



PROSPETTIVE DI PARITÀ NELLA FORMAZIONE E NEL MERCATO DEL LAVORO

Strumenti e ricerche

A cura di Adele Bianco
e Mara Maretti

FrancoAngeli
OPEN  ACCESS

TEMI DELLO SVILUPPO LOCALE
TEMI DELLO SVILUPPO LOCALE

Temi per lo sviluppo locale

Direttore: Everardo Minardi (Università degli Studi di Teramo).

Comitato scientifico: Leonardo Altieri (Università di Bologna); Natale Ammaturo (Università di Salerno); Fabrizio Antolini (Università di Teramo); Alfredo Agustoni (Università di Chieti); Nico Bortoletto (Università di Teramo); Davide Carbonai (Università Federal do Rio Grande do Sul); Folco Cimagalli (Lumsa, Roma); Roberto Cipriani (Università di RomaTre); Emilio Cocco (Università di Teramo); Cleto Corposanto (Università di Catanzaro); Giovanni Delli Zotti (Università di Trieste); Rossella Di Federico (Università di Teramo); Maurizio Esposito (Università di Cassino); Maria Caterina Federici (Università di Perugia); Silvia Fornari (Università di Perugia); Chiara Francesconi (Università di Macerata); Mauro Giardiello (Università di RomaTre); Daniela Grignoli (Università del Molise); Kostantinaikos Pantelis (Università del Peloponneso); Giuseppe Losacco (Università di Bologna); Pierfranco Malizia (Lumsa, Roma); Antonio Mancini (Università del Molise); Mara Maretta (Università di Chieti); Stefano Martelli (Università di Bologna); Andrea Millefiorini (Seconda Università di Napoli); Anna Rosa Montani (Sapienza Università di Roma); Luca Mori (Università di Verona); Giuseppe Moro (Università di Bari); Donatella Padua (Università per Stranieri di Perugia); Mauro Palumbo (Università di Genova); Marcello Pedaci (Università di Teramo); Salvatore Rizza (Università di RomaTre); Rita Salvatore (Università di Teramo); Saša Božić (Università di Zara); Asterio Savelli (Università di Bologna); Alberto Tarozzi (Università del Molise); Inga Tomir Koludrovic (“Ivo Pilar” Institute, Split); Andrea Vargiu (Università di Sassari); Francesco Vespasiano (Università del Sannio); Angela Zocchi (Università di Teramo).

Comitato editoriale: Everardo Minardi (Università di Teramo); Nico Bortoletto (Università di Teramo); Emilio Cocco (Università di Teramo); Rossella Di Federico (Università di Teramo).

La collana *TemI per lo sviluppo locale* intende focalizzare i diversi aspetti dello sviluppo considerato nella sua caratterizzazione “locale”, in relazione ai territori e alle comunità a cui fa riferimento. Lo sviluppo locale si presenta, infatti, come un processo che non si limita solo alla dimensione economica, ma comprende anche aspetti culturali, storici, ambientali e specificamente sociologici. In questa prospettiva lo sviluppo locale viene affrontato secondo una prospettiva propria delle *Social Sciences*, in cui diversi approcci disciplinari non si esauriscono in sé, ma si connettono con la natura pluridimensionale di un processo essenzialmente di cambiamento sociale. Il carattere di questa collana si definisce perciò nella trasformazione continua a cui sono sottoposti i luoghi della vita sociale, al tempo stesso volta al riconoscimento dei valori dell’ambiente e del territorio, alla costruzione sociale delle comunità, nella sua dimensione generativa e attraverso i diversi linguaggi simbolici, culturali, etnici da cui è caratterizzata.

Le due parole chiave su cui si stanno incentrando le politiche locali di sviluppo sono *innovazione* e *creatività*. Si tratta di termini che evocano, anche sotto il profilo teorico, una pluralità di contenuti e di accezioni; anzi per certi aspetti il loro impiego all'interno di teorie economiche e sociali è decisamente recente e quasi anomalo, essendo ben lontane dall'indicare contenuti univoci e empiricamente sempre individuabili. In alcuni tali parole chiave vengono usate singolarmente, senza stabilire alcun nesso tra loro; in altri si evidenziano le condizioni di contestualità dei processi che darebbero origine a risultati caratterizzati dall'innovazione e dalla creatività; in altri ancora si intravede una sorta di evoluzione tra l'una e l'altra, essendo la creatività una fase in cui un insieme di fattori renderebbe possibile il salto da una dimensione orizzontale di un agire innovativo a una verticale in cui si genera spontaneamente un agire di tipo creativo.

La collana, *peer-reviewed*, vuole essere appunto un'occasione di dialogo e di comunicazione attraverso cui evidenziare questi processi di cambiamento del sociale che, al di là di ogni altra considerazione, spesso sorpassano ogni ipotesi, anzi ogni formulazione previsionale delle scienze sociali.



Il presente volume è pubblicato in open access, ossia il file dell'intero lavoro è liberamente scaricabile dalla piattaforma **FrancoAngeli Open Access** (<http://bit.ly/francoangeli-oa>).

FrancoAngeli Open Access è la piattaforma per pubblicare articoli e monografie, rispettando gli standard etici e qualitativi e la messa a disposizione dei contenuti ad accesso aperto. Oltre a garantire il deposito nei maggiori archivi e repository internazionali OA, la sua integrazione con tutto il ricco catalogo di riviste e collane FrancoAngeli ne massimizza la visibilità e favorisce la facilità di ricerca per l'utente e la possibilità di impatto per l'autore.

Per saperne di più:

http://www.francoangeli.it/come_pubblicare/pubblicare_19.asp

PROSPETTIVE DI PARITÀ NELLA FORMAZIONE E NEL MERCATO DEL LAVORO

Strumenti e ricerche

A cura di Adele Bianco
e Mara Maretta

FrancoAngeli
OPEN  ACCESS

Questo volume è stato pubblicato con il contributo del Dipartimento di Scienze Psicologiche, della Salute e del Territorio e del Dipartimento di Scienze Giuridiche e Sociali dell'Università degli Studi "G. d'Annunzio" di Chieti-Pescara.

Copyright © 2018 by FrancoAngeli s.r.l., Milano, Italy.

L'opera, comprese tutte le sue parti, è tutelata dalla legge sul diritto d'autore ed è pubblicata in versione digitale con licenza *Creative Commons Attribuzione-Non Commerciale-Non opere derivate 3.0 Italia* (CC-BY-NC-ND 3.0 IT)

L'Utente nel momento in cui effettua il download dell'opera accetta tutte le condizioni della licenza d'uso dell'opera previste e comunicate sul sito
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/it/legalcode>

Indice

Introduzione di Adele Bianco e Mara Maretti	pag.	7
1. Dalle origini della questione femminile alle politiche di parità , di Adele Bianco	»	11
1.1. Nascita ed evoluzione della questione femminile	»	12
1.2. Il quadro normativo delle politiche di genere	»	16
1.3. Le politiche di conciliazione	»	31
2. Indicatori di parità di genere , di Annalina Sarra ed Eugenia Nissi	»	35
2.1. Introduzione	»	35
2.2. Aspetti metodologici per la costruzione degli indicatori compositi	»	36
2.3. Gli indici di parità di genere	»	38
2.4. La parità di genere nell'Unione Europea	»	47
2.5. Livelli di uguaglianza di genere nell'Unione Europea	»	50
2.6. Conclusioni	»	60
3. Gender Mainstreaming: definizioni e finalità , di Mara Maretti	»	62
3.1. <i>Gender Mainstreaming</i> : un quadro storico-definitorio	»	62
3.2. Aspetti problematici del <i>Gender Mainstreaming</i>	»	64
3.3. Strumenti di <i>Gender Mainstreaming</i>	»	67
3.4. Conclusioni	»	71

4. Il Bilancio di genere: dalle basi concettuali ai modelli applicativi , di <i>Mara Maretti e Vanessa Russo</i>	pag.	73
4.1. Il Bilancio di genere nel mondo	»	73
4.2. Funzioni, obiettivi e struttura del GB	»	75
4.3. Il Bilancio di genere in Italia	»	78
5. Azioni positive e politiche di pari opportunità. Analisi di buone pratiche nazionali e internazionali , di <i>Thea Rossi</i>	»	83
5.1. Premessa	»	83
5.2. L'uguaglianza delle opportunità e le azioni positive	»	84
5.3. I piani triennali di azioni positive (PAP)	»	86
5.4. Aspetti metodologici delle buone pratiche	»	89
6. Uno sguardo ai paesi emergenti , di <i>Adele Bianco</i>	»	104
6.1. La condizione femminile nel Sud del mondo	»	105
6.2. Il ruolo delle donne nella struttura socio-economica tradizionale	»	107
6.3. Donne e sviluppo nel Sud del mondo oggi	»	110
Bibliografia	»	119
Le autrici	»	131

Introduzione

Il volume che presentiamo raccoglie una serie di contributi frutto del lavoro di ricerca e della riflessione che un gruppo di ricercatrici dell'Università di Chieti-Pescara "G. d'Annunzio" hanno sviluppato nel corso degli anni o con diretto riferimento ai temi legati al genere e alle politiche di pari opportunità, o in applicazione a essi. Il volume concentra l'attenzione su tre ambiti classici del dibattito sulla parità di genere: la formazione, il mercato del lavoro e i processi decisionali.

Innanzitutto va specificato cosa le autrici intendono per uguaglianza di genere. Riteniamo che questa sia la condizione di uguale accesso alle risorse e alle opportunità indipendentemente dal genere di appartenenza del soggetto. Per questa ragione il volume propone un inquadramento generale del tema delle pari opportunità con approfondimento applicativo ai settori della formazione superiore, universitaria e mercato del lavoro.

Il testo presenta diversi contributi, alcuni di carattere più teorico e introduttivo al tema della parità tra uomini e donne, altri più di carattere tecnico, come l'analisi degli indicatori internazionali di *Gender Equality* e degli strumenti di *Gender Mainstreaming* (bilancio di genere e Piani delle azioni positive).

Adele Bianco offre un sintetico inquadramento generale, ricostruendo storicamente la nascita e l'evoluzione della questione femminile, tracciando poi il quadro normativo delle politiche di genere sia nell'ordinamento europeo sia in quello nazionale e termina con un approfondimento sulle politiche di conciliazione che seppur rientrano in quelle delle pari opportunità mostrano tratti specifici sui quali è utile richiamare l'attenzione.

Il capitolo di Annalina Sarra ed Eugenia Nissi è dedicato agli indicatori di parità di genere. Poiché l'uguaglianza di genere investe aspetti multidimensionali e complessi, gli indicatori necessari per poterla misurare in termini quantitativi e qualitativi sono compositi. Le autrici sottolineano come la questione sia delicata, giacché i dati quantitativi non sempre riflettono la

reale condizione di vita delle donne e gli aspetti qualitativi sono sintetizzati con difficoltà da questo tipo di strumenti di ricerca. In una prima parte del loro contributo, le autrici esaminano le peculiarità e gli eventuali limiti applicativi e metodologici delle principali misure di equità e di disparità di genere promosse dalle agenzie nazionali ed internazionali a partire dagli anni '90. Nella seconda parte approfondiscono l'analisi dell'uguaglianza di genere nei paesi membri dell'Unione Europea, concentrando l'attenzione in particolare sul *Gender Equality Index*. Attraverso la tecnica della *Data Envelopment Analysis* (DEA) i punteggi di ogni dimensione di questo indice di parità di genere sviluppato dall'Unione Europea sono aggregati in un'unica misura composita. Nonostante le difficoltà comunque gli indicatori rappresentano un utile strumento per promuovere la parità di genere che ancora in Europa deve completare il percorso.

Mara Maretti dedica al *Gender Mainstreaming* il terzo capitolo, in cui ricostruisce il quadro storico-evolutivo e ricapitola le principali definizioni del GM, ne esamina poi le applicazioni e le critiche che sono state mosse a questo approccio. Esso vuole essere uno strumento di promozione delle pari opportunità sulla base delle reali condizioni di vita quotidiana che riproducono e consolidano le disparità di genere e dunque su questi meccanismi è necessario intervenire.

Il quarto capitolo di Mara Maretti e Vanessa Russo ha come obiettivo quello di offrire un quadro sintetico delle principali caratteristiche del bilancio di genere. Le autrici ne illustrano le basi concettuali e i modelli applicativi. Il bilancio di genere è uno strumento di *Gender Mainstreaming* promosso e diffuso in Europa e nel mondo da organizzazioni sovranazionali come il Fondo Monetario Internazionale e l'OCSE.

Il contributo di Thea Rossi dal titolo *Azioni positive e politiche di pari opportunità. Analisi di buone pratiche nazionali e internazionali* si concentra sugli aspetti tecnici e metodologici degli interventi volti a promuovere la parità di genere e riporta alcuni esempi di buone pratiche. Tra gli strumenti per la promozione delle politiche di pari opportunità l'autrice ricorda le azioni positive e in particolare i piani di azioni positive (PAP). Successivamente delinea gli aspetti metodologici delle buone pratiche chiarendo i criteri di valutazione della loro qualità. Infine vengono riportati esempi di buone pratiche tra cui alcuni modelli di piani triennali adottati da alcuni atenei italiani; alcuni progetti pluriennali per quanto riguarda l'ambito comunitario e l'esperienza dell'università del Michigan nell'ambito del programma *Advance*.

L'ultimo capitolo è dedicato da Adele Bianco ai paesi del sud del mondo e alla transizione che essi stanno compiendo come economie emergenti. Il contributo è volto a dimostrare come la parità di genere sia l'elemento più promettente per lo sviluppo sociale.

Il volume è stato costruito anche pensando all'uso didattico sia per trasmettere e diffondere la sensibilità riguardo alle questioni di genere e alle pari opportunità, sia perché i contenuti dei contributi rappresentano, ciascuno per il proprio ambito, un esempio di come le conoscenze acquisite nelle scienze sociali possano essere applicate al campo concreto e vuole dunque presentarsi come strumento utile alla formazione anche tecnica in questo settore.

Adele Bianco, Mara Maretti

Chieti-Pescara, marzo 2018

1. Dalle origini della questione femminile alle politiche di parità

di Adele Bianco

Questo capitolo intende illustrare e ricostruire il sorgere e l'evoluzione della questione femminile. La condizione delle donne, il loro protagonismo sulla scena pubblica, i cambiamenti dirompenti che tale questione ha comportato rappresentano uno degli aspetti più rilevanti nell'assetto della società moderna e contemporanea. Il fatto che le donne per la prima volta nella storia, a iniziare dai paesi occidentali, abbiano posto la propria presenza in tutti i campi della vita associata, abbiano messo in discussione ruoli ed equilibri all'interno della famiglia e che come soggetto collettivo reclamino il riconoscimento del loro apporto specifico e del valore del proprio impegno (si pensi al ruolo delle partigiane in Italia nella lotta di liberazione dal nazi-fascismo, cfr. Addis Saba, 1998) e abbiano imposto alcuni temi di discussione, come l'uguaglianza di genere e le pari opportunità, è l'argomento che affronteremo in questo capitolo.

Si tratta di una questione sociale importante anche perché impone oggi alle classi dirigenti di ogni paese di dedicarvi attenzione e destinarvi investimenti. Infatti, come vedremo nell'ultimo capitolo, la condizione delle donne in un paese è indicatore del livello di sviluppo e quanto più le donne sono libere di esprimere le proprie potenzialità, tanto più è ricco e promettente di futuro sviluppo un paese. Le stesse Organizzazioni internazionali oggi sostengono il c.d. *empowerment* femminile, ossia rafforzare le donne, valorizzarne le capacità, accrescerne l'autonomia¹.

In questo capitolo dapprima ricostruiremo come storicamente nasce la questione femminile; il secondo paragrafo è invece dedicato al quadro

¹ Cfr. in proposito il quinto "obiettivo di sviluppo sostenibile", anche Dodds *et al.*, 2015; United Nations, 2016, <http://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/>

normativo delle politiche di genere e nel terzo tratteremo uno degli aspetti delle misure di natura sociale in favore delle donne, le politiche di conciliazione. L'intento di queste ultime è agevolare la c.d. “doppia presenza” femminile, ossia consentire alle donne di contemperare i tempi, le esigenze, il carico di lavoro retribuito con le necessità familiari che ancora troppo spesso non sono equamente ripartite con la componente familiare maschile.

1.1. Nascita ed evoluzione della questione femminile

L'affermarsi della società moderna ha comportato una profonda trasformazione interna alla società stessa e l'emergere di alcuni problemi che dovevano essere governati. Il primo di questi è rappresentato dalla cosiddetta “questione sociale”, ossia la condizione di abbruttimento che vivevano i lavoratori delle fabbriche in cui erano impiegati anche donne e bambini. Come si sa, la “soluzione” storicamente attuata nei paesi occidentali si è sostanziata in una serie di servizi a disposizione della collettività — sotto forma di politiche e prestazioni sociali — e in un *corpus* normativo che ha operato le suture tra l'andamento economico-produttivo e l'assetto sociale, garantendo il bilanciamento degli opposti interessi presenti nel sistema sociale e permettendo di consolidare il modello sociale della modernità, soprattutto tra gli anni Cinquanta e Settanta del Novecento.

La seconda questione che la società moderna e l'economia di mercato hanno fatto emergere è stata quella femminile. Come si è accennato poc'anzi, al processo d'industrializzazione hanno contribuito in maniera importante le donne (Pinchbeck, 1930: 2013). È ormai storicamente riconosciuto l'apporto del lavoro femminile fin dalle prime fasi della rivoluzione industriale in Inghilterra, in ogni settore produttivo, o perché esse — insieme ai bambini — erano retribuite meno degli uomini o per loro caratteristiche specifiche: grazie alle mani piccole e agili delle donne, ad esempio, si è sviluppata l'industria tessile.

Tuttavia, solo in epoca contemporanea, cioè dopo la seconda guerra mondiale si è posta la “questione femminile” in senso proprio, perché sulla scena e in ogni ambito della vita sociale si sono affacciate, affermate e fatte via via valere donne che, contrariamente alle lavoratrici di fabbrica fino all'inizio del Novecento, non erano pura forza lavoro. Grazie al generalizzato benessere del dopoguerra, le giovani generazioni di donne hanno potuto studiare, conseguire dei titoli che hanno agevolato il loro ingresso nel mercato del lavoro. Esse pensavano a un futuro di piena realizzazione di sé in ogni sfera della propria vita e non più solo a essere mogli e madri.

Il fatto che le donne abbiano iniziato a lavorare sempre più numerose e

provenienti da tutte le fasce sociali fuori di casa e dunque a percepire un reddito e a non essere più dipendenti dalla famiglia, godendo in tal modo di un'autonomia economica e finanziaria mai avuta in precedenza (De Beauvoir, 1961), è stato l'innesco di una serie di cambiamenti di carattere strutturale nella società e nei rapporti familiari. Innanzitutto l'ingresso delle donne nel mercato del lavoro ha ritardato l'età delle nozze e conseguentemente si è ridotto il numero di figli, anche beneficiando di mezzi e metodi per il controllo della fertilità che hanno definitivamente scisso la sessualità dalla procreazione: tale tendenza si è rilevata nei paesi occidentali soprattutto dalla metà degli anni Sessanta.

Il fatto, inoltre, che le donne avessero un'attività lavorativa extradomestica, ha rivoluzionato e rafforzato la conduzione della casa, potendo esse beneficiare di ritrovati tecnici che le sollevassero dalle incombenze domestiche: gli elettrodomestici. Al contempo tali esigenze hanno rappresentato un mercato molto promettente ed esteso e dunque uno dei propellenti del boom economico degli anni Sessanta.

A seguito di questi cambiamenti strutturali è stata messa in discussione dal Movimento delle donne e dal Femminismo² la cultura tradizionale, soprattutto per quanto riguarda, all'interno della famiglia, le relazioni tra i coniugi e tra genitori e figli: entrambi questi tipi di rapporto si sono dovuti evolvere in direzione di un ridimensionamento del potere e dell'autorità del *pater familias* e più in generale della figura maschile, a vantaggio di una maggiore democraticità, elasticità e parità tra tutti i membri del nucleo familiare e tra i sessi in particolare (Sciolla, 2016).

Come abbiamo visto per l'emancipazione femminile è cruciale la partecipazione al mercato del lavoro. Si tratta di uno dei fenomeni caratteristici

² Il Femminismo è stato un movimento sociale di teoria e pratica politica prevalentemente occidentale formato da donne sorte negli Stati Uniti nella seconda metà degli anni 60 e diffusi in Europa negli anni 70. Con il Femminismo le donne hanno reclamato il diritto a veder riconosciuta autonomia e libertà di autodeterminare le proprie vite. In quegli anni se ne sono avuti echi anche in altri paesi del Sud del mondo (cfr. *infra* cap. 6) ma non con gli effetti che ha avuto in Occidente. Sul piano *teorico* il Femminismo ha ricostruito e analizzato i meccanismi di discriminazione subiti dalle donne a causa dei quali esse sono state storicamente confinate in una condizione di subalternità rispetto agli uomini. Dalle ricerche nell'ambito delle scienze sociali dedicate a questo tema è nato un orientamento di studi che prende il nome di *gender studies* (studi di genere) (Davidson *et al.*, 1979; Franklin, 1996; Saltzman C.J., 2006; Holmes, 2007; Lindsey, 2016⁶; Wharton, 2013). Sul piano della *pratica* politica, le donne – organizzate in movimento e dunque mettendo in atto azioni dimostrative come cortei, dibattiti, manifestazioni – rivendicavano la parità con gli uomini sul piano lavorativo ed economico e su quello dei diritti. La mobilitazione delle donne ha prodotto rilevanti cambiamenti di costume e legislativi (nuovo diritto di famiglia; legalizzazione dell'aborto).

del Novecento. Le donne in questa circostanza si trovano di fronte ad una serie di problemi. Il primo è di natura organizzativa della propria vita, a dover conciliare i tempi di lavoro (l'orario di lavoro e i tempi di spostamento) con quelli legati alle necessità familiari: dai figli piccoli all'assistenza agli anziani. A causa del fatto che la maggior parte del lavoro di cura familiare ricade sulle loro spalle, la cosiddetta "doppia presenza" (Balbo *et al.*, 1981), le donne scontano la propria specificità di genere sotto forma di discriminazione nella retribuzione e nelle opportunità di carriera (Zajczyk, 2007). Sebbene dagli anni Sessanta e Settanta la legislazione lavoristica abbia sempre più tutelato le lavoratrici madri, e nonostante le pari opportunità siano una delle politiche qualificanti dell'UE (Fasano, Mancarelli, 2001).

Il secondo problema che le donne incontrano sul mercato del lavoro è legato all'impari trattamento loro riservato. Questo riguarda le condizioni sia sul piano economico sia su quello relazionale. In merito ai diritti economici, vedere riconosciute le proprie competenze e le proprie capacità, avere l'occasione di mostrare quanto si vale e ciò che si sa fare; ottenere un contratto alle stesse condizioni di quello del collega uomo, tutto ciò non è affatto scontato per le lavoratrici.

A proposito dell'aspetto relazionale, spesso la lavoratrice perché donna sperimenta situazioni in cui è fatta oggetto di vessazioni, offese, molestie, o peggio ancora sottoposta a ricatto di natura sessuale.

La terza questione è legata alla crescita professionale e alla possibilità di carriera: esse hanno maggiori difficoltà a raggiungere posizioni apicali, a sfondare il c.d. "tetto di cristallo", ossia la barriera invisibile che impedisce loro di raggiungere le cariche più alte.

