nel caso della presenza di donne sole, la diminuzione del salario dovuta alla riduzione di ore lavorate, potrebbe rappresentare una difficoltà troppo elevata per rendere il part-time una scelta attuabile e adeguata.

Inoltre, il caso delle aziende dimostra come la richiesta di un passaggio da un lavoro full-time a un lavoro part-time possa essere interpretata come un segnale di scarso attaccamento al lavoro e preclude quindi avanzamenti di carriera.



Gli effetti negativi e i rischi del lavoro part-time si registrano anche nel lungo periodo, poiché in presenza di un sistema pensionistico contributivo, un minor salario ottenuto durante il percorso lavorativo, riflette una minore pensione percepita<sup>11</sup>.

Il part-time infatti può diventare per le donne italiane da opportunità di breve periodo a trappola di lungo periodo: esso rappresenta il cosiddetto lavoro part-time *“involontario”*.

Negli anni è aumentata sempre di più la percentuale di donne in questa condizione: nel 1983 il lavoro part-time involontario femminile era pari al 28%, mentre nel 2009 esso è aumentato fino al 43% (Del Boca et al, 2012).

Nel 2018 esso superava il 50% delle occupate (Istat).

Anche in Italia il lavoro part-time si sta trasformando sempre di più da strumento di conciliazione a *“trappola di genere”*, come già avvenuto in altri paesi europei.

Sebbene il lavoro atipico abbia la possibilità di essere uno strumento per sostenere le donne nella conciliazione tra lavoro e carichi familiari, permettendo loro di fare ingresso e uscire dal mercato del lavoro durante le varie fasi del loro ciclo di vita, c'è il rischio che diventi una vera e propria trappola di genere, diminuendo loro la possibilità di trovare un'occupazione stabile, di svolgere un lavoro qualificato e di fare carriera.

Questo avviene non solo per le donne, ma anche per i giovani ragazzi e ragazze italiani soprattutto nel Sud del paese, i quali rimangono intrappolati a lungo all'interno di questi contratti lavorativi senza il sostegno di adeguate politiche sociali.

Inoltre, l'occupazione precaria dei giovani condiziona negativamente sia la creazione di nuove famiglie, sia il tasso di fecondità.

L'aumento del lavoro part-time involontario nei paesi europei rappresenta un serio problema di regolamentazione di questa forma di contratto: per questo è necessario renderlo un efficace strumento di conciliazione senza che inneschi ulteriori discriminazioni per le donne lavoratrici.

Il ruolo del part-time come strumento per aumentare l'occupazione femminile e diminuire i differenziali di genere è reale solo quando coincide con brevi periodi e non compromette l'avanzamento di carriera e i guadagni percepiti.

---

<sup>11</sup> *Sistema pensionistico contributivo*: prevede che la pensione venga conteggiata tenendo conto dei contributi versati nell'arco di tutta la vita lavorativa e non in base al reddito degli ultimi anni di lavoro

Sarebbe dunque necessario trovare un giusto compromesso tra l'orario di lavoro del part-time e il corrispondente salario orario, e occorrerebbero maggiori tutele e una migliore retribuzione per i lavoratori atipici affinché l'effetto sull'occupazione femminile possa essere positivo.

### **3.3.2 – Il lavoro flessibile**

La flessibilizzazione del mercato del lavoro in Europa ha comportato un incremento dei contratti atipici, nello specifico le occupazioni part-time e i contratti a tempo determinato. Essa, però, ha inciso in maniera differente su lavoratrici e lavoratori: la maggior parte degli occupati con contratti di questo tipo è donna ed esse rappresentano anche la fascia più presente tra i lavoratori precari.

L'incidenza del part-time tra i giovani uomini è maggiore rispetto alla porzione di lavoratori in età adulta, ma la quota di giovani donne che hanno un'occupazione di questo tipo è tripla rispetto a quella maschile. In aggiunta, più della metà delle donne dichiara di lavorare part-time perché non ha trovato un lavoro a tempo pieno.

Le ragioni che giustificano questi dati sono legate alle responsabilità familiari e di cura dei bambini che gravano principalmente sulle spalle delle donne, ma anche a causa degli elevati costi di cura e il mancato posto all'asilo nido. Infine, tale scelta è determinata dall'assenza di flessibilità degli orari e delle condizioni di lavoro.

Non sempre il part-time è la soluzione migliore e soprattutto non sempre è possibile perché comporta la percezione di un minore salario e offre minori possibilità di carriera. Per questi motivi, si è fatta strada nel mondo del lavoro una nuova modalità di organizzazione del lavoro fondata sulla flessibilità di tempo e spazio: il cosiddetto "*smart-working*" o "*lavoro agile*".

Questo rivoluzionario strumento offre la possibilità per il lavoratore di scegliere in accordo con il datore di lavoro, per un periodo concordato della settimana lavorativa, gli orari e il luogo in cui svolgere le proprie mansioni.

I lavoratori dunque possono scegliere un orario personalizzato per svolgere la propria attività lavorativa, come un giorno o due la settimana, al di fuori del luogo fisico di lavoro dell'azienda, senza vincoli di orario o di spazio.

Questo meccanismo è reso possibile dai nuovi strumenti tecnologici che danno la possibilità ai lavoratori di svolgere le stesse attività e mansioni di sempre e raggiungere allo stesso modo risultati e obiettivi precedentemente previsti.

Da un lato lo smart-working potrebbe incrementare la competitività delle aziende grazie al maggior utilizzo della tecnologia e, soprattutto, potrebbe migliorare la produttività e il benessere dei lavoratori che hanno la possibilità di riorganizzare il proprio tempo e di conciliare lavoro e famiglia. D'altra parte però, lavorare a distanza provoca la diminuzione delle interazioni tra colleghi e potrebbe aumentare il rischio per il lavoratore di non riuscire a separare lavoro e vita personale, con possibili effetti negativi sulla produttività e sul benessere dei lavoratori stessi.

