



UNIVERSITÀ POLITECNICA DELLE MARCHE  
FACOLTÀ DI ECONOMIA “GIORGIO FUÀ”

---

Corso di Laurea triennale in Economia e Commercio

**GENDER GAP: LA DISUGUAGLIANZA  
SOCIALE E SALARIALE DALLA SUA  
ORIGINE AD OGGI**

**GENDER GAP: SOCIAL AND WAGE  
INEQUALITY FROM ITS BEGINNING  
UNTIL NOW**

Relatore:

*Prof. ssa Elena Spina*

Rapporto Finale di:

*Laura Gazzoli*

Anno Accademico 2020/2021



# INDICE

INTRODUZIONE	Pag. 1
CAPITOLO 1 – GENDER GAP: DAL XIX SECOLO AD OGGI	Pag. 2
CAPITOLO 2 – RIPERCUSSIONI SOCIO-POLITICHE DEL GENDER PAY GAP	Pag. 11
CAPITOLO 3 – INFLUENZA DEL COVID-19 SULLE DISUGUAGLIANZE DI GENERE	Pag. 20
BIBLIOGRAFIA	Pag. 30
SITOGRAFIA	Pag. 31
RINGRAZIAMENTI	Pag. 34



## **INTRODUZIONE**

Come afferma Angelica Fuentes, presidente dell'Angelica Fuentes Foundation:.

“Gender parity is not good just for women – it’s good for societies”

Il presente elaborato si propone di affrontare la questione del Gender Pay Gap: lavoratori con le stesse capacità ma appartenenti a generi diversi vengono trattati diversamente nel mondo del lavoro, sia per quanto riguarda le posizioni assegnategli che il salario percepito.

Il primo capitolo tratta l'evoluzione di tale fenomeno nell'arco della storia, dalla sua origine alla sua evoluzione, analizzando la visione di filosofi quali Marx ed Engels.

Il secondo capitolo ricerca, sulla base di studi effettuati dal World Economic Forum (WEF), i principali indicatori che hanno determinato lo sviluppo del Gender Gap e studia come questo fenomeno interessi i Paesi europei.

Il terzo ed ultimo capitolo esamina l'influenza negativa che la pandemia ha avuto sulla disuguaglianza di genere al livello nazionale, aggravandone gli effetti.

## **CAPITOLO 1 – GENDER GAP: DAL XIX SECOLO AD OGGI**

La figura della donna, spesso caratterizzata da una situazione di inferiorità giuridica, economica e civile rispetto all'uomo, ha subito vari cambiamenti nel corso dei secoli ("Femminismo", Treccani, 2021).

Nel periodo antecedente il XIX secolo la donna era confinata principalmente alla cura della casa e della famiglia, totalmente esclusa dalle decisioni riguardanti la sfera sociale e patrimoniale. L'istruzione non era considerata di fondamentale importanza, tanto che riceveva un'educazione esclusivamente centrata sul ruolo familiare attribuitole dalla società. Durante l'infanzia la madre si occupava unicamente della cura dei figli. In seguito, la figlia femmina veniva istruita al ruolo di brava moglie e madre, mentre il figlio maschio, a seconda del ceto sociale di appartenenza, proseguiva la propria istruzione o veniva mandato a lavorare per aiutare economicamente la famiglia (Cillo, Educazione e Scuola, 2021).

L'esclusione della donna dalla società deriva dal pensiero greco classico secondo cui vi sono due principali differenze tra la figura maschile e la figura femminile. La prima differenza si ha tra polis e oikos, in quanto polis è lo spazio pubblico considerato accessibile principalmente all'uomo mentre oikos rappresenta lo spazio privato della casa. La seconda differenza emerge nei concetti di logos (ragione) e soma (corpo). L'uomo veniva considerato razionale mentre la donna, data la sua funzione

riproduttiva, non era in grado di “trascendere il proprio corpo e quindi di sviluppare un ordine morale di tipo razionale” (Cammarano, 2015, p. 18). Sulla base di tali differenze, negli ultimi anni del Settecento, Gran Bretagna, Stati Uniti e Francia videro la nascita del Suffragismo, un movimento di rivendicazione dei diritti di cittadinanza della donna. Donne che lottavano per posizioni concesse ai soli cittadini maschi, come un eguale accesso allo studio, ai diritti politici, alle professioni e all’amministrazione dei beni. Tale movimento poggia sulla *Dichiarazione dei diritti della donna e della cittadina* scritta da Olympe de Gouges nel 1791, nella quale la scrittrice francese afferma la necessità di estendere alle donne i diritti naturali e l’uguaglianza politica e sociale. Negli anni successivi, in Inghilterra, Mary Wollstonecraft pubblica *Vindication of the Rights of Woman*. In questa opera la femminista britannica rivendica i diritti delle donne, sostenendo che solo attraverso l’uguaglianza la donna sarebbe potuta diventare una vera compagna per l’uomo (Cammarano, 2015).

Dopo la Rivoluzione francese le donne, considerate parte passiva della società, acquisirono finalmente la possibilità di esercitare autonomamente attività commerciali ed iniziarono ad essere considerate in egual modo nella divisione del patrimonio familiare. Le femministe si resero conto che la conquista del voto non era sufficiente per garantire alla donna la piena autonomia e realizzazione individuale; iniziarono quindi a manifestare disapprovazione nei confronti della situazione in cui si trovavano, soffermandosi sulla carenza di istruzione, sui bassi salari percepiti

e sulla situazione delle figlie illegittime destinate alla prostituzione. Avanzarono la richiesta di istituire scuole gratuite, permettendo così una maggiore possibilità di sussistenza autonoma. Alla fine dell'Ottocento si diffuse l'istruzione elementare obbligatoria nella maggior parte dei paesi e nel 1859, in Italia, la legge Casati introdusse l'obbligo scolastico di un biennio elementare anche per le bambine. I percorsi formativi superiori invece, finalizzati soprattutto a professioni qualificate ed incarichi pubblici, restarono riservati alla parte maschile della società. Si intensificò quindi la volontà da parte delle donne di accedere a tutti i percorsi formativi. Solo a partire dal 1875 venne legalmente riconosciuto in Italia l'accesso all'università per le donne, mentre l'accesso al liceo venne riconosciuto solo nel 1883. In questi anni si iniziò a dar peso all'idea dell'ingresso delle donne nelle istituzioni e alla loro emancipazione, senza però apportare alcuna modifica al ruolo che ricoprivano all'interno della società e senza conceder loro la possibilità di voto.

