

## Parità di genere, sfida italiana

È un obiettivo irrinunciabile «nonostante le alternanze politiche». Cruciale per Essere Europa

Corriere della Sera · 7 set 2022 · 36 · di Paola Profeta

«La mobilitazione di tutte le energie del Paese nel suo rilancio non può prescindere dal coinvolgimento delle donne». Così diceva Mario Draghi nel suo discorso di insediamento al Senato della Repubblica il 17 febbraio 2021. L'Italia, continuava Draghi, «presenta oggi uno dei peggiori gap salariali tra generi in Europa, oltre una cronica scarsità di donne in posizioni manageriali di rilievo». Obiettivo dichiarato del governo era «lavorare puntando a un riequilibrio del gap salariale e un sistema di welfare che permetta alle donne di dedicare alla loro carriera le stesse energie dei loro colleghi uomini, superando la scelta tra famiglia o lavoro». Il governo Draghi, come sappiamo, è finito. La sfida della parità di genere invece resta aperta. È un obiettivo prioritario dell'agenda europea. Appena prima della dichiarazione ufficiale del Covid-19 come pandemia globale, il 5 marzo 2020 la Commissione europea ha adottato la strategia di parità di genere 2020-2025, con la quale si richiede ai Paesi membri di stabilire e mantenere standard minimi per la parità di uomini e donne in tutti i campi della vita. La parità di genere è, allo stesso tempo, uno dei principali e consolidati ritardi del nostro Paese nel confronto con il resto d'Europa. Un ambito nel quale siamo chiamati con urgenza a intervenire.



L'Italia presenta ritardi storici sul piano della parità di genere, con tassi di occupazione femminile al di sotto del 50%, molto inferiori a quelli degli altri Paesi europei e lontani dalla media europea del 63,4% (Eurostat). La parità di genere in Italia è obiettivo condiviso in tutta Europa, e in Italia, già prima del governo Draghi, è stato riconosciuto come motore di crescita e sviluppo del Paese. Tuttavia, altrettanto chiaramente, è uno dei punti più

deboli e faticosi dell'agenda decisionale, con il risultato che i passi avanti sono molto lenti e poco visibili. La pandemia Covid-19 ha esacerbato gli squilibri preesistenti tra uomini e donne, ponendo a rischio i progressi fatti e il raggiungimento dell'obiettivo della parità di genere. Si è parlato di she-cession per indicare la recessione al femminile collegata alla pandemia. A differenza delle crisi precedenti, come quella finanziaria del 2007, che hanno colpito settori dominati dal lavoro maschile (industria, finanza, manifattura), la pandemia ha colpito settori come i servizi dove molte donne sono occupate. I Paesi europei hanno reagito alla pandemia con interventi di policy consistenti. La ripresa degli indicatori è cominciata, ma i ritardi preesistenti restano ancora da colmare. Un punto centrale indispensabile nell'agenda di chi deciderà. La she-recovery può essere la risposta giusta per il nostro Paese in Europa.

Il ruolo delle donne nella società e nell'economia rappresenta la più grande trasformazione dell'ultimo secolo: nella maggior parte dei Paesi europei, le donne hanno superato gli uomini per tasso di laureati, il tasso di occupazione femminile è aumentato, le donne si sono affermate sempre più spesso in ambiti tradizionalmente occupati solo da uomini. Tuttavia ancora oggi nessun Paese al mondo ha raggiunto la parità di genere. Secondo il World Economic Forum, ci vorranno ancora 132 anni prima di raggiungere la parità. I Paesi più avanzati (Islanda, Finlandia, Norvegia, Svezia) hanno chiuso un po' più dell'80% del divario. Considerando quattro dimensioni — economia, istruzione, salute e politica — il World Economic Forum stima che nel mondo si è chiuso il 95,8% del divario in salute, il 94,4% del divario in istruzione, il 60,3% del divario in opportunità e partecipazioni economica e solo il 22% del divario in politica e rappresentanza. In questa classifica globale, che copre 146 Paesi, l'Italia si posiziona al sessantatreesimo posto e, se restringiamo l'attenzione alla sola componente economica, scende in posizione 110. La partecipazione delle donne alla vita economica emerge come la dimensione più critica per il nostro Paese. Il dato più critico che caratterizza l'Italia è il basso tasso di occupazione femminile. Da almeno un decennio esso è rimasto stabile su valori inferiori al 50%, precipitando al 33% nel Sud del Paese. Con questo valore, l'Italia si colloca agli ultimi posti in Europa, seguita solo da Grecia e Malta. Da anni si parla di emergenza del lavoro femminile: le donne rappresentano la metà della popolazione in Italia e almeno la metà di esse non è occupata. La situazione è peggiorata con l'esplosione della pandemia: nel 2020 il tasso di occupazione femminile è stato pari al 48,6% (Istat, popolazione 15-64 anni), registrando per la prima volta un passo indietro rispetto agli anni precedenti. Il dato è leggermente risalito, ma resta oggi fermo al 49,4%.

Le donne guadagnano mediamente meno degli uomini. Le differenze salariali di genere dipendono da molteplici fattori: il settore occupazionale, il numero di ore lavorate, la posizione occupazionale. Poiché le donne lavorano in settori meno remunerativi, meno ore e raramente in posizioni apicali, il salario medio femminile è inferiore a quello maschile. Secondo l'Eurostat, confrontando il salario lordo orario medio maschile e femminile, le donne europee guadagnano circa il 16% in meno degli uomini. In Italia la differenza è

minore, sotto il 10%. Tuttavia, questo dato è meno confortante di quanto possa sembrare. Infatti, quando il tasso di occupazione è basso, come in Italia, la selezione nel del lavoro è maggiore, con la conseguenza che solo le donne più istruite e con redditi più elevati lavorano.

Di conseguenza, il salario medio femminile si avvicina a quello maschile. Gli studiosi, per considerare correttamente questo dato, operano una correzione statistica per l'effetto selezione, a seguito della quale il dato italiano si riallinea con quello della media europea. I divari salariali sono evidenti già all'inizio della carriera, per esempio tra i neolaureati, e aumentano nelle posizioni più alte, quando le carriere delle donne stentano a decollare. Nelle posizioni manageriali le differenze di genere nel reddito sono più elevate, pari a circa il 23%. Anche tenendo in considerazione tutti questi aspetti, resta una parte della differenza salariale che non è spiegabile da fattori osservabili. È parte della discriminazione statistica o discriminazione implicita, in base alla quale le donne ricevono meno possibilità di guadagni e di carriera degli uomini, perché da esse ci si aspetta minore produttività, minore interesse, meno tempo per il lavoro.

Le criticità del lavoro femminile includono anche la qualità del lavoro. Il 32,4% delle donne italiane occupate tra i quindici e i sessantaquattro anni lavora part time contro solo l'8% degli uomini. L'Istat stima che il 60% del part time sia involontario. Le donne che lavorano a tempo determinato sono il 17,3% del totale delle lavoratrici. Questi aspetti sono esplosi durante la pandemia. Nel 2020, si sono persi 444.000 posti di lavoro, di cui 312.000 di donne. Nel solo dicembre del 2020, si sono persi 101.000 posti di lavoro, di cui 99.000 posti di donne, molti a tempo determinato, che non hanno retto alla situazione di crisi.