Partendo dal presupposto che sono quasi inesistenti studi accademici rigorosi che permettano di valutare gli effetti dello smart-working, Paola Profeta e Marta Angelici in collaborazione con l'Università Bocconi hanno effettuato uno studio dal titolo "*Smart-work: Does job flexibility work?*" per valutare quale delle due conseguenze del lavoro flessibile possa prevalere (Profeta, 2019).

Lo studio si è basato su un esperimento randomizzato di un campione di 300 dipendenti di una grande società italiana che non aveva mai utilizzato questa forma di lavoro agile. Il campione è stato suddiviso in modo casuale tra soggetti "*trattati*" che hanno sperimentato la flessibilità del lavoro per un periodo di nove mesi, e soggetti "*controllo*", che invece non sono stati sottoposti a tale flessibilità.

L'elasticità dell'orario del lavoro fuori sede è stata prevista per un giorno alla settimana, concordata con il proprio datore di lavoro, con la possibilità di scegliere il luogo di lavoro e una completa libertà di flessibilità nell'orario.

Dal confronto tra i soggetti "*trattati*" e quelli "*controllo*" lo studio ha considerato l'effetto dello smart-working in relazione ad alcuni fattori, quali ad esempio la produttività e il benessere del lavoratore come stress, salute, umore, e il bilanciamento tra vita personale e lavoro.

I risultati sono stati tutti positivi, sia per gli uomini che per le donne: in primo luogo, la flessibilità del lavoro ha permesso di incrementare la produttività dei lavoratori calcolata in vari modi, come il numero di pratiche effettuate. Per giunta, esso ha aumentato la soddisfazione dei lavoratori nei confronti del proprio lavoro e della vita in

generale e ha permesso di diminuire lo stress e migliorare il bilanciamento tra vita e lavoro.

A differenza del lavoro part-time, il lavoro agile sostiene l'equilibrio tra lavoro e vita privata e non prevede una riduzione dello stipendio, pertanto rappresenta una positiva alternativa per risolvere i problemi legati alla soddisfazione lavorativa e le esigenze di conciliazione tra il tempo di lavoro e il tempo dedicato alla cura.

Uno strumento di questo tipo può rappresentare un'opportunità promettente per ridurre le differenze di genere sul mercato del lavoro e sostenere l'occupazione femminile, dal momento in cui le donne devono occuparsi di doveri legati all'infanzia in maggior misura rispetto agli uomini.

Nello studio, difatti, grazie al lavoro flessibile gli uomini hanno dedicato più tempo alla cura dei figli, anche se non in egual misura rispetto alle donne. Inoltre i risultati sottolineano ancora una volta che, per diminuire i differenziali di genere sul mercato del lavoro, in particolare gli svantaggi delle donne con figli, non è sufficiente la tutela dei diritti fondamentali come i congedi di maternità, ma è anche importante *'neutralizzare'* la penalizzazione delle madri sul posto di lavoro.

In conclusione, se si menziona lo smart-working è impossibile non fare riferimento alla pandemia che ha colpito il mondo intero negli ultimi due anni.

L'emergenza sanitaria provocata dal Covid-19 ha infatti avuto un ulteriore impatto sull'attività di cura dei bambini a causa della chiusura delle scuole: il carico di lavoro di cura e domestico, come ci si poteva aspettare, non si è suddiviso in maniera eguale tra uomini e donne, bensì è ricaduto maggiormente sulle spalle delle donne aumentando gli squilibri già presenti.

Tra aprile e maggio 2020 è stata effettuata un'indagine su un campione rappresentativo di 1000 donne italiane, relativa a una serie di domande sul proprio sistema di lavoro e quello del proprio partner durante il lockdown e sulla totalità di lavoro domestico a distanza.

E' risultato che anche nelle coppie nelle quali entrambi i soggetti lavoravano a distanza, il 65% delle donne italiane ha dovuto aumentare il proprio carico di lavoro domestico, mentre solo il 40% degli uomini ha dovuto fare lo stesso.

Dal punto di vista dell'attività di cura dei propri figli i risultati sono meno sbilanciati, ma permangono comunque alcune differenze: il 77% delle donne ha aumentato l'ammontare di questo tipo di attività, mentre solo il 60% degli uomini ha fatto lo stesso (Profeta, 2021).

Come si è constatato, il lavoro flessibile avrebbe tutte le carte in regola per essere uno strumento che aiuta i lavoratori a conciliare i tempi di vita e lavoro e, allo stesso tempo, incrementare la crescita della produttività.

Il ridisegno dell'organizzazione del lavoro per uomini e donne e soprattutto il sostegno dell'occupazione femminile potrebbe risiedere proprio nella flessibilità, ma purtroppo, è un processo ancora lungo e difficile.

### **3.4 – Le politiche all'interno delle imprese e della politica**

In Italia, all'interno delle imprese è ancora radicata la convinzione secondo la quale il costo di una lavoratrice sia maggiore del costo di un lavoratore, nonostante molti studi e analisi abbiano dimostrato che il costo che devono sostenere le imprese in caso di maternità sia assolutamente irrisorio.

Per giunta, in tutti i paesi europei, soprattutto in Italia, sono poche le donne che ricoprono posizioni di rilievo nella finanza, nell'economia, nella pubblica amministrazione e nella politica.

Garantire dunque reali pari opportunità alle donne nell'accesso alle posizioni apicali e ruoli di rilievo, rappresenta un'importante questione di equità. Ma allo stesso tempo, assicurare alle donne un ruolo attivo laddove le decisioni politiche e produttive vengono prese può anche generare circoli virtuosi.

