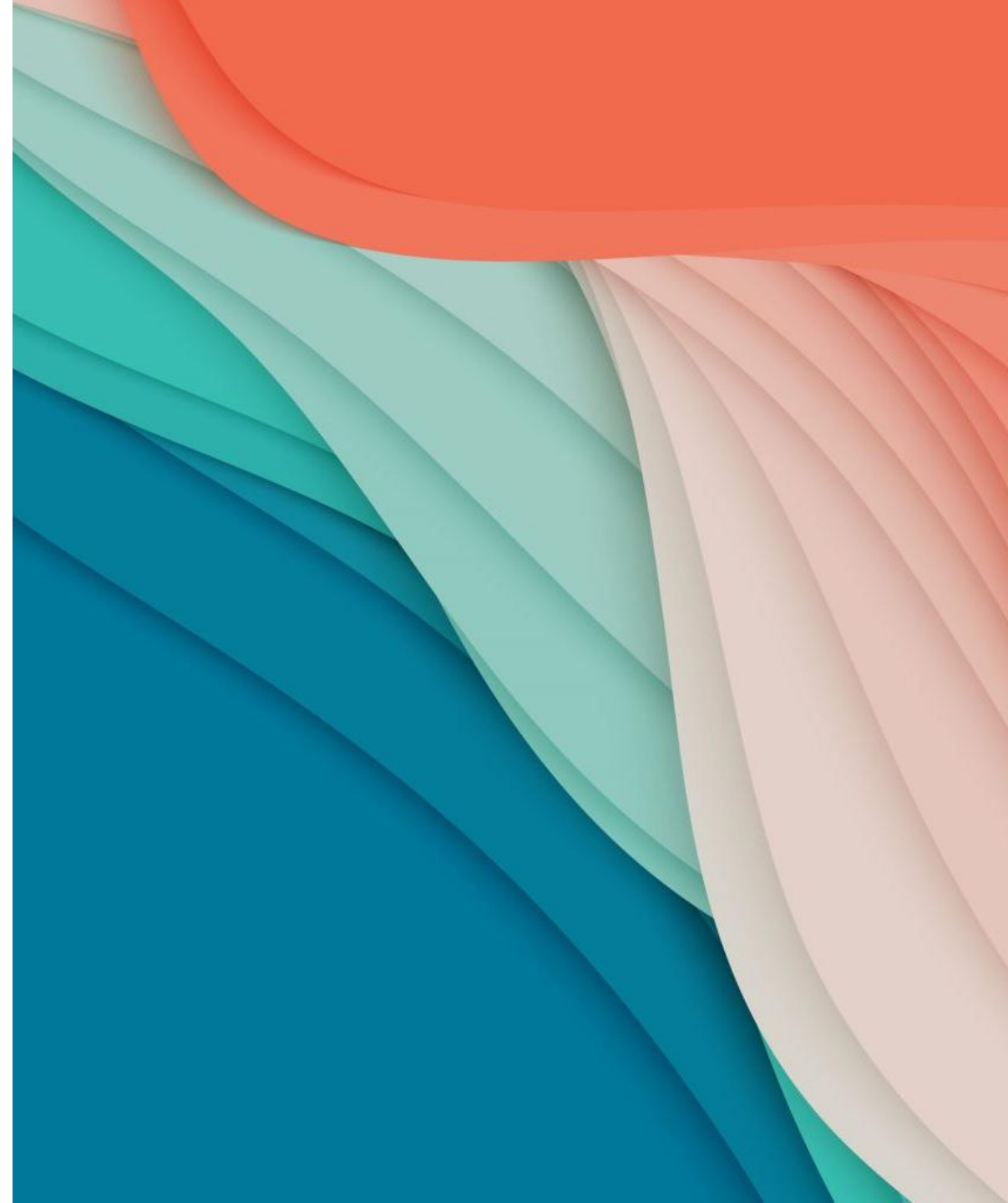

QUESTIONI DI GENERE

Sara Poggesi

sara.poggesi@uniroma2.it



DEFINIZIONI

Sesso e Genere

- **Sesso:** caratteristica fisica biologicamente definita
 - **Genere:** il significato sociale assunto dalle differenze sessuali
 - **Differenze sessuali/Differenze di genere:** quando si fa riferimento alle *differenze di sesso* si allude ad una distinzione essenzialmente biologica che si fonda sulle caratteristiche anatomiche e fisiologiche degli individui; quando invece si fa riferimento alle *differenze di genere* si sottolinea il fatto che c'è una caratteristica socioculturale che assegna convenzionalmente a uomini e donne comportamenti e stili riconosciuti propri di ciascun sesso
-

LE RADICI

- Gayle Rubin introduce il concetto di SEX-GENDER SYSTEM per indicare il sistema psico-socio-economico che trasforma il sesso biologico in attività umana e sociale (The Traffic in Women, 1975). Il genere è una **divisione tra i sessi che viene imposta socialmente, non esaltando le differenze, ma sopprimendo le somiglianze naturali** (*Far from being an expression of natural differences, exclusive gender identity is the suppression of natural similarities*). Gli esseri umani hanno una vasta gamma di comportamenti e potenzialità in comune, ma il Sex-Gender System interviene per reprimere i tratti considerati non conformi al genere assegnato. L'identità di genere, quindi, non nasce dall'espressione di una presunta natura, ma dalla repressione di tutto ciò che la contraddice.
-

-
- “Far from being an expression of natural difference, exclusive gender identity is the suppression of natural similarities. It requires *repression*: in men, of whatever is the local version of “feminine” traits; in women, of the local definition of “masculine” traits. The division of the sexes has the effect of repressing some of the personality characteristics of virtually everyone, men and women. The same social system which oppresses women in its relations of exchange, oppresses everyone in its insistence upon a rigid division of personality” (Rubin, [1975](#), p. 180)
-

GENERE COME COSTRUZIONE SOCIALE

Margareth Mead, per la prima volta studia il carattere culturale delle differenze di genere (Sex and Temperament in Three Primitive Societies, 1935). Margaret Mead analizzò il comportamento e il "temperamento" di uomini e donne in tre diverse società della **Papua Nuova Guine**

Arapesh	Mundugumor	Tschambuli
estranei alle guerre e contrari a forme di aggressività e competitività, uomini e donne erano tranquilli, passivi, affettuosi collaboravano nell'educazione dei figli.	tribù di cannibali e cacciatori di teste, la competitività e la violenza erano valutate positivamente : irascibilità e aggressività connotavano entrambi i generi	mentre le donne si occupavano del mantenimento della famiglia (pesca, tessitura, commercio) gli uomini organizzavano le feste e si occupavano della prole.

GENERE COME COSTRUZIONE SOCIALE

La ricerca su tre Tribù della Nuova Guinea condotta da Margareth Mead ha offerto delle prove a favore della tesi secondo cui il genere costituisce una costruzione sociale.

Arapesch

estranei alle guerre e contrari a forme di aggressività e competitività, uomini e donne erano tranquilli, passivi, affettuosi collaboravano nell'educazione dei figli.

Sia gli uomini che le donne mostravano un temperamento che in Occidente sarebbe stato considerato tipicamente "femminile"

Mundugumor

tribù di cannibali e cacciatori di teste, la competitività e la violenza erano valutate positivamente: irascibilità e aggressività connotavano entrambi i generi.

Sia gli uomini che le donne avevano un temperamento considerato "maschile" in Occidente.

Tschambuli

mentre le donne si occupavano del mantenimento della famiglia (pesca, tessitura, commercio), gli uomini organizzavano le feste e si occupavano della prole.

