



ROME
BUSINESS
SCHOOL

Rome Business School
Research Center

Il Gender Gap in Italia

Donne, Covid e futuro del lavoro:
il ruolo del PNRR e del mondo dell'informazione



A cura di:
Dott. Valerio Mancini, Docente e Direttore del Centro di Ricerca di Rome Business School
Dott.ssa Simona Sinesi, Imprenditrice e Docente del Master in Sport and Lifestyle Management

romebusinessschool.com

01. Introduzione	5
02. Global Gender Gap Report 2021: Key Findings	7
03. Divari di genere, COVID-19 e il futuro del lavoro	13
04. La Situazione in Italia	19
05. La questione del Gender Pay Gap	27
06. Conclusioni e prospettive future	32



Questo indice è interattivo.
Clicca sulle sezioni per navigare.

A cura di:
Dott. Valerio Mancini, Docente e Direttore del Centro di Ricerca di Rome Business School
Dott.ssa Simona Sinesi, Imprenditrice e Docente del Master in Sport and Lifestyle Management

Gli Autori



Dott. Valerio Mancini

Direttore del Rome Business School Research Center

Professore e Direttore del Centro di Ricerca della Rome Business School; è stato visiting lecturer in Argentina, Colombia, Brasile, Cipro, Siria, Francia e Polonia.

È docente presso l'Istituto Armando Curcio di Roma. Ha lavorato in Italia e all'estero con diverse organizzazioni internazionali (UNODC, UNICRI, MAOC-N e OCSE) e nazionali (MISAP, MASTERY e Comitato Giovani della Commissione Nazionale Italiana dell'UNESCO). Ha pubblicato diversi articoli, reportage e ricerche accademiche; è stato giornalista estero del quotidiano colombiano "El Espectador" e, dal 2010, è corrispondente per l'Italia del programma radiofonico "UN Análisis". Autore di "Calcio & Geopolitica" (Mondo Nuovo, 2021).



Dott.ssa Simona Sinesi

Imprenditrice e Docente del Master in Sport and Lifestyle Management

Professoressa Universitaria e Docente del Master in Sport and Lifestyle Management di Rome Business School. Si occupa di marketing e strategia da 25 anni. Ha lavorato nei Global Marketing Team di Coca-Cola, Unilever, Barilla e Sony. Founder e Vice Presidente di NEVER GIVE UP, Onlus impegnata nella lotta ai Disturbi della Nutrizione e dell'Alimentazione. È consulente per FAO e per il G20 su Future of Education and Work, Health & Life Science e Women Empowerment. TEDx Speaker, Organizer e Curator. Ashoka Fellow.

01

Introduzione

01 Introduzione

Secondo il *Global Gender Gap Report 2021 del World Economic Forum* per colmare il divario di genere in tutto il mondo si dovrà attendere oltre 135 anni.

L'impatto della pandemia e le conseguenze sociali ed economiche hanno creato una crisi globale senza precedenti, sollevando nuove barriere alla costruzione di economie e società inclusive e prospere. **Si è passati, infatti, dai 99,5 anni di attesa previsti per colmare il divario di genere a livello globale del *Global Gender Gap Report 2020* a 135,6 anni** nell'ultimo report del 2021. L'emergenza sanitaria ha quindi fatto crollare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, non sono in Italia ma in tutto il mondo. In parallelo sono diminuite le opportunità per le donne e le madri hanno visto ulteriormente appesantirsi il carico delle incombenze di cura. Il risultato è stato un vero e proprio passo indietro in una situazione già di per sé molto complessa che però aveva fatto intravedere margini importanti di miglioramento negli ultimi anni, allontanando così di altri 36 anni il momento in cui a livello globale dovremmo raggiungere l'uguaglianza di genere.

Si prevede, infatti, che alcuni dei "modesti" progressi compiuti sull'uguaglianza di genere nel corso di questi anni, scompariranno a causa delle conseguenze legate al COVID-19, che ha inasprito i divari di genere preesistenti tra uomini e donne, nonostante le donne siano state in prima linea nella gestione dell'emergen-

za. Avanza quindi la convinzione secondo cui il modello basato sulla completa devozione al lavoro incide in modo negativo sulla qualità dell'impiego a causa di ritmi molto stressanti, che penalizzano in particolar modo le donne. A tal proposito, abbiamo analizzato il caso dell'Italia, che occupa gli ultimi posti tra i paesi industrializzati per la qualità del suo impiego proprio a causa di un **ritardo in ambito di smart working, unito ad un'endemica assenza di stabilità lavorativa**. In merito alle implicazioni, un modello di lavoro basato sul conteggio delle ore passate in ufficio penalizza l'inserimento e l'affermazione delle donne, specialmente quando si tratta di ruoli manageriali, portando quindi **il Belpaese tra le ultime posizioni per tasso di occupazione femminile ed incidendo di conseguenza negativamente sul tasso di natalità. L'Italia, infatti, è il paese Ue con il secondo calo più vistoso di nuovi nati tra 2013 e 2017 (-10,9%)**, dopo la Finlandia (-13,4%) e presenta un bassissimo tasso di fecondità (1,29) con un'età media delle madri al parto e dei padri alla nascita del primo figlio molto elevata (rispettivamente 31,99 e 35,49 anni). Le giovani madri italiane, infatti, sono sempre più una specie in via d'estinzione: l'età media infatti al parto cresce costantemente e, nel 2019, tocca la cifra record di 32,1 anni; solo 10 anni fa era di 31,1. I nuovi nati sono diminuiti del 30% negli ultimi 12 anni e il tasso di fecondità totale, nel 2021, è inchiodato a 1,24 figli per donna (varia notevolmente a

seconda di quali aree italiane si osservino: se infatti al Nord si mantiene a 1,34, cala fino all'1,26 nelle Isole), livello che già nel 2018 ci ha portato al terzultimo posto nella graduatoria europea, appena prima di Spagna e Malta (rispettivamente, 1,26 e 1,23) e ben lontani da Francia e Svezia, che svettano in cima alla classifica con 1,88 e 1,761. Inoltre, sempre secondo le ultime rilevazioni dell'ISTAT (2021) **l'età media al parto ha raggiunto i 32,2 anni (+0,1 sul 2019)**, un parametro che segna regolari incrementi da molto tempo (30,8 nel 2003 e 31,1 nel 2008). Cioè oggi è del tutto usuale che le donne facciano più figli a 35-39 anni rispetto a quelle che ne hanno 25-29 e le ultraquarantenni stanno progressivamente avvicinandosi ai livelli delle giovani under25¹.

A tal proposito, abbiamo analizzato i dati relativi alla 15a edizione del *Global Gender Gap Report 2021 (GGGR 2021)* - uscito a poco più di un anno dalla dichiarazione ufficiale dell'inizio della pandemia da COVID-19 che fornisce, sulla base dei dati di 156 Paesi, uno strumento per il confronto tra i Paesi stessi e per assegnare le priorità alle politiche più efficaci, necessarie per colmare i divari di genere. Anche se i dati relativi al *WEF GGG Report 2021* - essendo stato pubblicato a marzo 2021 - non fotografano ancora appieno gli effetti della pandemia sull'economia, evidenze preliminari suggeriscono che l'emergenza sanitaria e la relativa

NOTE

¹ Mancini V. (2021), I cambiamenti demografici, Rome Business School

01. Introduzione

recessione economica abbiano **colpito le donne in modo più grave rispetto agli uomini**, riaprendo parzialmente lacune già colmate. Si rende necessario quindi programmare un intervento mirato affinché si possa colmare il divario.

Infine, ci siamo soffermati sui divari in ambito professionale, analizzando i **dati che confermano la mancanza di donne in posizioni politiche apicali, le differenze di genere dal punto di vista retributivo-salariale (gender pay gap)** e, in ultimo, la discrepanza di genere nel mondo dell'informazione, con le donne italiane che costituiscono ad oggi il 26% del totale delle notizie. In tale contesto, vale la pena sottolineare che la **percentuale di donne Ceo (Chief Executive Officer, ossia "amministratore delegato")** in Italia, secondo i dati dell'associazione *European Women on Boards – EWB*², **è scesa nel 2021 al 3%** (nel 2020 rappresentavano il 4%) il che posiziona il nostro Paese in fondo alla classifica assieme a Germania (3%) e Svizzera (2%) e dietro a Spagna (4%) e Portogallo (6%), **contro il 26% della Norvegia**, il 18% della Repubblica Ceca e 14% della Polonia. Sempre secondo l'EWB, al di fuori dei consigli di amministrazione la leadership femminile è ancora lontana dall'essere bilanciata: **la percentuale di donne nei livelli esecutivi, infatti, è solo del 17%, contro il 32% della Norvegia e il 24% della Gran Bretagna.**

Il tutto in un'Europa che ha in tre donne le sue figure apicali: Ursula von der Leyen (presidente Commissione), Roberta Metsola (Parlamento) e Christine Lagarde (Banca centrale). In Italia, spiccano nel 2022 le nomine di Cristina Scocchia, Ceo di Illy caffè e Alessandra Carra del gruppo Feltrinelli.



NOTE

² European Women on Boards – EWB è l'associazione che ogni anno analizza la rappresentanza di genere nei consigli di amministrazione e nei vertici aziendali delle più grandi realtà europee.

³ https://www.ansa.it/canale_lifestyle/notizie/societa_diritti/2022/01/20/gender-gap-ancora-molto-lontani-dalla-parita-di-genere-in-italia-le-donne-ceo-sono-solo-il-3-e-in-europa-solo-il-7-_2509dc04-1a89-4554-a1dd-1606ba27f188.html

02

Global Gender Gap Report 2021:

Key findings

02 Global Gender Gap Report 2021: Key findings

Come emerso durante le riunioni dell'ultimo *World Economic Forum*, per colmare il suddetto gap sarà necessario focalizzare l'attenzione sulle seguenti tre cause principali:

Tabella 1.

Fonte: World Economic Forum, Global Gender Gap Index (2021)

- 1) le donne continuano ad essere maggiormente impiegate nei lavori "automatizzanti"
- 2) permane un'endemica minoranza femminile nelle professioni in cui la crescita dei salari è più consistente (in particolare nei settori innovativi ad elevato sviluppo tecnologico)
- 3) nei Paesi in via di sviluppo, le donne continuano ad essere la categoria più colpita dalla cronica carenza di infrastrutture e difficoltà di accesso al capitale.

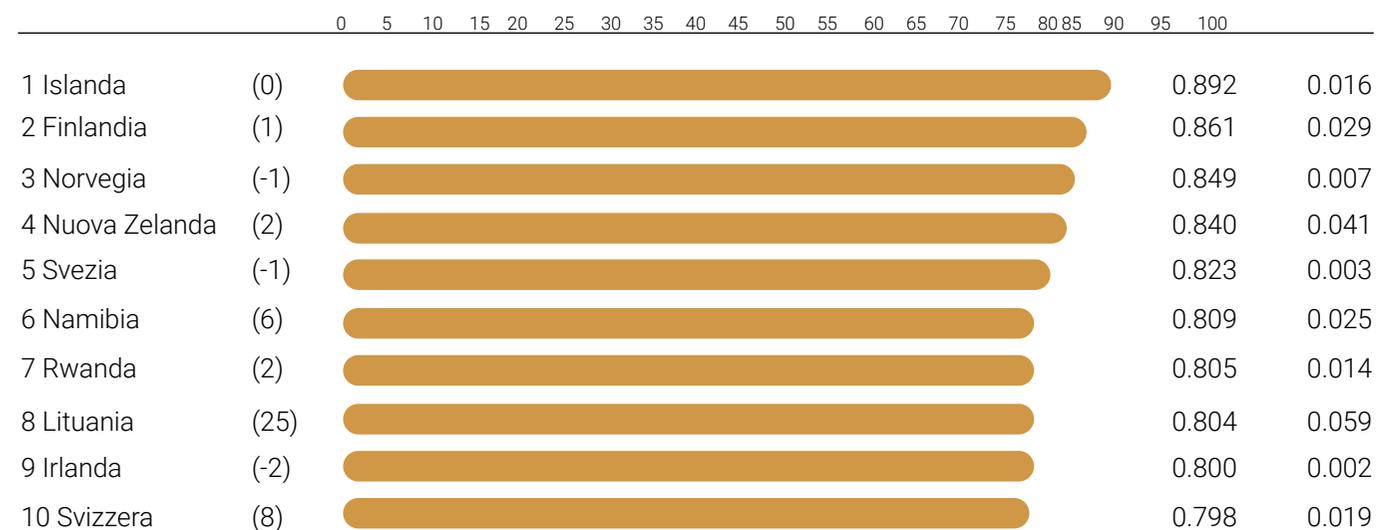


02.Global Gender Gap Report 2021: Key findings

Dal *Global Gender Gap Report 2021* del *World Economic Forum* emergono le seguenti evidenze: per la dodicesima volta l'Islanda risulta esser nel mondo il paese con la maggiore parità di genere.

