

Parità di genere: lavoro, imprenditoria femminile, percorsi formativi

Introduzione

«La parità di genere si riferisce alla parità tra donne e uomini rispetto ai loro diritti, trattamento, responsabilità, opportunità e risultati economici e sociali. La parità di genere si ottiene quando uomini e donne hanno gli stessi diritti, responsabilità e opportunità in tutti i settori della società e quando i diversi interessi, bisogni e priorità di uomini e donne sono ugualmente valutati» (Eurofound¹).

Sono molteplici le dimensioni all'interno delle quali misurare il livello di parità di genere: il mercato del lavoro e le possibilità di conciliazione della vita privata e professionale, la copertura di ruoli "decisionali", alla guida di imprese o in posizioni apicali all'interno delle istituzioni, fino alle forme più gravi di violenza sulle donne, all'interno delle mura domestiche così come sui luoghi di lavoro. Parità di genere, inoltre, implica lo sradicamento degli stereotipi che relegano le donne in "luoghi comuni", le concentrano solo in determinati settori economici, le discriminano dal punto di vista salariale e privano l'intera comunità di tutte le competenze che le donne potrebbero mettere in campo e che invece non sono pienamente valorizzate.

L'Italia nelle statistiche internazionali

Tra i numerosi ranking internazionali che approfondiscono e misurano il tema nelle diverse economie, due hanno particolare notorietà e rilevanza: il Global Gender Gap Index e il Glass Ceiling Index.

Il **Global Gender Gap Index del World Economic Forum (WEF)** è un indice composito, compreso tra 0 (assenza di parità) e 1 (totale parità), che misura i divari di genere in diversi campi: la partecipazione economica e politica, la salute e il livello di istruzione. Secondo questo indice, **nel 2022 l'Italia si colloca al 63esimo posto su 146 Paesi**, lo stesso del 2021. Appare così lontana dai paesi più virtuosi, rappresentati da Islanda, Finlandia e Norvegia. Il posizionamento dell'Italia nella classifica varia in base alla dimensione analizzata: ad esempio, in termini di opportunità e di partecipazione economica è al 110 posto, mentre nell'ambito del *political empowerment* è al 40esimo. Secondo l'indice del WEF, a livello globale serviranno ancora 132 anni per il raggiungimento della parità tra uomini e donne, con ampie differenze tra aree geografiche: l'Europa chiuderebbe il gap di genere tra 60 anni, mentre l'Asia meridionale tra 197 anni.

Il **Glass Ceiling Index dell'Economist** è anch'esso un indice composito che misura l'uguaglianza per le donne sul posto di lavoro (livello di istruzione, partecipazione della forza lavoro, retribuzione, costi di assistenza all'infanzia, diritti di maternità e paternità, domande di ammissione a business schools e rappresentanza nelle posizioni apicali, in ambito manageriale, nei consigli di amministrazione e in

¹ Agenzia dell'UE per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro

parlamento). In questa graduatoria, **nel 2021 l'Italia è 16 esima su 29 paesi**. Nuovamente le posizioni più virtuose sono occupate dai paesi del nord Europa (Svezia, Islanda, Finlandia e Norvegia) e l'Italia è lontana dalla vetta della classifica.

Mercato del lavoro

In un intervento al Senato, l'allora Presidente Mario Draghi dichiarò che una *“vera parità di genere richiede che siano garantite parità di condizioni competitive tra generi”*. La stessa parità di genere è un fattore di competitività. Gli indicatori a livello italiano mostrano ancora evidenti **gap tra la partecipazione femminile e maschile al mercato del lavoro**.

Nel 2021 il **tasso di occupazione** femminile è inferiore di **18 punti percentuali** a quello maschile (49,4% vs 67,1% maschi). In Lombardia il gap è minore ma ugualmente presente (14 punti percentuali tra il tasso di occupazione 15-64 anni femminile 59,5% e maschile 73,4%). Il gap di genere esiste anche a livello europeo, ma il tasso di occupazione femminile nella media europea (63,4%) è ampiamente più elevato di quello italiano.

Il gap di genere emerge anche dai **tassi di disoccupazione** (15-74 anni): in Italia il tasso al 2021 è del 10,6% per le donne e dell'8,7% per gli uomini (**1,9 punti percentuali** di differenza) mentre in Lombardia il gap si ferma all'1,3% (6,6% femmine vs 5,3% maschi), anche il tasso medio lombardo è più basso di quello europeo.

Nel mercato del lavoro italiano, la partecipazione femminile è associata al tema della **conciliazione tra vita privata e vita professionale**. L'analisi dei tassi di occupazione, all'aumentare del numero di figli, mostra come, in Italia e anche nel Nord-Ovest del Paese, l'impegno di cura tradizionalmente delegato alle donne riduce la loro partecipazione al mercato del lavoro. In Italia il tasso di occupazione (25-64 anni) dei genitori passa da 80,6% con 1 figlio a 83% con 3 o più figli per i maschi, mentre diminuisce da 56,7% a 43,7% per le donne (nel Nord-Ovest i tassi passano da 84,3% a 91,3% per i maschi e da 66,7% a 54,4% per le donne).