Un'inversione dei ruoli di genere occidentali

GENERE COME COSTRUZIONE SOCIALE

- "We are forced to conclude that human nature is almost unbelievably malleable, responding accurately and contrastingly to contrasting cultural conditions. The members of either or both sexes may, with equal ease, learn to be aggressive, ruthless, and unsentimental and competitive... or to be gentle, responsive, and cooperative" (*"Siamo forzati a concludere che la natura umana è quasi incredibilmente malleabile, e risponde in modo preciso e contrastante a condizioni culturali contrastanti. I membri di uno o di entrambi i sessi possono, con uguale facilità, imparare a essere aggressivi, spietati, privi di sentimentalismo e competitivi... oppure a essere miti, recettivi e cooperativi.«*)
 - "The evidence is overwhelmingly in favour of the view that the personality traits which we have called masculine and feminine are as lightly linked to sex as are the clothing, the manners, and the form of head-dress that a society may at any given period assign to either sex." (*"Le prove sono schiacciantemente a favore della tesi secondo cui i tratti della personalità che abbiamo chiamato maschili and femminili sono legati al sesso in modo tanto leggero quanto lo sono i vestiti, le maniere e il tipo di copricapo che una società, in un dato periodo, può assegnare a ciascun sesso.«*)
-

GENERE COME COSTRUZIONE SOCIALE

- I tratti del temperamento che noi consideriamo "naturalmente" maschili o femminili non sono affatto basati sul sesso biologico, ma sono il prodotto della **costruzione culturale**. La vasta gamma di comportamenti che l'autrice osservò dimostrava che non esiste un unico modo "naturale" di essere uomo o donna.
 - In sintesi, Mead ha dimostrato che la società e l'educazione hanno un ruolo molto più potente della biologia nel definire le identità e i ruoli di genere.
-

I RUOLI DI GENERE

- Modelli che includono comportamenti (*e.g. i modi di agire considerati "appropriati" per un uomo o per una donna, es. l'uomo assertivo, la donna diplomatica*), doveri, responsabilità e aspettative connessi alla condizione femminile e maschile e oggetto di aspettative sociali (*e.g. le pressioni, spesso implicite, che guidano le scelte e le aspirazioni di uomini e donne fin dall'infanzia*).
 - Su di essi si basano **la divisione sessuale del lavoro e l'attribuzione delle responsabilità** nella sfera matrimoniale e della riproduzione sociale.
 - **Questi modelli vengono costantemente rinforzati attraverso l'educazione, i media, la famiglia e le istituzioni.**
-

LE APPLICAZIONI

La lente di genere è fondamentale per lo studio di una molteplicità di fenomeni sociali:

- I processi di socializzazione - Si capisce come, fin da piccoli, attraverso giochi (bambole vs. costruzioni), colori (rosa vs. blu) e aspettative, a bambini e bambine venga insegnato il loro "copione" di genere.
 - Le scelte formative – storicamente le ragazze sono state incoraggiate a scegliere percorsi umanistici o di cura e i ragazzi percorsi tecnico-scientifici (STEM).
 - L'organizzazione domestica e familiare e il lavoro di cura - La lente di genere rivela l'enorme e diseguale carico di lavoro domestico e di cura che grava sulle donne, anche quando lavorano a tempo pieno (il cosiddetto "doppio carico di lavoro").
-

LE APPLICAZIONI

La lente di genere è fondamentale per lo studio di una molteplicità di fenomeni sociali:

- Il welfare - Si comprende come i sistemi di welfare siano spesso stati costruiti sul modello del "male breadwinner" («l'uomo che porta il pane a casa»), creando svantaggi per le donne in termini di pensioni e ammortizzatori sociali.
 - L'organizzazione del lavoro - Si spiegano fenomeni come il gender pay gap (il differenziale salariale), la segregazione occupazionale (lavori "da donne" e "da uomini") e il "soffitto di cristallo" (le barriere invisibili che impediscono alle donne di raggiungere posizioni apicali).
 - Mobilità sociale e partecipazione politica - Si evidenziano gli ostacoli che le donne incontrano nell'accedere alle posizioni di potere e come le aspettative di genere influenzino la percezione dei leader politici (es. una donna assertiva è "aggressiva", un uomo è "deciso").
 - Salute, sessualità, violenza - La lente di genere è cruciale per comprendere le diverse problematiche di salute, le aspettative sulla sessualità e le radici culturali della violenza di genere.
-

DISUGUAGLIANZE DI GENERE NELLA PARTECIPAZIONE AL MONDO DEL LAVORO

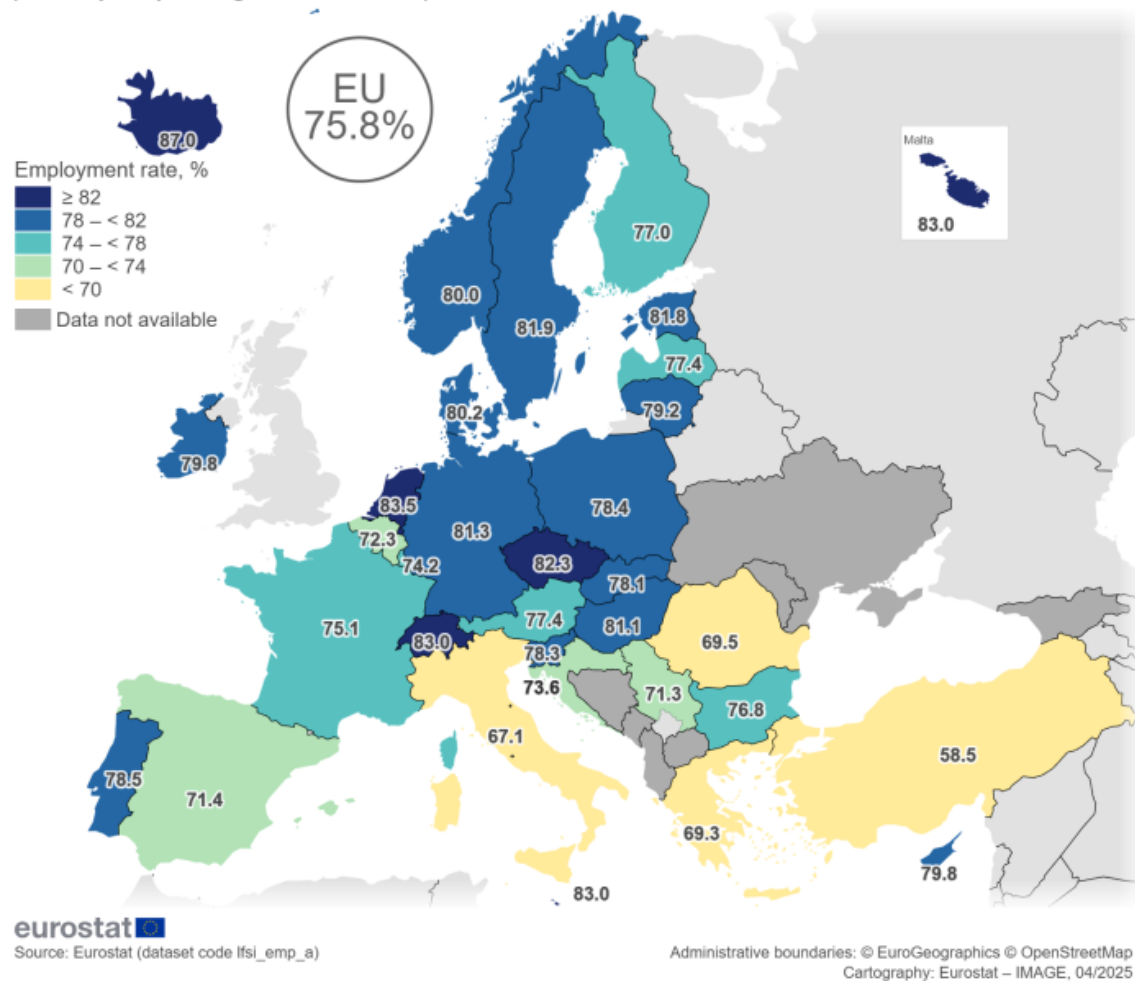
- Le disuguaglianze di genere nella partecipazione al mondo del lavoro si manifestano essenzialmente in quattro ambiti:
 - a) ingresso nella forza lavoro;
 - b) permanenza nella forza lavoro;
 - c) segregazione occupazionale di tipo orizzontale; e
 - d) segregazione occupazionale di tipo verticale.
 - Fonte: Diseguaglianze di genere e storie lavorative in *Genere. La costruzione sociale del femminile e maschile* a cura di Simonetta Piccole Stella e Chiara Saraceno
-