Più in generale, le donne sono tuttora in difficoltà ad affermarsi sul mercato del lavoro al pari degli uomini. In Italia l'occupazione femminile registra bassi tassi: circa la metà (49,3% nel gennaio 2018)³ delle donne in età da lavoro (15-65 anni) sono occupate⁴. La *Strategia Europea per l'Occupazione* (SEO)⁵ – definita dalla UE nel 1997 – fissava al 50% il tasso di occupazione femminile nei paesi membri; la *Strategia Europa 2020*⁶ ha innalza-

³[http://www.istat.it/it/files/2018/03/CS_Occupatidisoccupati_GENNAIO_2018.pdf?title=Occupati+e+disoccupati+\(mensili\)+01%2Fmar%2F2018+Testo+integrale+e+nota+metodologica.pdf](http://www.istat.it/it/files/2018/03/CS_Occupatidisoccupati_GENNAIO_2018.pdf?title=Occupati+e+disoccupati+(mensili)+01%2Fmar%2F2018+Testo+integrale+e+nota+metodologica.pdf)

⁴ «Il tasso di occupazione è dato dal rapporto tra popolazione occupata e popolazione totale (tasso lordo) o in età attiva (tasso netto). Tale indice dà la misura di quanti sono quelli che lavorano; nel caso delle donne o dei giovani è possibile capire quanto costoro vengano utilizzati come risorse produttive», Bianco, 2011, p. 522.

⁵ ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6416&langId=it

⁶<https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/frame->

to il tasso di occupazione al 75% per le persone tra i 20 e i 64 anni.

Con particolare riferimento alle donne si parla di mercato del lavoro “segmentato” e di “segregazione occupazionale”. Con la prima nozione si intende che il mercato del lavoro concentra alcuni tipi di lavoratori e di lavoratrici in alcuni settori (ad es. il pubblico impiego relativamente alle donne; alcune lavorazioni agricole per quanto riguarda gli stranieri) e istituti contrattuali (il contratto a tempo parziale è quasi a esclusivo appannaggio delle donne) che così si caratterizzano per una sovra-rappresentazione di questi soggetti.

Con “segregazione occupazionale” s’intende che settori produttivi o istituti contrattuali rischiano di trasformarsi in trappola per coloro i quali vi restano invischiati e dunque rimangono confinati in un ghetto occupazionale. È il caso delle donne e il contratto di lavoro a tempo parziale. Sebbene il part-time sia anche per l’Unione Europea uno degli istituti principali per promuovere l’occupazione femminile, molto spesso questa soluzione più che facilitarne l’ingresso nel mercato del lavoro per poi consolidare la propria posizione e trovarne una migliore, rischia di restare permanente.

Per quanto riguarda le possibilità di carriera, man mano che si sale nella piramide gerarchica, si assottigliano le posizioni migliori e ciò comporta una maggiore competizione dalla quale spesso le donne sono escluse perché le loro candidature non sono considerate appieno. Un’altra ragione della difficoltà delle donne nel fare carriera o nell’accedere a posti di lavoro ben retribuiti o più stabili, sta nel fatto che fin da giovanissime le donne scelgono percorsi formativi poco remunerativi sul piano professionale. E questo perché loro e le loro famiglie sono culturalmente condizionate, sicché sono prescelte scuole o facoltà universitarie ritenute maggiormente adatte alle ragazze ma deboli sul mercato del lavoro. In questo modo si avvia il processo noto in letteratura come “autosegregazione formativa” delle ragazze (Burr, 2000; Barazzetti, Leccardi, 1995; Gianini Belotti, 1973).

Il mantenere le donne – ma ciò vale per qualsiasi soggetto che viene trattato in maniera analoga: i giovani, gli immigrati – in una condizione subalterna, in particolare sotto il profilo occupazionale, nuoce non solo al soggetto discriminato, ma all’intera compagine sociale, perché ci si priva – senza averlo appurato – delle potenzialità e dell’apporto del soggetto. Non agevolare la donna a fare carriera, non riconoscerle qualità e meriti professionali, ovvero non consentirle – magari facilitandola con tempi e ritmi di lavoro elastico che vengano incontro anche alle sue esigenze di madre – di esprimere pienamente le proprie capacità professionali, equivale a privare

work/europe-2020-strategy.it

l'intera collettività del suo contributo (Bianco, Lotti, Zizza, 2013). In effetti, uno degli effetti più negativi e irrazionali delle discriminazioni subite dalle donne in particolare sul lavoro è proprio questo: il fatto che la restrizione cui esse sono, nei fatti, costrette si riverbera come una incapacità della società a usufruire di tutte le forze produttive al proprio interno, accettando di essere più poveri. Vi sono evidenze empiriche che mostrano che se le donne lavorassero tanto quanto gli uomini, o almeno il 60% di loro, la ricchezza prodotta in Italia crescerebbe in maniera significativa, aumentando il PIL di ben il 7% (Casarico, Profeta, 2010; Tarantola, 2011).

Avendo fin qui dato le coordinate generali per l'inquadramento del tema che stiamo trattando, nel prossimo paragrafo ci occuperemo delle pari opportunità, uno strumento composto da leggi, organismi e misure, anche europee, per garantire alle donne un trattamento che non le discrimini rispetto ai colleghi uomini.

1.2. Il quadro normativo delle politiche di genere

In questo paragrafo concentreremo l'attenzione sulle politiche di genere e in particolare sulle pari opportunità. Dapprima definiremo cosa esse siano e come si siano sviluppate; quindi ne vedremo la loro collocazione in ambito europeo e successivamente all'interno dell'ordinamento italiano. Infine daremo conto delle misure e degli istituti per la realizzazione anche nei loro profili organizzativi.

1.2.1. Definizione e storia delle pari opportunità

Le pari opportunità sono il principio in base al quale non è più tollerata alcuna forma di discriminazione e, di conseguenza, è contrastata ogni sua manifestazione. Allo scopo di garantire pari opportunità a tutti e in particolare a quanti storicamente e socialmente sono svantaggiati – donne e altri appartenenti a minoranze – vanno rimossi gli ostacoli con mirate azioni positive (*affirmative actions*).

La parità di trattamento dei cittadini in ambito lavorativo, economico e più in generale di condizione di vita è il cardine del mondo occidentale contemporaneo, le cui radici possono essere fatte risalire alla cultura illuminista e alla *Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen* del 1789.

La ragione del ripudio della discriminazione tuttavia non è questione legata solo ai principi di libertà ed eguaglianza, vale a dire non è solo questione etica. La ragione di tale ripudio è anche una questione funzionale.

Nella società moderna ogni risorsa, comprese quelle umane, deve essere utilizzata in maniera razionale. Ciò contribuisce alla crescita economica e allo sviluppo sociale e umano. Pertanto, chiunque non sia nelle condizioni di partecipare pienamente alla vita economica, politica e sociale per ragioni legate alla sua appartenenza religiosa, alle sue opinioni, alla sua razza e/o origine etnica, o per via di una sua eventuale condizione di disabilità, o ancora per ragioni di età, di orientamento sessuale, deve essere integrato nell'organizzazione sociale. In altri termini, qualora si presentassero degli ostacoli che impediscono al singolo di fornire il proprio apporto, le autorità prendono delle contromisure.

Nel secondo dopoguerra la lotta alle discriminazioni razziali negli Stati Uniti d'America e l'avanzamento dei movimenti di liberazione femminile in nome dell'eguaglianza tra i sessi in Occidente segnano il punto d'avvio delle attuali politiche per l'attuazione delle pari opportunità. Queste ultime oggi vanno intese come una misura volta a garantire parità di trattamento non soltanto in favore delle donne ma anche di qualsiasi soggetto a rischio di discriminazione.

Alle pari opportunità si affiancano le “politiche di conciliazione”. Queste ultime – come vedremo nel prossimo paragrafo – contemplano una serie di interventi a sostegno delle donne lavoratrici, le quali, come ricordato poc'anzi, oltre agli impegni lavorativi extradomestici, devono far fronte anche ai carichi di cura familiare che in gran parte ricadono ancora sulle loro spalle.

1.2.2. Le pari opportunità nell'ordinamento europeo

Nell'Unione Europea vige il divieto di qualsiasi tipo di discriminazione. Per discriminazione s'intende una disparità di trattamento subita da un soggetto. Le cause della discriminazione possono essere imputate o alle qualità soggettive di chi ne resta vittima o a sfiducia o a un pregiudizio che la controparte nutre nei suoi confronti.

Le discriminazioni si distinguono in soggettive e oggettive, e ancora, in dirette e in indirette. Le discriminazioni *soggettive* sono legate a qualità specifiche del soggetto discriminato, come nel caso della disparità di genere; quelle *oggettive* consistono in un trattamento meno favorevole in comparazione con situazioni analoghe. Le discriminazioni *dirette* negano esplicitamente a gruppi o soggetti l'accesso a determinati benefici; le discriminazioni *indirette* mettono alcune o alcuni in svantaggio, poiché consistono in un trattamento pregiudizievole che danneggia in modo proporzionalmente maggiore alcune categorie di persone rispetto ad altre. Le discriminazioni tendono

dunque a escludere – dall’accesso a servizi o opportunità o a benefici di altra natura – un soggetto per i motivi che abbiamo appena indicato.

Uno degli obiettivi dell’Unione Europea è, invece, garantire al suo interno e ai suoi cittadini le migliori *chances* di occupazione, di tutela sociale, di benessere e di qualità della vita, assicurando così la coesione economica e sociale, la solidarietà e la libera circolazione delle persone. E su questa base l’Unione Europea ha tra i suoi pilastri ideali le pari opportunità, che vengono promosse con una serie di misure di politiche sociali, in particolare legate al lavoro.

Già nel 1957, l’art. 119 dei Trattati istitutivi della Comunità europea definiva il principio di parità nelle retribuzioni tra uomini e donne a parità di mansione. A metà degli anni Settanta del XX secolo, in concomitanza con le rivendicazioni del Movimento delle donne, la Comunità Europea, iniziò a emanare le prime direttive in materia di parità di retribuzione e di trattamento nel rapporto di lavoro. In proposito va menzionata la Direttiva 75/117/CEE – relativa alla convergenza normativa degli Stati membri sul principio di parità di trattamento economico.

Negli anni a seguire altre Direttive si sono mosse nello stesso solco ampliando il raggio d’azione: non più solo la parità di trattamento economico ma anche nell’accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali, e riguardo alle condizioni di lavoro – comprese la salute e la sicurezza – tanto nel lavoro subordinato che in quello autonomo nei diversi settori produttivi. Viene maturando il principio che la parità di trattamento implica l’assenza di discriminazioni dirette e indirette fondate sul sesso e in riferimento soprattutto allo stato matrimoniale e alla situazione familiare.

A questo punto è bene soffermarci su alcuni termini che stiamo usando e che fanno riferimento alla normativa europea. In essa si distinguono: Regolamenti, Decisioni e Direttive.

- I *Regolamenti* sono immediatamente applicabili e prevalgono sul diritto nazionale degli Stati membri. Il loro scopo è di uniformare le legislazioni nazionali.
- Anche le *Decisioni* sono immediatamente applicabili e prevalgono sugli ordinamenti giuridici nazionali. A differenza dei Regolamenti, le decisioni regolano situazioni specifiche.
- Le *Direttive* invece richiedono leggi *ad hoc* varate dai Parlamenti nazionali degli Stati membri, affinché siano recepite. In caso i Governi dei paesi membri fossero inadempienti, il cittadino europeo può ricorrere e ha diritto al risarcimento del danno eventualmente subito dalla loro mancata attuazione.

Questa complessa articolazione che distingue i provvedimenti nei tre diversi tipi di documento indicati è dovuta alla scelta degli Organi europei di armonizzare le legislazioni nazionali anziché adeguarli a uno standard comune e ciò in considerazione del fatto che i paesi europei sono molto diversi tra di loro, che gli stadi di sviluppo possono essere (sono) sensibilmente diversi e che anziché agire d'imperio con una normativa strettamente prescrittiva (*hard law*) è bene procedere gradualmente con strumenti e modalità meno impositivi (*soft law*).

Tornando all'evoluzione storica delle pari opportunità nell'ordinamento europeo, solo negli anni Ottanta del secolo scorso si passa dall'enunciazione dei principi di pari opportunità alla loro realizzazione. Con la Raccomandazione n. 635/1984 il Consiglio delle Comunità Europee indica le "azioni positive" come strumento operativo della politica europea per la partecipazione e la promozione delle donne in ogni ambito della società e ad ogni livello della vita produttiva e del mercato del lavoro. Il Parlamento Europeo ha adottato nel 1989 la *Carta Comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori* nella quale si conferma l'impegno contro la discriminazione di genere e nel 2000 il Trattato di Nizza e la Direttiva 2000/43/CE si sono espressi contro quella basata sull'età nei luoghi di lavoro.

Venendo ora a una definizione delle *azioni positive*, esse si distinguono in azioni di natura *promozionale* e *risarcitoria*. Le prime – le *azioni promozionali* – sono finalizzate al superamento di condizioni di svantaggio che le donne patiscono nel mondo del lavoro. Le *azioni* di natura *risarcitoria* intendono invece offrire dei correttivi alle situazioni di svantaggio, con particolare riferimento alle retribuzioni o alla carriera.

In generale, le azioni positive mirano a:

- supportare le donne fin dalla prima giovinezza in materia di scolarizzazione e formazione professionale. In tal modo è posto un primo tassello volto ad arginare le disparità di genere nel mercato del lavoro, dall'accesso al lavoro, alle progressioni di carriera, allo svolgimento dell'attività lavorativa, incoraggiando le ragazze a intraprendere percorsi formativi che in futuro si rileveranno più remunerativi;
- consentire alle donne e lasciare loro libertà di scelta se intraprendere una carriera come lavoratrice dipendente o autonoma o professionista, anche sostenendole con appropriate informazioni e congrui percorsi di formazione, fondi ed investimenti specificamente dedicati;
- sostenere le donne nel mercato del lavoro evitando che restino intrappolate in ambiti produttivi marginali, in settori meno sviluppati e meno competitivi, oggi con contratti precari e dunque con retribuzioni più basse; in questo modo si aiutano le donne a non restare vittime della segregazione occupazionale e alla povertà presente e in vecchiaia;

- promuovere l’inserimento delle donne nelle attività in cui sono meno presenti e ai livelli di responsabilità; così facendo il mercato del lavoro sarà meno segmentato e più fluido con vantaggio di tutti;
- favorire la conciliazione dei tempi di lavoro extradomestico e lavoro di cura da un lato e sviluppare una più equa redistribuzione dei carichi di lavoro familiare tra uomini e donne dall’altro.

Nell’ultimo decennio del XX secolo l’accento delle pari opportunità dalle condizioni di lavoro è passato a includere le relazioni sul luogo di lavoro. La Risoluzione del Consiglio del maggio 1990 mette al bando ogni comportamento o atto o parola di carattere sessuale e ritenuto offensivo della dignità delle donne (e di chiunque altro potesse sentirsi leso). Per questa ragione i datori di lavoro sono i destinatari d’interventi d’informazione e sensibilizzazione per la prevenzione e il contrasto alle discriminazioni e alle molestie sul luogo di lavoro.

Viene successivamente elaborato un *Codice di Condotta sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro* (recepito con la Raccomandazione 92/131/CEE della Commissione del 27/11/1991). La Commissione fornisce così orientamenti per l’attuazione di misure volte a promuovere sui luoghi di lavoro un clima e un ambiente di rispetto della dignità umana e dell’inviolabilità della persona. Tali orientamenti fanno tesoro delle buone pratiche già adottate in alcuni paesi membri. Il 1992 è l’anno in cui la Direttiva 92/85/CEE prevede un congedo di almeno 14 settimane alle lavoratrici puerpere (che abbiano appena partorito e siano in allattamento), il pagamento della retribuzione o di una indennità e il divieto di licenziamento; particolare attenzione viene dedicata alla salute e alla sicurezza delle lavoratrici gestanti.

Il *Trattato di Maastricht* sull’Unione Europea del 1.11.1993 e successivamente il *Trattato di Amsterdam* del 2.10.1997 (art. 2, 3, 13, 118, 119) ribadiscono il principio di parità di retribuzione tra lavoratori e lavoratrici a parità di mansione; ogni Stato peraltro può autonomamente mettere a punto misure e interventi specifici e migliorativi per sostenere le donne in ambito lavorativo e professionale. Come si vede dunque la normativa e gli atti europei, soprattutto nell’ultimo ventennio, hanno avuto come obiettivo agevolare le donne nel loro inserimento lavorativo, predisponendo e attivando servizi e risorse e attraverso l’elaborazione di nuove normative in grado di tutelarne i diritti e l’uguaglianza sociale. Molto spesso la promozione dell’uguaglianza tra i generi è andata di pari passo con la modernizzazione delle politiche del lavoro volta al rilancio dell’occupazione.

Che le pari opportunità siano un elemento importante della politica sociale e del lavoro dell’Unione è dato da una serie di adempimenti aggiuntivi che gli Stati membri, anche in concerto con le Parti sociali – organizzazioni

sindacali dei lavoratori e associazioni dei datori di lavoro – sono chiamati ad assicurare. Essi hanno il compito di:

- a) sviluppare politiche di conciliazione;
- b) integrare le politiche economiche, finanziarie, sociali e del mercato del lavoro con misure a favore delle donne;
- c) mettere a punto azioni e programmi orientati verso le esigenze delle donne;
- d) coadiuvare la Commissione nella preparazione del programma d'azione comunitario a medio termine sulle pari opportunità;
- e) favorire l'ingresso e la partecipazione delle donne negli organi decisionali.

L'azione dell'Unione Europea non si concentra solo sull'ambito del mercato del lavoro e delle condizioni occupazionali e di impiego ma si estende anche a campi più sociali quali l'immagine dell'uomo e della donna nella pubblicità e nei mezzi di comunicazione e incentivare l'equilibrio di genere in tutti i settori, garantendo alle donne la parità di accesso agli incarichi decisionali nel campo politico, economico, sociale e culturale (Raccomandazione 96/694/CE del Consiglio del 02/12/1996).

Con il *Trattato di Maastricht* del 1997 l'Unione Europea si impegna a sostenere quegli Stati che applicano il principio della parità della retribuzione a parità di lavoro. Inoltre l'Unione fa proprie le risoluzioni adottate della Quarta Conferenza Mondiale sulle donne dell'O.N.U. (Pechino 1995) soprattutto relativamente all'*empowerment* e al *mainstreaming*.

Come accennato sinteticamente nel paragrafo precedente, l'*empowerment* comprende una serie di misure finalizzate a mettere il soggetto in condizione di valorizzare le proprie capacità, ad affrontare le difficoltà e a trovare possibili soluzioni che ne accrescano l'autonomia anziché la dipendenza da altre persone o dall'assistenza sociale (Dallago, 2006).

Il *mainstreaming* è una procedura in base alla quale si valuta come ciascun'azione si riverbera sugli uomini e sulle donne (cfr. *infra* cap. 3). Ciò significa che la pianificazione di qualsiasi misura non è neutra, ma ha un impatto secondo il genere dei destinatari. Pertanto, la programmazione in materia economica e sociale, fin dalle sue fasi iniziali – ossia fin dalla sua progettazione – e nella sua implementazione e in seguito al momento del monitoraggio deve tenere in conto il fatto che le donne e gli uomini possono recepirle in maniera diversa e, secondo la Commissione Europea (1996), devono essere volte allo scopo di raggiungere l'uguaglianza⁷. Pertanto, le

⁷ «Gender mainstreaming involves not restricting efforts to promote equality to the implementation of specific measures to help women, but mobilising all general policies and measures specifically for the purpose of achieving equality by actively and openly taking

azioni predisposte devono mirare a promuovere l'uguaglianza e a raggiungere la parità tra i sessi e devono essere congegnate a questo fine (Consiglio economico e sociale dell'ONU <https://www.un.org/ecosoc/en/>).

Nel giugno del 1997 il Parlamento europeo adotta una risoluzione riguardo il *Codice di condotta per l'applicazione della parità retributiva tra uomini e donne per lavoro di pari valore* e nel dicembre dello stesso anno due Direttive intervengono su due aspetti particolari. La prima (97/81/CE) sul lavoro a tempo parziale. Questo tipo di contratto va incoraggiato – peraltro è individuato come uno dei pilastri della *Strategia Europea dell'Occupazione* (Lussemburgo 1997) – e tuttavia non deve diventare un elemento di discriminazione rispetto a chi lavora a tempo pieno⁸.

Alla Strategia Europea per l'Occupazione segue l'Agenda Europea 2020⁹. In un primo tempo la scadenza era il 2010 ma a seguito della grande crisi globale 2008-2013 è stata posticipata al 2020. Il piano Europa 2020 prevede un innalzamento del tasso di occupazione nei paesi membri dell'Unione da conseguire entro il 2020 del 75% della forza lavoro; e dunque in ciò ricomprendendo uomini e donne¹⁰.

into account at the planning stage their possible effects on the respective situation of men and women (gender perspective). This means systematically examining measures and policies and taking into account such possible effects when defining and implementing them», EIGE 2008, p. 27.

⁸ La Strategia Europea per l'Occupazione (SEO) (Lussemburgo 1997) consiste in un processo di coordinamento a livello europeo delle politiche del lavoro degli Stati membri dell'Unione. Tale strategia si articola su quattro pilastri:

- occupabilità (*employability*), ossia favorire l'accesso sul mercato del lavoro e l'impiego dei lavoratori;
- flessibilità (*adaptability*), vale a dire favorire la capacità di adattamento alle condizioni di mercato da parte dei lavoratori e delle aziende;
- imprenditorialità (*employability*), ovvero promuovere iniziative di lavoro autonomo tramite la creazione di nuove imprese o il rafforzamento di iniziative imprenditoriali;
- pari opportunità (*gender equality*), promuovere misure e servizi che possono favorire una riduzione delle disparità tra uomini e donne e incrementare l'occupazione femminile.

⁹ https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/framework/europe-2020-strategy_it

¹⁰ Gli obiettivi della strategia Europa 2020 sono:

- l'*occupazione* fino al raggiungimento del tasso di occupazione del 75% per coloro che sono compresi nella fascia d'età tra i 20 e 64 anni;
- investire in *ricerca e sviluppo* il 3% del PIL dell'UE;
- riguardo ai *cambiamenti climatici ed energia*: ridurre le emissioni di gas a effetto del 20% rispetto ai livelli del 1990; ricavare il 20% del fabbisogno di energia da fonti rinnovabili; aumentare del 20% l'efficienza energetica;
- promuovere l'istruzione: riducendo il tasso di abbandono scolastico al di sotto del 10%;

La seconda Direttiva (97/80/CE) concerne l'inversione dell'onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso. Questo fatto è un elemento rilevante per la civiltà giuridica occidentale¹¹. Coloro i quali ritenessero di aver subito una qualche forma di discriminazione possono ricorrere alla via giudiziaria per ottenere il riconoscimento dei propri diritti. In questa sede è il soggetto imputato di aver discriminato a dover dimostrare la correttezza del proprio operato.