Grafico 1. Global Top 10

Fonte: World Economic Forum, Global Gender Gap Report (2021)



Geograficamente, la top ten globale continua a essere dominata dai Paesi nordici, con Islanda, Norvegia, Finlandia e Svezia tra le prime cinque.

Anche se nessun Paese ha ancora chiuso completamente il gap, Islanda e Finlandia sono le prime due nazioni ad aver colmato almeno l'85% del loro divario e altri sette Paesi (Lituania, Namibia, Nuova Zelanda, Norvegia, Svezia, Ruanda e Irlanda) sono almeno all' 80 % rispetto alla chiusura del loro divario.

02.Global Gender Gap Report 2021: Key findings

Si registrano differenze significative all'interno delle **differenti geografie**:

- a. L'Europa occidentale continua a essere la regione con i risultati migliori ed è ulteriormente migliorata, con il 77,6% del suo divario di genere complessivo chiuso ad oggi. Di questo passo, ci vorranno 52,1 anni per colmare il divario di genere. Sei dei primi 10 Paesi dell'indice provengono da questa regione e il miglioramento nel 2021 è guidato dal fatto che 17 dei 20 Paesi della regione hanno, almeno marginalmente, migliorato le proprie prestazioni.

- b. Il Nord America (76,4%), comprendente Canada e Stati Uniti, è la regione che registra un miglioramento grazie all'aumento di quasi il 3,5 punti percentuali. Di conseguenza, si impiegheranno 61,5 anni per colmare il divario di genere qui. Una parte significativa dei progressi registrati nel Report 2021 è legata al miglioramento del divario politico di genere, che si è ridotto dal 18,4% al 33,4%.

- c. L'America Latina e i Caraibi (72,1%) hanno visto 15 dei 25 Paesi della regione migliorare i loro punteggi complessivi. Belize, El Salvador e Suriname si distinguono per aver colmato il loro divario di genere di oltre 2,3 punti percentuali in un anno. Di questo passo, la regione impiegherà 68,9 anni per colmare il divario.

- d. L'Europa orientale e l'Asia centrale (71,2%) sono in ritardo rispetto all'Europa occidentale, non solo per quanto riguarda la quota chiusa ma anche per quanto riguarda il ritmo di avanzamento. Pertanto, il tempo stimato per colmare il divario di genere è di 134,7 anni, più del doppio di quello dell'Europa occidentale (52,1 anni). La media regionale maschera anche grandi disparità tra i Paesi per quanto riguarda la riduzione del divario politico di genere. Mentre Serbia, Lituania, Albania e Lettonia hanno colmato almeno il 30% di tale divario, la Federazione Russa e l'Azerbaigian hanno colmato meno del 10% del loro divario.

- e. L'Asia orientale e il Pacifico (68,9%) è una dei tre raggruppamenti che registra un tasso di miglioramento più elevato, avendo ridotto i suoi divari di genere su tre dei quattro sottoindici (economico, istruzione, salute) ma regredendo sul divario politico di genere. Se si proietta l'andamento attuale, saranno necessari altri 165,1 anni per colmare completamente il divario, quasi 30 anni in più rispetto alla media globale.

- f. L'Africa subsahariana (67,2%) ha fatto progressi lenti, tanto che saranno necessari 121,7 anni per colmare il divario di genere. Più della metà dei Paesi della regione (20 su 34) ha compiuto progressi verso la parità di genere nell'ultimo anno, sebbene solo Namibia e Ruanda abbiano colmato almeno l'80% dei loro divari.

- g. L'Asia meridionale è la seconda performance più bassa, con il 62,3% del suo divario di genere complessivo chiuso e segna un'inversione di tendenza rispetto all'ultimo report registrando un calo di 3,8 punti percentuali.

02.Global Gender Gap Report 2021: Key findings

All'interno dei **tre sottoindici del divario di genere** ("Empowerment politico", "Partecipazione economica e opportunità", "Istruzione, salute e sopravvivenza"):

h. il sottoindice "Empowerment politico" ha ottenuto, fino ad oggi, il minor progresso a livello globale (22%), pertanto oltre il 78% del divario deve ancora essere colmato.

i. il divario di genere su "Partecipazione economica e opportunità" è ancora molto ampio essendo stato colmato per il 58%.

j. i due sottoindici che mostrano minore divario sono "Istruzione, salute e sopravvivenza" che registrano rispettivamente il 95% e il 96% del divario colmato. Tuttavia, alla luce dei dati, le lacune si rivelano difficili da colmare completamente, considerato che i loro punteggi sono rimasti nelle ultime edizioni del rapporto pressoché invariati

Tabella 2. Donne nei consigli di amministrazione delle società

Fonte: World Economic Forum, Global Gender Gap Index (2020)

Donne nei consigli di amministrazione delle società	%
Francia	43,4
Islanda	43,0
Norvegia	42,1
Svezia	36,3
Italia	34,0
Finlandia	32,8
Germania	31,9
Belgio	30,7
Danimarca	30,3

02.Global Gender Gap Report 2021: Key findings

Esaminiamo in dettaglio, l'andamento dei sottoindici nelle diverse geografie, iniziando dal sottoindice che mostra i divari maggiori:

Empowerment politico

(L'Italia è al 41° posto del ranking):

Il *World Economic Forum* stima che, qualora il ritmo di progresso si dovesse mantenere uguale al ritmo attuale, si impiegheranno 145,5 anni per colmare questo gap nel mondo.

Il divario di genere in questo ambito rimane il più ampio dei quattro divari monitorati e in ulteriore crescita, rispetto all'edizione 2020, di 2,4 punti percentuali.

L'allargamento dei divari di genere nell'"Empowerment politico" è stato determinato da tendenze negative in alcuni grandi Paesi i quali hanno controbilanciato i progressi in altri 98 Paesi più piccoli.

Nei 156 Paesi coperti dall'indice, le donne rappresentano solo il 26,1% di circa 35.500 seggi parlamentari e solo il 22,6% di oltre 3.400 ministri in tutto il mondo.

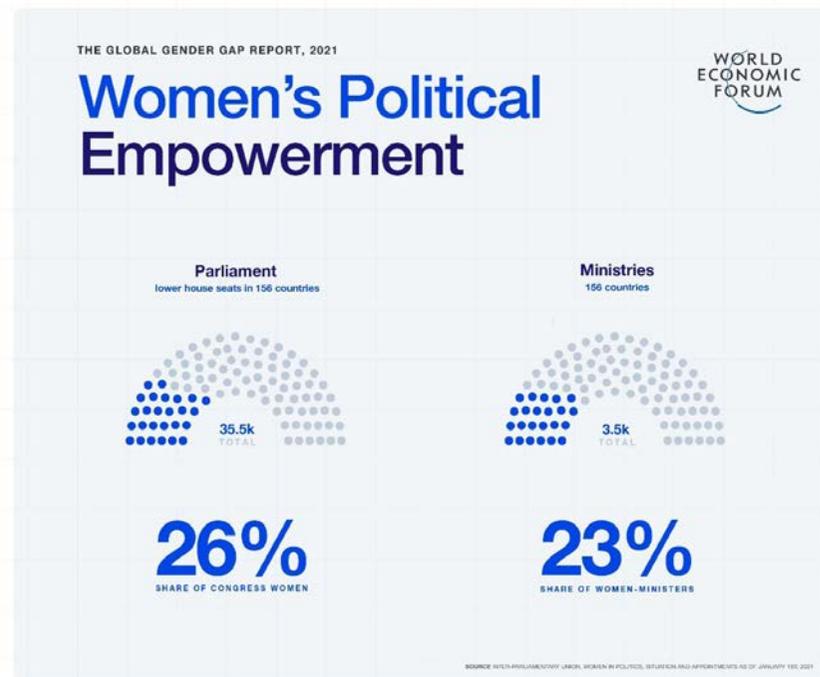
In nove Paesi quali Armenia, Azerbaigian, Brunei, Papua Nuova Guinea, Arabia Saudita, Thailandia, Vietnam e Yemen non ci sono ministre.

Pertanto, i dati legati all'Empowerment politico mostrano ancora un notevole gap di genere. Infatti, in termini di rappresentanza parlamentare, **le donne a livello globale ricoprono soltanto il 25% delle posizioni disponibili (una donna ogni quattro uomini), una cifra che scivola al 21% a livello ministeriale.**

Negli ultimi 50 anni, 85 stati non hanno avuto capo di stato femminile. In tal senso, notiamo che su 193 paesi solo 10 hanno una donna come capo di governo. I Paesi più "performanti" in materia di genere (Islanda,

Figura 1. Empowerment Politico Femminile

Fonte: World Economic Forum, Global Gender Gap Report (2021)



Finlandia e Norvegia) sono, tra l'altro, guidati da premier donne: Katrín Jakobsdóttir (classe 1976) è la premier dell'Islanda in carica dal 30 novembre 2017; Sanna Mirella Marin (1985) è la prima ministra della Finlandia e dal 10 dicembre 2019 è vicepresidente del partito Socialdemocratico finlandese; Erna Solberg (1961) è leader del partito conservatore norvegese e prima ministra della Norvegia dal 16 ottobre 2013. Al quarto posto il primo Paese extra-UE, la Nuova Zelanda guidata dalla premier Jacinda Kate Laurell Ardern (1980), anche numero uno del partito Laburista.

02.Global Gender Gap Report 2021: Key findings

E anche se, a livello globale, sono presenti più donne nei parlamenti di 81 Paesi rispetto alla precedente edizione del rapporto, i capi di stato/primi ministri donna sono soltanto 20 a livello mondiale (Figura 2).

Figura 2.

Fonte: IPU, UN Women Report



La presenza femminile in politica è necessaria per promuovere lo stesso concetto di women empowerment che, in assenza di decision makers donne, sarà giocoforza ostacolato e offuscato da altre priorità politico-economiche⁴.

Partecipazione economica e opportunità (L'Italia è al 114° posto del ranking):

Il *World Economic Forum* stima che, qualora il ritmo di progresso si dovesse mantenere uguale al ritmo attuale, si impiegheranno 267,6 anni per colmare questo gap nel mondo.

Questo divario rimane, dopo quello dell'Empowerment politico, il più significativo. Infatti, secondo i risultati, solo il 58% di questo divario è stato fin ad oggi colmato.

I lenti progressi registrati nel tentativo di colmare il divario tra "Partecipazione economica e opportunità" sono il risultato di due tendenze opposte.

Da un lato continua ad aumentare sia la percentuale di donne che occupano ruoli da professionisti qualificati che i progressi verso la parità salariale, anche se a un ritmo più lento, dall'altro le disparità di reddito complessive sono ancora solo parzialmente colmate e vi è una persistente mancanza di donne in posizioni di leadership in cui. Inoltre, i dati disponibili per l'edizione 2021 del rapporto non colgono ancora pienamente l'impatto della pandemia. Non è da escludere che la crisi provocata dalla pandemia e le responsabilità familiari di cui le donne si fanno carico, possano ulteriormente evidenziare questi divari. A livello globale, solo il 55% delle donne (di età compresa tra i 15 e i 64 anni) è impegnato nel mercato del lavoro rispetto al 78% degli uomini. Vi sono 72 paesi in cui alle donne è ancora vietato aprire conti bancari e/o ottenere un credito e non esiste paese al mondo in cui gli uomini trascorrono la stessa quantità di tempo delle loro colleghe donne in lavori non retribuiti. Nei paesi con le migliori performance, in cui il rapporto è più basso, siamo ancora ad un rapporto di 2:1.

Le statistiche dimostrano che **le donne investono almeno il doppio del tempo nel lavoro domestico rispetto agli uomini.**

02.Global Gender Gap Report 2021: Key findings

Durante la pandemia le chiusure delle scuole hanno costretto molte donne a ridurre l'orario di lavoro per essere in grado di accudire i propri figli. Infatti, in termini di *work-life balance*, sono proprio le donne a necessitare il più delle volte contratti flessibili ed adattabili alle necessità imposte da società in cui la paternità non viene nella maggior parte dei casi minimamente presa in considerazione e dove troppo spesso la maternità viene ancora vista come un brusco freno allo sviluppo in ambito professionale. Il problema è che molte aziende hanno ancora difficoltà a concepire la convenienza dello smart-working e, quindi, sono in molti casi restie a concedere flessibilità e contratti part-time, che rappresentano oggi una delle poche soluzioni possibili per i nuclei familiari con figli in cui lavorano entrambi i genitori. In molti paesi lo scoglio da oltrepassare è soprattutto di natura culturale, poiché **in troppe aziende ancora vige la regola che va premiato chi lavora più ore e non chi è più produttivo.**

Ancora una volta, una delle cause più importanti di disuguaglianza tra uomini e donne è la sottorappresentazione delle donne nel mercato del lavoro ed è noto che il lavoro ha rappresentato da sempre uno dei canali più importanti per la loro emancipazione.