#### **3.4.1 – Le quote di genere**

Le *“quote di genere”* o *“quote rosa”* sono provvedimenti che garantiscono la rappresentatività delle donne nei settori della classe dirigente di soggetti pubblici e privati, come consigli di amministrazione, vertici aziendali o liste elettorali, attraverso una obbligatoria percentuale minima di presenze femminili. Esse sono dunque uno strumento che ha l'obiettivo di garantire la parità di genere in ambito lavorativo, condizione che spesso scarseggia nel mondo del lavoro e che vede le donne sottorappresentate rispetto agli uomini.

Il dibattito tra chi è “pro” e chi è “contro” nei confronti delle quote rosa è tutt’altro che recente e le donne stesse sono divise tra chi è favorevole e chi è contro questa politica.

Coloro che inizialmente supportavano tale provvedimento si basavano su risultati “non accademici” ed erano convinti che una maggiore quota di donne avrebbe condotto a risultati decisamente migliori. In più, questa fazione sosteneva che non bastasse una percentuale di donne più istruite rispetto agli uomini per garantire pari opportunità, ma che ci fosse bisogno di misure più drastiche.

Tutti gli altri, invece, si dichiaravano contro le quote di genere in difesa della “meritocrazia” e sostenevano che esse avrebbero rischiato di promuovere soggetti meno qualificati e, in questo modo, ci sarebbe stato il rischio di diminuire la qualità dei consigli di amministrazione o delle cariche elettive. Essi si basavano sulla convinzione che prima o dopo i talenti sarebbero emersi a prescindere dal genere e affermavano che fossero le donne stesse a non credere nelle proprie potenzialità e a non proporsi per le posizioni di vertice.

La prima argomentazione non era totalmente convincente, in quanto si fondava su una semplice correlazione, differente dalla causalità<sup>12</sup>.

L’argomentazione contro si poteva considerare fuori luogo perché faceva riferimento alla qualità delle donne, sebbene la qualità degli uomini non fosse mai stata messa in discussione. Per aggiunta, considerando l’elevato numero di donne altamente qualificate, ci si chiedeva il motivo secondo il quale la promozione delle donne avrebbe potuto diminuire la qualità.

Nel tempo sono comparse nuove evidenze scientifiche che hanno potuto dimostrare in modo *causale*, ovvero usando una rigorosa analisi che ha permesso di identificare i rapporti causa-effetto, che l’introduzione delle quote di genere all’interno delle liste dei candidati politici, ha permesso di accrescere, piuttosto che diminuire, la qualità dei politici eletti.

Il sistema delle quote di genere è cambiato, poiché i politici hanno terminato di utilizzare correlazioni inaffidabili tra rappresentanza femminile e performance per

---

<sup>12</sup> *Relazione di causalità*: rapporto che lega la causa con l’effetto

*Correlazione*: relazione reciproca, intima corrispondenza tra due termini o tra più elementi: in questo caso però non significa che ci sia un meccanismo di causalità

difendere le quote di genere e hanno preso coscienza che esse non fossero in contrasto con la meritocrazia, ma al contrario, la valorizzassero.

La Norvegia è stato lo stato "pioniere" nel disciplinare nel 2003 le quote di genere nei consigli di amministrazione delle società, divenute obbligatorie e vincolanti solo nel 2006. In otto anni la percentuale di donne nei consigli di amministrazione norvegesi è aumentata dal 7% al 40%.

In Italia, a seguito della modifica dell'articolo 51 della Costituzione avvenuta nel 2003, sono iniziati ad essere disciplinati interventi finalizzati a garantire una partecipazione paritaria alle cariche elettive e nei consigli di amministrazione (Treccani).

Le quote rosa sono ufficialmente in vigore dal 2011 con la "Legge Golfo-Mosca" per quanto riguarda i consigli di amministrazione e i collegi sindacali delle società quotate in borsa e di quelle a controllo pubblico.

Alla sua entrata in vigore la norma prevedeva che il genere meno rappresentato nei collegi sindacali e nei consigli d'amministrazione delle società quotate in borsa e delle società a controllo pubblico ottenesse il 20% dei membri eletti, successivamente aumentato al 30% nel 2015.

Nel 2019, un emendamento della legge di bilancio 2020 ha prorogato le disposizioni previste dalla legge Golfo-Mosca, che sarebbe scaduta nel 2022, e ha permesso di innalzare la quota di genere al 40%.

Negli anni il sistema delle quote rosa ha presentato buoni risultati, ma non ha portato alla diffusione di pratiche che andassero oltre gli obblighi previsti per legge.

Dall'entrata in vigore del provvedimento, la percentuale di presenza di donne è aumentata nei consigli di amministrazione delle società quotate in borsa e di quelle a controllo pubblico. Nello specifico, nel 2019 le prime hanno raggiunto il 36,3%, superando dunque la soglia del 30% stabilita per legge, mentre le seconde registrano un incremento più limitato, pari al 28,4%, a circa 2 punti percentuali dalla percentuale stabilita.

Osservando le società singolarmente, sono poche dove la presenza femminile è aumentata oltre la quota prevista: solo il 14% delle società ha superato di almeno un'unità percentuale il minimo di donne richiesto.

Per quanto riguarda le società non soggette all'obbligo delle quote, non si registra alcuna influenza positiva della legge: in esse la presenza femminile è cresciuta in maniera molto limitata raggiungendo nel 2019 solo il 17,7%.

Se da un lato le quote di genere hanno efficacemente ottenuto gli obiettivi prefissati, dall'altro permangono diverse criticità da risolvere.

In primo luogo l'esclusione di molte società dalla normativa: nelle aziende non soggette alle quote, la presenza femminile è aumentata in maniera insufficiente e a un ritmo molto più lento.