Il nuovo millennio si apre con la *Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea* (Nizza 7.12.2000), una sorta di "Testo Unico" dei diritti dei cittadini europei in materia politica, economica e sociale. Vengono ribaditi all'art. 21 il divieto di qualsiasi forma di discriminazione e all'art. 23 il principio di parità di genere in ogni ambito della vita associata. A tal fine vanno ricordate:

- I. la Risoluzione del giugno 2000 in materia di pari opportunità tra donne e uomini relativamente al lavoro, le professioni e la vita familiare. Le politiche e le azioni dell'Unione devono perseguire questi obiettivi e dotarsi di strumenti e misure per garantirne l'implementazione. A questa seguiranno in novembre la Direttiva 2000/78/CE ancora sulla parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro e la Direttiva 2002/73/CE;
- II. la Direttiva 2000/43/CE concernente la parità di trattamento a prescindere dalla razza e dall'origine etnica;
- III. la Raccomandazione Rec (2003) sulla pari partecipazione di donne e uomini ai processi decisionali. Nella Raccomandazione si invitano gli Stati membri a:
 - impegnarsi a promuovere una rappresentanza equilibrata tra i generi, giacché l'equa ripartizione del potere decisionale tra persone di sesso, età e cultura diverse rafforza ed arricchisce la democrazia;
 - garantire la parità dei diritti politici di donne e uomini, compreso il diritto di eleggibilità e la libertà di associazione;

portando ad almeno il 40% le persone tra i 30 e i 34 anni a ottenere un diploma di istruzione superiore;

- o contrastare la povertà e l'esclusione sociale, riducendo il numero di persone a rischio o in condizioni di povertà e di esclusione sociale di almeno 20 milioni di unità.

¹¹ Nella cultura giuridica occidentale con la modernità si è affermato il principio che l'accusa deve dimostrare con delle prove (fatti e circostanze concreti e precisi) la colpevolezza dell'imputato per condannarlo. L'inversione dell'onere della prova sta nel fatto che chi è accusato di essere molestatore deve discolarsi, deve dimostrare la propria estraneità al fatto che gli viene imputato. Ben si comprende dunque l'eccezionalità della questione e la rilevanza e la sanzione sociale che a tali circostanze si vuole attribuire e stigmatizzare.

- assicurare a ciascun cittadina e cittadino il libero esercizio del diritto di voto e svolgendo azioni di contrasto di ogni possibile forma di controllo o anche solo di influenza quale la pratica del voto familiare;
- adeguare normativa e modalità operative allo scopo di realizzare quanto fin qui raccomandato;
- realizzare interventi volti a sostenere il coinvolgimento attivo e la partecipazione delle donne nella vita politica e pubblica;
- realizzare interventi volti a sostenere le donne impegnate in processi decisionali nella vita politica e pubblica;
- definire obiettivi, tempi e modalità affinché donne e uomini prendano parte ai processi decisionali politici e pubblici;
- coinvolgere attori e istituzioni politici, economici, sindacali, sociali, culturali nell'attività di sviluppo e realizzazione delle pari opportunità;
- attuare piani di monitoraggio e valutazione delle politiche e degli interventi realizzati in materia di pari opportunità.

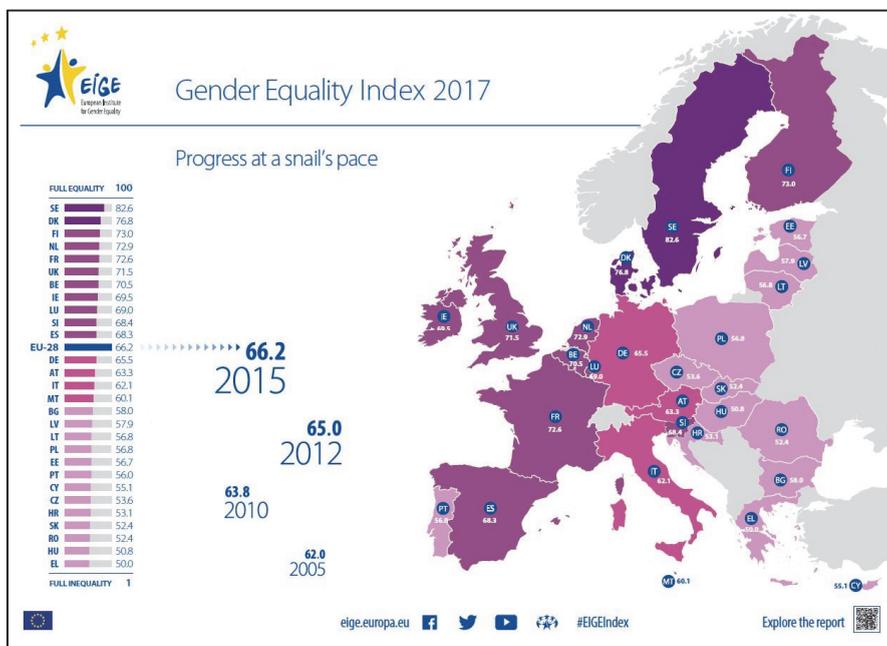


Fig. 1 – Gender Equality Index.

Fonte: Eige 2017- <http://eige.europa.eu/news-and-events/events-calendar/event/9499> (u.v. 27/03/2018)

In conclusione, mette conto ricordare che da circa un decennio l'Unione Europea persegue le pari opportunità in maniera sistematica non solo in

termini di politiche, misure e finanziamenti di progetti a supporto delle donne, ma anche con attività di studio e analisi. Tra essi è degno di nota il *Gender Equality Index*, che rappresenta lo stato di avanzamento della parità tra donne e uomini nell'Unione (cfr. in proposito *infra*, cap. 2, §4). Esso considera diversi ambiti (*domains*): lavoro; denaro; istruzione; tempo; processi decisionali (*power*); salute; violenza. La situazione è pubblicata in un rapporto del 2017 a cura di EIGE¹². In Figura 1 (*supra*) il grafico riferito all'anno 2017.

Dopo aver esaminato la normativa europea, passiamo a quella nazionale italiana. Essa ha una lunga tradizione e un livello di civiltà giuridica sorprendentemente avanzato per i tempi e spesso in posizione di battistrada per la stessa normativa espressa nel Vecchio Continente.

1.2.3. Le pari opportunità nell'ordinamento italiano

Prima di trattare dell'ordinamento repubblicano, sia consentito un cenno agli interventi del regime fascista, perché furono la prima organica politica con precipuo oggetto la maternità e l'infanzia. Intento del regime fascista era, infatti, quello di tutelare la maternità al fine di promuovere la natalità. La donna non era considerata un soggetto pienamente adulto e responsabile ma fragile e bisognoso di tutela – alla pari di minori e soggetti svantaggiati – e in quanto tale destinataria di misure di protezione sociale.

Venendo al secondo dopoguerra, la Costituzione della Repubblica Italiana all'articolo 3 sancisce il principio di eguaglianza dei cittadini “senza distinzioni”. Tuttavia questi principi rimasero a lungo affermazioni formali. Come ricostruisce Pazè (2013), l'attuazione del principio di uguaglianza costituzionale tra uomini e donne in Italia fu faticosa. Le deroghe in materia furono molte e volte a salvaguardare l'unità della famiglia, a tutelare la maternità. Di conseguenza, l'accesso delle donne alle cariche elettive e agli uffici pubblici (come la Magistratura) fu a lungo limitato.

La Costituzione italiana può però, almeno sotto il profilo dei principi ispiratori, essere considerata antesignana delle pari opportunità contemporanee. In particolare, oltre al già citato art. 3, vanno ricordati l'art. 37 (parità di diritti e di retribuzione per la stessa mansione tra donne e uomini), l'art. 51 (parità tra donne e uomini nell'accesso agli uffici pubblici e alle cariche elettive) e l'art. 117 che disciplina la potestà legislativa di Stato e

¹² L'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) è un organismo autonomo dell'Unione Europea, creato per contribuire alla promozione dell'uguaglianza di genere.

Regioni. Solo nel 2003 e a seguito di sollecitazione della Corte Costituzionale all'art. 51 della Costituzione si esplicita la parità di genere grazie all'introduzione di un comma apposito (L. Cost. 30/2003).

Negli ultimi anni, l'Italia ha recepito la normativa europea che compare nella Costituzione. Selezionando gli atti più rilevanti vanno menzionati i D. lgs. 215/2003 (Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica), il D. lgs. 216/2003 (Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro) e la L. 67/2006 (Misure per la tutela giudiziaria delle persone con disabilità vittime di discriminazioni), mentre il D. lgs. 198/2006 riordina la materia ed è conosciuto come il *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*.

In particolare il *Codice* prevede:

- il divieto di discriminazione tra uomo e donna;
- l'istituzione della Commissione per le pari opportunità fra uomo e donna, ne stabilisce le funzioni, ne fissa la durata e ne disciplina la composizione;
- l'istituzione del Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici, ne stabilisce i compiti e ne disciplina il funzionamento;
- l'istituzione di un Collegio di contrasto di eventuali discriminazioni, ne stabilisce le funzioni, ne fissa la durata, ne stabilisce i compiti e ne disciplina il funzionamento;
- l'istituzione del Comitato per l'imprenditoria femminile.

L'importanza di tale Decreto risiede nel fatto che esso si incarica di definire i tipi di discriminazione. Essi consistono:

- nell'accesso al lavoro;
- nella retribuzione;
- nelle prestazioni lavorative e nella carriera;
- nell'accesso alle prestazioni previdenziali;
- nell'accesso agli impieghi pubblici;
- nell'arruolamento nelle forze armate, nei corpi speciali e nella Guardia di Finanza;
- nelle carriere militari.

Vanno ricordati inoltre: il successivo D. lgs. 5/2010 (Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego) che inasprisce le sanzioni per chi trasgredisca il divieto di discriminazione e la legge 183/2010 per il riordino relativo a vari aspetti della materia lavoristica (lavori usuranti, riorganizzazione di congedi, aspettative e permessi, ammortizzatori sociali, servizi per l'impiego, incentivi all'occupazione, ap-

prendistato, misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico).

In particolare, in merito all'occupazione femminile la L. 183/2010 delega il Governo a intervenire con misure finalizzate a:

- permettere alle donne di usufruire di orari flessibili che consentano loro di attuare la conciliazione tra lavoro extradomestico e di cura familiare;
- a incrementare i tempi di permesso per congedi parentali e a riconoscere indennità economiche in questo ambito;
- a sviluppare servizi di supporto alle esigenze di cura delle famiglie, in particolare per i minori e gli anziani non autosufficienti, di modo che l'assistenza ai familiari non gravi soltanto sulle spalle delle donne.
- eventuali politiche attive del lavoro destinate all'innalzamento dell'occupazione femminile possono essere finanziate con Fondi Comunitari, sia per quanto riguarda il lavoro femminile dipendente – sensibilizzando i datori di lavoro sul tema – sia per quello autonomo.

Riguardo ai congedi parentali è opportuno ricordare la prima legge organica a tutela delle lavoratrici madri, la n. 1204 del 1971. Si tratta di una normativa importante perché contempla l'*obbligo* di astensione dal lavoro della donna lavoratrice subordinata in stato interessante da 1 a 2 mesi prima del parto e 3-4 mesi successivamente al parto, a retribuzione piena. In misura analoga l'astensione obbligatoria è prevista anche per le lavoratrici autonome.

Sono previsti ulteriori permessi orari e giornalieri fino a un anno e a tre anni di vita del bambino. Successivamente la lavoratrice madre può usufruire di una serie di permessi su richiesta, che però gradualmente intaccano la retribuzione in percentuale crescente.

Di queste misure hanno iniziato a godere anche le lavoratrici parasubordinate, fino a che il Governo Renzi nel Job Act (D. lgs. 81/2015) ha previsto l'introduzione universale dell'indennità di maternità e il diritto per le lavoratrici madri parasubordinate all'assistenza anche in caso di mancato versamento dei contributi da parte del datore di lavoro.

Nel 2012 il Governo Monti istituì una astensione obbligatoria per i lavoratori padri di due giorni che fu poi estesa a tre dal Governo Renzi (2014-2016) e a quattro dal Governo Gentiloni (2016-2018) (L. 323/2016). In proposito il Job Act – la riforma del mercato del lavoro attuata dal Governo Renzi – con il D. lgs. 80/2015 dedicato alle *Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro* estende in maniera significativa i congedi parentali facoltativi – fino ai 12 anni di vita dei figli (anche adottati e affidati dai Tribunali), con una retribuzione al 30% fino a 6 anni di vita del bambino – e consente una maggiore elasticità nella fruizione di permes-

si e congedi, regolati dal T.U. della maternità e paternità (D. lgs. 151/2001) (Casarico, Del Boca, 2015).

Il D. lgs. 151/2015 oltre a disciplinare ulteriori disposizioni in materia di pari opportunità, prevede all'art. 24 la possibilità tra colleghi di cedere e scambiare riposi e ferie, per consentire a chi ne avesse bisogno di assentarsi dal lavoro per ragioni familiari. L'art. 26 del decreto inoltre torna a disciplinare e a definire le modalità (anche telematiche) delle dimissioni e della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, intervenendo al fine di reprimere la piaga delle c.d. "dimissioni in bianco". Le "dimissioni in bianco" sono una pratica illegale cui tradizionalmente sono soggette in particolare le lavoratrici. A molte di esse all'atto dell'assunzione veniva fatta firmare una lettera di dimissioni, senza data. La data veniva apposta dal datore di lavoro nel momento in cui voleva cessare il rapporto di lavoro. Questo generalmente accadeva in occasione delle nozze o al momento della nascita del primo figlio della lavoratrice.

Ancora più di recente, la L. 81/2017 (Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato), meglio nota come "Smart Working" o lavoro agile, viene concepita anche quale strumento per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (*work-life balance*).

In materia pensionistica, la L. 232/2016 (Legge di bilancio 2017, art. 1, co. 166 e ss.) dispone che in presenza di determinati requisiti minimali (di età anagrafica, 63 anni, e almeno venti anni di contribuzione) è possibile richiedere l'anticipo pensionistico di carattere sociale (c.d. APE Social) per coloro i quali (c.d. *caregivers*) debbano occuparsi di un familiare affetto da patologie invalidanti.

Nonostante i tanti provvedimenti, finanziamenti, interventi e raccomandazioni provenienti anche dall'esterno e da Organizzazioni sovranazionali, l'Italia ha ancora molti margini di miglioramento nell'ambito delle politiche di conciliazione e delle pari opportunità in particolare in favore delle donne.

1.2.4. Politiche e organismi di parità in Italia: profili organizzativi

Dopo aver esaminato l'evoluzione normativa europea e nazionale che ha consentito l'affermarsi del criterio di pari opportunità esaminiamo ora come i suoi istituti sono organizzati in Italia, quali organismi sono previsti, come funzionano e quali compiti abbiano. Successivamente faremo un cenno alle politiche.

Gli *organismi di parità*, nelle loro articolazioni al livello nazionale, settoriale e locale, sono strumenti di osservazione, discussione e promozione

di politiche di uguaglianza fra i generi e fra le diversità culturali, di disabilità, di orientamento sessuale, etniche e razziali.

Dopo la Conferenza Mondiale delle donne di Pechino del 1995 è stato istituito un Ministero per le pari opportunità e un *Dipartimento per le pari opportunità* presso la Presidenza del Consiglio dei ministri. Quest'ultimo in particolare funge da struttura amministrativa per promuovere e realizzare politiche di parità elaborando proposte di leggi, definendo interventi, coordinando organismi e curando i rapporti con le organizzazioni internazionali attive in questo campo.

Già dal 1984 è attiva la *Commissione Nazionale per la parità e le pari opportunità tra uomo e donna* presso la Presidenza del Consiglio. La Commissione vede la presenza di 30 personalità femminili attive nei più disparati campi, associazioni e movimenti. In virtù della posizione ed esperienza delle componenti, tale Commissione sollecita la rimozione di meccanismi e impedimenti che ostacolano le pari opportunità.

Presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali è presente fin dal 1983 il *Comitato Nazionale di Parità*, un organismo consultivo e di supporto per la Presidenza del Consiglio. La sua azione è volta a segnalare casi di discriminazione e a indicare modalità di contrasto dell'ineguaglianza di genere, a promuovere la parità tra donne e uomini nel mondo del lavoro. Le componenti di questo Comitato sono donne indicate dalle Organizzazioni sindacali e dalle Associazioni dei datori di lavoro.

Presso il Ministero dell'Industria è presente dal 1992 il *Comitato per l'imprenditoria femminile*. Il suo obiettivo è promuovere la parità di genere nel mondo aziendale e a fornire supporto al lavoro femminile.

Con la funzione di promozione e controllo della realizzazione dei principi di uguaglianza di opportunità, la *Consigliera* (o il *Consigliere*) di parità viene nominata a livello nazionale (come membro della Commissione nazionale di parità) – a livello regionale e provinciale. In qualità di pubblici ufficiali sono tenuti a segnalare all'autorità giudiziaria eventuali reati di cui vengono a conoscenza.

Le *Commissioni Regionali, Provinciali e Comunali di Parità* sono attive fin dagli anni '90. Hanno svolto il loro compito di promozione delle politiche di pari opportunità a livello locale con molteplici iniziative. Tra i loro successi è degna di menzione la legge sull'imprenditoria femminile.

I *Comitati pari opportunità* sono presenti in ogni amministrazione e sono previsti dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro. I compiti dei Comitati pari opportunità sono di tipo conoscitivo – raccolta ed elaborazione di dati che l'amministrazione di appartenenza produce – e propositivo-operativo, avanzando proposte, organizzando iniziative al fine di diffondere la parità di genere. Dal 2010 sono stati sostituiti dai Comitati Unici di Garanzia.

Il *Comitato Unico di Garanzia* per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.) nasce nel 2010 con l’emanazione della legge n. 183. A integrazione dell’attività svolta dall’organismo suo antecedente, il CUG si interessa anche di mobbing e più in generale agisce contro eventuali discriminazioni e si fa carico del benessere psico-fisico del personale che lavora nell’amministrazione di riferimento.

Veniamo ora ai profili organizzativi delle politiche e delle misure intraprese in Italia per la promozione delle pari opportunità.

Per quanto riguarda il perseguimento delle pari opportunità nella Pubblica Amministrazione – ispirate dalla Conferenza delle donne di Pechino, 1995 – l’obiettivo è stato da un lato permettere pari presenza di donne e uomini e dall’altro adottare il punto di vista di genere in ogni azione politico-amministrativa intrapresa. La normativa è stata opportunamente aggiornata sul punto (D. lgs. 165/2001).

Un secondo aspetto importante concerne il dibattito riguardante l’introduzione delle c.d. “quote rosa”, ossia la presenza di una rappresentanza di donne, anche in numero ridotto, in alcune posizioni rilevanti o strategiche. La questione ha interessato sia le istituzioni e il mondo della politica – in particolare in merito alla scelta delle candidate nelle competizioni elettorali e della loro posizione nelle liste – sia i Consigli di Amministrazione delle aziende (pubbliche o private) (L. 120/2011). Il fine è di garantire una pari rappresentanza dei generi in particolare nei luoghi decisionali.

Per quanto riguarda gli interventi volti a realizzare le pari opportunità, questi sono finanziati dal Fondo Sociale Europeo e vertono dal lavoro, alla formazione, all’istruzione. Si tratta di misure che hanno come obiettivo quello di promuovere l’uguaglianza fra uomini e donne in diversi campi della vita sociale, in primo luogo il lavoro. Più precisamente gli ambiti delle politiche di sostegno FSE sono volti a migliorare:

- a) le condizioni di vita per rispondere ai bisogni delle donne;
 - b) l’accesso delle donne al mercato del lavoro e alla formazione;
 - c) la condizione delle donne sul lavoro e a redistribuire il lavoro di cura;
- e infine a promuovere la partecipazione delle donne alla creazione di attività socio-economiche.

A questo scopo viene redatto un piano – il V.I.S.P.O. (Valutazione Impatto Strategico Pari Opportunità) – che parte dall’esame della situazione, per poi contemplare alcune misure da realizzare in base a degli standard qualitativi cui debbono attenersi i programmi.

Per quanto riguarda gli interventi che vedono le Regioni promotrici di azioni di pari opportunità, in *primis* queste Amministrazioni sono molto attive per quanto riguarda il mercato del lavoro allo scopo di facilitarne l’inserimento, o il rientro al lavoro, consentire una migliore conciliazione tra la

vita familiare e quella professionale – anche aumentando i servizi di cura e per la prima infanzia – e favorire miglioramenti e innovazioni relativamente all’organizzazione e alla produttività del lavoro.

Lo scambio di buone pratiche tra Regioni è largamente praticato. Tra le Amministrazioni locali più attive e propositive ricordiamo:

- la Provincia autonoma di Bolzano che ha concentrato gli sforzi in favore di donne a rischio di esclusione sociale con percorsi di reinserimento sociale e lavorativo;
- la Regione Piemonte mostra una significativa sensibilità per il settore socio-educativo, sia supportando l’imprenditoria femminile sia finanziando con borse di studio la formazione tecnico-scientifica delle giovani studentesse;
- anche la Regione Veneto ha investito sulla formazione continua, mentre
- la Regione Toscana favorisce la flessibilità nel lavoro e di conciliazione grazie a forme di lavoro a distanza anche con l’ausilio delle nuove tecnologie informatiche, con ciò rivelandosi all’avanguardia se non anticipatrice di quello che fino ad oggi abbiamo conosciuto come telelavoro, oggi perfezionato in *smart working*.

1.3. Le politiche di conciliazione

Come anticipato nello svolgimento di questo capitolo, le “politiche di conciliazione” hanno l’obiettivo di sostenere le donne lavoratrici a contemperare gli impegni lavorativi extradomestici con i carichi di lavoro e di cura familiare cui devono far fronte e che in gran parte ricadono ancora sulle loro spalle.

Le politiche di conciliazione – il termine latino *cumciliare* significa mettere insieme, riunire – rientrano nelle pari opportunità. Anche se spesso vengono considerate le sue “sorelle minori”, nondimeno le politiche di conciliazione vertono su ambiti e questioni tutt’altro che secondari quale l’organizzazione complessiva della vita delle donne e della collettività. Quanto ai rapporti con le politiche di pari opportunità, le sorelle povere della conciliazione si presentano come portatrici di finalità diverse e specifiche ma con un’area di discussione e intervento più ampia: esse infatti non mirano solo alla tutela dei diritti della donna ma hanno come obiettivo il sostegno dei bisogni delle famiglie.

Le politiche di conciliazione riflettono gli attuali orientamenti internazionali delle politiche sociali in favore delle famiglie e del lavoro. Sono, infatti, note come interventi per promuovere il “work-life balance”. Si tratta

di misure non solo a sostegno delle donne ma “family friendly”, di un modello di “empowerment delle famiglie” ed è considerato come investimento dalle aziende più illuminate: un lavoratore che vede considerata la sua sfera privata e personale è soddisfatto, più motivato e maggiormente produttivo (come già aveva potuto constatare E. Mayo negli anni 30 del secolo scorso dando il via alla c.d “Scuola delle Relazioni umane”). Questo significa che anche i datori di lavoro devono essere «socialmente responsabili»¹³. Dal punto di vista della sussidiarietà¹⁴ la conciliazione va intesa come coordinamento, rete di servizi.

In Italia si parla molto di politiche di conciliazione e sono evocate spesso come una esigenza imprescindibile, una necessità al fine di organizzare tanto i tempi di vita individuale quanto quelli sociali, ma risulta difficile la loro realizzazione.

Come le pari opportunità, e per certi versi anche più di esse, le politiche di conciliazione riflettono i profondi cambiamenti strutturali e culturali che la società contemporanea ha compiuto. Infatti, in merito alla relazione vita e lavoro – a prescindere dal tipo di lavoro: intellettuale o manuale, stabile o precario – oggi non è più concepibile una netta separazione tra queste due sfere della nostra quotidianità.

