

# Appunti sui principali indicatori per misurare il divario di genere

Marzo 2024



Focus 11 | 2024



Report realizzato da Veneto Lavoro in collaborazione con la redazione di ClicLavoroVeneto.

A cura di Silvia Cavallarin, Laura Mulas, Monia Barazzuol di Veneto Lavoro

*(Il report è stato chiuso con le informazioni disponibili a fine febbraio 2024)*

VENETO LAVORO  
Via Ca' Marcello, 67b  
30172 - Venezia Mestre  
[www.venetolavoro.it](http://www.venetolavoro.it)  
[www.cliclavoroveneto.it](http://www.cliclavoroveneto.it)  
[info@cliclavoroveneto.it](mailto:info@cliclavoroveneto.it)

## 1. Introduzione

Nel panorama odierno, il discorso sulla parità di genere è più rilevante che mai, concentrandosi in particolare sul ruolo cruciale delle donne nel mondo del lavoro e nell'economia. Mai come ora, l'attenzione è stata catalizzata dalla necessità di comprendere e risolvere il persistente divario di genere che permea le sfere professionali e finanziarie. Tra i – tanti purtroppo – divari legati al lavoro e alla sfera professionale analizzati e messi in evidenza dalla letteratura scientifica e non sul tema, quello retributivo è particolarmente attenzionato. È proprio a partire da questo che si concentreranno le pagine seguenti. L'obiettivo di questo Focus non sarà però quello di fornire elaborazioni originali per misurare il divario retributivo ma di illustrare alcuni indicatori che sono stati elaborati a livello internazionale ed europeo per cercare di fotografare la situazione attuale e provare a comprendere i fenomeni che impediscono di realizzare un'effettiva parità di genere. Come si vedrà, non sempre le promesse riescono ad essere mantenute e, pur rilevanti e utilizzati in molti contesti, alcuni indicatori si scontrano con una realtà che fa fatica ad essere raccontata attraverso un singolo numero.

Il divario retributivo di genere, conosciuto come Gender Pay Gap, è un fenomeno con profonde radici storiche e dipende da un insieme complesso di molti fattori tra loro interrelati. La letteratura disponibile su questo tema fa riferimento a molti contributi sia di natura teorica che empirica, i quali hanno rilevato l'esistenza di asimmetrie salariali tra uomini e donne pressoché ovunque nel mondo. La diffusione del Gender Pay Gap ha portato diverse organizzazioni di livello internazionale a formulare degli indicatori statistici che permettessero di misurare il divario retributivo in ottica di benchmarking tra Stati, con l'obiettivo di stimolare iniziative e politiche volte al raggiungimento della parità di genere.

La misurazione del divario retributivo non è però una questione semplice sotto molti aspetti, poiché in primo luogo richiede la necessità di tenere conto di una serie di confronti tra variabili che non sempre sono oggettivamente misurabili (es. valore del lavoro, valore dell'esperienza lavorativa, valore della produttività di un lavoratore, valore della professione svolta etc.) e, in secondo luogo, del fatto che queste variabili possono assumere diverse configurazioni in relazione al contesto di riferimento. In terzo luogo, va tenuto in considerazione che il valore del Gender Pay Gap espresso da un indicatore deve essere messo in relazione anche con il tipo di banche dati utilizzate. Dunque, un indicatore statistico sul Gender Pay Gap può fornire risultati diversi in ordine alla metodologia di analisi adottata (dati campionari, dati amministrativi, nazionali, internazionali etc.), alla tipologia di variabile utilizzata per analizzare il fenomeno (retribuzione oraria, mensile, annuale, lorda, netta etc.) e al tipo di disaggregazione scelta per rappresentare il risultato (es. dati medi per il totale del campione, dati medi disaggregati per classe di età, settore economico, profilo professionale etc.).

Questi aspetti possono naturalmente creare una “confusione di dati”, ma l'esistenza di fonti diversificate ci permette da un lato di testare la coerenza delle informazioni diffuse e, dall'altro, di osservare il fenomeno da più angolazioni, migliorando così anche la nostra conoscenza. Per farsi un'idea di quanto ampio o ridotto sia il Gender Pay Gap in Italia (anche rispetto agli altri paesi), non basta quindi osservare solo un indicatore. La strategia giusta è quella di guardare tutte le stime a disposizione e confrontarle tra loro, tenendo conto soprattutto di ciò che misurano e degli aspetti in cui differiscono.

Prima di addentrarci nelle analisi, in questo report sarà proposta una breve panoramica sul contesto normativo legato alle questioni sulla parità di genere e le sue evoluzioni. In particolare si cercherà di dare evidenza dei presupposti e del significato della Legge regionale n. 3 del 15 febbraio 2022 “Disposizioni per la promozione della parità retributiva tra donne e uomini e il sostegno all'occupazione femminile stabile e di qualità”, con la quale la Regione del Veneto, oltre a prevedere specifiche misure per contrastare i differenziali retributivi di genere, ha introdotto una serie di interventi volti a favorire la presenza femminile nel mondo del lavoro, facilitare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e promuovere una cultura antidiscriminatoria.

## 2. La parità di genere nel contesto normativo

Nel corso del XX secolo la condizione femminile è cambiata in modo radicale; le disuguaglianze nella sfera pubblica e privata sono diminuite e l'istruzione femminile ha registrato importanti progressi. Il legislatore europeo, nazionale e regionale, nel nostro caso veneto, ha promosso il cambiamento della condizione femminile con un lungo percorso di evoluzione normativa che ha accompagnato il cambiamento sociale.

Nel contesto odierno la parità di genere è anche riconosciuta come un motore di crescita e uno dei capisaldi più rilevanti e urgenti dell'agenda di sviluppo sostenibile e progresso dei Paesi: le Nazioni Unite hanno indicato la parità di genere come il quinto dei 17 Obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030, l'Unione Europea ha promosso uno Strategic Engagement sulla Gender Equality prima per il triennio 2016-2019 e poi una nuova Strategia per il quinquennio 2020-2025. In particolare, la strategia per la parità di genere 2020-2025 adottata dalla Commissione europea sottolinea l'impegno delle istituzioni europee a sostegno del principio della parità in tutte le sue forme e attività.

Nel nostro ordinamento la tutela delle pari opportunità trova un fondamento a livello costituzionale nel principio di uguaglianza, sancito dall'articolo 3, sia da un punto di vista formale, come uguaglianza davanti alla legge, che da un punto di vista sostanziale, nel rimuovere gli ostacoli che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza, impediscono la realizzazione di condizioni di effettiva parità. L'articolo 51, primo comma, prevede altresì che tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge.

Ulteriori statuizioni si trovano nell'articolo 37 Cost., che dispone che la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni spettanti al lavoratore. Vi si stabilisce, inoltre, che le condizioni di lavoro devono essere tali da consentire alla donna l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale e adeguata protezione. L'articolo 117, settimo comma, Cost., come modificato dalla legge costituzionale n. 3 del 2001, prevede inoltre che le leggi regionali – esamineremo in seguito la legge regionale del Veneto sulla parità retributiva e valorizzazione dell'occupazione femminile –, rimuovano ogni ostacolo che impedisce la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica e promuovano la parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive. Oltre alle norme costituzionali, le politiche per le pari opportunità si sono arricchite nel tempo di varie norme volte a combattere le discriminazioni ed a promuovere una piena attuazione del principio di uguaglianza, soprattutto in attuazione della disciplina europea.

A seguito della ratifica della convenzione OIL n. 100 con il trattato di Roma viene sancita la cosiddetta parità salariale tra lavoratori uomini e lavoratrici donne: era l'anno 1951 con l'entrata in vigore il 23 maggio 1953; nel 1977, con la promulgazione della l. 903, si sancisce la parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro.

Ponendo ora lo sguardo sul versante dell'Unione Europea, è di fondamentale importanza l'articolo 2 del Trattato sull'Unione europea (TUE), che enuncia, tra i valori fondanti dell'Unione, l'uguaglianza, statuendo così che questi valori sono comuni agli Stati membri in una società caratterizzata dalla non discriminazione e dalla parità tra donne e uomini. Il successivo articolo 3 del TUE, paragrafo 3, ribadisce, tra gli obiettivi perseguiti dall'Unione, la lotta contro le discriminazioni e la promozione della parità tra uomini e donne. Tali valori e obiettivi sono altresì sanciti dall'articolo 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea. In coerenza con le disposizioni sinora richiamate, l'articolo 8 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE) include tra gli obiettivi trasversali a tutte le politiche dell'Unione quello di eliminare le ineguaglianze e di promuovere la parità tra uomini e donne in tutte le sue attività. L'articolo 19 del TFUE attribuisce all'Unione una competenza generale ad adottare provvedimenti legislativi per combattere tutte le forme di discriminazione, incluse quelle fondate sul sesso.