Due figure importanti che contribuirono ad avvalorare la posizione della donna nella società dell'epoca sono Karl Marx e Friedrich Engels.

Marx condusse un'analisi dei rapporti di genere all'interno delle famiglie borghesi, indirizzata ad argomentare la critica al patriarcato. Questa critica alle istituzioni familiari si trova principalmente nelle opere giovanili del filosofo, quali *Manoscritti economico-filosofici 1844*, *Ideologia tedesca 1845* e *Manifesto del partito comunista 1848*. Secondo Marx nella famiglia borghese mancava "la base della vita familiare", ossia l'amore come base delle relazioni. Egli definì questo nucleo sociale

una famiglia senza anima, nel quale era presente solo l'illusione di famiglia (Marx, 1843).

La famiglia borghese presentava un aspetto ambivalente: da un lato era obbediente, si sforzava ad esercitare al meglio le proprie funzioni all'interno della società, mentre dall'altro lato era un luogo di dissolutezza estrema, nel quale venivano negati i valori su cui si fondava la classe borghese.

Nell'*ideologia tedesca* Marx illustra bene il proprio concetto di famiglia borghese e spiega: "Questo rapporto del borghese con le sue condizioni di esistenza riceve una delle sue forme generali nella moralità borghese. Non si può parlare affatto della famiglia. La borghesia dà storicamente alla famiglia il carattere della famiglia borghese, in cui il legame è costituito dalla noia e dal denaro e di cui fa parte anche la dissoluzione borghese della famiglia, nonostante la quale la famiglia stessa continua sempre a esistere" (Marx, 1845-46, pp.165-166). In questo manoscritto risulta chiara l'idea di come il lavoro della donna fosse principalmente quello di procreare. A riguardo troviamo scritto: "la prima divisione del lavoro è quella tra uomo e donna per la procreazione di figli" (Marx, 1845-46, pp.70-71). Secondo Marx il superamento della società capitalista e della famiglia borghese, considerati oppressori delle donne, porterebbe alla scomparsa del patriarcato e della "comunanza delle mogli" e ad una riconsiderazione della figura della donna all'interno della società. Marx ed Engels evidenziano nel *Manifesto del partito comunista* come "il borghese vede nella propria moglie un semplice strumento di produzione. Egli sente che gli

strumenti di produzione debbono essere sfruttati in comune e, naturalmente, non può fare a meno di pensare che la sorte dell'uso in comune colpirà anche le donne [...]. Il matrimonio borghese è, in realtà, la comunanza delle mogli” (Marx, 1848, pp.365). Ma, oltre ad uno studio della figura della donna all'interno della famiglia borghese, Marx svolse un'analisi della condizione femminile in riferimento al lavoro salariato. Tale concetto venne trattato nel *Capitale 1886*, in cui il filosofo descrive lo sfruttamento delle donne nell'industria tessile basandosi su informazioni ricavate dai rapporti dell'Ispettorato del lavoro. L'industria tessile era considerata un lavoro a domicilio, svolto nelle “Mistresses Houses” o in abitazioni private. All'interno delle Mistresses Houses, sfruttate come locali da lavoro, prestavano servizio operaie di ogni età, dalle 8 alle 20 ore giornaliere. L'età minima era di 6 anni (Toffanin, 2020).

Nel libro *Per la critica dell'economia politica* del 1889 emerge l'idea di Marx riguardo la situazione economica della società. Egli considerava i fattori economici come elementi determinanti e regolatori della struttura sociale, quindi anche causa del mutamento. Apportando un cambiamento al sistema di produzione si vedranno variati anche i rapporti sociali; si potrebbe assistere alla scomparsa del patriarcato e dello sfruttamento delle donne, le quali potranno far ritorno all' “industria pubblica”. L'amore tornerà ad essere la base delle relazioni tra i sessi.

Friedrich Engels riteneva che l'oppressione fosse uguale allo sfruttamento. La vita della donna era definita intorno alla produzione e alla riproduzione. Nella famiglia

borghese non vi erano differenze tra la donna e lo sfruttamento dello schiavo salariato. Egli tratta l'argomento dell'oppressione della figura femminile nella *Situazione della classe operaia in Inghilterra* del 1845. Definisce il capitalismo come inumano, in grado di trasformare gli "sfruttatori" in una classe "profondamente immorale, così inguaribilmente corrotta, intimamente corrosa e resa del tutto incapace di ogni progresso dall'egoismo" (Engels, 1845, p. 9).

Engels descrive nei minimi dettagli la suddivisione della città, la separazione dei quartieri della classe operaia dalle strade principali e dai quartieri della borghesia. Critica le situazioni igienico-sanitarie in cui vivono gli operai e il loro basso livello di istruzione. In questo contesto Engels parla delle condizioni delle donne lavoratrici, le quali si trovavano principalmente nei laboratori tessili. Lavoravano dalle 10 alle 12 ore al giorno ma, al contrario dei loro compagni uomini, quando tornavano a casa dovevano occuparsi della casa e della cura dei bambini (Engels, 1845).