Inoltre le politiche di conciliazione investono anche lo spazio in cui si vive, le strutture e i servizi di cui si usufruisce. In questo modo acquisisce rilevanza il modo in cui i servizi sono organizzati, gli orari in cui sono disponibili al pubblico. In alti termini, le politiche di conciliazione riflettono la necessità di un nuovo equilibrio tra donne e uomini, generazioni, cittadine/cittadini e istituzioni e servizi; e tutto ciò a sua volta rimanda a un modello di organizzazione sociale che tenga in conto i tanti cambiamenti socio-demografici (il lavoro delle donne; l’invecchiamento della popolazione) e culturali (corsi di vita più ricchi e articolati, meno lineari e prevedibili, meno standardizzati; qualità vita quotidiana) ma anche economici (la fine del fordismo e l’affermarsi del lavoro flessibile; la globalizzazione) e tecnologici (l’economia delle piattaforme) che stiamo vivendo.

Le politiche di conciliazione istituzionalizzano il tema della cura a qual-

¹³ Sulla “responsabilità sociale delle imprese” sia consentito il rimando a Bianco 2010.

¹⁴ La sussidiarietà è un principio di diritto amministrativo e un criterio che vede la ripartizione di compiti e funzioni amministrativi tra i diversi livelli di governo, in modo da essere vicino il più possibile al cittadino. Essa presuppone la collaborazione di più soggetti pubblici e privati e la loro costituzione di una rete per meglio organizzare la vita collettiva. Il principio di sussidiarietà si distingue in verticale (tra livelli gerarchici da superiore a inferiore, art. 118 della Costituzione) e orizzontale (raccordo tra più attori non legati tra loro dal punto di vista gerarchico) ed è promosso anche dall’Unione Europea (Napoli 2003).

siasi familiare bisognoso e non autonomo (bambini e anziani in primo luogo), nel senso che esplicitano e pongono nel dibattito sociale il compito che storicamente non era stato nemmeno considerato come tale, perché svolto all'interno delle famiglie dalle donne. In età contemporanea le esigenze cambiano e i servizi di cura, ma anche di riabilitazione, formazione, mantenimento aumentano di numero e in qualità diventando più impegnativi e anche più professionalizzati. Per questo insieme di ragioni la cura appare come nuova questione sociale e pertanto è una responsabilità pubblica accogliere e gestire le richieste di coloro che ne usufruiscono, pianificare la flessibilità degli orari, dei servizi al pubblico, organizzare i trasporti che rendano la città più vivibile. In altri termini, le politiche di conciliazione rientrano nel welfare e costituiscono un elemento significativo delle politiche sociali.

Ferrera (2012: 42) sulla scorta di Esping Andersen (1990, 2000), esplicita i modelli di Welfare storicamente dati anche in base al ruolo che viene affidato alla famiglia. Quanto più il regime di Welfare assegna alla famiglia il compito di assorbire i rischi sociali si sarà in presenza di “familismo”, mentre le politiche che riducono la dipendenza degli individui dalla famiglia (“defamilizzazione”) consentono a ciascuno di godere di risorse indipendentemente dalla propria provenienza e disponibilità familiari, sgravando così le famiglie, e le donne in particolare, dai compiti di cura, affidandoli a strutture, pubbliche o private, specializzate e professionalizzate. Il modello volto alla “defamilizzazione” permette così alle donne di essere più presenti sul mercato ed è quello in auge nell'Europa settentrionale.

Venendo agli *strumenti* per definire le politiche di conciliazione, è opportuno distinguere tra beneficiari diretti e indiretti. I primi sono coloro i quali usufruiscono del servizio (bambini, anziani, soggetti con una qualche disabilità) e quelli indiretti sono i familiari che si prendono cura di loro e che molto spesso intermediano tra il soggetto direttamente coinvolto e bisognoso di aiuto e chi eroga il servizio.

Prendendo ad esempio i servizi pubblici per l'infanzia, quelli di buona qualità e altamente efficienti sono presenti nei paesi scandinavi e in Olanda. Sono promossi proprio con la finalità di permettere una reale parità di opportunità tra uomini e donne nella loro realizzazione economica e nel loro impegno professionale e dunque dispensano un rilevante ed efficace aiuto alle famiglie nell'incombenza di seguire i bambini. La situazione nei diversi paesi è la seguente. Il Belgio detiene il primato europeo per quanto riguarda la copertura dei servizi pubblici o finanziati con risorse pubbliche, sia per bambini con età inferiore ai tre anni (circa il 57%) che per quelli di età compresa tra i 3 e i 6 anni (circa il 100%). La Francia si trova al terzo posto in Europa, con un tasso di copertura di poco più del 40%, per i bambini più piccoli, e al primo posto per l'altra fascia d'età insieme a Belgio e Olanda. L'Italia ha una

buona copertura nei servizi 3-6 anni (più del 90%), mentre è agli ultimi posti per quanto riguarda i servizi da 0 a 3 anni, coprendo circa il 10% del fabbisogno sociale (Naldini, Saraceno, 2011: 87-91).

I servizi di assistenza e accoglienza per l'infanzia, che siano pubblici o privati, che siano anche di tipo alternativo come le ludoteche, centri ricreativi, spazi gioco e baby parking, che coprano i bisogni anche di bambini molto piccoli (i nidi), sono ritenuti dalle politiche europee per l'occupazione e le pari opportunità forme di sostegno e strumenti validi per facilitare la conciliazione tra famiglia e lavoro.

Per quanto riguarda i beneficiari indiretti, ossia le famiglie, affinché possano seguire e prendersi cura del proprio familiare bisognoso, congedi e permessi dal posto di lavoro sono le prime misure da promuovere. Quanto più i congedi e i permessi sono elastici, tanto più chi in famiglia si accolla tale incombenza evita che l'assenza dal lavoro si traduca in una perdita dell'occupazione o che tale carico familiare sia causa di progressiva dequalificazione. Pertanto chi si trova in queste condizioni dovrebbe trovare un ambiente di lavoro che lo supporti e che adotti un'organizzazione elastica, negli orari, nelle turnazioni, nell'assegnazione e nelle sostituzioni delle mansioni, nelle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa come il telelavoro o lo *smart working*.

Relativamente alla durata dei congedi e al loro indennizzo in occasione della maternità, c'è molta variabilità in Europa. Ad esempio in Francia la durata del congedo varia e cresce progressivamente dopo il primo figlio. Altri paesi, come la Germania e l'Estonia, permettono interruzioni molto lunghe dal lavoro e parzialmente retribuite, mentre Spagna e Polonia non sono altrettanto generose dal punto di vista economico, ma consentono un'assenza abbastanza prolungata anche se priva di retribuzione, in pratica mantenendo il posto di lavoro.

Poiché come abbiamo visto anche le politiche di conciliazione rientrano nella gamma di interventi promossi e finanziati dalla UE, i progetti sono finalizzati a: incoraggiare una ripartizione equilibrata tra uomini e donne delle cure a bambini, anziani, disabili e altri familiari a carico; rafforzare le misure che incoraggino lo sviluppo di servizi di sostegno alle famiglie; fornire protezione specifica alle famiglie monoparentali, particolare favore a donne svantaggiate (disoccupate, immigrate, disabili, ragazze-madri, separate) a rischio emarginazione e con elevate difficoltà di integrazione nel mondo del lavoro. I governi sono tenuti a programmare interventi, strutture ed azioni per coprire la domanda delle famiglie in merito.

2. Indicatori di parità di genere

di Annalina Sarra ed Eugenia Nissi

2.1. Introduzione

L'equità e le pari opportunità fra donne e uomini – come abbiamo appena visto nel capitolo precedente – sono un diritto umano fondamentale, affermato e perseguito dalle società democratiche. L'uguaglianza di genere è una dimensione intrinseca dello sviluppo umano e ne permette la piena affermazione. Il contrario, negare sistematicamente libertà e opportunità a uomini e donne, non è con esso compatibile. Ci sono al riguardo evidenze, a livello di singolo paese, che mostrano come gli investimenti per ridurre gap di genere siano un veicolo per promuovere prospettive di crescita a lungo termine. Nel rapporto della World Bank del 2006 si legge, ad esempio, che garantire pari opportunità tra diversi gruppi della popolazione è uno degli strumenti principali per la riduzione della povertà.

Il tema dell'uguaglianza di genere è stato oggetto di diverse iniziative internazionali che hanno sollecitato i governi nazionali a intraprendere azioni per assicurare alle donne e agli uomini uguali diritti, opportunità e responsabilità, tra cui va ricordata la piattaforma d'azione di Pechino nel corso della quarta conferenza delle Nazioni Unite sulle donne (1995).

Nel tempo, rapporti internazionali, regionali e nazionali hanno analizzato ed evidenziato le dimensioni chiave della disparità di genere. Il rapporto globale del 1995 sul genere ha messo in risalto, ad esempio, che il 70% delle persone che vivono in condizioni di povertà sono donne.

Negli ultimi decenni il mondo si è avvicinato all'uguaglianza di genere e ha visto il progresso delle donne attraverso una vasta gamma di indicatori economici, sociali e politici, in tutte le regioni del globo. Ciò nonostante, in tutto il mondo, le disuguaglianze tra uomini e donne tuttora permangono ed interessano diversi aspetti della loro vita.

L'uguaglianza di genere è un concetto complesso e multidimensionale,

nonché normativamente e politicamente controverso, con una varietà di significati nei diversi paesi. Per conoscere il grado di avanzamento verso l'obiettivo dell'uguaglianza di genere, sono necessari degli indicatori e una costante attività di monitoraggio. Negli ultimi anni sono stati intrapresi molti studi per misurare la disuguaglianza di genere e proposti diversi indicatori (Klasen, Schüler, 2011; Permanyer, 2010, 2012). A partire dagli anni novanta agenzie e associazioni sovra-nazionali rilasciano periodicamente misure di equità/disequità di genere sotto forma di indicatori compositi e di classifiche mondiali (Crippa *et al.*, 2011).

2.2. Aspetti metodologici per la costruzione degli indicatori compositi

Gli indicatori sono strumenti in grado di riassumere grandi quantitativi di dati e di rappresentare in modo dinamico una condizione socio-economica; essi permettono di valutare cambiamenti o progressi verso obiettivi particolari (CIDA, 1997).

Ci sono indicatori semplici, che si basano su una o su poche informazioni diverse collegate tra di loro, e indicatori compositi o multidimensionali, che tengono conto di più tipologie di dati e che li utilizzano incrociandoli e pesandoli opportunamente.

Un indicatore composito è ottenuto per aggregazione di un insieme di indicatori semplici, rapporti, tassi, medie e proporzioni, che si ritengono rappresentativi di aspetti diversi del fenomeno multidimensionale di interesse. La controversia riguardante le tante scelte e la soggettività connaturate a un tale modo di procedere è nota e dibattuta (si veda ad esempio il rapporto dell'OECD del 2008).

In generale, si può affermare che produrre un indicatore composito è un compito difficile, sia per le difficoltà concettuali e la mancanza di dati, sia perché alcuni aspetti del fenomeno preso in esame non si prestano ad una misura quantitativa.

Un primo punto cruciale riguarda la selezione delle dimensioni e degli indicatori semplici, la cui criticità è resa ancora più stringente dal riconoscimento che viviamo in un mondo a due velocità. Nei paesi sottosviluppati o in fase di transizione, è decisamente più difficile individuare variabili e metodi in grado di cogliere efficacemente *gaps* di genere, tuttora presenti in diverse sfere: integrità fisica, istruzione, diritto alla salute, libertà di movimento. Inoltre, alcune domini sono difficili da quantificare, si pensi ad esempio, alle dimensioni relative alla partecipazione delle donne o all'impiego del tempo.

Nella procedura di costruzione degli indicatori compositi, il passo suc-

cessivo alla raccolta dei dati disponibili e alla selezione degli indicatori elementari, è rappresentato dalla normalizzazione e standardizzazione di quest'ultimi. Gli indicatori elementari, infatti, possono essere espressi in unità di misura diverse che ne impediscono, di fatto, la comparazione.

Altro aspetto chiave nella costruzione di un indicatore composito riguarda la scelta della metodologia più adeguata per aggregare il sottoinsieme degli indicatori elementari.

Una panoramica delle difficoltà che si presentano nella costruzione di indicatori compositi è fornita da Nardo *et al.* (2008), che sottolineano come la soggettività nel determinare i pesi influenzi direttamente la qualità e l'affidabilità dell'indice risultante.

Di fronte a questo problema, i ricercatori hanno scelto approcci diversi. A prima vista, il modo più semplice per valutare i sottoindicatori è di imporre una uguale influenza alle diverse componenti. La scelta di optare per uno schema di pesi omogenei può essere appropriata in assenza di un quadro teorico sottostante, o quando vi è una conoscenza insufficiente della relazione casuale tra le variabili (OECD, 2008).

Invece di assegnare pesi arbitrariamente determinati, un'altra possibile soluzione si basa sul riepilogo del giudizio degli esperti. A tal fine, ci sono una varietà di modi per riassumere le loro opinioni, anche se sta diventando sempre più popolare ricorrere a metodi, a criteri, che implicano essenzialmente alternative decisionali diverse, da valutare sulla base di obiettivi contrastanti. Uno dei più impiegati è il processo gerarchico analitico (AHP), che si basa su un confronto ordinale a coppie di attributi (Saaty, 1980; 2001).

Inoltre, diversi modelli statistici, come l'analisi delle componenti principali o l'analisi fattoriale, potrebbero essere utilizzati per raggruppare singoli indicatori (Nicoletti *et al.*, 2000). Queste tecniche statistiche multivariate hanno come obiettivo primario la riduzione di un numero più o meno elevato di variabili, rappresentanti altrettante caratteristiche del fenomeno analizzato, in un numero inferiore di variabili latenti che riflettono la dimensione "statistica" sottostante dell'insieme di dati.

Altro possibile approccio metodologico è quello di ricavare i pesi direttamente dai dati, evitando, in tal modo, l'eventuale arbitrarietà insita nella scelta di un'uguale ponderazione o di utilizzare informazioni esogene o preferenze personali. Tra i metodi di ponderazione orientati ai dati, si possono annoverare la tecnica della *Data Envelopment Analysis-DEA* (Charnes *et al.*, 1978) e l'approccio del *Benefit of Doubt (BoD)* (OECD 2008, Nardo *et al.*, 2008; Cherchye *et al.*, 2007).

La DEA è una tecnica di programmazione lineare, originariamente proposta per misurare l'efficienza di unità operative, che operano in un contesto

produttivo caratterizzato da molteplici *inputs* e *outputs*. La flessibilità nella scelta dei pesi è uno dei vantaggi legati alla DEA. Le proprietà di DEA come potente strumento di aggregazione sono state sfruttate per la prima volta per valutare la qualità della vita da Hashimoto e Ishikawa (1993). Dopo il lavoro pionieristico di cui sopra, ci sono state altre esperienze che riguardano l'applicazione della DEA agli indicatori sociali (Hashimoto, Kodama, 1997; Despotis, 2005; Murias *et al.*, 2006; Somarriba, Pena, 2009).

2.3. Gli indici di parità di genere

Attualmente si possono enumerare diverse misure composite della parità/disparità di genere, concepite per avere una misura sintetica dell'uguaglianza di genere, facili da comprendere e comunicare, e che consentono di realizzare confronti nel tempo dei risultati conseguiti.

L'indice di sviluppo umano (*Human-Development Index-HDI*), creato dagli economisti Mahbubul Haq e Amartya Sen nel 1990, e pubblicato dal programma di sviluppo delle nazioni unite (United Nations Development Program-UNDP, 1995) è stato uno degli studi pionieristici che ha portato, successivamente, allo sviluppo di misure di disuguaglianza di genere.

L'indice di sviluppo umano è un indice composito che misura il grado di avanzamento di un paese prendendo in esame tre aspetti fondamentali dello sviluppo umano: longevità, misurata attraverso la speranza di vita alla nascita, il livello di istruzione, misurato da una media ponderata di alfabetizzazione degli adulti (due-terzi) e il tasso di iscrizione alle scuole elementari-medie-superiori (un terzo), e lo standard di vita, valutato attraverso la parità di potere di acquisto espresso in dollari USA (PPP\$).

Questo indice assume valori compresi tra 0 ed 1, ed indica quanto ciascun paese sia vicino ai seguenti obiettivi: speranza di vita 85 anni, accesso all'istruzione per tutti e livello accettabile di reddito. Il valore teorico massimo dell'HDI è pari a 1 e attesta che tutti gli obiettivi sono stati raggiunti.

Nel rapporto sullo sviluppo umano del 2010, è stato introdotto un ulteriore indice che tiene conto delle disuguaglianze, denominato *Inequalities Human Development Index* (IHDI). Alla luce di questo nuovo indicatore, l'HDI può essere visto come un indice di sviluppo umano "potenziale" o, detto in altri termini, il massimo che si potrebbe raggiungere se non vi fosse disparità tra i generi.

A partire dagli indici su richiamati (HDI e IHDI), l'UNDP ha elaborato ulteriori misure di disuguaglianza legate al genere: Gender-Related Development Index (GDI), *Gender Empowerment Measure* (GEM) e *Gender Inequality Index* (GII).

L'impatto di queste nuove misure è stato enorme sia all'interno che all'esterno del mondo accademico. Tali indici sono risultati particolarmente utili per sensibilizzare l'opinione pubblica su questioni legate al genere nel contesto dello sviluppo umano, inoltre i corrispondenti valori sono stati ampiamente utilizzati per valutare le disparità tra donne e uomini in diversi paesi del mondo (Schüler, 2006).

Di seguito sono esaminati alcuni dei più importanti indici di parità di genere proposti in letteratura. Verranno presi in rassegna i seguenti indici:

- Gender-Related Development Index (GDI);
- Gender Empowerment Measure (GEM);
- Gender Inequality Index (GII);
- Global Gender Gap Index (GGGI);
- Social Institutions and Gender Index (SIGI);
- Women's Economic Opportunity Index (WEOI);
- Gender Equity Index (GEI).

2.3.1. Gender-Related Development Index (GDI)

L'indice di sviluppo relativo al genere (GDI), introdotto nel 1995 nel Rapporto sullo sviluppo umano scritto dall'UNDP, può essere ritenuto un caso speciale del più comunemente conosciuto indice di sviluppo umano (HDI). Esso misura i risultati raggiunti nelle stesse dimensioni e variabili dell'HDI ma tiene conto delle disuguaglianze tra uomo e donna nei risultati ottenuti e penalizza i paesi in cui esistono disparità di genere.

L'indice di sviluppo umano implicitamente assume che tutti, in un determinato paese, abbiano raggiunto il rendimento medio nelle tre componenti dell'indice: aspettativa di vita, istruzione e reddito, ignorando di fatto le differenze tra gruppi.

Il GDI, utilizzando indicatori disaggregati per genere, prende in considerazione non solo il livello medio o generale di ricchezza in un dato paese, ma si concentra anche su come questa ricchezza e benessere siano distribuiti all'interno della società. Questo fa sì che il valore del GDI sia inferiore a quello dello HDI. Il divario tra i due indici dipenderà dalla dimensione del *gender gap* in ciascuna componente e dal fattore di penalità applicato. Il GDI ha attratto diverse critiche. Klasen (2006) e Schüler (2006) fanno notare che non si tratta di una misura di parità di genere, quanto piuttosto di un livellamento verso il basso dello HDI per tener conto delle disparità di genere.

In risposta a queste perplessità, l'UNDP ha sospeso il vecchio GDI nel

2010 e introdotto nel 2014 una versione rivista e corretta dello stesso. Ci sono pertanto due diversi indici che utilizzano lo stesso nome ed acronimo ma che si differenziano per la modalità di calcolo mentre le componenti restano invariate. Diversi lavori, apparsi un numero speciale della rivista *Journal of Human Development* del 2006 evidenziano limiti concettuali ed applicativi del GDI.

Klasen (2006) osserva che il più ampio *gap* nel vecchio GDI deriva dalla variabile legata al reddito che è difficile da misurare. Folbre (2006) suggerisce che si dovrebbe tener conto del tempo che le donne dedicano alle attività non retribuite o casalinghe. Dijkstra (2002) raccomanda di sostituire il reddito guadagnato con la partecipazione alla forza lavoro.

In sintesi, il GDI trascura molti aspetti di vita quotidiana, di tradizioni, di lavori di cura e di ruoli che nel tempo sono diventati bagaglio culturale delle donne di tutti i paesi del mondo e che in un contesto a forte valenza economica tendono a far escludere le donne sia dai sistemi di contabilità nazionale, sia dai processi di innovazione tecnologica.

2.3.2. Gender Empowerment Measure (GEM)

Nel tentativo di esaminare il livello di partecipazione di donne e di uomini alla vita economica e politica, l'UNDP, nel 1996, pubblica il *Gender Empowerment Measure* (GEM), ovvero l'indice di partecipazione delle donne (UNDP, 1996). Il GEM indica se e in quale misura le donne sono messe in condizione di partecipare attivamente alla vita economica e politica nella società.

L'indice si basa su tre dimensioni: i) partecipazione politica e potere decisionale, misurata dalla quota di donne e uomini presenti in parlamento; ii) accesso alle parità opportunità professionali, valutata a partire dalla presenza delle donne nei settori del potere amministrativo, manageriale, professionale e tecnico; iii) forza contrattuale, calcolata sulla base dell'accesso al lavoro e dei livelli di stipendio.

Il GEM, concentrando l'attenzione sulla partecipazione e misura delle disuguaglianze in settori chiave della partecipazione alla vita economica, politica e al processo decisionale, si differenzia dal GDI, che è, invece, un indicatore delle disuguaglianze relativamente alle possibilità di base.

Dai rapporti dell'UNDP emerge che, per quanto riguarda le posizioni a livello politico, amministrativo, gestionale, manageriale e tecnico, le donne sono sempre molto indietro rispetto agli uomini: i valori del GEM sono decisamente più bassi rispetto a quelli del GDI. Tuttavia, come il GDI, l'impiego del GEM richiede una certa cautela. Innanzitutto, si tratta di un indi-

catore troppo ampio per riflettere le molteplici dimensioni dell'uguaglianza di genere.

Un primo aspetto problematico è legato al fatto che la componente del reddito guadagnato considera i redditi di donne e uomini, aggiustati per divari di genere, ma non prende in esame i divari di genere. Ne consegue che i paesi poveri non possono mai ottenere un punteggio elevato su questa componente a causa dei bassi redditi guadagnati da uomini e donne, anche se non ci sono disuguaglianze. Altro aspetto critico riguarda la procedura complicata e ridonante impiegata per penalizzare le disparità di genere. I problemi legati all'utilizzo di questo indice sono discussi in dettaglio da Klasen (2006).

2.3.3. *Gender Inequality Index (GII)*

Il programma di sviluppo delle Nazioni Unite ha prodotto un'ulteriore misura della disuguaglianza, denominata *Gender Inequality Index (GII)* (Seth, 2009). Il GII di una nazione riflette gli svantaggi causati dal genere di appartenenza rispetto a tre domini: salute riproduttiva (riguardante solo le donne), empowerment e mercato del lavoro.

La dimensione della salute è misurata attraverso due indicatori: il tasso di mortalità materno ed il tasso di fertilità adolescenziale (15-19 anni).

Alcuni autori (Gaye *et al.*, 2010), sono a favore dell'uso del tasso di mortalità materna, in quanto il miglioramento di questo tasso rappresenta una priorità a livello globale ed inoltre fornisce una chiara indicazione dell'accesso delle donne alla salute. Il tasso di fertilità adolescenziale è incluso per catturare i rischi connessi ad una gravidanza in età adolescenziale, tra i quali vale la pena sottolineare redditi mensili più bassi, minore nutrizione infantile e risultati educativi ed economici inferiori.