Continuando nella disamina della principale produzione legislativa dell'Unione Europea, nell'ambito del cosiddetto Pilastro europeo dei diritti sociali, l'UE ha adottato la direttiva (UE) 2019/1158 relativa

all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza, abrogando così la direttiva 2010/18/UE. Il nuovo regime mira ad aumentare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e la fruizione di congedi per motivi familiari e di modalità di lavoro flessibili; offre altresì ai lavoratori possibilità di vedersi accordare un congedo per occuparsi di familiari che necessitano di sostegno. Secondo la nuova direttiva, i padri o i secondi genitori possono fruire, in occasione della nascita di un figlio, di almeno dieci giorni lavorativi retribuiti allo stesso livello di quello attualmente fissato nell'UE per i congedi di maternità. Per usufruire del congedo di paternità, non è necessaria alcuna anzianità di servizio; la retribuzione del congedo di paternità è tuttavia subordinata ad un'anzianità di servizio di sei mesi. Gli Stati membri con sistemi di congedo parentale più favorevoli possono mantenere le disposizioni nazionali vigenti. La Direttiva è stata recepita in Italia attraverso il d.lgs 22 giugno 2022, n.105.

Sempre nel panorama europeo, per combattere il divario retributivo, è stata emanata recentemente la Direttiva (UE) 2023/970 che ha stabilito l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, anche attraverso l'applicazione del principio della trasparenza retributiva. Gli Stati membri sono chiamati a conformare la legislazione domestica entro il 7 giugno 2026. Tale direttiva impone agli Stati membri un adeguato apparato sanzionatorio, proporzionato e dissuasivo, che colpisca i datori di lavoro che perpetrano trattamenti discriminatori o che pongano in essere comportamenti ritorsivi nei confronti di lavoratori e lavoratrici che rivendichino la parità di trattamento retributiva; oltre a misure restitutorie e riparatorie da applicare nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici che abbiano subito un trattamento discriminatorio, capaci di risarcire il danno patrimoniale e non patrimoniale subito, compreso quello da perdita di chance, senza che possa essere fissato un massimale. Da porre in evidenza come la trasparenza retributiva di genere sia stata inclusa tra le priorità chiave nella richiamata Strategia Europea per la parità di genere 2020-2025. L'importanza della trasparenza retributiva si coglie anche nell'acronimo ESG (Environmental, Social e Governance) ovvero l'impegno a tutela dell'ambiente, il rispetto dei diritti umani e sociali e la trasparenza nell'attività di amministrazione e di governo aziendale, fattori che evidentemente richiedono l'adozione da parte delle imprese di misure volte a garantire anche un trattamento economico trasparente e pari opportunità tra uomini e donne.

Per ciò che concerne il nostro ordinamento, con la finalità di una complessiva razionalizzazione del panorama legislativo, alla luce dell'eterogeneità degli interventi legislativi che si erano susseguiti nel tempo, è stato adottato il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198) che raccoglie la normativa statale vigente sull'uguaglianza di genere nei settori della vita politica, sociale ed economica. Nella consapevolezza che la parità di genere non può essere completamente raggiunta senza il conseguimento della parità salariale, si sono susseguiti rilevanti interventi normativi in materia, di seguito elencati. Su impulso del PNRR, è stata emanata la legge n. 162/2021 (c.d. Legge Gribaudo dal nome della proponente) recante modifiche al Codice suddetto delle pari opportunità; le norme sul divario retributivo o cosiddetto Gender Pay Gap del Codice (artt. 46 e 46-bis) sono state novellate attraverso il rafforzamento degli obblighi di trasparenza e comunicazione e introducendo nuovi strumenti per la riduzione del Gender Pay Gap, quali la Certificazione sulla Parità di Genere. Rispetto al rapporto biennale sull'occupazione previsto dal Codice delle Pari Opportunità intervengono nuovi e più dettagliati parametri di compilazione, inoltre, si modifica la soglia dimensionale delle imprese chiamate a redigere tale rapporto, non più solo le aziende pubbliche e private con più di 100 dipendenti ma anche le aziende pubbliche e private con più di 50 dipendenti. L'introduzione di tali modifiche normative offre la possibilità alle parti sociali di esercitare il proprio ruolo in maniera più efficace nel contrasto ai differenziali retributivi di genere. Inoltre, la versione riformata dei rapporti biennali sulla situazione del personale maschile e femminile, agendo sulla riduzione della soglia dimensionale delle aziende sottoposte all'obbligo di compilazione, rende lo strumento più rispondente al tessuto produttivo del paese e consente di ricostruire un quadro informativo sulle retribuzioni e sulle possibili disuguaglianze retributive di genere.

Per ciò che concerne la Certificazione Parità di Genere si tratta di uno strumento attraverso il quale si attesteranno le politiche e le misure adottate dai datori di lavoro (indipendente dal numero dei

dipendenti) per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità. In applicazione dell'art. 46-bis, che ha introdotto la suddetta certificazione, il D.M. 29 aprile 2022 ha individuato nella prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 i parametri minimi per il conseguimento della Certificazione della Parità di Genere, tra i quali è importante evidenziare la presenza dell'area denominata "Equità remunerativa per genere". Un ingiustificato divario retributivo di genere determinerebbe già oggi la perdita della Certificazione e dei vantaggi connessi.

Il quadro normativo richiamato si compone con la Strategia nazionale per la parità di genere 2021/2026, adottata ad agosto 2021, su impulso e in coerenza della Strategia per la parità di genere dell'Unione Europea, essa si basa su una visione a lungo termine e si inserisce tra gli interventi del PNRR finanziato dal programma Next Generation EU, fortemente orientato all'inclusione di genere.

Veniamo ora al nostro legislatore regionale che ha voluto riconoscere la parità di genere quale presupposto fondamentale per un sistema equo e inclusivo di convivenza civile attraverso la l.r. n. 3 "Disposizioni per la promozione della parità retributiva tra donne e uomini e il sostegno all'occupazione femminile stabile e di qualità"; con la quale, nell'ottica della diffusione delle pari opportunità e dello sviluppo della personalità secondo le aspirazioni e le inclinazioni di ciascuna persona, è promossa l'affermazione del ruolo delle donne nella società e la diffusione di una cultura antidiscriminatoria a tutti i livelli.

La Regione del Veneto si è posta così, attraverso l'emanazione della l.r. 3/2022, in perfetto allineamento non solo con la normativa nazionale ma anche con la direttiva europea 2023/970 sulla trasparenza retributiva, richiamate precedentemente.

L'importanza della crescita dell'occupazione femminile è presupposto necessario per la crescita economica, la l.r. 3/2022 prevede l'istituzione del Registro Imprese Virtuose, normato con il regolamento n. 3 12 maggio 2023, tale strumento che servirà anche a far conoscere buone pratiche in tema di parità di genere, definendo così l'identità di una impresa-comunità, protagonista del cambiamento culturale attenta alle persone nella loro integrità.

Il Registro Imprese Virtuose nasce come strumento per il superamento della differenza retributiva di genere nel mondo del lavoro, fissando specifici requisiti, utili a vedersi riconosciuta l'attribuzione di benefici economici e un punteggio aggiuntivo nella partecipazione a bandi e avvisi della stessa Regione Veneto, dei suoi enti strumentali e delle società controllate.

Le finalità che la Regione del Veneto ha formalizzato con la l.r. n. 3/2022, nello specifico la parità retributiva e la valorizzazione dell'occupazione femminile, sono in realtà obiettivi che la Regione, anche con varie forme e fonti di sostegno anche finanziario, persegue da molto tempo, sin dall'istituzione della Commissione Regionale per le Pari Opportunità.

### 3. Verso la parità di genere? La situazione raccontata dal Gender Equality Index e dal Global Gender Gap Index

In questo paragrafo verranno approfondite le caratteristiche e i risultati di due indicatori specifici, il Gender Equality Index e il Global Gender Gap Index. Il primo si concentra sull'Europa, fornendo una panoramica dettagliata delle sfide e dei progressi nella parità di genere esplorando alcune dimensioni di cui si dirà tra poco. Il secondo, invece, offre una prospettiva globale, valutando nazioni in tutto il mondo sulla base di indicatori specifici, misurando l'effettiva partecipazione e l'accesso alle opportunità per uomini e donne. Entrambi questi indici giocano un ruolo cruciale nel guidare la discussione e l'azione per ridurre le disuguaglianze di genere e promuovere una società più equa e inclusiva.

#### 3.1. L'indice sull'uguaglianza di genere: il Gender Equality Index

Uno degli indici più importanti da osservare è il **Gender Equality Index** (Indice sull'uguaglianza di genere abbreviato GEI) che si propone di misurare i progressi della parità di genere in diversi settori della vita economica e sociale nell'Unione Europea. Il GEI è stato sviluppato dall'Istituto europeo per la parità di genere (EIGE) nel 2013 e prende in esame sei dimensioni (o domini) che riguardano sfere della vita quotidiana in cui le donne rischiano di trovarsi in condizioni di svantaggio rispetto agli uomini:

1. il lavoro declinato in termini di partecipazione al mercato del lavoro, divario salariale di genere, segregazione occupazionale e altre questioni legate all'occupazione
2. il denaro che esamina i divari nelle pensioni di genere, nelle entrate individuali e altri aspetti economici della vita
3. il sapere (o la conoscenza) che si concentra sull'istruzione, inclusi i livelli di istruzione tra i generi e la presenza di genere nei diversi campi di studio
4. il tempo che considera la distribuzione del lavoro non retribuito tra uomini e donne, come il lavoro domestico e le responsabilità di cura
5. il potere che valuta la partecipazione alle decisioni economiche e politiche, misurando la rappresentanza di genere nei ruoli decisionali
6. la salute che riguarda l'aspettativa di una vita in buona salute, con l'obiettivo di identificare eventuali disparità di genere nel benessere generale.