Nel periodo pre-pandemia, emerge che solo il 52,6% delle donne di età compresa tra i 15 e i 64 anni rappresentava la forza lavoro rispetto a quella pari all'80% degli uomini.

Le donne, poi, risultano ancora **notevolmente svantaggiate nella gestione e nell'accesso ai beni o ai servizi finanziari**. Si evince in questo rapporto che nel 74% dei Paesi presi in considerazione non tutte le donne hanno accesso senza restrizioni a un conto bancario e che nell'81% dei casi non tutte le donne hanno pieni diritti di successione.

Con riferimento **all'Italia, il 56,5% delle donne rappresenta la forza lavoro con un divario del 25%**. La disparità che emerge rende indispensabile l'intervento delle forze politiche e imprenditoriali in tutti i Paesi.



Istruzione (L'Italia è al 57° posto del ranking):

Il *World Economic Forum* stima che, qualora il ritmo di progresso si dovesse mantenere uguale al ritmo attuale, si impiegheranno 14,2 anni per colmare questo gap nel mondo.

Nonostante "Istruzione" sia il sottoindice con il più basso divario di genere globale, il 95% del divario di genere nell'istruzione è stato, infatti, colmato a livello globale da 37 Paesi che hanno raggiunto la parità. "L'ultimo miglio" del progresso procede lentamente (l'Afghanistan presenta un divario educativo di genere del 51,4%).

Sebbene questo sottoindice illustri progressi dimostrabili tra le giovani generazioni, solo l'82,7% delle donne adulte e l'89,9% degli uomini adulti sono considerati alfabetizzati.

Ci sono ancora milioni di donne adulte che non sanno né leggere né scrivere (in Ciad, ad esempio, solo il 14% delle donne è alfabetizzato rispetto al 31,3% degli uomini; un dato negativo per entrambi ma senz'altro peggiorativo per le donne).

Le giovani donne nei paesi dell'OCSE generalmente dedicano maggior tempo alla formazione, in particolare post-laurea, ed hanno migliori risultati rispetto agli uomini ma, di converso, le donne hanno meno probabilità rispetto agli uomini di svolgere un lavoro retribuito adeguatamente. I divari si allargano con l'età, poiché la maternità in genere ha effetti fortemente negativi sulle differenze retributive e sui progressi della carriera professionale. Le donne hanno anche meno probabilità di creare e gestire la propria impresa e sono sottorappresentate nelle posizioni di comando private e pubbliche.

Salute e sopravvivenza (Italia è al 118° posto del ranking):

Il *World Economic Forum* non riesce a prevedere il tempo che sarà necessario per colmare questo divario a causa delle importanti implicazioni in corso e future dovute alla pandemia, nonché delle continue variazioni tra reddito, geografia, razza ed etnia.

Si tratta del secondo miglior risultato in termini di progresso e i progressi, rispetto al sottoindice "Istruzione", sono più uniformi tra i vari Paesi: si è raggiunto il 96% e tutte le economie hanno colmato almeno il 93% dei loro divari di genere.

Nonostante i livelli raggiunti a livello globale, economie popolate come Cina, India, Azerbaijan e Pakistan hanno raggiunto punteggi inferiori.

La maggiore criticità riguarda il rapporto non veritiero tra i sessi alla nascita: Cina e India rappresentano insieme circa il 90%-95% di nascite femminili mancanti stimate ogni anno in tutto il mondo da 1,2 milioni a 1,5 milioni, a causa di pratiche selettive prenatali di genere. Inoltre, Cina, India e Pakistan registrano tassi di mortalità femminile in eccesso (al di sotto dei 5 anni) legate soprattutto all'abbandono.

Il numero stimato di "donne scomparse" era di 142,6 milioni nel 2020, cioè il doppio rispetto al 1970 (61 milioni).

C'è una quasi parità di genere in termini di aspettativa di vita nella maggior parte dei Paesi.

A livello globale, le donne tendono a vivere più a lungo degli uomini, tuttavia, in economie come Qatar (95,0%), Afghanistan (97,3%), Mauritania (98,7%) e Giordania (98,7%) persistono ancora importanti divari di genere.

Infine, il sottoindice "Salute e sopravvivenza" è quello in cui le prestazioni dei Paesi sono significativamente più concentrate: i punteggi variano tra il 93% e il 98%. Il fatto che Paesi popolosi come India e Cina abbiano prestazioni al di sotto della media, contribuisce a ridurre il risultato medio globale.

03

Divari di genere

COVID-19 e il futuro del lavoro

03 Divari di genere

COVID-19 e il futuro del lavoro

A causa della pandemia i mercati del lavoro stanno radicalmente cambiando.

Analizzando il *Global Gender Gap Index* (che tiene conto dei dati dell'Organizzazione internazionale del lavoro - ILO, del team *LinkedIn Economic Graph* e di Ipsos) si ha un'analisi tempestiva dell'impatto della pandemia sui divari di genere esistenti nella partecipazione economica.

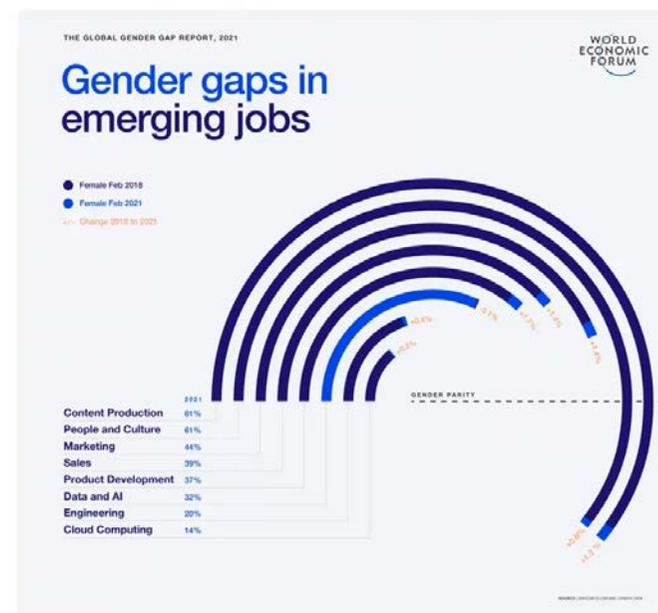
Da un lato si assiste ad una accelerazione della digitalizzazione e dell'adozione di nuove tecnologie, dall'altro si registra un crescente doppio carico di lavoro e cura familiare con conseguenze maggiori soprattutto per le donne.

Nello specifico:

- Le donne sono spesso impiegate in settori direttamente compromessi dal lockdown e dalle misure di distanziamento sociale, hanno di conseguenza registrato **tassi di disoccupazione più elevati e un rientro più contenuto nel mondo del lavoro**⁶.
- Già all'inizio della pandemia la partecipazione delle donne alla forza lavoro mostrava una diminuzione più marcata rispetto a quella degli uomini (**il 5% di tutte le donne occupate ha perso il lavoro, rispetto al 3,9% degli uomini**). Il reimpiego delle donne è stato più lento.
- **Sono in netto calo le assunzioni di donne in ruoli di leadership**, che creano un'inversione di 1 o 2 anni di progresso in più settori. Tra le donne che hanno continuato a lavorare durante la pandemia, alcune hanno **ridotto l'orario di lavoro in misura maggiore rispetto agli uomini e alcune di loro si sono ritirate dalla competizione per ricevere promozioni e per ricoprire ruoli di leadership**. A tal proposito, il dato del 3% di donne ai vertici delle aziende è preoccupante e dimostra che siamo molto lontani dalla parità e che c'è ancora tanto lavoro da fare per cambiare la cultura aziendale. Infatti, secondo il *Gender Diversity Index (GDI)*, presentato da Ewob, l'associazione *European Women on Boards*, la percentuale di donne nei Cda è ferma al 35% e solo il 7% delle aziende in Europa è guidata da Ceo donna.
- Rispetto alla digitalizzazione, si nota una **sottorappresentazione delle donne nei settori a rapida crescita come quelli del Cloud Computing e dell'Intelligenza artificiale** settori in cui le donne rappresentano rispettivamente **il 14% e il 32% della forza lavoro e in ingegneria in cui rappresentano il 20%**. Ciò significa che stiamo accumulando problemi di rappresentanza di genere che si vanno ad acuire via via che usciamo dalla pandemia⁹.

Figura 3. Gender Gap nelle professioni emergenti

Fonte: World Economic Forum, Global Gender Gap Report (2021)



NOTE

⁶ Mancini V., Employability e futuro professionale. L'importanza della formazione post-laurea di alto livello, Rome Business School (2020)

⁷ Kontel, 2021

⁸ <https://europeanwomenonboards.eu/portfolio/2021-gender-diversity-index/>

⁹ Mancini V., Work-life balance e gender gap. La vera sfida per il futuro del lavoro, Rome Business School (2021)

03. Divari di genere COVID-19 e il futuro del lavoro

I dati del sondaggio di Ipsos “Il futuro dello Smart-Working: opportunità e rischi per aziende e lavoratori” (2021)¹⁰ presentati qui di seguito mostrano, invece, quelli che sono stati gli effetti delle misure di lockdown e di contenimento della pandemia COVID-19 sugli adulti che lavorano. In questa indagine, tutti gli intervistati (uomini e donne con o senza figli) dichiarano di “sentirsi soli o isolati quando lavorano da casa” in una percentuale quasi omogenea che oscilla tra il 46% e il 49%, tuttavia si riscontra che le persone con figli in famiglia, e in particolar modo le donne, affrontano sfide nella gestione del lavoro e delle responsabilità domestiche.

Le donne con figli riportano una percentuale più alta di stress dovuto ai cambiamenti nelle routine lavorative alle pressioni sulla cura della famiglia durante la pandemia.

In dettaglio:

- **il 61% delle donne con figli è stressato dalla pressione in famiglia come il prendersi cura dei figli** (vs 37% donne senza figli, il 53% uomini con figli e il 34% uomini senza figli);

- **il 63% delle donne con figli è preoccupato per le loro prospettive di lavoro** (vs 55% donne senza figli, il 59% uomini con figli e il 51% uomini senza figli)

- **il 53% delle donne con figli dichiara di avere difficoltà nello svolgere l'attività lavorativa da remoto** (vs il 50% dei uomini con figli, il 42% degli uomini senza figli e il 43% per le donne senza figli)

- **il 54% delle donne con figli ha dichiarato una produttività ridotta** (vs il 45% delle donne senza figli, il 46% degli uomini con figli e il 43% degli uomini senza figli). Anche l'organizzazione del lavoro flessibile è considerata insufficiente in assenza di un'adeguata assistenza all'infanzia.

- **il 51% delle donne che hanno figli hanno maggiori probabilità di lavorare con orari non convenzionali** (vs 38% delle donne senza figli, il 49% degli uomini con figli e il 42% degli uomini senza figli). Tutto ciò a conferma del fatto che le donne che lavorano svolgono spesso un “doppio turno”: un turno diurno in un impiego formale e un turno notturno o mattutino nel lavoro di cura della casa.

In tale contesto, nonostante i padri abbiano aumentato il tempo dedicato all'assistenza all'infanzia durante la pandemia¹¹, **in media le donne continuano a svolgere un doppio turno più ampio in termini di tempo** e con conseguente riduzione dell'orario di lavoro con la conseguente implicazione che si verifichi una maggiore incidenza di abbandono della forza lavoro.



NOTE

¹⁰ <https://www.ipsos.com/it-it/futuro-smart-working-opportunita-rischi-aziende-lavoratori>

¹¹ Sevilla and Smith, 2020.

04

La situazione in Italia

04 La situazione in Italia

Come abbiamo visto, nella classifica generale del *Global Gender Gap Report 2021*, l'Italia nonostante la risalita di 13 posizioni nella classifica rispetto al 2020, si colloca solo al 63esimo posto (con un divario verso il raggiungimento della piena parità di genere dello 0,721 su un punteggio di riferimento di 1) dopo il Perù, e si posiziona molto lontana dal podio dominato da Islanda, Finlandia e Norvegia.

L'antidoto per affrontare l'emergenza potrebbe essere quello di **incentivare percorsi di studio che vadano nella direzione dei settori a più alta occupabilità, rendere effettiva la normativa antidiscriminatoria sui luoghi di lavoro e investire in maniera ponderosa sulle infrastrutture sociali**, che sono la risposta strutturale a questo problema.

Non a caso l'occupazione femminile è più bassa laddove è più fragile la rete delle infrastrutture sociali. Oggi, infatti, **esistono quattro Italie: il Nord e il Sud, le grandi città e le aree interne**.