La componente di *empowerment* è rappresentata dalla rappresentanza politica delle donne e dai risultati scolastici a livello secondario e superiore, mentre la rappresentanza politica delle donne è misurata dalla percentuale di seggi femminili nei parlamenti nazionali.

Infine, il GII, per catturare la disuguaglianza di genere nell'attività economica, si basa sul rapporto i tassi di partecipazione femminile e maschile alla forza lavoro, invece delle stime dei guadagni.

Quindi, diversamente dal GDI, il GII combina misure di benessere e di partecipazione. Sebbene entrambi gli indici condividano le variabili relative all'istruzione, alla salute e al mercato del lavoro, nessuna delle misure specifiche si sovrappone. Inoltre, a differenza del GDI, il GII include variabili che riguardano la salute per le quali non ci sono controparti maschili e ha anche una variabile politica che è assente nel GDI.

Come il GDI, il GII si basa sull'aggregazione di indici femminili e maschili, mentre se ne differenzia per il metodo di aggregazione. In contrasto con il GDI, il GII ha un valore inferiore quando le donne e gli uomini sono più uguali e un valore più alto quando sono diversi. Più precisamente, questo indice, assume valori tra 0 – situazione in cui donne e uomini godono degli stessi diritti nei domini elencati – e 1, quando c'è una maggiore disuguaglianza di genere tra essi. Rispetto al GDI, il GII ha il vantaggio di sottolineare le deprivazioni sofferte dalle donne.

È opportuno evidenziare che il GII affronta alcuni dei problemi identificati dai ricercatori riguardanti il vecchio GDI, in quanto utilizza i dati sulla partecipazione della forza lavoro al posto dei dati sui salari e una ponderazione basata su una media geometrica.

Ciò nonostante, questo indicatore ha attratto ugualmente delle critiche. Al riguardo, Klasen e Schüler (2011), Klasen (2014) e Permanyer (2013) fanno notare come questo indice mescoli una misura di benessere con la partecipazione. Quale ulteriore punto critico, gli stessi autori rilevano che il GII combina l'avanzamento in variabili solo femminili (mortalità materna e fertilità adolescenziale) con variabili di genere separate, che distorcono l'indice nei confronti dei paesi poveri. Dal loro punto di vista, la costruzione dell'indice è inutilmente complessa e questo ne limita la comprensione e la trasparenza. Klasen (2014) osserva, inoltre, che una variabile importante nell'influenzare il valore dell'indice è la mortalità materna, per la quale, tuttavia, non si dispongono di dati di qualità.

In sintesi, Klasen sostiene che il GDI riveduto sia una misura migliore della parità di genere. Infine, per migliorare e rafforzare il GII, propone di separare le misure di partecipazione e di benessere e di concentrare queste ultime sugli indicatori strettamente legati all'indice di sviluppo umano, abbandonando gli indicatori riferiti solo alle donne. Una sua ultima raccomandazione riguarda la semplificazione della costruzione dell'indice.

2.3.4. *Global Gender Gap Index (GGGI)*

Il *Global Gender Gap Index* (GGGI), introdotto nel 2006 dal World Economic Forum, fornisce un quadro che mostra l'ampiezza e la portata del divario di genere in tutto il mondo.

Il GGGI include 14 indicatori separati di divari di genere in cinque aree: livello di istruzione, salute e benessere, partecipazione e opportunità economiche e partecipazione politica.

Il livello di istruzione è, senza dubbio, il prerequisito fondamentale per potenziare le donne in tutte le sfere della società. Senza un livello di istru-

zione comparabile per qualità a quello degli uomini, le donne non sono in grado di accedere a posti di lavoro formalmente ben retribuiti, raggiungere avanzamenti di carriera, partecipare ed essere rappresentati nel governo ed ottenere influenza politica. Diversi studi hanno mostrato come l'istruzione e l'alfabetizzazione delle donne riducono i tassi di mortalità infantile (Kajeteja, 2007). Inoltre l'importanza dell'alfabetizzazione delle donne è tanto più grande se si considera che le donne costituiscono ancora i due terzi degli analfabeti della popolazione del mondo.

La dimensione della partecipazione economica delle donne, la loro presenza in termini quantitativi nella forza lavoro, è cruciale non solo per abbassare gli sproporzionati livelli di povertà tra le donne ma anche per favorire l'aumento del reddito familiare e incoraggiare lo sviluppo economico generale di ogni paese.

La dimensione della salute e del benessere considera le differenze tra donne e uomini nel loro accesso ad una alimentazione adeguata, all'assistenza sanitaria e alle strutture riproduttive e alle questioni fondamentali di sicurezza ed integrità della persona.

L'opportunità economica riguarda la qualità del coinvolgimento economico delle donne, oltre la loro semplice presenza come lavoratrici. Si tratta di un problema dei paesi maggiormente sviluppati dove le donne riescono ad ottenere un lavoro con relativa semplicità, ma si tratta di un'occupazione mal retribuita o non specializzata, caratterizzata dall'assenza di mobilità e di avanzamenti di carriera. Questo è il risultato di atteggiamenti ostruttivi e di sistemi legali e sociali che usano leggi che danneggiano economicamente le donne in caso di una gravidanza e prevengono gli uomini dalla condivisione delle responsabilità familiari. La ghettizzazione del lavoro femminile è un fenomeno che attraversa tutti i confini culturali e le professioni, che colpisce le donne in quasi tutti i paesi.

A livello internazionale le donne, come già ricordato nel capitolo precedente, sono più spesso concentrate in determinate professioni (insegnamento, lavoro d'ufficio, cura degli anziani e dei disabili) dove tendono a rimanere in categorie di lavoro inferiori rispetto agli uomini. Tipicamente questo accade poiché queste funzioni sono svolte dalle donne per una retribuzione modesta e con limitate opportunità per avanzamenti di carriera.

La dimensione della partecipazione politica si riferisce all'equa rappresentazione delle donne nelle strutture decisionali, sia formale che informale, e la loro voce nella formulazione di politiche che riguardano le loro società.

Da quanto appena detto risulta che evidente che il GGGI combina sia indicatori di benessere che di empowerment. Il calcolo di questo indice si articola in quattro passaggi. Nel primo tutti i dati utilizzati sono convertiti in rapporti, ottenuti dividendo i dati riferiti alle donne rispetto a quelli degli

uomini, per catturare divari di genere. Nella fase successiva i rapporti sono riferiti a dei *benchmarks* di uguaglianza per avere lo stesso punteggio per i paesi che hanno raggiunto la parità tra uomini e donne o hanno punteggi favorevoli alle donne. Nel terzo *step*, si procede ad effettuare una media pesata delle variabili all'interno di ciascuna sottodimensione per creare dei punteggi dei sottoindici.

Come osservato da Hausman *et al.* (2009), la media delle variabili implicitamente attribuisce un peso maggiore alle misure che esibiscono la più alta variabilità. Ne consegue che è opportuno normalizzare le variabili rispetto alle loro deviazioni standard, in questo modo le stesse avranno lo stesso impatto relativo sul sottoindice.

Nell'ultimo passaggio si avrà il calcolo del punteggio finale: per ciascun sottoindice il punteggio più alto assumerà valore uguale ad 1 (uguaglianza) mentre quello più basso sarà uguale a zero (disuguaglianza).

Questioni riguardanti l'interpretazione e la comparabilità dell'indice nel tempo sono state sollevate da Klasen e Schüler (2011) e Hawken e Munch (2013), i quali fanno notare come l'elevato numero di componenti, le procedure di ponderazione ed il peso variabile nel tempo costituiscono aspetti critici dell'indice in esame.

2.3.5. Social Institutions and Gender Index (SIGI)

Il *Social Institutions and Gender Index* (SIGI) è stato proposto dal Centro di Sviluppo dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE) di Parigi. Questo indice, introdotto nel 2009, nasce innanzitutto come risposta al GDI che è una misura orientata ai risultati (Branson *et al.*, 2013; OCSE, 2014).

Diversamente dagli indicatori convenzionali di uguaglianza, il SIGI si concentra sulle cause alla base delle disparità di genere. L'idea di fondo è che è essenziale comprendere i comportamenti umani e le istituzioni sociali che causano la disuguaglianza.

Le istituzioni sociali non sono immutabili ma cambiano nel tempo, anche se lentamente. Spesso ci sono variazioni significative tra paesi, regioni e comunità. Se le istituzioni sociali in sé non sono intrinsecamente buone o cattive, le istituzioni sociali discriminatorie influenzano l'ineguale distribuzione di potere tra uomini e donne nella sfera privata della famiglia, in quella economica e nella vita pubblica, limitandone di fatto le opportunità.

È su queste istituzioni sociali discriminatorie che si concentra il SIGI. Le istituzioni sociali comprendono norme, valori e atteggiamenti. Spesso si manifestano nelle tradizioni e nelle pratiche culturali che vengono eseguite

dai membri di una società. Le istituzioni sociali riflettono, in molti casi, il sistema di valori normativi delle persone, profondamente radicato; possono anche riflettersi nel quadro istituzionale formale di una società (ad esempio costituzioni, leggi, meccanismi legali).

In molti paesi, tuttavia, le istituzioni sociali costituiscono un sistema di valori separato che esiste al di fuori del quadro istituzionale formale. Soprattutto nei paesi in via di sviluppo dove i meccanismi formali e lo stato di diritto sono deboli, le istituzioni sociali hanno un grande impatto sulla vita sociale ed economica del paese e sono particolarmente rilevanti nel campo dell'uguaglianza di genere.

In molti paesi, l'emancipazione delle donne è un fenomeno relativamente recente che è in netto contrasto con il modo di vivere tradizionale (cfr. l'ultimo capitolo). Diversi esempi mostrano come le istituzioni sociali possono ostacolare o annientare completamente la legislazione formale intesa a favorire l'uguaglianza di genere.

Il SIGI si basa su indicatori innovativi delle istituzioni sociali, raggruppati in 5 categorie: Codice di famiglia, Integrità fisica, Preferenza di figlio, Libertà civili e Diritti di proprietà. Come indice composito, il SIGI ed i suoi sottoindici rappresentano un valido strumento per misurare la discriminazione di genere per oltre 160 paesi, permettendo analisi e confronti anche a livello regionale e subregionale.

L'indice è il risultato di una media non ponderata dei 5 sottoindici su elencati. Il SIGI misura su una scala da 0 a 1 il livello di disuguaglianza di genere nelle istituzioni sociali: livelli più alti indicano una maggiore disuguaglianza. Catturare le differenze di genere in queste cinque aree chiave fornisce una visione più chiara di come esse modellino la vita delle donne.

La dimensione del codice Famiglia fa riferimento alle istituzioni che influenzano il potere decisionale delle donne nella famiglia mentre quella delle libertà civili considera la libertà di partecipazione sociale delle stesse. Nella dimensione dell'integrità fisica ci sono indicatori della violenza contro le donne. La dimensione dei diritti di proprietà riguarda l'accesso delle donne a diversi tipi di proprietà e, infine, la sottodimensione della Preferenza di figlio attiene al diseguale investimento nelle cure, nell'educazione e nelle risorse destinate a figli e figlie che portano queste ultime a essere svantaggiate.

2.3.6. Women's Economic Opportunity Index (WEOI)

L'indice delle opportunità economiche delle donne (WEOI) è un indice compilato dall'*Economist Intelligence Unit* per misurare l'ambiente favorevole alla partecipazione economica delle donne in 128 paesi (EIU, 2012). Il

WEOI è basato su indicatori elementari che misurano le leggi, i regolamenti, le pratiche, le abitudini e gli atteggiamenti di un paese che consentono alle donne di partecipare alla forza lavoro in condizioni pressoché uguali a quelle degli uomini, sia come dipendenti salariati o come proprietari di un'azienda. L'indice è stato prodotto per la prima volta nel 2010; segue un indice aggiornato pubblicato nel 2012. Nella nuova versione sono stati aggiunti tre indicatori e valutati 15 nuovi paesi.

Rispetto alle altre misure ha un focus diverso, in quanto si propone di cogliere la discriminazione di genere nelle attività economiche e la facilità delle donne nel fare impresa. Il WEOI comprende cinque categorie: politica e pratica del lavoro, accesso ai finanziamenti, istruzione e formazione, stato legale e sociale delle donne e contesto generale delle imprese, con un totale di 29 indicatori. Il WEOI, ottenuto attraverso una media degli indicatori, assume valori tra 0 e 100; i valori più alti dell'indice segnalano una maggiore uguaglianza di genere.

2.3.7. Gender Equity Index (GEI)

Il *Gender Equity Index* (GEI) è stato introdotto dal Social Watch nel 2004 per misurare le disuguaglianze nelle diverse aree della vita quotidiana delle donne e degli uomini in tutto il mondo. La costruzione di questo indice composito avviene attraverso una selezione di indicatori riferiti a 157 paesi che rappresentano circa il 94% della popolazione mondiale.

Gli indicatori elementari sono riconducibili a tre dimensioni: istruzione, attività economica e rappresentazione delle donne nei livelli decisionali della vita economica e politica (“empowerment”).

Nella maggior parte delle società, agli uomini e alle donne vengono assegnate diverse responsabilità, diritti, benefici e opportunità nelle attività che svolgono, nell'accesso al controllo delle risorse e nei processi decisionali.

Ciò che il GEI misura è il divario tra donne e uomini, non il loro benessere. Ad esempio, un paese in cui giovani uomini e donne hanno pari accesso all'istruzione universitaria riceve un valore di 100 sul corrispondente indicatore. Allo stesso modo, riceverebbe un valore di 100 su questo indicatore, anche un paese in cui sia ugualmente vietato ai ragazzi e alle ragazze di completare l'istruzione primaria, stabilendo solo che, in questo caso, l'educazione delle ragazze non è inferiore a quella dei ragazzi.

Il modo in cui viene calcolato il GEI è una risposta alla necessità di riflettere tutte le situazioni sfavorevoli alle donne. Quando c'è una situazione in cui le donne hanno uno svantaggio proporzionale rispetto agli uomini, il GEI non raggiunge il suo valore massimo di 100 punti. Il valore finale dell'indice

dipende dal grado di disuguaglianza negativa delle donne che prevalgono in un dato paese o regione, indipendentemente dal fatto che vi siano anche disuguaglianze positive per le donne (vale a dire negative per gli uomini).

2.4. La parità di genere nell'Unione Europea

Come ricordato nel primo capitolo, negli ultimi decenni l'Unione Europea (UE) ha posto un interesse crescente nell'eliminare le disparità e promuovere l'uguaglianza tra uomini e donne. La parità di genere è ritenuta un diritto fondamentale e un valore condiviso dell'UE, nonché una condizione imprescindibile per il raggiungimento degli obiettivi dell'UE di crescita, occupazione e coesione sociale. Il mezzo promosso dall'UE per raggiungere la parità di genere è rappresentato dal *Gender Mainstreaming* che richiede di integrare la prospettiva di genere in ogni fase dello sviluppo di una politica: progettazione, implementazione, monitoraggio e valutazione (cfr. *infra*, cap. 3).

Tra le varie iniziative a cui ha partecipato l'Unione Europea, va ricordato il contributo all'elaborazione della piattaforma d'azione di Pechino nel corso della quarta conferenza delle Nazioni Unite sulle donne (1995) e successive proposte. Gli obiettivi fissati riguardano in particolare la lotta contro la povertà e l'accesso delle donne all'istruzione e all'assistenza sanitaria, il ruolo delle donne nell'economia e nei processi di formazione delle decisioni e i diritti della donna in quanto parte dei diritti umani.

Di recente, l'UE ha commissionato all'Istituto Europeo per la Parità di Genere (EIGE)¹ la costruzione di un indice dell'uguaglianza di genere, facile da comprendere e comunicare, che consenta non solo di misurare l'uguaglianza tra uomini e donne nei vari paesi europei ma anche di effettuare un'analisi della parità di genere nel tempo e nello spazio. Allo scopo di riconciliare i diversi approcci all'uguaglianza di genere, l'UE ha promosso la costruzione di un indice che adotta una definizione pragmatica, che contempla numerosi punti di vista diversi: "*Uguale divisione di risorse e parità dignità e integrità tra uomini e donne*". Nel modello concettuale adottato dall'UE per costruire l'indice di parità di genere confluiscono tre principali approcci: *approccio improntato all'uguaglianza* (Veerlo, 2005), che sottolinea la necessità di includere le donne in un mondo dal quale sono tipicamente escluse; *approccio improntato alla differenza* (Walby, 2005), che suggerisce che le diversità fisiche tra uomini e donne si traducono in differenti stili di vita e in una diversità dei valori psicologici e morali; *approccio*

¹ EIGE: cfr. nota 12 cap. 1.

improntato alla trasformazione (Walby, 2005; Walby, 2009), che auspica la creazione di un nuovo standard per uomini e donne e dunque la trasformazione delle relazioni di genere.

L'indice di uguaglianza di genere creato dall'EIGE e denominato *Gender Equality Index* offre una visione più completa della parità di genere, in quanto ritiene ugualmente problematiche le differenze che vanno a scapito sia delle donne che degli uomini. Il *Gender Equality Index* ha preso in considerazione soltanto gli ambiti in cui la condizione di genere è resa comparabile e misurabile sulla base di dati quantitativi.

Dopo un'attenta analisi dei documenti fondamentali per la politica sull'uguaglianza di genere a livello dell'UE e della letteratura di riferimento, sono stati individuati sei domini principali: lavoro, denaro, conoscenza, tempo, potere (o meglio processi decisionali) e salute e due domini satellite; quest'ultimi fanno riferimento alla violenza e alle disuguaglianze intersezionali. I domini satelliti sono concettualmente correlati all'uguaglianza di genere ma non possono essere inclusi nel nucleo dell'indice perché misurano fenomeni che si applicano solo ad un selezionato gruppo della popolazione. Ciò si verifica quando si considerano questioni che riguardano solo le donne (ad esempio nel caso di violenza contro le donne), o quando si esaminano le disparità di genere tra gruppi specifici della popolazione). Ciascuno dei sei domini è suddiviso a sua volta in differenti sottodomini, che rispondono a diverse articolazioni concettuali e che vanno poi a comporre il dato finale.

Il dominio "*lavoro*" misura la partecipazione al mercato del lavoro e la tipologia di lavoro svolto da uomini e da donne. Si compone di tre sottodomini: partecipazione, segregazione e qualità del lavoro.

Il secondo dominio, "*denaro*", analizza il potere economico di uomini e donne, in termini di guadagno (salario e rendite) e situazione economica (rischio di povertà e distribuzione del reddito). È un dominio importante per la parità di genere: l'indipendenza economica, infatti, è considerata dall'UE come un requisito essenziale per l'autodeterminazione dell'individuo. Al riguardo, si può affermare che il divario salariale tra uomini e donne è ancora ampio e solo molto lentamente i singoli stati membri stanno cercando di porvi rimedio. La circostanza che le donne tendono ad essere svantaggiate dal punto di vista finanziario le espone a maggiori rischi di esclusione sociale e di povertà rispetto agli uomini (Fraser, 1997; Pascall, Lewis, 2004).

La disparità tra uomini e donne diventa ancora più evidente se si considera il terzo dominio, quello della "*conoscenza*", che esamina il divario tra i generi in termini di istruzione e formazione. Nonostante l'importante ruolo che la conoscenza riveste per l'uguaglianza di genere, compresa la lotta contro gli stereotipi di genere e la segregazione nel mercato del lavoro, le disuguaglianze in questo dominio persistono. Questa dimensione si compone dei

due seguenti sottodomini: livello di istruzione e segregazione. Il primo sottodominio è particolarmente rilevante dato che il livello di istruzione promuove una maggiore partecipazione al mercato del lavoro e garantisce una maggiore indipendenza economica. Nei paesi dell'UE le donne, in media, possiedono un titolo di studio più alto degli uomini; in particolare il numero delle donne che raggiunge la laurea è maggiore rispetto a quello degli uomini.

Il secondo sottodominio considera l'ineguale rappresentazione di donne e uomini in alcuni campi dell'istruzione, nonostante la maggiore femminizzazione dell'istruzione a tutti i livelli. Risulta, inoltre, che le donne tendono a preferire le materie umanistiche mentre le scienze e le tecnologie sono quasi completamente ad appannaggio degli uomini. Questo dato segnala una discriminazione di genere negli studi che rimane molto alta. La partecipazione ad attività di formazione permanente è in generale molto bassa sia per gli uomini che per le donne, ma negli stati dove la partecipazione è più alta, essa è prevalentemente femminile.

Anche il quarto dominio, il "*tempo*", risulta un'area particolarmente esposta a disparità di genere a causa dell'ineguale divisione del tempo e delle responsabilità tra uomini e donne. Il dominio del tempo è diviso in due sottodimensioni: le attività economiche e quelle sociali. La prima sottodimensione (attività economiche) è strettamente collegata al tempo trascorso in lavoro retribuito o in attività ad esso associate. Il sottodominio delle attività sociali, considera l'abilità delle persone ad impegnarsi nel tempo libero o in attività educative e la loro partecipazione ad organizzazioni che includono attività culturali o religiose. Sulle donne ricade in larga maggioranza la responsabilità della cura, e questo non solo erode il tempo che le donne possono dedicare a sé stesse, ma anche i tempi del lavoro e della formazione continua.

Il quinto dominio, "*potere*", si concentra sul divario tra uomini e donne nei processi decisionali e nei diversi livelli di rappresentanza nelle sfere politica, sociale ed economica. Questa dimensione prende in considerazione la partecipazione agli organi legislativi o esecutivi di ogni stato membro e la partecipazione ai consigli d'amministrazione o comunque agli organi di comando dei gruppi industriali e finanziari.

Il sesto dominio è quello della "*salute*". Si tratta di un dominio influenzato da aspetti connessi sia al sesso sia al genere, che prende in considerazione da un lato lo stato di salute di donne e uomini e dall'altro il loro accesso alle strutture sanitarie. In questa dimensione è possibile distinguere 3 sottodomini legati allo stato di salute, al comportamento e all'accesso alle cure sanitarie. Negli stati membri permangono piccoli divari di genere.

Gli indicatori iniziali per l'indice sull'uguaglianza di genere sono selezionati su base teorica tra oltre 200 variabili provenienti da fonti diverse, compresi Eurostat, la Fondazione europea per il miglioramento delle condi-

zioni di vita e di lavoro (Eurofound) e la direzione generale Giustizia della Commissione europea. È stata data priorità agli indicatori della piattaforma di azione di Pechino, approvata dal consiglio dell'Unione Europea, e agli indicatori della Strategia Europea 2020, che assicurano accessibilità e comparabilità nel tempo e per tutti gli Stati Membri dell'UE. Altro criterio guida è stato quello di scegliere variabili incentrate sugli individui, piuttosto che sulle istituzioni o i paesi. Deve trattarsi, inoltre, di variabili di risultati che misurano lo stato attuale e non di variabili di processo.

Il calcolo dell'indice sull'uguaglianza di genere si attiene alla metodologia in 10 fasi utilizzata per la realizzazione di indicatori compositi sviluppata dall'OCSE (Nardo *et al.*, 2008).

I 10 principi guida previsti dall'OCSE sono di seguito elencati:

- definizione modello concettuale di riferimento;
- selezione delle variabili;
- imputazione dati mancanti;
- analisi multivariata;
- normalizzazione dei dati;
- ponderazione ed aggregazione degli indicatori;
- analisi della robustezza;
- riesame dei dati;
- identificazione di possibili associazioni con altre variabili;
- presentazione e diffusione dei risultati dell'indice in modo chiaro e accurato.

Queste linee guida garantiscono che la metodologia per la costruzione dell'indice sull'uguaglianza di genere si basi su scelte metodologiche robuste e coerenti con il modello concettuale di riferimento e al contempo semplici e facili da capire.