Time frequency	Annual	
Employment indicator	Total employment (resident population concept - LFS)	
Sex	Females	
Age class	From 20 to 64 years	
Unit of measure	Percentage of total population	
	TIME	2024
	GEO (Labels)	Female
	European Union - 27 countries (from 2020)	70,8
	Euro area – 20 countries (from 2023)	70,5
	Türkiye	39,4
	Bosnia and Herzegovina	44,3
	Italy	57,4
	Greece	59,9
	Romania	60,3
	Serbia	65,5
	Spain	66,5
	Belgium	68,3
	Croatia	70,6
	Luxembourg	71,4
	France	72,2
	Poland	72,5
	Bulgaria	73,1
	Slovakia	73,6
	Austria	73,9
	Cyprus	75,0
	Slovenia	75,1
	Ireland	75,2
	Malta	75,6
	Portugal	75,7
	Czechia	75,8
	Latvia	75,8
	Finland	76,6
	Denmark	76,9
	Hungary	77,1
	Norway	77,4
	Germany	77,7
	Lithuania	78,5
	Switzerland	79,5
	Netherlands	79,7
	Sweden	79,9
	Estonia	80,9
	Iceland	83,4
	Montenegro	:
	North Macedonia	:
	https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_emp_a_	

THE FEMALE EMPLOYMENT RATE- 2023

[https://ec.europa.eu/eurostat/databrow
ser/view/lfsi_emp_a__custom_1287283
3/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_emp_a__custom_12872833/default/table?lang=en)

Employment rate, 2024 (% of people aged 20 to 64)



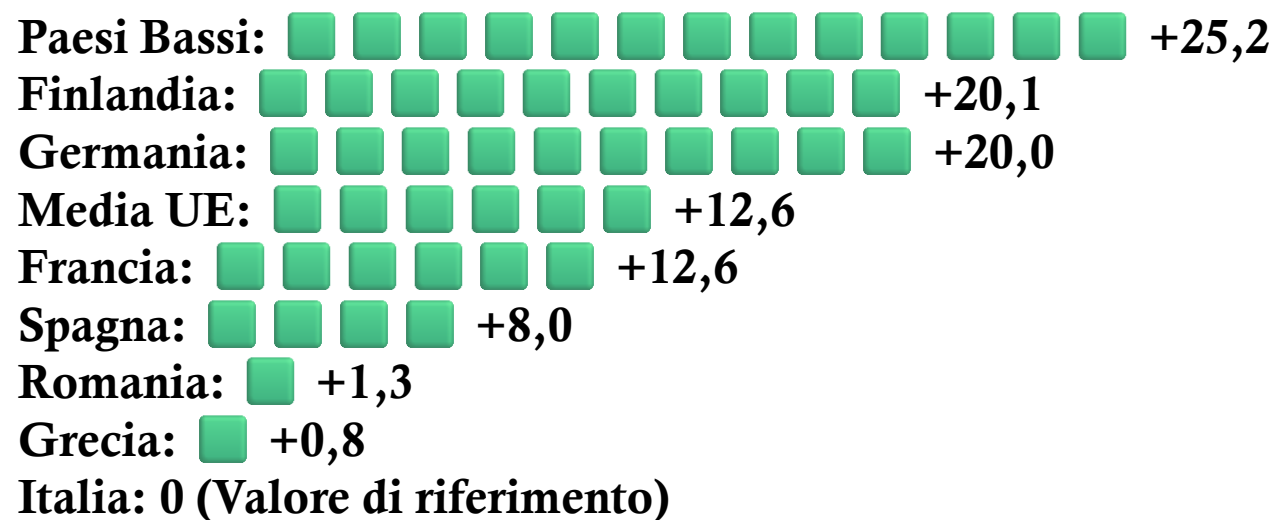
THE EMPLOYMENT RATE IN EUROPE

- https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_-_annual_statistics

DONNE NELLA FORZA LAVORO

- Nel terzo trimestre 2024 il tasso di occupazione femminile risulta inferiore di 12,6 punti alla media Ue e alla Francia, e 20 alla Germania, rimanendo il valore più basso tra i ventisette paesi dell'Unione europea e molto distante dalla maggior parte dei paesi: in quattro paesi l'indicatore è oltre venti punti superiore a quello italiano, dai Paesi Bassi (+25,2 punti) alla Finlandia (+20,1 punti), in dodici è maggiore di almeno quindici punti, in altri sei paesi di almeno dieci punti e, infine, in Spagna è di 8 punti più elevato. Meno distanti soltanto la Romania e la Grecia (+1,3 punti e 0,8 punti, rispettivamente).
 - **La difficoltà di ingresso è aggravata da profonde disparità territoriali** : Nel secondo trimestre 2024, al Nord sono occupate il 62,4% delle donne con un'età compresa tra 15 e 64 anni, quota che scende al 60,8% nel Centro e diviene poco più di un terzo nel Mezzogiorno (36,9%). Quasi 1 milione sono le disoccupate, 7,8 milioni le inattive fino a 64 anni. **Titolo di studio:** all'aumentare del titolo di studio cresce il tasso di occupazione 15-64 anni e diminuisce progressivamente il gap di genere
-

DIVARIO DEL TASSO DI OCCUPAZIONE FEMMINILE: ITALIA VS. ALTRI PAESI UE (III TRIMESTRE 2024)



Fonte: RAPPORTO CNEL - ISTAT IL LAVORO DELLE
DONNE TRA OSTACOLI E OPPORTUNITÀ, 6 marzo
2025

DISUGUAGLIANZE DI GENERE NELLA PARTECIPAZIONE AL MONDO DEL LAVORO

- Le disuguaglianze di genere nella partecipazione al mondo del lavoro si manifestano essenzialmente in quattro ambiti:
 - a) ingresso nella forza lavoro;
 - b) permanenza nella forza lavoro;
 - c) segregazione occupazionale di tipo orizzontale; e
 - d) segregazione occupazionale di tipo verticale.
 - Diseguaglianze di genere e storie lavorative in Genere. La costruzione sociale del femminile e maschile a cura di Simonetta Piccole Stella e Chiara Saraceno
-

PERMANENZA NELLA FORZA LAVORO

- **Vulnerabilità lavorativa:** quasi un quarto delle occupate (2,5 milioni) ha un lavoro con elementi di vulnerabilità (tempo determinato, part-time involontario, etc.), contro il 13,8% degli uomini (terzo trimestre del 2024).
- Il tasso di vulnerabilità lavorativa raggiunge il 38,7% tra le donne giovani (29,1% tra i coetanei), il 31,2% per le residenti nel Mezzogiorno (18,5% per gli uomini), il 31,7% per le donne che hanno conseguito fino alla licenza media (16,3% degli uomini) e il 36,5% per le lavoratrici con cittadinanza straniera, quota questa distante sia dalle donne italiane (22,4%) sia dagli uomini stranieri (24,3%).