Secondo, anche all'interno dei consigli di amministrazione manca la presenza di donne che ricoprono effettivamente posizioni cruciali e di maggiore rilievo. Nel totale delle società quotate, le donne amministratrici delegate sono 14, che equivale al 6,3% del totale delle società, e le presidenti sono 24, ovvero il 10,7% del totale.

Nel 2019, le donne sono state nominate amministratrici delegate solo in quelle società dove la presenza di donne nei consigli di amministrazione aveva già raggiunto la soglia del 20%.

Infine, le donne nei consigli di amministrazione hanno più spesso rispetto agli uomini, incarichi in altre società quotate: il 13,8% delle donne ha un incarico in un altro consiglio, a fronte dell'8,8% degli uomini. Questo può suggerire da un lato, la minore rilevanza delle cariche assegnate alle donne, e, dall'altro, la bassa inclusività nei confronti delle donne.

Perciò si può affermare che le donne che riescono ad accedere e ad essere accettate tra i vertici delle società siano poche e costituiscano più che altro delle eccezioni.

Complessivamente, il sistema delle quote di genere fatica ad ottenere risultati significativi per ottenere una maggiore presenza femminile nel mondo del lavoro, soprattutto al di là dei limiti imposti per legge, e per favorire un cambiamento sociale e culturale che possa sostenere realmente la parità di genere (Openopolis).

Più nello specifico, le *“quote di genere legislative”* sono strumenti che stabiliscono per legge una percentuale massima di uomini e donne nelle liste dei partiti che si candidano alle elezioni. L'obiettivo è favorire una paritaria rappresentanza di entrambi i generi tra i candidati per garantire una maggiore uguaglianza di genere all'interno degli organi legislativi. Questo meccanismo può essere applicato per entrambe le camere parlamentari, oppure per una sola.



Alle quote imposte per legge si affiancano in molti casi le cosiddette “*quote volontarie*”, non gestite a livello governativo ma fissate dai singoli partiti attraverso i propri statuti e regolamenti, come scelta informale e a titolo volontario.

Esse sono degli impegni che i partiti sostengono autonomamente rispetto alla legge nazionale per includere in maggior misura le donne sia tra le liste elettorali che tra i ruoli di partito.

L'Italia dispone di quote sia legislative che volontarie: la legge elettorale fissa al 60% la percentuale massima di candidati dello stesso genere all'interno delle liste elettorali, sia di camera che di senato, e nel caso questo criterio non venisse rispettato, le liste in questione non verrebbero ammesse.

Le quote di genere applicate alla politica hanno prodotto degli effetti positivi sulla rappresentanza delle donne, supportando l'idea che questo tipo di intervento possa essere uno strumento efficace per cambiare le norme sociali che impongono alle donne ruoli tradizionali e permettere in questo modo di riequilibrare la condizione di squilibrio tra la presenza maschile e femminile nel sistema politico italiano.

Infine, il pregiudizio secondo il quale le donne ricoprono incarichi politici in virtù della quote di genere e non delle loro capacità è particolarmente infondato, poiché dai dati relativi alle amministrazioni locali si registra che le donne presenti nei consigli comunali hanno, in media, un livello di istruzione più alto rispetto agli uomini.

### **3.4.2 – Donne e politiche pubbliche**

Sebbene i contributi di varie discipline come l'economia, la sociologia e le scienze politiche permettono di descrivere la complessa natura e i principali elementi del rapporto tra genere e politiche pubbliche, tale relazione non è ancora al centro della ricerca.

Nel rapporto tra politiche pubbliche e genere subentrano sia elementi politici sia pubblici: entrambi svolgono un ruolo fondamentale nel processo della parità di genere, ma sono stati per lo più studiati e analizzati in maniera distinta.

Gli studi nell'ambito del lavoro e dell'economia studiano l'aspetto pubblico di tale relazione, ossia come le politiche pubbliche diminuiscono i differenziali di genere. Queste analisi vengono effettuate per dimostrare come le politiche relative ai servizi di

cura per bambini, i congedi e le misure del mercato del lavoro siano strettamente legate alla parità di genere.

L'aspetto politico di tale relazione, invece, che si occupa principalmente dell'uguaglianza di genere e il potenziamento delle donne nell'ambito delle politiche pubbliche, viene considerato meno dall'aspetto pubblico.

Ciononostante, gli studi relativi al ruolo delle donne nella definizione dell'agenda politica e gli effetti ottenuti sui risultati economici sono sempre più in aumento.

La rappresentanza delle donne all'interno della politica è ancora oggi particolarmente scarsa in molti paesi europei, anche se si sta registrando ultimamente un lieve aumento.

La sottorappresentazione delle donne in politica è il risultato sia dell'offerta sia della domanda, poiché da un lato essa viene condizionata dalle scelte e dalla preferenze delle donne, ma dall'altro dipende dagli ostacoli che esse sono costrette ad incontrare nel processo di selezione all'interno della politica.

Per quanto riguarda il lato dell'offerta alcuni studiosi sostengono che le donne potrebbero non essere interessate o disposte a competere per una carica politica, a causa dei vincoli di tempo legati ai doveri di cura dei figli, all'avversione alla competizione o per paura dei pregiudizi nei loro confronti, non presenti per le controparti maschili.

L'importanza delle donne in politica, però, è particolarmente significativa poiché esse possono ampliare la presenza di diversi punti di vista e offrire nuovi interessi, competenze ed esperienze, aumentando l'arricchimento del dibattito politico e influenzando le politiche pubbliche.

Numerosi studi nell'ambito delle scienze politiche, sottolineano che le donne che si occupano di politica sono più inclini a concretizzare la loro azione rispetto ai loro colleghi maschi.