Ognuna di queste dimensioni è valutata prendendo in considerazione degli indicatori specifici (31 in totale), i quali sono calcolati a partire anche dalle survey di Eurostat ed Eurofound.

Per quanto riguarda la dimensione del lavoro, gli indicatori presi in considerazione nel GEI sono due e riguardano la "partecipazione al mercato del lavoro" e la "segregazione professionale e qualità del lavoro". Nel primo caso si tratta di una misura elaborata sulla base del tasso di occupazione equivalente a tempo pieno (FTE) e della durata della vita lavorativa (DWL). Il FTE misura gli occupati in modo da renderli comparabili anche se lavorano un numero diverso di ore a settimana. Un lavoratore a tempo pieno viene conteggiato come un FTE, mentre un lavoratore part-time ottiene un punteggio in proporzione alle ore di lavoro. Il DWL misura invece il numero di anni per cui si prevede che una persona di 15 anni sarà attiva nel mercato del lavoro nel corso della sua vita. Nel caso dell'indicatore "segregazione professionale e qualità del lavoro", esso è calcolato tenendo conto della percentuale di persone occupate nelle attività dei settori istruzione, sanità e assistenza sociale sul totale degli occupati, di quella delle persone che considerano "molto facile" prendersi una o due ore di pausa durante l'orario di lavoro per occuparsi di questioni personali o familiari e, infine, dell'indice relativo alle prospettive di carriera<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> L'indice relativo alle prospettive di carriera combina insieme le informazioni sullo status occupazionale (lavoratore autonomo o dipendente), il tipo di contratto, le prospettive di avanzamento, di carriera percepite dal lavoratore, la probabilità percepita di



L'importanza del GEI riguarda la sua adozione quale strumento di analisi e controllo nella Strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'UE<sup>2</sup>. Con questo intervento, nel quinquennio previsto, l'Europa si propone di realizzare la parità tra donne e uomini in quanto ritiene esso costituisca un valore cardine nell'Unione, un diritto fondamentale e un principio chiave del pilastro europeo dei diritti sociali. Quando la strategia è stata elaborata nel 2019, 14 Paesi membri figuravano tra i primi 20 al mondo per l'attuazione della parità di genere ma, allo stesso tempo, nessuno, nemmeno tra quelli più virtuosi, aveva raggiunto la piena parità di genere. Contemporaneamente, la stessa Commissione osservava nel 2019 come i progressi andassero a rilento proprio basandosi sulle indicazioni fornite dall'indice sull'uguaglianza di genere. Per quell'anno<sup>3</sup>, il punteggio medio complessivo (ovvero la media dei risultati di ogni dimensione) raggiunto dagli Stati membri otteneva 66,9 punti su 100<sup>4</sup>.

In continuità con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 elaborata dall'UE, l'Italia ha elaborato la propria Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026 che si proponeva come obiettivo di lungo periodo di guadagnare 5 punti nella classifica del Gender Equality Index dell'EIGE, per raggiungere un posizionamento migliore rispetto alla media europea entro il 2026, con il proposito di rientrare tra i primi 10 Paesi europei in 10 anni<sup>5</sup>.

A che punto siamo a fine 2023? Nell'ultima analisi dell'indice, l'Istituto europeo per la parità di genere scrive: “con 70,2 punti su 100, l'Unione Europea ha ancora molto da fare per raggiungere la parità di genere”<sup>6</sup>. Il senso di questa affermazione è anche facilmente riconducibile al percorso che l'Europa e i diversi Paesi hanno costruito nel tempo. Complessivamente, infatti, l'uguaglianza di genere è migliorata di appena 7,1 punti percentuali nel corso dei dieci anni trascorsi tra la pubblicazione dell'indice 2013 e di quello 2023 e di soli 3,3 punti nel periodo 2019-2023<sup>7</sup>. Miglioramenti dovuti principalmente alle progressioni della parità di genere negli ambiti del “lavoro” e del “potere” raggiunti nel corso del decennio a cui si è aggiunto, negli ultimi quattro anni, quello del “tempo”.

Per l'Italia, il GEI 2023 è pari al 68,2, ossia 2 punti in meno rispetto a quello UE complessivo, collocandosi al 13° posto della classifica dei 27 Stati. Dal 2013 il nostro Paese ha guadagnato 14,9 punti, il maggiore incremento in termini di punteggio complessivo registrato nei diversi Stati membri, cosa che gli ha permesso di scalare ben otto posizioni in classifica. Questa scalata è riconducibile principalmente ai miglioramenti nella dimensione del “potere” (+37,4 punti): proprio la maggior partecipazione delle donne ai consigli di amministrazione delle maggiori società quotate e nelle organizzazioni politiche ha contribuito a migliorare l'indice italiano. Nonostante non sia avvenuta una crescita diffusa della partecipazione delle donne agli organi economici e politici che andasse al di là degli obblighi previsti legalmente e malgrado le molte criticità ancora da risolvere<sup>8</sup>, le cosiddette quote “rosa” regolamentate

---

perdere il lavoro e l'esperienza di ridimensionamento dell'organizzazione. Si misura su una scala da 0 a 100, dove più alto è il punteggio, più alta è la qualità del lavoro.

<sup>2</sup> Commissione Europea (2020), Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025 in [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_it](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_it).

<sup>3</sup> L'anno di riferimento principale per i dati inerenti all'indice 2013 è il 2010; per il 2019 è il 2017.

<sup>4</sup> Il GEI complessivo europeo è stato calcolato sui 27 Paesi dell'Unione, con l'esclusione dunque della Gran Bretagna, così come è avvenuto in modo stabile a partire dal 2020.

<sup>5</sup> Camera dei Deputati (2023), L'occupazione femminile in «Le politiche pubbliche italiane» n.4, dicembre, disponibile al link: <https://documenti.camera.it/leg19/dossier/pdf/PP004LA.pdf>.

<sup>6</sup> EIGE (2023), Gender Equality Index 2023: Towards a green transition in transport and energy in <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-equality-index-2023-towards-green-transition-transport-and-energy>.

<sup>7</sup> L'anno di riferimento principale per i dati inerenti all'indice 2022 è il 2020.

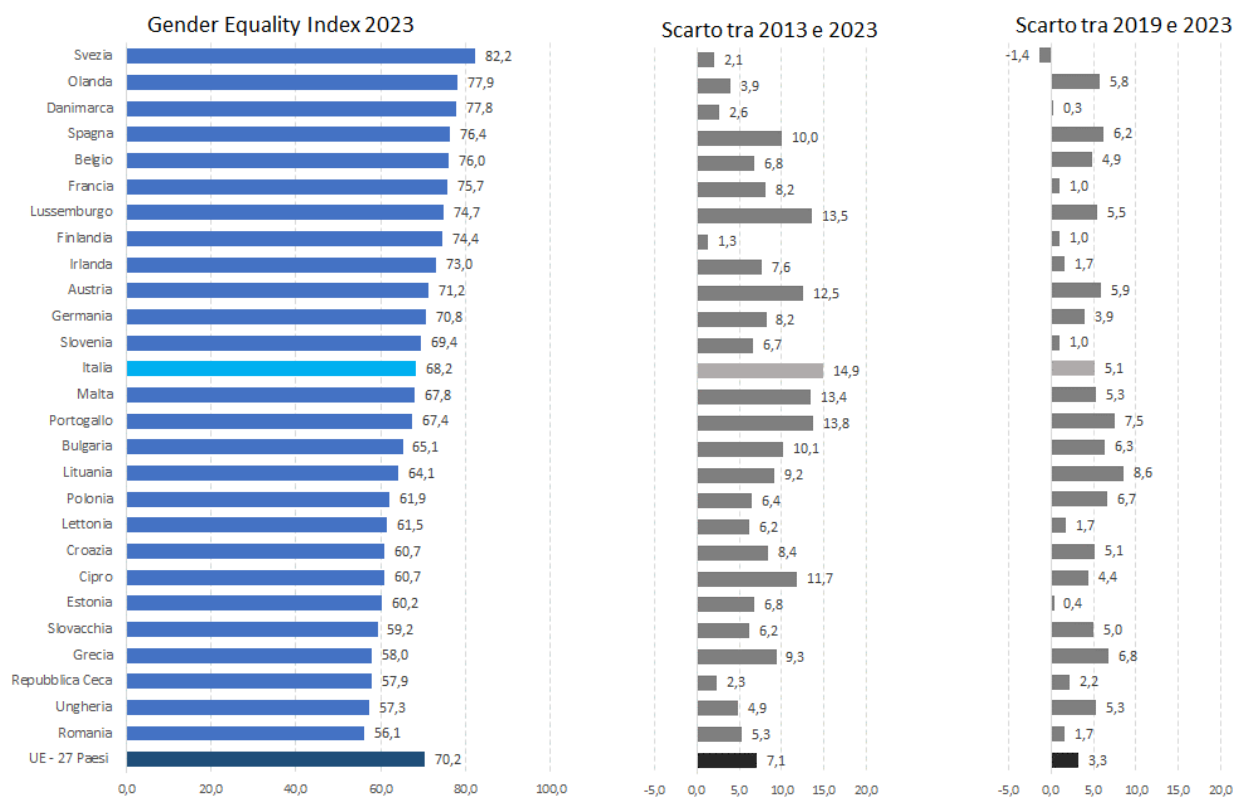
<sup>8</sup> Openpolis (2020), Come funzionano le quote rosa nelle società quotate e a controllo pubblico, 29 giugno in <https://www.openpolis.it/parole/come-funzionano-le-quote-rosa-nelle-societa-quotate-e-a-controllo-pubblico/>.



dalla legge Golfo-Mosca del 2011 e prorogate con un emendamento alla legge di bilancio 2020 hanno contribuito a far progredire l'uguaglianza nel nostro Paese. All'incremento dei 14,9 punti percentuali dell'indice GEI ha contribuito anche il miglioramento nella dimensione del "tempo" (+12,3 p.), ossia è migliorata per le donne la possibilità di dedicarsi ad attività sociali come la partecipazione ad attività sportive, culturali, di volontariato etc. sebbene persista il divario tra i sessi nel tempo dedicato ai lavori domestici. È su questa base che, dal 2013, l'Italia ha migliorato la sua classifica generale di ben otto posizioni, passando dal 21° posto al 13° del 2019 e 2023.