Fonte: RAPPORTO CNEL - ISTAT IL LAVORO DELLE
DONNE TRA OSTACOLI E OPPORTUNITÀ, 6 marzo
2025

FOCUS: PART-TIME

- Sul totale degli occupati il 31,5% delle donne, circa 3 milioni, lavora part time, contro l'8,1% degli uomini, circa un milione. In particolare, nella classe di età 25-54 anni, l'incidenza tra gli uomini diminuisce ulteriormente: solo il 6,6% degli uomini lavora a tempo parziale, contro il 31,3% delle occupate, e cala ulteriormente (4,6%) in presenza di figli, mentre tra le madri sale al 36,7%. **L'avere figli, infatti, consolida il ruolo di breadwinner dei padri, simmetricamente a quanto avviene per il ruolo di caregiver delle madri.**
- In particolare, tra le donne con figli, sono soprattutto le 25-34enni a ricorrere al tempo parziale (41,0% contro il 38,1% delle 35-44enni e 34,7% delle 45-54enni). La quota di part time per le madri cresce all'aumentare del numero di figli, con un picco pari al 48,0% per le madri più giovani con tre o più figli minori. **I motivi della scelta del part-time sono perlopiù riconducibili alla necessità di prendersi cura dei propri figli o ad altre ragioni familiari, riportati da oltre il 50% delle madri occupate a tempo parziale. Una quota affatto trascurabile (42,1%) si ritrova a lavorare part time perché non è riuscita a trovare un lavoro a tempo pieno (part-time involontario), quota che diventa maggioritaria tra le occupate senza figli (66,9%).**

Fonte: RAPPORTO CNEL - ISTAT IL LAVORO DELLE
DONNE TRA OSTACOLI E OPPORTUNITÀ, 6 marzo
2025

DISUGUAGLIANZE DI GENERE NELLA PARTECIPAZIONE AL MONDO DEL LAVORO

- Le disuguaglianze di genere nella partecipazione al mondo del lavoro si manifestano essenzialmente in quattro ambiti:
 - a) ingresso nella forza lavoro;
 - b) permanenza nella forza lavoro;
 - c) segregazione occupazionale di tipo orizzontale; e
 - d) segregazione occupazionale di tipo verticale.
 - Diseguaglianze di genere e storie lavorative in Genere. La costruzione sociale del femminile e maschile a cura di Simonetta Piccole Stella e Chiara Saraceno
-

LA SEGREGAZIONE ORIZZONTALE: DEFINIZIONE

- **Definizione:** È la concentrazione di uomini e donne in **settori e tipi di lavoro differenti**.
 - **In altre parole:** Crea i cosiddetti "lavori da donne" (es. cura, istruzione, servizi) e "lavori da uomini" (es. edilizia, tecnologia, ingegneria), indipendentemente dal livello di qualifica.
 - **Esempi classici includono:**
 - **Settori a prevalenza femminile:** Insegnamento, infermieristica, assistenza sociale, segreteria, servizi alla persona e vendita al dettaglio.
 - **Settori a prevalenza maschile:** Ingegneria, edilizia, informatica, meccanica e ruoli manageriali.
 - **Parola chiave:** **TIPO** di lavoro.
-

LA SEGREGAZIONE ORIZZONTALE: CAUSE

- Di fondo: esiste una forte corrispondenza tra (a) i tratti considerati tipicamente maschili o femminili e (b) i requisiti delle mansioni del lavoro manuale e non manuale.
 - Si presume che le donne eccellano nel servizio alla persona, nell'accudimento e nell'interazione interpersonale, mentre si presume che gli uomini eccellano nell'interazione con le cose (piuttosto che con le persone) e nel lavoro faticoso o fisico. Questi **stereotipi** sulle caratteristiche naturali maschili e femminili sono diffusi e perpetuati attraverso la **cultura popolare e i media**, attraverso **l'interazione sociale** in cui le persone significative (genitori, coetanei, insegnanti) sostengono implicitamente o esplicitamente tali interpretazioni, e attraverso **processi cognitivi** a livello micro in cui gli individui cercano e ricordano le prove coerenti con i loro stereotipi preesistenti e ignorano, sminuiscono o dimenticano le prove che li indeboliscono.
 - Charles, M., & Grusky, D. B. (2004). *Occupational Ghettos: The Worldwide Segregation of Women and Men*. Stanford University Press.
-

LA SEGREGAZIONE ORIZZONTALE: CONSEGUENZE

- Gender Pay Gap: È uno dei fattori chiave che alimentano il divario salariale di genere. I settori a prevalenza femminile sono sistematicamente meno retribuiti di quelli a prevalenza maschile, anche a parità di livello di istruzione e competenze richieste.
 - Svalutazione del lavoro "femminile": Le professioni dominate dalle donne tendono ad avere un minore prestigio sociale e minori opportunità di avanzamento di carriera.
 - Inefficienza economica: La rigida divisione del mercato del lavoro porta a uno spreco di capitale umano e a una minore flessibilità del sistema economico nell'adattarsi ai cambiamenti.
-

SEGREGAZIONE OCCUPAZIONALE DI TIPO ORIZZONTALE IN ITALIA

- Circa metà dell'occupazione femminile è concentrata in sole 21 professioni, mentre per raggiungere la stessa quota per gli uomini servono ben 53 professioni diverse.
 - Le professioni a più alta concentrazione femminile sono quelle legate alla cura, all'insegnamento, ai servizi e al lavoro d'ufficio, come addette alla segreteria, commesse, badanti, colf, infermiere e maestre.
 - Rispetto al panorama dell'occupazione femminile, quello maschile risulta molto più variegato: alle numerose professioni dell'ambito operaio e a quelle non qualificate (braccianti, facchini, operatori ecologici) si affiancano le professioni tecniche (informatici, agenti di commercio, geometri) e le professioni qualificate (avvocati, ingegneri, imprenditori e commercialisti).
 - Fonte: RAPPORTO CNEL - ISTAT IL LAVORO DELLE DONNE TRA OSTACOLI E OPPORTUNITÀ, 6 marzo 2025
-

DISUGUAGLIANZE DI GENERE NELLA PARTECIPAZIONE AL MONDO DEL LAVORO

- Le disuguaglianze di genere nella partecipazione al mondo del lavoro si manifestano essenzialmente in quattro ambiti:
 - a) ingresso nella forza lavoro;
 - b) permanenza nella forza lavoro;
 - c) segregazione occupazionale di tipo orizzontale; e
 - d) segregazione occupazionale di tipo verticale.
 - Diseguaglianze di genere e storie lavorative in Genere. La costruzione sociale del femminile e maschile a cura di Simonetta Piccole Stella e Chiara Saraceno
-

LA SEGREGAZIONE VERTICALE: DEFINIZIONE

- **Definizione:** È la concentrazione degli uomini nelle **posizioni di vertice** e delle donne nei **livelli più bassi** della gerarchia, anche all'interno dello stesso settore o della stessa professione.
 - **In altre parole:** È il fenomeno del "**soffitto di cristallo**" (**glass ceiling**), che impedisce o rallenta l'accesso delle donne a ruoli manageriali, direttivi e apicali.
 - **Parola chiave:** **LIVELLO** di lavoro.
-

LA SEGREGAZIONE VERTICALE: CAUSE

- «Persistono convinzioni culturali profondamente radicate e ampiamente condivise secondo cui i tratti maschili hanno più valore di quelli femminili, che gli uomini sono generalmente più competenti delle donne, e che gli uomini sono più adatti delle donne a posizioni che implicano l'esercizio dell'autorità e del potere (Deaux and Kite 1987; Ridgeway 1997). **Sosteniamo, dunque, che la segregazione verticale sia mantenuta e riprodotta in parte perché è coerente con il valore culturale del primato maschile**».
 - Charles, M., & Grusky, D. B. (2004). *Occupational Ghettos: The Worldwide Segregation of Women and Men*. Stanford University Press.
-