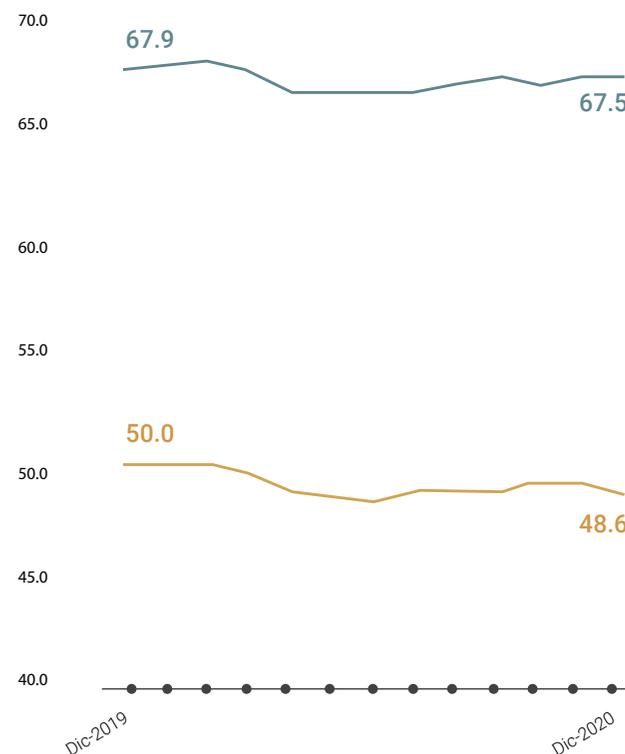
Dalla fotografia dell'Italia che emerge dal rapporto del *Global Gender Gap Report 2021* del WEF, è evidente che nei percorsi di studi in ingegneria/manifattura/costruzioni le donne restano poco sopra l'8% contro il 24% degli uomini; nell'information & technology rappresentano lo 0,28% contro il 2,05% degli uomini e nelle STEM in generale rappresentano il 16% contro il 34 per cento degli uomini.

Secondo i dati Istat (2020), in Italia le donne presenti nel mercato del lavoro, durante la crisi pandemica, stanno subendo grossi svantaggi. **Si riduce il loro tasso di occupazione (da 50% a 48,6%, figura A), si amplia il gap occupazionale tra donne e uomini (da 17,9 a 18,9 punti) e si allarga anche la distanza dalla media europea (figura B).**

Le analisi presentate suggeriscono che a essere più penalizzate sono proprio le donne che, prima della pandemia, erano riuscite ad accedere all'occupazione solo attraverso contratti precari e in settori caratterizzati da un elevato ricambio. È ragionevole ipotizzare che tra queste lavoratrici ci sia un'elevata incidenza di donne con un basso livello d'istruzione, al più la licenza di scuola media. **E sono proprio queste le donne che l'Italia non è mai riuscita a integrare nel mercato del lavoro e su cui si dovrebbero concentrare gli sforzi delle politiche**, se si vuole portare l'occupazione femminile almeno in linea con la media europea.

Grafico 2. L'evoluzione del tasso di occupazione (15-64) per sesso (%) in Italia nel corso degli ultimi 12 mesi

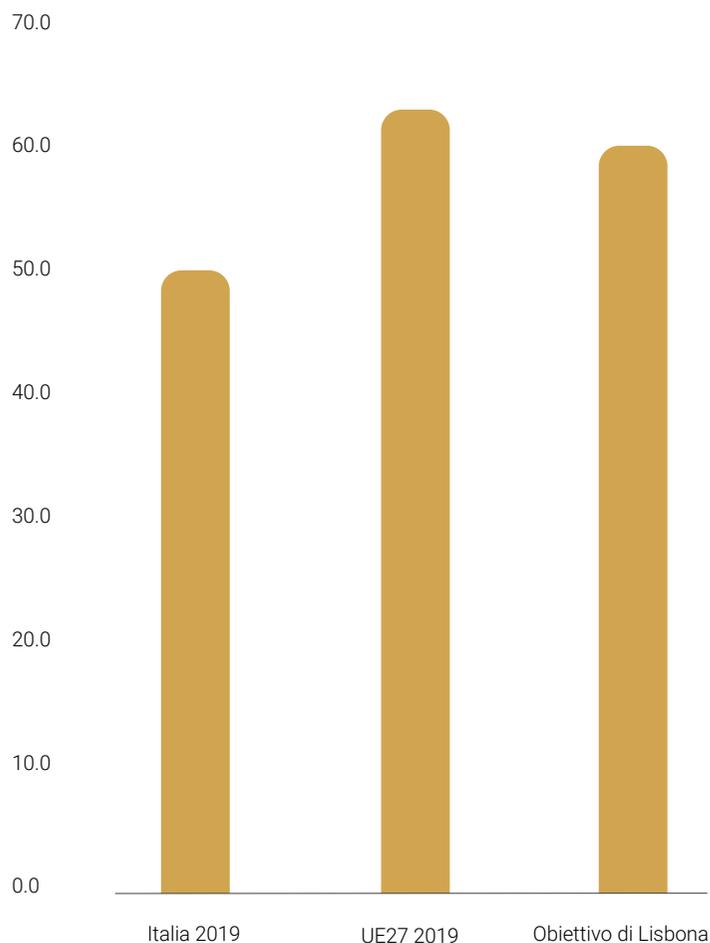
Fonti: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro; Eurostat, database (*Labour Force Survey*)



04. La situazione in Italia

Grafico 3. Il tasso di occupazione femminile (15-64) prima della pandemia: Italia, UE-27 e obiettivo di Lisbona (%)

Fonti: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro; Eurostat, database (Labour Force Survey)



I dati indicati rilevano la necessità di azioni concrete e coraggiose per colmare le disuguaglianze ancora esistenti.

L'empowerment e l'occupazione femminile sono leve per l'attivazione di questo processo, che richiede prospettiva e visione. È quindi necessario, accanto alla promozione della presenza delle donne nel mondo del lavoro, un piano educativo straordinario.

I dati sull'educazione lo confermano: **la formazione nelle materie STEM dalla matematica al digitale, è uno snodo fondamentale per abilitare le donne ad essere protagoniste dei lavori del futuro.** Guardando al futuro, quindi, **possiamo affermare che la più grande sfida che impedisce di colmare il divario economico di genere è la sotto-rappresentanza femminile nelle professioni emergenti.** Nel cloud computing, ad esempio, solo il 12% dei professionisti sono donne. Allo stesso modo, nelle professioni legate all'ingegneria, analisi dei dati ed intelligenza artificiale, i numeri sono rispettivamente del 15% e del 26%.

04. La situazione in Italia

Tabella 3. Il futuro del lavoro (stima prossimi 15/20 anni - %)

Fonte: OECD Employment Outlook 2019

Lavori esistenti destinati a scomparire a causa dei processi di automazione	14,0
Lavori che cambieranno radicalmente a causa dei processi di automazione	32,0

Tabella 4. Differenze uomo-donna per Cluster professionali

Fonte: World Economic Forum, Global Gender Gap Index (2020)

Differenze uomo-donna per Cluster professionali	%Uomini	%Donne
Cloud Computing	88,0	12,0
Ingegneria	85,0	15,0
Analisi dati & I.A.	74,0	26,0
Svilppo Prodotti	65,0	35,0
Vendite	63,0	37,0
Generale	61,0	39,0
Marketing	60,0	40,0
Produzione di contenuti	43,0	57,0
People & Culture	35,0	65,0

In Italia, negli ultimi 20 anni, il tasso di occupazione è stato molto altalenante. Nel 2001 infatti era del 56,6%, con un'enorme disparità tra sessi. Il tasso di occupazione maschile era al 69,4%, dato più alto rispetto ad oggi, mentre le donne erano al 44%. **Dal 2001 in poi il tasso di occupazione femminile è sempre stato in leggera ma continua crescita. Ciò non toglie che, solo nel 2019, si è raggiunto il non così meritorio traguardo di una donna su due al lavoro.**

L'Italia però al suo interno ha, come sempre, numerose sfaccettature. Anche il tasso di occupazione non è esente da disparità tra Nord e Sud del Paese. A tal proposito, il dato totale mette in mostra come le regioni del nord raggiungano livelli totali di occupazione simile ai Paesi più virtuosi d'Europa, con il Trentino Alto-Adige che ha un tasso di occupazione del 71,3% (ISTAT, 2021).

La stessa tendenza si vede anche se si analizza solamente il tasso di occupazione femminile in Italia. Le regioni del Nord sono sempre quelle che hanno i numeri migliori ma, in questo caso, ancora lontani da quelli dei migliori Paesi europei. Prendiamo ad esempio la regione italiana più virtuosa da questo punto di vista. **Sempre il Trentino Alto-Adige, infatti, ha il miglior tasso di occupazione femminile italiano con 65%.** Se lo mettiamo a confronto con i dati europei però, questo risulterebbe essere un tasso da bassa classifica, poco sopra a quello spagnolo. L'Italia quindi, ha una grande disparità regionale, ma anche a livello dell'intero Paese le azioni da mettere in piedi per migliorare l'occupazione femminile sono ancora molte. Anche guardando i dati divisi per provincia vediamo come nessun luogo in Italia può dirsi soddisfatto del proprio tasso di occupazione femminile.

Sempre secondo l'ISTAT, **la provincia di Bologna è la più virtuosa d'Italia (68,1%), seguita dalla provincia autonoma di Bolzano (67,9%).** Guardando la cartina sottostante infine, notiamo come ci siano zone d'Italia in cui il lavoro femminile è a livelli decisamente troppo bassi. **Nella provincia di Caltanissetta il tasso di occupazione femminile è del 23,6%, non molto distante da Crotone che con 23,9% è la seconda provincia peggiore del Paese per quanto riguarda l'occupazione femminile.**

NOTE

¹² <https://www.ipsos.com/it-it/futuro-smart-working-opportunita-rischi-aziende-lavoratori>

04. La situazione in Italia

Inoltre, secondo i dati forniti dal *Gender Policies Report 2021* dell'Istituto Nazionale per le Analisi delle Politiche pubbliche (Inapp)¹², **in tutte le regioni italiane i contratti stipulati per le donne sono inferiori a quelli degli uomini: un terzo del totale** in Basilicata, Sicilia e Calabria, meno del 40% in Calabria, Molise, Puglia, Lombardia, Abruzzo e Lazio. Tutte le altre regioni si collocano tra il 41 e il 46,5%, mentre l'incidenza più elevata si registra, anche in questo caso, in Trentino Alto Adige. Nel Mezzogiorno, quindi, la partecipazione delle donne al mercato del lavoro continua ad essere estremamente bassa. Tra il 2007 e il 2019 il tasso di occupazione 15-64 anni delle donne in Ue è il 63%, in Italia è il 59,2%, nel Sud Italia e nelle isole al 33,2%¹³.

Ci sono però anche alcune buone notizie, come ad esempio il caso della regione Veneto, il cui Consiglio regionale ha recentemente approvato una legge per le pari retribuzioni tra donne e uomini¹⁴. Oppure l'incidenza nel Mezzogiorno dei contratti a tempo indeterminato per le donne è superiore alla media nazionale e a quella di diverse regioni del Centro Nord. Meno contratti, quindi, ma più stabili. Emblematico il caso della Campania, che ha 75 mila contratti stipulati di cui il 21,4% a tempo indeterminato. Ma anche in Sicilia il 17,7% dei quasi 60 mila contratti stipulati è a tempo indeterminato. La quota della Calabria è addirittura superiore: 18%.

