



Università
Ca'Foscari
Venezia

Corso di Laurea in Marketing e Comunicazione
Ordinamento ex D.M 270/2004

Tesi di Laurea Magistrale

Le discriminazioni di genere nel mondo del lavoro: il differenziale salariale.

Relatore

Professoressa Agar Brugiavini

Correlatore

Professoressa Romana Frattini

Laureando

Vittoria De Leo
Matricola 837856

Anno Accademico

2016/ 2017

INDICE

Introduzione

CAPITOLO 1: Il concetto di genere e le sue implicazioni

1.1 Il genere

1.2 Stereotipi e ruoli di genere

1.3 Il linguaggio e la comunicazione

CAPITOLO 2: Le discriminazioni di genere nel mondo del lavoro

2.1 La legislazione per la parità di genere

2.1.1 La normativa comunitaria

2.1.2 La normativa italiana

2.2 Il Gender Gap

2.3 Le discriminazioni di genere nell'accesso al mondo del lavoro e nella carriera

2.4 Il differenziale salariale di genere

2.5 L'impatto positivo della riduzione del gap di genere sulla crescita economica dei paesi

CAPITOLO 3: Il progetto "Close the deal, fill the gap" e il ruolo delle parti sociali nella diminuzione del differenziale salariale di genere

3.1 "Close the deal, fill the gap"

3.2 Caso studio 1: la scelta dei criteri di valutazione per l'assegnazione dei premi di produttività

3.3 Caso studio 2: come le parti sociali possono animare il dibattito pubblico

3.4 Considerazioni finali

Conclusione

Bibliografia e sitografia

INTRODUZIONE

Il motivo principale che mi ha spinto ad affrontare il tema delle discriminazioni di genere nel mondo del lavoro è che mi riguarda in prima persona. Sono una ragazza che sta per concludere la carriera universitaria per iniziare quella lavorativa, eppure, ancora prima di cominciare, mi interrogo su quanto e come il mio essere femmina e donna potrà influire sul mio rapporto con il lavoro.

Ogni giorno nel mondo del lavoro le donne subiscono gli effetti della discriminazione di genere in tre ambiti: l'accesso al mondo del lavoro, le carriere e i salari.

Ma come ha fatto il genere a trasformarsi in un giudizio di valore diverso per donne e uomini? Nel primo capitolo, grazie alla prospettiva sociologica, si delineeranno le tappe fondamentali della formulazione del concetto di genere come prodotto culturale, che conferisce ruoli di genere all'interno della società. Gli stereotipi fissano poi queste differenze: comprare un vestitino rosa per la nascita di una bambina, o uno azzurro per la nascita di un bambino, ci appare talmente naturale che non ci rendiamo conto che ci è stato insegnato. La famiglia e l'educazione giocano un ruolo fondamentale, poiché le fiabe, i giocattoli, ciò che viene detto alle bambine e ai bambini che possono o non possono fare, per cosa sono o non sono portate e portati, possono influenzare le vite di quelle future donne e di quei futuri uomini.

A conclusione del primo capitolo si sottolineerà il ruolo primario del linguaggio e della comunicazione nell'alimentare gli stereotipi e i ruoli di genere: ciò che emerge dai mass media è una sotto-rappresentazione e svalutazione della donna, sia a livello fisico che nella sua autorevolezza.

L'obiettivo degli stereotipi e dei ruoli di genere è mantenere l'ordine nella società, ma ciò implica svantaggi per le donne. Dopo una breve rassegna della normativa nazionale ed europea in tema di parità di genere, il secondo capitolo affronterà, grazie all'analisi dei dati del Global Gender Gap 2016, il tema del gap di genere nei quattro pilastri dell'indagine: educazione, salute e sopravvivenza, responsabilità politica e partecipazione economica.

In particolare ci si concentrerà sulla prospettiva economica, per evidenziare gli ostacoli che le donne sono costrette ad incontrare nel

mondo del lavoro. Anche se a livello di istruzione esse sono meglio e più preparate degli uomini, questo non viene adeguatamente ricompensato e si manifesta in una segregazione orizzontale che vede le donne confinate in settori poco retribuiti. La bassa partecipazione delle ragazze nello studio delle materie STEM, che impedisce loro di raggiungere settori ben retribuiti e con buone possibilità di carriera, è rappresentativo di come gli stereotipi possano fortemente influenzare le scelte del percorso di studi e di conseguenza incidere sulla carriera lavorativa.

Come si vedrà, la discriminazione può essere diretta o indiretta, più difficile da identificare: per esempio il datore di lavoro può non assumere per la possibilità di una maternità futura. Nelle carriere il pregiudizio di genere (gender bias) colpisce le donne e impedisce loro di raggiungere i vertici più alti delle organizzazioni, comportando una segregazione verticale che all'interno di un settore le pone ai livelli più bassi.

La responsabilità delle discriminazioni non è tuttavia da imputare completamente ai datori di lavoro, poiché essi si adeguano al funzionamento del mercato del lavoro; i meccanismi dell'ambiente lavorativo instaurano infatti un circolo vizioso della discriminazione, dove entrambe le parti (donne e datori di lavoro) assumono determinati comportamenti sulla base di ciò che si aspettano accadrà.

La discriminazione si manifesta anche nei differenziali salariali di genere, tema centrale dell'elaborato: come si vedrà dai dati, a parità di lavoro le donne sono pagate in media meno degli uomini. Grazie alla decomposizione di Oaxaca sarà possibile vedere come nella formazione del salario intervengano due componenti, una spiegata, frutto delle diverse caratteristiche tra uomo e donna, e una non spiegata, responsabile del gender pay gap.

Uniformare le condizioni di uomini e donne ad ogni livello può portare grandi miglioramenti per gli Stati sotto il profilo economico, oltre che etico e morale, come si vedrà nel paragrafo conclusivo del secondo capitolo.

Infine, il terzo capitolo partirà dall'analisi del progetto *Close the deal, fill the gap* per analizzare il ruolo che le parti sociali possono avere nella diminuzione del differenziale salariale di genere. In particolare, grazie alla presentazione di due casi studio, si evidenzieranno due problemi: il primo riguarda la resistenza delle aziende ad abbracciare nuovi modelli organizzativi e di valutazione attenti alle questioni di genere, il secondo

riflette invece sui limiti della normativa e sul ruolo fondamentale del dibattito pubblico.

CAPITOLO 1: IL CONCETTO DI GENERE E LE SUE IMPLICAZIONI

1.1 Il genere

Maschi e femmine si nasce, donne si diventa. Con questa frase Simone de Beauvoir, scrittrice e filosofa francese considerata la madre del movimento femminista, inquadra la questione di genere: una femmina diventa donna sotto le influenze del contesto sociale e per essere accettata dal maschio, considerato l'altro¹.

Notoriamente, nella prevalenza delle culture e nella maggior parte del sentire comune, il sesso, il genere e l'identità combaciano. Chi presenta organi genitali femminili/maschili percepisce la propria identità come donna/uomo, e allo stesso modo viene identificata/o dalla società in un determinato ruolo. Tuttavia sesso e genere si riferiscono a elementi differenti, poiché il primo è legato alla natura mentre il secondo a un portato culturale.

La questione del genere è stata affrontata da molti punti di vista, economico, scientifico, sociale ecc. In questo capitolo ci si concentra sulla prospettiva sociologica, offrendo una panoramica sulla questione di genere, per favorire la comprensione della disparità di genere nel mondo del lavoro, che si affronterà nel capitolo successivo.

La prospettiva sociologica utilizza tre diversi concetti². Il primo è il sesso biologico, che è attribuito dai cromosomi sessuali, dagli organi sessuali esterni ed interni, dai livelli ormonali, e da tutto ciò che distingue una femmina da un maschio e viceversa.

Il secondo concetto è quello dell'identità di genere. Essa comprende in sé identità personale, cioè l'insieme di tratti peculiari che rendono ogni individuo unico e diverso dagli altri, e identità sociale, cioè quei caratteri che rendono un individuo simile agli altri in virtù dell'appartenenza a un gruppo o una categoria sociale. L'identità sociale non è mai statica o definita, ma in continuo mutamento a seconda delle condizioni esterne.

¹ Simone de Beauvoir, *Il secondo sesso*, 1949.

² Smelser N.J., *Manuale di sociologia*, Bologna, Il Mulino, 1996 e Ruspini E., *Le identità di genere*, Roma, Carocci, 2003.

Il terzo è l'ideale di genere, che costituisce l'insieme delle aspettative culturali che una società propone riguardo ai comportamenti e ai ruoli del maschio e della femmina: come l'identità di genere, anche l'ideale di genere è in continuo cambiamento.

Se il sesso di un individuo fa riferimento ad una dimensione corporea-anatomica, l'identità di genere rappresenta la corrispondenza tra la percezione, più o meno adeguata, che ogni individuo ha del proprio sesso biologico e la percezione di sé: è il sentirsi maschio o femmina a prescindere dal proprio sesso biologico. L'ideale di genere, invece, fa riferimento alle aspettative che la società e la cultura hanno collegato all'essere uomo o all'essere donna: essi possono percepire il proprio corpo e la propria personalità più o meno conformi alle definizioni sociali di femminilità e mascolinità.

Il genere può quindi essere considerato come un prodotto della cultura, che, attraverso prassi e interazioni sociali e culturali, va a definire le differenze tra uomini e donne e il loro ruolo nella società. In tal modo certi comportamenti e caratteristiche sono ritenuti opportuni per gli uomini, altri per le donne. I ruoli di genere rappresentano l'espressione pubblica dell'identità, i quali sono in balia dei continui cambiamenti storici e culturali (così in alcune società potranno apparire più rigidi e polarizzati, in altre più labili).

Un breve excursus sulla nascita e la storia del concetto di genere chiarisce ciò che stiamo trattando.

La formulazione del concetto di genere in quanto distinto da quello di sesso prende il via a partire dagli anni Cinquanta e Sessanta nell'ambito della letteratura psichiatrica statunitense, a seguito della nascita di nuove modalità di sentire e cogliere la propria identità. Solo negli anni Settanta si comincia a parlarne in termini di rivendicazioni sociali e politiche, con la nascita del femminismo, allorché le donne prendono coscienza di disuguaglianze e disparità che si trovano a sperimentare in quanto donne. È in questo periodo che "il genere diventa costruzione sociale e politica dei ruoli sessuati e modalità di configurare culturalmente i corpi".³

³ Christian Albini, *Gender studies e umanesimo cristiano: il dialogo al di là della paura*, Conferenza Castelfranco Veneto, 24 settembre 2015. <http://www.viandanti.org/wp-content/uploads/2015/10/Gender-studies-e-umanesimo-cristiano.pdf>

Tuttavia l'attenzione per gli interessi delle donne ha origini molto più antiche: al 1791 risale la *Déclaration des Droits de la Femme et de la Citoyenne*⁴, un testo giuridico francese, il primo documento a richiedere uguaglianza legale e giuridica per le donne; nel 1792 è stata pubblicata la *Vindication of the Rights of Woman*⁵, che dichiara l'importanza per le donne di accedere all'educazione. Questi documenti tuttavia, giunsero in tempi non ancora maturi per avere un reale impatto sociale e di massa.

Nel 1869 l'economista e filosofo britannico Stuart Mill pubblica *L'asservimento delle donne*⁶. L'autore sostiene che la mancanza di diritti civili delle donne sia dovuta ad una loro perenne subordinazione all'uomo: la "legge del più forte" vige nella società, specialmente all'interno della famiglia. La superiorità dell'uomo è presunta non solo sulla base della maggiore forza fisica, ma anche su un consenso volontario delle donne, che fin dai primi anni di vita vengono educate ad essere "schiave" degli uomini. Secondo l'economista era come se la schiavitù, abolita da poco, fosse legale all'interno della famiglia.

Questa opera, indissolubilmente legata alle battaglie civili, rappresenta la prima vera critica al ruolo della donna nella società, dovuta ad una società patriarcale che ostacola il progresso umano. Mill riteneva che il cambiamento dovesse essere innanzitutto culturale; è necessario assicurare pari dignità giuridica alle donne (che risolverebbe anche il problema della violenza domestica), e pari accesso nell'educazione e nel lavoro, così da rendere possibile la loro emancipazione sotto il profilo economico e patrimoniale.

La prima a trattare questi argomenti e a dare vita ad una teoria sul concetto di genere è Ann Oakley⁷ nel suo *Sex, Gender and Society* del 1972; secondo l'autrice il sesso fa riferimento alla differenza biologica e anatomica tra femmina e maschio, mentre il genere fa riferimento ad una questione culturale e sociale.

⁴ De Gouges O., *Déclaration des Droits de la Femme et de la Citoyenne (Dichiarazione dei diritti della donna e della cittadina)*, 1791.

⁵ Wollstonecraft M., *Vindication of the Rights of Woman (La Rivendicazione dei diritti della donna)*, 1792.

⁶ Mill S., *The subjection of women*, 1869.

⁷ Ann Rosamund Oakley, sociologa, scrittrice e femminista britannica, autrice di *Sex, gender and society*, Gower Publishing, 1972.

È invece l'antropologa Gayle Rubin⁸ ad introdurre il concetto nell'ambito delle scienze sociali, in *The Traffic in Women: Notes on the Political Economy of Sex*, che propone una sorta di "economia politica del sesso" partendo dalla lettura critica di alcuni filosofi precedenti. La studiosa parla di un sex-gender system in cui il dato biologico viene trasformato in un sistema binario asimmetrico, dove il maschile occupa una posizione privilegiata rispetto al femminile.

*Gli uomini e le donne sono, è ovvio, diversi. Ma non sono così diversi come il giorno e la notte, la terra ed il cielo, la vita e la morte. Dal punto di vista della natura gli uomini e le donne sono più simili gli uni alle altre che a qualsiasi altra cosa – alle montagne, ai canguri o alle palme da cocco. L'idea che siano diversi tra loro più di quanto ciascuno di essi lo è da qualsiasi altra cosa deve derivare da un motivo che non ha niente a che fare con la natura.*⁹

La Rubin solleva la problematica di come le differenze biologiche possano essere tradotte in disuguaglianze sociali e politiche. Nella sua interpretazione delinea la costruzione sociale del genere, cioè la trasformazione della femmina a livello biologico, nella donna: come per la trasformazione del "negro" nello "schiavo", la sessualità biologica viene collegata e trasferita in un prodotto dell'attività umana. Questa trasformazione risale alla pratica dello "scambio delle donne", molto comune nella società patriarcale, la quale prevedeva che gli uomini per farsi un dono o conferire una ricompensa si scambiassero tra loro le donne. Una volta che la donna veniva concessa, essa rappresentava la personificazione di un legame tra i due uomini, che presupponeva per la donna "appartenenza piena alla sua famiglia, accesso alla sua sessualità,

⁸ Gayle Rubin, antropologa, teorica degli studi di genere e attivista statunitense, autrice di *The traffic of Women: Notes on the "Political Economy of Sex"* New York, Rayna Reiter, 1975.

⁹ Gayle Rubin, *Op.cit.*

status genealogico, e altri diritti”.¹⁰ Si potrebbe dire che gli uomini erano capitalisti e le donne merci, utilizzate come oggetti di scambio.

L’espressione sex-gender system (sistema sesso-genere), che la Rubin utilizza nel suo elaborato, indica “l’insieme dei processi, adattamenti, modalità di comportamento e di rapporti, con i quali ogni società trasforma la sessualità biologica in prodotti dell’attività umana e organizza la divisione dei compiti tra gli uomini e le donne, differenziandoli l’uno dall’altro: creando, appunto, il genere”.¹¹ Il binomio sesso/genere è quindi a fondamento anche della divisione sessuale del lavoro, laddove gli uomini sono assegnati alla produzione e le donne alla riproduzione, il che inevitabilmente le colloca in una posizione di subordinazione e di sfruttamento.

Dieci anni dopo la storica americana Joan Scott¹² porta all’affermazione del concetto di genere con il saggio *Gender: a Useful Category of Historical Analysis* del 1986, dove individua tre dimensioni diverse racchiuse nel concetto di genere.

La prima dimensione fa riferimento alla mutabilità del concetto, che collega la rappresentazione sociale all’appartenenza al sesso: non si tratta di differenze biologiche, ma di vere e proprie costruzioni storico-sociali delle relazioni uomo-donna, che si modificano ogni qualvolta le condizioni storiche o culturali cambiano.

La seconda dimensione è l’elemento relazionale, per cui l’uomo e la donna acquistano un significato solamente se studiati e approcciati in termini di reciprocità. Essi risultano quindi interdipendenti e legati indissolubilmente tra loro.

L’ultima dimensione si riferisce alla disuguaglianza di potere. Negli anni in cui la Scott scrisse questo saggio era manifesto, come lo è oggi, che i rapporti tra uomini e donne non sono paritari ma che vi sono forti disuguaglianze e un grande divario: “il genere è un terreno basilare nel quale si manifesta il rapporto di potere; il genere costituisce la base sostanziale attraverso la quale viene creato il potere”.¹³

¹⁰ Ibidem.

¹¹ Piccone Stella S., Saraceno C., *Genere. La costruzione sociale del femminile e del maschile*, Bologna, Il Mulino, 1996.

¹² Joan Scott, storica statunitense, autrice di *Gender: a Useful Category of Historical Analysis*, *American Historical Review*, 1986.

¹³ Ibidem.

Nacquero così i gender studies, gli studi di genere, con lo scopo di indagare i condizionamenti che le donne vivevano per la loro appartenenza di genere, e di individuare le motivazioni di fondo dell'interpretazione che la cultura attribuiva ad esso. Ci furono quindi approcci multidisciplinari e interdisciplinari allo studio dei significati socio-culturali della sessualità e dell'identità di genere.

Piccone Stella e Saraceno¹⁴ delineano quattro diverse prospettive che legano tra loro i concetti di genere e sesso. Le prospettive sono: essenzialismo o culturalismo, decostruzionismo, teoria delle differenze locali situate, pensiero della differenza sessuale.

La prospettiva essenzialista o culturalista considera la base biologica della differenza sessuale come la componente essenziale per definire le qualità del soggetto, per cui la capacità della donna di donare la vita si tradurrebbe in una sensibilità particolare, e in tutta una serie di attributi. È necessario fare attenzione a non risaltare le qualità femminili come solamente connesse alla base biologica della donna, per non limitare la sua espressione ad alcuni ambiti.¹⁵

Una diversa sfumatura di questo approccio individua l'origine delle differenze sociali e psicologiche tra i due generi non nella funzione riproduttiva, ma nel fatto di attribuire alle donne il ruolo di responsabili delle prime cure dei bambini (Chodorow, 1978).¹⁶

La prospettiva decostruzionista, ispirata a Foucault¹⁷ (1971), sostiene che l'esistenza dei due generi sia determinata da una costruzione sociale che la società ha "cucito addosso" alle donne. Le differenze tra mascolinità e femminilità sono quindi costrutti sociali, relativi ai contesti storico-geografici. Rimane aperta la possibilità di modificare tali costrutti: queste vesti possono essere stracciate e le donne possono sentirsi incoraggiate a modificare ciò che è stato loro imposto.

La teoria delle differenze locali situate vede invece il genere come "il modo

¹⁴ Piccone Stella S., Saraceno C., *Op.cit.*

¹⁵ A cura di IRIAD, Istituto di Ricerche Internazionali Archivio Disarmo, *Genere & Stereotipi di genere. Uno studio di caso sulle giovani generazioni*, promosso da 8 per mille, 2015. <http://www.archiviodisarmo.it/index.php/it/2013-05-08-17-44-50/rapporti-di-ricerca/archivio-rdr/finish/11/4123>

¹⁶ Nancy Chodorow, sociologa femminista e psicanalista, autrice di *The Reproduction of Mothering: Psychoanalysis and the Sociology of Gender*.

¹⁷ Michel Foucault, filosofo, sociologo, storico e saggista francese.

in cui storicamente e socialmente, in un determinato contesto, si attribuiscono significati (variabili) a quelle stesse differenze fisiche e rilevanza ai fini della differenziazione sociale”.¹⁸ Non si tratta più solamente di una differenza del tipo maschio/femmina, ma il genere e il soggetto vengono definiti anche sulla base della posizione che occupano di volta in volta nella società: in tal modo la definizione dell’individuo parte e sfocia nella società e nel ruolo che al suo interno egli ricopre.

L’approccio della differenza sessuale, (Cavarero¹⁹ in Italia; Irigaray²⁰ in Francia), infine, individua nelle differenze sessuali la mancanza di potere delle donne.

Le prospettive sopracitate descrivono chiaramente come il concetto di genere si componga di una serie di atti recitati e ispirati dai codici dominanti.

Per dirlo con le parole della pensatrice femminista del Novecento Judith Butler:

La teoria del genere non descrive “la realtà” in cui viviamo, bensì le norme eterosessuali che pendono sulle nostre teste. Norme che ci vengono trasmesse quotidianamente dai media, dai film, così come dai nostri genitori, e noi le perpetuiamo nelle nostre fantasie e nelle nostre scelte di vita. Sono norme che prescrivono ciò che dobbiamo fare per essere un uomo o una donna. E noi dobbiamo incessantemente negoziare con esse.²¹

¹⁸ Piccone Stella S., Saraceno C., *Op.cit.*

¹⁹ Adriana Cavarero, filosofa e docente italiana.

²⁰ Luce Irigaray, filosofa, linguista e psicanalista belga.

²¹ Butler J., *Gender trouble: feminism and the subversion of identity*, New York, Routledge, 1990.

1.2 Stereotipi e ruoli di genere

Lo stereotipo è la visione semplificata della realtà, che coincide con una serie di credenze e opinioni, di significato neutrale, positivo o negativo, che un gruppo sociale associa ad un altro gruppo. Si tratta di modelli immutabili, che semplificano le realtà e aiutano a ridurre la complessità. Un problema si presenta se non evolvono, e quando vi si attribuisce un giudizio di valore, dando vita a profonde differenze sulle opportunità e le aspettative di vita tra individui.

Lo stereotipo si definisce di genere quando si costruisce sulla base dei comportamenti appresi nel tempo nell'ambito di una determinata cultura di riferimento, e ritenuti appropriati in maniera differenziata per donne o uomini, in virtù del loro essere biologicamente maschi o femmine. Gli individui dovrebbero quindi assumere quei ruoli che la società si aspetta da loro, i comportamenti e gli atteggiamenti che deviano dagli stereotipi di maschio e femmina sono considerati inappropriati e prevedono punizioni sociali, come l'esclusione dal gruppo.

Lo stereotipo di genere, essendo basato sulle credenze rispetto agli attributi personali di una determinata categoria sociale, ovvero le donne, implica specifiche aspettative culturali rispetto ai due generi in termini di personalità, apparenza, occupazione, competenze, abilità, interessi: in altre parole, si può affermare che esso funziona come una sorta di lente deformante, che distorce e reinterpreta la realtà sulla base delle credenze e delle aspettative sulle quali si basa.²²

Tali stereotipi possono quindi influenzare in maniera preponderante l'atteggiamento di una società e di una cultura nei confronti dei due sessi, differenziandolo per maschi e femmine.

²² A cura di IRIAD, *Op.cit.*

Da una ricerca ISTAT del 2013²³ emerge come in Italia siano ancora diffusi gli stereotipi e i ruoli di genere. Il 57,7% dei cittadini intervistati ritiene che la situazione degli uomini sia più favorevole delle donne (lo pensano per il 64,6% donne, per il 50,5% gli uomini), e per quattro cittadini su dieci la donna è vittima di discriminazioni più degli uomini.

Gli stereotipi sono meno diffusi tra i giovani: “è soprattutto l’uomo che deve provvedere alle necessità economiche della famiglia”, lo pensa il 43,3 % degli over 34 contro il 66,9% dei più anziani. “In condizioni di scarsità di lavoro i datori di lavoro dovrebbero dare la precedenza agli uomini rispetto alle donne”, lo pensa solo il 17,3% degli intervistati tra i 18 e 34 anni, contro il 39,5% tra i 65 e i 74 anni.

I residenti del Centro-Nord e i ceti sociali più istruiti mostrano un maggiore rifiuto ai ruoli di genere e stereotipi rispetto ai residenti del sud Italia e dei ceti sociali meno istruiti.

Molti stereotipi di genere sono talmente radicati e considerati normali da trovarsi nel linguaggio comune. La parola “maschiaccio” viene usata per definire una ragazzina che si veste come un maschio. Usare l’espressione “quella è una donna con le palle” significa indicare il suo carattere forte e la sua ambizione. “Non fare la femminuccia” si dice di un bambino che piange e manifesta qualche tipo di debolezza.

Natasha Josefowitz²⁴ negli anni Ottanta scrisse alcune coppie di frasi che si componevano di una premessa, dove cambiavano i soggetti maschile o femminile, e di una deduzione.

- Soggetto maschile: “Ha la foto della moglie e dei figli sulla scrivania dell’ufficio. Chiaramente è un uomo di solidi valori.”
Soggetto femminile “Ha la foto del marito e dei figli sulla scrivania dell’ufficio. Chiaramente per lei la famiglia verrà sempre prima del lavoro”.
- Quando un gruppo di colleghi uomini parlano, ciò che si pensa è: “Probabilmente stanno discutendo dell’ultimo affare che hanno concluso”, mentre vedendo un gruppo di colleghe donne ciò che si pensa è: “Probabilmente stanno spettegolando”.