Nel libro *l'origine della famiglia, della proprietà privata e dello stato* del 1884 Engels spiega come l'oppressione femminile non fosse dovuta ad una causa biologica o psicologica, ma ad una causa economica. Infatti, il filosofo riteneva che la struttura della famiglia borghese fosse condizionata dai rapporti di produzione. Engels ci descrive come l'uomo abbia preso il potere della casa ed abbia relegato la donna ad una condizione di servitù, aperta o mascherata. Definisce la società come "una massa composta nella sua struttura molecolare da un complesso di famiglie singole" (Engels, 1884, p. 101). Uno degli effetti principali del dominio da parte

dell'uomo fu la monogamia, intesa come “soggiogamento di un sesso da parte dell'altro” (Engels, 1884, p. 93).

Il capofamiglia aveva il diritto di vivere in poligamia; solo gli uomini non liberi hanno moglie e figli, riferendosi agli uomini appartenenti a ceti sociali inferiori. La monogamia era una forma di famiglia non fondata sull'amore ma su condizioni economiche, e sulla vittoria della proprietà privata sulla proprietà comune (Engels, 1884).

L'industrializzazione contribuì molto al cambiamento sul piano economico e sociale. Difatti, a differenza del passato, in cui le donne ricoprivano solo ruoli secondari e principalmente indirizzati alla sfera familiare, ora riescono anche a coprire ruoli che spettavano di norma al sesso maschile.

A partire dal 1893 si iniziò a parlare di suffragio universale, ossia il riconoscimento del diritto di voto a tutti i cittadini, uomini e donne, appartenenti a qualsiasi ceto sociale.

Durante la Prima guerra mondiale le donne ebbero la possibilità di partecipare attivamente all'economia e alla società, dimostrando di essere in grado di coprire i posti vacanti degli operai e dei contadini inviati al fronte. Vennero introdotte nell'intera produzione industriale, a partire dall'industria bellica fino ad arrivare all'industria laniera. Tale ingresso delle donne in settori sempre più specializzati portò all'emanazione di leggi speciali sull'occupazione femminile e minorile riguardanti l'orario, il salario e le condizioni igienico-sanitarie delle fabbriche. Le

donne entrarono anche a far parte del mondo dell'istruzione, svolgendo la professione di maestre. Altro lavoro fondamentale, che dette loro grande libertà, fu quello della crocerossina. All'inizio tale ruolo poteva essere ricoperto solo da donne benestanti, mentre in seguito venne reso accessibile anche a donne appartenenti ad un livello sociale inferiore. Nonostante questo graduale ingresso delle donne nel mondo del lavoro, per andare al fronte dovevano richiedere un'autorizzazione firmata da un uomo della famiglia.

Questo cambiamento nelle relazioni tra i generi e le classi sociali portò molti Paesi a concedere il diritto di voto alle donne. Il primo paese ad approvare il suffragio universale fu la Nuova Zelanda nel 1893, seguita dall'Australia nel 1906. Nello stesso anno iniziò ad espandersi il suffragio universale anche in Europa, partendo dalla Finlandia. Per l'inizio della Seconda guerra mondiale quasi metà dei Paesi del mondo avevano permesso il diritto di voto alle donne. La Francia lo permise nel 1944, mentre l'Italia nel 1946.

Nonostante la visione della donna nell'arco dei secoli abbia subito una profonda evoluzione — cambiamenti riguardanti la struttura familiare, caduta della natalità, diminuzione dei matrimoni ufficiali, aumento di divorzi, aumento della monoparentalità, caduta di barriere sociali e culturali che impedivano la sua libertà e auto-realizzazione — vi sono ancora molte ingiustizie e discriminazioni nei confronti del sesso femminile.

Per questo motivo ancora oggi le donne continuano a lottare per i propri diritti, spostando l'attenzione dall'uguaglianza tra uomo e donna alla valorizzazione dell'identità della donna stessa, una donna non più dipendente e subordinata alla figura maschile.

## **CAPITOLO 2 – RIPERCUSSIONI SOCIO-POLITICHE DEL GENDER PAY GAP**

Nel presente capitolo l'attenzione si concentra sulla disuguaglianza salariale tra uomo e donna al giorno d'oggi. Vengono esaminati i dati relativi a diversi Paesi così da avere un quadro chiaro della situazione.

Il *World Economic Forum* (WEF) è una fondazione non profit che dal 2006 studia il divario di genere tramite il Global Gender Gap Index. Questo indice fornisce una classifica di 156 Paesi in base alla loro situazione, e individua 4 indicatori principali sulla base dei quali si sviluppa il gender gap: politica, partecipazione all'economia, formazione, salute.

La politica rimane il settore con il divario maggiore. Rispetto al 2020 tale divario è aumentato del 2.4% a causa di comportamenti negativi assunti dai grandi Paesi, i quali hanno controbilanciato i progressi dei paesi minori. Nei 156 Paesi le donne rappresentano solo il 26.1% dei 35500 posti parlamentari e il 22.6% dei 3400 ministri nel mondo. In 52 paesi le donne coprono meno del 20% dei posti della camera (lower-chamber) e in Vanuatu e Nuova Papua Guinea non sono presenti donne all'interno dei Parlamenti.

A livello globale si iniziano, tuttavia, a notare significativi cambiamenti. Molte più figure femminili hanno iniziato a ricoprire cariche parlamentari e 2 Paesi hanno

eletto una donna come primo ministro (il Togo nel 2020 e il Belgio nel 2019). Analizzando le posizioni politiche più elevate negli ultimi 50 anni, emerge come poche donne hanno ricoperto il ruolo di capo di stato. In 81 Paesi, più della metà di quelli presi in considerazione, nessuna donna ha esercitato questa carica. In questo numero rientrano anche quei paesi ritenuti all'avanguardia dal punto di vista della parità di genere come la Svezia, la Spagna, i Paesi bassi e gli Stati Uniti. Mentre in 17 Paesi, tra cui Francia e Canada, vi sono state donne al potere ma per brevi periodi (World Economic Forum, 2021, p. 15).