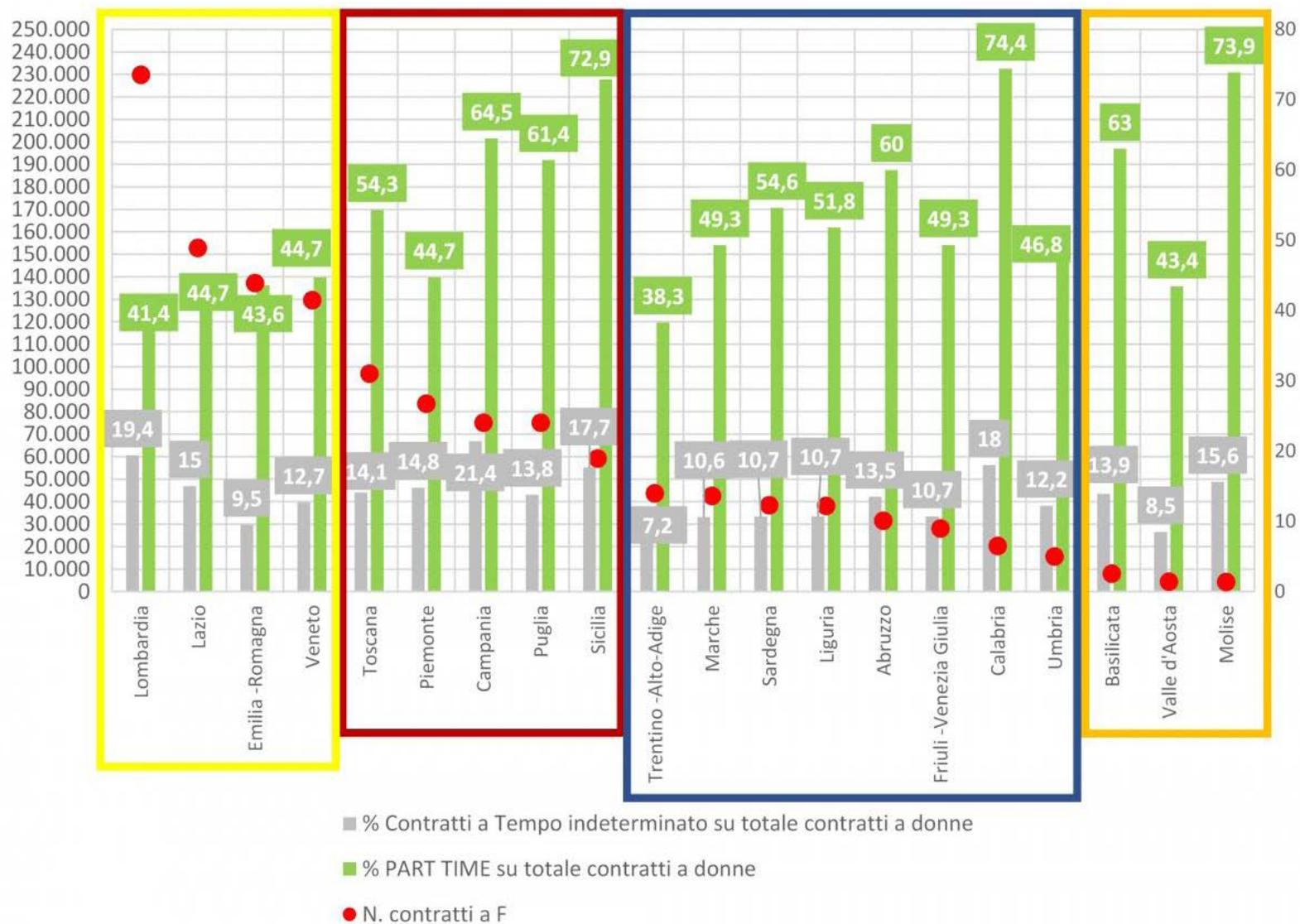
Altra notizia positiva proviene invece dalla Puglia, che ha lanciato la prima "Agenda di Genere", un documento con cui la regione si impegna a ridurre e poi ad azzerare, le discriminazioni legate al gender gap. Un piano di azioni che attraversano verticalmente la scuola e il lavoro, le politiche sociali e quelle per lo sviluppo economico, la cultura e l'innovazione¹⁵.



04. La situazione in Italia

Figura 4. La geografia dell'occupazione femminile nel I Semestre

Fonte: Gender Policies Report (Inapp)



04. La situazione in Italia

Donne e media

Le donne italiane, oltre ad essere ancora poco rappresentate nelle posizioni lavorative apicali, risultano essere marginalizzate anche nelle news quotidiane: meno al centro delle storie e più raramente interpellate per le loro competenze professionali.

A livello europeo, secondo i dati raccolti dal *Global Media Monitoring Project 2020 – GMMP 2020*¹⁶ che, in piena crisi pandemica, ha analizzato lo spazio che i mezzi di informazione dedicano alle voci femminili, sono state considerate 10691 news da 32 Paesi: 2387 dalla stampa, 2279 dalla tv, 2094 dalla radio e 1654 post da Twitter. **Lo studio rivela che nei Paesi Ue, dal 2015, i servizi che si sono occupati delle donne sono cresciuti solo del 2% (28%).**

Guardando all'Italia, secondo il report – che rappresenta il più ampio studio internazionale sulla rappresentazione di donne e uomini nel mondo dell'informazione e che ha visto la partecipazione italiana di sei gruppi di monitors accademici – emerge che **le donne, nel nostro Paese, costituiscono ad oggi il 26% (-2% rispetto alla media UE del 28%) dei 'soggetti' delle notizie.** Anche se sono relativamente meglio rappresentate nelle news legate a temi di Società, Giustizia, Crimine e Violenza, Politica e Governo rispetto ad altri ambiti, permangono comunque tendenze già individuate in edizioni precedenti: nella maggior parte dei casi, le donne dei Paesi UE figurano come soggetti la cui occupazione non è identificata, mentre sono **solo il 22% nella categoria più citata dai media, quella dei politici.**



Il GGMP viene pubblicato ogni 5 anni dal 1995 e, rispetto all'ultimo rapporto del 2015, l'analisi delle 38 testate italiane e 427 news rivela che **la rappresentanza femminile nei media è aumentata del 2% rispetto allo scorso quinquennio.** Le donne appaiono più spesso come 'portavoce' di partiti o altre realtà, **ma la loro presenza in qualità di 'esperte' risulta essere diminuita in tutti i canali di informazione.** In Italia, nel 2015 la

percentuale di donne "esperte" consultate da giornali e altre redazioni rilevata è stata di circa il 18%, nel 2020 invece il numero è crollato al 14% su testate online e al 12% sulle altre (in Europa invece, la percentuale di donne interpellate come "esperte", rispetto al 2015, è aumentata del 6%). Questo risultato appare particolarmente problematico considerando l'importanza del ruolo, poco riconosciuto dai media, delle professioniste

NOTE

¹⁷ *Global Media Monitoring Project 2020/21: Genere e media in Italia nel contesto della pandemia Covid-19*, comunicato stampa di presentazione del Report dell'8 ottobre 2021. 17

04. La situazione in Italia



impiegate nel personale medico o delle ricercatrici negli ultimi due anni caratterizzati dalla pandemia da COVID-19. Infatti, sembra quasi che in Italia abbia avuto un effetto opposto rispetto al resto d'Europa: **gli articoli, i post e i servizi connessi a professoressse, infermiere, dottoresse sono scesi addirittura all'11%, con una pesante diminuzione del 25% in soli cinque anni.** Questo, nonostante le professioni sanitarie siano prevalentemente femminili.

I dati appaiono ancora più eclatanti se si considera che circa **il 40% delle redazioni europee e italiane è composto da giornaliste.** Anche in questo caso però, **nel nostro Paese, quando andiamo ad analizzare le posizioni di vertice all'interno delle redazioni notiamo l'ennesimo divario di genere.** Infatti, come sottolinea il prof. Alessio Postiglione, direttore del Master in *Corporate Communication Management* della Rome Business School, "in Italia abbiamo solo una direttrice di un'agenzia stampa, Alessia Lautone, e di quotidiano nazionale, Agnese Pini. Le voci al femminile risultano essere ancora fortemente marginalizzate nelle news quotidiane: troppo spesso, infatti, non sono al centro delle storie o non neppure vengono interpellate per le loro competenze professionali".

In tale contesto è importante considerare che dare più spazio alle donne sui media non è solo una questione di giustizia sociale ma genererebbe una lunga serie di benefici nel lungo periodo. Infatti, secondo uno studio dell'*European Institute for Gender Equality* del 2017¹⁷ – che rappresenta una misura completa per la valutazione dello stato dell'arte e del monitoraggio dei progressi in materia di uguaglianza di genere in ambito UE - **una maggiore attenzione alla parità di genere potrebbe incrementare il Pil mondiale del 12%, con circa 10 milioni di nuovi posti di lavoro ed una crescita più sostenibile addirittura stimata al 75%.**

NOTE

¹⁷ <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-measuring-gender-equality-european-union-2005-2015-report>

05

La questione del Gender Pay Gap

05 La questione del Gender Pay Gap

Se guardiamo poi l'ambito salariale-retributivo e consideriamo i dati che tengono conto del numero di ore lavorate sulla retribuzione mensile lorda (Gender gap adjusted), le differenze sono ancora più marcate: **in Italia, infatti, la differenza in busta paga fra uomo e donna è del 23,7% contro una media europea del 29,6% (dati EUROSTAT 2020)**. Questo gender pay gap, quantificato a circa il 16% al livello europeo, rappresenta l'esito dell'accumulo di una serie di svantaggi che penalizzano le donne nel percorso professionale.

Fra i più persistenti a livello strutturale si trova la : come abbiamo visto, infatti, spesso le donne non vogliono rinunciare alla carriera, ma hanno difficoltà a conciliare vita familiare e vita lavorativa; a volte scelgono di adottare strumenti di flessibilità tradizionali – come il part time – che le portano però ad essere escluse dai percorsi di carriera.

Il divario retributivo fra donne e uomini fornisce un quadro generale delle diseguaglianze di genere in termini di paga oraria. Parte delle differenze di retribuzione si possono spiegare con le caratteristiche individuali delle donne e degli uomini occupati (per es. esperienza e istruzione) e con la segregazione di genere a livello occupazionale (per es. ci sono più uomini che donne in alcuni settori/occupazioni con retribuzioni mediamente più alte rispetto ad altri settori/occupazioni). Di conseguenza il divario retributivo è legato a svariati fattori culturali, legali, sociali ed economici che vanno molto oltre la mera questione di un'uguale retribuzione per un uguale lavoro.

Tabella 5. famiglie per fonte principale di reddito 2017 (valore percentuale)

Fonte: ISTAT 2020

Sesso del principale percettore	maschi		femmine		totale					
	totale		totale		fino a 35 anni	35-44 anni	45-54 anni	55-64 anni	65+	totale
Fonte di reddito										
lavoro dipendente	48,2	40,1	71,7	71,3	69,6	53,8	2,6	45,1		
lavoro autonomo	15,8	9,5	16,2	20,1	20,2	17,0	2,8	13,4		
trasferimenti pubblici	34,2	46,1	8,3	6,4	7,3	25,7	92,4	38,7		
capitale e altri redditi	1,8	4,3	3,7	2,3	3,0	3,5	2,2	2,8		

Le donne in Italia tendono a fare meno carriera e soffrono ancora di una distribuzione meno favorevole rispetto ai mestieri e ai settori con le retribuzioni più alte. **Sono meno presenti nel mondo della finanza, tra i top manager, in politica e nelle professioni legate alle nuove tecnologie.**

Questo gender gap genera inevitabili ricadute negative sull'economia del nostro Paese e i dati EUROSTAT (2020) dimostrano che **gli uomini guadagnano in media circa 2.705 euro l'anno più delle donne: è come se le donne cominciasse a guadagnare, rispetto ai colleghi maschi, solo a partire dalla seconda metà di febbraio**. E questo "ritardo", sempre EUROSTAT, genera conseguenze che vanno oltre la vita lavorativa: **il 52,2% dei pensionati, infatti, sono donne, ma ricevono il 44,1% della spesa complessiva.**

Inoltre, analizzando il primo rapporto tematico di genere realizzato da "AlmaLaurea"¹⁸, **le donne rappresentano**

il 60% del totale dei laureati in Italia ma, a cinque anni dalla laurea, gli uomini percepiscono, in media, circa il 20% in più: tra i laureati di primo livello 1.374 euro per le donne e 1.651 euro per gli uomini; tra quelli di secondo livello rispettivamente 1.438 euro e 1.713 euro. L'analisi della professione svolta a cinque anni dalla laurea mostra che **sono soprattutto gli uomini a occupare ruoli di alto livello, ossia di tipo imprenditoriale o dirigenziale (2,2% tra le donne e 3,9% tra gli uomini) e a elevata specializzazione, cioè per i quali è richiesta almeno una laurea di secondo livello (61,7% tra le donne e 63,6% tra gli uomini)**¹⁹.

NOTE

¹⁸ L'indagine di "AlmaLaurea" ha interessato 291.000 laureati del 2020, e 655.000 laureati del 2019, 2017 e 2015, intervistati a uno, tre e cinque anni dal conseguimento del titolo. <https://www.almalaurea.it/info/convegni/laureate-laureati-rapporto-2022>

¹⁹ Mancini, V. (2020), Employability e futuro professionale. L'importanza della formazione post-laurea di alto livello, Rome Business School.