Dal 2019, invece, il punteggio complessivo GEI dell'Italia è aumentato di 5,1 punti. I principali fattori che hanno portato a questo incremento sono stati i miglioramenti nella dimensione del "tempo" (+8,1 p.) oltre a quella, ancora, del "potere" (+15,1 p.).

**Graf. 1 – L'indice sull'uguaglianza di genere (Gender Equality Index) nei Paesi dell'UE-27 e lo scarto tra quanto avvenuto tra 2013 e 2023 e tra 2019 e 2023.**



Fonte: Gender Equality Index, EIGE, 2023. Nota: l'anno di riferimento principale per i dati inerenti all'indice 2023 è il 2021, per quello 2019 è il 2017.

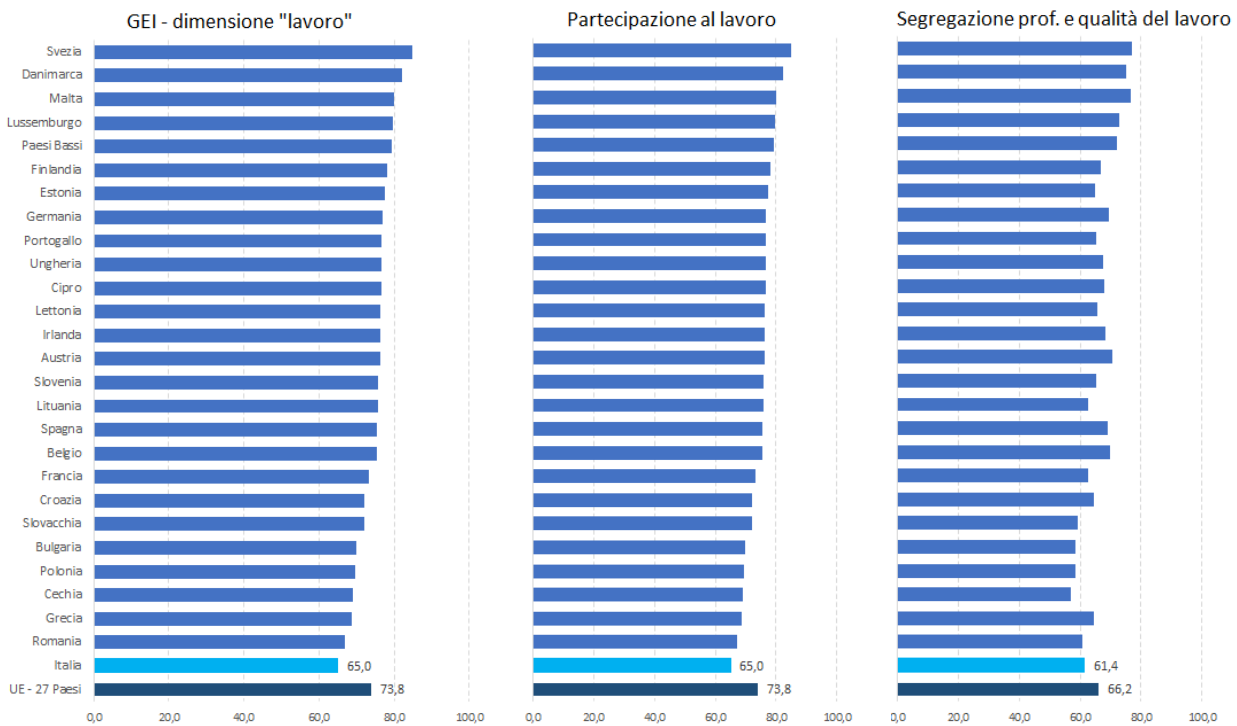
Spagna, Francia e Germania si posizionano rispettivamente al 4°, 6° e 11° nella classifica GEI 2023. Rispetto all'indice 2019, il punteggio della Germania è aumentato di 3,9 punti grazie a miglioramenti nell'ambito del "potere" (+11 p.) e del "lavoro" (+4,7 p.). Tuttavia, a causa dei progressi più rapidi compiuti da altri Stati membri, la sua posizione è rimasta invariata all'11° posto. Per quanto riguarda invece la Francia, il punteggio complessivo è aumentato solo leggermente (+1 p. tra GEI 2019 e GEI 2023), migliorando il suo posizionamento rispetto alla dimensione del "potere" (+5,6 p.) e del "tempo" (+1,1 p.). I progressi si sono arrestati nei domini del "denaro" (-1,5 p.) e della "conoscenza" (-0,8 p.), cosa che ha compromesso la sua posizione in classifica, scendendo dal 3° al 6° posto. Con 76,4 punti su 100, la Spagna si colloca invece al quarto posto nell'UE e guadagna ben quattro posizioni rispetto al GEI 2019. Il suo punteggio è di 6,2 punti superiore a quello medio europeo. Dal 2019, il punteggio della Spagna è aumentato di 6,2 punti grazie ai

miglioramenti nelle dimensioni del “potere” (+19,1 p.), del “tempo” (+6,4 p.), della “conoscenza” (+2,7 p.) e del “lavoro” (+2,5 p.).

Se si osserva più nello specifico la dimensione del “lavoro”, l’Italia riporta il valore peggiore tra i Paesi UE-27 e pari a 65 punti: ben 8,8 punti percentuali rispetto al valore medio complessivo registrato nell’Unione e corrispondente a 73,8 punti. Nel caso italiano non si può parlare di peggioramento della situazione quanto di mancato miglioramento. Pur avendo grossi margini per incrementare, la componente del “lavoro” è cresciuta di soli 3,8 punti percentuali nel corso degli ultimi 10 anni e di appena 1,9 p.p. rispetto al GEI 2019.

Gli indicatori utilizzati per valutare la dimensione, ossia quello della “partecipazione al mercato del lavoro” e quello della “segregazione professionale e qualità del lavoro” mostrano per l’Italia – come è facile aspettarsi dopo quanto detto appena sopra – i valori più bassi e pari rispettivamente a 68,9 e 61,4 punti (UE-27 82,3 e 66,2 punti). In Italia, nel lavoro, dunque, le disuguaglianze di genere sono fortemente pronunciate. In particolare, per le donne si rileva una significativa segregazione occupazionale orizzontale concentrata nei comparti dell’istruzione e dell’assistenza sociale.

**Graf. 2 – La dimensione del lavoro dell’indice sull’uguaglianza di genere 2023 (Gender Equality Index) nei diversi Paesi europei e gli indicatori utilizzati nella sua definizione (partecipazione al lavoro; segregazione professionale e qualità del lavoro).**



Fonte: Gender Equality Index, EIGE, 2023. Nota: l’anno di riferimento principale per i dati inerenti all’indice 2023 è il 2021.

### 3.2. L'indice globale di uguaglianza di genere: il Global Gender Gap Index

Il **Global Gender Gap Index** è stato introdotto per la prima volta dal World Economic Forum nel 2006 per valutare i progressi verso la parità di genere e confrontare i divari di genere dei paesi su quattro dimensioni: opportunità economiche, istruzione, salute e leadership politica<sup>9</sup>. Ogni dimensione che compone il GGGI viene valutata misurando specifici sotto-indici. In particolare:

1. all'interno della categoria delle opportunità economiche (Economic Participation and Opportunity), tra le variabili vengono misurati il divario salariale per gli stessi ruoli, il tasso di partecipazione alla forza lavoro, l'uguaglianza salariale per lavori simili, la presenza di donne in ruoli di leadership e decisionali ossia in posizioni dirigenziali e professionali attraverso l'integrazione di dati provenienti da più banche dati<sup>10</sup>
2. la dimensione relativa all'istruzione (Educational Attainment) viene calcolata attraverso il rapporto tra la percentuale di donne e uomini che ricevono un'educazione primaria, secondaria e terziaria e tra i tassi di alfabetizzazione femminili e maschili
3. in tema di salute (Health and Survival) vengono analizzate le variabili sulle diverse aspettative di vita per uomini e donne e le differenze nella distribuzione di nascite tra i generi
4. per la dimensione riguardante la leadership politica (Political Empowerment) viene valutata la rappresentanza delle donne in ruoli politici (a livello parlamentare e ministeriale) e l'alternanza negli ultimi 50 anni di donne e uomini nella guida del Paese.