LA SEGREGAZIONE VERTICALE: CONSEGUENZE

- **Gender Pay Gap:** È una delle cause principali del divario retributivo di genere. Anche a parità di settore e di ore lavorate, il fatto che le donne siano concentrate nei livelli più bassi della gerarchia implica stipendi mediamente inferiori.
 - **Spreco di Talenti e Inefficienza:** L'esclusione delle donne dai ruoli decisionali rappresenta una perdita di capitale umano per le organizzazioni e per l'intera economia. Limita la diversità di prospettive nei processi decisionali, con possibili impatti negativi su innovazione e performance aziendale.
 - **Rinforzo degli Stereotipi:** La scarsa presenza di donne in posizioni di potere rafforza lo stereotipo secondo cui non sarebbero "adatte" a tali ruoli, creando un circolo vizioso che rende ancora più difficile l'ascesa per le generazioni future.
 - **Mancanza di Role Model:** L'assenza di donne in posizioni apicali priva le lavoratrici più giovani di modelli di riferimento a cui ispirarsi, influenzando negativamente le loro aspirazioni di carriera.
-

SEGREGAZIONE OCCUPAZIONALE DI TIPO VERTICALE IN ITALIA

- Le donne coprono ancora solo una quota minoritaria dei seggi nel parlamento nazionale. In Italia, nel 2023, le parlamentari donna sono il 33,6%, in linea con la media Ue27 del 33,2%, ma lontano dai Paesi nordici, come Islanda, Finlandia e Svezia, che sono in testa alla classifica europea e vicini a una condizione di perfetto equilibrio con valori tra il 46 e il 47%. Siamo distanti anche da altri paesi mediterranei: in Spagna la presenza parlamentare femminile raggiunge il 43,4%.
 - Su livelli ancora più bassi la presenza femminile nelle funzioni governative: 29,7% a fronte del 35,2% della media Ue27 e di Paesi come Finlandia, Belgio e Paesi Bassi in cui le donne al governo rappresentano la quota maggioritaria, con valori rispettivamente del 72,4%, 55% e del 53,6%. L'Italia è uno dei pochi Paesi, però, con Presidente del Consiglio donna.
 - Fonte: RAPPORTO CNEL - ISTAT IL LAVORO DELLE DONNE TRA OSTACOLI E OPPORTUNITÀ, 6 marzo 2025
-

POLICY EUROPEE

Ruolo di traino svolto dall'UE

Tre fasi:

- Parità di trattamento (1957, Trattato di Roma)
 - Azioni positive (anni '80-90, Programmi di Azione per la Parità)
 - Mainstreaming
-

FASE 1: LA PARITÀ DI TRATTAMENTO (DAGLI ANNI '50)

- **Contesto:** Questa è la fase iniziale, nata con la fondazione della Comunità Economica Europea.
 - **Principio Guida:** Il **Trattato di Roma del 1957** (Art. 119, poi articolo 141 CE e ora articolo 157 TFUE) sancisce il principio della «pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, ivi compreso il principio della parità delle retribuzioni per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore»
 - **Logica:** L'approccio era formale e giuridico. L'obiettivo era garantire che uomini e donne fossero trattati allo stesso modo di fronte alla legge, principalmente per evitare forme di "dumping sociale" (ovvero, che alcuni Paesi usassero la manodopera femminile a basso costo per ottenere un vantaggio competitivo). In questa fase, **il focus era sull'uguaglianza formale, senza considerare le disuguaglianze strutturali e gli svantaggi di partenza.**
-

FASE 2: LE AZIONI POSITIVE (ANNI '80-'90)

- **Contesto:** Ci si rende conto che la parità formale non è sufficiente. Le donne continuano a essere svantaggiate a causa di barriere storiche, sociali e culturali.
 - **Principio Guida:** Vengono introdotti i **Programmi di Azione per la Parità**. L'idea è che, per raggiungere un'uguaglianza sostanziale, sia necessario "trattare in modo diverso situazioni diverse".
 - **Logica:** Si interviene con misure specifiche e mirate, pensate per correggere uno svantaggio. Le donne vengono identificate come "**gruppo svantaggiato**" che necessita di un supporto ad hoc.
 - **Esempi di Azioni Positive:** Finanziamenti specifici per l'imprenditoria femminile, corsi di formazione riservati alle donne per settori in cui sono sottorappresentate, campagne di sensibilizzazione.
-

FASE 3: IL GENDER MAINSTREAMING (FINE ANNI '90 AD OGGI)

- Questa è la fase attuale e rappresenta un cambio di paradigma radicale rispetto alle precedenti.
 - **Principio Guida:** Il **mainstreaming di genere** (o approccio di genere integrato) viene formalizzato con il Trattato di Amsterdam del 1997.
 - **Logica:** Si abbandona l'idea che la parità di genere sia una questione settoriale o un problema che riguarda solo le donne. *E' un approccio strategico alle politiche che si pone l'obiettivo del raggiungimento dell'uguaglianza di opportunità tra donne e uomini in ogni ambito della società e che prevede l'integrazione di una prospettiva di genere nell'attività di realizzazione delle politiche: dal processo di elaborazione, all'attuazione, includendo anche la stesura delle norme, le decisioni di spesa, la valutazione e il monitoraggio.* <https://www.ingenere.it/articoli/se-diciamo-gender-mainstreaming>.
-

FASE 3: IL GENDER MAINSTREAMING (FINE ANNI '90 AD OGGI)

- La Commissione Europea dà una definizione del "mainstreaming" "come integrazione della dimensione delle pari opportunità, (...) la considerazione sistematica delle rispettive priorità e necessità delle donne e degli uomini nell'insieme delle politiche e azioni comunitarie (Documento COM(96)650 def. del 12 febbraio 1997, pag. 10).
 - La risoluzione del Parlamento europeo di martedì 16 settembre 1997 105 sulla comunicazione della Commissione "constata che l'integrazione della parità delle opportunità nell'insieme delle politiche e delle azioni comunitarie va portata avanti come principio che costituisce ormai parte integrante del progetto di trattato di Amsterdam« (Comunicazione della Commissione Integrare la parità di opportunità tra le donne e gli uomini nel complesso delle politiche e azioni comunitarie - mainstreaming, documento COM(96)67 def. del 21.02.1996).
-

-
- Gender mainstreaming has been embraced internationally as a strategy towards realising gender equality. It involves the integration of a gender perspective into the preparation, design, implementation, monitoring and evaluation of policies, regulatory measures and spending programmes, with a view to promoting equality between women and men, and combating discrimination.<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/what-is-gender-mainstreaming>
-

FASE 3: IL GENDER MAINSTREAMING (FINE ANNI '90 AD OGGI)

- **Superamento dell'Azione Positiva:** Non si considera più la donna come un "gruppo svantaggiato" da aiutare con interventi-tampone. Si analizza invece come ogni politica (dei trasporti, del lavoro, della sanità, ecc.) abbia un **impatto diverso su uomini e donne**, a causa dei loro diversi ruoli e posizioni nella società.
 - **La Valorizzazione (Empowerment):**
 - La logica non è più solo quella di "proteggere" una categoria debole, ma di **valorizzare (empowerment)** le donne, mettendole in condizione di essere protagoniste attive dello sviluppo sociale ed economico. L'obiettivo è rimuovere le barriere strutturali che ne limitano il potenziale.
 - **Obiettivo Finale:**
 - Trasformazione **strutturale** della società, che porti a una **maggiore condivisione dei carichi familiari** tra uomini e donne e a una **uguale presenza femminile a tutti i livelli** decisionali, non solo in alcuni settori.
-

LE QUOTE DI GENERE

- Le quote di genere sono misure legali per garantire una rappresentanza più equilibrata tra uomini e donne in settori come la politica e l'amministrazione aziendale, colmando squilibri storici.
 - Usano la **tecnica** di un'azione positiva per raggiungere un **obiettivo** di mainstreaming
-

LEGGE N. 120/2011 (LEGGE GOLFO MOSCA)