In più, esse presentano un tasso di assenteismo e di corruzione minore, creano meno situazioni di conflitto, e al contrario sono più cooperative e più concentrate sulla soluzione di problemi.

I politici uomini e donne possono inoltre perseguire programmi diversi: le donne sono più concentrate su temi importanti che spesso non vengono considerati o non vengono affrontati, tra i quali si trovano questioni che le riguardano in maniera particolare.

Difatti, molti studi hanno dimostrato che le donne hanno maggiori probabilità di proporre o approvare norme che si occupano di questioni femminili.

Ad esempio, ad una maggiore presenza di legislatori donna è associata una maggiore approvazione di leggi sull'aborto, oppure ad una maggioranza di donne che detengono poteri decisionali viene associata una maggiore attenzione nei confronti dei programmi di welfare.

Diversi ulteriori studi dimostrano che la relazione tra le spese per l'assistenza all'infanzia e per la scuola materna e le spese per le famiglie da una parte e la quota di donne in parlamento dall'altra, è positiva. Infatti, gli stati con una percentuale più elevata di donne in parlamento registrano anche una maggiore spesa per la cura dei bambini e la famiglia.

La relazione positiva conferma che una maggiore presenza di donne in parlamento può essere ricollegato ad una maggiore attenzione verso alcune voci di spesa che difficilmente vengono promosse perché solitamente trovano un ridotto appoggio da parte degli elettori: ad esempio l'assistenza all'infanzia è una politica poco sostenuta perché il gruppo dei beneficiari è piuttosto limitato.

L'introduzione delle quote di genere in politica è stata disciplinata non solo per aumentare e sostenere la parità di genere, ma anche per favorire cambiamenti nelle politiche.

Le analisi di diversi paesi sviluppati, ma soprattutto di paesi in via di sviluppo dimostrano che l'agenda delle donne politiche è maggiormente concentrata sull'istruzione e le questioni sociali rispetto a quella della controparte maschile.

Infine alcuni studi effettuati riguardo le donne e la loro incidenza sulla politica monetaria, affermano che le donne sembrano avere maggiore successo in termini di risultati ottenuti.

### **3.4.3 – Donne e imprese**

Oltre ai contratti di lavoro part-time o di lavoro flessibile, esistono altre forme di contratto utili ai lavoratori per conciliare il lavoro e le responsabilità domestiche.

Uno degli interventi disciplinati in Italia a sostegno delle famiglie che lavorano e che hanno dei figli piccoli, coincide con l'*articolo 9 della Legge 53 del 2000*, che istituisce contributi a fondo perduto per quelle imprese che, per garantire la conciliazione tra lavoro e famiglia dei propri dipendenti con carichi familiari, presentano progetti per l'introduzione di forme di flessibilità del lavoro (Del Boca et al, 2012).

Questi piani potrebbero prevedere telelavoro, flessibilità dei turni, orario flessibile, orario concentrato, ma anche progetti formativi, servizi salva-tempo o servizi di supporto alla conciliazione come voucher baby-sitter o convenzioni con strutture di cura per bambini o anziani non autosufficienti.

Questo sistema garantisce l'investimento nel capitale umano e nell'innovazione organizzativa da parte delle aziende ed è particolarmente appropriato per l'economia italiana che si regge su piccole e medie imprese.

Questo intervento è stato sperimentato in un primo momento a livello locale da alcune regioni, quali ad esempio Emilia-Romagna, Piemonte, Toscana e Veneto, tuttavia non esistono adeguati indicatori di efficacia che ne rendano misurabili e visibili gli effetti.

Lo svantaggio percepito dalle imprese nei confronti delle donne lavoratrici in età riproduttiva produce la creazione di molte discriminazioni di genere nelle assunzioni.

Dagli anni 2000 sono stati previsti sgravi fiscali contributivi, contratti di inserimento e crediti di imposta per incentivare l'assunzione di donne soprattutto da parte delle imprese private. Alcuni programmi si sono occupati sia del lato dell'offerta, che del lato della domanda: nel primo caso sono stati istituiti servizi di sostegno, orientamento e formazione per i lavoratori svantaggiati, nel secondo compensando le imprese che assumono lavoratori svantaggiati.

L'obiettivo era quello di supportare programmi che facilitino l'entrata delle donne nel mercato del lavoro o il loro rientro dopo la nascita di un figlio.

Queste azioni offrono alle aziende contributi in caso di assunzione di donne sottoforma di sgravi fiscali o contributi monetari per la formazione delle lavoratrici o contributi mensili versati direttamente ai lavoratori.

Il diritto a tali benefici però, come spesso accade in Italia è molto eterogeneo sul territorio nazionale e differisce molto da regione a regione: variano sia i soggetti che hanno diritto a tali contributi (donne sopra i quarant'anni o donne capofamiglia), sia l'ammontare dei contributi.

Non sono presenti dati adeguati a consentire una valutazione scientifica dell'impatto di questi interventi, ma sulla base dell'andamento dei tassi di occupazione femminile, si può affermare che l'Italia sia parecchio distante dal raggiungere la quota di occupazione femminile europea.

Gli incentivi previsti per le imprese, per quanto possano avere tutte le carte in regola, non sembrano sufficienti a produrre un incremento dell'occupazione femminile, soprattutto per le donne con un basso livello di istruzione. Essi non possono essere efficaci se non vengono accompagnati da effettive ed adeguate politiche di conciliazione e del mercato del lavoro.

Nel 2010 in Italia le imprese *'al femminile'* erano il 23% del totale: nel Sud la percentuale era leggermente più alta pari al 26%, mentre al Nord superava di poco il 21%.