Nonostante i numeri negativi, ad oggi sono 20 i paesi dove le donne hanno raggiunto elevate posizioni. In Europa vi sono la Norvegia, la Finlandia, la Danimarca, l'Islanda, la Germania, il Belgio, la Svizzera e la Serbia. Anche in Nuova Zelanda e in tre Stati dell'America del Sud vi sono figure femminili in carica. Dal 2009 il Bangladesh ha una donna al governo, seguito da Nepal, Etiopia e Singapore.

Spostando l'attenzione a livello europeo, e guardando ai dati emersi da studi svolti nel 2019, si osserva come le donne all'interno del Parlamento Europeo corrispondano al 36% dei parlamentari. L'Europa presenta il 30% di ministri donne, ovvero l'11% in più rispetto alla percentuale mondiale (Viriglio, 2021).

Secondo il World Economic Forum ci vorranno altri 145.5 anni per ottenere la parità di genere in questo settore.

Nonostante il mercato del lavoro permetta una maggiore emancipazione della figura della donna, il settore che si trova al secondo posto per maggior divario di genere è proprio la partecipazione all'economia.

Il divario di genere nella partecipazione economica e nelle opportunità, considerato dal Global Gender Gap Report 2021 il secondo più grande dei quattro divari chiave monitorati dall'indice, ha registrato un marginale miglioramento (del 58%) rispetto al Global Gender Gap Report 2020. Ma questo progresso è reso così lento da due tendenze opposte: da un lato continua ad aumentare la presenza di donne sempre più specializzate, e con questa anche il raggiungimento della parità salariale; dall'altro lato vi è ancora una complessiva disparità di reddito e una continua assenza di donne in posizioni di leadership.

A livello globale, considerando la fascia d'età che va dai 15 ai 64 anni, quasi l'80% degli uomini contribuisce con la propria forza lavoro all'economia nazionale mentre le donne sono partecipi per il solo 52.6%, dimostrando così l'attuale divario del 35%. Questo perché vi sono molte barriere legali che impediscono alle donne di lavorare e formarsi in ambiti economici e di policymakers. Uno degli esempi più eclatanti lo troviamo in Francia, in cui esiste ancora una legge che impedisce alle donne di essere impiegate nella distribuzione di pacchi poiché vieta loro di sollevare più di 25 chili. Un altro esempio è il Medio Oriente, dove le donne non possono avviare un'attività imprenditoriale senza il consenso del marito (World Economic Forum, 2021, p. 13).

In Italia le donne inserite nel mercato del lavoro rappresentano quasi la metà degli occupati (il 42.1%). A livello Europeo invece la classifica che traccia il tasso di occupazione delle donne vede l'Italia all'ultimo posto mentre la Svezia al primo, con un tasso pari a 81.2% (CENSIS, 2019).

Le disuguaglianze si riproducono anche a livello salariale. Secondo uno studio condotto dall'Istat in Europa le donne guadagnano il 14.1% in meno rispetto a quanto percepito dagli uomini, valore che corrisponde a quasi due mesi di mancata retribuzione. Tale differenza è maggiore tra i dirigenti e i laureati, e corrisponde al 27.3% per i primi e al 18% per i secondi. Come già accennato in precedenza, vi è una bassa tendenza delle donne a ricoprire ruoli apicali o di management, anche nelle più avanzate economie. In Europa le donne manager rappresentano il 33.9%: in Svezia e in Gran Bretagna il 40% delle posizioni manageriali sono ricoperte da donne, in Italia e nei Paesi Bassi la percentuale scende al 27%. Negli USA queste posizioni vengono ricoperte da donne per il 42% e in Giappone per il 14.7%.

Si osserva inoltre che nelle piccole imprese italiane, che occupano meno di 9 persone, il divario è minore (pari al 1.6%) per aumentare fino ad arrivare al 18.5% in imprese più grandi (con 250 dipendenti) ( La Stampa, 2021).

Per mettere in evidenza tale differenza, il 10 Novembre è stato istituito dall'Unione Europea l'*equal pay day* con l'obiettivo di indicare simbolicamente il giorno in cui le donne iniziano a smettere di guadagnare. A partire da questo giorno fino alla fine dell'anno le donne potrebbero smettere di lavorare perché in base alla differenza

salariale con le buste paga dei colleghi uomini (circa il 14% in meno) il resto dei giorni lavorati (circa due mesi) non verranno retribuiti (European Commission, 2021).

Se invece si sposta l'attenzione sul lavoro non retribuito come il lavoro domestico o il volontariato, le ore impiegate dalle donne sono almeno il doppio di quelle degli uomini. In questo settore il Global Gender Gap Index stima di poter arrivare alla parità tra 267.6 anni.

Per ciò che concerne la formazione e la salute si è quasi raggiunta la parità. Il divario a livello formativo ha riscontrato una riduzione del 95%, con 37 Paesi che hanno raggiunto l'uguaglianza. Nell'ambito della salute il gender gap si è ridimensionato per il 96%, nonostante un declino avuto nel 2019 a causa della pandemia da COVID-19.

In tutti i paesi si è vista una diminuzione della disuguaglianza del 93% e 56 Paesi hanno raggiunto la parità.

A questi esiti si è giunti, tuttavia, per il fatto che in molti paesi il divario si è ristretto, non grazie ad un miglioramento a livello sociale ma per via delle pratiche prenatali selettive del sesso. India e Cina richiamano l'attenzione per i numeri che registrano. Questi due paesi rappresentano insieme circa il 90% - 95% dei 1.5 milioni di aborti femminili che si verificano in tutto il mondo, a causa di pratiche prenatali selettive del sesso. Oltre agli aborti è stato registrato un eccesso di mortalità femminile sotto i 5 anni legato a pratiche di selezione del sesso post-natale quali l'abbandono da

parte delle famiglie, che rifiutano le figure femminili all'interno del nucleo. I numeri stimati di tali scomparse sono 142.6 milioni nel 2020, il doppio rispetto al 1970 (World Economic Forum, 2021, p. 13).