05. La questione del Gender Pay Gap

Figura 5. Aspirazioni e realizzazioni lavorative
Fonte: AlmaLaurea, Laureate e laureati: scelte, esperienze e realizzazioni professionali. Rapporto 2022



*si intende la retribuzione mensile netta degli occupati a tempo pieno che hanno iniziato l'attività lavorativa dopo la laurea

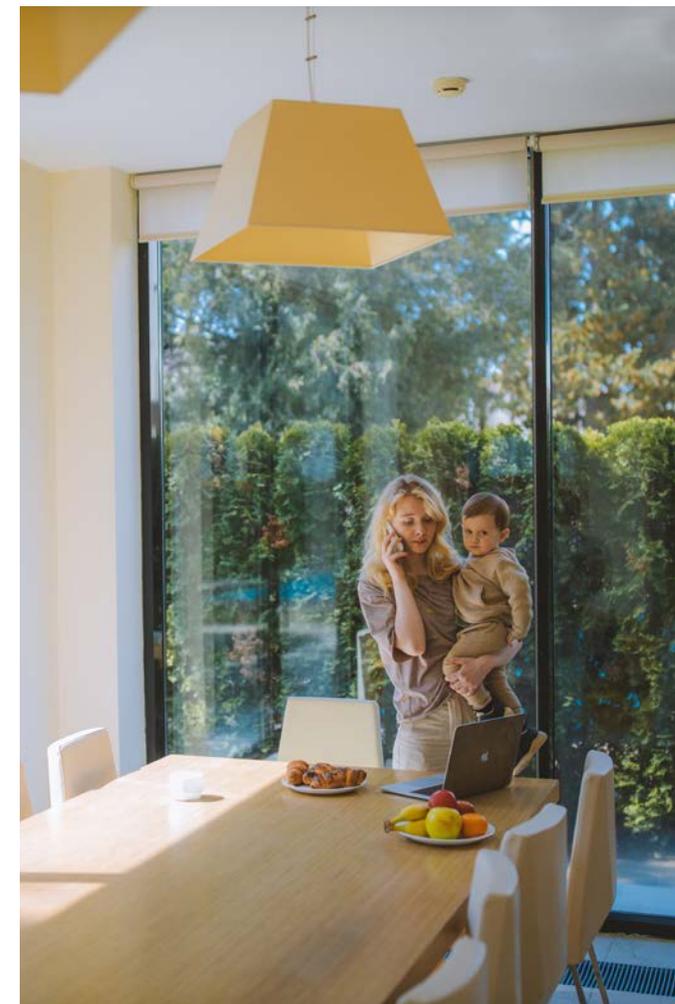
** indicatore sintetico dello scostamento per gli aspetti dell'attività lavorativa svolta che caratterizzano ciascun cluster

Dunque, sempre secondo il rapporto di “AlmaLaurea”, nonostante al termine degli studi universitari, il curriculum delle laureate sia brillante e ricco di esperienze formative importanti per il futuro lavorativo, ancora oggi le loro scelte formative risentono del contesto familiare di provenienza e dei modelli sociali proposti. Gli uomini, inoltre, risultano avvantaggiati anche rispetto ad alcune caratteristiche del lavoro svolto.

Svolgono in maggior misura un lavoro autonomo (a cinque anni dal titolo 7,5% per le donne e 11,6% per gli uomini tra i laureati di primo livello; 20,2% e 21,8%, rispettivamente, tra quelli di secondo livello) **o alle dipendenze con un contratto a tempo indeterminato** (64,5% per le donne e 67,4% per gli uomini tra i laureati di primo livello; 52,2% e 59,1% tra quelli di secondo livello).

Le donne, invece, lavorano in misura relativamente maggiore con contratti non standard (17,0% per le donne e 12,2% per gli uomini tra i laureati di primo livello; 18,9% e 11,5% tra quelli di secondo livello); **ciò è legato anche al fatto che sono occupate, più degli uomini, nel settore pubblico (35,8% e 28,4% tra i laureati di primo livello; 24,4% e 16,5% tra quelli di secondo livello)**²⁰.

Per far fronte a questo divario di genere, la Commissione Europea ha previsto delle sanzioni per le imprese che commettono violazioni in materia di parità retributiva a avanzato importanti misure per diminuire il gender gap sui luoghi di lavoro, aumentando così la trasparenza salariale: misure decisive per colmare un divario salariale che nel 2018 in Europa si attestava in media al 14,8%.v



05. La questione del Gender Pay Gap

Tra le misure proposte per la trasparenza retributiva ci sono:

Tabella 6. Proposte Commissione Europea per la trasparenza retributiva

- 1) l'obbligo per i datori di lavoro di fornire informazioni sul livello retributivo nell'annuncio di lavoro o prima del colloquio;
- 2) l'obbligo per i datori di lavoro con almeno 250 dipendenti di rendere pubbliche all'interno della loro organizzazione informazioni sul divario retributivo.
- 3) I datori di lavoro dovranno fornire dati anonimi relativi alla retribuzione su richiesta del dipendente.

Inoltre, la Commissione EU ha previsto indennizzi per i lavoratori che hanno subito discriminazioni retributive di genere, onere della prova di discriminazione a carico del datore di lavoro, sanzioni specifiche per le violazioni della norma sulla parità retributiva e possibilità per i rappresentanti dei lavoratori di agire in procedimenti giudiziari o amministrativi per conto dei lavoratori su questi temi. La suddetta proposta si applica a tutti i lavoratori, compresi i lavoratori part-time, i lavoratori con contratto a tempo determinato o persone con un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro con un'agenzia interinale, lavoratori domestici, lavoratori a richiesta, lavoratori intermittenti, lavoratori con voucher, i lavoratori delle piattaforme web.

Questa situazione rallenta inevitabilmente la crescita economica italiana ed ha come **conseguenza indiretta ed immediata l'abbassamento allarmante del tasso di fecondità e l'alzamento dell'età dei neo-genitori**²¹. Come anticipato, infatti, **le donne italiane fanno più figli a 35-39 anni rispetto a quelle che ne hanno 25-29 e le ultraquarantenni stanno progressivamente avvicinandosi ai livelli delle giovani under25**. Le nascite, infatti, in Italia sono in forte calo dal 2014. **Nel**

2020, l'anno orribile della pandemia, si è arrivati a quota 404mila e il 2021 dovrebbe chiudersi con un range di 385- 395mila nascite. In generale, sembra dunque possibile già per l'anno in corso **il superamento al ribasso di quel confine simbolico dei 400 mila nati annui** che, stando alle previsioni Istat più recenti (ma elaborate in epoca pre-Covid), sarebbe dovuto avvenire solo nel 2032 e nell'ipotesi ritenuta (allora) più pessimistica. Il dato è particolarmente allarmante e, come affermato dal presidente dell'ISTAT, Gian Carlo Blangiardo, in un'intervista rilasciata al Sole24Ore "con il passare del tempo la popolazione italiana perde la sua fisionomia iniziale: stante l'aspettativa di vita alla nascita di circa 80 anni, 400mila nascite sono compatibili con una popolazione che nel lungo periodo si ferma a poco più di 30 milioni, non di 59 come è adesso"²². Infatti, proprio secondo l'analisi previsionale dell'ISTAT (2017-2066), **l'Italia perderà nei prossimi 45 anni circa 6,8 milioni di abitanti. Una cifra davvero preoccupante, che equivarrebbe oggi ad una perdita del 11% circa della popolazione totale**²³. Nel periodo post-Covid la caduta della natalità potrebbe anche subire un'ulteriore forte accelerazione, non essendovi

dubbio che la scelta sempre più impegnativa se fare, o meno, un (o un altro) figlio andrà sempre più maturando entro condizioni di insicurezza e di difficoltà, economiche e non solo, sulla cui durata non è ancora possibile azzardare delle stime. La prospettiva peggiora poi ulteriormente se, in aggiunta agli effetti indotti dai fattori di incertezza e paura, si considerano quelli derivanti dallo shock sul piano occupazionale.

Riguardo alle varie aree geografiche del Paese, il problema della natalità è presente ovunque. Infatti, le nascite, che su scala nazionale risultano inferiori del 3,8% rispetto al 2019 (dati ISTAT, 2020), lo sono dell'11,2% in Molise, del 7,8% in Valle d'Aosta, del 6,9% in Sardegna. Tra le province, sono soltanto 11 (su 107) quelle in cui si rileva un incremento delle nascite: Verbano-Cusio Ossola, Imperia, Belluno, Gorizia, Trieste, Grosseto, Fermo, Caserta, Brindisi, Vibo Valentia e Sud Sardegna. La fecondità si mantiene più elevata nel Nord del Paese, con 1,27 figli per donna ma in calo rispetto a 1,31 del 2019 (e a 1,44 del 2008). Nel Mezzogiorno scende da 1,26 a 1,23 (1,34 nel 2008) mentre al Centro passa da 1,19 a 1,17 (1,39 nel 2008).

NOTE

²¹ MANCINI, V. (2021), I cambiamenti demografici, Rome Business School

²² <https://www.ilsole24ore.com/art/I-Italia-si-spopola-e-invecchia-50-anni-12-milioni-meno-AE1xXz>

²³ Mancini V. (2021), I cambiamenti demografici, Rome Business School

05. La questione del Gender Pay Gap

Tabella 7. Analisi previsionale regionale ISTAT 2065 (media figli, emigrazioni-immigrazioni)

Fonte: ISTAT

ANNI	NORD-OVEST	NORD-EST	CENTRO	SUD	ISOLE	ITALIA
Numero medio di figli per donna						
2017	1,39 [1,35 : 1,43]	1,39 [1,35 : 1,43]	1,28 [1,24 : 1,31]	1,30 [1,27 : 1,34]	1,29 [1,26 : 1,33]	1,34 [1,30 : 1,37]
2025	1,50 [1,36 : 1,64]	1,50 [1,36 : 1,63]	1,43 [1,30 : 1,56]	1,35 [1,22 : 1,47]	1,40 [1,27 : 1,52]	1,44 [1,31 : 1,57]
2045	1,60 [1,32 : 1,87]	1,59 [1,31 : 1,86]	1,53 [1,26 : 1,79]	1,42 [1,17 : 1,67]	1,46 [1,20 : 1,71]	1,53 [1,26 : 1,80]
2065	1,67 [1,31 : 2,02]	1,65 [1,30 : 1,99]	1,58 [1,24 : 1,91]	1,48 [1,16 : 1,79]	1,50 [1,18 : 1,81]	1,59 [1,25 : 1,93]
Immigrazioni dall'estero (dati in migliaia)						
2017	104 [96 : 112]	74 [68 : 80]	73 [67 : 79]	61 [57 : 66]	25 [23 : 27]	337 [311 : 364]
2025	101 [77 : 126]	68 [52 : 85]	75 [57 : 93]	57 [43 : 71]	23 [17 : 28]	324 [247 : 404]
2045	90 [50 : 131]	61 [34 : 90]	70 [39 : 102]	47 [26 : 68]	20 [11 : 29]	288 [161 : 420]
2065	84 [41 : 127]	59 [29 : 88]	66 [32 : 99]	44 [21 : 66]	19 [9 : 28]	271 [133 : 409]
Emigrazioni per l'estero (dati in migliaia)						
2017	47 [43 : 52]	36 [32 : 39]	28 [25 : 31]	26 [24 : 29]	16 [14 : 17]	153 [138 : 167]
2025	43 [29 : 56]	32 [22 : 43]	27 [19 : 36]	23 [16 : 31]	14 [10 : 19]	140 [96 : 184]
2045	40 [16 : 65]	30 [12 : 49]	27 [11 : 44]	20 [8 : 32]	12 [5 : 19]	129 [52 : 209]
2065	41 [11 : 74]	31 [8 : 55]	29 [8 : 52]	21 [6 : 37]	10 [3 : 19]	132 [36 : 237]

Glossario

Anagrafe della popolazione: il sistema continuo di registrazione della popolazione residente. Viene continuamente aggiornata tramite iscrizioni per nascita da genitori residenti nel Comune, cancellazioni per morte di residenti e iscrizioni/cancellazioni per trasferimento di residenza da/per altro Comune o da/per l'Estero.

Campo di variazione (range): a misura della variabilità di un fenomeno quantitativo definita dalla differenza tra il valore massimo e il valore minimo osservato.

Emigratorio interno (tasso): il rapporto tra il numero di cancellati per l'interno e l'ammontare medio della popolazione residente, moltiplicato per 1.000.

Emigratorio per l'estero (tasso): il rapporto tra il numero di cancellati per l'estero e l'ammontare medio della popolazione residente, moltiplicato per 1.000.

Immigratorio dall'estero (tasso): il rapporto tra il numero di iscritti dall'estero e l'ammontare medio della popolazione residente, moltiplicato per 1.000.

Immigratorio interno (tasso): il rapporto tra il numero di iscritti dall'interno e l'ammontare medio della popolazione residente, moltiplicato per 1.000.

06

Conclusioni e prospettive future

Conclusioni e prospettive future

Gli effetti della pandemia legata al COVID-19 minaccia di minare alcuni dei progressi compiuti per raggiungere l'uguaglianza di genere negli ultimi anni dai Paesi.

Mai come in questo momento abbiamo un'opportunità senza precedenti di costruire economie più resilienti e basate sulla parità di genere investendo in luoghi di lavoro inclusivi, creando sistemi di assistenza più equi, promuovendo l'ascesa delle donne a posizioni di leadership, applicando una lente di genere alla riqualificazione e alla redistribuzione e incorporando la parità di genere nel futuro del lavoro.

Le strategie di ripresa sensibili al genere saranno fondamentali per recuperare il terreno perduto per prevenire cicatrici a lungo termine nel mercato del lavoro.