²³ Ricerca ISTAT, *Stereotipi, rinunce e discriminazioni di genere*, 2013.

<https://www.istat.it/it/archivio/106292>

²⁴ Natasha Josefowitz, scrittrice e medico francese.

Questo esempio, seppur banale, è rappresentativo di ciò che da secoli la società ci insegna a credere. Gli stereotipi circondano le nostre esistenze, e la famiglia è l'ambiente primario in cui la si può apprendere.

Nelle sue due opere *La struttura dell'azione sociale* e *Famiglia e socializzazione* il sociologo statunitense Talcott Parsons ritiene che l'equilibrio sia un valore assoluto da preservare, formato da diversi sottosistemi, di cui uno è il sistema sociale. Parsons sostiene che la famiglia svolga ora il ruolo unico di formazione della personalità, la quale non è innata ma deve essere costruita attraverso un processo di socializzazione. Le famiglie sono "officine che producono personalità umane".²⁵ In tal senso l'ordine e la stabilità vengono assicurati dalla famiglia con il mantenimento dei modelli istituzionalizzati della società, ovvero con la divisione dei ruoli maschio-femmina secondo i modelli tradizionali. Si parla quindi di una specializzazione delle responsabilità secondo una divisione dei ruoli con una logica tradizionale; la divisione nei due ruoli, madre e padre, è funzionale rispetto alle esigenze della formazione della personalità dei figli. Parsons attribuisce alla madre un ruolo espressivo, al padre un ruolo strumentale. Il primo assicura un rafforzamento dei legami familiari in virtù del ruolo procreativo della figura femminile, il secondo invece, poiché escluso dalle funzioni biologiche, deve specializzarsi nella dimensione strumentale ed occuparsi del lavoro e del mantenimento della famiglia grazie al suo impiego professionale. La donna appare così molto lontana dal mondo del riconoscimento pubblico e del lavoro, e le figlie saranno costrette a seguire tale modello per assicurare l'ordine sociale anche in futuro; lo stesso varrà anche per i figli maschi, che mentalmente saranno poco predisposti ad accettare una donna emancipata. La struttura della personalità dei figli sarà quindi una sorta di immagine rispecchiata delle strutture sociali di cui hanno avuto esperienza.

La creazione dei ruoli di genere viene supportata anche da giochi e sistemi di apprendimento diversi.

La ragazza, cioè, tende a riprodurre simbolicamente il ruolo materno... Il cui contenuto principale è dato dal giocare con le

²⁵ Parsons T., *Famiglia e socializzazione*, Milano, Mondadori, 1974.

bambole e dalla casa, nel senso delle faccende domestiche...Per il ragazzo, la tendenza corrispondente è quella di cercare di riprodurre gli elementi rappresentativi simbolici degli aspetti strumentali dei ruoli maschili dell'adulto, ruoli il cui contenuto è notevolmente non-familiare. Egli gioca con treni, automobili, aeroplani: assume, in modo più o meno esplicito, ruoli maschili di adulto relativamente tangibili, come quelli di vigile del fuoco o soldato; dà grande importanza al valore fisico...²⁶

Si parla a tal proposito di socializzazione di genere, cioè l'educazione dei bambini e delle bambine tende ad assumere quei comportamenti e ruoli diversi che la società ritiene opportuni per gli uomini e le donne. Così facendo, l'identità fondamentale si baserà sul sesso, secondo l'orientamento determinista per cui la mascolinità e la femminilità sono dimensioni naturali dell'individuo, immodificabili poiché intrinseche nelle caratteristiche anatomiche e genetiche.

Lo stereotipo femminile che si deduce si basa su comportamenti pro-comunitari, che preparano le donne a realizzarsi nella vita privata, a prendersi cura dei figli e della famiglia (il taking care anglosassone).

L'analisi di Parsons è assolutamente attuale e descrive la società nella quale viviamo, che continua ad imporre un apprendimento di genere talmente forte da far sembrare certi comportamenti e aspettative naturali e, seppur con momenti di apertura, ripropone modelli simili a questi.

L'identità di genere, che risulta essere completa già a due anni di vita, viene alimentata in diversi modi, che vanno dall'imitazione del modello degli adulti, all'auto-socializzazione (il processo che mette l'individuo in contatto con l'ambiente sociale) e al rinforzo (che incoraggia alcuni comportamenti considerati positivi e invece punisce quelli considerati negativi).

Un aspetto essenziale del processo di socializzazione di genere all'interno della famiglia o nelle scuole è il gioco. La maggioranza dei giocattoli in commercio sono pensati per diversi ruoli, quali per il genere maschile e

²⁶ Parsons T., *La struttura dell'azione sociale*, Bologna, Il Mulino, 1962.

quali per quello femminile. Molto interessante è uno studio della rivista scientifica *Sex Roles*²⁷ del 2009 il quale afferma che il 31% dei giocattoli realizzati per le femmine rimanda al concetto di apparenze, per esempio vestiti da principessa, trucchi, pettini e spazzole, mentre il 46% di quelli realizzati per i maschi hanno a che fare con il concetto di attività, per esempio con giochi scientifici, palloni da calcio e altre attività sportive. In questo modo si insegna alle bambine a definirsi sulla base del proprio aspetto, ai maschietti sulla base delle azioni.

Anche le fiabe ricoprono un ruolo molto importante nella creazione dell'identità di genere di un individuo, poiché presentano dei modelli femminili e maschili nei quali i bambini si identificano. Elena Gianini Belotti non usava mezzi termini per descrivere Cenerentola e Biancaneve, protagoniste di due tra le più famose fiabe: "Sono donne passive, unicamente occupate dalla propria bellezza, decisamente inette e incapaci..., l'una una banale oчетta che accetta la prima mela che le viene offerta, l'altra il prototipo delle virtù domestiche, dell'umiltà, della pazienza, del servilismo, del sottosviluppo della coscienza".²⁸

Anche se a distanza di parecchi anni, è sulla scia di questo pensiero che si propone il libro *Storie della buonanotte per bambine ribelli*²⁹, dove le vite reali di cento donne vissute sia nel passato che oggi, come per esempio Maria Callas ma anche Michelle Obama, sono proposte sotto forma di brevi favole della buonanotte per ispirare le ragazze a "sognare più in grande, puntare più in alto e lottare con più energia".³⁰ Il progetto di questo libro è partito con una campagna di crowdfunding nella piattaforma Kickstart e in soli 28 giorni ha raccolto oltre un milione di dollari in 70 nazioni diverse. L'ottimo riscontro ottenuto è certamente sintomatico della voglia di modificare i preconcetti di genere e di invitare le bambine-ragazze a non arrendersi mai.

La battaglia primaria contro questo problema va quindi combattuta in famiglia e in termini di educazione e socializzazione.

²⁷ *Sex Roles*, rivista scientifica edita Springer.

²⁸ Gianini Belotti E., *Dalla parte delle bambine. L'influenza dei condizionamenti sociali nella formazione del ruolo femminile nei primi anni di vita*, 1973.

²⁹ Favilli E., Cavallo F., *Good Night Stories for Rebel Girls*, 2016.

³⁰ *Ibidem*.

Ciò che si deve fare è “aprire l’orizzonte dei bambini, lottare contro gli stereotipi sessisti [che, indipendentemente da come mi sento, talvolta si immagina di doversi comportare in un certo modo, questo non è da maschio o questo non è da femmina]. [...] L’idea di introdurre a scuola la lotta contro gli stereotipi di genere, serve ad evitare che ci siano dei bambini che siano feriti e messi da parte, e quindi non si accettino profondamente, perché non corrispondono a certi stereotipi. Si educa all’uguaglianza.”³¹

L’educazione ha primaria importanza, e con il disegno di legge n. 1680³², proposto il 18 novembre 2014 dall’attuale Ministra dell’Istruzione Valeria Fedeli, “l’obiettivo è introdurre nei programmi scolastici l’insegnamento a carattere interdisciplinare dell’educazione di genere finalizzato alla crescita educativa, culturale ed emotiva, per la realizzazione dei principi di eguaglianza, pari opportunità e piena cittadinanza nella realtà sociale contemporanea” così da “eliminare gli stereotipi, pregiudizi, costumi, tradizioni e altre pratiche socio-culturali fondati sulla differenziazione delle persone in base al sesso di appartenenza e sopprimere gli ostacoli che limitano di fatto la complementarietà tra i sessi nella società”.

È interessante citare il comma 16 della legge 107/2015 la Buona Scuola, il nuovo piano di riforma della scuola promosso dal Governo, che ha sollevato molte polemiche, e recita così:

Il piano triennale dell’offerta formativa assicura l’attuazione dei principi di pari opportunità, promuovendo nelle scuole di ogni ordine e grado l’educazione alla parità tra i sessi, la prevenzione

³¹ Michela Marzano, saggista, accademica, filosofa e politica, ospite alla trasmissione Dimartedì su La7. <http://www.la7.it/dimartedi/video/michela-marzano-e-la-teoria-del-gender-23-09-2015-162864>

³² Disegno di legge n. 1680, *Introduzione all’educazione di genere e della prospettiva di genere nelle attività e nei materiali didattici delle scuole del sistema nazionale di istruzione e nelle università*, 18 novembre 2014.

della violenza di genere e di tutte le discriminazioni, al fine di informare e di sensibilizzare gli studenti, i docenti e i genitori sulle tematiche indicate dall'articolo 5 [...].³³

La critica a questo comma viene mossa per il riferimento al genere, che invece di eliminare la teoria di genere nelle scuole andrebbe così ad alimentarla. Il Ministero dell'Istruzione ha sostenuto che l'unico interesse della riforma è evitare ogni tipo di discriminazioni, e che la protesta è nata da una non corretta interpretazione del comma. Non è interesse addentrarsi ora in tale dibattito, quanto più sottolineare l'attenzione dei cittadini per questa tematica.

I testi scolastici sono un ambito nel quale intervenire per garantire una equa rappresentazione dei generi e per eliminare gli stereotipi. Nel 1998 l'Italia, insieme a Portogallo e Spagna, ha aderito al progetto europeo POLITE (Pari Opportunità nei Libri di TESto). L'obiettivo era duplice: da una parte promuovere una riflessione culturale, dall'altra fornire un "Codice di Autoregolamentazione per gli editori". I punti chiave del codice invitano ad evitare gli stereotipi di genere e il sessismo, a offrire rappresentazioni equilibrate dei due generi, a prestare attenzione al linguaggio e alle illustrazioni.

Negli ultimi anni all'interno dell'Unione Europea molti stati hanno dato il via a programmi espliciti per il superamento del problema della questione di genere nei testi scolastici, mentre l'Italia in misura minore.³⁴ Un interessante progetto italiano prende il nome di *Educare alla diversità*,

³³ Legge 107/2015, *Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti, comma 16: Il piano triennale dell'offerta formativa assicura l'attuazione dei principi di pari opportunità, promuovendo nelle scuole di ogni ordine e grado l'educazione alla parità tra i sessi, la prevenzione della violenza di genere e di tutte le discriminazioni, al fine di informare e di sensibilizzare gli studenti, i docenti e i genitori sulle tematiche indicate dall'articolo 5, comma 2, del decreto-legge 14 agosto 2013, n.93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n.119, nel rispetto dei limiti di spesa di cui all'articolo 5-bis, comma 1, primo periodo, del predetto decreto-legge n.93 del 2013.*

³⁴ Commissione Europea, *Differenze di genere nei risultati educativi: studio sulle misure adottate e sulla situazione attuale in Europa*, 2010. http://eurydice.indire.it/wp-content/uploads/2017/06/Gender_IT.pdf

realizzato nel 2014 dall'Istituto A.T. Beck³⁵ su mandato dell'UNAR (Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali), autorizzati dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri. Sono stati realizzati dei volumi destinati alle scuole primarie e secondarie contro la lotta al sessismo, all'omofobia e a qualsiasi tipo di discriminazione.

Le critiche a iniziative come queste sono state molteplici, principalmente attorno alla convinzione che educando alla diversità si creino dei preconcetti sulla famiglia tradizionalmente intesa e sui ruoli di genere, portando confusione nella mente dei bambini e degli adolescenti. Vi è anche chi lo ritiene in opposizione alla fede religiosa, arrivando a parlare di "dittatura di genere".³⁶

Ciò che l'educazione di genere vuol fare non è denigrare o negare il concetto stesso di famiglia, del ruolo della donna al suo interno, o del ruolo di madre e di padre, ma semplicemente non discriminare le forme di famiglia non in linea con quella chiamata tradizionale, ed evitare di imporre l'appartenenza ad un genere.

Il termine genere è:

Diventato la parola d'ordine di chi si immagina che si voglia colonizzare la mente dei bambini, e viene accusato di voler oscurare la naturalità della famiglia, dei padri e delle madri. [...] Insinuare che dietro le battaglie per l'uguaglianza ci sia la volontà di rendere gli uomini e le donne indifferenziati significa confondere l'uguaglianza con l'identità. Identità è un concetto logico-descrittivo, che si usa per esempio quando si dice che un oggetto è identico a sé stesso. Parlare di uguaglianza significa invece entrare nel campo dei valori: in questo senso quando si

³⁵ Istituto A.T Beck, associazione scientifico-professionale di psicologi e psicoterapeuti, si occupa di psicoterapia cognitivo comportamentale. <http://www.istitutobeck.com/>

³⁶ Critica dell'arcivescovo di Genova e presidente della Cei Angelo Bagnasco, in occasione della prolusione di apertura del Consiglio permanente dei vescovi.

dice che una persona è uguale a un'altra si intende che, nonostante le differenze specifiche che le caratterizzano, esse hanno la stessa dignità e lo stesso valore e quindi devono poter godere degli stessi diritti.³⁷

Gli stereotipi di genere possono influenzare i comportamenti e le scelte senza che chi ne è condizionato se ne renda conto. Una ricerca³⁸ sostiene che l'identità di genere e gli stereotipi influenzano molto le future carriere delle ragazze, poiché le indirizzano a percepire come inadatti alcuni comportamenti, come chiedere un aumento di stipendio o competere per ottenere una posizione. Talvolta le indirizzano ad aspirare a carriere in professioni da "colletto rosa", come insegnante, responsabile delle risorse umane, infermiera, mentre vedono le materie scientifiche e tecnologiche di competenza maschile.

Di sessismo, una discriminazione basata sul genere sessuale che può presupporre di credere che un genere sia superiore ad un altro, se ne parla per lo più in termini femminili, cioè quello subito dalle donne e causato dagli uomini o dalla società. Interessante a tal proposito è il progetto *Everyday Sexism*³⁹, che offre la possibilità di segnalare su una piattaforma digitale gli episodi di sessismo subiti, così da mettere in evidenza la realtà e la quotidianità di questo problema.

Tuttavia, oltre a quello ostile, esiste un altro tipo di sessismo, quello benevolo.

Il pregiudizio ostile appare manifesto, tradizionale e riconoscibile in quanto caratterizza le donne come inferiori e giustifica il potere maschile. Il pregiudizio benevolo d'altra parte, per quanto proponga una visione stereotipata dei ruoli, esprime l'opportunità

³⁷ Marzano M., *Papà, Mamma e Gender*, Milano, UTET, 2015.

³⁸ Simmons, Centre for gender in organizations, ricerca *Dreaming Big: What's gender got to do with it? The impact of gender stereotypes on career aspirations of middle schoolers*. <http://www.simmons.edu/about-simmons/centers-organizations-and-institutes/cgo>

³⁹ Sito internet Everyday Sexism. <https://everydaysexism.com/>

di atteggiamenti di cura, aiuto, e protezione che, secondo una visione romantica delle relazioni sessuali, sono generalmente considerati positivi.⁴⁰

Si può quindi dire che le discriminazioni e gli svantaggi siano giustificati da un atteggiamento protettivo nei confronti del “sesso debole”. Troppo spesso le donne reagiscono in maniera ambivalente, accettando il sessismo considerato benevolo, di fatto inibendo la parità di genere, in virtù di un atteggiamento ritenuto protettivo e cavalleresco. Il senso di protezione e di cura, che un uomo può avere nei confronti di una donna, non deve cioè trasformarsi in un’occasione per far valere la superiorità fisica, per relegare le donne alle mansioni più protette e meno rischiose, per tenerle lontane da qualcosa con l’alibi di tenerle al sicuro; le donne troppo spesso accettano questi atteggiamenti, senza prendere atto che accettare queste attenzioni dagli uomini non deve prevedere una definizione di ciò che possono o non possono fare.

Anche se risultano superati alcuni stereotipi sui ruoli tradizionali di genere, la realtà italiana che emerge è a parole progressisti ma a fatti sessisti.⁴¹ Nonostante vi sia stato indubbiamente qualche progresso, ancora non è abbastanza. L’identità di genere è stata per secoli caratterizzata dalla fissità degli ideali e dei ruoli, e l’ordine sociale era in tal modo rigidamente codificato e facilmente individuabile. Oggi non è più così, anche grazie a nuove tipologie e manifestazioni dell’identità di genere, che hanno reso l’ambiente sociale più complesso e meno rigido.

È indubbio come gli stereotipi ci servano per ordinare la realtà circostante, dove da sempre esiste la categoria concettuale dell’altro, che “è al centro di tutti i sistemi di pensieri in tutte le società, che funzionano, infatti, con categorie dualistiche, con opposizioni binarie di carattere concreto o astratto, che risultano connotate, soprattutto quelle concrete, con il segno del maschile e del femminile”.⁴²

⁴⁰ Pubblicità Progresso, *Quando la Comunicazione è attenta al Genere, Collana Comunicazione Sociale, Volume 1*, 2014.

⁴¹ Lucia Annunziata, Direttrice di Huffington Post nel commento a *Stereotipi, rinunce e discriminazioni di genere*.

⁴² Héritier F., *Maschile e femminile. Il pensiero della differenza*, Laterza, 2006.

Come già anticipato, il problema si verifica quando gli stereotipi si traducono in svantaggi e discriminazioni per una delle due categorie sessuali. Il genere non deve essere una categoria concettuale con la quale spiegare, e nei casi più gravi giustificare, fenomeni sociali discriminatori e una diversa distribuzione del potere.

Non si tratta di eliminare le differenze, perché si eliminerebbe la ricchezza della diversità: le differenze non devono essere intese come un costo sociale per la società, ma attraverso adeguate forme di comunicazioni e informazioni si deve educare ad esse e presentarle per ciò che realmente sono, una ricchezza. Non devono esserci generi uguali ma uguale opportunità, uguali valori, e uguali diritti. La scommessa delle pari opportunità deve infatti essere quella di conservare e rispettare le differenze, ridefinendo e bilanciando le opportunità e l'accesso a tutti gli aspetti della realtà dove fino ad ora vi è stata una predominanza maschile.

Per “parità” non si intende “adeguamento” alla norma “uomo”, bensì reale possibilità di pieno sviluppo e realizzazione per tutti gli esseri umani nella loro diversità. Molte persone sono convinte di ciò, eppure si continua a dire che “la donna deve essere pari all'uomo” e mai che “l'uomo deve essere pari alla donna” e nemmeno che “la donna e l'uomo (o l'uomo e la donna) devono essere pari”: strano concetto di parità questo in cui il parametro è sempre l'uomo.⁴³

⁴³ Sabatini A., *Raccomandazioni per un uso non sessista della lingua italiana*, Presidenza del Consiglio dei Ministri, 1987. Vedi anche della stessa autrice *Il sessismo nella lingua italiana*, 1987.

1.3 Il linguaggio e la comunicazione

Prima di passare all'analisi delle disparità tra uomini e donne, risulta interessante analizzare due aspetti che influenzano la questione di genere in maniera preponderante: il linguaggio e la comunicazione.

La lingua può rappresentare una delle forme di discriminazioni più forti e diffuse qualora non presti attenzione alle differenze di genere. Per questo motivo in questo elaborato si utilizzerà un linguaggio neutro (plurale maschile quando si riferisce ad entrambi i generi) e il più possibile attento all'identità del genere femminile.

Il linguaggio non garantisce un'equilibrata rappresentazione dei generi. Per capirlo è sufficiente fare attenzione alle parole usate: nella lingua italiana si utilizza il maschile plurale come forma neutra universale con cui si includono entrambi i generi. Nonostante questa soluzione operi una sintesi e ci faciliti le cose, di fatto il maschile assimila il femminile, che perde visibilità.

Un'altra impari rappresentazione nel linguaggio si verifica con le professioni. Le professioni ritenute di altro prestigio come il medico, l'avvocato, il ministro, sono declinate al maschile, mentre questo non avviene per quelle di minor prestigio come la "donna delle pulizie". Agli estremi un mestiere femminile di basso prestigio può trasformarsi in uno di alto prestigio se declinato al maschile: dalla segretaria si passa al segretario.

Negli USA durante le elezioni primarie ci si riferiva ad Hilary Clinton chiamandola solo con il nome proprio, Barack Obama invece era chiamato con nome e cognome, e anche questo, ad una analisi attenta, può risultare un comportamento denigrante contro le donne. È quindi di vitale importanza che il processo di emancipazione femminile prenda avvio anche nel linguaggio di tutti i giorni.

Non ci si rende veramente conto di quanto nei giornali, in televisione, alla radio, si assista ad un uso del linguaggio sessista così diffuso da essere diventato invisibile, ma che influisce in maniera preponderante sui nostri pensieri. Interessante a tal proposito il video *Parole d'amore*, che cita battute realmente pronunciate e raccolte durante delle interviste. Nel

video si legge: “Le parole formano i pensieri. Ai pensieri seguono le azioni. Combattiamo la cultura sessista. Cambiamo le nostre parole.”⁴⁴

Un altro problema riguarda la comunicazione nei mass media, in particolare in televisione e nelle pubblicità, che rappresentano gli strumenti più influenti nel rinforzare gli stereotipi e i ruoli di genere o nel proporre di nuovi. Infatti, le varie forme di comunicazione che riempiono la nostra realtà non rappresentano un mondo immaginato ma gli ideali della nostra società.⁴⁵

Il primo problema riguarda la rappresentazione fisica della donna, che i mass media veicolano mostrando donne attente soprattutto alla cura del corpo e al mantenimento della bellezza, utilizzata come arma di seduzione. Da uno studio sulle giovani generazioni⁴⁶ emerge che la maggior parte degli studenti e studentesse ritiene che l'aspetto fisico sia di grande importanza per la donna, per cui alcuni di loro arrivano ad esprimere che mantenersi in forma sia quasi un dovere per le donne. Essi sostengono inoltre che la donna vive lo scorrere del tempo con maggior angoscia e disagio rispetto all'uomo. Gli intervistati e le intervistate riconoscono che queste idee sono alimentate anche dai mass media e dal messaggio che essi danno del corpo femminile.

Il documentario *Il corpo delle donne*⁴⁷ tratta di questo, utilizzando le immagini della televisione italiana trasmesse negli ultimi trenta anni dai canali generalisti: l'idea di partenza che emerge, effettivamente confermata dalle immagini, è che le donne vere non vengono rappresentate in televisione ma sostituite da rappresentazioni quasi sempre volgari e umilianti, succubi degli uomini. “Si è sottovalutato il potere della televisione, ignorandone le conseguenze e lasciando gestire con chiari fini commerciali - di cui il corpo della donna è stato strumento principale - il più potente mezzo di comunicazione in Italia”.⁴⁸ Tale rappresentazione mostra la donna come nient'altro che un oggetto

⁴⁴ Video prodotto da Luz, realizzato da Pietro Baroni, *Parole d'amore*, con l'obiettivo di sensibilizzare la società sul tema della lotta alla cultura sessista. https://www.youtube.com/watch?time_continue=120&v=QQb_HrCdyHk

⁴⁵ Priulla G., *C'è differenza. Identità di genere e linguaggi: storie, corpi, immagini e parole*, Franco Angeli, 2013.

⁴⁶ A cura di IRIAD, *Op.cit.*

⁴⁷ Zanardo L., Malfi Chindemi M., Cantù C., documentario *Il corpo delle donne*, 2009. <http://www.ilcorpodelledonne.net/documentario/>

⁴⁸ Zanardo L., Malfi Chindemi M., Cantù C., *Il corpo delle donne*, Feltrinelli, 2010.

sessuale, continuamente adombrata dall'uomo. Come sostiene Juliet Mitchell⁴⁹, la donna ha trovato la sua alienazione nella commercializzazione del suo corpo.

A seguito del successo ottenuto dal documentario è partito un progetto itinerante di sensibilizzazione sulla raffigurazione discriminata delle donne in Italia, con l'obiettivo di educare le giovani generazioni alla comprensione dei mass media, per formare uno spettatore più esigente e costringere l'operatore televisivo a produrre un'offerta migliore.

Ma la cancellazione dell'identità della donna nel settore della comunicazione si manifesta anche in una sotto-rappresentazione del genere femminile. Le donne appaiono più raramente degli uomini in qualità di esperte o in posizioni autorevoli: solamente il 13% delle questioni di economia e il 15% di quelle politiche vedono la presenza attiva delle donne, come protagoniste delle interviste o come oggetto della discussione. Nella maggior parte dei casi esse sono interpellate in quanto rappresentanti dell'opinione pubblica (57%) o per raccontare la propria esperienza personale (40%).⁵⁰

La cancellazione dell'identità della donna è sotto gli occhi di tutti, eppure tarda ancora ad arrivare una reazione necessaria di protesta: siamo come spettatori silenziosi, passivi, che non aprono veramente gli occhi su ciò che sta succedendo davanti a loro.