- La [legge 12 luglio 2011, n. 120](#) ha introdotto un meccanismo volto a rendere più equilibrata la rappresentanza dei generi all'interno degli organi collegiali delle società italiane con azioni quotate in mercati regolamentati, nonché delle società, non quotate, controllate dalle pubbliche amministrazioni.
 - Il riequilibrio di genere per le società quotate e per le società controllate dalle pubbliche amministrazioni è:
 1. Un obbligo giuridico
 2. Graduale e a scadenza
 3. Con un impianto sanzionatorio progressivo
-

UN OBBLIGO GIURIDICO

- Il primo e più importante aspetto della Legge Golfo-Mosca (2011) è che non si tratta di una semplice raccomandazione o di una linea guida di "buona condotta", ma di un **obbligo di legge**
 - Cosa impone la legge: La norma ha modificato il Testo Unico della Finanza (TUF) e altre disposizioni relative alle società controllate dalle pubbliche amministrazioni. Ha introdotto l'obbligo di rispettare un criterio di riparto basato sul genere nella nomina dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.
 - Il Criterio: La legge stabilisce che il consiglio di amministrazione debba essere composto in modo da assicurare che il "genere meno rappresentato" (nella pratica, quasi sempre quello femminile) ottenga un numero minimo di posti riservati.
 - Superamento dell'Autoregolamentazione: Prima di questa legge, la questione della parità di genere nei vertici aziendali era affidata a codici di autodisciplina e iniziative volontarie, che però non avevano prodotto risultati significativi. **La legge ha trasformato una questione etica in un requisito legale vincolante.**
-

GRADUALITÀ E SCADENZA (I)

- **Gli organi di amministrazione e controllo delle società quotate in scadenza a partire dal 12 agosto 2012 e quelli delle società controllate da pubbliche amministrazioni in via diretta e indiretta, a partire dal 12 febbraio 2013, dovranno essere rinnovati riservando una quota pari:**
 - 1° rinnovo: almeno $1/5$ dei propri membri al genere meno rappresentato (20%); genere meno rappresentato che ordinariamente è quello femminile.
 - 2° e 3° rinnovo degli organi la quota dovrà passare almeno a $1/3$: dal 20 % si passerà quindi alla percentuale del 33 %.
-

GRADUALITÀ E SCADENZA (II)

Il grafico illustra come il termine dell'obbligo di rispettare le quote di genere fosse scaglionato nel tempo, a seconda del ciclo di rinnovo dei consigli di amministrazione delle singole società.

•**Società che rinnovano nel 2013:** Per queste aziende, l'obbligo di applicare le quote di genere per 3 mandati consecutivi sarebbe durato **fino al 2021**.

•**Società che rinnovano nel 2014:** Per queste aziende, l'applicazione della legge per 3 mandati si sarebbe protratta **fino al 2022**.

•**Società che rinnovano nel 2015:** Per queste aziende, l'obbligo per 3 mandati sarebbe terminato nel **2023**.



IMPIANTO SANZIONATORIO PROGRESSIVO

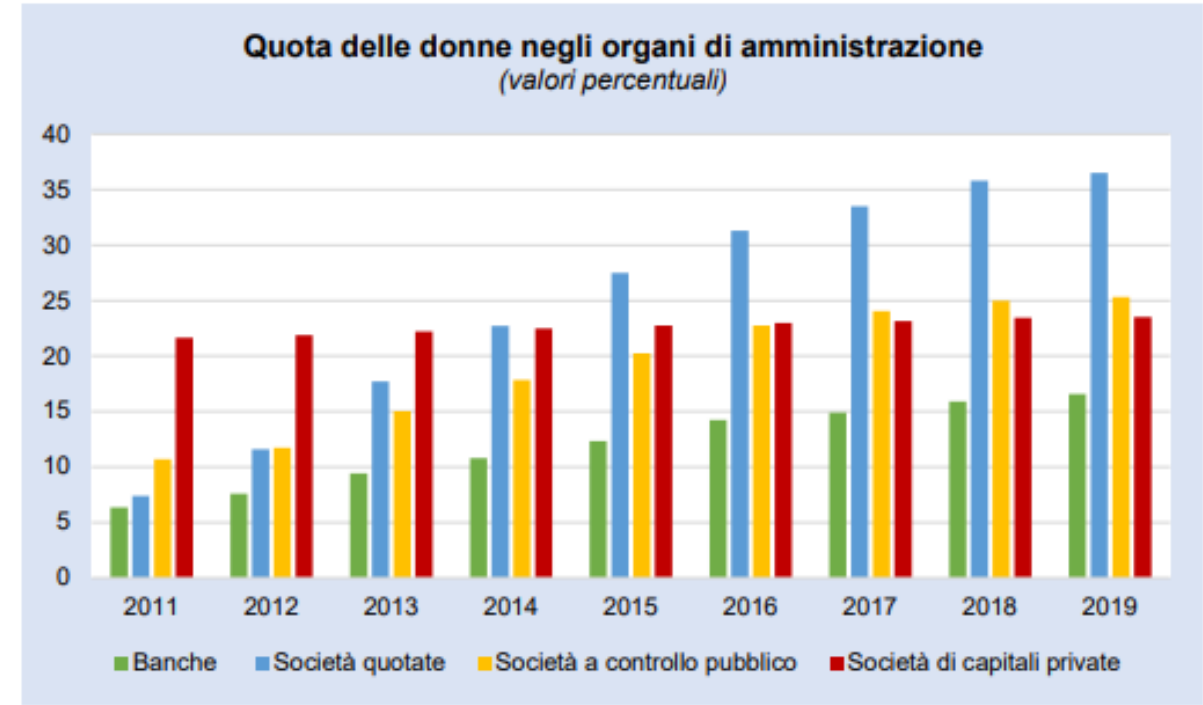
- La legge ha previsto un meccanismo di sanzioni gestito dalla **Consob** (per le società quotate) che si attiva in caso di mancato rispetto delle quote e che cresce di intensità.
 - **Passaggio 1: La Diffida:** Se la composizione degli organi sociali non rispetta le quote di genere, la Consob emette una **diffida**, ovvero un avvertimento formale, obbligando la società a conformarsi entro un termine massimo di **4 mesi**.
 - **Passaggio 2: La Sanzione Pecuniaria:** In caso di inottemperanza alla diffida, la Consob impone una **sanzione pecuniaria** (una multa) che va da 100.000 a 1 milione di euro. Fissa un nuovo termine di tre mesi ad adempiere per mettersi in regola.
 - **Passaggio 3: La Decadenza:** Se anche dopo la multa la società continua a non rispettare la legge, scatta la **decadenza dei consiglieri eletti**. I membri del consiglio eletti in violazione della norma decadono automaticamente dal loro incarico, costringendo di fatto la società a procedere a una nuova nomina conforme alla legge.
-
- Questo sistema progressivo (avvertimento -> multa -> decadenza) ha reso la legge estremamente efficace e quasi universalmente rispettata.