Scientificamente parlando, le donne vivono più tempo rispetto agli uomini, ma gli anni passati in salute sono di meno. Esse sono più soggette a depressione o malattie croniche come l'artrite o l'osteoporosi; presentano inoltre una maggiore possibilità di ferirsi o morire per via degli abusi.

Le restrizioni salariali incidono poi sulla pensione. Di conseguenza gli importi delle pensioni femminili sono inferiori del 38% rispetto a quelle maschili. Questa situazione grava molto sulla possibilità di accesso della donna a servizi medici privati, portandola così a sfruttare maggiormente la sanità pubblica rispetto agli uomini.

Dal 1999 la salute femminile è diventata una priorità per la WHO, e molte nazioni hanno iniziato a collaborare con la suddetta organizzazione per sviluppare dei piani d'azione al fine di migliorare la sanità femminile. Paesi come il Kazakistan, la Norvegia e la Turchia hanno sviluppato dei piani nazionali, altre città quali Glasgow, Vienna, Gothenburg hanno invece attuato dei piani locali.

Vista questa problematica i soci del EuroHealthNet stanno prendendo provvedimenti per entrambi i sessi. In Austria, ad esempio, è stato istituito l'Austrian Health Promotion Fund basato sull'Health Promotion Act del 1998. Gli obiettivi di tale fondo sono quelli di mantenere, promuovere e migliorare la salute della popolazione di tutte le età e di educare e informare riguardo a malattie e fattori fisici,

mentali e sociali che possono influenzare la salute della persona. In Italia vi sono l'Istituto Superiore di Sanità (ISS) e il Consiglio Superiore di Sanità, che costituiscono il corpo a livello tecnico e scientifico del Ministero della salute. Questi istituti si occupano di effettuare ricerche, controlli, consulenze e documentazioni per la salute pubblica (EuroHealthNet, 2021).

Il divario di genere educazionale è il parametro minore a livello globale: 121 Paesi lo hanno ridotto almeno del 95% e 64 Paesi sono arrivati al 99.5%. Nel 2018, considerando un range dai 15 ai 24 anni, il 90.4% delle ragazze e il 92.8% dei ragazzi sanno leggere e scrivere. Tra la popolazione adulta solo l'82.7% delle donne e l'89.9% degli uomini è alfabetizzato. Questo dimostra il grande progresso che si è ottenuto negli anni.

Ovviamente vi sono ancora paesi dove la percentuale di donne alfabetizzate è molto inferiore alla percentuale maschile. Per esempio il Chad, in cui solo il 14% delle donne sa leggere e scrivere contro il 31.3% degli uomini; o la Guinea, in cui il 22% della popolazione femminile è istruita rispetto al 43.6% della popolazione maschile. Se si prende in considerazione l'educazione universitaria vi sono molte più donne rispetto al numero degli uomini. Ad esempio in Venezuela, Norvegia e Nuova Zelanda le donne iscritte all'università sono il 97%, mentre la percentuale maschile è ferma al 70% (World Economic Forum, 2021, p.12-13).

Oltre al Global Gender gap Index si può prendere in considerazione un altro studio: il Barro – Lee Educational Attainment Data. Barro e Lee sostenevano che il capitale

umano potesse essere incrementato attraverso l'educazione. Infatti un paese con un maggior numero di lavoratori ben educati permette di incrementare gli output dei beni e dei servizi. Tale situazione facilita anche l'acquisizione di tecnologie avanzate ed ha un grande impatto sulla società, in particolare sui casi di mortalità infantile e fertilità. I dati raccolti da questo studio, che ha preso in considerazione 146 Paesi in un arco temporale che va dal 1960 al 2010, permettono di quantificare il rapporto tra l'educazione e l'impatto a livello sociale e lavorativo (Oxford Economic Papers, 2001).

Secondo i dati raccolti da Barro – Lee, tra il 1960 e il 2010, il gender gap presente a livello educativo è diminuito in 104 paesi ma aumentato in 42. La maggior parte dei paesi dove si è riscontrato il declino appartiene al Nord Africa e al Medio Oriente: Qatar, Libia, Emirati Arabi, India e Yemen sono solo alcuni di questi.

Nonostante la parità di genere raggiunta in tale ambito, dall'analisi di Barro – Lee si evince come non basti ridurre la disparità educativa per eliminare le disuguaglianze. Difatti, nonostante la possibilità di accedere agli studi, la donna continua a trovare difficoltà nel mondo del lavoro e nella società stessa poiché la disparità di genere è radicata nelle sfere politiche, economiche e sociali dei vari Paesi.

### **CAPITOLO 3 – INFLUENZA DEL COVID-19 SULLE DISUGUAGLIANZE DI GENERE**

Nel secondo capitolo di questo elaborato è stato messo in risalto il gap tra generi sotto diversi punti di vista. In questa terza parte si analizzerà principalmente l'aspetto economico-occupazionale di questa tematica molto ampia, soprattutto focalizzando l'attenzione su quanto il Covid abbia influito in maniera negativa sul gender gap, sia in ambito internazionale sia, in maniera più dettagliata, in quello nazionale.

Osservando l'andamento del Gender Gap Index globale degli ultimi anni, salta subito all'occhio come ci sia un certo trend positivo che ha tuttavia subito una battuta d'arresto nel 2021. Il Gender Gap Report mostra infatti un indice globale sceso dello 0,6% e di certo non si fa fatica a trovare il "colpevole" di tutto ciò: la pandemia globale ha danneggiato fortemente l'economia dell'intero pianeta e messo a dura prova le organizzazioni politiche di tutte le nazioni. Come spesso capita, in situazioni di emergenza o crisi, i problemi preesistenti vengono allo scoperto e, in tali momenti critici, pagano gli interessi più alti coloro che si trovano in una posizione di "debolezza".