Per ciascun indicatore viene assegnato un punteggio calcolato come il rapporto tra il valore dell'indicatore per le donne e quello per gli uomini. Il massimo del punteggio è pari 1 e si ottiene nel momento in cui si verifica la piena parità; se il risultato è inferiore a 1 allora il divario di genere si misura guardando la distanza che rimane per raggiungere il valore massimo<sup>11</sup>.

Nel report pubblicato annualmente, il GGGI complessivo tiene conto di 146 Paesi, e per il 2023 si attesta al 68,4%. Considerato l'andamento progressivo di questo indice tra il 2006 e il 2023, il WEF stima che di questo passo ci vorranno circa centotrentuno anni affinché il mondo raggiunga la parità di genere. La dimensione che interessa il mercato del lavoro è quella che pone sfide più difficili, perché i divari restano ampi in diversi ambiti. Infatti, sebbene la parità nei livelli di partecipazione al mercato del lavoro nel 2023 sia salita al 64% (63% nel 2022), per la componente femminile permangono ancora tassi di disoccupazione elevati e condizioni di lavoro inferiori agli standard. I dati, inoltre, mostrano come le disuguaglianze si estendono anche nel mercato del lavoro del futuro, specialmente per ciò che riguarda le discipline STEM, ambito nel quale le donne sono attualmente – e saranno nei prossimi anni, sulla base delle attuali scelte nei percorsi di formazione e istruzione – piuttosto sottorappresentate a livello globale.

Limitando il campo di osservazione al continente europeo, considerato il dato medio, qui la parità di genere risulta essere la più alta rispetto a tutte le altre regioni del mondo<sup>12</sup>: l'indicatore si posiziona al 76,3%, superando il Nord America per la seconda rilevazione consecutiva. Nonostante questo, di questo passo, per colmare il divario di genere in Europa saranno necessari comunque almeno 67 anni.

<sup>9</sup> WEF (2023), Global Gender Gap Report, June <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/#:~:text=The%20Global%20Gender%20Gap%20Index,Survival%2C%20and%20Political%20Empowerment>).

<sup>10</sup> International Labour Organization (ILO), ILOSTAT database; World Population Prospects 2022; World Bank, World Development Indicators database.

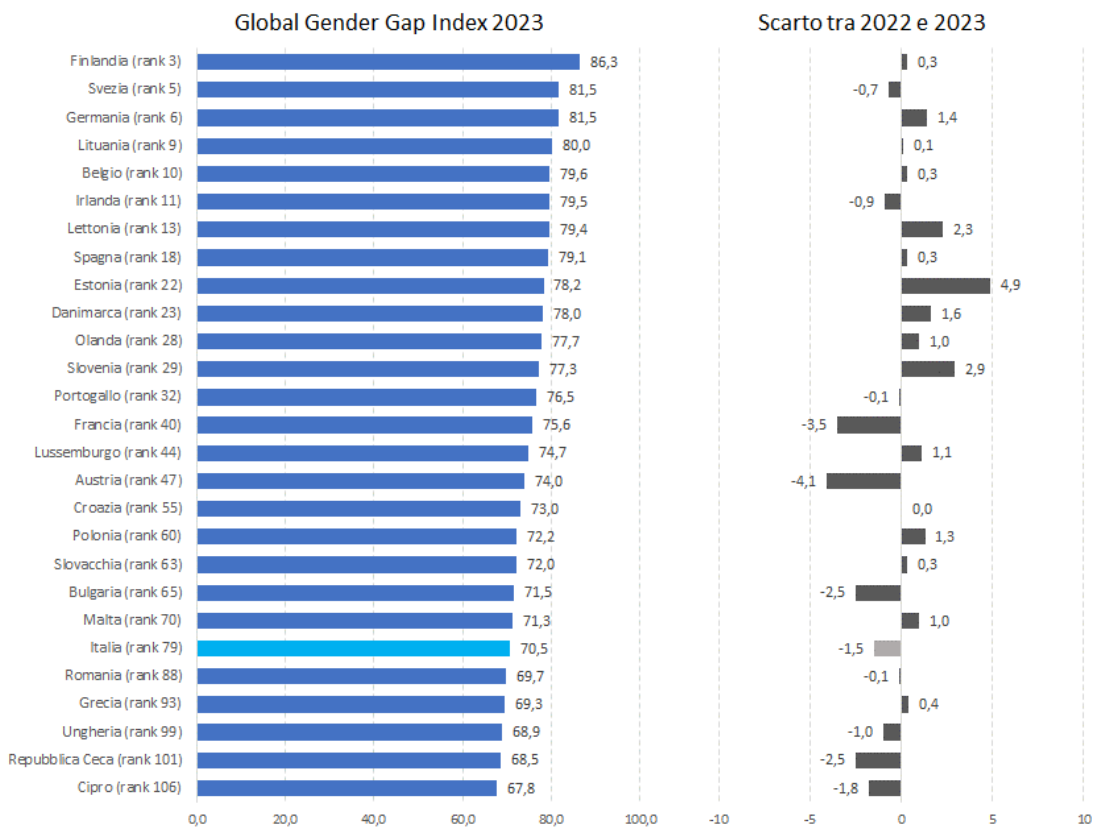
<sup>11</sup> Il punteggio ottenuto viene utilizzato spesso riparametrato su base 100 ed espresso in termini percentuali.

<sup>12</sup> Oltre all'Europa, le altre regioni sono: Nord America, America Latina e Caraibi, Eurasia e Asia centrale, Asia orientale e Pacifico, Africa sub-sahariana, Asia meridionale, Medio Oriente e Nord Africa. Nell'analisi del WEF, queste regioni sono considerate in termini geografici. In particolare, l'Europa non viene considerata come unione politica ma nel calcolo del GGGI medio complessivo sono presi in considerazione tutti i Paesi del Continente europeo.

Un terzo dei Paesi europei si colloca tra i primi 20 e oltre la metà (56%) ha raggiunto almeno il 75% di parità. A livello globale – considerando quindi tutti i 146 Paesi oggetto di analisi –, infatti, i Paesi in cui la parità di genere è più avanzata si trovano in Europa: al primo posto l’Islanda dove si è raggiunta una parità di genere pari al 91,2%, seguita dalla Norvegia con l’87,9%. Se si guarda ai 27 Paesi che compongono l’Unione Europea, il primo Paese che si incontra scorrendo la classifica GGGI è la Finlandia che con il suo 86,3% raggiunto nella parità di genere si posiziona al terzo posto del rank globale.

Rispetto al GGGI 2022, i progressi nei Paesi dell’Unione sono tuttavia contrastanti: Danimarca, Estonia, Lettonia e Slovenia hanno registrato un miglioramento di almeno 1 punto percentuale mentre Austria, Francia, Bulgaria, Repubblica Ceca, Cipro, Ungheria e Italia hanno registrato cali di almeno 1 punto percentuale. La situazione dell’Italia non è rassicurante: il nostro Paese si colloca tra i Paesi che presentano i livelli più bassi di parità posizionandosi al 79° posto della classifica elaborata dal WEF con un livello di parità che non raggiunge il 75% (70,5%). In particolare, per la dimensione sulle opportunità economiche si colloca al 104° posto (su 146 Paesi) con un punteggio pari a 61,8%; il progresso rispetto al divario sul reddito da lavoro è di 55% (107° posto), mentre per il tasso di partecipazione al mercato del lavoro si registra un valore pari al 69,6% (in 93° posizione).

**Graf. 3 – L’indice globale di disuguaglianza di genere 2023 (Global Gender Gap Index) nei Paesi europei che compongono l’UE-27 e lo scarto di quanto avvenuto tra 2022 e 2023.**



Fonte: Global Gender Gap Index, WEF, 2023. Nota: il rank indicato accanto ad ogni Paese si riferisce alla classifica globale del GGGI.

#### 4. Il divario retributivo di genere: l’approccio della Commissione Europea e le difficoltà interpretative

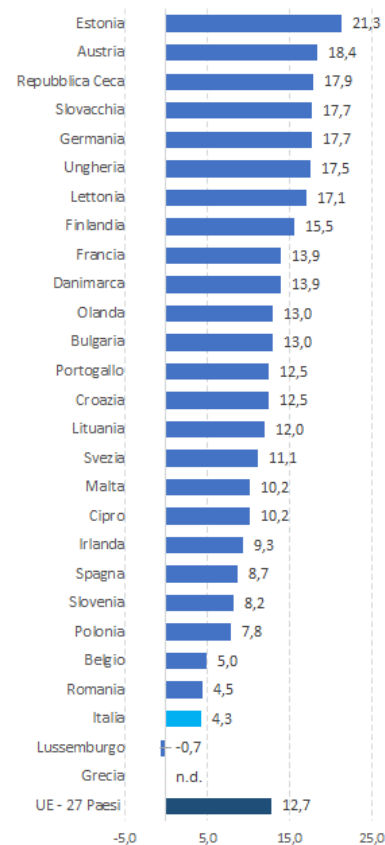
All’interno del dibattito sul divario di genere, il tema delle asimmetrie salariali ha un ruolo molto importante perché non riguarda solo una questione etica nei confronti delle donne, ma rappresenta l’effetto di una condizione di disuguaglianza che si basa su presupposti potenzialmente discriminatori. Il **Gender Pay Gap Index** (GPG abbreviato) deve dunque la sua importanza a ciò che rappresenta, ovvero, come dichiarato dalla Commissione Europea stessa, una misura complessiva delle disuguaglianze e delle discriminazioni che interessano maggiormente le donne.