LEGGE DI BILANCIO 2020 (LEGGE 27 DICEMBRE 2019, N. 160)

- **Innalzamento della Quota al 40%:**
 - La quota minima obbligatoria per il genere meno rappresentato nei consigli di amministrazione e nei collegi sindacali è stata elevata da un terzo (circa il 33%) a **due quinti (il 40%)**.
 - Tale criterio di riparto **si applica per sei mandati consecutivi**. Qualora la composizione del consiglio di amministrazione risultante dall'elezione non rispetti il criterio di riparto previsto dal presente comma, la Consob diffida la società interessata affinché si adegui a tale criterio entro il termine massimo di quattro mesi dalla diffida. In caso di inottemperanza alla diffida, la Consob applica una sanzione amministrativa pecuniaria da euro 100.000 a euro 1.000.000, secondo criteri e modalità stabiliti con proprio regolamento e fissa un nuovo termine di tre mesi ad adempiere. In caso di ulteriore inottemperanza rispetto a tale nuova diffida, i componenti eletti decadono dalla carica.
 - **Decorrenza:** Le nuove regole, inclusa la quota del 40%, si applicano a partire dal **primo rinnovo degli organi sociali successivo al 1° gennaio 2020**.
-

DATI AL 2019

- Nei settori senza vincoli sulla composizione di genere, la quota delle donne negli organi amministrativi è rimasta **stabile (nelle società private)** o è **cresciuta in misura modesta (nelle banche)** arrivando nel 2019 al 24 e al 17 per cento, rispettivamente. Per le società quotate e le società a controllo pubblico, invece, si osserva un **aumento notevole della presenza femminile per effetto delle misure introdotte dalla legge Golfo-Mosca** (la quota nel 2019 era pari rispettivamente al 37 e al 25 per cento) *Osservatorio Interistituzionale sulla partecipazione femminile negli organi di amministrazione e controllo delle società, La partecipazione femminile negli organi di amministrazione e controllo delle società italiane, 2021*



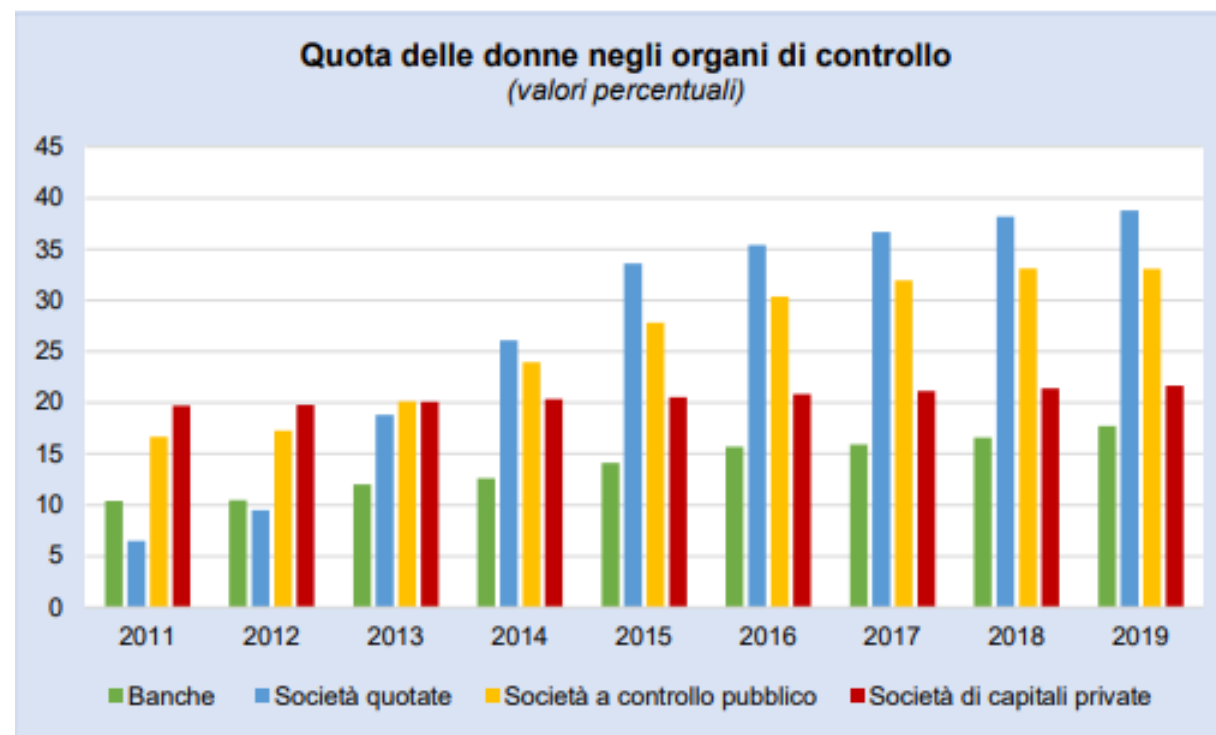
Fonte: Elaborazioni su dati Banca d'Italia, CONSOB e Infocamere.

Gli incarichi di maggiore rilievo restano appannaggio prevalente degli uomini. Nelle società quotate solo il 2% delle donne negli organi amministrativi ricopre il ruolo di amministratore delegato, tale percentuale scende all'1% nelle banche.

DATI AL 2019

- Per quanto riguarda gli organi di controllo delle società, i dati rilevano una situazione piuttosto simile. Nel 2011 la quota delle donne era molto bassa nelle banche e nelle società quotate (il 10 e il 7 per cento, rispettivamente), mentre era più elevata (il 17 e il 20 per cento rispettivamente) nelle società di capitali a controllo pubblico e in quelle private. La dinamica è in linea con quella osservata negli organi di amministrazione. Nel 2019, la presenza femminile raggiunge il 39 e il 33 per cento del totale degli incarichi nelle società quotate e a controllo pubblico, soggette alle quote di genere, mentre la crescita è stata moderata nelle banche e nelle società di capitali dove si colloca al 18 e al 22 per cento, rispettivamente.

Osservatorio Interistituzionale sulla partecipazione femminile negli organi di amministrazione e controllo delle società. La partecipazione femminile negli organi di amministrazione e controllo delle società italiane, 2021



Fonte: Elaborazioni su dati Banca d'Italia, CONSOB e Infocamere.

DATI AL 2024

- A fine 2024 la quota degli incarichi ricoperti da donne è stabile al 43% del totale degli incarichi da amministratore e al 41% di quelli da componente degli organi di controllo, valori entrambi superiori alla quota di genere dei due quinti dell'organo prevista dalla legge 160/2019 (Tab. 2.10).

Tab. 2.10

- Presenza femminile negli organi sociali delle società quotate italiane
- Female representation on corporate boards of Italian listed companies

	2011	2022	2023	2024	
organi di amministrazione					boards of directors
numero donne	192	849	864	805	number of women
peso medio sul board (%)	7.4	42.9	43.1	43.2	average weight on board (%)
numero società diverse-board	135	206	209	195	number of diverse-board companies
% totale	51.7	99.5	99.5	99.5	% total
numero società con almeno il 50% di donne	1	30	32	31	number of companies with at least 50% of women on board
% totale	0.4	14.5	15.2	19.3	% total
organi di controllo					boards of statutory auditors
numero donne	57	262	269	249	number of women
peso medio sul board (%)	6.5	40.9	41.3	41.3	average weight on board (%)
numero società diverse-board	53	204	207	195	number of diverse-board companies
% totale	20.3	99.0	98.6	100.0	% total
numero società con almeno il 50% di donne	2	46	51	46	number of companies with at least 50% of women on board
% totale	0.8	22.3	24.3	23.6	% total

DATI AL 2024

- È in crescita rispetto agli anni precedenti la percentuale di società in cui il genere femminile è ugualmente o più rappresentato rispetto a quello maschile nell'organo di amministrazione (19% dei Cda, rispetto al 15% del 2023). In media in ciascun Cda siedono 4,1 donne, con valori più alti mostrati dalle società a maggior capitalizzazione e del settore finanziario (Tab. 2.11).