Una spiegazione di questi fenomeni si può trovare nelle fondamenta del sistema televisivo, totalmente incentrato sul modello dello sfruttamento commerciale piuttosto che sul destinare risorse all'educazione pubblica. Ma la televisione, così come tutte le forme di comunicazione, ha una responsabilità didattica ed educativa nei confronti di chi la guarda.⁵¹

La modifica dei codici di comunicazione deve essere quindi un impegno anche politico che i nostri governi si devono assumere per giungere ad una reale parità nella rappresentazione di genere. Nonostante la legge n.150 del 7 giugno 2000, *Disciplina delle attività di informazione e di comunicazione delle pubbliche amministrazioni*⁵², riconosca in un testo

⁴⁹ Juliet Mitchell, femminista e psicanalista britannica, autrice di *La condizione della donna*.

⁵⁰ Ibidem.

⁵¹ Popper K., *Cattiva maestra televisione*, Donzelli Editore, 1996.

⁵² Legge n. 150 del 7 giugno 2000 Articolo 1: "Le attività di informazione e di comunicazione sono, in particolare, finalizzate a: a) illustrare e favorire la conoscenza delle disposizioni normative, al

normativo la rilevanza strategica della comunicazione, poco o niente è cambiato dalla sua emanazione; la rappresentazione dei modelli femminili e maschili non è stata modificata, coerentemente con l'evoluzione dei ruoli nel mondo del lavoro o nella società, e gli esempi negativi permangono numerosi soprattutto in televisione.

Le campagne pubblicitarie televisive svolgono un ruolo negativo poiché rafforzano i ruoli e gli stereotipi di genere; le donne promuovono per lo più prodotti di bellezza, di cura del corpo o della casa, vengono rappresentate soprattutto nella loro fisicità, e nel ruolo di madri e mogli.

In questo panorama, però, vi è un affacciarsi sempre maggiore di esempi positivi che risulta interessante citare. È però necessario precisare che queste pubblicità rimangono poco visibili e andrebbero invece maggiormente valorizzate per garantire un reale impatto.

La campagna di Pubblicità Progresso del 2014 *Punto su di te*⁵³, promossa dall'agenzia Young&Rubicam, si compone di diverse fasi. La prima ha affrontato i vari volti della discriminazione partendo dal presupposto che la prima forma di discriminazione consiste nel negarne l'esistenza. È infatti necessario riconoscere e identificare la discriminazione per poterla combattere. Per mettere in evidenza il problema, in diverse città sono stati affissi dei manifesti nei quali erano raffigurati dei volti di donne con una nuvoletta fumetto all'interno della quale vi erano frasi del tipo: "Quello che chiedo alle istituzioni...", "Vorrei che mio marito...", "Quando cammino per strada mi piacerebbe...", "Dopo gli studi mi piacerebbe". Le frasi, lasciate incomplete, dovevano ispirare positivamente la fantasia dei passanti, ma nella maggior parte dei casi sono state invece completate con volgarità ed insulti, a volte anche molto pesanti. Alcuni esempi sono: "Dopo gli studi mi piacerebbe farmi mantenere", "Al lavoro mi piacerebbe stare sotto la scrivania", "Vorrei che mio marito menasse più forte", "Quello che chiedo

fine di facilitarne l'applicazione; b) illustrare le attività delle istituzioni e il loro funzionamento; c) favorire l'accesso ai servizi pubblici, promuovendone la conoscenza; d) promuovere conoscenze allargate e approfondite su temi di rilevante interesse pubblico e sociale; e) favorire processi interni di semplificazione delle procedure e di modernizzazione degli apparati nonché la conoscenza dell'avvio e del percorso dei procedimenti amministrativi; f) promuovere l'immagine delle amministrazioni, nonché quella dell'Italia, in Europa e nel mondo, conferendo conoscenza e visibilità ad eventi d'importanza locale, regionale, nazionale ed internazionale".

⁵³ Campagna di Pubblicità Progresso *Punto su di te*, 2014. <http://www.puntosudite.it/>

alle istituzioni è un ferro da stiro". I malintenzionati sono stati filmati e i cartelloni sono stati raccolti e in seguito riposizionati nelle città con il logo della campagna a coprire l'insulto o il commento volgare.⁵⁴

Alberto Contri, presidente di Pubblicità Progresso, ha detto: "L'obiettivo è quello di far capire che la discriminazione è ancora diffusa e radicata nella fascia media della popolazione, che è poi quella che deve cambiare mentalità".

La seconda fase della campagna, iniziata nel settembre 2015, è stata incentrata sulla disparità di stipendio tra uomo e donna, argomento centrale di questo elaborato. Lo spot mostra due colloqui di lavoro ripresi da telecamere nascoste: l'attrice si presenta ai colloqui interpretando sia il ruolo di una donna sia quello di un uomo, dopo essere stata appositamente truccata. La donna si candida quindi per la stessa posizione lavorativa sia quando interpreta sé stessa che quando è vestita da uomo, con lo stesso background di studi e di esperienze, e risponde in egual modo agli interrogativi che le vengono posti dal datore di lavoro. Al momento della definizione dello stipendio, però, la donna si vede negata la propria richiesta poiché la cifra è considerata eccessiva; la stessa cifra viene invece accordata quando interpreta l'uomo.⁵⁵

Nella campagna stampa dell'iniziativa, una donna tiene in mano una banconota da dieci euro, ma la cifra sopra disegnata è il numero 7, a rappresentare la discriminazione salariale che le donne subiscono.⁵⁶

Oltre a tale iniziative, molte sono state le pubblicità sociali che negli ultimi anni hanno trattato stereotipi e discriminazioni, cercando di superarli.

Da anni Microsoft realizza l'iniziativa *Futuro al femminile* per aiutare, grazie alla tecnologia, l'inserimento lavorativo delle donne. Interessante è la campagna dal titolo *What are you going to make?*, nella quale ad alcune bambine vengono chiesti i nomi di alcuni inventori; la lista di scienziati e inventori citati è lunga, mentre quando viene chiesto di citare alcune donne scienziato tutte restano in silenzio. Scorrono sul video nomi di scienziate, Ada Lovelace, Martha Coston, Patricia Bath, Yvonne Brill e molte altre, mentre le bambine si mostrano sorprese poiché a scuola parlano

⁵⁴ Prima fase della campagna Punto su di te. <https://www.youtube.com/watch?v=n7PSjVZmAPY>

⁵⁵ Seconda fase della campagna Punto su di te.

<https://www.youtube.com/watch?v=SbQXJeH9UMI&index=5&list=PL8cq4w24ZDWia092jJk8q36P Pit-SSgWP>

⁵⁶ Campagna stampa di Punto su di te. <http://www.puntosudite.it/it/la-campagna>

sempre di scienziati maschi. Se ci sono state e ci sono anche inventori donne, questo significa che anche loro potranno in futuro inventare o scoprire qualcosa, cambiando così il mondo. Il messaggio che la campagna vuole veicolare è che la conoscenza può diventare consapevolezza, a volte preclusa a causa della disinformazione.⁵⁷

La campagna *The Representation Project* nasce nel 2011 sulla scia del film *Miss Representation*⁵⁸ della regista Jennifer Siebel, che mostra le modalità con cui i social media mainstream contribuiscono a rappresentare la donna standardizzata e oppressa. La missione è riscrivere le modalità con cui i media propongono le rappresentazioni del genere maschile e femminile, per interrompere il filone negativo di messaggi veicolati alle generazioni future secondo cui i valori delle donne sarebbero collegati ai concetti di bellezza, giovinezza e sessualità, mentre quelli degli uomini a potere, aggressività e capacità di dominare. “We must value people as whole human beings, not gendered stereotypes” (dobbiamo valorizzare le persone come esseri umani, non secondo gli stereotipi di genere).⁵⁹

È inoltre molto importante sensibilizzare gli uomini a questo problema, poiché possano crescere futuri uomini che rispettino le differenze e si battano per sradicare gli stereotipi. Una campagna interessante a tal proposito è *HeForShe* promossa dalle Nazioni Unite. Gli uomini devono far sentire la loro voce perché se non cambia anche il loro atteggiamento, nulla può essere fatto: è importante che lo facciano per le loro mogli, le loro figlie, le loro nipoti.⁶⁰

La giovane attrice Emma Watson, in qualità di ambasciatrice di buona volontà del settore UN Women delle Nazioni Unite, ha promosso la campagna *HeforShe* in un discorso sui diritti delle donne e la gender equality a New York City. “Nel 1997, Hillary Clinton ha tenuto un famoso

⁵⁷ Pubblicità sociale realizzata da Microsoft *What are you going to make?*
<https://www.youtube.com/watch?v=Y8DBwchocvs&list=PL8cq4w24ZDWia092jK8q36PPit-SSgWP&index=2>

⁵⁸ Trailer del film *Miss Representation*, 2011 <https://www.youtube.com/watch?v=W2UZZV3xU6Q>

⁵⁹ Video di lancio della campagna *The Representation Project*, 2011
<https://www.youtube.com/watch?v=mPAmjWtHHYs&index=3&list=PL8cq4w24ZDWia092jK8q36PPit-SSgWP>

⁶⁰ Video della campagna delle Nazioni Unite *HeforShe*
<https://www.youtube.com/watch?v=7ZptgM->

discorso a Pechino sui diritti delle donne.⁶¹ Purtroppo, molte delle cose che voleva cambiare sono ancora oggi una realtà. Ma quello che mi ha colpito di più è che solo il 30% di chi la stava ascoltando quel giorno era maschio. Come possiamo cambiare il mondo quando soltanto metà di esso è invitato o si sente a suo agio a partecipare alla conversazione?”. Con queste parole ha invitato gli uomini a farsi avanti e a combattere contro le ingiustizie, a diventare femministi, parola odiata da molti ma che per definizione è “il credere che uomini e donne debbano avere uguali diritti e opportunità. È la teoria della parità dei sessi in politica, economia e nella società.”⁶² Nel suo discorso, inoltre, affronta anche gli stereotipi maschili, che conducono anche gli uomini a definirsi in base a ciò che ritengono la società si aspetti da loro. Il problema, quindi, è duplice e combattere per la parità di genere significa combattere affinché ognuno possa sentirsi libero di essere sé stesso, a prescindere dal proprio sesso.

Interessante è anche la pubblicità sociale promossa dalla Commissione Europea per la giustizia e i consumatori. La campagna si chiama *Close the gender pay gap* e mostra una donna che sta pagando la propria spesa alla cassa di un supermercato mentre la cassiera per ogni articolo toglie un pezzo, per esempio svuotando in parte una bottiglia di succo o togliendo la testa di una bambola. Questo perché in Europa le donne guadagnano in media il 17% in meno degli uomini.⁶³

O ancora la pubblicità progresso del 2006 in occasione dell’Equal Pay Day, piuttosto provocatoria: una donna entra in ufficio ed incontra i colleghi maschi che si rivolgono a lei con parole pesanti ed insulti, mentre lei rimane impassibile.⁶⁴ Pagare le donne meno è un insulto, dice la pubblicità.

Infine è interessante notare come anche le campagne commerciali si interessino sempre più al tema della parità di genere, abbracciando la tendenza CSR, Corporate Social Responsibility, che implica nella realtà

⁶¹ Hilary Clinton, Conferenza Mondiale delle Nazioni Unite sulle donne, 1995, Pechino. <http://www.americanrhetoric.com/speeches/hillaryclintonbeijingspeech.htm>

⁶² Discorso di Emma Watson alle Nazioni Unite per la campagna HeforShe, 2014, New York. <https://www.youtube.com/watch?v=gkjW9PZBRfk>

⁶³ Pubblicità sociale promossa dalla Commissione Europea per la giustizia e i consumatori, *Close the gender pay gap*.

<https://www.youtube.com/watch?v=0TEGrI5bDLA&list=PL8cq4w24ZDWia092jJk8q36PPit-SSgWP&index=7>

⁶⁴<https://www.youtube.com/watch?v=Ba5F7NoHgVQ&index=18&list=PL8cq4w24ZDWia092jJk8q36PPit-SSgWP>

aziendale una natura etica e sociale. Questo comportamento può rivelarsi vincente per le marche commerciali, che riceverebbero benefici d'immagine e di mercato.

Nel 2015 Barbie ha lanciato una pubblicità dal titolo *Imagine The Possibilities*, che parte da una domanda: cosa succede quando le bambine sono libere di pensare che possono fare qualunque cosa? Vediamo allora diverse situazioni nelle quali le bambine sono protagoniste, come professoressa ad una lezione universitaria, come veterinaria in uno studio, come allenatrice di una squadra di football, come business woman nella hall di un aeroporto, o guida in un museo. Nel finale si vede la bambina che immagina queste cose giocando con le Barbie.⁶⁵

L'azienda britannica a marchio Always ha lanciato nel 2014 la pubblicità *#LikeAGirl*, nella quale si chiedeva ad alcune giovani donne e uomini di correre, lanciare o litigare "come una ragazza"; tutti hanno mimato i movimenti pensando a come si ritiene che una donna si muova. La stessa domanda è stata fatta poi a delle bambine, che si sono comportate in modo diverso, naturale e hanno mostrato a tutti che l'espressione "come una ragazza" è insultante o discriminatoria.⁶⁶

L'azienda Verizon mostra in una pubblicità quanto le frasi dette alle giovani donne possano influenzare il loro futuro. Se il 66% delle giovani negli ultimi anni del liceo mostrano interesse per la scienza e la matematica, solamente il 18% degli studenti di ingegneria è composto da ragazze. Incoraggiare e presentare qualcosa come inadatto per il proprio genere può avere un impatto enorme.⁶⁷

Il messaggio che questi esempi danno è molto importante, poiché essi evidenziano come nella lotta contro gli stereotipi e i ruoli di genere è richiesta la partecipazione degli operatori del mondo della comunicazione.

⁶⁵ Pubblicità Barbie, *Imagine the Possibilities*.

<https://www.youtube.com/watch?v=l1vnsqbnAkk&list=PL8cq4w24ZDWi-9iert1hD9wy1c3XOUrfl&index=2>

⁶⁶ Pubblicità Always, *#LikeAGirl*.

<https://www.youtube.com/watch?v=XjJQBjWYDTs&index=3&list=PL8cq4w24ZDWi-9iert1hD9wy1c3XOUrfl>

⁶⁷ Pubblicità Verizon, *Inspire Her Mind*.

<https://www.youtube.com/watch?v=tyh75SdfLiE&list=PL8cq4w24ZDWi-9iert1hD9wy1c3XOUrfl&index=7>

Le immagini dei media, che per lo più rinforzano gli stereotipi, dovrebbero invece essere utilizzate per scardinare i pregiudizi di genere: ecco alcuni principi utili a tale scopo.⁶⁸

Innanzitutto è necessario procedere in maniera “mainstream”, ossia considerare le pari opportunità come un principio da integrare in tutti i settori di intervento pubblico, da rivolgere trasversalmente a donne e uomini. Non ci devono essere discriminazioni ma effetti inclusivi che coinvolgano in maniera equilibrata entrambi i generi, e tutte le tipologie di consumatori.

L'equità è un altro principio fondamentale e necessario poiché se si rappresentano entrambi i sessi in tutte le campagne si creerà una distribuzione equilibrata, senza dimenticare il linguaggio e le immagini. Per evitare il ricorso a modelli stereotipati è necessario rappresentare la complessità in tutte le sue sfaccettature, per esempio è possibile rappresentare gli uomini in ruoli normalmente occupati dalle donne, come la cura dei figli e della casa. Il principio della complessità è in linea con quello della rappresentatività, che punta a fare ricorso a modelli reali (per esempio si devono utilizzare immagini di persone di diverse etnie).

È da evitare una rappresentazione della donna con funzione decorativa, mostrarla a pezzi senza riprenderne il volto: si deve passare dalla rappresentazione di una donna-oggetto con un corpo idealizzato e lontana dall'esperienza di chi guarda, ad una persona-oggetto, aderente con la realtà.

Bisogna scegliere, infine, strumenti e mezzi di comunicazione accessibili ai più, per raggiungere più persone possibili. Il linguaggio dovrà quindi essere chiaro e semplice per essere di facile comprensione: no all'utilizzo di linguaggi tecnico-burocratici, troppo specifici o complicati.

In conclusione è tuttavia importante sottolineare come la pubblicità sia lo specchio della realtà sociale nella quale viviamo, dove le donne ricoprono più raramente posizioni di potere. Utilizzando le parole della pubblicitaria Annamaria Testa, “la pubblicità si aggancia a modelli e valori esistenti, interpretandoli e amplificandoli. E così li consolida nell'immaginario. È dunque un effetto del clima sociale (se le donne avessero più potere, anche

⁶⁸ Pubblicità Progresso, *Quando la Comunicazione è attenta al Genere. Collana Comunicazione Sociale, Volume 1*, Fondazione Pubblicità Progresso, 2014.

nelle imprese, gli advertising sarebbero differenti) ma a sua volta influenza la società".⁶⁹

⁶⁹ Testa A., *Donne e pubblicità: esempi e coordinate per capire il caso italiano*, 2011.

CAPITOLO 2: LE DISCRIMINAZIONI DI GENERE NEL MONDO DEL LAVORO

2.1 La legislazione per la parità di genere

La Costituzione Italiana all'articolo 3 dichiara che "tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali".⁷⁰

La Costituzione rappresenta la legge fondamentale dello Stato Italiano e occupa il vertice della gerarchia delle fonti nell'ordinamento giuridico della Repubblica. L'articolo 37 sancisce che "la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore."⁷¹ Nell'articolo 51 si legge che "tutti i cittadini dell'uno e dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza".⁷²

Nel 1948, anno dell'entrata in vigore della Costituzione, si parlava di sesso, non ancora di genere, si trattava di una parità formale, che, come si vedrà in seguito, necessitava di essere supportata da leggi e strumenti.

Nel corso degli anni il tema della parità di genere è emerso come uno degli argomenti centrali nelle questioni dell'Unione Europea, che è intervenuta con normative e direttive comunitarie agli stati membri. A seguito delle direttive europee anche la normativa italiana è cambiata; di seguito si riporta un breve excursus della normativa comunitaria, seguita da quella nazionale.

2.1.1 La normativa comunitaria

Nel 1957 l'Unione Europea firma il Trattato di Roma, e con l'articolo 119 stabilisce il principio della retribuzione salariale uguale per uomini e donne per lo stesso lavoro. Da quel momento una serie di norme hanno preso piede, volte alla parità di genere nel mondo del lavoro, di cui qui sotto si

⁷⁰ Costituzione Italiana, 1948, articolo 3.

⁷¹ Costituzione Italiana, 1948, articolo 37.

⁷² Costituzione Italiana, 1948, articolo 51.

riportano le più significative.

La Direttiva 75/117/CEE del 1975⁷³ è stata emanata per uniformare le legislazioni degli stati membri relative all'applicazione del principio di parità retributiva.

La Direttiva 76/207/CEE del 1976⁷⁴ si concentra invece sull'attuazione della parità di genere nell'accesso al mondo del lavoro, alla formazione, alle condizioni di lavoro e alle promozioni professionali.

Queste direttive sono molto importanti poiché pongono le basi per le norme successive. Se prima la legge imponeva pari retribuzione per lo stesso lavoro, ora si richiede pari retribuzione per un lavoro di pari valore. Per la prima volta, inoltre, si introduce il divieto di discriminazione diretta e indiretta sulla base del sesso di appartenenza, sia nella retribuzione che nell'accesso e nelle condizioni lavorative, negli schemi previdenziali pubblici e occupazionali.

Con la Carta Comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori, firmata a Strasburgo nel 1989, l'attenzione degli stati nella pianificazione di azioni mirate non deve più solo concentrarsi sulla parità di condizioni nel lavoro, ma anche su un paritario accesso all'istruzione, e sulle condizioni del work-life balance. In questo modo si allarga l'attenzione per i diversi stati nel ridurre il gender pay gap.

Il Trattato di Maastricht nel 1992 estende le competenze dell'UE anche alle politiche sociali, puntando sul "principio fondamentale dell'ordinamento giuridico comunitario".⁷⁵ Con il Protocollo aggiuntivo sul Dialogo Sociale si introduce inoltre la possibilità delle parti sociali di ricoprire un ruolo primario nella riduzione del gender pay gap (di questo si parlerà approfonditamente nel capitolo 3). Si afferma anche il concetto di discriminazione positiva, che implica per le donne misure prioritarie in quei settori dove la loro affermazione è più difficile.

Sulla scia del Trattato di Maastricht negli anni successivi sono state adottate diverse direttive riguardanti la partecipazione delle donne nei

⁷³ Direttiva 75/117/CEE, *Riavvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative all'applicazione del principio di parità delle retribuzioni tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile.*

⁷⁴ Direttiva 76/207/CEE, *Direttiva del Consiglio relativa all'attuazione del principio di parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro.*

⁷⁵ Trattato di Maastricht, 07/02/1992.

processi decisionali, i congedi parentali e il lavoro part-time.⁷⁶

Negli anni Novanta, a seguito dell'importante Conferenza mondiale sulle donne di Pechino (1995)⁷⁷, la politica sulle pari opportunità compie un passo molto importante. L'Unione Europea riconosce una nuova strategia politica, che prevede una sistematica realizzazione delle pari opportunità in tutte le politiche comunitarie e che prende il nome di gender mainstreaming. Questa strategia, il cui riconoscimento formale avviene nel 1997 con il Trattato di Amsterdam, è di fondamentale importanza poiché coinvolge tutti gli attori, allargando ulteriormente le competenze dell'EU in materia di parità di genere. Gli articoli 2 e 3 del Trattato riconoscono la pari opportunità tra donne e uomini come obiettivo fondamentale per l'Europa e per le politiche successive. Vi è però un risvolto negativo poiché a seguito della diffusione delle politiche di mainstreaming, l'Unione Europea ha ridotto gli interventi in materia di pari opportunità, creando così disagi negli stati più arretrati in queste politiche. Rimane comunque importante il cambiamento nel modo di vedere la parità di genere: se al tempo del Trattato di Roma essa era vista come strumento per combattere la concorrenza sleale, è ora divenuta parte integrante di un modello comunitario attento all'individuo e al suo benessere, in ottica di una migliore crescita dei paesi.

La Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, firmata a Nizza nel 2000, riconferma i buoni propositi: vieta ogni forma di discriminazione basata sul genere (nonché sulla razza, etnia, convinzioni politiche, ecc.) e rinnova l'impegno per la parità di genere in tutti gli ambiti della vita (art.21 e 23).

Con la Direttiva 2002/73⁷⁸ il legislatore rinnova esplicitamente l'invito agli stati a considerare la parità di genere nella formulazione e attuazione di politiche, regolamenti e leggi (come già era stato fatto con le direttive 75/117 e 76/207). Questo comporta un importante cambiamento: il principio generale è ora espresso a livello normativo, e ogni stato ha la responsabilità di impegnarsi nella sua attuazione.

Il Trattato di Lisbona, infine, definisce la parità di genere come un valore

⁷⁶ Direttiva 96/34/CE concernente l'accordo quadro sul congedo parentale; Raccomandazione 96/694/CE riguardante la partecipazione delle donne e degli uomini nei processi decisionali; Direttiva 97/81/CE sul lavoro a tempo parziale.

⁷⁷ Conferenza mondiale sulle donne, Pechino, 1995.

⁷⁸ Direttiva 2002/73/CE, che modifica la direttiva 76/207/CEE.

fondante dell'Unione Europea, da perseguire insieme alla lotta contro la discriminazione. L'entrata in vigore di questo trattato ha reso la Carta dei diritti fondamentali giuridicamente vincolante, oltre ad avere posto gli obiettivi per l'occupazione.

È importante sottolineare come da sempre la legislazione comunitaria sia affiancata da azioni volte a stimolare nei diversi stati e nelle istituzioni europee la realizzazione di programmi mirati all'uguaglianza di genere.⁷⁹

Il 5 marzo 2010 la Commissione Europea ha scritto la "Carta per le donne", mettendo nero su bianco gli obiettivi da raggiungere per il superamento della disparità di genere. Partendo dall'indipendenza economica, passando per la parità retributiva e la presenza femminile in posizioni di leadership nelle aziende e nei processi decisionali, fino ad arrivare ad una più generale tutela delle donne di tutto il mondo, della loro dignità e integrità.

Nonostante i passi avanti compiuti in materia di parità di genere negli anni passati, essa è definita dalla Commissione Europea come "un'opera incompiuta".⁸⁰

Una più completa realizzazione del processo di parità è al centro dell'impegno strategico 2016-2019 dell'EU a favore della parità di genere. Caposaldo di questa strategia è l'integrazione di tutte le attività e politiche dell'Unione, non solo tra i paesi membri ma anche con quelli extraeuropei. Anche alle aziende è richiesta partecipazione attiva: l'iniziativa Equality Pay Off, promossa dalla Commissione Europea, punta a creare sinergie positive con le imprese per dare vita ad un network ricco di incontri ed esempi positivi: l'obiettivo è incentivare i cambiamenti nel lavoro a favore di una più equa remunerazione salariale femminile, agevolando l'accesso delle donne nelle imprese.⁸¹

Anche se la normativa comunitaria ha svolto un ruolo importante nella definizione dei principi in ottica di parità di genere, la mancanza di un'effettiva imposizione della regola nei singoli paesi ha avuto un impatto diverso sui quadri normativi degli stati, che sono stati molto influenzati dal loro contesto di riferimento.