Tra il 2003 e il 2010 le imprese con un titolare uomo sono aumentate dell'8%, mentre le imprese guidate da donne sono cresciute meno del 2% (Del Boca et al, 2012).

In più di dieci anni la situazione non è particolarmente cambiata: la presenza delle figure imprenditoriali femminili sul territorio nazionale nel 2021 è pari al 31%.

Inoltre, la percentuale presenta differenze in base al settore di attività economica: il 36% delle donne imprenditrici gestiscono imprese solo nei servizi, mentre è limitata al 13,1% la componente che opera nell'industria.

Rispetto al 2010 è cambiata la concentrazione territoriale delle imprese femminili sul suolo italiano: l'incidenza di imprese guidate da donne è oggi infatti più elevata al Nord e minore al Sud.

Non stupisce infine che le donne imprenditrici siano molto più istruite degli uomini: il 35,5% ha almeno una laurea, contro il 21,7% degli uomini (Istat, 2021).

Questi dati mostrano ancora una volta la maggiore difficoltà delle donne all'interno del mondo del lavoro, e, in questo caso, la difficoltà nell'iniziare un'attività imprenditoriale. Secondo una *Direttiva della Comunità Europea del 1976*, gli incentivi nei confronti dell'imprenditoria femminile vanno collocate tra le cosiddette *'azioni positive'*, ovvero tra quelle iniziative che hanno come obiettivi il raggiungimento della parità di genere nel mercato del lavoro, il superamento delle discriminazioni e la segregazione femminile e la promozione dell'uguaglianza sostanziale e le pari opportunità nell'attività imprenditoriale.

Per incoraggiare lo sviluppo di imprese guidate da donne, esistono leggi *ad hoc* per agevolare le imprese e semplificare le procedure per imprese già esistenti o ancora da

avviare, di piccole dimensioni, a carattere individuale, a prevalenza femminile e che operino in alcuni settori come turismo, commercio, manifattura e agricoltura.

La logica che spiega l'attenzione di tali norme proprio nei confronti di questi particolari settori è legata al fatto che le imprese al femminile siano più numerose in quei settori dove è maggiore l'occupazione femminile dipendente.

In Italia i principali ostacoli che le imprenditrici sono costrette ad incontrare riguardano principalmente l'accesso al credito e una richiesta di tassi di interesse più elevati da parte delle banche: circa lo 0,3% in più rispetto alle imprese guidate da uomini.

Difatti, numerose imprenditrici dichiarano di imbattersi in molte più difficoltà rispetto agli uomini nell'ottenere prestiti e di pagare un tasso di interesse più elevato.

Ciò non avviene perché le imprese femminili ottengano peggiori performance, bensì a causa di una mancanza di fiducia infondata nei confronti delle imprenditrici.

Peraltro, il comportamento delle banche è differente anche di fronte a un garante esterno: quando una donna presente un garante uomo, le viene applicato un tasso di interesse più ridotto rispetto alla media delle imprese femminili. Queste differenze avvengono poiché il garante maschio è considerato come un segnale di affidabilità e le banche percepiscono e trattano queste imprese come se fossero a proprietà maschile.

I dati affermano che se l'impresa al femminile è garantita invece da un'altra donna, i tassi di interesse aumentano ulteriormente dello 0,6%.

Questa mancanza di fiducia generale verso il lavoro delle donne ha delle conseguenze molto scoraggianti difficilmente risolvibili nel breve periodo.

Per questo, occorrerebbe all'Italia e al suo sistema produttivo un cambio di mentalità, che purtroppo ha bisogno di ancora molto tempo.

## Conclusione

In conclusione, al lavoro qui presentato si possono definire alcune note conclusive.

Un primo dato fa riferimento a come, alla luce delle analisi qui proposte, si possa affermare che il lavoro femminile sia un vero e proprio promotore di circoli virtuosi.

In prima battuta, esso permette di incrementare la ricchezza delle famiglie grazie alla presenza del cosiddetto *“doppio reddito”* e, di conseguenza, generare lo sviluppo dell'economia dei servizi, poiché sempre più nuclei familiari avrebbero la possibilità economica, ma anche l'esigenza, di rivolgersi al mercato dei servizi per rispondere a quei bisogni dei quali tradizionalmente si occupano le donne.

Questo meccanismo garantirebbe a sua volta l'aumento di nuovi posti di lavoro, una maggiore ricchezza diffusa e la crescita della natalità, come sostiene la teoria *Womenomics*.

In Italia però, allo stesso tempo, le ricerche dimostrano e descrivono un vero e proprio circolo vizioso, in cui si registrano scarse opportunità all'interno del mercato del lavoro, un'organizzazione familiare fortemente specializzata e un sistema di welfare poco generoso e scarsamente interessato alle politiche di conciliazione tra lavoro e famiglia.

Nonostante i molteplici benefici descritti, si è ancora ben lontani dal raggiungimento di una parità di trattamento e considerazione tra uomini e donne all'interno del mercato del lavoro: difatti, si segnala una ridotta partecipazione femminile, notevoli differenziali salariali tra donne e uomini e prospettive di carriera più basse per le donne.

Uno dei principali motivi di tale condizione è rappresentato soprattutto dalla convinzione da parte delle imprese secondo la quale le donne possano provocare più perdite in termini di guadagni rispetto agli uomini, proprio a causa della loro possibile assenza in caso di maternità, come ad esempio i costi degli investimenti relativi alla formazione, che potrebbero andare perduti nel caso in cui esse decidessero di lasciare la propria occupazione al momento della nascita di un figlio.