Questo indicatore, secondo la sua definizione, è il risultato della differenza relativa della retribuzione delle donne e degli uomini espressa come percentuale della retribuzione media maschile. Viene calcolato prendendo in considerazione i salari orari lordi, senza fare distinzione tra lavoratori full-time e part-time; sono inoltre esclusi i lavoratori assunti con contratto di apprendistato, i lavoratori di imprese con meno di dieci dipendenti e quelli appartenenti ad alcuni settori, tra cui il pubblico impiego di enti nazionali e sovranazionali.

Nel 2022 il Gender Pay Gap Index per l’Italia riporta il secondo valore più basso dopo il Lussemburgo rispetto ai ventisette Paesi dell’Unione, pari al 4,3% (12,7% media EU), riproponendo la stessa situazione rilevata per il 2021 ed anzi migliorando di pochi decimi il suo valore (5%; 12,7% media EU).

Se interpretato secondo l’approccio della Commissione Europea, sembrerebbe dunque che in Italia non siano presenti disuguaglianze o discriminazioni nel mercato del lavoro a scapito delle donne, o per lo meno che siano quasi assenti. Le statistiche elaborate sul Gender Pay Gap nascondono però alcune insidie di natura tecnica, le quali, ripercuotendosi sui risultati, possono suscitare percezioni distorte del fenomeno (sia in positivo che in negativo) e rendono di conseguenza alquanto complessa la loro interpretazione. Esistono diversi fattori che incidono sul risultato del Gender Pay Gap, alcuni fanno riferimento a criteri oggettivi, mentre altri sono variabili, poiché influenzati da dinamiche appartenenti al contesto nazionale di riferimento.

Graf. 4 – Il Gender Pay Gap Index 2022 nei Paesi dell’UE-27.



Fonte: Gender pay gap in unadjusted form, Eurostat, 2022; ultimo aggiornamento 28/02/2024.

Di seguito, viene proposta una sintesi dei principali aspetti, tra loro interrelati, di cui tenere conto quando si vuole analizzare i risultati di questo indicatore.

- Il Gender Pay Gap è **un dato che presenta una forma ‘grezza’**, ovvero mette a confronto la media del salario orario lordo di uomini e donne senza fare distinzioni tra le caratteristiche individuali dei lavoratori inclusi nel campione osservato. L’ampiezza del divario retributivo tra i sessi sconta l’effetto di due dinamiche principali che interessano le modalità di inserimento delle donne nel

mercato del lavoro. La prima dinamica riguarda il processo di "autoselezione" del campione, secondo il quale in Italia esiste una bassa probabilità che una donna poco qualificata e poco istruita partecipi al mercato del lavoro (rispetto ad altri Paesi), per cui se queste donne lavorassero, percepirebbero salari bassi. La seconda dinamica interessa un effetto di composizione dell'occupazione femminile, rispetto al quale si osservano fenomeni di segregazione (occupazionale) sia orizzontale che verticale<sup>13</sup>. Le donne che si avvicinano al lavoro, oltre ad essere mediamente più istruite dei lavoratori uomini, tendono a concentrarsi nei settori meno remunerativi (ad esempio nell'istruzione, nella sanità e assistenza sociale) e ad essere scarsamente presenti nelle posizioni apicali. Risultano invece sovra rappresentate nelle professioni di tipo impiegatizio e con orari di lavoro part-time, i quali determinano guadagni inferiori se si considera un arco di tempo mensile o annuale. Tenuto conto di questi aspetti, il Gender Pay Gap dovrebbe risultare maggiore.

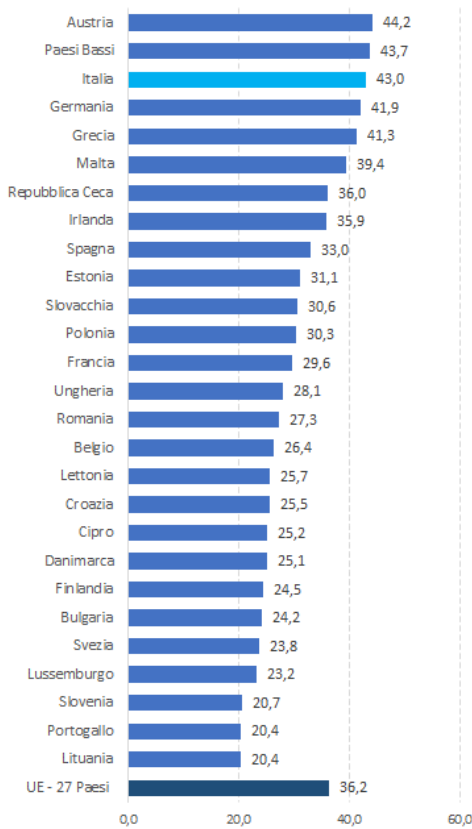
- Il Gender Pay Gap **esprime un valore medio totale** calcolato su un campione di soggetti con caratteristiche individuali diverse: questo genera degli effetti di "compressione" che di fatto riducono i differenziali. Partendo dall'assunto che le donne sono concentrate in determinate ambiti del mercato del lavoro, a livello pratico significa che nel campione considerato - al netto delle diverse caratteristiche individuali - ci saranno molte donne con alti livelli di istruzione che saranno più retribuite degli uomini con un titolo di studio medio-basso, oppure molte donne con una professione impiegatizia che guadagnano di più rispetto a molti uomini operai non qualificati.
- Un altro fattore di cui bisogna tenere conto nell'interpretazione del Gender Pay Gap è il **diverso livello di partecipazione al mercato del lavoro di uomini e donne**, che viene espresso dai tassi di occupazione. Nell'UE esistono infatti marcate differenze tra i due sessi: nel 2022 il dato medio si attesta all'80% per gli uomini e al 69,3% per le donne. In Italia, nel quarto trimestre del 2022, si registra un tasso di occupazione femminile del 55%, il più basso di tutti gli Stati membri. Ciò significa che il 45% della popolazione femminile in età lavorativa non percepisce uno stipendio e si trova al di fuori del mercato del lavoro. Si tratta dunque di una situazione che non sembra dipingere un contesto di parità così positivo come quello rappresentato dal Gender Pay Gap, che in Italia si attesta al 5% e risulta essere il secondo valore migliore nell'UE. La stessa perplessità emerge in modalità inversa se si osservano i paesi con i tassi di occupazione femminili più alti, come ad esempio nel caso della Finlandia, dove le donne sono interessate da un tasso occupazionale vicino al 76% e un differenziale retributivo elevato (superiore alla media europea del 12,7%). In questo caso si tratta di un Paese dove i livelli di partecipazione al mercato del lavoro da parte delle donne sono molto elevati, ma allo stesso tempo persistono forti effetti di segregazione occupazionale.
- Nel contesto italiano, va inoltre considerato **il ruolo importante che gioca la contrattazione salariale nel contenere i differenziali retributivi**. Si tratta di un sistema centralizzato, che rende illegale la possibilità di poter retribuire diversamente i dipendenti uomini e donne a parità di inquadramento professionale. Naturalmente, sebbene questo aspetto influenzi positivamente il Gender Pay Gap Index, non è sufficiente ad impedire che si verifichino episodi di discriminazione e situazioni di disuguaglianze nelle opportunità di accesso al mondo del lavoro o in quelle di avanzamento di carriera.

Appurato che il dato sul Gender Pay Gap Index è in parte il risultato di una partecipazione molto bassa e selettiva delle donne al mercato del lavoro, la Commissione Europea ha elaborato altre misure da poter affiancare a questo indicatore. Si tratta del Gender overall earnings gap e del Gender employment Gap.

<sup>13</sup> In letteratura con il termine 'segregazione orizzontale' si fa riferimento al fenomeno per cui le donne nel mercato del lavoro trovano maggiormente collocazione nei settori a bassa remunerazione e in occupazioni tipicamente femminili. La segregazione verticale rappresenta invece la scarsa concentrazione delle lavoratrici donne nei ruoli apicali, dovuta al loro inserimento nelle posizioni lavorative con scarse prospettive di crescita professionale e alla presenza del c.d. "tetto di cristallo", un fenomeno che impedisce alle donne di raggiungere ruoli professionali strategici per le imprese a causa del loro scarso potere negoziale rispetto a quello degli uomini.

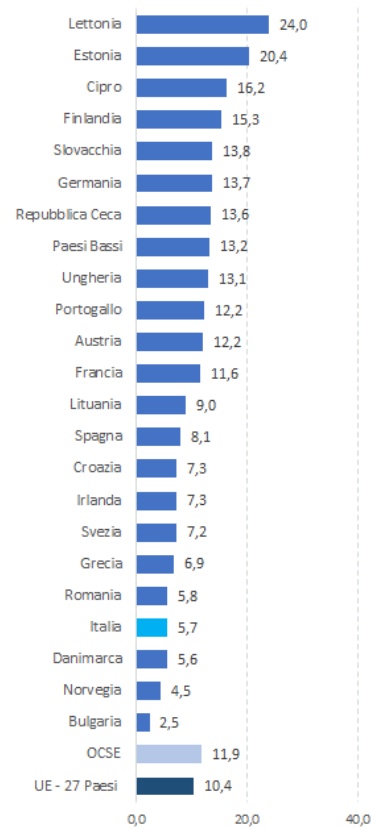


**Graf. 5 – Il Gender overall earnings gap 2018 nei Paesi dell’UE-27.**



Fonte: Gender overall earnings gap, Eurostat, 2018; ultimo aggiornamento 22/12/2023.