⁷⁹ Il Fondo Sociale Europeo finanzia i progetti a favore dell'uguaglianza di genere.

⁸⁰ Commissione Europea, *Impegno strategico a favore della parità di genere 2016-2019*.

⁸¹ *Equality Pays Off, a Europe 2020 initiative*. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/epo_campaign/epo_leaflet_en.pdf

2.1.2 La normativa italiana

Nella Costituzione italiana si legge che “le condizioni di lavoro devono consentire l’adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione.”⁸² Si intende cioè tutelare la maternità delle donne che lavorano. Lo stesso fa la legge 860/1950 “Tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri”, che vieta di licenziare nel periodo di gestazione e in quello di estensione obbligatoria dal lavoro successiva al parto. Di fatto queste prime leggi si riferiscono alla tutela della maternità, mentre per le tutele riguardanti il lavoro i tempi saranno più lunghi, e le leggi seguiranno le azioni di altri soggetti, come per esempio l’Accordo Interconfederale del 16 luglio 1960 per la parità di retribuzione tra lavoratori e lavoratrici⁸³. Con tale accordo la Confederazione degli industriali e le Confederazioni dei lavoratori mettono le basi e definiscono i principi generali per la parità salariale nei settori industriali in sede di contrattazione collettiva. Prima di questo accordo il salario era definito diversamente per uomini e donne; tale accordo si ispira ad uno simile per il settore tessile stipulato nel febbraio 1960; nel settore agricolo, invece, la parità salariale risulta raggiunta solamente nel 1964 con l’abolizione del cosiddetto “coefficiente Serpieri” utilizzato nel settore agricolo, per cui il valore di una giornata lavorativa di un uomo era pari a 1, quello della donna a 0,60, a parità di ore di lavoro. Negli anni Sessanta la legislazione punta a rendere ai lavoratori e alle lavoratrici pari accesso alla carriera (legge 66/1963⁸⁴). Bisogna però aspettare gli anni Settanta perché la legislazione si adegui e riconosca il principio di parità in tutte le fasi della vita sociale. La Legge 903/77 “Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro”⁸⁵ definisce, insieme alla parità, il concetto di discriminazione, e rimuove alcune normative precedenti di tutela che potevano essere pregiudizievoli per il raggiungimento della parità, escluse la maternità, il lavoro notturno e, in maniera derogabile, i lavori pesanti. Tale legge introduce per la prima volta

⁸² Articolo 37 della Costituzione Italiana, 1948.

⁸³Supplemento ordinario n. 2 alla Gazzetta Ufficiale n. 194 del 2 agosto 1962, *Accordo Interconfederale 16 luglio 1960 per la parità di retribuzione tra lavoratori e lavoratrici.*

⁸⁴ Legge 66/1963, *Ammissione della donna ai pubblici uffici ed alle professioni.*

⁸⁵ Legge 903/77, *Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro.*

il concetto di parità delle donne; prima di questa legge esse erano oggetto di tutela, mentre ora ci si riferisce a loro in termini di parità con gli uomini. A partire dagli anni Ottanta vengono istituiti alcuni organismi per fornire strumenti utili al fine di monitorare la discriminazione e promuovere la parità: si istituisce nel 1983 il Comitato Nazionale di Parità presso il Ministero del Lavoro, nel 1984 la Commissione Nazionale per la Parità e le Pari Opportunità, nel 1991 la Consigliera di Parità, nel 1996 il Ministro per le Pari Opportunità e il relativo Dipartimento.

Nel 2000 il Decreto Legislativo 196⁸⁶ (che perfeziona la Legge 125/1991, che aveva definito e promosso le azioni positive⁸⁷) rafforza il ruolo del Consigliere di parità, aumentandone le competenze per promuovere la cultura della parità di genere, e fornisce ulteriori strumenti per le azioni positive.

La legge 53/2000⁸⁸ “Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città” è fondamentale. Questa legge introduce il congedo parentale, un diritto facoltativo per rimanere con i figli che abbiano fino ad un massimo di 8 anni (il massimo è stato spostato a 12 anni con il Decreto Legislativo 80/2015 in attuazione del jobs act⁸⁹). Inoltre la legge si concentra sul coordinamento dei tempi delle città, con flessibilità di orario a seconda dei singoli casi.

⁸⁶ Decreto Legislativo 196/2000, *Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47 della Legge 17 maggio 1999.*

⁸⁷ Legge 125/1991, *Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro.* Con il termine azioni positive si indica una serie di interventi pubblici (iniziati a diffondersi negli USA negli anni Settanta) finalizzati a promuovere principi di equità in nome della giustizia sociale. Questa tecnica proattiva di azione, inizialmente utilizzata nella lotta alla disuguaglianza razziale, è stata poi estesa anche a quella di genere, dando vita alla prima vera legislazione antidiscriminatoria e concettualizzando la nozione di discriminazione di genere. L'affirmative action non si limita ad identificare il problema, ma cerca di cambiarlo, intervenendo sulle strutture economiche, culturali e sociali, non solo su quelle giuridiche. Nella pratica queste azioni riservano alcune posizioni lavorative, posti universitari, quote rappresentative nelle cariche politiche ecc., a persone appartenenti a categorie svantaggiate, in questo caso le donne. Le azioni positive hanno posto le basi per il Diversity Management, vere e proprie tecniche manageriali con l'intento di migliorare le condizioni di lavoro ed aumentare l'efficacia nell'organizzazione del lavoro.

⁸⁸ Legge 53/2000, *Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città.*

⁸⁹ Decreto Legislativo 80/2015, *Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n.183.*

In tempi più recenti il Codice delle Pari Opportunità del 2006⁹⁰ raccoglie in un unico lavoro la disciplina in materia di parità di genere.

La legge Golfo-Mosca del 2011⁹¹ con l'introduzione delle cosiddette quote rosa ha imposto il rispetto di quote di genere nei consigli di amministrazione e nei collegi sindacali delle società quotate in Borsa.

Tra le riforme che si sono susseguite negli ultimi anni in Italia, la riforma Fornero ha fornito ulteriori strumenti per consentire il raggiungimento della parità nel lavoro. La riforma è intervenuta per superare la pratica delle dimissioni in bianco in caso di gravidanza. Una ricerca ISTAT⁹² porta infatti la testimonianza di 800.000 donne nate dopo il 1973, che affermano di essere state licenziate o costrette a dimettersi dopo la maternità. L'articolo 4 della legge 92/2012⁹³ ha modificato la disciplina sulla convalida preventiva: è stato esteso a tre anni di vita del bambino il periodo coperto dalla necessità della convalida amministrativa delle dimissioni volontarie. La legge prevede un processo lungo e complicato, che punta ad aumentare l'onere qualora non vi fosse veridicità nelle dimissioni a carico del lavoratore. Questa rappresenta soltanto una delle tante tutele che le donne necessitano nel mondo del lavoro, delle forme di discriminazione positiva, che le aiutino a difendersi in un mercato che molto spesso è contro di loro.

⁹⁰ Decreto Legislativo 198/2006, *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246.*

⁹¹ Legge 120/2011, *Modifiche al testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n.58, concernenti la parità di accesso agli organi amministrativi e di controllo delle società quotate in mercati regolamentati.* Questa legge ha introdotto l'obbligo per le società quotate di avere almeno un quinto dei membri del sesso meno rappresentato all'interno dei consigli di amministrazione; tale quota deve alzarsi di un terzo al secondo e terzo rinnovo del consiglio.

⁹² Ricerca ISTAT, *Maternità e interruzioni del lavoro*, 2011.

http://www3.istat.it/dati/catalogo/20110523_00/grafici/3_7.html

⁹³ Legge 92/2012, *Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*, Gazzetta Ufficiale del 3 luglio 2010, n.153.

2.2 Il Gender Gap

La legislazione comunitaria e italiana, che molto ha fatto e continua a fare, non è tuttavia sufficiente per contrastare le differenze nel trattamento di uomini e donne.

L'introduzione al World Gender Gap Report del 2016 recita così: più di un decennio di dati ha rivelato che i progressi sono ancora troppo lenti per realizzare il pieno potenziale di una metà del genere umano. Questo report, realizzato ogni anno a partire dal 2006 dalla fondazione senza fini di lucro World Economic Forum, studia e descrive la portata della disparità di genere a livello mondiale.

Ogni Paese viene valutato singolarmente sulla base di un indice, risultato di quattro sotto indicatori chiamati pilastri: gli indici che riguardano salute e sopravvivenza descrivono il rapporto tra i due sessi in relazione alla nascita e all'aspettativa di vita in buona salute; quello che si riferisce all'educazione mostra il divario nell'accesso all'istruzione in tutti i livelli di scolarizzazione e il tasso di alfabetizzazione; gli indici che riguardano la partecipazione economica e l'opportunità nella partecipazione al mercato del lavoro evidenziano le possibilità di accesso al mondo del lavoro, di avanzamento di carriera e il divario nella remunerazione; infine l'indice del political empowerment, la responsabilità politica, misura il rapporto tra uomini e donne in Parlamento e nelle posizioni ministeriali, nonché il numero di anni che una donna è stata Capo di Stato.

Sulla base di questi elementi si attribuisce ad ogni paese un punteggio da 0 (imparità di genere) a 1 (parità di genere). I parametri di riferimento per la parità e la imparità rimangono fissi nel tempo, per consentire di confrontare gli indici anno per anno con gli standard ideali, grazie alle serie storiche. Inoltre, il report prevede l'opzione di interpretare approssimativamente i punteggi dell'indice finale come un valore percentuale, che rivela come un paese ha ridotto il divario di genere.

Non si tratta di un confronto tra stati in termini assoluti, ma di un monitoraggio continuo degli sviluppi positivi o negativi in ogni singolo paese; in questo modo è possibile creare una classifica al cui vertice di trovano i paesi che complessivamente si avvicinano di più alla parità di genere (intesi come parametri standard di riferimento).

L'edizione del 2016 ha coinvolto 144 Paesi, 68 dei quali hanno migliorato

la loro posizione rispetto ai dati del 2015. Ai primi posti della classifica si trovano le nazioni europee più piccole, soprattutto quelle nel Nord, con l'Islanda al primo posto per l'ottavo anno consecutivo, a cui seguono Finlandia, Norvegia e Svezia: tali paesi hanno colmato più dell'80% del loro gap, ottenendo ottimi risultati in tutti gli indicatori. La classifica prosegue con il Ruanda (che entra per la prima volta nelle prime posizioni), l'Irlanda, le Filippine (il paese migliore delle zone asiatiche), la Slovenia, la Nuova Zelanda e infine il Nicaragua. Agli ultimi tre posti in classifica si trovano invece Siria, Pakistan e Yemen.

Dai risultati generali del report emerge che gli stati protagonisti dell'indagine hanno globalmente chiuso il gap su salute e sopravvivenza al 96% (risultati rimasti invariati rispetto all'anno precedente), per l'istruzione al 95% (cresciuto di un punto percentuale rispetto all'anno prima).

Le maggiori differenze permangono nella partecipazione economica, di cui è stato superato solamente il 59% del divario, e nella presenza politica, il cui gap è colmato al 23%. Le donne hanno infatti il 41% di opportunità in meno rispetto agli uomini di partecipare alla vita economica e politica di una Nazione.

Da una media tra tutti i paesi, il salario annuale medio femminile è di circa 23.000 euro, quello maschile di 44.000 euro: una donna guadagna 0,48 centesimi per ogni euro guadagnato da un uomo nella stessa posizione lavorativa.

Le donne ricoprono solamente il 24% delle cariche di top management, poiché in 128 paesi persistono ancora forti barriere che ostacolano la loro affermazione economica.

Anche Eurofound sostiene che dal 2008 in poi i miglioramenti nel gap occupazionale sono stati pochi (analisi aggiornate ai dati del 2014): le percentuali dei tassi di occupazione delle donne e degli uomini per le persone tra i 15 e i 64 anni, erano del 59,6% per le prime e del 70,1% per i secondi.⁹⁴

Il ritmo del cambiamento è rallentato negli ultimi tre anni e, basandosi sulla situazione attuale, il World Gender Gap Report del 2016 stima che ci vorranno 169 anni, a parità di condizioni, per chiudere completamente il gap economico.

⁹⁴ Eurofound, *The Gender Employment gap: Challenges and solutions*, 2016.

E l'Italia? Il nostro Paese si trova al 50° posto con un punteggio complessivo dei quattro pilastri di 0,72 nell'indice di parità, scendendo di nove posizioni rispetto all'anno precedente, tra gli ultimi cinque paesi dell'Europa Occidentale, seguita solamente da Austria, Cipro, Grecia e Malta.

Per la partecipazione politica l'Italia in dieci anni è passata dal 72° posto al 25°: è al 39° posto per la presenza di donne in Parlamento, al 10° per l'occupazione femminile negli ambiti ministeriali. Considerando però che il nostro paese non ha mai avuto un Capo di Stato donna, e che le donne possono votare da soli 72 anni, è necessario specificare che una così alta posizione in classifica non è realmente dovuta ad un miglioramento in ambito nazionale (seppure l'introduzione delle quota rosa in Parlamento qualcosa abbia fatto⁹⁵), ma a un livello di political empowerment basso in quasi tutti i paesi protagonisti dell'indagine.

L'Italia si trova al 56° posto per l'educazione, con un punteggio di 0,995 che costituisce il dato migliore tra i quattro indicatori (62° posto per tasso di alfabetizzazione, 82° per iscrizione alla scuola primaria, 92° per quella secondaria, 1° posto per iscrizione all'educazione di terzo livello). Il tasso di alfabetizzazione delle donne è 98,79%, quello degli uomini 99,26%.

Per quanto riguarda la salute il nostro paese è al 72° posto per salute, con un punteggio di 0,974. I dati si rivelano positivi per il genere femminile visto che l'Italia occupa il 95° posto per il rapporto tra i sessi alla nascita, e l'87° per le aspettative di una vita in salute alla nascita (una donna ha un'aspettativa di vita di 74 anni in buona salute, contro i 71 anni dell'uomo).

Anche a livello nazionale i problemi maggiori si riscontrano nelle opportunità economiche, dove l'Italia è al 117° posto, tra i paesi che meno di tutti riescono a contrastare il diverso trattamento di generi nell'accesso al lavoro, nella carriera, e nella parità di salario.

Il 54,14% della forza lavoro è composto da donne, il 73,58% da uomini (89° posto per la partecipazione alla forza lavoro); il salario annuo di una italiana ammonta a 22.000 euro, quello di un italiano a 43.000 euro, il che porta

⁹⁵ Legge 120/2011, *Modifiche al testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n.58, concernenti la parità di accesso agli organi amministrativi e di controllo delle società quotate in mercati regolamentati*. Questa legge ha introdotto l'obbligo per le società quotate di avere almeno un quinto dei membri del sesso meno rappresentato all'interno dei consigli di amministrazione; tale quota deve alzarsi di un terzo al secondo e terzo rinnovo del consiglio.

l'Italia al 98° posto per il reddito stimato e al 127° per uguaglianza retributiva per lavoro simile.

Le cariche di legislatori, funzionari e manager sono ricoperte per il 73% da uomini e per il 23% da donne.

Ci sono differenze nel lavoro dipendente, dove le donne sono il 45%, e in quello indipendente, dove rappresentano il 31%. Questo sbilanciamento è esplicativo di una difficoltà femminile nel promuovere e gestire attività professionali e/o imprenditoriali per motivi culturali e strutturali, per esempio la difficoltà di accesso al credito: il 65% delle imprese nate tra il 2010 e il 2015 era gestito da donne, ma molte hanno avuto un'esistenza breve per mancanza di aiuti finanziari.⁹⁶ Uno studio sull'imprenditoria femminile ha evidenziato che 9 imprenditrici su 10 ritengono di essere state discriminate in quanto donne.⁹⁷

In conclusione, i dati del Global Gender Gap 2016 mostrano chiaramente come l'Italia abbia ancora molta strada da fare per colmare il gap di genere. Nel prossimo paragrafo si analizzeranno le differenze di genere, cercando di esaminare cause ed effetti, a tal proposito è utile anticipare gli argomenti che si tratteranno: la seguente immagine dell'ISTAT riassume efficacemente tutte le problematiche della questione.

⁹⁶ Rapporto Unioncamere, *Impresa In Genere*, 2016. <http://www.mo.camcom.it/sportello-genesi/imprenditoria-femminile/allegati/impresa-in-genere-3deg-rapporto-nazionale-sullimprenditoria-femminile>

⁹⁷ Confesercenti Nazionale, Conferenza *Imprese femminili: crescono più velocemente della media, ma durano quasi due anni di meno. Pesa la discriminazione di genere: l'hanno subita 9 imprenditrici su 10*. <http://www.confesercenti.it/blog/impresefemminili-crescono-piu-velocemente-della-media-ma-durano-quasi-due-anni-di-meno-pesa-la-discriminazione-di-genere-lhanno-subita-9-imprenditrici-su-10/>

Che genere di differenze?



Figura 1: infografica realizzata da ISTAT in occasione della Giornata Internazionale della donna 2017. Fonte: ISTAT

Innanzitutto si evidenzia l'importanza del titolo di studio per le donne: la percentuale di laureate donne dal 1974 al 2014 è cresciuta notevolmente (con una conseguente diminuzione di laureati uomini).

Le donne si impegnano di più e hanno risultati migliori ma questo non viene riconosciuto nel mondo del lavoro, come si può vedere dai tassi di occupazione nel grafico: nel 2015 il tasso di occupazione delle donne era del 50,6%, del 70,6% per gli uomini, e le retribuzioni salariali delle donne erano più basse a tutti i livelli di istruzione.

Importante è anche la distribuzione del tempo di uomini e donne. La figura mostra che una donna dedica il 6,6% del suo tempo al lavoro retribuito, il 19,2% al lavoro familiare, il 18% al tempo libero; gli uomini rispettivamente il 13,5%, il 7,4% e il 22,2%. Nonostante gli uomini dedichino quindi più tempo al lavoro retribuito, sono le donne a dedicarne di più a quello non retribuito, e di conseguenza ad avere meno tempo libero per sé stesse, come si vedrà poi.

2.3 Le discriminazioni nell'accesso al mondo del lavoro e nella carriera

Le discriminazioni che colpiscono le donne nel mondo del lavoro riguardano tre ambiti fondamentali: l'accesso al mondo del lavoro, le possibilità di carriera, e i differenziali salariali. Per semplicità di analisi essi verranno presentati separatamente ma nella realtà spesso si sovrappongono e si influenzano, rendendo più difficile la loro identificazione.

Quando un uomo o una donna entrano nel mondo del lavoro si portano dietro un background familiare e sociale, quell'insieme di conoscenze e abilità per trovare il proprio posto nel mercato del lavoro. Un elemento importante di questi "bagagli" riguarda l'istruzione.

Le donne dedicano più tempo alla loro formazione dal momento che le possibilità di assunzione sono maggiori per le laureate, a differenza di quanto accade per gli uomini.

I seguenti grafici, elaborati sulla base dei dati dell'Anagrafe Nazionale degli studenti, mostrano la predominanza di donne iscritte all'università al primo anno post diploma rispetto agli uomini, sia nelle lauree triennali e magistrali a ciclo unico (figura 2), che nelle lauree magistrali (figura 3).

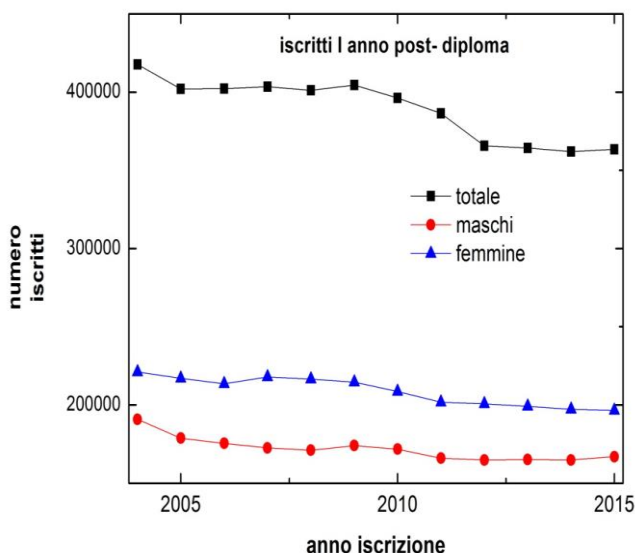


Grafico 1: andamento degli iscritti al primo anno post diploma (laurea e laurea magistrale a ciclo unico) divisi per genere. Elaborazione dai dati dell'Anagrafe Nazionale degli studenti.

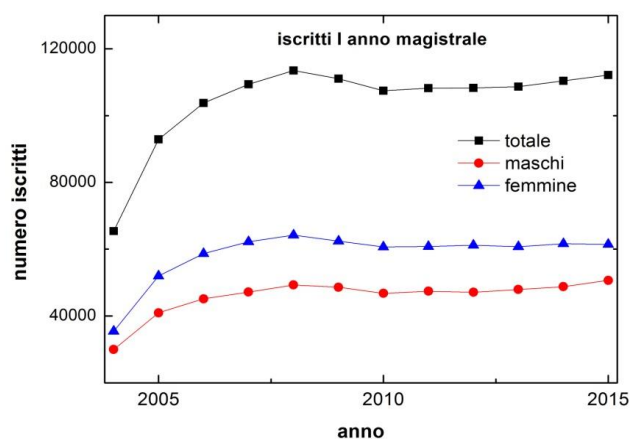


Grafico 2: andamento degli iscritti al primo anno di laurea magistrale divisi per genere. Elaborazione dai dati dell'Anagrafe Nazionale degli studenti.

Non solo le donne si iscrivono di più all'università, ma ancora di più si laureano, come si può vedere dal grafico seguente.

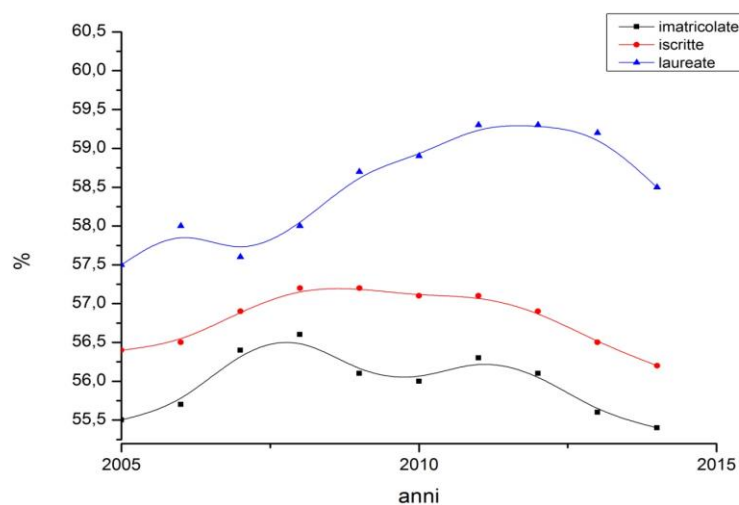


Grafico 3: percentuale di donne iscritte alla laurea, alla laurea magistrale, e laureate. Elaborazione dai dati dell'Anagrafe Nazionale degli studenti.

Secondo l'ISTAT le donne laureate che trovano lavoro sono il 75,6% rispetto al 29,9% di quelle con la licenza media.⁹⁸ Ciò però determina una penalizzazione per le donne negli stipendi, poiché gli stipendi delle donne

⁹⁸ ISTAT, *Il mercato del lavoro, Il trimestre 2017*. <https://www.istat.it/it/files/2017/09/Mercato-del-lavoro-II-trim-2017.pdf?title=Il+mercato+del+lavoro+-+12%2Fset%2F2017+-+Testo+integrale+e+nota+metodologica.pdf>

si abbassano con l'aumento dell'età del primo impiego⁹⁹. Di fatto, quindi, le donne, guadagnano di meno e trovano lavori non adeguati.

Un problema considerevole che intreccia le tematiche dell'istruzione e del lavoro riguarda lo studio delle materie STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics). Le persone che possiedono competenze in queste aree disciplinari hanno possibilità occupazionali molto buone, nonché alti livelli di retribuzioni, ma le donne che scelgono questi percorsi di studio sono poche.

La figura sottostante riporta le percentuali delle laureate e delle iscritte ai corsi di dottorato, divise per area disciplinare.