In Europa, in seguito alla pandemia, la disoccupazione è aumentata piuttosto uniformemente tra uomini e donne: i dati Eurostat registrano, infatti, un calo dell'occupazione dello 0,7%, con una diminuzione dello 0,5% tra le donne e dello 0,9%

tra gli uomini. Numeri, questi, che potrebbero però portare a conclusioni sbagliate se non analizzati attentamente. Il calo dello 0,5% nella controparte femminile, infatti, ha impattato maggiormente rispetto al calo rilevato tra gli uomini: l'indice che misura il gender gap nell'occupazione è infatti sceso dal 11,7% del 2019 all'11,3% del 2020 (ANSA, 2021).

Mentre in Europa il divario sembra essere sufficientemente contenuto, in Italia abbiamo un vero e proprio crollo dell'occupazione femminile a fronte di un aumento relativamente modesto della disoccupazione maschile. L'analisi Istat mostra come solo nel 2020 il numero degli occupati in Italia sia sceso di 444.000 unità e tra queste il 70% era di genere femminile. Il dato di dicembre 2020 è ancora più sconcertante: su 101.000 nuovi disoccupati, 99.000 erano donne, più del 98% del totale. Nonostante questi numeri sfavorevoli, l'Italia nel 2021 è salita di ben tredici posizioni nella classifica mondiale riguardante il Gender Gap Index guidata da tre paesi del Nord-Europa, ovvero Islanda, Finlandia e Norvegia: la prima registra un'integrazione globale che arriva addirittura al 89,2%, seguita dalle due scandinave con indici rispettivamente del 86,1% e del 84,9%. Numeri eccezionali che derivano da un'elevata integrazione sia politica che economica delle donne, non a caso tutti e tre i paesi sono guidati da premier donne.

In Italia siamo ancora lontani da questi numeri, tuttavia, per quanto riguarda la partecipazione politica, il nostro paese si trova in 41esima posizione (in rialzo rispetto alla 44esima del 2020), o al 33esimo posto se si tenesse conto esclusivamente

dell'esecutivo. Questa crescita non può che essere la diretta conseguenza del consistente aumento di donne all'interno dei ruoli politici italiani avvenuta grazie all'introduzione della legge sulle "quote rosa" nel 2011 (nel Gender Gap Report del medesimo anno l'Italia si trovava in 55esima posizione con solamente il 19,5% delle posizioni politiche occupate da donne). La pandemia sembra non aver influito negativamente in questo campo tanto che con il governo Conte II si è rilevata la più alta percentuale di sempre (circa il 34%) di cariche occupate da ministre, viceministre e sottosegretarie (D'Ascenzo, 2021).

I dati appena analizzati fanno ben sperare in ottica futura ma di certo non fanno sorridere; l'Italia, infatti, pur essendo progredita molto sotto questo aspetto, si vede ancora nelle ultime posizioni della macro area dell'Europa Occidentale da quanto risulta dal Gender Gap Report 2021.

Passando invece alla sfera riguardante la partecipazione e le opportunità economiche, la situazione nazionale è decisamente preoccupante: l'Italia si trova in 114esima posizione e risulta essere il peggior paese dell'intera Europa. Peggio, dell'Italia troviamo solamente paesi del Sud-est Asiatico, del Sudamerica e dell'Africa, ovvero nazioni facenti parte del terzo e quarto mondo, poco sviluppate economicamente e dove, storicamente e culturalmente, la figura femminile viene tutt'altro che valorizzata.

Situazione allarmante che tra l'altro non tiene conto di quelle che sono, e saranno nel futuro immediato, le conseguenze della pandemia globale. Difficilmente il Gender Gap Report 2021, seppur pubblicato solamente a Marzo 2021, riesce a tener conto di quelli che sono complessivamente gli effetti della pandemia nel mercato del lavoro nazionale parzialmente accennati in precedenza, né tantomeno può azzardare previsioni. Ci si limiterà, pertanto, a commentare l'attuale contesto economico che dai dati promette tutt'altro che ottimismo.

Il Report del 2011 (anno in cui sono state introdotte le "quote rosa") registrava l'Italia alla 90esima posizione, con un indice relativo alle opportunità economiche pari al 59,8%. Dieci anni dopo la situazione sembra non essere affatto cambiata e il report del 2021 mostra come nessuna delle misure atte ad incrementare la presenza di donne nei posti di lavoro abbia sortito effetti: l'Italia si trova ad oggi in 114esima posizione (ben 20 posizioni indietro rispetto a dieci anni fa e ultima nella macro area Europa) con un indice incrementato di appena il 2% in un arco di tempo così lungo. Si può immaginare, a riguardo, che i numerosi licenziamenti derivanti dalla pandemia, visto il forte impatto sulla categoria delle lavoratrici, comporterà nei prossimi anni dati ancora più critici e sconcertanti.

I dati Istat accertano che tra dicembre 2019 e dicembre 2020 la forza lavoro femminile è passata dal 50% al 48,6% a fronte di un calo molto meno significativo nella compagine maschile. Ci troviamo comunque ampiamente sotto la media europea (l'occupazione media delle donne risulta essere da dati Eurostat attorno al 63%) e

ben lontani da quel 60% indicato nella Strategia di Lisbona che si poneva di raggiungere tale obiettivo entro fine 2010.