**Graf. 6 – Il Gender Wage Gap Index 2022 (o ultimo disponibile) nei Paesi dell’UE-27.**



Fonte: Gender Wage Gap Index, OCSE, 2021-2022; ultimo aggiornamento 24/11/2023. Nota: ad eccezione di Norvegia, Repubblica Ceca e Slovacchia per cui il dato ultimo disponibile è il 2022, per gli altri Paesi si è rappresentato l'indice riferito al 2021. Per Belgio, Lussemburgo, Malta, Polonia e Slovenia non sono disponibili né i dati 2021 né quelli 2022.

Il **Gender overall earnings gap** (GOEG abbreviato) misura l’impatto di tre fattori combinati, quali (1) la retribuzione oraria media, (2) la media mensile del numero di ore retribuite (prima di qualsiasi aggiustamento per il lavoro a tempo parziale) e (3) il tasso di occupazione, sulla retribuzione media di tutte le donne in età lavorativa – occupate o non occupate – rispetto a quella degli uomini. L’ultimo aggiornamento disponibile del GOEG fa riferimento al 2018<sup>14</sup>. In relazione a queste elaborazioni, l’Italia si posiziona al 43%, un valore al di sopra della media EU-27 (36,2%) e che colloca il nostro Paese al terzo posto dopo Austria e Paesi Bassi. Il **Gender employment Gap** è definito invece come la differenza tra i tassi di occupazione degli uomini e delle donne di età compresa tra i 20 e i 64 anni in relazione al lavoro formale e regolarmente retribuito. È un indice semplice da calcolare, ma molto significativo se osservato in ottica di confronto tra gli Stati membri. In questa classifica l’Italia si attesta su uno tra i valori più bassi, andando ad occupare il penultimo posto, prima della Grecia e dopo la Romania. Questo divario viene spiegato con il basso tasso di occupazione femminile. Per una più ampia trattazione di questo indicatore si rimanda al prossimo paragrafo.

<sup>14</sup> L’ultimo aggiornamento relativo sempre al 2018 è di fine 2023.

Al di fuori di quanto realizzato dalla Commissione Europea, sempre con l'obiettivo di misurare il divario salariale di genere, l'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE) ha proposto il **Gender Wage Gap Index**. Questa ulteriore misura viene calcolata come differenza tra i salari mediani maschili e femminili divisa per i salari mediani maschili. Osservando i dati che riguardano i lavoratori dipendenti di 42 Stati, l'Italia possiede un divario retributivo tra sessi pari al 5,7%, collocandosi al settimo posto della classifica complessiva. Si tratta di un valore che si distacca da quelli calcolati nei precedenti indicatori e il motivo risiede proprio nella metodologia utilizzata, che sconta alcuni effetti di composizione, perché il risultato è ottenuto a partire dal salario mediano mensile di uomini e donne con riferimento ai soli lavoratori a tempo pieno (> 30 ore), di qualsiasi età e posizione occupazionale. Si tratta di un approccio molto simile a quello utilizzato dalla Commissione Europea per il Gender Pay Gap Index, il quale – come visto – nasconde delle importanti 'insidie' interpretative.

In sostanza, sebbene la produzione statistica sul tema del divario retributivo di genere sia abbastanza diversificata da consentire l'osservazione di questo fenomeno da diverse prospettive, rimane ancora da affrontare l'ostacolo più insidioso, ovvero quello di poter disporre di una misura che riesca a mettere in comparazione lavoratori che possiedono uguali caratteristiche individuali. Solo in questo modo si può arrivare ad avere una dimensione della discriminazione, in quanto significherebbe che, a parità di condizioni, si sceglie di attribuire un valore diverso al contributo di uomini e donne alla produttività. In questo senso, definire un modo univoco e preciso del divario retributivo di genere è estremamente importante in quanto strettamente collegato alle politiche europee per le pari opportunità, in coerenza con la Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026.

## 5. Il divario occupazionale in alcuni contesti nazionali e regionali

Come si è visto sopra, un indice semplice da calcolare ma molto utile nelle comparazioni tra i diversi stati e regioni è il divario occupazionale calcolato come Gender Employment Gap. Oltre che etico, aumentare e migliorare la partecipazione femminile al lavoro è un prerequisito per migliorare le condizioni di vita delle donne e contribuire a ridurre la povertà di queste cittadine, anche quando si ritireranno dal lavoro. L'integrazione delle donne nel mercato del lavoro va però ben oltre le considerazioni di equità e correttezza, in quanto esiste un forte e innegabile legame tra la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e l'economia. Molti studi – a partire da quelli della Premio Nobel per l'Economia 2023, Claudia Goldin – mostrano come la partecipazione femminile al mondo del lavoro generi una maggiore ricchezza complessiva. Quando uomini e donne hanno pari accesso al mercato del lavoro, l'economia beneficia di un uso più completo del talento e delle competenze disponibili, alzando i livelli di produttività e innovazione. Lo ben evidenzia il report di Banca D'Italia<sup>15</sup> pubblicato nel 2023 in cui si sottolinea come i meccanismi di riallocazione dei talenti contribuiscono positivamente al miglioramento dell'economia di un Paese in linea con quanto dimostrato da alcuni studi che hanno approfondito le diverse ragioni alla base della crescita economica americana negli anni Sessanta.

La necessità di aumentare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro emerge ancora più chiaramente alla luce del calo demografico previsto per i prossimi decenni. Come sottolinea ancora Banca d'Italia, utilizzando le ultime proiezioni Istat, si stima un calo di circa 6 milioni di individui tra i 15 ed i 64 anni nel 2040 rispetto al 2022. Un tale cambiamento demografico implicherebbe un calo significativo della forza lavoro totale nei prossimi 20 anni. Un aumento del tasso di partecipazione femminile potrebbe mitigare queste tendenze demografiche negative. Ad esempio, se nei prossimi dieci anni si riuscisse ad alzare il tasso di partecipazione femminile italiano portandolo in linea all'attuale media UE, il calo previsto della forza lavoro si dimezzerebbe. Sempre secondo il report di Banca d'Italia, un aumento della partecipazione femminile avrebbe un impatto positivo sul PIL. Le stime realizzate in diversi studi

<sup>15</sup> Banca d'Italia (2023), Le donne, il lavoro e la crescita economica, Collana Seminari e Convegni n.26, giugno, <https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/collana-seminari-convegni/2023-0026/index.html?dotcache=refresh>.

suggeriscono che, a parità di altre condizioni, sul lungo periodo, un aumento del 10% della partecipazione femminile aumenterebbe il PIL all'incirca dello stesso importo.

Ma l'uguaglianza di genere ha costituito un impegno di lunga tradizione dell'Unione europea<sup>16</sup>. Sessant'anni fa il principio della parità di retribuzione per lo stesso lavoro è stato integrato nel trattato di Roma e l'uguaglianza tra le donne e gli uomini è diventata uno dei valori di base dell'Unione europea. Ancora oggi, come visto nel paragrafo 2 di questo report, l'obiettivo delle politiche dell'UE che affrontano le disparità di genere nel mercato del lavoro è quello di incrementare la partecipazione delle donne, ridurre al minimo il divario retributivo tra i generi e consentire alle donne e agli uomini di conciliare meglio vita professionale, vita privata e vita familiare. In coerenza con la Strategia 2020-2025 elaborata dall'UE, per quanto riguarda il settore del lavoro, gli obiettivi della Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026 elaborata dall'Italia sono quelli di<sup>17</sup>:

- ridurre la differenza tra il tasso di occupazione femminile e maschile a meno di 24 punti percentuali
- ridurre la differenza tra il tasso di occupazione femminile per le donne con figli e senza figli a meno di 10 punti percentuali (rispetto agli attuali 12)
- incrementare la percentuale di imprese “femminili” rispetto al totale delle imprese attive dall'attuale 22% al 30%.

In questo paragrafo, il divario occupazionale sarà trattato osservando quanto sta accadendo nei diversi Paesi dell'Unione e a livello regionale, mettendo in relazione quanto emerge per il Veneto con alcune delle regioni benchmark europee ed italiane. Mentre, rispetto a queste ultime, il confronto sarà con Lombardia ed Emilia Romagna, le altre regioni prese in considerazione saranno:

- in Belgio, le Fiandre
- in Germania, il Baden-Württemberg, la Baviera e la Renania Settentrionale-Vestfalia
- in Spagna, i Paesi Baschi, la Catalogna, la Comunità Valenzana
- in Francia, la regione dell'Ile de France e quella del Rhône-Alpes
- in Finlandia, l'area di Helsinki-Uusimaa
- in Svezia, la regione di Stoccolma e quella di Östra Mellansverige.