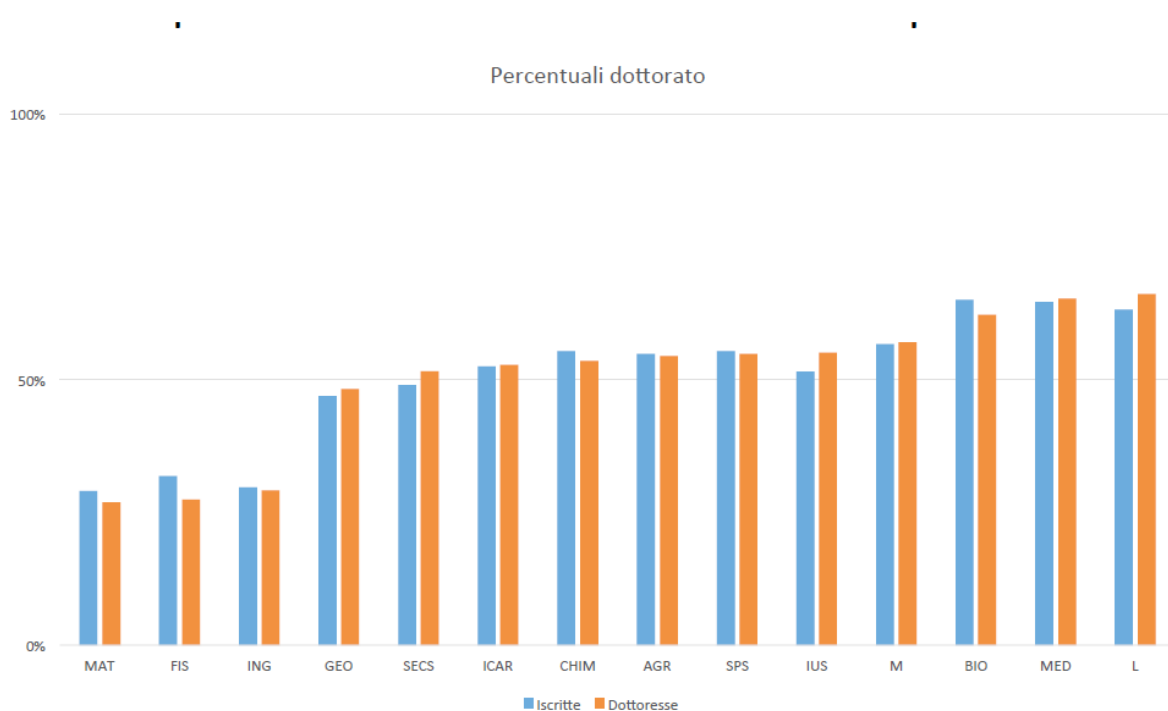


Grafico 4: percentuali delle laureate e delle iscritte ai corsi di dottorato, divise per aree disciplinari. Elaborazione dai dati dell'Anagrafe Nazionale degli studenti.

Il grafico mostra come in matematica, fisica e ingegneria, le donne rappresentano circa il 35% delle laureate e iscritte ai corsi di dottorato (le prime sono meno delle seconde), invece in geometria, scienze economiche e statistiche si aggirano intorno al 50%. Tra le aree disciplinari che comprendono le donne per circa un 60% ci sono ingegneria civile e

⁹⁹ Eurostat, Statistics Explained. http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics

http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics

architettura, agraria, scienze politiche e sociali, legge, e scienze storiche, filosofiche, pedagogiche, psicologiche. Dove le percentuali di donne sono più alte è in biologia, medicina (dovuto ad un aumento notevole del tasso di partecipazione femminile negli ultimi anni), e nelle materie umanistiche. Lo studio “European Girls in Stem” (2017)¹⁰⁰, promosso da Microsoft e svolto dalla London School of Economics, sostiene che se nel solo mercato digitale ci fossero tante lavoratrici quanti lavoratori, l’Unione Europea registrerebbe una crescita del proprio PIL di 9 miliardi di euro. La ricerca, che ha coinvolto 11.500 ragazze di 12 paesi europei mostra come l’interesse per le materie scientifiche si manifesti intorno agli 11 anni e mezzo, per poi diminuire drasticamente verso i 15, 16 quando si inseriscono maggiormente nella società. Secondo l’indagine le ragazze italiane sono tra le più interessate alle materie scientifiche (47% si ritiene portata per i numeri, 59% pensa di poter ottenere ottimi risultati in questi ambiti), ma al momento della scelta universitaria solo il 12,6% sceglie un percorso in queste materie.

Contrastare l’assenza di ragazze nello studio delle materie STEM è molto importante e per farlo è necessario agire su più fronti, primo tra tutti offrendo loro modelli femminili di riferimento. Il *Report sulle donne nell’Università Italiana* (2012))¹⁰¹ analizza la presenza e i percorsi di carriera delle docenti universitarie (professoressa di I e di II fascia e ricercatrici).

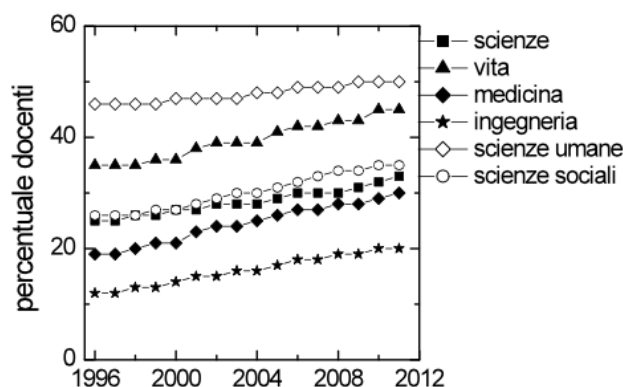


Grafico 5: percentuali di donne docenti presenti nelle diverse macroaree negli anni indicati. Fonte: rivista telematica *Meno di zero: Report sulle donne nell’Università Italiana* (2012)

¹⁰⁰ Studio promosso da Microsoft e realizzato dalla London School of Economics nel 2017, *European Girls in STEM*.

¹⁰¹ Rivista “Meno di Zero”; Frattini, Rossi, *Report sulle donne nell’università italiana*, 2012. http://menodizero.eu/attachments/article/247/allegato_qedbrd.pdf

Il grafico mostra la percentuale di donne docenti presenti nelle diverse aree disciplinari nei diversi anni. Come si può vedere, la presenza di docenti donne è maggiore nelle materie umanistiche, tuttavia non supera mai percentuali del 50%, non rispecchiando quindi la presenza di donne nelle lauree. La presenza dei docenti donne nell'area medica e ingegneristica è largamente minoritaria, pur partendo da condizioni diverse, basso tasso di femminilizzazione per ingegneria e alto tasso per medicina. L'analisi di questi dati è complessa ed esula dall'argomento specifico della tesi, tuttavia si può affermare che, a fronte di questi dati, è ancora difficile che le ragazze trovino dei modelli di riferimento durante il percorso di studio; se questo avvenisse potrebbero essere incentivate a studiare le materie STEM.

La causa di una prevalenza maschile nelle discipline scientifiche è in buona parte dovuta ad una visione stereotipata per cui gli uomini sono più portati per queste materie, mentre le donne lo sono per i lavori di cura degli altri.

La scelta di un diverso percorso di studio, quindi, produce segregazione negli studi, così come nel mondo del lavoro con una segregazione occupazionale. Essa prende il nome di segregazione orizzontale, che confina le donne in occupazioni definite da colletto rosa in settori poco retribuiti (salute, educazione, settore sociale). Mentre le donne faticano ad inserirsi nei settori "per uomini", per necessità di posti di lavoro questi stanno invadendo sempre di più la sfera dei lavori sociali tipicamente femminili, togliendo loro posti di lavoro.

Se la segregazione si verifica quando è la donna stessa a decidere (seppure sotto l'influenza di elementi esterni, sia culturali come gli stereotipi, che personali), la discriminazione avviene quando si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne; essa può essere diretta oppure indiretta. Di fatto, indipendentemente da motivo, il 38,1% delle italiane si dichiarano svantaggiate negli ambienti di lavoro, il 14,1% molto svantaggiate.¹⁰²

¹⁰² ISTAT, *Stereotipi, rinunce e discriminazioni di genere*, 2013. <http://www.istat.it/it/files/2013/12/statreportgenere1.pdf?title=Stereotipi,+rinunce,+discriminazioni+di+genere+--+09%2Fdic%2F2013+--+Testo+integrale.pdf>

Si parla di discriminazione diretta¹⁰³ quando una persona è trattata in maniera meno favorevole in base al sesso, per esempio quando una donna non viene assunta poiché incinta. Molte discriminazioni sono legate alla maternità: secondo uno studio la maternità e il suo congedo comportano in media una perdita del 12% di retribuzione a vent'anni dalla nascita di un figlio, perdita che sale al 20% per le donne che al momento del congedo avevano un contratto a tempo determinato.¹⁰⁴ Talvolta i datori di lavoro utilizzano la maternità come alibi per non assumere, preferendo evitare l'assunzione di una donna che potrebbe in futuro diventare madre.

La legislazione tutela la maternità assicurando alle donne il diritto (diritto indisponibile, cioè irrinunciabile), e quindi l'obbligo, di astenersi dal lavoro per 5 mesi (2 mesi prima del parto e 3 dopo, oppure 1 mese prima e 4 dopo). Durante questo periodo percepiscono un'indennità pari all'80% della retribuzione giornaliera, comprensiva di tredicesima, eventuale quattordicesima e premi o mensilità (l'indennità può arrivare in certi casi anche al 100%).

Il congedo di paternità limita l'obbligo di astenersi dal lavoro per soli 2 giorni (ai quali si possono aggiungere altri 2 giorni se la madre li cede), con un'indennità pari al 100% della retribuzione giornaliera. Pur nella consapevolezza che una disparità legata al diverso stato sia necessaria, un obbligo così limitato asseconda di fatto l'idea per cui la cura dei figli sia di esclusiva competenza della madre.

Infine il congedo parentale è molto importante perché, pur essendo un atto facoltativo, rende disponibile dei periodi ai genitori che vogliono rimanere a casa con i figli senza rischiare di perdere il lavoro. L'evidenza dei dati dice che, se pure i periodi sono disponibili per entrambi i genitori e ci sia anche un vantaggio se un periodo è preso dal padre, tuttavia nella quasi totalità i congedi sono utilizzati dalle donne. Questo è dovuto ad una diversa distribuzione dei compiti extra lavorativi tra uomini e donne.

L'ultimo rapporto ISTAT *I tempi della vita quotidiana* (2016)¹⁰⁵ evidenzia differenze di genere nella gestione del tempo. Le donne occupate dedicano il 19,0% del loro tempo al lavoro retribuito (contro il 24,8% degli uomini), ma dedicano anche il 16,1% alle questioni familiari (mentre l'uomo solo un

¹⁰³ Legge 907/77, *Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro*.

¹⁰⁴ Elaborazione da parte del Dipartimento finanze (MEF) sulle dichiarazioni Irpef del 2015.

¹⁰⁵ ISTAT, *I tempi della vita quotidiana: anno 2014, 2016*.

6,3%). Complessivamente quindi le prime lavorano mediamente ogni giorno 58 minuti in più rispetto ai secondi. Pur rimanendo i compiti sbilanciati a sfavore della donna, nel corso degli ultimi anni c'è stata un'accelerazione del cambiamento: per le donne tra i 25-44 anni in una coppia con entrambi occupati, c'è stato un calo di 5 punti percentuali in 5 anni nel differenziale del tempo che uomini e donne dedicano al lavoro non retribuito (nei 20 anni precedenti si era verificato un calo di soli 8,6 punti). Anche la maternità e la presenza di figli rappresentano una determinante della partecipazione di una donna al mercato del lavoro tanto che, più spesso degli uomini, è portata ad abbandonare il lavoro o a scegliere occupazioni part-time. Il tasso di occupazione delle donne con figli è del 54,1%¹⁰⁶.



Grafico 6: differenze tra il tempo dedicato al lavoro non retribuito femminile e maschile, in minuti al giorno, nei diversi paesi. Fonte: OCSE.

Come si può vedere dalla figura, da un'indagine OCSE emerge come l'Italia sia uno dei paesi con la più ampia disparità di genere nel tempo che le donne e gli uomini dedicano al lavoro non retribuito (lavoro di cura di figli e anziani, shopping, volontariato e lavoro domestico, che rappresenta la componente maggiore), seguita solo da Portogallo, Turchia e Messico.

Nei paesi con una più alta partecipazione femminile alla forza lavoro, vi è un maggiore equilibrio nel gender time gap. Questo avviene in virtù di un maggior potere contrattuale delle donne all'interno della coppia: se esse

¹⁰⁶ Rapporto annuale ISTAT 2017: capitolo 4 il mercato del lavoro: la lenta ripresa e le disparità nei gruppi sociali. <https://www.istat.it/it/archivio/199318>

aumentano il loro potere economico, aumenta il loro potere contrattuale nel richiedere una più equa divisione del lavoro non retribuito.¹⁰⁷

Si parla di discriminazione indiretta quando dei comportamenti, delle prassi o dei criteri apparentemente neutri pongono la donna in una situazione di svantaggio. In questi ultimi anni è sempre più presente questo tipo di discriminazione che, a differenza di quella diretta, è più difficile da identificare. Essa si verifica per esempio quando viene prevista un'indennità solo per i dipendenti a tempo pieno, di fatto penalizzando le donne che più spesso degli uomini sono costrette a scegliere lavori part-time per conciliare vita privata e lavoro, oppure quando in un'offerta di lavoro viene richiesta una statura minima (quasi sempre tarata su una media maschile).

Tali ostacoli possono indurre le donne a rinunciare all'inserimento nel mondo del lavoro. Se una donna rinuncia a lavorare, deve scontare un costo-opportunità (cioè un costo che deriva dal mancato utilizzo di una opportunità economica concessa ad un soggetto economico), che a livello europeo è stimato tra 1,2 milioni e 2 milioni di euro, a seconda del suo livello di istruzione.¹⁰⁸

Anche se negli ultimi quattro anni si è verificata una crescita occupazionale delle donne, permane ancora una differenza di genere nell'occupazione: l'Italia è infatti uno dei paesi dell'Unione Europea dove tale divario è più marcato, in penultima posizione nella graduatoria dei paesi (prima della Grecia), lontana di 13,2 punti rispetto alla media europea.¹⁰⁹

Nelle carriere un diverso trattamento delle donne, che presuppone ostacoli e discriminazioni, si manifesta in una segregazione verticale, che, all'interno di una stessa realtà lavorativa, concentra le donne ai livelli più bassi. Sono due i concetti che la descrivono: il soffitto di cristallo e il pavimento appiccicoso. Il glass ceiling fa riferimento ad una invisibile ma invalicabile barriera che impedisce alle donne di salire ai gradini superiori della scala aziendale, indipendentemente dalle loro qualifiche o dai loro

¹⁰⁷ OCSE (Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico), *Uno sguardo sulla società 2011: Indicatori sociali OCSE, risultati principali Italia*, 2014.

¹⁰⁸ Parlamento europeo, Commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere, *Progetto di relazione 20017/2008*.

¹⁰⁹ Eurostat, *Statistiche dell'occupazione anno 2016*.

risultati.¹¹⁰ Lo sticky floor allude invece ad un modello di occupazione discriminatorio che mantiene un certo gruppo di persone in fondo alla scala del lavoro, ai livelli più bassi.

Sono molti i dati che testimoniano la diversa presenza di uomini e donne nelle posizioni apicali (paragrafo 2.2 il gender gap) e che non sia una scelta, ma dovuto a fenomeni discriminatori, è evidenziato dal fatto che il 15,4% delle donne si sente svantaggiato negli avanzamenti di carriera (contro il 3,7% degli uomini).¹¹¹

Questo avviene anche in ambienti pubblici e culturalmente avanzati, infatti il *Report sulle donne nell'Università Italiana* ha operato una stima dei valori medi delle probabilità delle donne e degli uomini di passare da una posizione inferiore a una superiore (calcolati come medie pesate dei valori annuali dal 2000 al 2011). I dati evidenziano un rapporto simile tra le probabilità di entrambi in tutte le aree disciplinari, ad eccezione di medicina e scienze della vita dove le possibilità sono decisamente sbilanciate a favore degli uomini. Nell'area delle scienze matematiche, fisiche e naturali, le probabilità di un professore associato di passare ad ordinario superano del 70% quelle di una professoressa.

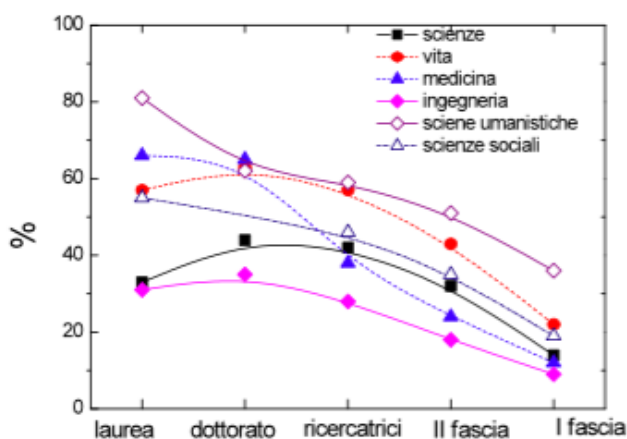


Grafico 7: percentuale della presenza di donne nelle diverse aree disciplinari nei diversi momenti del percorso di istruzione. Fonte: rivista telematica *Meno di zero: Report sulle donne nell'Università Italiana* (2012)

Le curve nel grafico, che rappresentano la presenza delle donne in diverse aree disciplinari nei diversi momenti dei loro percorsi di scolarizzazione,

¹¹⁰Definizione della United States Department of Labor, <https://www.dol.gov/dol/aboutdol/history/reich/reports/ceiling.htm>

¹¹¹ ISTAT (2013), *Op.cit.*

decregono tutte. Comunemente ci si riferisce a questa progressione negativa come a un tubo che perde (leaky-pipe), poiché dalle grandi potenzialità iniziali il flusso di donne si riduce a poche gocce ai vertici delle Università. Le discipline umanistiche sono quelle in cui vi è minore possibilità di promozione (0,72 il rapporto tra le percentuali delle ricercatrici e delle laureate, contro 1,3 delle discipline scientifiche). È interessante notare come per le altre aree disciplinari la percentuale di docenti di prima fascia sia simile, a prescindere dalla percentuale di laureate nella stessa macro-area: un aumento della presenza femminile nello studio di queste materie non significa quindi un aumento delle possibilità di raggiungere alti livelli retributivi e di carriera.

In ogni caso, una visione stereotipata e ricca di pregiudizi guida le scelte dei datori di lavoro. Il pregiudizio di genere (gender bias) è purtroppo parte integrante di molti modelli organizzativi del lavoro, ma la responsabilità non è da imputare completamente a loro, poiché essi si adattano a dei modelli imposti dal mercato del lavoro e dagli stereotipi in cui siamo immersi. Non è sempre facile individuare l'origine del meccanismo di discriminazione, se nasca dal datore di lavoro, che discrimina, oppure dal lavoratore, che è discriminato e si auto discrimina.

Negli anni Settanta gli economisti Arrow e Phelps¹¹² hanno elaborato la teoria della discriminazione statistica. Secondo tale teoria le imprese, a causa di un'asimmetria informativa non sono in grado di misurare la capacità produttiva di un lavoratore o lavoratrice, e per questo motivo basano la loro scelta sulle statistiche delle performance medie del gruppo di appartenenza di chi hanno davanti. L'appartenenza ad un determinato gruppo può significare benefici o danni, a prescindere dalle competenze o dai meriti. Questo ha un impatto sulla determinazione dei salari. Supponiamo che sia:

- T = punteggio attribuito al lavoratore sulla base delle informazioni disponibili al datore di lavoro (educazione, età, esperienza lavorativa precedente, ecc.).
- W = salario da definire.
- T medio = punteggio medio del gruppo di riferimento.

Di norma dovrebbe essere $W=T$, cioè il salario dovrebbe essere

¹¹² Arrow K. J., *Models of Job Discrimination*, 1972; Arrow K. J., *The theory of discrimination*, 1973; Phelps E. S., *The Statistical Theory of Racism and Sexism*, American Economic Review, 1972.

determinato solamente sulla base delle informazioni disponibili, ma queste non sono considerate sufficienti e per ridurre l'incertezza si utilizza anche il punteggio medio del gruppo di riferimento.

$$W = \alpha T + (1 - \alpha) T_{\text{medio}}$$

α misura la correlazione tra il punteggio e la vera produttività di un dipendente.

Se $\alpha=1$, W dipende solo dal punteggio che il datore di lavoro conferisce al dipendente. Se $\alpha=0$, la decisione si basa sul gruppo medio.

Anche se questo tipo di discriminazione può verificarsi in mancanza di pregiudizi, gli stereotipi negativi sulla produttività di uomini e donne possono influenzare le decisioni nelle imprese; se per esempio un datore di lavoro si aspetta che le donne siano meno affidabili e meno presenti, offrirà loro una retribuzione minore rispetto ai colleghi maschi, più raramente proporrà avanzamenti di carriera, e talvolta rinuncerà ad assumerle. Allo stesso modo le donne, considerando che il salario proposto loro sarà in media basso e che non potranno ambire a posizioni apicali, riterranno più razionale investire di meno nel lavoro, adattandosi di fatto alle aspettative dei datori di lavoro. Il circolo vizioso della discriminazione è quindi guidato dai meccanismi del mercato di lavoro, dove la scarsa propensione a promuovere e valorizzare la diversità, rappresenta un ostacolo sia per le donne che per le imprese.

2.4 Il differenziale salariale di genere

La discriminazione di genere nel mondo del lavoro si manifesta in una disparità retributiva tra donne e uomini a parità di impiego: non esiste un solo stato al mondo in cui la retribuzione salariale di uomini e donne sia uguale, e ciò accade anche negli stati economicamente sviluppati e i cui mercati sono regolati.

Il Gender Pay Gap indica la differenza tra la retribuzione salariale maschile e femminile, espressa in rapporto al salario maschile. Il divario retributivo di genere riflette la discriminazione nel mercato del lavoro, che grava maggiormente sulle donne.

Anche in questo caso si tratta di una caratteristica che si può definire strutturale del mercato del lavoro, data cioè dai meccanismi socio-culturali nelle modalità di vedere la donna.

Secondo gli ultimi dati ISTAT¹¹³ in media vi è una differenza percentuale del 12,2% tra il guadagno di una donna e quello di un uomo, dove l'uomo guadagna all'ora 1,8 euro in più. Anche se la retribuzione oraria aumenta all'aumentare del livello di istruzione, lo svantaggio retributivo per le donne cresce (gap del 30,6%). Dall'ultimo Rapporto AlmaLaurea¹¹⁴ emerge che tra i laureati magistrali, già a distanza di 5 anni dalla laurea, le differenze di genere si manifestano nelle retribuzioni (oltre che nell'occupazione), in particolare nei lavori full time, a 5 anni dalla laurea, gli uomini guadagnano 1760 euro netti mensili, mentre le donne 1450.

Le differenze retributive di genere variano da settore a settore: il risultato più scoraggiante si registra nelle attività tecniche e scientifiche dove lo stipendio degli uomini, superati i 50 anni, è dell'85% più alto rispetto alle donne della stessa età. Anche il settore finanziario presenta forti differenze, quasi del 40% a fine carriera. Nei settori in cui i dati appaiono incoraggianti nel momento dell'accesso al mondo del lavoro, la situazione si rivela deludente a fine carriera, per esempio nel commercio si passa da un gap iniziale del 7% per i giovani con meno di 30 anni, a uno finale del 20%.¹¹⁵

Le professioni in cui tale gap è più marcato sono quelle dove il reddito

¹¹³ ISTAT, *I differenziali retributivi nel settore privato anno 2014, 2016.*

¹¹⁴ AlmaLaurea, *XIX Indagine Condizione occupazionale dei Laureati, rapporto 2017.*

¹¹⁵ ISTAT (2014), *Op.cit.*

medio è più elevato. Nel lavoro dipendente i dirigenti uomini hanno una retribuzione oraria superiore di oltre una volta e mezzo quella delle donne dirigenti; nel lavoro autonomo la differenza maggiore si verifica tra i titolari di imprese familiari e tra imprenditori. Le differenze nei salari sono di poco sotto la media per gli insegnanti e gli impiegati.¹¹⁶

Infine, il dislivello salariale in termini relativi è maggiore nelle aree dei paesi in cui il reddito medio è più alto: nelle regioni del Centro-Nord la differenza tra il reddito maschile e quello femminile raggiunge la misura di 1,40, mentre nelle isole e al Sud è compreso tra 1,13 e 1,30 (decili di reddito).¹¹⁷

Utilizzando l'analisi ISFOL sulla qualità del lavoro è possibile osservare come nel settore pubblico le differenze siano meno marcate che nel settore privato. Se nel pubblico la differenza di reddito mensile netto è di 272 euro a sfavore delle donne, nel privato questa differenza arriva fino a 442 euro.¹¹⁸ Nel lavoro autonomo la situazione è variegata: una donna imprenditrice ha in media una retribuzione oraria doppia rispetto agli uomini imprenditori, mentre la retribuzione oraria dei professionisti uomini è di tre volte superiore a quello delle professioniste.¹¹⁹

Interessante è anticipare il tema della contrattazione collettiva che verrà ripreso nel prossimo capitolo. I differenziali retributivi di genere sono maggiori dove c'è meno contrattazione collettiva, il che rivela come le donne abbiano meno potere contrattuale degli uomini al momento del perfezionamento del contratto con i datori di lavoro.¹²⁰

Il divario retributivo produce effetti negativi durante l'intero arco di vita di una persona, così le donne non sono esposte ad un maggior rischio di povertà ed esclusione sociale soltanto durante la vita lavorativa (24,4% è il rischio delle donne, 23% quello degli uomini)¹²¹, ma anche nella vecchiaia: livelli più bassi di retribuzioni e minor tempo speso al lavoro si traducono infatti inevitabilmente in minori contributi versati e pensioni più basse.

La misurazione del gap è complicata poiché vi sono molti parametri

¹¹⁶ Quaderni Spinn, a cura di Lea Battistoni, *I numeri delle donne: partecipazione femminile al mercato del lavoro: caratteri, dinamiche e scenari*, 2006.