Tab. 2.11

- Presenza femminile nei consigli di amministrazione delle società quotate italiane per indice di mercato e settore di attività
- Female representation on boards of directors of Italian listed companies by market index and industry

amministratori donne (valori medi)		2023		2024		female directors (average values)			
indice di mercato						market index			
Ftse Mib	numero	5.4	5.4	number	Ftse Mib				
	% board	44.8	44.6	% board					
Mid Cap	numero	4.5	4.3	number	Mid Cap				
	% board	41.8	42.0	% board					
STAR	numero	3.9	4.0	number	STAR				
	% board	44.0	43.3	% board					
altro	numero	3.5	3.5	number	other				
	% board	41.4	41.7	% board					
settore						industry			
finanziario	numero	4.7	4.7	number	financial				
	% board	43.5	44.7	% board					
non finanziario	numero	4.0	4.0	number	non-financial				
	% board	42.1	42.3	% board					
totale						total			
		numero	4.1	4.1	number				
		% board	43.1	43.2	% board				
2024							2024		
amministratori donne (valori medi)		totale total	Ftse Mib	Mid Cap	STAR	altro other	finanziario financial	non finanziario non-financial	female directors (average values)
numero		4.1	5.4	4.3	4.0	3.5	4.7	4.0	number
% board		43.2	44.6	42.0	43.3	41.7	44.7	42.3	% board

Effetti Positivi

Equità (Equity) ed Efficacia (Effectiveness): Le quote sono uno strumento efficace per correggere una storica sotto-rappresentazione (equità). La legge ha dimostrato di funzionare, aumentando drasticamente la presenza femminile nei CdA in pochi anni.

Esternalità Positive e Spillover Effects: La presenza di donne nei CdA può avere effetti a cascata ("spillover"): 1. **Aumento delle donne in ruoli manageriali:** Le aziende con più donne nei vertici tendono a promuovere più donne anche a livelli inferiori. 2. **Migliori politiche aziendali:** Maggiore attenzione a temi come la parità salariale, il welfare e la conciliazione vita-lavoro.

Effetto Tempo (Time Effect) e Competizione: Le quote agiscono come una "terapia d'urto" che accelera un processo di cambiamento che altrimenti richiederebbe decenni. Aumentano anche la competizione per i posti, spingendo le aziende a cercare talenti al di fuori delle solite reti ristrette ("old boys' club") e innalzando il livello qualitativo di tutti i candidati, uomini inclusi.

Creazione di Role Model: Avere donne in posizioni di vertice crea modelli di ruolo visibili e potenti, che possono ispirare le generazioni più giovani di donne a perseguire carriere ambiziose, normalizzando l'idea della leadership femminile.

Migliore Allocazione del Talento ed Efficienza (Efficiency): Obbligando a cercare candidate donne, le aziende scoprono talenti che altrimenti avrebbero ignorato. Numerosi studi suggeriscono che board più diversificati portano a un migliore processo decisionale, a una gestione del rischio più efficace e, nel lungo termine, a migliori performance aziendali (efficienza).

Effetti di Selezione Positivi (Selection Effects): Le ricerche sulla Legge Golfo-Mosca hanno dimostrato che le donne nominate erano, in media, più giovani e più istruite dei consiglieri uomini e spesso anche dei consiglieri uscenti. La legge ha quindi innalzato il livello medio di qualifica dei board.

-
- **Effetti di Selezione Positivi (Selection Effects):** <https://www.ingenere.it/articoli/effetti-quote-genere-imprese> «La raccolta e analisi di 4.627 curriculum vitae dei consiglieri e sindaci delle 245 società quotate italiane nel periodo 2007-2014, insieme alla raccolta dei dati di performance e finanziari delle aziende stesse, ci permette di arrivare ai [seguenti risultati](#)[2]: Le quote portano ad un rinnovamento complessivo dei *board*, con un significativo aumento dell'istruzione (laurea e post-laurea) dei membri (uomini e donne) e una riduzione dell'età»
-

Contro

Allocazione "Falsata" del Talento: L'argomento principale è che le quote interferiscono con la meritocrazia. Si teme che la selezione non avvenga più solo in base alle competenze, ma anche al genere, potendo portare alla nomina di candidati meno qualificati (anche se gli studi smentiscono questa ipotesi).

Esternalità Negative per le Donne (Negative Externalities): 1. **Tokenism:** Le donne nominate potrebbero essere etichettate come "le donne della quota", sminuendo il loro ruolo e la loro autorevolezza. Vengono viste come "token" simbolici piuttosto che come membri a pieno titolo. 2. **"Golden Skirts" (Gonne d'Oro):** Si potrebbe creare un piccolo gruppo di donne super-qualificate che accumulano molteplici incarichi in diversi CdA, limitando l'accesso a un più ampio bacino di talenti femminili.

Reazioni Negative del Mercato (Market's Reactions): Alcuni critici temevano che l'imposizione di una regola dall'alto potesse essere vista negativamente dai mercati come un'ingerenza politica nella gestione aziendale, anche se questa preoccupazione non si è concretizzata nei fatti.

-
- A livello europeo, la principale novità è rappresentata dalle prescrizioni della [direttiva \(UE\) 2022/2381](#), c.d. «**Women on boards**»
 - La direttiva dispone che gli Stati membri provvedano affinché le **società quotate** siano **soggette al conseguimento di uno dei seguenti obiettivi** entro il **30 giugno 2026**:
 - a) gli appartenenti al **sex sottorappresentato** devono occupare **almeno il 40 per cento dei posti di amministratore senza incarichi esecutivi** (ovvero che non si occupano della gestione quotidiana della società, ma che svolgono una funzione di sorveglianza);
 - b) gli appartenenti al **sex sottorappresentato** devono occupare **almeno il 33 per cento del totale dei posti di amministratore**, con e senza incarichi esecutivi.
 - Le società **esentate dall'obbligo (piccole, medie e micro imprese)** devono invece fissare obiettivi individuali di miglioramento dell'equilibrio di genere tra gli amministratori aventi incarichi esecutivi.
-

LA CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE (LEGGE GRIBAUDO, 2021)

- **Un** importante legge, introdotta in Italia nel quadro del PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza), è la **Legge n. 162 del 2021** (nota come "Legge Gribaudo"), che ha istituito la "**Certificazione della parità di genere**".
 - **Cosa prevede:** Questa legge non impone nuovi obblighi di quote, ma introduce un **meccanismo volontario e premiale**. Le aziende che dimostrano di adottare politiche concrete per ridurre il divario di genere in diverse aree (parità salariale, opportunità di carriera, tutela della maternità, etc.) possono ottenere una certificazione ufficiale.
 - **I Vantaggi:** Le aziende certificate ottengono benefici significativi, come:
 - Uno **sgravio contributivo** sui contributi previdenziali da versare.
 - Un **punteggio premiante** nelle gare per gli appalti pubblici.
 - **Impatto sull'approccio:** Questa legge affianca la logica dell'obbligo (le quote nei CdA) con quella dell'**incentivo**. Sposta l'attenzione dalla sola composizione dei vertici a un **cambiamento culturale più ampio e misurabile** all'interno di tutta l'organizzazione aziendale.
-

-
- Come fa un'impresa a certificarsi?
 - <https://certificazione.pariopportunita.gov.it/public/dist/resources/prassi-di-riferimento-unipdr-pdr100866103.pdf>
 - La prassi UNI/PdR 125:2022 prevede l'adozione di specifici indicatori, **Key Performance Indicator** (KPI), in relazione a **6 aree di valutazione** per le differenti variabili che contraddistinguono un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere:
 1. Cultura e strategia
 2. Governance
 3. Processi Human Resources
 4. Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda
 5. Equità remunerativa per genere
 6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro
-

Le Quote di Genere come "Azione Positiva"	Le quote di Genere nella Logica del "Mainstreaming"
• Sono Misure Temporanee	Non si limitano a "Aggiungere Donne": interviene sulla <i>struttura</i> , non solo sui numeri.
• Sono Mirate a un Gruppo Specifico	Innescano un Cambiamento Strutturale
• Sono "Potenzialmente Discriminatorie: La legge "discrimina" (discriminazione positiva) per un breve periodo per eliminare gli effetti di decenni di discriminazione negativa	Generano "Spillover Effects" (Effetti a Cascata): 1. La presenza di donne nel board normalizza la leadership femminile. 2. Aumenta la probabilità che altre donne vengano promosse a ruoli manageriali. 3. I board più diversificati sono spesso più sensibili a politiche di welfare aziendale e di conciliazione vita-lavoro.