In ambito professionale il divario di genere, come abbiamo visto, è ancora un elemento preponderante. Il lavoro del futuro prevede delle conoscenze molto specifiche, **ma, nonostante il livello di istruzione delle donne sia molto elevato, non vi è una corrispondenza adeguata sul piano professionale e ancora meno dal punto di vista remunerativo-salariale (gender pay gap).** Infatti, nel 2021, tra i laureati italiani di I livello il tasso di occupazione è stato del 69,1% per gli uomini e del 62,4% per le donne (contro il 77,2% e il 72,2%

del 2019); tra quelli di II livello il tasso di occupazione è stato del 75,5% per i ragazzi e del 66,2% per le ragazze (mentre l'anno scorso era risultato del 76,5% e del 68,2%). Aumentano di conveso anche i divari territoriali, specialmente tra i laureati di primo livello. Al Nord il loro tasso di occupazione si è attestato sul 71,4%; al Sud al 56,5% (nel 2019 erano, rispettivamente, 80,6% e 64,8%).

Mettere le donne e le giovani al centro delle economie porterà fundamentalmente a risultati di sviluppo migliori e più sostenibili per tutti, sosterrà una ripresa più rapida e ci rimetterà sulla strada per ricostruire società più eque, inclusive e resilienti.

In Italia, **con il PNRR sono stati stanziati circa 40 miliardi di euro, volti a sostenere l'occupazione femminile** ma, nonostante gli ingenti finanziamenti previsti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, la precarietà occupazionale e la discontinuità con tutta probabilità continueranno a colpire soprattutto le donne. Dal punto di vista delle disuguaglianze di genere, infatti, c'è ancora molto lavoro da fare. Il reddito è diseguale, l'accesso al lavoro è molto diverso e ciò rende alcune aree del Paese di fatto immobili. **Se solamente poco più del 20% delle donne lavora, significa che le politiche attuate fino ad ora per quelle zone sono state altamente insufficienti, sia a livello statale che regionale.**



NOTE

²⁷ Lo studio annuale aggrega i dati finanziari di 80 multinazionali del fashion e delle 177 maggiori Aziende Moda Italia. www.areastudimediobanca.it

06. Conclusioni

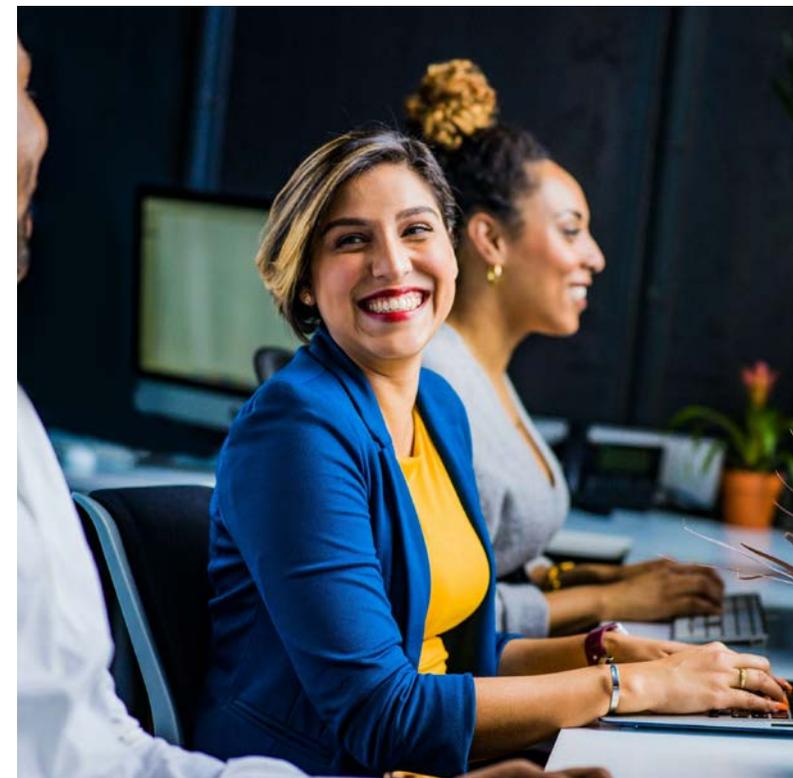
Il report ha messo quindi in luce le seguenti necessità:

- Puntare ad una maggiore rappresentanza femminile in ambito politico e, in alcune nazioni, come l'Italia, i passi da compiere sono ancora enormi;
- Aumentare in maniera consistente la partecipazione della forza lavoro femminile in tutti i settori;
- Aumentare il numero di donne con ruoli manageriali;
- Fomentare un maggiore impatto mediatico delle notizie che hanno le donne come protagoniste ed aumentare il numero di giornaliste con posizioni di vertice;
- Ambire alla parità di genere anche in ambito formativo e colmare il divario delle assunzioni nelle nuove professioni emergenti;
- Promuovere la partecipazione attiva delle donne nelle principali decisioni politico-economiche;
- Sviluppare una strategia da parte delle aziende mirata all'inclusione e supportata da piani d'azione specifici che mettano al centro le donne, valorizzandone la professionalità e garantendone la parità di trattamento sia nella carriera che nell'ambito salariale

Come evidenziato infatti anche da un recente studio del Fondo Monetario Internazionale, **un maggior coinvolgimento delle donne nel mondo business, attuato riducendo le barriere che ne ostacolano l'ingresso o il reinserimento nel mercato del lavoro, porta ad una crescita esponenziale del PIL fino al 35%.**

Vale quindi la pena ribadire che il dialogo sociale rappresenta la vera chiave di volta e continua ad avere un ruolo cruciale nella riduzione delle disuguaglianze di genere in ambito professionale e nella ridefinizione del futuro del lavoro. Con le giuste politiche e con un approccio sempre più di livello globale, come sottolineato dall'OCSE, le opportunità offerte dalla digitalizzazione, la globalizzazione e l'aumento dell'aspettativa di vita possono essere sfruttate e, al tempo stesso, i rischi possono essere mitigati.

In tale contesto, il PNRR si pone, la finalità di superare ogni disuguaglianza sociale per giungere all'inclusione. All'interno di questi obiettivi potrà esserci finalmente spazio per superare il gap di genere e incentivare l'empowerment femminile e la parità di salario, in modo da permettere alle donne di coltivare la loro professione senza dover rinunciare alla famiglia ed arrivare ad un reale *job sharing*.



Bibliografia e Sitografia

Addati, L., U. Cattaneo, V. Esquivel and I. Valarino, Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work, ILO, 2018, [www.ilo.org, http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_633135/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_633135/lang-en/index.htm).

AlmaLaurea (2022), LAUREATE E LAUREATI: SCELTE, ESPERIENZE E REALIZZAZIONI PROFESSIONALI, Rapporto 2022

Alon, T., M. Doepke, J. Olmstead-Rumsey and M. Tertilt, "The Impact of COVID-19 on Gender Equality", Covid Economics: Vetted and Real-Time Papers, issue 4, no. 4, 2020a, pp. 62–8

Averkamp, D., C. Bredemeier and F. Juessen

Decomposing Gender Wage Gaps: A Family Economics Perspective, IZA DP No. 13601, IZA Institute of Labor Economics, 2020.

Bian, L., S. Leslie and A. Cimpian, "Gender Stereotypes about Intellectual Ability Emerge Early and Influence Children's Interests," Science, vol. 355, no. 6323, 2017, pp. 389–391. Istat, (2019), Le spese per i consumi delle famiglie

Cardador, M.T., "Promoted Up But Also Out? The Unintended Consequences of Increasing Women's Representation in Managerial Roles in Engineering", Organization Science, vol. 28, no. 4, 2017, pp. 597–617.

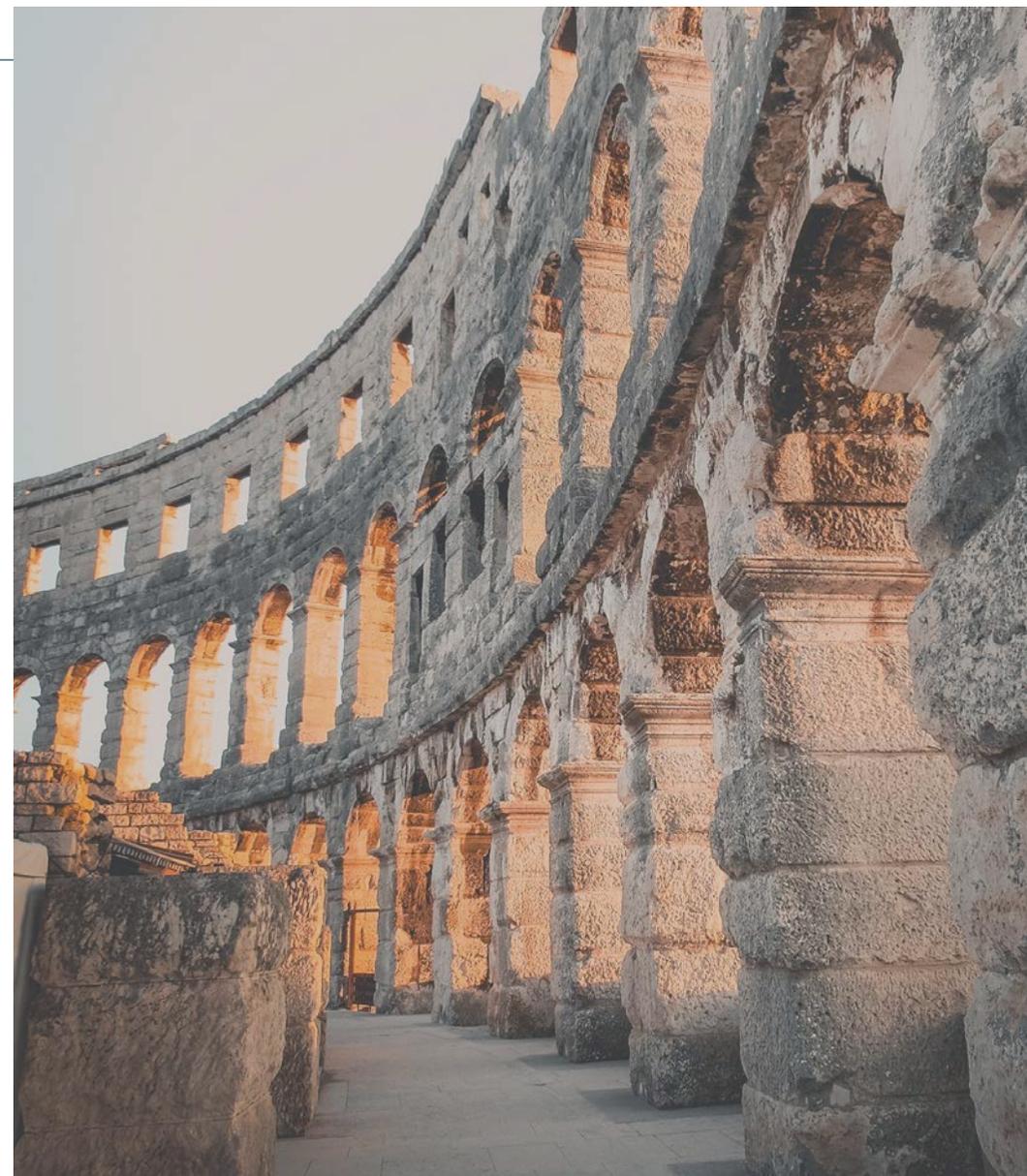
Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work, ILO, 2018, [www.ilo.org, http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_633135/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_633135/lang-en/index.htm).

This Time It's Different: The Role of Women's Employment in a Pandemic Recession, CEPR Discussion Paper 15149, Centre for Economic Policy Research, 2020b.

Chernoff, A. and C. Warman, COVID-19 and implications for automation, NBER Working Paper 27249, National Bureau of Economic Research, 2020.

Chaaban, J. and W. Cunningham, Measuring the Economic Gain of Investing in Girls: The Girl Effect Dividend, World Bank Policy Research Working Paper, World Bank, 2011.

Coale, A., "Excess Female Mortality and the Balance of the Sexes in the Population: An Estimate of the Number of Missing Females", Population and Development Review, vol. 17, no. 3, 1991, pp. 517–523.



Bibliografia e Sitografia

Collins, C., L.C. Landivar, L. Ruppner and W.J. Scarborough, "COVID-19 and the Gender Gap in Work Hours" in *Gender, Work, and Organization*, vol. 28, no. S1, 2021, pp. 101–112.

Davis, S. and T. von Wachter, "Recessions and the Costs of Job Loss", *Brookings Papers on Economic Activity*, no. 2, 2011, pp. 1–72.

Dingel, J.I. and B. Neiman, *How Many Jobs Can Be Done at Home?*, NBER Working Paper No. 26948, National Bureau of Economic Research, 2020.