Esiste infine un tema di **gap retributivo**. Secondo l'analisi condotta da Assolombarda in collaborazione con l'Istituto per la ricerca sociale (IRS) sui dati delle retribuzioni nette mensili riportate nell'Indagine Istat sulle Forze di lavoro, il gap fra le retribuzioni nette mensili di uomini e donne è consistente sia a livello nazionale che soprattutto regionale. Questo gap raggiunge il 21% in Lombardia, superiore al 19% della media nazionale. L'analisi mostra anche una riduzione del gap rispetto al 2013 grazie all'aumento della retribuzione media femminile. Una prima causa è imputabile al fatto che le donne tendono a concentrarsi in settori e occupazioni con livelli retributivi inferiori alla media, come i servizi alle persone e i servizi sociali, mentre sono sottorappresentate in settori e mansioni, come i servizi finanziari e ICT, tipicamente caratterizzati da maggiori salari. Le donne tendono anche ad essere meno rappresentate nelle posizioni apicali (glass ceiling) e a lavorare part-time, perché su di esse spesso ricadono le responsabilità di cura all'interno delle famiglie. Infine, rimane una componente residuale imputabile alla cosiddetta discriminazione diretta, per cui a parità di lavoro, mansioni e qualifiche una donna viene pagata meno di un collega uomo².

² Donne e lavoro in Lombardia: ricerca realizzata da Assolombarda in collaborazione con IRS, 2021.

Presenza nei ruoli apicali e imprenditoria femminile

La parità di genere, per le imprese, non è solo un tema di competitività ma anche di efficienza. Come osserva l'economista Marianne Bertrand *“in un mondo in cui il talento è distribuito equamente tra donne e uomini, un'economia che non attinge pienamente alle capacità dei leadership delle donne è necessariamente inefficiente”*. A livello europeo le **donne** rappresentano il 33% dei **manager**: in Italia la quota scende al 28% (Eurostat, 2019). Tuttavia, è doveroso sottolineare che anche nei paesi più virtuosi la quota di donne manager non raggiunge mai il 50%. Le incidenze maggiori si osservano in Lettonia (46%), Polonia (43%), Svezia e Slovenia (entrambe 40%).

Le donne costituiscono il 51% della popolazione italiana. Eppure, il tasso di occupazione è al 49% e l'iniziativa imprenditoriale limitata. Assumendo come proxy di imprenditoria i lavoratori autonomi con dipendenti in percentuale sul totale occupazione, al 2021 l'incidenza è pari al 3,4% tra le donne in Italia, sostanzialmente invariata dal 2009 e la metà del 7,2% tra gli uomini. Si tratta di un **'gap di imprenditorialità'** rilevante e in linea con quello registrato in Germania e Francia. Sempre come proxy di imprenditoria si può guardare anche alle richieste di finanziamento per l'avvio d'impresa: il 12% delle donne in Italia richiede un prestito per avviare un'impresa, a confronto con il 22% degli uomini. Un gap di 10 punti percentuali, ben maggiore che in Francia e Germania ma tanto ampio quanto in Spagna. Infine, in Italia solo il 7% delle startup innovative sono esclusivamente o a maggioranza femminile. In parallelo, si consideri che gli inventori donna sono il 9% in Italia (vs 7% in Germania, 11% in Francia).

I percorsi formativi

Il mercato del lavoro è fortemente connesso al processo di formazione del capitale umano. In Italia persiste, da tempo, una netta **polarizzazione di genere nei percorsi formativi**. Già a partire dalla scuola secondaria di secondo grado, fino ai più elevati livelli di formazione (laurea e post laurea), le ragazze tendono a concentrare la loro presenza in determinati ambiti disciplinari. Si prendano ad esempio gli iscritti nei corsi di laurea. Le studentesse rappresentano più del 50% degli iscritti (56,5% a livello italiano e 55,3% in Lombardia, a.a. 2021-22) ma sono sottorappresentate in ambito STEM: **tra gli iscritti STEM rappresentano il 37%** in Italia (il 35% in Lombardia). Tutto questo si riflette, necessariamente, sulla concentrazione degli occupati maschi e femmine in determinati settori.

Gli stereotipi di genere influenzano le scelte dei giovani e, di conseguenza, quelle della loro professione. Il test PISA (un test internazionale che confronta le competenze dei quindicenni) realizzato nel 2018 ha esaminato le aspettative di carriera dei quindicenni italiani top performer, ossia quelli con i livelli di preparazione più elevati. Dall'analisi è risultato che solo lo 0,3% delle ragazze italiane si immaginavano proiettate in professioni ICT, contro il 7% dei ragazzi; un gap che si presenta anche nelle professioni in ambito scientifico o ingegneristico (6,2% femmine vs 13,1% maschi). Aspettative che poi si traducono in scelte formative e successivamente occupazionali. Parità di genere è dunque assicurare che tali scelte siano fatte a parità di condizioni, senza distorsioni o pregiudizi.