2.5. Livelli di uguaglianza di genere nell'Unione Europea

In questo paragrafo si propone un'analisi dei livelli di uguaglianza di genere raggiunti negli Stati Membri dell'Unione Europea. I dati esaminati sono quelli pubblicati dall'EIGE e si riferiscono agli anni 2005-2010-2012 e 2015. Si tratta del periodo più lungo per il quale si può disporre di informazioni complete per tutti gli Stati. Ciascuna dimensione del *Gender Equality Index*, introdotto nel paragrafo precedente, è sintetizzata da un indicatore composito che permette di effettuare confronti tra i paesi membri dell'Unione. I punteggi complessivi in ciascun dominio sono mostrati nella Tabella 1, che riepiloga i dati per l'anno 2015.

Tab.1 - Punteggi indicatori dei domini del Gender-Equality-Index -2015²

STATI	LAVORO	DENARO	CONOSCENZA	TEMPO	POTERE	SALUTE
BE	73.8	87.5	71.1	65.3	53.4	86.3
BG	68.6	61.9	53.3	42.7	56.0	76.4
CZ	66.1	75.9	57.3	57.3	22.6	86.0
DK	79.2	86.6	73.6	83.1	61.5	89.6
DE	71.4	84.2	52.9	65.0	53.0	90.5
EE	72.1	66.7	53.2	74.7	28.2	81.5
IE	73.9	84.7	66.4	74.2	48.6	90.6
EL	64.2	70.7	55.6	44.7	21.7	83.1
ES	72.4	75.9	65.3	64.0	57.0	89.6
FR	72.1	86.1	66.1	67.3	68.2	87.1
HR	69.4	69.9	49.8	51.0	28.5	83.3
IT	62.4	78.6	61.4	59.3	45.3	86.3
CY	70.7	79.2	58.5	51.3	24.7	88.2
LV	73.6	64.3	48.9	65.8	39.0	78.4
LT	73.2	65.6	55.8	50.6	36.6	79.1
LU	74.0	94.4	69.4	69.1	43.5	89.0
HU	67.2	70.7	56.9	54.3	18.7	86.0
MT	71.0	82.4	65.2	64.2	27.4	91.8
NL	76.7	86.8	67.3	83.9	52.9	89.9
AT	76.1	85.9	63.2	61.2	34.9	91.7
PL	66.8	73.3	56.0	52.5	35.1	82.2
PT	72.0	70.9	54.8	47.5	33.9	83.6
RO	67.1	59.4	51.8	50.3	33.2	70.4
SI	71.8	81.6	55.0	72.9	60.6	87.7
SK	65.5	74.0	60.0	46.3	23.1	85.3
FI	74.7	86.4	61.3	77.4	65.3	89.7
SE	82.6	87.5	72.8	90.1	79.5	94.1
UK	76.6	81.2	71.8	69.9	53.0	93.1

Fonte: Rapporto EIGE 2017

Nel dominio del *lavoro* i punteggi più alti sono raggiunti dalla Svezia (82.6), Danimarca (79.2), Olanda (76.7) e Regno Unito (76.6). Tuttavia, i punteggi dell'Italia (62.4), della Grecia (64.2) e della Slovacchia (65.5) mostrano che dei progressi devono essere ancora fatti in questa dimensione.

Nel dominio del *denaro* 15 stati membri raggiungono un punteggio superiore alla media che è pari a 77.6. In particolare, Lussemburgo (94.4), Belgio (87.5) e Svezia (87.5) si collocano nelle prime posizioni della graduatoria,

² Abbreviazioni degli Stati:

AT Austria, BE Belgio, BG Bulgaria, CY Cipro, CZ Repubblica Ceca, DE Germania, DK Danimarca, EE Estonia, EL Grecia, ES Spagna, FI Finlandia, FR Francia, HR Croazia, HU Ungheria, IE Irlanda, IT Italia, LT Lituania, LU Lussemburgo, LV Lettonia, MT Malta, NL Olanda, PL Polonia, PT Portogallo, RO Romania, SE Svezia, SI Slovenia, SK Slovacchia, UK Regno Unito.

mentre Romania (59.4) e Bulgaria (61.9) occupano gli ultimi posti.

I punteggi di uguaglianza di genere per il dominio della *conoscenza* variano da un minimo di 48.9 della Lettonia a un massimo di 73.6 della Danimarca, testimoniando un'ampia variabilità tra gli stati membri. Ne consegue che ulteriori sforzi devono essere intrapresi dall'Unione Europea non solo per superare divari di genere ma anche per ridurre le differenze tra i singoli paesi.

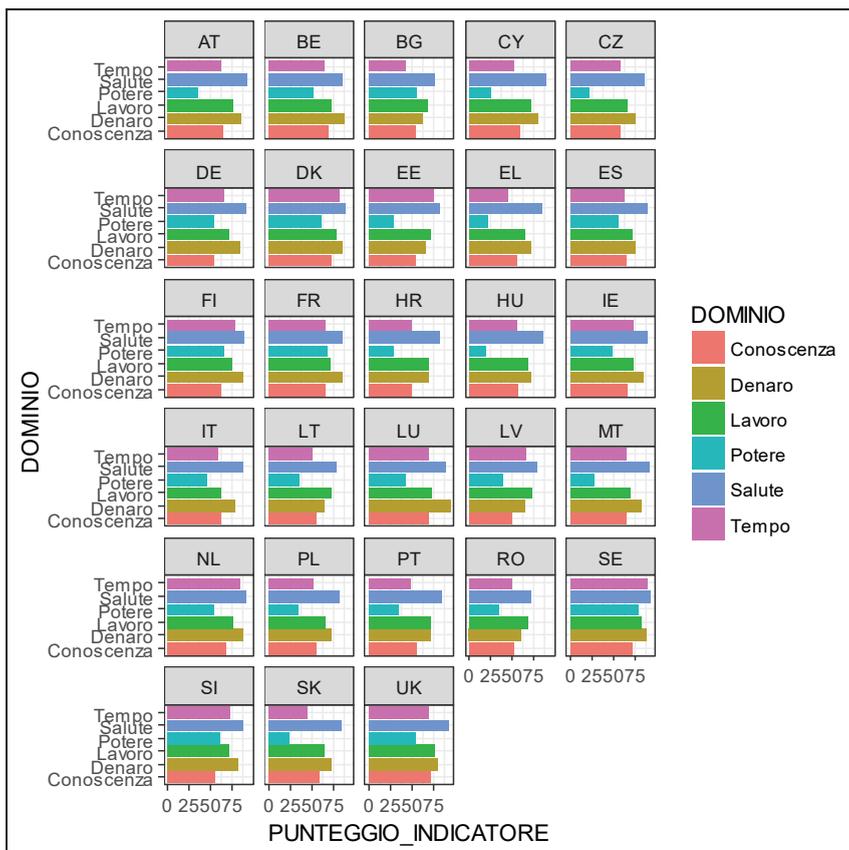


Fig. 1 - Punteggi degli indicatori dei domini del GEI

Importanti diversità tra uomini e donne emergono se si analizza la dimensione del *tempo* speso in cure e attività sociali; i punteggi variano da un minimo di 42.7 della Bulgaria a un massimo di 90.1 raggiunto dalla Svezia.

Soffermandoci sul dominio del *potere*, constatiamo che soltanto 10 paesi tra quelli dell'Unione raggiungono un punteggio maggiore di 50, con un valore massimo registrato in Svezia. Alcuni Stati Membri si attestano, invece, intorno a valori inferiori a 25; si tratta di Cipro, della Slovacchia, del-

la Repubblica Ceca, della Grecia e dell'Ungheria. Queste evidenze per il dominio del *potere* segnalano la necessità di misure per aumentare l'uguaglianza di genere nel processo decisionale.

Minori disparità di genere si registrano, infine, per la sfera della *salute*, in cui si raggiunge un punteggio medio di 86.1. Svezia e Regno Unito occupano le prime due posizioni della graduatoria, con punteggi rispettivamente pari a 94.1 e 93.1; nelle ultime posizioni troviamo la Lettonia (78.4), Bulgaria (76.4) e Romania (70.4). Una immediata lettura di questi dati si ricava dal grafico mostrato in Figura 1.

Allo scopo di monitorare i livelli di uguaglianza di genere nei paesi dell'Unione Europea, appare utile identificare una singola misura che sintetizzi i 6 domini finora analizzati. A questo riguardo, come precisato nel paragrafo 2, diverse possibili strategie di aggregazioni sono suggerite dalla letteratura. Per la nostra analisi, si è fatto riferimento al metodo DEA (Charnes *et al.*, 1978). La DEA è una tecnica di programmazione lineare, originariamente proposta per misurare l'efficienza di unità operative, le cosiddette Decision Making Units (DMUs) in un contesto produttivo, caratterizzato da molteplici *inputs* e *outputs*. Il metodo DEA confronta le risorse utilizzate (*inputs*) e le quantità prodotte (*outputs*) di una DMU ai livelli delle altre unità, ed il risultato è la costruzione di una frontiera efficiente dove si collocano le unità che a parità di *inputs* massimizzano l'*output* o a parità di *output* minimizzano gli *inputs*. Il risultato finale è la classificazione dicotomica tra le unità efficienti (punteggio pari a uno) e quelli inefficienti, il cui punteggio sarà minore di 1.

Nel contesto in esame non abbiamo il classico modello di produzione che si presta ad essere analizzato tramite la tecnica DEA. Affinché questo sia possibile, ogni paese dovrà essere visto come un'unità produttiva che utilizza le risorse dello stato per produrre *outputs* sociali (i sei domini dell'uguaglianza di genere). Ne consegue che la performance relativa dei 28 stati membri nel promuovere l'uguaglianza di genere dovrà essere valutata con riferimento agli *outputs* che i paesi producono senza considerare le risorse che gli stessi impiegano nel processo. Pertanto un modello DEA con *inputs* unitari (Lovell, Pastor, 1999) rappresenta la scelta metodologica più appropriata.

Viene mostrata di seguito una classifica dell'efficienza degli stati membri dell'Unione Europea nel promuovere l'uguaglianza di genere. La tecnica DEA restituisce per ogni osservazione un punteggio da 0 a 1, dove 1 è sinonimo di massima efficienza e quindi di appartenenza alla frontiera formata dalle DMU migliori. Le statistiche descrittive dei risultati per l'analisi condotta con la DEA sono riassunte nella Tabella 2. Ciò che può essere notato immediatamente da questa tabella è che l'abilità dei 28 paesi nel promuovere l'uguaglianza di genere cresce dal 2005 al 2015: la media dei punteggi di efficienza passa da 0.745 del 2005 a 0.771 nel 2015.

Tab. 2 - Punteggi di efficienza: statistiche descrittive

Anno	2005	2010	2012	2015
Media	0.745	0.771	0.774	0.771
Mediana	0.715	0.756	0.733	0.756
Dev.Std	0.102	0.100	0.103	0.100
Min	0.619	0.631	0.637	0.631
Max	0.993	0.998	0.994	0.998

La Tabella 3 riepiloga i punteggi di efficienza raggiunti dai diversi paesi nei 4 anni presi a riferimento. I paesi maggiormente performanti appartengono all'Europa del Nord. Più precisamente, nel 2015 i punteggi di efficienza più elevati si registrano per la Svezia, la Danimarca, la Finlandia e la Francia. Di contro, nelle ultime posizioni, con i punteggi più bassi, troviamo Grecia, Romania, Ungheria e Croazia.

Tab. 3 - Punteggi di efficienza

Stati	2005	2010	2012	2015
Austria	0.758	0.774	0.774	0.774
Belgio	0.823	0.855	0.874	0.855
Bulgaria	0.708	0.729	0.721	0.729
Cipro	0.623	0.691	0.676	0.691
Croazia	0.643	0.658	0.668	0.658
Danimarca	0.919	0.923	0.934	0.923
Estonia	0.690	0.709	0.692	0.709
Finlandia	0.927	0.896	0.964	0.896
Francia	0.813	0.896	0.860	0.896
Germania	0.764	0.814	0.819	0.814
Grecia	0.626	0.631	0.646	0.631
Irlanda	0.784	0.838	0.841	0.838
Italia	0.666	0.764	0.721	0.764
Lettonia	0.667	0.710	0.707	0.710
Lituania	0.691	0.688	0.678	0.688
Lussemburgo	0.824	0.841	0.829	0.841
Malta	0.722	0.748	0.745	0.748
Olanda	0.853	0.879	0.927	0.879
Polonia	0.660	0.692	0.706	0.692
Portogallo	0.645	0.685	0.686	0.685
Regno Unito	0.884	0.862	0.855	0.862
Rep.Ceca	0.679	0.675	0.713	0.675
Romania	0.619	0.634	0.637	0.634
Slovacchia	0.664	0.661	0.672	0.661
Slovenia	0.773	0.846	0.837	0.846
Spagna	0.779	0.829	0.836	0.829
Svezia	0.993	0.998	0.994	0.998
Ungheria	0.652	0.649	0.665	0.649

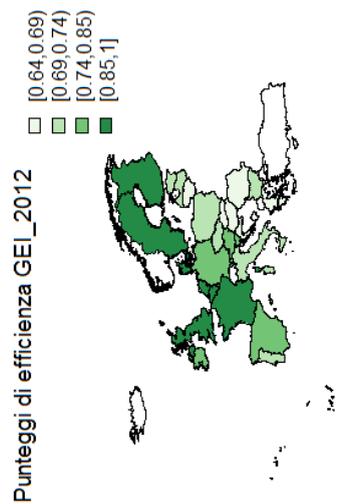
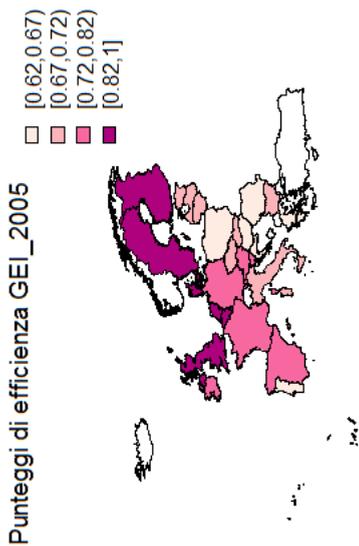
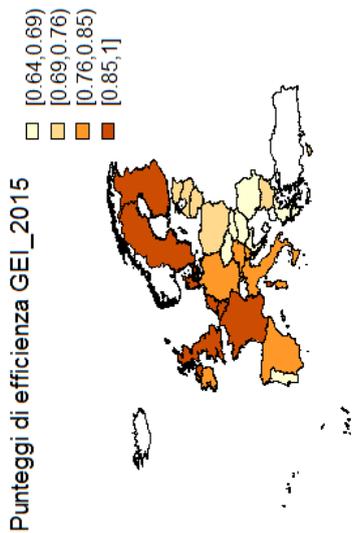
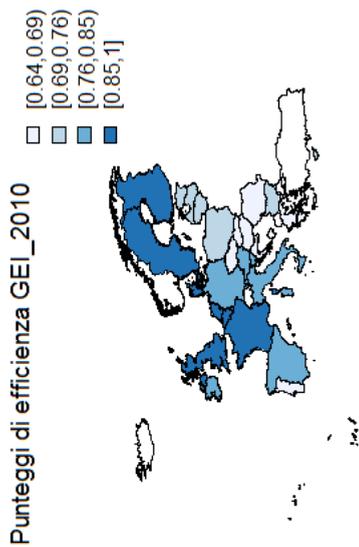


Fig. 2 - Mappe punteggi di efficienza 2005-2015

Una lettura immediata dell'efficienza riscontrata tramite la DEA nei diversi anni si ricava dalle mappe rappresentate nella Figura 2. I cartogrammi in Figura 2 consentono di definire a livello puramente visivo se esistono zone in cui tendenzialmente si osservano Stati a grande efficienza nel promuovere l'uguaglianza di genere e viceversa. Si evidenziano delle disparità territoriali: il Nord dell'Europa raggiunge sempre valori molto alti mentre i paesi dell'Europa balcanica e quelli dell'area mediterranea si caratterizzano per punteggi inferiori, ad indicare livelli decisamente più bassi di parità di genere.

I cambiamenti dei punteggi di efficienza relativi all'uguaglianza di genere possono essere colti attraverso i dati della Tabella 4, che riporta sia la graduatoria dei paesi nei diversi anni, sia il numero delle posizioni guadagnate o perse nel periodo 2005-2015.

Tab. 4 - Graduatoria punteggi di efficienza

Stati	2005	2010	2012	2015	DIFF. POS 2005-2015
Austria	13	13	13	13	0
Belgio	7	7	5	7	0
Bulgaria	15	16	16	16	-1
Cipro	27	20	23	20	7
Croazia	25	25	25	25	0
Danimarca	3	2	3	2	1
Estonia	17	18	20	18	-1
Finlandia	2	4	2	4	-2
Francia	8	3	6	3	5
Germania	12	12	12	12	0
Grecia	26	28	27	28	-2
Irlanda	9	10	8	10	-1
Italia	20	14	15	14	6
Lettonia	19	17	18	17	2
Lituania	16	21	22	21	-5
Lussemburgo	6	9	11	9	-3
Malta	14	15	14	15	-1
Olanda	5	5	4	5	0
Polonia	22	19	19	19	3
Portogallo	24	22	21	22	2
Regno Unito	4	6	7	6	-2
Rep. Ceca	18	23	17	23	-5
Romania	28	27	28	27	1
Slovacchia	21	24	24	24	-3
Slovenia	11	8	9	8	3
Spagna	10	11	10	11	-1
Svezia	1	1	1	1	0
Ungheria	23	26	26	26	-3

È interessante notare la mobilità positiva di Cipro (+7), dell'Italia (+6),

della Francia (+5), della Polonia e Slovenia (+3). Dalla Tabella 4, si evince, invece, un deterioramento delle posizioni occupate dalla Repubblica Ceca e dalla Lituania che arretrano di 5 posti rispetto alla graduatoria del 2005; anche per la Slovacchia, il Lussemburgo e l'Ungheria si registra una dinamica negativa, con tre posizioni perse rispetto al primo ordinamento.

Interpretazioni simili possono essere desunte dalla Figura 3, in cui sull'asse dell'ascisse sono riportati i punteggi di efficienza nel 2005 ed in quelle dell'ordinate le variazioni intercorse tra il 2005 e il 2015. Questa visualizzazione consente di dividere il diagramma cartesiano in 4 quadranti. Nella parte inferiore della mappa si trovano i paesi che hanno avuto un relativo deterioramento dei livelli di uguaglianza di genere, mentre i paesi che si collocano al di sopra dell'asse orizzontale rappresentano gli Stati che hanno avuto un aumento della performance nel tempo.

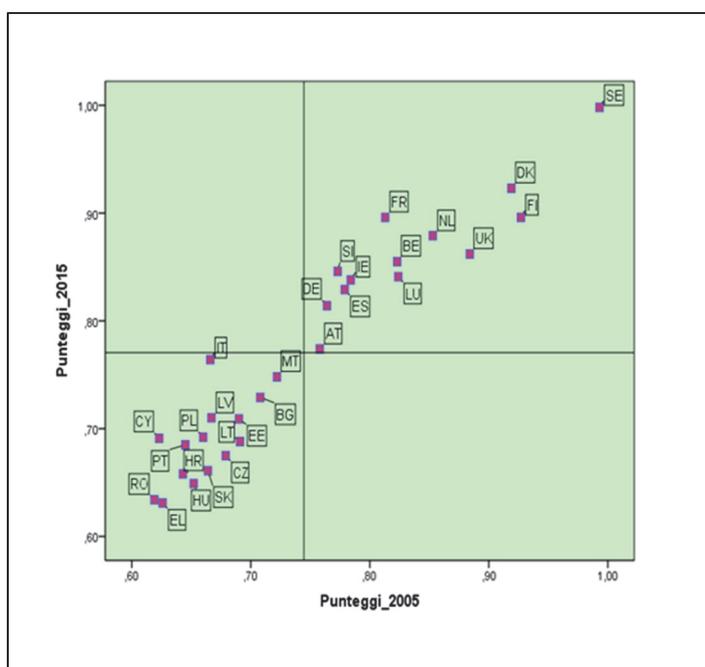


Fig. 3 - Uguaglianza di genere e mobilità 2005-2015

Questa analisi ha consentito di classificare gli Stati membri in quattro gruppi, in base al loro livello di partenza del punteggio di efficienza e l'evoluzione nel tempo. I paesi che appartengono al primo gruppo sono quelli che si collocano nel quadrante in alto a destra. Questi presentano una buona performance all'inizio del periodo considerato e sono in grado di aumentare la loro efficienza nel tempo. I paesi del secondo gruppo (quadrante in alto a

sinistra) mostrano una performance relativamente più bassa nel 2005 ma nel tempo sono stati in grado di migliorare la loro performance nel promuovere l'uguaglianza di genere. Il terzo gruppo (quadrante in basso a sinistra) è composto da paesi caratterizzati da punteggi di efficienza al di sotto della media nel 2005 e che hanno sperimentato un declino della loro performance nel decennio analizzato. Infine, nell'ultimo gruppo (quadrante in basso a destra) si trovano gli Stati con una relativa buona performance nel 2005 ma con un peggioramento nei cinque anni.

Osservando la Figura 3 si nota che gli Stati membri dell'UE si dispongono in due quadranti: il primo e il terzo. Nel quadrante migliore (in alto a destra) troviamo i paesi scandinavi e quelli dell'Europa del Nord: le uniche eccezioni sono rappresentate dalla Slovenia e dalla Spagna. Nel quadrante in basso a sinistra si collocano tutti gli altri Stati. Interessante è la posizione dell'Italia che registra punteggi di efficienza più bassi rispetto alla media nel 2005 ma la cui dinamica positiva le consente di avvicinarsi alla media dei punteggi del 2015.