Nell'UE, nel 2022, il Gender Employment Gap per la popolazione occupata compresa tra i 20 e i 64 anni è stato in media pari al 10,7: il che significa che la percentuale di uomini occupati superava quella delle donne di 10,7 punti percentuali. Rispetto al 2019 – ultimo anno prima della pandemia, evento che ha colpito duramente proprio le donne che hanno visto crollare la loro partecipazione al mercato del lavoro –, il divario occupazionale è migliorato di un punto percentuale (era a 11,7 p.p.).

E l'Italia? Il nostro Paese registra un divario occupazionale tra uomini e donne pari a 19,7 punti percentuali e segna la situazione peggiore dopo quella della Grecia (21 p.p. di differenza). Quanto Eurostat sancisce non è una situazione nuova ma è la fotografia di un fenomeno che caratterizza il nostro mercato del lavoro da più di 30 anni<sup>18</sup>.

<sup>16</sup> EIGE (2017), Vantaggi economici dell'uguaglianza di genere nell'Unione Europea in [https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/vantaggi\\_economici\\_delluguaglianza\\_di\\_genere\\_nellunione\\_europea\\_im\\_patti\\_economici\\_complessivi\\_delluguaglianza\\_di\\_genere.pdf](https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/vantaggi_economici_delluguaglianza_di_genere_nellunione_europea_im_patti_economici_complessivi_delluguaglianza_di_genere.pdf)

<sup>17</sup> Camera dei Deputati (2023), L'occupazione femminile in «Le politiche pubbliche italiane» n.4, dicembre, disponibile al link: <https://documenti.camera.it/leg19/dossier/pdf/PP004LA.pdf>.

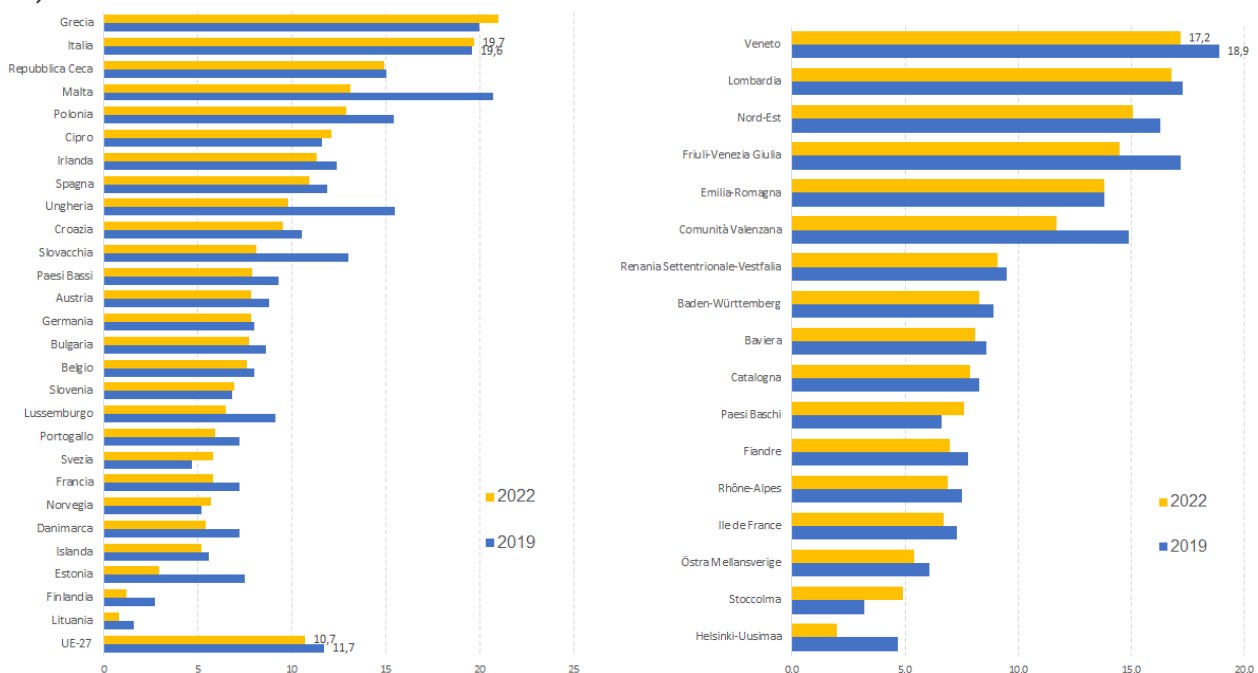
<sup>18</sup> INAPP (2022), Gender policies report 2022, dicembre, in [https://oa.inapp.org/xmlui/bitstream/handle/20.500.12916/3743/INAPP\\_Esposito\\_Gender\\_policies\\_report\\_2022.pdf](https://oa.inapp.org/xmlui/bitstream/handle/20.500.12916/3743/INAPP_Esposito_Gender_policies_report_2022.pdf).

Se scendiamo a livello veneto, l'indicatore migliora e il divario occupazionale tra lavoratori e lavoratrici scende a 17,2 p.p.. Se confrontato con la Lombardia e l'Emilia Romagna, il Veneto risulta però la regione con il Gender Employment Gap maggiore: (seppur) di poco superiore a quello registrato nella prima (16,8 p.p.), ma distante tre punti percentuali circa da quanto registrato nella seconda (13,8 p.p.). Rispetto però al 2019, l'indicatore migliora sia in Veneto, sia in Lombardia con l'eccezione del territorio emiliano-romagnolo in cui si mantiene stabile.

Guardando alle regioni europee che presentano maggiori similarità con il Veneto, solo nella Comunità Valenzana il divario occupazionale tra donne e uomini raggiunge la doppia cifra (11,7 p.p.). Nelle altre regioni, l'indicatore si mantiene su livelli più contenuti. Se si guarda ad esempio a cosa succede nei territori del Baden-Württemberg tedesco, della Rhône-Alpes francese e della Catalogna spagnola – tre delle regioni più industrializzate dell'Unione Europea –, il divario occupazionale si ferma rispettivamente a 8,3 p.p., 6,9 e 7,9 p.p.

Helsinki-Uusimaa, in Finlandia, è la regione dove la differenza nei tassi di occupazione tra donne e uomini si attesta sui 2 punti percentuali, dimezzando il divario rispetto a quanto accadeva nel 2019 (4,7 p.p.) e, quasi, riuscendo ad annullare il proprio Gender Employment Gap.

**Graf. 7 – Il divario occupazionale (Gender Employment Gap) 20-64 anni in alcuni Paesi e regioni europee NUTS2 (anno 2019 e 2022).**



Fonte: Eurostat-Rilevazione sulle forze di lavoro (tasso di occupazione 20-64 anni); ultimo aggiornamento 14/12/23.

A livello complessivo, però, il divario di genere nelle diverse regioni europee persiste, con tassi di occupazione più elevati per gli uomini. In questa situazione, nell'ambito dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile l'obiettivo di tagliare a metà il divario di genere entro il 2030 avrà bisogno di ulteriori sforzi per essere raggiunto. In media, solo una regione su cinque dell'UE ha già raggiunto l'obiettivo fissato a 5,8 p.p. Nessuna di queste regioni è italiana: 14 sono francesi, 7 tedesche, 5 (ossia tutto il territorio nazionale) finlandesi, 4 svedesi e 4 portoghesi. Come osserva l'ASVIS<sup>19</sup>, i progressi realizzati in questi

<sup>19</sup> ASVIS-Alleanza italiana per lo sviluppo sostenibile (2023), L'Italia e gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile. Rapporto ASviS 2023, ottobre, in [https://asvis.it/public/asvis2/files/Rapporto\\_ASviS/Rapporto\\_ASviS\\_2023/RapportoASviS\\_2023\\_final.pdf](https://asvis.it/public/asvis2/files/Rapporto_ASviS/Rapporto_ASviS_2023/RapportoASviS_2023_final.pdf).

ultimi anni a livello europeo sono stati limitati, anche a causa della pandemia. La stessa ASVIS fa osservare come anche sulla parità di genere l'Europa stia viaggiando a due velocità tra Paesi più performanti e altri meno performanti: entrambi evidenziano miglioramenti, ma i primi migliorano a velocità maggiore.

## 6. Conclusioni

I diversi indici proposti nelle pagine precedenti hanno fornito una panoramica di alcuni divari di genere esistenti nei contesti economici, sociali e, in particolare, lavorativi. Si è visto come non sempre sia facile imbrigliare fenomeni molto complessi come le questioni legate al genere in un semplice numero. Di fatto, questi strumenti così come altri esistenti sono oggetto di continue revisioni e miglioramenti per riuscire ad affinare le loro capacità di descrivere realtà molto complesse e dinamiche in modo sintetico. Allo stesso tempo, una volta comprese fino in fondo le modalità con cui sono stati costruiti e l'ambito specifico che si propongono di descrivere, essi forniscono una rappresentazione chiara e facilmente interpretabile delle tendenze principali. Essi inoltre permettono il confronto diretto tra diverse regioni, settori o periodi temporali, facilitando l'identificazione di differenze e similitudini, consentendo di analizzare le dinamiche sociali con una prospettiva più ampia e contestuale, monitorata nel tempo. La chiarezza e l'efficacia di tali indicatori sono fondamentali per affrontare la sfida della parità di genere nel mondo del lavoro, permettendo così l'implementazione di politiche mirate per promuovere l'uguaglianza.