Tuttavia, si è ampiamente dimostrato quanto la componente femminile possa offrire maggiori competenze e talento all'interno delle imprese: i gruppi di lavoro cosiddetti *“misti”* risultano essere maggiormente produttivi rispetto ai gruppi formati unicamente da uomini o da donne. Inoltre, l'approccio femminile è spesso meno competitivo e meno aggressivo a differenza di quello della compagine maschile e, al contrario, più collaborativo, propenso al consenso e focalizzato alla creazione di legami di lavoro.

In virtù di ciò, le imprese che investono maggiormente nelle donne senza un atteggiamento discriminatorio, sono quelle che hanno più successo.

Le diseguaglianze di genere sono il risultato di molteplici fattori, tra cui i contesti che possono esercitare una decisiva influenza (la cosiddetta *nurture*, precedentemente descritta), le concezioni storiche che plasmano preferenze e scelte delle donne oppure i processi di selezione e di carriera nel mondo del lavoro.

I cambiamenti dei ruoli femminili sono stati molto lenti nel tempo, soprattutto all'interno delle famiglie, dove le donne tutt'oggi devono occuparsi quasi esclusivamente del lavoro domestico e di cura dei figli e sono sovraccariche di responsabilità di organizzazione.

In questo contesto, l'importanza delle politiche pubbliche per favorire e promuovere l'aumento del tasso di occupazione femminile è determinante.

Allo stesso tempo, se tali politiche dovessero rivolgersi prevalentemente alle donne, potrebbero avere un impatto negativo nei confronti della parità di genere e, anzi, addirittura peggiorarla, poiché potrebbero disincentivare ulteriormente le aziende ad assumere donne e promuovere il lavoro femminile, ad esempio nel caso di congedi di maternità molto generosi che permetterebbero un'assenza più prolungata del talento femminile.

Gli orari di lavoro ridotti offerti dal lavoro part-time potrebbero causare un maggiore impegno delle donne nella gestione domestica, rendendo la divisione del lavoro familiare ancora più asimmetrica, nonostante esso abbia la possibilità di essere uno strumento utile per permettere loro di fare ingresso e uscire dal mercato del lavoro durante le varie fasi della vita.

Inoltre, sono sempre più numerosi i soggetti, soprattutto donne, che lavorano con contratti atipici, ovvero diversi da quelli a tempo indeterminato, in maniera "*involontaria*" e che accettano tale modalità non trovando valide alternative ai lavori a tempo pieno che invece preferirebbero.

Oltre a ciò, il lavoro part-time si sta trasformando sempre di più da strumento di conciliazione a "*trappola di genere*", poiché è uno strumento che diminuisce la possibilità di trovare un'occupazione stabile, di svolgere un lavoro qualificato e di fare carriera.



Una delle politiche di conciliazione più efficace è rappresentata dagli asili nidi pubblici, organizzati in maniera tale che non obblighino uno dei due genitori a sacrificare il proprio tempo o il proprio lavoro.

A tal proposito, occorre rammentare come anche i congedi di paternità siano altrettanto importanti per il tema dell'uguaglianza di genere, soprattutto in relazione alla redistribuzione dei ruoli all'interno delle famiglie. Essi sarebbero efficaci solo se ben retribuiti ma soprattutto obbligatori, in questo modo, principalmente nella fase iniziale, il congedo obbligatorio per i padri avrebbe una valenza più che altro simbolica.

Difatti, esso potrebbe contribuire ad incentivare il cambiamento di mentalità necessario al fine di superare le diseguaglianze di genere sia all'interno delle famiglie che nel mercato del lavoro, poiché le donne avrebbero più tempo per lavorare e le imprese sarebbero meno incentivate a preferire i lavoratori uomini.

Inoltre, le nuove forme di organizzazione del lavoro, come il lavoro agile, fondate sulla flessibilità nel tempo e nello spazio, possono essere un ulteriore strumento utile a contribuire alla crescita dell'occupazione femminile.

L'attuale situazione occupazionale registra altresì un numero molto limitato di donne che ricoprono ruoli di prestigio o posizioni di vertice: le quote di genere, nonostante la loro natura vincolante, possono essere misure efficaci per aumentare il numero delle stesse nelle posizioni decisionali, ma anche per migliorare la qualità dei rappresentanti.

In Italia le quote rosa sono state disciplinate nel 2011 con la *“Legge Golfo-Mosca”*, la quale ha introdotto l'obbligo normativo della riserva di posti a favore del genere sottorappresentato nei consigli di amministrazione e nei collegi sindacali delle società quotate in borsa e di quelle a controllo pubblico.

Le donne, inoltre, prestano una particolare attenzione verso le questioni sociali come l'emigrazione, l'ambiente o i diritti civili, e ciò si traduce in differenti decisioni: l'importanza delle donne in politica è particolarmente significativa poiché esse ampliano la presenza di diversi punti di vista e offrono nuove competenze ed esperienze, aumentando l'arricchimento del dibattito politico e influenzando le politiche pubbliche.

In conclusione, da un lato le politiche pubbliche sono da considerarsi fondamentali per la promozione della parità di genere e, dall'altro, il progresso verso il nuovo ruolo

economico-sociale e il potenziamento delle donne offrono l'opportunità di orientare in differenti direzioni le politiche stesse.

Pertanto, realizzare politiche pubbliche più appropriate per promuovere l'uguaglianza di genere e sfruttare il potenziale femminile sarebbe oggi estremamente importante.