¹¹⁷ Ibidem.

¹¹⁸ ISFOL (Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori), *III indagine sulla qualità del lavoro anno 2010*, 2014.

¹¹⁹ Quaderni Spinn, *Op.cit.*

¹²⁰ ADAPT, *La contrattazione collettiva in Italia (2016): III rapporto ADAPT*, 2017.

¹²¹ Ibidem.

coinvolti; è possibile utilizzare diverse metodologie, ed è importante stabilire di volta in volta quale. Prima di procedere al calcolo, la metodologia deve definire tre elementi.

La scelta delle banche dati da utilizzare, che può essere a livello internazionale oppure tramite banche dati amministrative o aziendali.

La variabile retributiva: oraria o mensile, lorda o netta, comprensiva di eventuali bonus o meno.

La disaggregazione scelta per presentare i dati; è possibile considerare i dati medi per il totale dei dipendenti, o i dati medi per sottogruppi di dipendenti (per età, per settore, occupazione, ecc.).

Non è intenzione dell'elaborato addentrarsi in complicate spiegazioni dei modelli econometrici e statici di calcolo, ma delineare i modelli più utilizzati, capaci di fornire una comprensione del fenomeno.

L'Unione Europea nel calcolo del gender pay gap si affida alla struttura di indagine sui redditi SES (Structure of Earnings Survey), condotta ogni quattro anni negli stati membri. La ricerca utilizza una banca dati armonizzata per fornire informazioni comparabili a livello comunitario sulle relazioni tra il livello di reddito, le caratteristiche individuali dei dipendenti (età, sesso, occupazione, durata del servizio, livello di istruzione, ecc.) e il loro datore di lavoro (attività economica, dimensione dell'impresa, ecc.). La copertura d'indagine comprende i dipendenti nel settore privato, sia a tempo pieno che part-time. Gli istituti statistici nazionali sono responsabili della selezione del campione, della preparazione dei questionari, della conduzione dell'indagine e dell'inoltro dei risultati a Eurostat, che elabora i risultati.

L'indicatore scelto è il differenziale nella forma grezza, che misura la differenza media tra il salario orario lordo di un lavoratore e il salario orario lordo di una lavoratrice in un determinato contesto, azienda, regione, stato, ecc. (il salario orario lordo è il salario prima della detrazione di imposte e contributi). Dopo aver trovato il salario medio maschile (W_m) e il salario medio femminile (W_f), si procede nel seguente modo:

$$\frac{(W_m - W_f)}{W_m} * 100$$

Il differenziale salariale grezzo misura in termini percentuali la differenza nel salario orario medio percepito da un dipendente femmina rispetto ad un dipendente maschio.

Nei paesi dell'Unione Europea le donne in media guadagnano il 16,3% in meno degli uomini.¹²² Il divario differisce da stato a stato, a seconda delle diverse gestioni e attitudini politiche che guidano e impartiscono direttive nel mondo del lavoro.

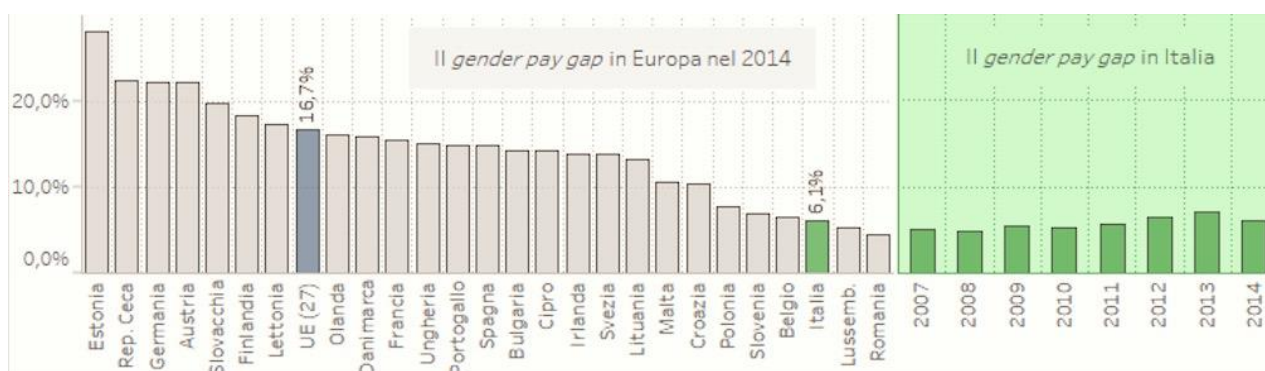


Grafico 8: infografica sui dati Istat, Eurostat, gennaio 2017.

Il differenziale salariale grezzo è utilizzato nella maggior parte dei casi poiché di semplice calcolo, ma presenta dei forti limiti.

Innanzitutto non si tiene conto che le due popolazioni analizzate sono molto diverse: uomini e donne differiscono per caratteristiche individuali, per età, livello d'istruzione, anzianità sul lavoro, settore di lavoro, figli ecc. Non è ragionevole mettere a confronto elementi così diversi.

In secondo luogo nel calcolo del differenziale salariale grezzo sono esclusi i dipendenti della pubblica amministrazione: anche se nel settore pubblico si è costretti ad essere più regolari e trasparenti che nelle aziende private, risulterebbe comunque interessante analizzare le differenze tra i due generi (per esempio i compiti extra di cui per la maggior parte si occupano gli uomini). Non si tiene conto nemmeno dei lavoratori autonomi o parasubordinati, dei lavoratori in imprese con meno di dieci dipendenti, e di eventuali premi o bonus stagionali.

Dal grafico emerge che l'Italia ha un gap retributivo di genere del 6,1%, tra i più bassi di tutti. Il dato può essere fuorviante, sintomo di una situazione

¹²² Commissione Europea, 2017 Report on equality between women and men in the EU.

particolarmente favorevole, ma così non è. È necessario infatti tenere conto dell'eterogeneità dell'occupazione femminile nei paesi. In alcuni di essi la partecipazione è circoscritta solamente alle donne estremamente produttive e pagate bene, facendo risultare un differenziale retributivo minore rispetto a quei paesi dove la partecipazione è estesa anche alle donne con paghe più basse e produttività minore (cioè se le donne con qualifiche minori e paghe più basse si inserissero nel mercato del lavoro il livello del differenziale salariale grezzo si alzerebbe). Questo fenomeno è noto come selezione positiva nell'occupazione e spiega il basso valore del differenziale retributivo in Italia.

Un altro limite di questa modalità di calcolo risiede nel fatto che per misurare il differenziale salariale tra uomini e donne si fa riferimento ad una misura che potremmo definire standardizzata del salario, quella oraria, senza però considerare la quantità complessiva delle ore di lavoro e la continuità di una lavoratrice o un lavoratore: se per esempio una donna lavora una sola ora all'anno, il calcolo del suo salario a confronto con altri potrebbe apparire uguale, poiché non si tiene conto della visuale totale.

Interessante è il tentativo di spiegare la distribuzione dei redditi tra i due generi, per individuare e quantificare la componente discriminatoria del differenziale salariale. Non solo un'analisi delle differenze remunerative, ma della diversa capacità dei generi di cumulare reddito.

Queste ricerche partono dall'ipotesi che a parità di produttività potenziale dovrebbe corrispondere parità salariale, ma così non è: quando un gruppo di persone, raggruppate per esempio sulla base del loro genere, percepiscono un salario che è sistematicamente inferiore a quello di chi appartiene al gruppo diverso, allora significa che si è in presenza di discriminazione.

Negli anni Settanta l'economista Mincer aveva sostenuto che la produttività potenziale di un uomo o una donna dipendesse dalla sua formazione scolastica e dall'esperienza accumulata nei precedenti lavori: sulla base di questi dati era quindi possibile fare delle stime sulla produttività futura. La relazione di dipendenza tra produttività futura e bagaglio di conoscenze poteva estendersi anche allo studio sulla formazione dei salari.

Secondo questa interpretazione si cerca di spiegare la distribuzione del reddito all'interno di una realtà (azienda, scuola, organizzazione, ecc.)

concentrandosi sulle caratteristiche del capitale umano, in questo caso sul genere, in quanto responsabili delle differenze retributive.

Sia:

$$\log(W_i) = \beta'X_i + v_i$$

$\log(W_i)$ = logaritmo del salario netto orario.

β' = di quanto il salario si alza all'aumentare della valutazione delle caratteristiche individuali.

X = vettore che comprende le caratteristiche individuali, includendo una variabile binaria che assume un valore 0 per l'uomo e un valore 1 per la donna.

v = termine di errore.

i = singolo individuo.

Il salario dovrebbe dipendere dall'insieme delle caratteristiche della matrice X (età, livello di scolarizzazione, esperienze lavorative precedenti, ecc.), tuttavia il 50% dei salari è da imputare a fattori che non sono osservabili nella matrice.

Sono state elaborate diverse tecniche di decomposizione del differenziale retributivo di genere che, nella versione più semplice, permettono di scomporre la differenza salariale in due componenti.

Partendo dall'equazione minceriana di partenza è possibile modificarla: qui si utilizza la decomposizione di Oaxaca-Blinder¹²³. Si considerino i lavoratori divisi per genere, da una parte gli uomini (u), dall'altra le donne (d) per cui valgono le seguenti equazioni:

$$\log(W_{di}) = \beta'_{di} X_{di} + v_i$$

$$\log(W_{ui}) = \beta'_{ui} X_{ui} + v_i$$

¹²³ Oaxaca, *Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Market*, 1973.

Si può rappresentare il differenziale medio nel seguente modo:

$$\log(\bar{W}_u) - \log(\bar{W}_d) = \beta'_u \bar{X}_u - \beta'_d \bar{X}_d$$

che è possibile riscrivere come:

$$\log(\bar{W}_u) - \log(\bar{W}_d) = \beta'_u (\bar{X}_u - \bar{X}_d) + (\beta_u - \beta_d)$$

Il differenziale salariale totale è così diviso in due componenti. La prima parte dell'equazione rispecchia la componente "spiegata" del differenziale salariale, cioè le differenze imputabili alle diverse caratteristiche produttive dei lavoratori e delle lavoratrici; la seconda parte descrive invece la componente "non spiegata", responsabile della discriminazione (se i datori di lavoro valutassero ugualmente le donne e gli uomini, i coefficienti β_u e β_d sarebbero infatti uguali). Se la prima componente identifica le caratteristiche di un lavoratore o lavoratrice, la seconda identifica come queste caratteristiche sono valutate e retribuite.

Questa scomposizione, applicata all'equazione iniziale di Mincer, evidenzia che la componente spiegata è quasi sempre nulla, il che implica che il gap salariale è da imputare a fattori discriminatori. A parità di caratteristiche (personali e lavorative) esiste un gender pay gap per cui la retribuzione delle donne è più bassa rispetto a quella degli uomini. Questo metodo risponde quindi alla domanda: se la retribuzione tra i due generi fosse equa, quanto risulterebbe essere il gender pay gap?

2.5 L'impatto positivo della riduzione del gap di genere sulla crescita economica dei paesi

Un paritario accesso alla salute, all'educazione, alla partecipazione economica e a quella politica non porta giovamento solamente alle donne, ma arricchisce anche la società, implementando la crescita e la competitività dell'economia e delle imprese. Gli ostacoli che impediscono alla popolazione femminile di esprimersi al massimo delle loro capacità hanno ripercussioni sulla coesione economica globale e sulla crescita degli stati.

Nel 1999 Kathy Matsui ha pubblicato "Womenomics"¹²⁴, un report che analizza la situazione delle donne nel mondo del lavoro e che sostiene come una loro maggiore partecipazione porterebbe notevoli miglioramenti nell'economia del Giappone. L'incipit dell'elaborato chiede al lettore: "cosa hanno in comune: telefoni cellulari, internet, i computer, le minicar, l'acquisto di una proprietà e i beni di lusso? Le donne giapponesi". Se 100 donne lavorassero, dice il libro, si creerebbero posti di lavoro per altre 15 donne, grazie all'esternalizzazione dei lavori domestici e di cura dei figli.

L'EIGE (European Institute for Gender Equality) nel suo ultimo rapporto¹²⁵ sostiene quanto una Unione Europea più equa nel trattamento dei generi possa avere enormi impatti positivi in ambito economico globale entro il 2050: il PIL pro capite passerebbe da 6,1% a 9,6%, vale a dire da 1,95 a 3,15 trilioni di euro. Un miglioramento in tal senso aiuterebbe anche la competitività a lungo termine dell'economia dell'EU, con una crescita delle esportazioni del 0,7% e una diminuzione delle importazioni dell'1,2%, così da riequilibrare la bilancia commerciale.

Un aumento di posti di lavoro pari a 10,5 milioni, di cui il 70% donne, andrebbe a beneficio di uomini e donne portando il tasso di occupazione di entrambi all'80%, da 3,5 milioni di posti di lavoro a 6 milioni. Il PIL pro capite passerebbe da 3,2% a 5,5%, pari a 280 miliardi di euro entro il 2030 e 1.490 miliardi di euro entro il 2050.

¹²⁴Matsui K., *Women-omics, Buy the Female Economy*, 1999. <http://annazavaritt.blog.ilsole24ore.com/wp-content/uploads/sites/54/files/womenomics2-pdf.pdf>

¹²⁵ EIGE, *Economic benefits of gender equality in the European Union*, 2017. <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs/economic-benefits-gender-equality>

Un aumento degli stipendi alimenterebbe la fiducia delle donne per un maggiore potere contrattuale, e ridurrebbe inoltre il tasso di povertà e il divario di genere delle pensioni in vecchiaia.

Ne beneficerebbero anche le sfide demografiche che l'Unione Europea sta affrontando, come la lotta all'invecchiamento della popolazione. Una più equilibrata partizione di responsabilità del lavoro retribuito e non, porterebbe ad una crescita dei tassi di fertilità, i cui effetti positivi ricadrebbero nel lungo periodo (2040) sul PIL, quando i nuovi nati avranno raggiunto l'età da lavoro.

Altri studi avvalorano la stessa teoria. Una ricerca McKinsey & Company parla di come, agendo lungo quattro direttive nella parità di genere (parità nel lavoro; opportunità economiche e servizi essenziali; protezione legale e voce politica; sicurezza e autonomia), sia possibile aumentare il PIL mondiale di 12 trilioni di dollari entro il 2025.¹²⁶

PwC ha stimato che la parità di genere economica farebbe salire considerevolmente il PIL di molti paesi: 240 miliardi di dollari nel Regno Unito, 1.201 miliardi di dollari negli Stati Uniti d'America, 526 miliardi di dollari in Giappone, e 285 miliardi di dollari in Germania.¹²⁷

I costi che l'Europa è costretta a subire per la disparità nell'occupazione di genere sono molti, sia nelle risorse (perdita di profitti e contributi per la previdenza sociale) che nelle finanze pubbliche (trasferimenti di benessere individuale e prestazioni sociali). Secondo Eurofound (2016)¹²⁸ nel 2013 il costo totale ammontava a oltre 370 miliardi di euro (pari a 2,8% del PIL dell'EU).

¹²⁶ McKinsey & Company, *The Power of Parity: How Advancing Women's Equality Can Add \$12 Trillion To Global Growth*, 2015. <http://www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth>

¹²⁷ PwC PricewaterhouseCoopers è un network internazionale di consulenza strategica e direzionale, di revisione di bilancio, e consulenza fiscale e legale, operativo in 158 paesi, *Women in Work Index*, 2016.

¹²⁸ Eurofound (2016), *Op.cit.*

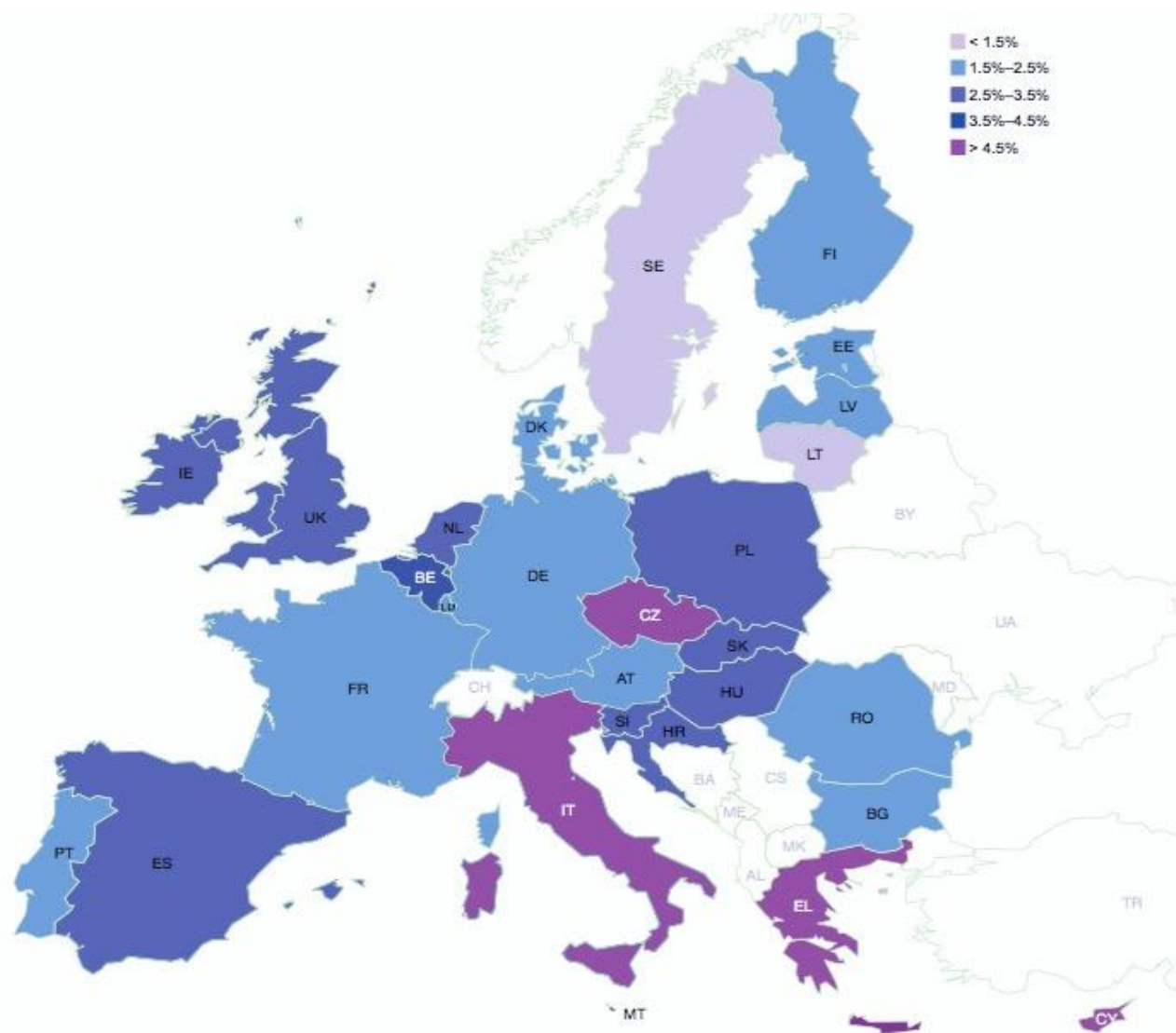


Figura 2: costi del gender gap nell'occupazione come percentuale del PIL (2013). Fonte: Eurostat.

La figura mostra l'ammontare di tali costi nei paesi dell'Unione nel 2013. La Repubblica Ceca, la Grecia, e le isole di Capo Verde sono i paesi che insieme all'Italia hanno i più elevati costi di risorse. In nostro paese è quello con i livelli maggiori, pari a 88 miliardi di euro, che, a causa dell'elevato numero di donne non integrate nel mondo del lavoro, comporta una perdita pari al 5,7% del PIL. La Svezia e la Lituania sono invece tra gli stati con i costi di risorse e finanze pubbliche per la disparità di genere minori. Se le donne che vogliono lavorare potessero entrare nel mondo del lavoro senza ostacoli, la perdita economica dell'Europa passerebbe da 324 a 169 miliardi di euro.¹²⁹

¹²⁹ Ibidem.

Nello specifico il nostro paese ha un enorme margine di crescita davanti a sé, con molta strada da fare. Alcune ricerche hanno stimato, grazie ad avanzate tecniche econometriche, l'impatto che la parità di genere avrebbe sulla crescita economica del paese.

Uno studio (Casarico e Profeta 2007), simula l'ingresso di 100.000 donne nel mercato del lavoro italiano (circa l'1% del tasso di occupazione femminile) e il valore aggiunto che ciascuna di esse apporterebbe al mercato. Si presuppone che ogni donna abbia un valore aggiunto pari a quello di un lavoratore standard nello stesso settore e che, se inserite nel lavoro, potrebbero finanziare un aumento del 30% delle spese nazionali italiane per le famiglie, con un valore complessivo pari allo 0,28 del PIL italiano nel 2007.¹³⁰

Alcune proiezioni di portata internazionale dimostrano che, se i tassi di partecipazione delle donne convergessero con quelli degli uomini entro il 2030, la forza lavoro italiana aumenterebbe del 7% entro il 2030 e il PIL pro capite aumenterebbe di 1 punto percentuale all'anno per i prossimi venti anni.¹³¹

Nel 2012 il Fondo Monetario Italiano ha suggerito che un pacchetto completo di riforme del mercato del lavoro potrebbe aumentare il livello del PIL reale italiano del 5,7% dopo 5 anni, e del 10,5% a lungo termine.¹³²

Una ricerca (Bozzano 2012) mostra la distribuzione geografica della disuguaglianza di genere nelle regioni italiane. L'autore elabora un indicatore che spiega la correlazione tra l'indice di gender gap e le variabili socioeconomiche regionali (tasso di fertilità totale, tasso di aborto volontario, giovani a casa, indice di povertà, numerosità delle famiglie, tasso di divorzio, matrimoni, religione, PIL pro capite, indice di competitività regionale). In termini di risultati macroeconomici ci mostra quindi una correlazione positiva tra i divari di genere e la competitività regionale in Italia. Le differenze di genere minori sono positivamente correlate con l'aumento della competitività economica e, allo stesso modo, esiste una correlazione positiva tra l'uguaglianza di genere e il PIL pro capite. Anche il tasso di fertilità e quello di aborto sono legati alle differenze di genere: livelli più alti di uguaglianza di genere sembrano

¹³⁰ Casarico, A., Profeta, P., *Se solo lavorassero 100 mila donne in più, 'Il Sole 24 Ore*, 2007.

¹³¹ OECD, *Closing the Gender Gap: Act Now: Italy*, 2012.

¹³² Fondo Monetario Italiano, *IMF Country Report Italy*, 2012.

favorire la decisione di avere più figli e dovrebbero promuovere l'emancipazione sessuale.¹³³

Il progetto "Women Mean Business and Economic Growth", ha analizzato tra il 2013 e il 2015 i risvolti che la legge Golfo-Mosca aveva avuto sulle imprese. L'obiettivo della legge 120/2011 delle quote rosa è di mettere in moto delle azioni positive che possano stimolare il cambiamento culturale. Oltre ad avere avuto un effetto reale nell'aumento della partecipazione delle donne ai vertici, la riforma ha anche contribuito a diminuire i debiti a breve termine delle imprese, portando in generale ad un miglioramento del saldo dei redditi, e delle spese e performance aziendali.¹³⁴

In conclusione, l'analisi di queste ricerche e di quanto detto sopra fanno emergere un messaggio chiaro: i paesi che vorranno rimanere competitivi dovranno rendere la parità di genere parte fondamentale dei loro programmi futuri. Aumentare le possibilità delle donne significa aumentare l'Human Capital (capitale umano) di un paese, cioè l'insieme della ricchezza di sapere e di competenze, di abilità professionali e relazionali degli individui, sfruttate al massimo delle loro potenzialità. Utilizzare a pieno le capacità dell'altra metà del cielo significa investire nel genere umano e nella sua crescita.

Ci troviamo ora alle porte di quella che viene definita era dell'industria 4.0 e, se il processo di riduzione delle disuguaglianze non inizierà ad accelerare, esse potrebbero addirittura aumentare durante la quarta rivoluzione industriale. Integrare le donne nel processo di crescita implicherebbe, come visto sopra, effetti positivi a tutti i livelli. Per questo motivo è necessario che gli attori del mercato del lavoro si impegnino a modificare le condizioni strutturali e i modelli organizzativi al suo interno, affinché si possa modificare il rapporto che le donne hanno con il lavoro.

¹³³ Bozzano, M., *Assessing Gender Inequality among Italian Regions: The Italian Gender Gap Index, Quaderni del Dipartimento di economia politica e metodi quantitativi dell'Università degli Studi di Pavia*, 2012.

¹³⁴ Dipartimento per le Pari Opportunità, Presidenza del Consiglio dei Ministri in partnership con Centro di Ricerca Dondena sulle dinamiche sociali, Università Bocconi, *Analysis of the impact of the Italian law requiring gender-balanced representation on boards of publicly listed and state-owned companies, Women Mean Business and Economic Growth project, Work Package*, 2015.

CAPITOLO 3: IL PROGETTO “CLOSE THE DEAL, FILL THE GAP” E IL RUOLO DELLE PARTI SOCIALI NELLA DIMINUZIONE DEL DIFFERENZIALE SALARIALE DI GENERE.