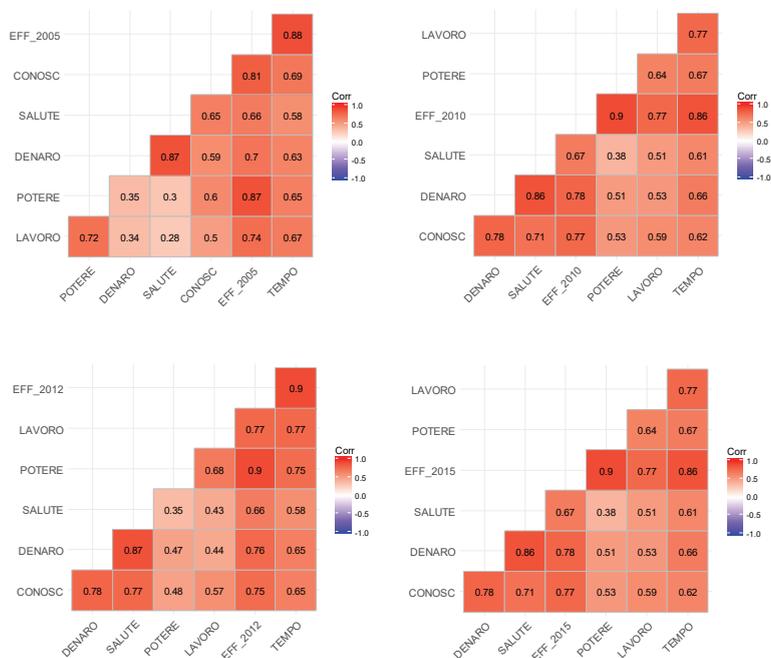


Fig. 4 - Correlazioni tra i punteggi degli indicatori dei domini del GEI e l'indice globale di efficienza

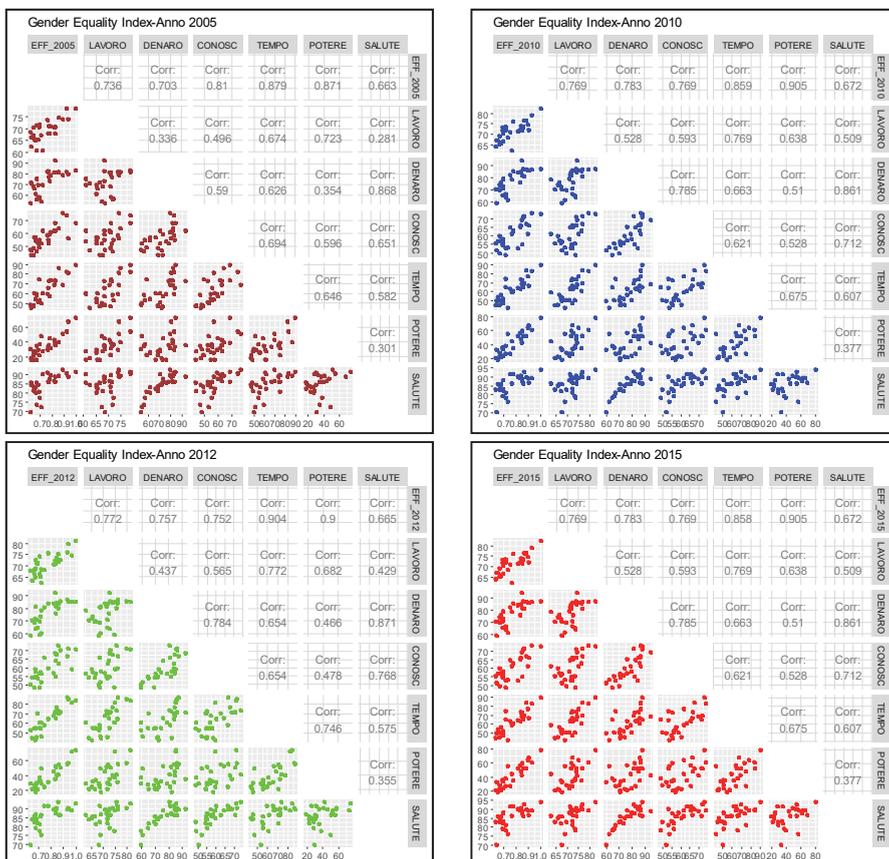


Fig. 5 - Scatterplot delle matrici di correlazione

Si è ritenuto utile, infine, verificare il grado di correlazione tra ogni dominio del *Gender Equality Index* e l'indice globale ottenuto attraverso la tecnica DEA. L'analisi è stata replicata per tutti e quattro gli anni e le Figure 4 e 5 offrono un'efficace sintesi a questo riguardo.

L'analisi delle matrici di correlazione evidenzia che le correlazioni più forti si registrano tra i punteggi di efficienza e i domini del lavoro, del potere e del tempo e questo pressoché accade in ogni anno del periodo esaminato. Di contro correlazioni basse si hanno tra le dimensioni della salute e quella del potere. Le dimensioni dell'indice di uguaglianza di genere maggiormente correlate tra loro (correlazioni superiori all'80%) sono quelle relative alla salute e al denaro. In maniera inversa, la dimensione della salute correla debolmente con il dominio del potere: i valori si attestano al di sotto del 40% in tutti gli anni.

2.6. Conclusioni

Negli ultimi decenni le istituzioni internazionali e l'Unione Europea hanno fatto ricorso ad una varietà di strumenti politici per contribuire a una maggiore uguaglianza e alle pari opportunità per entrambi i generi. Per avere un quadro completo del fenomeno e valutare il progresso degli stati e delle comunità verso gli obiettivi concordati è necessario misurare e documentare l'uguaglianza/disuguaglianza di genere.

La breve disamina degli indicatori presentata in questo capitolo suggerisce che alcuni aspetti dell'uguaglianza di genere sono particolarmente difficili da misurare; alcuni sono difficili da concettualizzare, come le dimensioni di genere della povertà e la partecipazione delle donne; mentre altri sono questioni delicate, come la violenza di genere.

Si è visto come gli approcci più innovativi comprendono gli sforzi per incorporare una serie più ampia di indicatori e la combinazione di dati quantitativi e qualitativi. Tradizionalmente i metodi quantitativi sono stati favoriti perché percepiti come più obiettivi e verificabili. Dati quantitativi attentamente scelti possono chiaramente mostrare cambiamenti nell'uguaglianza di genere nel tempo, tracciare confronti tra diversi paesi e rendere espliciti i fattori correlati che inibiscono o incoraggiano l'uguaglianza di genere.

In realtà i dati quantitativi sono meno oggettivi di quanto possano sembrare a prima vista. Talvolta essi potrebbero, impropriamente, suggerire progressi nell'uguaglianza di genere. Ad esempio, un numero maggiore di donne nel mondo del lavoro potrebbe essere interpretato, sul piano teorico, come un cambiamento positivo. In realtà, interrogandosi sulle ragioni per cui ci siano più donne che lavorano, si scopre che questo si verifica perché queste rispetto agli uomini sono impiegate in condizioni sfavorevoli, con salari più bassi. Una questione simile è stata a lungo identificata per quanto riguarda il genere e la partecipazione; mentre gli indicatori quantitativi possono misurare il successo di un intervento in termini di numero di donne partecipanti (partecipare a workshop o partecipare in altro modo a un progetto), questo non riesce a catturare la qualità di quella partecipazione. Le donne sono coinvolte nel processo decisionale o semplicemente partecipano come osservatrici silenziose?

È evidente che in casi come questi i soli dati quantitativi non sono sufficienti per cogliere completamente le trasformazioni legate al genere e dovrebbero essere integrati con dati di natura qualitativa.

I metodi qualitativi di misurazione differiscono dagli approcci quantitativi in quanto catturano le percezioni e le esperienze delle persone, quali ad esempio le esperienze delle donne sui vincoli o sui vantaggi del lavoro nel

settore informale, o le opinioni di uomini e donne sulle cause e le conseguenze della violenza domestica.

Nell'ultima parte di questo capitolo abbiamo ristretto l'analisi all'uguaglianza di genere nei paesi dell'Unione Europea. I punteggi degli indicatori dei sei domini, che costituiscono il nucleo dell'indice di uguaglianza di genere proposto dall'EIGE, sono stati aggregati e sintetizzati in un indice globale attraverso la tecnica DEA. In assenza di conoscenze specifiche sui veri pesi, l'approccio DEA, consentendo pesi specifici, aiuta a superare i limiti di uno schema di ponderazione fisso, che, come noto, può sfavorire alcune unità e favorirne altre.

I risultati hanno dimostrato che l'UE non ha ancora completato il percorso verso la realizzazione della parità di genere: nessuno degli stati membri è riuscito a raggiungere quanto prefissato in merito di parità di genere. Sono emerse, tuttavia, forti disparità territoriali. I maggiori divari di genere si rilevano nei paesi dell'Europa dell'Est e, in parte, in quelli dell'area mediterranea. I paesi nordici, in particolare quelli scandinavi, sono quelli che, invece, maggiormente promuovono la parità di genere e occupano i primi posti nella graduatoria dei punteggi di efficienza.

3. Gender Mainstreaming: *definizioni e finalità*

di Mara Maretti

Il presente capitolo è dedicato a un esame sistematico del *Gender Mainstreaming*. Nel primo paragrafo ne daremo un inquadramento storico-definitorio; nel secondo metteremo in luce gli aspetti problematici dal punto di vista teorico e applicativo; infine nel terzo paragrafo ne analizzeremo gli strumenti.

3.1. Gender Mainstreaming: un quadro storico-definitorio

L'elaborazione e l'adozione delle prime misure antidiscriminatorie a favore delle donne risalgono al 1957 e sono sancite dall'art.119 del Trattato di Roma. Grazie ad esso fu fissato il principio della parità delle retribuzioni fra lavoratori di sesso maschile e femminile.

Ricostruendo l'evoluzione che ha delineato le questioni di genere nel corso del tempo, Rees (1997) propone tre distinti periodi: una prima fase, negli anni '70 del secolo scorso, che possiamo chiamare "dei diritti". In questa fase viene enfatizzata la parità di trattamento giuridico sulla base di misure legali il cui scopo era la parità di genere. Tali misure si radicano sull'ideale di uguaglianza e di non discriminazione delle donne rispetto agli uomini. In questa prima ondata di interventi ricordiamo l'approvazione da parte dell'Unione Europea della direttiva (76/207/EEC) che introduce i principi delle pari opportunità nel mercato del lavoro e nella formazione.

Negli anni '80 si è iniziato a discutere più diffusamente delle esperienze di svantaggio vissute dalle donne. L'intento era evidenziare la carenza, a livello legislativo, del riconoscimento della discriminazione e perciò vengono introdotti codici di buone pratiche come strumenti di contrasto. In questa seconda fase di misure di promozione della parità, acquisiscono rilevanza le c.d. azioni positive. L'azione positiva è frutto del riconoscimento

che donne e uomini sono “diversi” in aspetti chiave della vita e del lavoro e che tali differenze, così come le difficoltà ad affrontarle e gestirle, comportano uno svantaggio per le donne.

Il terzo passaggio si ha con la Quarta Conferenza Mondiale sulle Donne dell'ONU, tenutasi a Pechino nel 1995. In quell'occasione fu messo in evidenza quanto gli strumenti e gli sforzi fatti fino ad allora fossero insufficienti per superare le condizioni di svantaggio vissute dalle donne. Questo orientamento venne convertito in strategia dando origine al *Gender Mainstreaming* (d'ora in avanti GM). Esso fu concepito e introdotto come strumento chiave a livello mondiale per il contrasto delle discriminazioni e delle inuguaglianze.

Il GM viene considerato come un approccio nuovo. Esso dirotta l'attenzione dalla questione del riconoscimento dei diritti – in particolare la parità di trattamento e dalle necessarie azioni positive per rimediare agli svantaggi della condizione femminile – alla considerazione e analisi delle condizioni che quotidianamente riproducono e perpetuano le discriminazioni di genere. In questo senso il GM si propone come un metodo sensibile e attento agli aspetti culturali che plasmano le strutture e le organizzazioni in cui donne e uomini normalmente operano quotidianamente. In particolare, il GM sottolinea la necessità di implementare iniziative che facilitino le donne nel loro ingresso e nella permanenza nel mercato del lavoro.

Delineando meglio i contorni del GM, possiamo rilevarne due aspetti caratteristici: il primo è che esso considera la vita quotidiana come un quadro entro cui inscrivere gli interventi finalizzati al contrasto delle inuguaglianze. Il secondo è legato alla molteplicità degli ambiti cui il GM potrebbe essere applicato. In sintesi, il GM si presenta come una strategia di analisi e promozione della cultura di genere che mira a realizzare l'eliminazione dell'ineguaglianza in tutte le sfere d'azione in ambito politico, economico e sociale.

Venendo ora a come gli Organismi internazionali hanno interpretato il GM, si osserva che la Commissione Europea definisce il GM come «l'integrazione della prospettiva di genere in ogni fase dei processi politici – progettazione, implementazione, monitoraggio e valutazione – al fine di promuovere l'uguaglianza tra donne e uomini. Significa valutare come le politiche influiscono sulla vita e sulla posizione di donne e uomini e assumersi la responsabilità di reindirizzarle, se necessario» (Commissione Europea).

Per le Nazioni Unite il *mainstreaming* di genere è il processo di valutazione delle implicazioni per le donne e gli uomini di qualsiasi azione prevista, compresa la legislazione, le politiche o i programmi, in qualsiasi area e a tutti i livelli. È una strategia per includere preoccupazioni ed esperienze di donne e uomini come parte integrante della progettazione, attua-

zione, monitoraggio e valutazione delle politiche e dei programmi in tutte le sfere politiche, economiche e sociali in modo che le donne e gli uomini possano trarre uguali benefici, senza perpetuare la disuguaglianza. L'obiettivo finale è raggiungere l'uguaglianza di genere (Nazioni Unite ECOSOC, 1997).

Secondo l'EIGE (European Institute for Gender Equality) il GM andrebbe considerato come uno strumento di promozione di un nuovo processo di analisi e valutazione dei rapporti umani. Infatti esso comprende tutte quelle iniziative e quelle attività che mirano ad eliminare la disparità di genere in tutte le sfere d'azione delle istituzioni pubbliche, tanto in ambito politico, economico che sociale.

3.2. Aspetti problematici del *Gender Mainstreaming*

Come abbiamo visto, il GM è considerato l'approccio più innovativo all'uguaglianza di genere, diffusosi velocemente a livello internazionale a metà degli anni '90 e consolidatosi come strumento di strategia politica presso governi e organizzazioni di tutto il mondo. Tuttavia non sono mancate considerazioni critiche ed è questo l'oggetto del presente paragrafo.

Daly (2005), attraverso uno studio comparato effettuato su 8 paesi europei, condotto dal 2002 al 2004, analizza il modo in cui il GM è concepito, praticato e attuato nei diversi contesti governativi, valutandone i progressi e misurandone l'impatto. Tale studio rileva in particolare due aspetti problematici: il primo si riferisce alla relazione del GM con la disuguaglianza di genere, il secondo a quella con il mutamento sociale.

La ricerca di Daly evidenzia come «la peculiarità dell'approccio *mainstreaming* di genere consiste nel cercare di istituzionalizzare l'uguaglianza incorporando le pratiche e le norme *gender sensitive* nelle strutture, nei processi e nell'ambiente delle politiche pubbliche» (Daly, 2005: 435). L'elemento rilevato nei diversi paesi coinvolti nella ricerca indica il decentramento della responsabilità e delle iniziative come tratto. Pertanto il radicamento e la diffusione territoriali della dimensione di genere nelle politiche riduce la portata e frammenta gli effetti positivi della promozione degli obiettivi di uguaglianza. Questa tendenza è antitetica alla precedente strategia che aveva mirato a centralizzare la promozione della parità di trattamento attraverso le azioni positive. In alcuni di questi paesi, quali Irlanda e Regno Unito, questo orientamento è stato invertito anche grazie ad una revisione legislativa specifica.

Il secondo aspetto riguarda la valutazione degli strumenti utilizzati per l'attuazione del GM e la rilevazione che, talvolta, vengono adottati come

semplici adempimenti burocratici, azioni di monitoraggio e valutazione specifici che non sono messi a sistema e producono risultati che non impattano sulla cultura di genere dell'organizzazione in modo significativo. Questo particolare fenomeno è stato denominato "tecnocratizzazione" (Beveridge, Nott, 2002; Yeandle *et al.*, 1998).

Relativamente al primo aspetto alcune ricerche hanno analizzato la strategia del GM e la sua portata culturale arrivando a evidenziarne le contraddizioni e i rischi legati alla sua applicazione rispetto al raggiungimento dell'obiettivo di eguaglianza tra i generi. In sostanza, tale prospettiva teorica, sottolinea come il GM miri ad un cambiamento nel lungo periodo delle politiche pubbliche (Liebert, 2002; Pollack, Hafner-Burton, 2000), in modo da ridurre il rischio di un allentamento delle politiche concernenti l'uguaglianza di genere fino ad ora promosse. Questo tipo di critica presuppone una concezione evolutiva e non integrata delle diverse misure sviluppatesi a partire dagli anni Settanta (Rees, 1997). A ciò si aggiunga che le misure legislative a supporto della parità, le azioni positive e il GM non vanno considerate compartimenti stagni.

Per ciò che concerne la seconda critica mossa al GM, è stato osservato come esso, nonostante venga adottato, sostenuto e promosso, in realtà non produca quei cambiamenti profondi di mentalità, proprio a partire da quegli apparati che si incaricano di diffonderlo (Stratigaki, 2005). A tal proposito, il Consiglio d'Europa sostiene strumenti legislativi e iniziative politiche adeguate utili per diffondere efficacemente il GM (Consiglio d'Europa, 1998).

Appare dunque chiaro dove si annidino gli impedimenti per un'azione decisa in favore del GM e cioè dell'allargamento e dell'integrazione dell'uguaglianza di genere a tutte le sfere politiche. Senza efficaci azioni promozionali e di supporto, si possono realizzare solo iniziative deboli e scollegate tra loro. Tutto ciò può compromettere gli sforzi finora fatti in direzione dell'uguaglianza e i traguardi raggiunti in termini di trasformazione e del miglioramento degli strumenti di attuazione di politiche più consone all'obiettivo della parità (Stratigaki, 2005).

Diversi studiosi e studiose del GM (Behning, Serrano Pascual, 2001; Mackay, Bilton 2003; Rubery Fagan 2000; Yeandle, Booth, Bennett, 1998) sono concordi nel definire il «*mainstreaming* come un'entità variabile» (Daly, 2005: 439). Il rischio rilevato da tale letteratura è che il GM possa divenire contenitore vuoto, un concetto sfumato, *fuzzy* (Booth, Bennett, 2002).

Fin qui abbiamo esaminato gli aspetti critici dal punto di vista applicativo. Venendo ad un dibattito più politico-ideologico sulla definizione della strategia culturale del GM, con Stratigaki (2005), possiamo distinguere due correnti. L'una, caldeggiata in particolare dalle organizzazioni fem-

minili ed intellettuali femministe, propone che il GM sia inteso quale mezzo di consolidamento della legislazione in ambito di pari opportunità e delle azioni positive. L'altra, sostenuta invece da una parte delle forze politiche e responsabili dell'UE, vede il GM come «strumento alternativo per la parità di genere» (Stratigaki, 2005: 166).

Il GM, nelle intenzioni originarie, rappresenta il superamento della *Equal Treatment Perspective* (prospettiva di eguale trattamento) – che sosteneva uguali diritti per uomini e donne attraverso iniziative legislative (anni Settanta) – e la *Women's Perspective* (prospettiva delle donne), basata sulla valorizzazione della differenza delle donne attraverso la promozione di azioni positive (anni Ottanta) (Booth, Bennett, 2002: 435) (vedi Fig. 1).

Mentre l'UE ha svolto un ruolo fondamentale nella promozione del *mainstreaming* negli Stati membri, il contesto culturale specifico della Commissione europea con il suo focus economico ha limitato lo sviluppo della politica di *mainstreaming* (Booth, Bennett 2002).

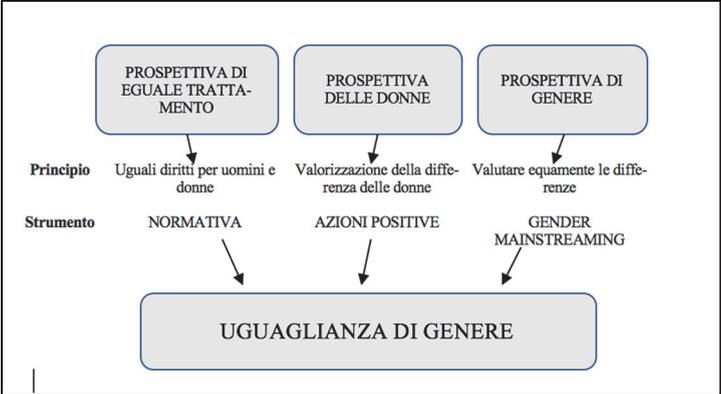


Fig. 1 - Evoluzione degli approcci alle questioni di genere

Se consideriamo che la trasformazione delle culture organizzative è al centro del *mainstreaming* dobbiamo riconoscerne la portata innovativa e, in questo senso, è condivisa l'importanza della promozione di un maggiore confronto teorico e una ricerca più approfondita dell'impatto di tali misure sostenute dal GM nel mondo.

In generale, un interessante contributo è stato offerto attraverso una lettura femminista che evidenzia il bisogno di continuare a essere autocritici, utilizzare il GM creativamente in vista della sua giusta promozione.

Il rischio di una mancata lettura femminista del GM viene sottolineato anche da Lombardo e Meier (2006). Esse sostengono, attraverso una attenta analisi dei documenti UE sulle politiche per la famiglia, che il *mainstreaming*

di genere è un concetto che può essere riempito con contenuti femministi e non femministi. Pertanto, è importante rendere più esplicite le indicazioni sull'interpretazione dell'uguaglianza di genere da parte dei responsabili politici per ridurne le ambiguità. Le autrici argomentano quindi che non vi è una sufficiente decostruzione dell'ambiente culturale patriarcale nel trattare le questioni di genere anche nelle politiche familiari e rispetto al genere in politica così come sono da rilevare ambiguità e inconsistenze teoriche anche negli ambiti più vicini al pensiero femminista, dovute a diagnosi inadeguate della questione dell'uguaglianza di genere (Lombardo, Meier, 2006).

Più recentemente si sono sviluppate analisi sul concetto di GM che ne hanno rilevato delle profonde contraddizioni, tanto che lo renderebbero una «figura retorica inesatta e un concetto privo del potere di trasformare processi e strutture verso l'uguaglianza di genere» (Bendl, Schmidt, 2013: 16). Secondo tale prospettiva decostruttivista – che deriva dalla rilevazione di un cambiamento limitato nell'uguaglianza di genere rispetto a uno strumento utilizzato per lo più in modo frammentato nei paesi dell'UE – il valore euristico e concettuale del termine *mainstreaming* di genere, come metafora dell'uguaglianza di genere, non sarebbe valido.

3.3. Strumenti di *Gender Mainstreaming*

In considerazione degli obiettivi che si pone idealmente il GM, è giunto il momento di analizzare i suoi strumenti di *governance*.

Secondo l'analisi di Rees (2005) è possibile ricondurre le diverse tipologie di strumenti per la promozione del GM ai suoi tre principi: considerare l'individuo come persona nella sua interezza (*Regarding the Individual as a Whole Person*); democrazia e partecipazione (*Democracy and Participation*); giustizia ed equità (*Justice, Fairness and Equity*).

Il primo principio si struttura intorno alla valorizzazione della differenza e al rispetto della diversità di ogni singola persona. Si tratta di considerare l'individuo nella sua interezza indipendentemente dal suo genere. Ciò vuol dire eliminare le valutazioni stereotipate in base al sesso rispetto alla capacità di ricoprire i ruoli e le responsabilità di cura e trattare tutti gli individui come soggetti potenzialmente in grado di fornire cure e assistenza in famiglia. Ciò implica, ad esempio, che le politiche per la famiglia devono essere estese a tutti i dipendenti, piuttosto che essere rivolte specificamente alle donne. Gli strumenti che vengono associati a questo principio del GM sono: il bilanciamento tra famiglia e lavoro (*Work/Life Balance*); l'analisi delle retribuzioni (*Equal Pay Reviews*); la modernizzazione delle risorse umane (*Modernization of Human Resources*) (Rees, 2005).

Il secondo principio, ossia la promozione della democrazia e della partecipazione, è identificato come alla base dell'approccio svedese al *mainstreaming* di genere. Questo elemento si concentra sull'equilibrio di genere nei processi decisionali. La democrazia e la partecipazione sono alla base dell'approccio utilizzato nei programmi finanziati dall'UE. Le linee guida per il finanziamento della CE per i fondi strutturali, i fondi di sviluppo, i fondi quadro e oggi Horizon, così come altri programmi, affrontano la questione dell'equilibrio di genere nei processi decisionali e nella partecipazione civica. Tra gli strumenti principali che Rees attribuisce a questo obiettivo vi sono le statistiche *gender sensitive*, ovvero con orientamento al genere, come: il *Gender Monitoring*, gli *Equality Indicators*, le statistiche disaggregate per genere ma anche la trasparenza di governo, la legislazione sul bilanciamento di genere, le procedure consultive, ecc. (Rees, 2005).