Non risulta troppo difficile rintracciare i fattori “responsabili” di questa situazione. In primis va infatti osservata la posizione occupata dalla donna nella cultura e nella società italiana: come accennato in precedenza, la storia e la cultura nazionale del passato hanno portato nel tempo a radicare nel paese l’idea della donna più come madre e figura “responsabile della casa” che come persona indipendente in grado di crearsi una propria vita lavorativa al di fuori delle mura domestiche; il poter diventare o essere madre, in Italia, sembra essere infatti penalizzante nel permettere l’accesso al mercato del lavoro. Mentre in Europa in media il 72% delle donne occupate ha dei figli (addirittura in Slovenia si arriva all’86%), in Italia a malapena il 57% delle occupate è anche una madre di famiglia: la concezione della donna che deve accudire i figli e dedicare la sua vita interamente a loro, poiché la figura maschile della famiglia pensa a portare a casa i soldi per l’intero nucleo familiare, è la principale causa di questi numeri così bassi. Secondo uno studio condotto dal Censis, nonostante il 79.3% degli italiani ritenga importante che una donna abbia un lavoro, il 63.5% di essi sostiene che possa risultare necessario o opportuno che la donna rinunci a parte della propria carriera o del proprio tempo libero per dedicarsi alla famiglia (CENSIS, 2019).

Il congedo di maternità e tutte le relative misure previste dallo stato italiano per tutelare l’eventuale futura madre spesso non sono ben viste dal datore di lavoro che,

per evitare tutto ciò preferisce assumere lavoratori di sesso maschile. Di fatti in alcuni luoghi di lavoro durante il colloquio viene chiesto alle candidate se vi è l'intenzione di rimanere incinta o meno, altre viene anche richiesto di firmare un documento concorde a non rimanere incinta per un determinato periodo, violando così l'art. 27 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (Rapisardi, 2020).

Non avere figli, inoltre, non garantisce una minore discriminazione tra uomo e donna nel mercato del lavoro: i dati Istat mostrano come gli uomini senza figli abbiano un tasso di occupazione inferiore (75%) e come questo vada ad aumentare con un figlio (87%) e con due (91%), mentre avviene esattamente l'opposto per le donne, ovvero più numerosi sono i figli più scende il tasso medio di occupazione, passando dal 67% al 58% (Istat, 2020).

La pandemia globale che stiamo vivendo, purtroppo, ha se possibile amplificato questa situazione già di per sé poco vantaggiosa. Anche suddividendo il mercato del lavoro tra lavoro indipendente e lavoro dipendente, è possibile osservare come il genere penalizzato maggiormente dal Covid-19 sia sempre quello femminile.

I dati in Italia parlano chiaro; il prospetto Istat 2020 riguardante le tipologie contrattuali dei lavoratori mette in evidenza come le donne abbiano molto più frequentemente degli uomini un contratto a tempo determinato (circa il 17% per le donne contro circa il 15% degli uomini). Secondo la ricerca Istat pubblicata il 15 giugno 2020, tra marzo e aprile 2020 4 imprese su 10 hanno riscontrato una riduzione del

50% del fatturato, prevedendo una mancanza di liquidità per far fronte alle spese (Istat, 2020).

La conseguenza immediata è stata un incremento nell'annullamento della maggior parte dei contratti a termine, più facili da rescindere rispetto agli indeterminati. Si deduce agevolmente che a pagare il prezzo più alto siano state le donne.

Nel lavoro indipendente la situazione è decisamente peggiore tanto che è in questa categoria che si è registrata la maggiore contrazione dell'occupazione femminile a seguito della pandemia: secondo le informazioni aggiornate all'ultimo trimestre del 2021 il calo nel lavoro autonomo femminile è stato del 9.4% contro lo 4.5% tra gli uomini (Confartigianato, 2021).

Come se non bastasse la pandemia ha spesso messo le famiglie con dei figli di fronte ad una scelta non facile da prendere. Purtroppo, infatti, non sono stati pochi i casi in cui uno dei due genitori è stato costretto ad abbandonare la propria posizione lavorativa, dipendente o autonoma, a causa della necessità di dover badare ai propri figli vista l'impossibilità di affidarsi (come era sempre stato possibile prima del Covid) ad aiuti esterni.

Rinuncia da parte delle donne che spesso non ha bisogno di essere spiegata se non attraverso dei semplici paragoni numerici. Quando si parla di Gender Gap si fa infatti spesso riferimento ad una discriminazione che spesso riguarda anche la remunerazione sul posto di lavoro prettamente in termini quantitativi; uomo e donna che

occupano la stessa posizione lavorativa non sempre percepiscono lo stesso stipendio: le stime Eurostat effettuate a fine 2020 attestavano un Gender Pay Gap attorno al 12% contro la media dichiarata dall'Unione Europea attorno al 5%. Anche in questo caso il Covid non ha fatto altro che incrementare il divario di circa otto punti percentuali portando l'indice al 20%. Se si analizzassero inoltre i dati nei lavori in cui è richiesta la laurea, la forbice si allarga persino al 30,6% con solamente Cipro in tutta Europa che riesce a fare peggio della nostra nazione.

Il Governo italiano ha stanziato, con la Legge di Bilancio 2021, circa due milioni di euro per sostenere il lavoro femminile e ridurre il più possibile il gender pay gap. L'esonero contributivo del 100% nel caso di assunzioni di donne lavoratrici nel biennio 2021-2022, così come l'istituzione di un fondo di sostegno per l'imprenditoria femminile, sono due misure pensate a tale scopo. Sempre nella Legge di Bilancio troviamo infine l'istituzione di un altro fondo volto a garantire il potenziamento della rete degli asili nido: 100 milioni nel 2022 e 300 milioni annui fino al 2026 sono le cifre che dovrebbero consentire un adeguamento di tali strutture al fine di favorire la conciliazione famiglia-lavoro e rendere più agevole la presenza della donna nel mondo del lavoro (Legge Bilancio, 2021).

Non va dimenticato, inoltre, che già col decreto "Cura Italia" (decreto legge 18/2020, in vigore dal 17 marzo) erano state introdotte alcune misure volte a potenziare le risorse umane e strumentali del sistema sanitario nella lotta contro il coronavirus e a sostegno di famiglie, imprese e lavoratori durante la crisi economica

causata dalla pandemia. Il bonus “baby-sitting” era finalizzato, infatti, proprio a garantire alla madre lavoratrice la propria posizione poiché nella maggior parte dei casi si è ritrovata costretta a rimanere a casa vista la didattica a distanza dei propri figli. Il congedo parentale esteso a quindici giorni dallo stesso decreto va nella stessa direzione normativa (Decreto- legge n.18/2020).