EAE Business School (2009), *Informe sobre la Empleabilidad de la Población Cualificada*

Ensmenger, N., *The Computer Boys Take Over: Computers, Programmers, and the Politics of Technical Expertise*, MIT Press, 2010.

Fernandez-Mateo, I. and S. Kaplan, "Gender and Organization Science: Introduction to a Virtual Special Issue", *Organization Science*, vol. 29, no. 6, 2018, pp. 1229–1236.

Flabbi, L., et al., *Do Female Executives Make a Difference? The Impact of Female Leadership on Gender Gaps and Firm Performance*, IZA Discussion Paper No. 8602, Institute for the Study of Labor (IZA), 2014.

Ghani, E., M. Anandi and S. O'Connell, *Can Political Empowerment Help Economic Empowerment? Women Leaders and Female Labor Force Participation in India*, World Bank Policy Research Working Paper 6675, World Bank, 2013.

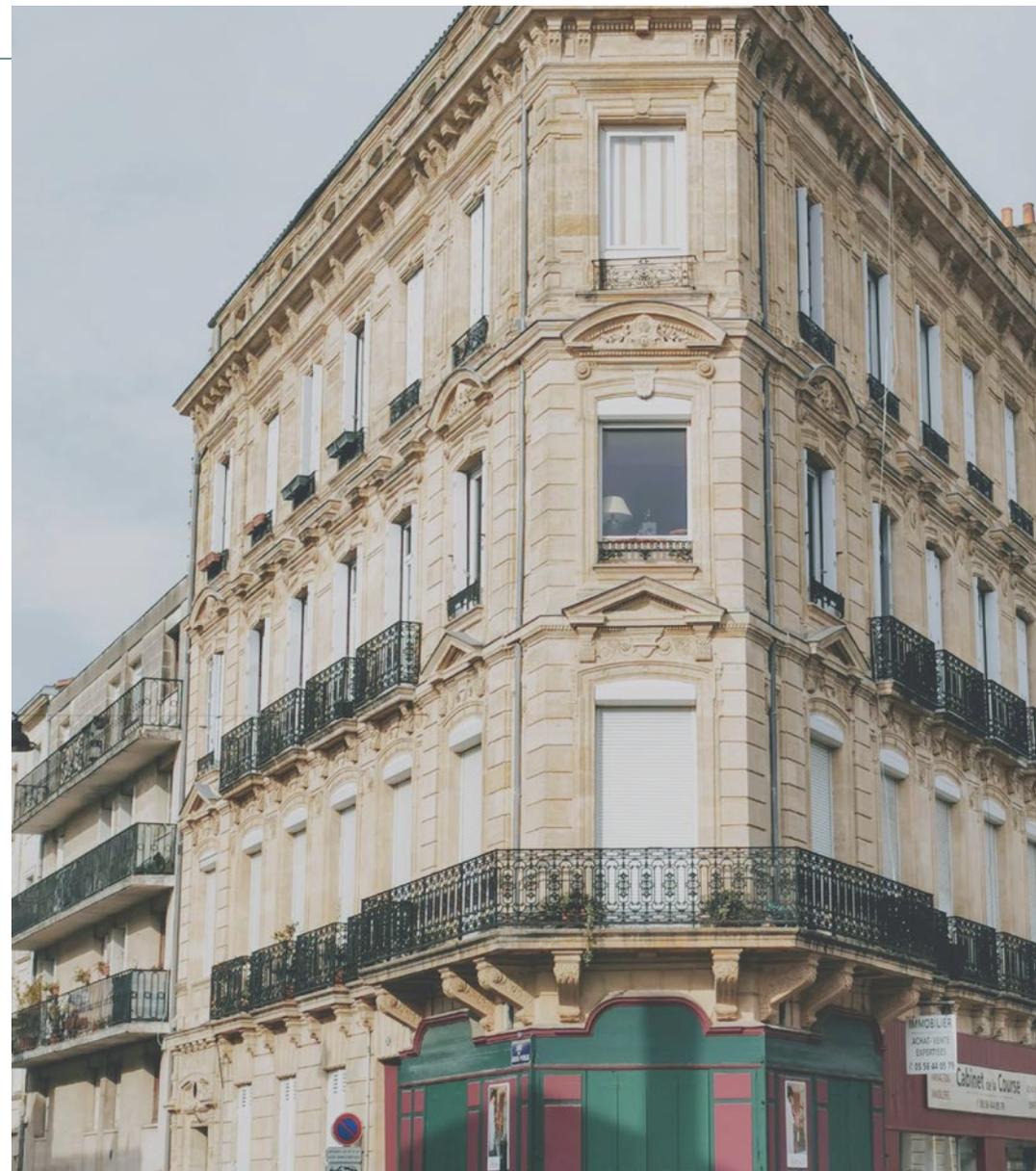
Global Media Monitoring Project 2020/21: *Genere e media in Italia nel contesto della pandemia Covid-19*, comunicato stampa di presentazione del Report dell'8 ottobre 2021.

Greig, F., R. Hausmann, L. D. Tyson and S. Zahidi, "The Gender Gap Index 2006: A New Framework for Measuring Equality" in *The Global Gender Gap Report 2006*, World Economic Forum, 2006.

Hausmann, R., *Learning Without Theory*, Project Syndicate, 2016.

Hunt, A. and E. Samman, *Women's Economic Empowerment: Navigating Enablers and Constraints (Research Report)*, Overseas Development Institute (ODI), 2016.

Inter-Parliamentary Union, *Women in Politics*, 2021.



Bibliografia e Sitografia

ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Seventh edition Updated estimates and analysis, 2021.

ITUC (International Trade Union Confederation), Investing in the Care Economy: A Gender Analysis of Employment Stimulus in Seven OECD Countries, 2016.

Jütting, J., C. Morrison, J. Dayton-Johnson and D. Drechsler, Measuring Gender (In) equality: Introducing the Gender, Institutions and Development Data Base (GID) (Working Paper No. 247), OECD Development Centre, 2006.

<http://www.oecd.org/dataoecd/17/49/36228820.pdf> ILO (International Labour Organization), The COVID-19 response: Getting gender equality right for a better future for women at work, 2020.

Konkel, A.E., "Gender Gap in Requests for Pay, Promotion Widens in Pandemic", Indeed Hiring Lab, 2 March 2021, <https://www.hiringlab.org/2021/03/02/gender-gap-widens-in-pandemic/>.

Landivar, L., L. Ruppner, W. Scarborough and C. Collins, "Early signs indicate that COVID-19 is exacerbating gender inequality in the labor force", Socius Sociological Research for a Dynamic World, vol. 6, 2020, pp. 1–3.

Mancini V., Employability e futuro professionale. L'importanza della formazione post-laurea di alto livello, Rome Business School (2020)

Mancini V., Employment report 2020, Rome Business School (2020)

Mancini V., I cambiamenti demografici, Rome Business School (2021)

Mancini V., Il malessere demografico italiano, Rome Business School (2020)

Mancini V., Smart working and gender gap. Le due grandi sfide del futuro del lavoro, Rome Business School (2020)

Mancini V., Work-life balance e gender gap. La vera sfida per il futuro del lavoro, Rome Business School (2021)

Misa, T.J., Gender Codes: Why Women Are Leaving Computing, John Wiley & Sons, 2011



Bibliografia e Sitografia

Mooi-Reci, I. and B. Risman, "The Gendered Impacts of COVID-19: Lessons and Reflections", *Gender & Society*, March 2021, <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/08912432211001305> #articleCitationDownloadContainer.

Oxford Business Group, "Health & Education" in *The Report: Egypt 2020*, 2020, <https://oxfordbusinessgroup.com/egypt-2020>.

Pissarides, C.A., "Loss of Skill During Unemployment and the Persistence of Employment Shocks", *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 107, no. 4, 1992, pp. 1371-1391.

PwC, *Women returners: The £1 billion career break penalty for professional women*, 2016.
Sevilla, A. and S. Smith, *Baby steps: The Gender Division of Childcare During the COVID-19 Pandemic*, IZA DP No. 13302, IZA Institute of Labor Economics, 2020.

UNICEF, *Covid-19: Are Children Able to Continue Learning During School Closures?*, 2020, <https://data.unicef.org/resources/remote-learning-reachability-factsheet>

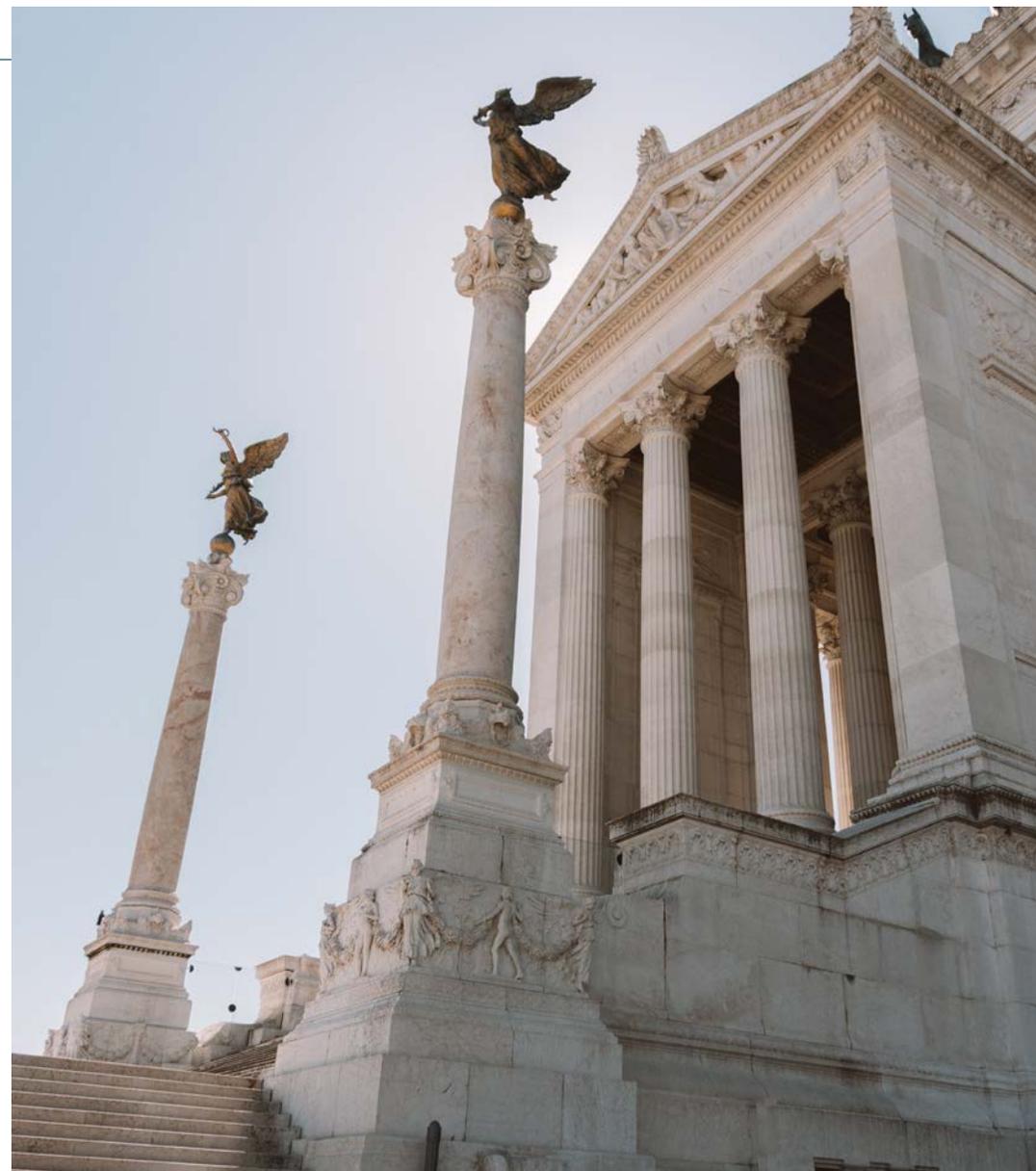
UNDP and UNWomen, *COVID-19 Global Gender Response Tracker: Global Factsheet: Version 1 (September 28, 2020)*, 2020.

UNICEF (United Nations Children's Fund), *Harnessing the Power of Data for Girls: Taking Stock and Looking Ahead to 2030*, 2016.

United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD), *Global Assessment of Sex-Disaggregated ICT Employment Statistics: Data Availability and Challenges on Measurement and Compilation (UNCTAD Technical Notes on ICT for Development no. 4)*, 2016.

World Economic Forum, *The Future of Jobs Report 2021*

World Economic Forum, *The Future of Jobs Report 2020*



Il Gender Gap in Italia



By:

 Planeta Formación y Universidades

Rome Business School
Research Center

Via Giuseppe Montanelli, 5
00195 Roma RM
www.romebusinessschool.com