## **Bibliografia**

Ballestrero Maria Vittoria, *La protezione concessa e l'uguaglianza negata*, Groppi, 1996

Billari Francesco, Galasso Vincenzo e Pronzato Chiara, *Informazioni e intenzioni delle donne: prove sperimentali sulla cura dei bambini*, 2017

Bock Gisela, *Storia, storia delle donne, storia di genere*, Estro, 1988

Citigroup, *Women in the Economy: Global Growth Generators*, 2018

Commissione Europea, Direzione generale Ricerca e innovazione, *Women in science and technology: the business perspective*, 2006

Commissione Europea, *Manual for Gender Mainstreaming, Social Inclusion and Social Protection Policies*, 2007

Consiglio Europeo, *Strategia di Lisbona per il 2010*, Barcellona, 2002

Costituzione della Repubblica Italiana, 1948

Del Boca Daniela, Mencarini Letizia e Pasqua Silvia, *Valorizzare le donne conviene*, Il Mulino, 2012

Devies Rhys e Gaele Pierre, *The family gap in pay in Europe: a cross-country study*, 2005

Egon Zehnder, *Global Board Diversity Analysis*, 2016

Ferrera Maurizio, *Perché il lavoro delle donne farà crescere l'Italia*, Mondadori, 2008

Goldin Claudia, *The quiet revolution that transformed women's employment, education and family*, *American Economic Review*, 2006

Matsui Kathy, Suzuki Hiromi e Tatebe Kazunori, *Womenomics 5.0*, Goldman Sachs, 2019

Matsui Kathy, Suzuki Hiromi e Ushio Toko, *Womenomics: buy the female economy*, Goldman Sachs, 1999

Micheli Giuseppe, *Demografie*, McGraw-Hill Education, 2011

Olivetti Claudia e Petrongolo Barbara, *Unequal pay or unequal employment? A cross-country analysis of gender gaps*, *Journal of Labor Economics*, 2008

Profeta Paola e Angelici Marta, *Smart-work: Does job flexibility work?*, Università Bocconi, 2019

Profeta Paola, *Parità di genere e politiche pubbliche*, Bocconi Editore, 2021

Ranci Costanzo e Pavolini Emmanuele, *Le politiche di welfare*, Il Mulino, 2014

Rossi-Doria Anna, *Il primo femminismo*, Unicopli, 1993

Salvatori Silvia e Scattigno Anna, *Le donne in Palazzo Vecchio*, Comune aperto, 1998

Sartori Francesca, *Differenze e disuguaglianze di genere*, Il Mulino, 2009

Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea

Trattato sull'Unione Europea

Wittenberg-Cox Avivah, Maitland Alison, *Rivoluzione Womenomics, Perché le donne sono il motore dell'economia*, Gruppo 24 Ore, 2009

Wittenberg-Cox Avivah, *Womenomics in azienda, Come valorizzare i talenti femminili e trarre profitto da un buon equilibrio di genere*, Gruppo 24 ore, 2011

World Economic Forum, *Global Gender Gap Report*, 2020

## Sitografia

Council on Foreign Relations, *L'Abenomics è Womenomics*, 2015

<https://www.cfr.org/blog/abenomics-womenomics>

Goldmansachs, *'Womenomics' Reveals The Power of the Purse in Japan*, 2019

<https://www.goldmansachs.com/our-firm/history/moments/1999-womenomics.html>

Il Post, *Il principio dell'uguaglianza formale e sostanziale nella Costituzione*, 2018

<https://www.ilpost.it/2018/06/20/uguaglianza-formale-sostanziale-costituzione-articolo-3-maturita/>

Il Sole 24 ore, *Lavoro flessibile contro le diseguaglianze*, Paola Profeta, 2019

<https://www.ilsole24ore.com/art/lavoro-flessibile-contro-disuguaglianze-ACDpBbZ>

Il Sole 24 ore, *L'impatto di Covid-19 sul lavoro delle donne in cinque punti*, 2021

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

Inps, *Congedo papà (nascita, adozione o affidamento bambino)*, 2017

<https://www.inps.it/prestazioni-servizi/congedo-papa-nascita-adozione-o-affidamento-bambino>

Inps, *Indennità per congedo parentale per lavoratrici e lavoratori dipendenti*, 2017

<https://www.inps.it/prestazioni-servizi/indennita-per-congedo-parentale-per-lavoratrici-e-lavoratori-dipendenti>

Inps, *Maternità obbligatoria*, 2020

<https://www.inps.it/dati-ricerche-e-bilanci/attivita-di-ricerca/pubblicazioni/studi-e-analisi/2020/maternita-obbligatoria>

Istat, *Asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia, anno educativo 2019-2020*, 2021

<https://www.istat.it/it/archivio/263120>

Istat, *Il mercato del lavoro 2020, Una lettura integrata*, 2020

<https://www.istat.it/it/files//2021/02/Il-Mercato-del-lavoro-2020-1.pdf>

Istat, *La vita delle donne e degli uomini in Europa, un ritratto statistico*, 2020

<https://www.istat.it/donne-uomini/bloc-2b.html>

Istat, *Lavoro e conciliazione dei tempi di vita*, 2021

<https://www.istat.it/it/files//2021/03/3.pdf>

Istat, *Livelli di istruzione e ritorni occupazionali*, 2019

<https://www.istat.it/it/files//2020/07/Livelli-di-istruzione-e-ritorni-occupazionali.pdf>

Istat, *Misure a sostegno della partecipazione delle donne al mercato del lavoro e per la conciliazione delle esigenze di vita e di lavoro*, 2020

<https://www.istat.it/it/archivio/239003>

Istat, *Rapporto annuale, La situazione del Paese*, 2021

<https://www.istat.it/it/archivio/259418>

La voce.info, *Perchè l'Italia ha bisogno di Womenomics*, Daniela Del Boca, 2010

<https://www.lavoce.info/archives/26172/perche-litalia-ha-bisogno-di-womenomics>

Openopolis, *Come funzionano le quote rosa nelle società quotate e a controllo pubblico*, 2019

<https://www.openpolis.it/parole/come-funzionano-le-quote-rosa-nelle-societa-quotate-e-a-controllo-pubblico/>

Womenomics.it

<https://womenomics.it/>