3.1 “Close the deal, fill the gap”

Il progetto *Close the deal, fill the gap*¹³⁵, finanziato dal programma Progress dell’Unione Europea, affronta la necessità di valutare l’interazione e le interdipendenze tra due diversi obiettivi politici dell’EU: da una parte coinvolgere le parti sociali nella riduzione del gender pay gap, dall’altra favorire la decentralizzazione dei processi di negoziazione.

La forza di questo progetto, iniziato nel dicembre 2014 e concluso nel novembre 2016, risiede nell’approccio multidisciplinare che abbraccia la gestione delle risorse umane, il diritto industriale, e le competenze economiche.

Per garantire una prospettiva comparata con il più alto livello di diversità possibile il progetto si è concentrato su tre paesi, Italia, Inghilterra e Polonia. In questa analisi l’attenzione si concentra sui primi due, dal momento che in essi si affrontano le tematiche trattate nei capitoli precedenti, e si mettono in luce due aspetti fondamentali del ruolo delle parti sociali nella contrattazione collettiva: la possibilità di influenzare i criteri di valutazione per i premi di produttività, e la capacità di alimentare il dibattito pubblico.

I partner coinvolti nel progetto sono l’Università di Verona, coordinatrice del progetto, la Queen Mary University of London, University of the West of England, Ires Veneto, Europea Trade Union Confederation (ETUC), Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL – National and Regione Veneto level), Trade Union Confederation (TUC), Transport Salaried Staffs’ Association (TSSA), Network Rail Infrastructure LTD, Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD).

A partire da un’analisi macro di ricostruzione dei quadri normativi ed economici, nonché dei modelli di relazioni industriali dei paesi, si è poi passati ad un’analisi micro con la selezione di casi studio, che qui si affronteranno.

¹³⁵ Close the deal, fill the gap. <http://www.fillthegap.eu/>

L'obiettivo del progetto è di evidenziare il ruolo della contrattazione collettiva nella riduzione del gender pay gap (talvolta in modi anche non diretti).

Nel corso degli anni il dialogo sociale europeo è stato costretto ad evolversi, per riflettere e rispondere alle diverse esigenze economiche e sociali nei paesi dell'Unione. Le parti sociali si sono così trovate a ricoprire un ruolo importante nel miglioramento del mercato del lavoro e del suo funzionamento: il dialogo sociale è diventato rilevante per raggiungere soluzioni eque ed efficaci, contribuendo alla ripresa economica e alla crescita della coesione sociale.

Durante questo percorso i sindacati hanno fronteggiato anche il problema dei differenziali retributivi di genere. Un'indagine della CES (Confederazione europea dei sindacati)¹³⁶ ha rilevato che oltre la metà dei sindacati ha negoziato negli scorsi anni accordi collettivi di primo livello (nazionali) e di secondo livello (territoriali o aziendali) per la riduzione del divario retributivo.

Il seguente grafico descrive le molte tematiche che si ripercuotono sulla questione dei differenziali salariali e di cui si sono occupati i sindacati.

	Confederazioni	Federazioni	Tutti
Work-life balance	51%	42%	49%
Retribuzione bassa per le donne nei settori a prevalenza femminile	26%	0%	26%
Trasparenza dei sistemi (di retribuzione e di classificazione delle professioni)	26%	25%	26%
Sondaggi sui salari	23%	25%	23%
Attenzione secondo una logica di genere per indennità accessorie al salario	6%	25%	11%
Bassa valutazione del lavoro femminile	6%	0%	4%

Tabella 1: elaborazione sui dati dell'indagine della CES (2013) sugli accordi collettivi conclusi dalle parti sociali per colmare il divario retributivo di genere nei paesi dell'Unione Europea.

¹³⁶ CES Confederazione europea dei sindacati, *Negoziare la parità. Come la contrattazione collettiva contribuisce ad eliminare il divario salariale tra uomini e donne che svolgono uno stesso lavoro o un lavoro di pari valore*, 2014.

La questione centrale, che viene affrontata nelle contrattazioni collettive che trattano le questioni di genere, riguarda la conciliazione tra vita privata e lavoro (work-life balance). Come già detto¹³⁷, le donne sono più spesso responsabili della cura dei figli e della casa e per questo sono costrette a scegliere contratti part-time per bilanciare gli impegni; questo ha ripercussioni importanti sui differenziali retributivi e così i sindacati hanno prestato attenzione, seppure ancora troppo timidamente (11%), alle indennità accessorie al salario in una logica di genere. Misure correttive per bilanciare una scorretta assegnazione dei compiti possono infatti aiutare a ridurre il differenziale retributivo di genere, come vedremo nel primo caso studio analizzato.

Una delle cause primarie del gender pay gap, anch'essa affrontata durante la contrattazione collettiva, è che i settori a prevalenza femminile hanno salari più bassi di quelli maschili, per esempio il settore delle pulizie, svolto prevalentemente da donne rispetto a quello della raccolta dei rifiuti, svolta dagli uomini. Nel settore della sanità (ad eccezione dei medici) le infermiere costituiscono l'80% della forza lavoro e guadagnano meno dei paramedici.

Le competenze femminili sono viste come "tipiche", non come indice di professionalità, e per questo valutate meno di quelle maschili: i lavori fisici vengono tenuti in maggiore considerazione e così una cassiera di supermercato viene pagata meno di un magazziniere. Questo tipo di pregiudizi alimentano la discriminazione nei salari e influenzano la valutazione dei lavori femminili.¹³⁸

Infine, il grafico mostra come anche la mancanza di trasparenza da parte delle imprese nel dichiarare i dati salariali di genere e di classificazione delle professioni, sia stata affrontata dai sindacati. Allo stesso modo anche i sondaggi sui salari risultano difficili da interpretare, poiché talvolta le lavoratrici e i lavoratori scelgono di non comunicare gli accordi presi con le imprese.

¹³⁷ ISTAT, *I tempi della vita quotidiana: anno 2014*, 2016 e Rapporto annuale ISTAT 2017: capitolo 4 il mercato del lavoro: la lenta ripresa e le disparità nei gruppi sociali.
<https://www.istat.it/it/archivio/199318>

¹³⁸ Commissione Europea, *Colmare il divario retributivo di genere nell'Unione Europea*, 2014.
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_it.pdf

3.2 Caso studio 1: la scelta dei criteri di valutazione per l'assegnazione dei premi di produttività

La scelta dei criteri per la valutazione e l'assegnazione dei salari accessori e dei premi di produttività è di cruciale importanza nella determinazione dei differenziali retributivi. Nella maggior parte dei casi la frequenza al lavoro è la variabile più utilizzata per valutare la produttività: più tempo uomini e donne trascorrono al lavoro, più alta è la loro busta paga.

I criteri di valutazione vengono definiti durante la contrattazione degli accordi aziendali tra le parti sociali, contratti stipulati tra le rappresentanze sindacali e il datore di lavoro.

Storicamente l'Italia è stata caratterizzata dalla centralizzazione della contrattazione collettiva, che con le grandi organizzazioni sindacali nazionali ha raggiunto obiettivi importanti. Nel secolo scorso tale coesione aveva portato infatti ad un aumento delle retribuzioni e del benessere degli individui e della società, alimentando il boom economico del secondo dopoguerra.

La crisi dei mercati ha però portato ad un risparmio nel costo del lavoro, che, insieme alla sempre maggiore disomogeneità venutasi a creare tra le aziende nazionali (per via dell'apertura al mercato globale e della concorrenza estera), impedisce alla contrattazione collettiva nazionale di raggiungere gli stessi risultati. Il ruolo delle politiche economiche nazionali e dei contratti collettivi di primo livello si è così ridotto e le parti sociali hanno cercato di spostare le negoziazioni verso la contrattazione collettiva di secondo livello (aziendale o territoriale). Il possibile ingresso delle rappresentanze dei lavoratori nelle imprese ha però incontrato la forte un'opposizione dei datori di lavoro che temevano una contrattazione diretta senza l'intermediazione della contrattazione collettiva nazionale. La rivendicazione da parte dei sindacati del diritto di entrare nei luoghi di lavoro ha però col tempo portato ad un riconoscimento della contrattazione aziendale come vero e proprio atto di autonomia sindacale (al pari dei contratti nazionali) e non come la somma di molti contratti individuali.

La legislazione riconosce la decentralizzazione delle negoziazioni contrattuali con il Decreto Legislativo 151/2015, che all'articolo 14¹³⁹ sancisce l'obbligo di depositare gli accordi aziendali presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro di riferimento (esclusivamente per via telematica). L'obiettivo dei contratti aziendali è quello di introdurre un'unica disciplina dei rapporti di lavoro all'interno della stessa azienda.

Per favorire questa pratica, con il Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016 (la Legge di Stabilità del 2016 ha approfondito l'argomento), sono offerti incentivi economici per i premi di risultati. La norma si rivolge al solo settore privato e prevede una riduzione dell'aliquota al 10% per il dipendente, una riduzione dei contributi previdenziali del 25% per il datore di lavoro, del 100% per il dipendente. In questo modo si incentiva il deposito dei contratti e si assicura il monitoraggio della conformità delle prassi aziendali.

Le agevolazioni fiscali sono previste in caso di premi di produttività (ricompense extra oltre al salario ordinario), assegnati per un aumento in azienda di redditività, produttività, innovazione, efficienza e qualità.

Il caso studio analizza gli accordi aziendali depositati dalle aziende (indipendentemente dal loro settore industriale) presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Verona nel 2014. La ricerca riflette sulle principali pratiche negoziali delle parti sociali nella definizione dei criteri di valutazione per l'assegnazione delle ricompense salariali, esaminando quando l'orario di lavoro è utilizzato come unico criterio o come uno dei criteri. L'obiettivo dell'analisi non è quello di misurare il gender pay gap, ma di evidenziare come le questioni di genere e l'eventuale gap salariale vengono considerati nei momenti di negoziazione collettiva.

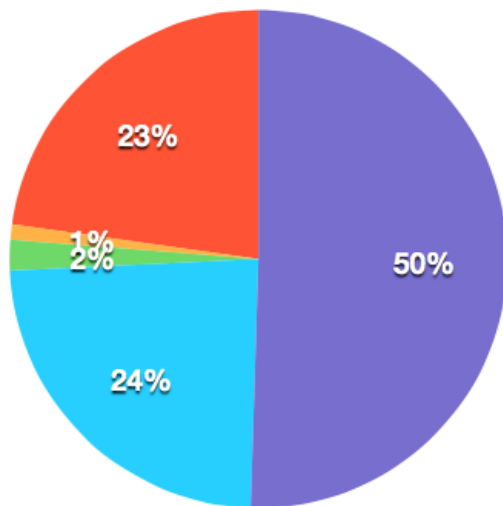
Sono stati analizzati 223 accordi aziendali: 145 affrontano la tematica dei premi di produttività e, tra questi, 115 riguardano approfonditamente i criteri per disciplinare l'assegnazione dei premi.

Dei contratti che si occupano dettagliatamente dei criteri di assegnazione il 77% estende a tutti i dipendenti la possibilità di ricevere premi di produttività, a prescindere dal tipo di contratto di lavoro (sia lavoratori a

¹³⁹ Decreto Legislativo 151/2015, *Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n.183, articolo 14 "Deposito contratti collettivi aziendali o territoriali"*.

tempo indeterminato che lavoratori a tempo determinato). Il 15% estende la possibilità anche ai lavoratori temporanei di agenzia, l'8% offre la possibilità ai soli dipendenti a tempo indeterminato.

Criteria per l'assegnazione dei premi di produttività



- La frequenza al lavoro è l'unico criterio per l'assegnazione dei premi di produttività
- La frequenza al lavoro è uno dei criteri per l'assegnazione di premi di produttività
- I premi di produttività sono assegnati sulla base di specifici criteri, che non includono la frequenza al lavoro
- I premi di produttività sono assegnati indistintamente solo ai dipendenti a tempo indeterminato, per gli altri (nuovi assunti, tempo determinato e part-time) si utilizza la frequenza al lavoro.
- I premi di produttività sono assegnati indistintamente a tutti i dipendenti, in conformità con la tipologia di contratto e di posizione

Figura 3: elaborazione sui dati del progetto *Close the deal, fill the gap*.

Come si può vedere dal grafico il 50% degli accordi aziendali utilizza la frequenza al lavoro come unico criterio per l'assegnazione dei premi di produttività, mentre il 24% lo utilizza come uno dei criteri. Sono ancora troppo pochi (2%) gli accordi che prevedono all'interno delle imprese l'utilizzo di specifici criteri per l'assegnazione dei premi di produttività.

La legittimità della valutazione sulla base della frequenza al lavoro appare dubbia nei casi in cui essa è utilizzato come criterio di valutazione solo per i lavoratori e le lavoratrici con un contratto a tempo determinato, part-time oppure neo assunti (nell'1% dei casi).

Nel 23% dei casi i premi vengono assegnati a tutti i lavoratori indistintamente, come incentivo collettivo per avere collaborato al raggiungimento di un obiettivo aziendale (le ricompense variano a seconda della tipologia del contratto e della posizione lavorativa).

La frequenza al lavoro come unico criterio per la valutazione può però discriminare le donne: la condizione lavorativa di una donna può infatti riguardare la irregolare distribuzione dei compiti familiari tra donne e uomini, il cosiddetto gender time gap analizzato nel capitolo precedente. L'introduzione di criteri diversi da quelli dell'ora-lavoro per definire la retribuzione, possono agevolare le donne nel rapporto con il lavoro. Introdurre parametri più flessibili nella valutazione della produttività agirebbe come misura correttiva per una sbilanciata distribuzione dei compiti, e aiuterebbe a ridurre il gap retributivo tra generi. Allo stesso modo è importante anche che gli uomini, e più in generale la società, inizino un percorso di sensibilizzazione e responsabilizzazione. L'analisi sul caso studio ha verificato se le parti sociali hanno messo in atto disposizioni correttive correlate al genere.

Misure correttive legate al genere

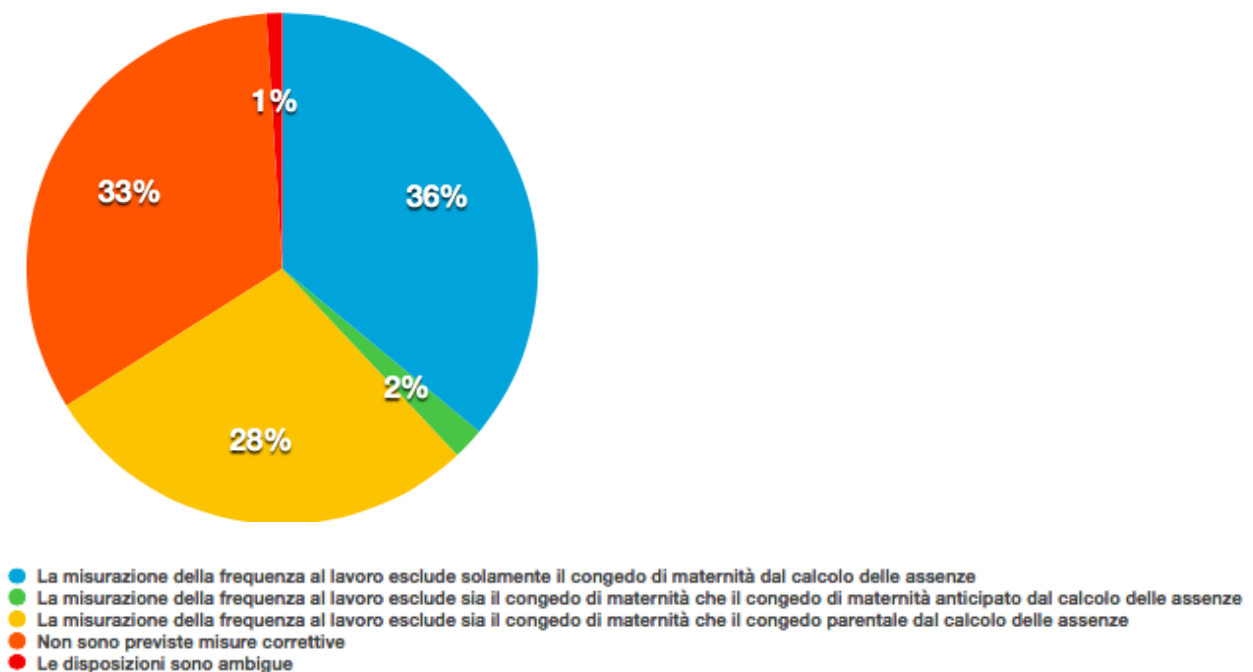


Figura 4: elaborazione dati dal progetto *Close the deal, fill the gap*.

Il 33% degli accordi non fornisce alcuna correzione relativa al genere nel calcolo della frequenza del lavoro. In alcuni casi, invece, sono previsti: nel 36% si esclude il congedo di maternità dal calcolo delle assenze, nel 28% dei casi si esclude sia il congedo di maternità che il congedo parentale, nel

2% dei casi si esclude il congedo di maternità sia prima che dopo la nascita del figlio.

Occorre precisare che i contratti aziendali non si riferiscono esplicitamente al congedo parentale, ma che la sua esclusione dal conteggio delle assenze deve essere dedotta: negli accordi si legge che sono considerate assenze solo la malattia o altre ipotesi diverse dal congedo parentale e di maternità. Alla tematica dei congedi si lega anche un problema di terminologia legalmente errata. In particolare, un accordo aziendale parla di “congedo parentale obbligatorio” (mentre il congedo parentale è facoltativo), mentre invece si riferisce al congedo di maternità obbligatorio. Oltre alla non correttezza giuridica, in questo errore è implicita l’opinione che gli oneri familiari siano a carico delle donne, perpetuando così l’immagine sociale di genere del work-life balance.

Infine, una riflessione interessante è stata fatta sui criteri per stabilire i premi di produttività per i lavoratori a tempo parziale. Il 66% dei contratti aziendali attribuisce premi su base oraria, dimostrando poca attenzione alle questioni di genere che potrebbero nascondersi dietro la scelta di un lavoro part-time. In questi casi la scelta dei criteri di valutazione può considerarsi discriminazione indiretta di genere, violando il principio di non discriminazione per i lavoratori a tempo parziale.

In conclusione è possibile affermare come gli accordi aziendali analizzati riservino una scarsa attenzione (quasi nulla in alcuni casi) alle questioni di genere nel momento della scelta dei criteri di attribuzione dei premi di produttività.

Dall’analisi è emersa anche una questione preliminare di certezza del diritto. Le fonti che intervengono nella definizione degli accordi aziendali sono molteplici. Gli accordi collettivi sono infatti quasi sempre affiancati da pratiche non scritte, definite individualmente tra lavoratore e datore di lavoro. Una poca trasparenza negli accordi non permette un’interpretazione univoca dei criteri aziendali (non rispettando il principio giuridico per cui una norma deve essere formulata in modo chiaro, generale e astratto). Per questi motivi risulta difficile spiegare in modo esaustivo, dai soli contratti aziendali, la distribuzione dei premi di produttività e la loro implicazione sui differenziali salariali.

Inoltre, escludere le organizzazioni sindacali durante il perfezionamento dei contratti è un errore, poiché dalle interviste è emerso che queste

politiche aziendali non scritte possono nascondere discriminazioni di genere nell'assegnazione dei premi di produttività nei casi di congedo di maternità. Nel particolare caso di un accordo aziendale si era verificata una significativa riduzione nei premi di produttività per le lavoratrici in congedo di maternità, poiché nei 5 mesi di sospensione dal lavoro i premi erano proporzionali alla compensazione durante l'assenza, corrispondente al massimo al 20% della retribuzione. Un ruolo importante delle parti sociali risiede anche nell'esigere una trasposizione degli accordi il più precisa e puntuale possibile, così da evitare qualsiasi errata interpretazione e discriminazione.

3.3 Caso studio 2: come le parti sociali possono animare il dibattito pubblico

Il seguente caso studio analizza l'impatto di un accordo nazionale tra le associazioni sindacali dei datori di lavoro e quelle dei lavoratori e delle lavoratrici, sul governo locale, il secondo livello di amministrazione pubblica a livello regionale della Gran Bretagna.

La Gran Bretagna è da sempre uno dei paesi più attenti alla parità di genere. Nel 1865 è stata l'epicentro delle battaglie delle suffragette, che lottavano per l'estensione del diritto di voto (il suffragio) anche alle donne. Solo più tardi, nel 1928 la Equal Franchise Act¹⁴⁰ estese il diritto di voto a tutte le donne sopra i 21 anni.

La legge portò però pochi cambiamenti nella società. Dopo la Seconda Guerra Mondiale le donne, che avevano sostituito gli uomini al lavoro, furono costrette a farsi da parte, ritrovandosi estremamente vulnerabili. In quel periodo inoltre il valore della famiglia si era fatto più forte, così da vincolare ancora di più le donne nel ruolo di mogli e madri: il femminismo di quegli anni fece quindi pochi progressi, legato indissolubilmente alla responsabilità sociale.

Il 1968 fu un momento importante, che vide le operaie inglesi scendere in piazza a protestare contro i differenziali salariali di genere. 187 operaie della fabbrica Ford nel quartiere di Dagenham chiedevano di essere riconosciute come operaie specializzate e di essere pagate come i colleghi maschi (da questa vicenda è stato tratto il film distribuito in Italia con il titolo *We Want Sex*). Una serie di scioperi si susseguirono finché la Ministra del Lavoro Barbara Castel sposò la causa delle operaie e convinse la Ford a conferire alle donne una retribuzione pari a quella degli uomini.

La protesta delle operaie ha rivoluzionato le relazioni civili, sociali e industriali. Nel 1970 l'Equal Pay Act ha sancito il divieto di qualsiasi trattamento sfavorevole di genere in termini di condizioni di lavoro e di retribuzione (l'Equality Act del 2010 ha riconfermato il proposito).

Attualmente il gender pay gap della Grande Bretagna è più basso rispetto agli anni precedenti ma ancora al 18,1%, considerando sia i dipendenti a

¹⁴⁰ Equal Franchise Act (The Representation of the People) del 1928 conferisce il diritto di voto a tutte le donne sopra i 21 anni. Prima (solo da dieci anni) potevano votare solo le donne sopra i 30 anni e con particolari qualifiche.

tempo pieno che quelli a tempo parziale; quello dei soli dipendenti a tempo pieno è di 9,4%, ad indicare che i lavoratori part-time guadagnano all'ora mediamente meno di chi lavora a tempo pieno.¹⁴¹

Nuove norme e iniziative si susseguono per cercare di migliorare la situazione.

Dall'aprile 2017 i datori di lavoro con più di 250 dipendenti maschi e dipendenti femmine sono tenuti per legge a raccogliere i dati aziendali relativi al divario retributivo di genere, al divario nei bonus, e consegnare una lista dettagliata del numero di donne e uomini che ricevono i premi. Devono anche rivelare la percentuale di genere in ogni segmento di retribuzione, dal più basso al più alto. I risultati vanno pubblicati entro dodici mesi nei siti internet dell'organizzazione e del governo. L'obbligo di trasparenza si spera possa da una parte indurre le aziende ad essere più attente alle questioni di genere, dall'altra aiutare i lavoratori e le lavoratrici a valutare le aziende e a pretendere il meglio.

Anche l'ASA (Advertising Standards Authority), l'organizzazione di autoregolamentazione dell'industria pubblicitaria del Regno Unito, è di recente scesa in campo nella battaglia agli stereotipi e ai ruoli di genere. Dalla fine del 2017 si procederà a mettere nero su bianco le regole di ciò che può o non può essere ammesso nelle pubblicità ("Rappresentazione, percezione e danno" sarà il titolo del report). Come già detto nel primo capitolo, le conseguenze in fatto di parità di genere della pubblicità sugli individui e sulla società sono importanti.

Il rapporto che anticipa il provvedimento offre alcuni esempi sulle pubblicità che saranno vietate o ammesse. Si potrà mostrare una donna che pulisce, ma sarà vietato mostrare il gruppo familiare che fa confusione e sporca per poi lasciarla da sola a sistemare. Si vietano le pubblicità che mostrano uomini incapaci di svolgere lavori domestici e di cura dei figli, così come quelle che presentano le donne inadatte a svolgere attività tipicamente maschili.¹⁴²

Le riflessioni sulle questioni di genere in Inghilterra portano a riflettere sul ruolo del dibattito pubblico: dove la legislazione non arrivava sono entrate

¹⁴¹ Dati ONS (Office for National Statistics) aggiornati al 2016.

¹⁴² ASA, *Depictions, Perceptions and Harm: a report on gender stereotypes in advertising*, 2017. <https://www.asa.org.uk/asset/2DF6E028-9C47-4944-850D00DAC5ECB45B.C3A4D948-B739-4AE4-9F17CA2110264347/>

in campo le manifestazioni di protesta per attirare l'attenzione della società e delle istituzioni sul problema. Si tratta infatti di una fondamentale chiave di volta per avviare il cambiamento.

Il governo locale rappresenta il maggior numero di lavoratori e lavoratrici del settore pubblico nel Regno Unito¹⁴³ (2.257 milioni tra uomini e donne sono stati impiegati nel governo locale nel 2015). La gamma dei servizi pubblici di cui si occupa è molto ampia: dalla cura dei bambini e degli adulti vulnerabili, ai servizi ambientali come lo smaltimento dei rifiuti e il controllo dei parassiti; dai servizi culturali e ricreativi come le biblioteche, gli impianti sportivi e i parchi, alla pianificazione urbanistica e alle regolamentazioni edilizie abitative, fino ai servizi di istruzione che comprendono anche la gestione della maggior parte delle scuole.