Il 23 Giugno 2021, infine, la commissione Lavoro della Camera ha approvato all’unanimità un disegno di legge per cercare di porre fine al nuovo incremento del divario di genere registrato a causa della pandemia. Certificazioni di parità di genere, nuovi meccanismi di trasparenza e premi per le aziende virtuose sono i punti cardine del disegno approvato allo scopo di ridurre ulteriormente la discriminazione tra generi (Cottone, 2021).

## **CONCLUSIONE**

Gli effetti del Gender Gap influenzano notevolmente la vita delle donne e la loro posizione all'interno della società. Esse si trovano quindi a dover vivere in una condizione di inferiore indipendenza economica e profonda insoddisfazione lavorativa, dovuta alle difficoltà riscontrate nel raggiungimento della realizzazione personale. Tuttavia, la differenza salariale non è solo una conseguenza del Gender Gap; può essere considerata anche una delle sue cause. Se i salari fossero uguali la donna verrebbe trattata alla pari dell'uomo, sia in ambito lavorativo che familiare.

Dal punto di vista produttivo la disuguaglianza di genere condiziona il modo in cui la donna si approccia al mondo del lavoro. Ricevere riconoscimenti minori provoca uno stato di avvilito e profonda sfiducia nei confronti dell'ambiente di lavoro, tanto da non trovare motivi per cui impegnarsi. Questo circolo vizioso comporta una diminuzione dell'attività produttiva nazionale, rendendo difficoltosa la competizione con gli altri paesi.

## BIBLIOGRAFIA

- Cammarano F., Storia contemporanea. Dal XIX al XXI secolo, 2015
- Cillo D., Educazione e scuola, 2021
- “Donne: lontane dagli uomini e lontane dall’Europa; il gender gap nel lavoro”, CENSIS, 2019
- “Crisi di lavoro concentrata sugli indipendenti: -294 mila occupati autonomi in 17 mesi”, Confartigianato, 2021
- Cottone N., “Parità retributiva: ecco come funzionerà lo sgravio fino a 50mila euro per le aziende virtuose”, 2021
- D’Ascenzo M., “Gender Gap, l’Italia sale al 63° posto ma resta tra i peggiori in Europa”, Il Sole 24 ore, 2021
- De Gouges O., Dichiarazione dei diritti della donna e della cittadina, 1791
- Equal Pay Day, European Commission, 2021
- Engels F., Manoscritti economico-filosofici, 1844
- Engels F., Situazione della classe operaia in Inghilterra, 1845
- Engels F., L’origine della famiglia, della proprietà privata e dello stato, 1884
- “La vita degli uomini e delle donne in Europa”, Istat, 2020

- Marx K., Ideologia tedesca, 1845
- Marx K., Manifesto del partito comunista, 1848
- Marx K., Il Capitale, 1886
- Marx K., Per la critica dell'economia politica, 1889
- Members and Associate Members , EuroHealthNet, 2021
- Rapisardi R., “Se volevi figli non firmavi il contratto: il mobbing da maternità che punisce le donne sul lavoro”, L'Espresso, 2021
- Oxford Economic Papers 3, 2001
- “Situazione e prospettive delle imprese nell'emergenza sanitaria Covid-19”, Istat, 2020
- Toffanin T., Karl Marx e la questione di genere, 2020
- Virigilio V., “Chi sono e dove le donne al potere? Ecco la mappa mondiale”, AGI, 2021
- World Economic Forum, Global Gender Gap Report 2011
- World Economic Forum, Global Gender Gap Report 2021

## SITOGRAFIA

- “Femminismo”, Treccani, 2021; [femminismo nell'Enciclopedia Treccani](#)
- “Istat, paga oraria dei dipendenti: le donne guadagnano il 6,2% in meno degli uomini”, LA STAMPA, 2021; [Istat, paga oraria dei dipendenti: le donne guadagnano il 6,2% in meno degli uomini \(lastampa.it\)](#)
- “Ue, tasso occupazione cala nel 2020, Italia resta penultima”, ANSA, 2021; [Ue, tasso occupazione cala nel 2020, Italia resta penultima - Europa - ANSA.it](#)
- Legge 30 dicembre 2020, n. 78; Gazzetta Ufficiale; [Gazzetta Ufficiale](#)
- Decreto- legge n.18/2020, Parlamento Italiano; [Documentazione parlamentare \(camera.it\)](#)

## **RINGRAZIAMENTI**

Vorrei dedicare quest'ultima pagina per ringraziare tutte le persone che mi hanno accompagnato durante questo percorso.

Desidero innanzitutto ringraziare la Prof. ssa Elena Spina, relatore di questa tesi, per la grande disponibilità e cortesia dimostratami durante la stesura della tesi.

I miei più preziosi ringraziamenti vanno ai miei genitori, i quali non mi hanno mai fatto mancare il loro sostegno ed incoraggiamento durante questi anni, dandomi la forza per andare avanti a testa alta.

Un grazie speciale va a mia mamma, per avermi aiutato ad essere la persona che sono oggi e per essere sempre stata il mio punto di riferimento.

Ringrazio anche i miei nonni, i quali, seppur distanti, mi hanno sempre fatta sentire amata, incoraggiandomi lungo il percorso.

Infine, non per importanza, vorrei ringraziare i miei amici e a tutte le persone a me care, le quali, senza mai esitare, mi hanno sempre supportato e sopportato nel conseguimento di questo risultato. Credendo sempre in me, anzi credendoci più di me ed affiancandomi sia nei momenti felici che nei momenti di difficoltà.