Le lavoratrici costituiscono il 76% della forza lavoro, il che può spiegare un così elevato numero di contratti part-time (54,4%), anche a fronte delle riflessioni del primo caso studio. I servizi di cura e di istruzione, che dominano l'occupazione, sono ampiamente svolti da donne; i servizi ambientali e la pianificazione urbanistica invece sono seguiti in prevalenza da uomini.

Nel 1997 viene siglato l'SSA (Single Status Agreement), un accordo nazionale tra le associazioni che rappresentano i datori di lavoro e quelle che rappresentano i lavoratori e le lavoratrici, con l'obiettivo dichiarato di armonizzare i termini e le condizioni dei lavoratori manuali e professionali, tecnici e clericali (la parrocchia civile costituisce la più bassa unità), così da evitare accordi formali ed informali e uniformare le strutture delle negoziazioni. L'accordo, approvato a livello nazionale, viene concretizzata volontariamente nei contesti locali. Questo richiedeva alle autorità locali di introdurre un metodo di pagamento nazionale in cui tutti fossero ricompensati secondo una logica di valutazione del lavoro. Sebbene la questione della parità retributiva non fosse esplicitata, divenne subito chiaro come l'introduzione di un'unica modalità di pagamento, un unico momento di contrattazione collettiva e un unico criterio di valutazione del lavoro, portasse a galla l'entità della disuguaglianza retributiva tra donne e uomini.

¹⁴³ Bach, S., Strolney, A., *Restructuring UK local government employment relations: pay determination and employee participation in tough times*, 2014.

Negli anni seguenti all'approvazione dell'SSA furono molti i casi in Tribunale per riequilibrare i salari delle donne (nel 2008 sono stati più di 60.000). I sindacati concedevano dodici mesi di tempo ai datori di lavoro per procedere con una valutazione dei lavori, per correggere eventuali discriminazioni, e negoziare nuovi contratti. Le tempistiche per la verifica e l'assimilazione delle disparità richiedeva molto tempo. La media degli occupati e delle occupate delle autorità locali si aggirava intorno ai 20.000 (si arrivava fino a 50.000), estremamente diversificati. Questo implicava un onere amministrativo non indifferente, tanto che nel 2007 l'importo che le autorità potevano capitalizzare era arrivato a 500 milioni di sterline.

Inoltre, tale accordo, a differenza di altri simili in altri settori (NHS, Agenda for Change) non era finanziato dal governo centrale. I datori di lavoro volevano che l'attuazione fosse neutrale al costo, il che significava che ad ogni aumento di retribuzione doveva corrispondere una diminuzione altrove. La lotta dei sindacati per proteggere i salari dei lavoratori è stata quindi lunga e difficile.

L'analisi degli effetti della SSA sulle differenze salariale all'interno del governo locale ha portato a diverse conclusioni, discusse con i rappresentanti sindacali di entrambe le parti.

Anche se il portavoce dei datori di lavoro parla di un significativo miglioramento, con i differenziali salariali al 5%, molto al di sotto della media britannica ed europea, in generale l'SSA non ha avuto in termini di cifre un grande impatto nella riduzione del gender pay gap (opinione condivisa dal rappresentante dei lavoratori, che sostiene che l'unico effetto sia stato una riduzione dei salari maschili).

Il Single Status Agreement ha, nella pratica, testato i punti di forza e di debolezza della legge del 1970 Equal Pay Act¹⁴⁴, e, soprattutto, ha avuto un impatto enorme sull'opinione pubblica: l'accordo ha infatti portato a decine di migliaia di casi legali, con cui molte donne dipendenti nelle amministrazioni locali hanno ricevuto un compenso complessivamente superiore a 3 miliardi di sterline. La lotta alle discriminazioni in termini retributivi e di condizioni di lavoro spinse la Corte di Giustizia a retrocedere il risarcimento a sei anni, invece che due, aumentando notevolmente i costi di compensazione. Questo, insieme ad un rilassamento delle norme in

¹⁴⁴ L'Equal Pay Act del 1970 è un atto del Parlamento del Regno Unito che vieta qualsiasi trattamento discriminatorio tra uomini e donne in termini di retribuzioni e condizioni di lavoro.

materia di diritto contingente, hanno trasformato i procedimenti di valutazione di pari salario per pari lavoro in opportunità per avvocati no-win no-fee: avvocato e cliente concordavano che il primo avrebbe ricevuto un compenso solo se il cliente avesse ottenuto un risultato soddisfacente. Uno di questi avvocati, Stefan Cross, è stato particolarmente attivo sia nelle controversie individuali che collettive. Molti furono anche i casi verso terzi, dove Cross e altri avvocati accusavano i sindacati di essere corrotti per aver consigliato alle donne di accettare compensazioni ridotte per concludere le cause.

““O lo ami o lo odi, ma bisogna ammettere che Cross ha agito come impulso per la retribuzione uguale di genere e per ottenere uniche modalità per riordinare le amministrazioni locali”. Con queste parole il rappresentante dei datori di lavoro ha affermato che la legislazione da sola, non avrebbe potuto garantire gli stessi risultati; il contratto collettivo, per quanto problematico e controverso, aveva acceso il dibattito.

In conclusione, il Single Status Agreement ha messo alla prova la legislazione sulla parità nel Regno Unito, come nessun altro accordo ha fatto mai. La natura decentralizzata del governo locale, la struttura occupazionale segregata e diversificata dei settori di lavoro, il meccanismo di contrattazione collettiva complesso e decentrato, insieme all'arrivo degli avvocati no win – no fee, hanno creato le condizioni per la tempesta perfetta per la pari retribuzione.

Questo caso studio dimostra in generale la capacità delle parti sociali di alimentare il dibattito pubblico che, come si può vedere negli ultimi anni con le manifestazioni di protesta o con le marce delle donne, gioca un ruolo importante nella lotta alle disparità di genere.

3.4 Considerazioni finali

All'interno delle imprese vi sono regole organizzative e di funzionamento molto rigide che impediscono di fatto un rinnovamento nel trattamento degli uomini e donne nelle imprese. Le organizzazioni sindacali possono però influenzare il cambiamento, sia dall'interno (nelle contrattazioni collettive) che dall'esterno (promuovendo il dibattito).

I sindacati sono in una posizione privilegiata per individuare le discriminazioni di genere, anche indirette, che talvolta nemmeno le donne stesse sono in grado di riconoscere. Dopo averle individuate, essi possono intervenire con misure correttive per riequilibrare le disparità retributiva di genere: come abbiamo visto, l'esclusione del congedo di maternità o di paternità dal conteggio delle assenze, o criteri di valutazione della produttività diversi dalla frequenza di lavoro, possono rivelarsi molto importanti.

Con una contrattazione collettiva precisa e puntuale è possibile evitare l'ambiguità degli accordi individuali e non scritti, che possono lasciare spazio a interpretazioni diverse. Una maggiore chiarezza possibile tutela non solo il lavoratore, ma anche il datore di lavoro e l'impresa nel raggiungere gli obiettivi nel rispetto delle norme giuridiche e sociali.

Infine, le iniziative delle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori possono smuovere il dibattito pubblico e arrivare dove la legislazione da sola non può.

Purtroppo, da parte di tutti gli attori non è ancora stata compresa l'importanza delle parti sociali e della contrattazione collettiva nelle questioni della parità salariale tra donne e uomini. Per questo motivo i sindacati incontrano alcuni ostacoli al loro operato.

Ostacoli principali che incontrano i sindacati	Ostacolo basso	Ostacolo medio	Ostacolo alto
Mancanza di dati sui salari dei lavoratori e delle lavoratrici a livello d'impresa e di settore	12%	8%	80%
Tendenza dei lavoratori e delle lavoratrici a negoziare individualmente	15%	12%	73%
Mancanza di trasparenza dei sistemi retributivi e di classificazione	20%	15%	65%
Mancanza di sostegno da parte dei datori di lavoro e del governo a promuovere il dialogo sociale	19%	18%	63%
Livello basso di copertura della contrattazione collettiva	26%	15%	59%
Mancanza di consapevolezza sulla parità di genere da parte dei sindacalisti	31%	34%	35%
Impegno basso o nullo, e nessuna strategia da parte dei sindacati nel trattare il divario retributivo di genere attraverso la contrattazione	43%	23%	34%

Tabella 2: elaborazione dei dati su indagine CES (2013) sugli ostacoli riscontrati dai sindacati nella contrattazione per colmare il divario retributivo di genere

Gli ostacoli maggior incontrati dalle organizzazioni sindacali si riscontrano nella mancanza di trasparenza da parte delle aziende nel dichiarare i dati salariali di genere: a ciò si aggiunge anche la mancanza di trasparenza dei sistemi retributivi e di classificazione, che impediscono una panoramica completa sulla distribuzione dei differenziali.

Talvolta anche i lavoratori e lavoratrici non seguono le buone prassi e le indicazioni, poiché scelgono di negoziare individualmente con le imprese (prassi preferita anche dai datori di lavoro), oppure richiedono come criterio per la valutazione dei premi di produttività la frequenza al lavoro. L'esclusione forzata dei sindacati nella contrattazione, così come un basso livello di copertura della contrattazione collettiva, nonché un basso aiuto da parte del governo, impediscono ai sindacati di intervenire nelle questioni relative al gender pay gap.

Infine, gli stessi sindacati non hanno ancora abbracciato completamente le questioni di genere, né raccolto tutti gli strumenti necessari per affrontare il problema (deducibile anche da uno squilibrio di genere nei team di negoziazione ¹⁴⁵). Aumentare la conoscenza e la consapevolezza sui differenziali retributivi di genere è fondamentale. Per farlo, è importante

¹⁴⁵ CES (2014), *Op.cit.*

non concentrarsi sui differenziali retributivi orari, che non permettono di individuare le discriminazioni che si possono per esempio nascondere dietro ai contratti di lavoro part-time. Utilizzare modelli statistici diversi da quelli del differenziale salariale grezzo, permette infatti di individuare le disparità nell'arco dell'intera vita di una donna.

All'interno dei sindacati è inoltre preferibile che in ogni gruppo vi sia un responsabile delle questioni relative alle discriminazioni di genere. È buona pratica organizzare corsi di formazione con cui sensibilizzare la società, costruire reti tra le organizzazioni, per avere una risonanza ed un impatto maggiore. In queste e in tutte le altre occasioni si deve utilizzare un linguaggio neutro sotto il profilo del genere.

Nonostante in questo elaborato si sia evidenziata più volte la marginalità delle norme, è indubbio come la legislazione sia un'arma fondamentale nella lotta ai differenziali retributivi. È quindi importante risolvere nella contrattazione collettiva il problema della non correttezza giuridica della terminologia, utilizzare forme di legislazione proattiva (specialmente quella che incentiva la decentralizzazione delle negoziazioni) come leva per la negoziazione e spingere le istituzioni dei vari paesi a migliorare il quadro normativo puntando sull'effettività.

Si deve verificare una sinergia trasversale tra sindacati, aziende, e lavoratori e lavoratrici. Le parti sociali con le contrattazioni collettive possono raggiungere nuovo prestigio e nuova forza impegnandosi in un argomento così attuale; gli stati devono capire che le politiche di genere possono raggiungere gli obiettivi solamente con l'inclusione di tutte le parti; infine le lavoratrici devono accettare gli aiuti che le organizzazioni sindacali possono portare per tutelarle dai differenziali salariali di genere.

CONCLUSIONE

Gli aspetti più comuni della nostra vita sono quelli su cui meno riflettiamo e che meno mettiamo in discussione, ma che influenzano maggiormente le nostre esistenze. La questione di genere è una di questi. Quasi tutti gli aspetti della nostra vita quotidiana sono organizzati secondo il genere: “siamo donna o uomo in ogni atto o pensiero della nostra esistenza, in ogni rapporto”.¹⁴⁶

È bene quindi che il fatto di essere donna o uomo non implichi svantaggi per uno dei due generi. Seppure molti sono stati i passi avanti nel riconoscimento del valore e del ruolo della donna in società, grazie all’analisi dei dati si è evidenziata l’esistenza di un gap di genere in tutti gli aspetti della vita. Fortunatamente, al giorno d’oggi, tali problemi non sono più legati ad una questione femminile, ma se ne riconoscono gli effetti negativi per le economie e le società.

In particolare nel mercato del lavoro le donne subiscono discriminazioni di genere, che impediscono loro di esprimersi al massimo delle capacità. L’elaborato si è concentrato prevalentemente sulle discriminazioni nei salari, evidenziando come tale questione sia strettamente legata alla necessità di un cambiamento socio-culturale del ruolo della donna. Solo prendendo atto di uno svantaggio del genere femminile nelle questioni quotidiane, sarà possibile correggere le modalità con cui il lavoro delle donne viene valutato. Le parti sociali, come dimostrato, possono giocare un ruolo importante nel facilitare tale cambiamento, intervenendo nelle molteplici questioni che riguardano i differenziali retributivi di genere.

Il fine di questa tesi era quello di alimentare la cultura del cambiamento nel trattamento di uomini e donne, con particolare attenzione per l’importanza che le questioni di genere devono avere all’interno delle organizzazioni. La diversità, offerta dalle peculiarità delle donne e degli uomini, non deve rappresentare un ostacolo per le imprese, ma un valore aggiunto che porta ricchezza. L’uguaglianza che si richiede non deve quindi essere fine a sé stessa, negando le qualità che ci rendono donne e uomini, ma deve essere intesa in termini di uguali opportunità. Con la speranza, che in un non troppo lontano futuro, una ragazza che si affaccia al mondo

¹⁴⁶ Priulla G., *C’è differenza. Identità di genere e linguaggi: storie, corpi, immagini e parole*, Franco Angeli, 2013.

del lavoro non debba più sentirsi porre questa domanda: “Ha intenzione di avere figli?”.

BIBLIOGRAFIA E SITOGRAFIA

AlmaLaurea, *XIX Indagine Condizione occupazionale dei laureati, rapporto 2017*. Disponibile su http://www.almalaurea.it/sites/almalaurea.it/files/docs/universita/occupazione/occupazione15/rapporto2017_occupazione_def.pdf

Anolli L., *Fondamenti di psicologia della comunicazione*, Bologna, Il Mulino, 2006.

Arcuri L., Cadinu M.R., *Gli stereotipi*, Bologna, Il Mulino, 1998.

Arrow K. J., *Models of Job Discrimination*, in Pascal A.H., Ed., *Racial Discrimination in Economic Life*, D.C. Heath, Lexington, 1972. 1972.

Arrow K. J., *The theory of discrimination*, in Ashenfelter O., Rees A. *Discrimination in Labor Markets*, Princeton University Press, 1973.

ASA, *Depictions, Perceptions and Harm: a report on gender stereotypes in advertising*, 2017. Disponibile su <https://www.asa.org.uk/asset/2DF6E028-9C47-4944-850D00DAC5ECB45B.C3A4D948-B739-4AE4-9F17CA2110264347/>

Babcock L., Laschever S., *Women Don't Ask: the high cost of avoiding negotiation and positive strategies for change*, New York, Bantam Books, 2007.

Bach, S., Strolney, A., *Restructuring UK local government employment relations: pay determination and employee participation in tough times*, in *Transfer: Europe Review of Labour and Research*, 20(3), 2014.

Ballestrero M. V., *Dalla tutela alla parità*, Bologna, Il Mulino, 1979.

Ballestrero M. V., *Parità e oltre. Parità, pari opportunità, azioni positive*, Roma, Ediesse, 1989.

Battistoni L. (a cura di), Quaderni Spinn, *I numeri delle donne: partecipazione femminile al mercato del lavoro: caratteri, dinamiche e scenari*, Roma, Italprint, 2006.

Becker G. S., *Investment in Human Capital: a theoretical analysis*, in *Journal of political economy*, 1952.

Bombelli M. C., Gehrke B., *Differenze di genere: una dimensione culturale*, Milano, SDA Bocconi, 2000. Disponibile su <https://ripensandoci.files.wordpress.com/2008/07/differenza-di-genere.pdf>

Bozzano, M., *Assessing Gender Inequality among Italian Regions: The Italian Gender Gap Index*, Quaderni del Dipartimento di economia politica e metodi quantitativi dell'Università degli Studi di Pavia, 2012. Disponibile qui <ftp://economia.unipv.it/new/q174.pdf>

Butler J., *Gender trouble: feminism and the subversion of identity*, New York, Routledge, 1990.

Chodorow N., *The Reproduction of Mothering: Psychoanalysis and the Sociology of Gender*, University of California Press Berkely, Los Angeles, London, 1978.

Commissione Europea, *100 parole per la parità. Glossario dei termini sulla parità tra le donne e gli uomini*, a cura della Direzione Generale "Occupazionale, Relazioni industriali e affari Sociali".

Commissione Europea, *2017 Report on equality between women and men in the EU*, 2017.

Commissione Europea, *Colmare il divario retributivo di genere nell'Unione Europea*, 2014. Disponibile su http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_it.pdf

Cross S. E., Madson L., *Models of the self: Self-Construals and Gender*, in *Psychological Bulletin*, 1997.

De Beauvoir S., *Il secondo sesso*, Milano, Il Saggiatore, 1961.

De Gouges O., *Déclaration des Droits de la Femme et de la Citoyenne* (*Dichiarazione dei diritti della donna e della cittadina*), 1791.

Del Boca D., Mencarini L., Pasqua S., *Valorizzare le donne conviene*, Bologna, Il Mulino, 2012.

EIGE European Institute for Gender Equality, *Economic Benefits of Gender Equality in the European Union. Report on the empirical application of the model*, 2017.

Eurofound, *The gender Employment gap: Challenges and solutions*, 2016. Disponibile su <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2016/labour-market/the-gender-employment-gap-challenges-and-solutions>

Eurydice, Commissione Europea, *Differenze di genere nei risultati educativi: studio sulle misure adottate e sulla situazione attuale in Europa*, 2010. Disponibile su http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/120IT.pdf

Favilli E., Cavallo F., *Good Night Stories for Rebel Girls*, USA, Timbuktu Labs, Inc., 2016.

Frattini, Rossi, *Report sulle donne nell'università italiana*, in *Meno di Zero*, 2012. Disponibile su <http://menodizero.eu/saperepotere-analisi/247-report-sulle-donne-delluniverita-italiana.html>

Giannini Belotti E., *Dalla parte delle bambine. L'influenza dei condizionamenti sociali nella formazione del ruolo femminili nei primi anni di vita*, Milano, Feltrinelli, 1973.

Héritier F., *Maschile e femminile. Il pensiero della differenza*, Roma, Laterza, 2006.

Iori V., *Fare la differenza. Analisi e proposte di gender management*, Milano, Franco Angeli, 2014.

Iriad Istituto di Ricerche Internazionali Archivio Disarmo (a cura di), *Genere & Stereotipi di genere. Uno studio di caso sulle giovani generazioni*, 2015. Disponibile su <http://www.archiviodisarmo.it/index.php/it/2013-05-08-17-44-50/rapporti-di-ricerca/archivio-rdr/finish/11/4123>

Isfol Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori, *III indagine sulla qualità del lavoro anno 2010*, 2014.

Isfol, *Differenziale salariale di genere e lavori tipicamente femminili*, 2009.

Istat, *I differenziali retributivi nel settore privato anno 2014*, 2016. Disponibile su https://www.istat.it/it/files/2016/12/CS_DIFFERENZIALI-RETRIBUTIVI.pdf

Istat, *I tempi della vita quotidiana: anno 2014*, 2016. Disponibile su http://www.istat.it/it/files/2016/11/Report_Tempidivita_2014.pdf

Istat, *Il mercato del lavoro, Il trimestre 2017*. Disponibile su <http://www.istat.it/it/files/2017/09/Mercato-del-lavoro-II-trim-2017.pdf?title=Il+mercato+del+lavoro+-+12%2Fset%2F2017+-+Testo+integrale+e+nota+metodologica.pdf>

Istat, *Maternità e interruzioni del lavoro*, 2011. Disponibile su http://www3.istat.it/dati/catalogo/20110523_00/grafici/3_7.html

Istat, *Rapporto annuale 2017; la situazione del paese*, 2017. Disponibile su <https://www.istat.it/it/files/2017/05/RapportoAnnuale2017.pdf>

Istat, *Stereotipi, rinunce e discriminazioni di genere*, 2013. Disponibile su <http://www.istat.it/it/files/2013/12/statreportgenere1.pdf>

Marzano M., *Papà, Mamma e Gender*, Milano, UTET, 2015.

Matsui K., *Women-omics, Buy the female Economy*, Portfolio Strategy Goldman Sachs, 1999.

McKinsey & Company, *The Power of Parity: How Advancing Women's Equality Can Add \$12 Trillion To Global Growth*, McKinsey Global Institute, 2015.

Mill S., *The subjection of women*, Londra, Longmans, Green, Reader and Dyer, 1869.

Mitchell J., *La condizione della donna*, Milano, Einaudi, 1972.

Oakley A.R., *Sex, gender and society*, Gower Publishing, 1972.

Oaxaca, *Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Market*, in *International Economic Review*, 1973.

Parsons T., *Famiglia e socializzazione*, Milano, Mondadori, 1974.

Parsons T., *La struttura dell'azione sociale*, Bologna, Il Mulino, 1962.

Phelps E. S., *The Statistical Theory of Racism and Sexism*, in *American Economic Review*, 1972.

Piccone Stella S., *Studi di genere e pari opportunità: una rassegna critica della letteratura italiana e internazionale*, 2010. Disponibile su http://sna.gov.it/www.sspa.it/wp-content/uploads/2010/04/Studi_pari-opportunita%CC%80_Ferrarese.pdf

Piccone Stella S., Saraceno C., *Genere. La costruzione sociale del femminile e del maschile*, Bologna, Il Mulino, 1996.

Pillinger J., *Negoziare la parità. Come la contrattazione collettiva contribuisce ad eliminare il divario salariale tra uomini e donne che svolgono uno stesso lavoro o un lavoro di pari valore*, CES (Confederazione europea dei sindacati) 2014. Disponibile su http://www.genderpaygap.eu/documents/2014_bargaining_equality_it_ETUC.pdf

Popper K., *Cattiva maestra televisione*, Roma, Donzelli Editore, 1996.

Priulla G., *C'è differenza. Identità di genere e linguaggi: storie, corpi, immagini e parole*, Milano, Franco Angeli, 2013.

PwC, *Women in Work Index*, 2016. Disponibile su <https://www.pwc.co.uk/services/economics-policy/insights/women-in-work-index.html>

Rubin G., *The traffic of Women: Notes on the "Political Economy of Sex"*, New York, Ryana Reiter, 1975.

Ruspini E., *Le identità di genere*, Roma, Carocci, 2003.

Rustichelli E. (a cura di), Isfol, *Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia? Il lavoro femminile tra discriminazioni e diritto alla parità di trattamento*, I libri del Fondo sociale europeo, 2006.

Sabatini A. (a cura di), *Il sessismo nella lingua italiana*, Presidenza del Consiglio dei Ministri, 1987. Disponibile su https://web.uniroma1.it/fac_smfn/sites/default/files/IlSessismoNellaLinguaItaliana.pdf

Scott J. W., *Gender: a Useful Category of Historical Analysis*, Oxford, in *The American Historical Review*, 1986.

Smelser N.J., *Manuale di sociologia*, Bologna, Il Mulino, 1996.

Sobrero R. (a cura di), *Pubblicità Progresso, Quando la Comunicazione è attenta al Genere*, Collana Comunicazione Sociale, Volume 1, 2014. Disponibile su https://www.pubblicitaprogredito.org/Uploads/Docs/ccs-genere_22963.pdf

Testa A., *Donne e pubblicità: esempi e coordinate per capire il caso italiano*, in occasione di Consumer's Forum Roma, 2011. Disponibile su <http://www.nuovoutile.it/pdf/consumersforum2.pdf>

Unioncamere, *Impresa in genere. 3° Rapporto nazionale sull'imprenditoria femminile*, 2013. Disponibile su www.unioncamere.gov.it

Villa P. (a cura di), *Differenziali retributivi di genere: come misurare e come leggere il differenziale salariale tra uomini e donne*, 2010. Disponibile su http://afi-ipl.org/wp-content/uploads/X_2010_Differenziali-retributivi-di-genere_ManualeVILLA.pdf

Wollstonecraft M., *Vindication of the Rights of Woman (La Rivendicazione dei diritti della donna)*, 1792.

World Economic Forum, *The Global Gender Gap Report 2016*, 2016. Disponibile su <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/>

Zanardo L, Malfi Chindemi M., Cantù C., *documentario Il corpo delle donne*, 2009. <http://www.ilcorpodelledonne.net/documentario/>

Zanardo L, Malfi Chindemi M., Cantù C., *Il corpo delle donne*, Milano, Feltrinelli, 2010.

anagrafe.miur.it

eige.europa.eu

everydaysexism.com

menodizero.eu

www.asa.org.uk

www.eurofound.europa.eu

www.fillthegap.eu

www.goldmansachs.com

www.ingenere.it

www.istat.it

www.ons.gov.uk

www.pariopportunita.gov.it

www.puntosudite.it

www.weforum.org