Infine, il terzo principio. «Il *mainstreaming* di genere è visto come il “fare la cosa giusta”. È collegato qui con la questione dell'uguaglianza più in generale e, in alcuni ambienti, con la promozione dell'uguaglianza, la lotta alla povertà e la promozione dell'inclusione sociale» (*Ivi*: 568).

Questo principio si lega a un'analisi rigorosa dell'assegnazione delle risorse e ne giustifica la conseguente ripartizione. Il GM solleva quindi una serie di domande su come vengono allocate le risorse pubbliche: in che misura le risorse sono ripartite equamente tra maschi e femmine? E come può essere speso il denaro pubblico per promuovere l'uguaglianza di genere?

In questo caso gli strumenti sono: le statistiche di genere, il *Gender Budgeting*, il *Gender Impact Assessment*, il *Gender Proofing*, il *Gender Monitoring*, ecc.). Tutti gli strumenti elencati mirano all'uguaglianza di genere in modo diffuso. La logica di applicazione strutturale, il modello organizzativo di tali interventi è certamente quello della *governance* multilivello, che permette di promuovere azioni integrate a tutti i livelli di governo. A essa si associa un quadro normativo coerente che può fungere da cornice alle iniziative e permette la diffusione di modelli evitandone la dispersione. Si eviterebbe così anche l'errore “tecnocratico” e l'effetto “obbligo di legge” che renderebbe tali iniziative inefficaci.

Quando parliamo di strumenti della *governance* multilivello per il GM prima di tutto ci riferiamo alla normativa di riferimento. La normativa in ambito di eguaglianza di genere è il primo strumento per l'introduzione e la promozione di diritti e per la definizione e la regolamentazione di strumenti operativi.

Questi ultimi devono essere formulati e utilizzati preferibilmente in modo integrato all'interno di una unica e condivisa strategia che consenta la promozione di programmi ampi e ben definiti in termini di obiettivi, approcci e strumenti di intervento. Quindi la definizione di piani e programmi

per l'uguaglianza di genere sono anch'essi considerabili come validi strumenti della *governance* per il GM.

L'uso degli strumenti di GM deve avvenire nel rispetto delle indicazioni fornite dalle istituzioni ma con una certa flessibilità. È importante, infatti, che le organizzazioni, operando in diversi contesti sociali, economici e culturali con diverse caratterizzazioni, siano in grado di adeguare tali strumenti alle necessità specifiche dell'ambiente in cui si trovano ad agire.

Inoltre, va sottolineato un aspetto cruciale, ossia l'importanza che un sistema integrato di iniziative, azioni e programmi sia inserito all'interno dei processi di routine lavorativa e armonizzati con le esigenze di vita degli uomini e delle donne che operano nell'organizzazione. Tali strumenti devono essere adattati e cuciti su misura quindi completamente adeguati alle esigenze dell'organizzazione che li deve implementare.

La valutazione deve essere uno strumento trasversale e di controllo strategico per verificare la bontà del programma e il raggiungimento degli obiettivi delle iniziative programmate.

Nonostante gli interventi debbano essere adattati alle caratteristiche e alle esigenze delle diverse organizzazioni è importante che vengano definiti degli standard di azioni, strumenti e iniziative e che questi modelli di riferimento vengano valutati. Un esempio è lo standard implementato dal Fondo Sociale Europeo, il cui scopo è quello di fornire linee guida chiare e precise su come arrivare ad un buon esito del GM. Secondo la guida per avere successo nel *mainstreaming* di genere:

1. si deve innescare un processo continuo, non una singola attività *una tantum*;
2. il processo deve essere integrato nell'intero ciclo politico in modo non frammentario;
3. il processo deve essere attuato attraverso una strategia chiara con risorse sufficienti per garantirne l'attuazione concreta, i progressi dovrebbero essere monitorati e i risultati devono essere valutati;
4. il processo deve essere attuato in modo coerente, identificando innanzitutto le carenze di genere, quindi progettando e attuando misure appropriate (*mainstreaming* di genere o misure specifiche) per affrontarle;
5. le lezioni apprese dalla sua attuazione devono essere utilizzate per migliorare la definizione delle politiche e l'impatto in tutti i campi d'azione, per portare avanti la nozione di *gender equality*.

Gli strumenti generali di GM individuati dall'EIGE sono:

- *l'analisi di genere*. Essa dovrebbe fornire la risposta a come la prospettiva di genere debba essere affrontata nel corso del programma o dell'iniziativa. Essa contribuisce anche alla definizione di obiettivi e indicatori relativi alla parità di genere, alla pianificazione di azioni concrete per

raggiungere gli obiettivi e il monitoraggio e la valutazione finale. L'analisi di genere non dovrebbe solo descrivere lo stato attuale della situazione di genere, ma dovrebbe anche esplorare le cause e gli effetti delle disparità di genere sulla popolazione target;

- *l'Audit di genere*: valuta la misura in cui l'uguaglianza di genere è effettivamente istituzionalizzata nelle politiche, nei programmi, nelle strutture organizzative e nei processi di *policy* (inclusi i processi decisionali) e nei budget dell'organizzazione. L'audit di genere può anche essere un'iniziativa partecipativa che coinvolge tutti gli *stakeholders* dell'organizzazione in un processo di apprendimento e autovalutazione;
- *la sensibilizzazione*. Secondo il Consiglio d'Europa, le iniziative di sensibilizzazione, come campagne di comunicazione, iniziative divulgative, convegni, seminari mirano a diffondere valori e le norme esistenti in materia di eguaglianza di genere influenzando la nostra immagine della realtà, rafforzando o eliminando stereotipi e promuovendo meccanismi di supporto all'uguaglianza. Iniziative di sensibilizzazione possono sfidare i valori e le norme di genere spiegando come influenzano e limitano le opinioni e le decisioni. Oltre a ciò, la sensibilizzazione è un utile strumento per stimolare una sensibilità generale alle questioni di genere;
- il *Gender Budgeting*, una strategia per raggiungere l'uguaglianza tra donne e uomini attraverso l'analisi di come le risorse pubbliche vengono raccolte e spese;
- le iniziative di *formazione* sulla parità. La formazione per l'uguaglianza di genere non è un obiettivo fine a se stesso o un singolo strumento per attuare il *mainstreaming* di genere. Fa parte di un insieme più ampio di strumenti e strategie, dovrebbe essere incorporata in un processo continuo e a lungo termine e fornisce ai partecipanti le conoscenze, abilità e valori pertinenti che consentono loro di contribuire all'effettiva attuazione della strategia di integrazione della dimensione di genere nel loro campo, organizzazione, istituzione o paese;
- la *valutazione Gender sensitive*, una valutazione sistematica della progettazione e della pianificazione (obiettivi, risultati perseguiti, attività pianificate), dei risultati di un'attività, di un progetto, di un programma o una politica durante il suo svolgimento o in seguito alla sua conclusione da una prospettiva di genere. La valutazione può essere promossa in una declinazione *gender sensitive* nella sua modalità *ex ante*, *in itinere*, *ex post* e *terminale*. La valutazione dell'impatto di genere è una sorta di valutazione *ex ante*, nel senso che permette di prevedere l'impatto di una legge, una politica o un programma. Consente quindi di stimare la probabilità che una determinata decisione abbia conseguenze positive, negative o neutre per lo stato di uguaglianza tra donne e uomini;

- gli *indicatori* di genere, costruiti per misurare e confrontare l'andamento della condizione femminile e maschile nel tempo. Gli indicatori di genere possono fare riferimento a indicatori quantitativi (basati su statistiche suddivise per sesso) o a indicatori qualitativi (basati su esperienze, attitudini, opinioni e sentimenti di donne e uomini). Qualsiasi dato deve essere disaggregato per genere. Le statistiche di genere si basano su questi dati disaggregati per sesso e riflettono la realtà della vita di donne e uomini;
- il *monitoraggio* sensibile al genere, una raccolta sistematica di indicatori *gender sensitive* rispetto a un programma, un piano o un intervento. I dati raccolti possono essere organizzati all'interno di un osservatorio che produce dei rapporti di valutazione periodici legati in generale alla condizione di uomini e donne o in particolare a piani o progetti concreti. In quest'ultimo caso il monitoraggio prende in considerazione le informazioni e i dati raccolti nel corso delle diverse fasi di pianificazione e in attuazione della politica o del programma, nonché altre conoscenze e fonti;
- la *pianificazione* di genere, un approccio attivo alla pianificazione che considera il genere come una variabile importante e cerca di integrare una dimensione di genere esplicita in politiche o azioni. Consiste nel pianificare la fase di implementazione delle politiche o dei programmi da una prospettiva di genere;
- gli *appalti*. I principi di base che disciplinano i contratti di appalto pubblico richiedono che essi debbano sempre essere attribuiti nel rispetto dei principi di uguaglianza e non discriminazione, trasparenza, concorrenza. Gli appalti pubblici hanno un grande potenziale per promuovere l'uguaglianza di genere. Ogni volta che è possibile, è importante integrare l'uguaglianza di genere nell'oggetto del contratto stesso. Ciò consentirà l'inclusione di clausole di parità che richiedono competenze tecniche di genere agli enti aggiudicatori, nonché l'inclusione di criteri di genere specifici per la valutazione delle proposte presentate;
- infine, la *consultazione* delle parti interessate, che contribuisce a rendere la legislazione e la politica dell'UE trasparenti, ben mirate e coerenti. Le consultazioni, insieme alle valutazioni d'impatto sono uno strumento chiave per l'elaborazione di politiche trasparenti e rilevanti.

3.4. Conclusioni

Il *Gender Mainstreaming* è un processo attraverso il quale il perseguimento del principio di non discriminazione non viene più visto come un obiettivo da raggiungere come fosse una specifica area di intervento, un settore di policy definito, ma, piuttosto, come un principio, un sistema di valori,

che si integra con tutti i possibili settori di intervento pubblico: alle politiche sociali (lavoro, istruzione, servizi, previdenza) alle politiche economiche.

Nonostante la portata culturale che definisce una forza innovativa importante per il pieno raggiungimento dell'uguaglianza, nel capitolo sono stati descritti diversi elementi di criticità associabili al GM; in particolare, rispetto alla definizione, ai valori, alla cultura di genere che sottostà agli obiettivi identificati dalle istituzioni europee, ma anche alla applicabilità di questi corsi di azione e alla efficacia degli stessi.

Per quanto concerne il primo punto, la prospettiva più ragionevole è quella di considerare il GM uno strumento ampio e integrativo delle iniziative promosse nella prima (anni Settanta) e nella seconda ondata (anni Ottanta) di politiche per l'uguaglianza di genere (vedi Fig.1). In altre parole, sembra che ci possano essere le condizioni per pianificare azioni che integrino iniziative in campo legislativo a favore dei diritti delle donne e azioni positive frutto di una serie di analisi e strumenti di GM programmati dalle organizzazioni. È il caso del bilancio di genere introdotto nelle istituzioni italiane come strumento di *mainstreaming*, strettamente legato alla formulazione e alla valutazione del Piano di Azioni Positive.

Altro aspetto definitorio controverso è relativo alla questione del binarismo di genere. È il GM uno strumento di promozione di una cultura dell'uguaglianza tra i generi o tra donne e uomini? Certo non si può non tener conto della richiesta di riconoscimento identitario di persone che non si riconoscono in tale binarismo.

Per quanto concerne l'applicabilità di questi corsi di azione e l'efficacia delle iniziative di GM, è forse importante sottolineare come il rischio che esse si riducano a mero assolvimento di un obbligo istituzionale è elevato. Da un lato esiste il problema dell'adeguata formazione del personale dedicato all'implementazione di tali strumenti, dall'altro la realizzazione di queste iniziative ha un costo per le organizzazioni. L'utilizzazione dei prodotti del GM, come il bilancio di genere o l'audit di genere, è spesso marginale, con una scarsissima ricaduta in termini di integrazione di tali risultati nelle politiche e nella cultura di genere dell'organizzazione.

Tuttavia, nonostante tali "elementi di criticità", tali esperienze concorrono a far emergere le distorsioni dell'organizzazione e le "disattenzioni" rispetto alle questioni di genere, e quindi ad attrarre l'attenzione dei decisori su di esse.

4. Il Bilancio di genere: dalle basi concettuali ai modelli applicativi

di Mara Maretti e Vanessa Russo

Il capitolo ha come obiettivo quello di offrire un quadro sintetico delle principali caratteristiche definitorie e metodologiche del bilancio di genere considerato come strumento chiave del *gender mainstreaming* da organizzazioni sovranazionali come il Fondo Monetario Internazionale e l'OCSE, tra governi nazionali e locali.

4.1. Il Bilancio di genere nel mondo

Tra i principali strumenti di *Gender Mainstreaming* (si veda il cap. 3) possiamo annoverare il *bilancio di genere*.

Il Consiglio d'Europa (2005) definisce il Bilancio di genere o *Gender Budgeting* (d'ora in poi GB) come quel documento che, attraverso l'analisi delle entrate e delle spese di un'organizzazione, opera una valutazione dell'impatto delle scelte politiche e degli impegni economici e finanziari sugli uomini e sulle donne. Questa impostazione permette di valutare se e quanto un'organizzazione adotti nella rendicontazione delle attività svolte una prospettiva di genere con l'intento di perseguire l'uguaglianza tra uomini e donne¹.

Possiamo individuare cinque obiettivi principali di GB: 1. l'aumento della consapevolezza, della conoscenza e della comprensione delle questioni di genere nell'organizzazione; 2. l'attribuzione di responsabilità chiare da parte delle istituzioni rispetto ai loro impegni in materia di politiche di genere; 3. l'orientamento dei bilanci e delle iniziative politiche alla promo-

¹ Si veda <http://qualitapa.gov.it/customer-satisfaction/ascolto-e-partecipazione-dellutenza/rendicontazione-sociale/bilancio-di-genere/> (consultato il 13/02/2018).

zione dell'uguaglianza; 4. la promozione del cambiamento dei processi decisionali di bilancio; 5. la miglior distribuzione del potere politico attraverso la promozione della partecipazione femminile agli organi decisionali nelle organizzazioni (O'Hagan, Klatzer, 2018; Budlender *et al.*, 2002).

I cinque obiettivi elencati caratterizzano il GB come uno strumento di democratizzazione dei processi di bilancio, secondo la stessa definizione del Consiglio d'Europa (2005: 11).

L'importanza e le potenzialità di tale strumento sono state riconosciute per la prima volta dalla comunità internazionale nella Quarta Conferenza delle Donne (Pechino, 1995) con la *Beijing Platform for Action*. Durante la Conferenza, i governi di tutto il mondo si sono impegnati a integrare la prospettiva di genere nella progettazione, sviluppo, adozione ed esecuzione dei bilanci statali, al fine di promuovere un'assegnazione delle risorse equa tra i sessi, destinare risorse adeguate per sostenere in maniera efficace l'uguaglianza di genere e a finanziare adeguatamente i programmi di sviluppo per *empowerment* femminile.

L'Unione Europea ha recepito le indicazioni della Conferenza di Pechino in una riunione tecnica su genere e uguaglianza tenutasi nel maggio 2001 sotto la guida della Presidenza svedese dell'UE. Nel corso di tale riunione gli esperti hanno definito la necessità di una progressiva introduzione del *Gender Mainstreaming* negli organismi dell'Unione e tra i paesi membri. L'incontro ha riconosciuto l'utilità di considerare la prospettiva di genere nei documenti di bilancio dei governi².

Per quanto concerne la sua diffusione, il GB è anche sostenuto dall'OCSE e dal FMI ed è stato inserito all'ordine del giorno dell'incontro del 2017 del G7 (i paesi più ricchi del mondo) (O'Hagan, Klatzer, 2018).

L'OCSE definisce il GB come l'integrazione di una chiara prospettiva di genere all'interno del contesto generale del processo di bilancio, attraverso l'uso di processi speciali e strumenti analitici, al fine di promuovere politiche *gender responsive* (Downes *et al.*, 2017).

Il primo paese a sperimentare il GB è stato l'Australia, nel 1985³. L'iniziativa australiana – insieme ad altri progetti di lunga durata, come la *South Africa Women's Budget Initiative*, il *UK Women's Budget Group* e il *Philippines Gender and Development (GAD) Budget* – fornisce un'importante esperienza pionieristica rispetto alle iniziative di GB a livello internazionale.

² *Report from the Expert Meeting on Gender Equality, Ministry of Industry, Employment and Communications, Government of Sweden, 2002.*

³ Si veda: https://consultations.worldbank.org/Data/hub/files/grb_papers_australia_updf_final.pdf; Sharp, R., Broomhill, R. (2002), "Budgeting for Equality: the Australian experience", *Feminist Economics*, Vol. 8(1), Routledge Taylor & Francis, Abingdon, p. 26.

Guardando all'Europa, il GB è stato adottato in una certa misura dai governi nazionali, regionali e delle città. È certamente rilevabile un'ampia varietà di strumenti e procedure che vengono utilizzate. Così come sono diversi i tipi di disuguaglianza di genere che vengono affrontati⁴.

Infatti, in alcuni casi, i governi nazionali e regionali hanno predisposto strumenti normativi per introdurre il GB (ad esempio, Austria, Belgio, Andalusia, Italia); altri hanno avviato modifiche istituzionali (ad es. Albania, Belgio e Islanda); mentre altri ancora hanno fortemente raccomandato di integrare le politiche di uguaglianza con le politiche economiche (ad es. Svezia, Finlandia e Islanda)⁵ (Quinn, 2017).

4.2. Funzioni, obiettivi e struttura del GB

I GB possono contribuire in vari modi a ridisegnare gli obiettivi politici e le allocazioni di risorse delle istituzioni pubbliche. Tra i principali scopi e valori con Balmori *et al.* (2003) possiamo ricordare:

- *l'uguaglianza*. La garanzia di una equa distribuzione della ricchezza e delle risorse all'interno di un paese. La redistribuzione delle risorse tra uomini e donne deve essere un obiettivo politico centrale, poiché il genere continua a essere uno degli assi di disuguaglianza più persistenti in diversi paesi nel mondo;
- *l'efficienza economica*. La disuguaglianza di genere ha un costo economico e influenza negativamente la crescita (Hewitt, Mukhopadhyay, 2002), abbassa la produzione, limita lo sviluppo delle capacità delle persone e diminuisce il benessere generale. Il concetto di efficienza è in questa interpretazione legato al raggiungimento dell'uguaglianza dei diritti e delle opportunità;
- *l'efficacia*. Il bilancio di genere può anche contribuire ad aumentare l'efficacia della spesa pubblica, attraverso il riconoscimento delle esigenze dei diversi gruppi di persone. Se non si tiene conto delle esigenze particolari delle donne e non si tiene conto dell'impatto di genere di una politica, essa potrebbe non riuscire a raggiungere una parte dei potenziali destinatari. Ciò porterebbe ad un uso inefficace delle risorse;

⁴ Per un'analisi delle differenti esperienze europee di applicazione del GB si veda O'Hagan e Klatzer (2018).

⁵ Per un approfondimento sulle esperienze di GB si consiglia la lettura di O'Hagan e Klatzer (2018); Quinn (2017); Holvoet (2007); Khan e Burn (2017); Sodani e Sharma (2008).

- *la responsabilità*. L'analisi del GB può essere uno strumento per ancorare le azioni dei governi in materia di equità di genere alle risorse pubbliche. In questo senso, i governi prendono l'impegno in modo trasparente con le organizzazioni internazionali su obiettivi specifici di genere;
- *la trasparenza*. I GB hanno il potenziale di evidenziare e rendere trasparenti una serie di informazioni sui beneficiari delle politiche. Di solito al momento della definizione delle politiche e dell'assegnazione delle risorse questo aspetto non viene considerato, mentre invece è molto utile che i dati siano disaggregati per sesso, razza, etnia ed età riguardo l'impatto di tali misure sui diversi gruppi della popolazione.

Il Bilancio di genere è dunque uno strumento di rendicontazione, valutazione e comunicazione dell'amministrazione e mira, come anche il bilancio sociale, al raggiungimento di obiettivi quali efficienza, efficacia, trasparenza ed equità.

In sintesi, tra le finalità vanno in particolar modo ricordate: *a.* l'attività di sensibilizzazione degli amministratori e della cittadinanza in merito alla questione di genere; *b.* l'attenzione all'impatto che le misure di *policy* intraprese esercitano in maniera diversificata sui diversi target; *c.* la riduzione delle disuguaglianze attraverso una distribuzione più equa delle risorse; *d.* la diffusione della conoscenza riguardo a questi temi e lo sviluppo di una sensibilità e attenzione riguardo alle questioni di genere nelle organizzazioni; *e.* il rafforzamento di una cultura della trasparenza in merito alla gestione delle risorse collettive e della partecipazione all'atto della progettazione e della programmazione di interventi legati alle politiche sociali.



Fig. 1 - Funzioni del bilancio di genere

Per quanto concerne la struttura del documento di bilancio, come abbiamo già specificato, esistono diversi modelli in letteratura. Infatti, anche se la maggior parte delle iniziative e dei progetti GB sono accomunati dal macro obiettivo di integrare le prospettive di genere nel processo di budget, esistono diversi approcci a seconda delle caratteristiche del bilancio e delle ambizioni specifiche dell'organizzazione inoltre anche l'ambiente politico e culturale incide sulle scelte metodologiche.

Secondo l'EIGE⁶, al fine di addivenire a un'efficace redazione del GB dovrebbero essere prese in considerazione alcune azioni trasversali alle varie fasi di bilancio: 1. il bilancio dovrebbe essere analizzato attraverso una prospettiva di genere; 2. va promossa l'integrazione tra il *budget* e gli obiettivi generali di uguaglianza; 3. i bilanci dovrebbero essere ristrutturati e le politiche riformulate in un'ottica sensibile al genere; 4. le prospettive di genere dovrebbero essere promosse lungo tutto il ciclo; 5. il monitoraggio e la valutazione dei risultati dovrebbero essere parte integrante del processo; 6. le procedure di bilancio devono essere trasparenti e la partecipazione valorizzata.

Secondo Sharp e Connolly (2003) ed Elson (2002) gli strumenti di GB possono essere raggruppati in tre modelli principali. Il primo deriva dalla sperimentazione in Sud Africa e consiste nell'"approccio in cinque passi": a) descrizione del contesto rispetto alla condizione di uomini, donne e di diversi sottogruppi target di intervento della policy; b) verifica di adeguatezza delle policy prese in considerazione rispetto ai bisogni e agli effettivi gender gap emersi nell'analisi preliminare di contesto; c) controllo che le risorse economico-finanziarie siano allocate in maniera adeguata all'intervento programmato; d) valutazione della corrispondenza della spesa rispetto a quanto programmato nel bilancio; e) valutazione dell'impatto dei programmi e degli interventi pianificati e della spesa. È prevista, inoltre, la verifica che i risultati raggiunti siano coerenti con gli obiettivi di uguaglianza e pari opportunità.

Il secondo modello è stato sviluppato in Australia. Esso si caratterizza come un documento di analisi del *budget* in un'ottica di genere. Tale approccio richiede un'iniziale riclassificazione delle voci di bilancio a seconda che esse siano destinate direttamente alle donne, agli uomini o a target specifici di utenti sempre in una prospettiva di genere. Alcune voci, che pure possono essere destinate a beni e servizi offerti alla popolazione, saranno classificate come neutre se giudicate non impattanti in modo diverso sui generi.

Per misurare l'impatto di genere delle diverse categorie si utilizzano strumenti di analisi disaggregata della spesa. I risultati di tale analisi conflui-

⁶ Cfr. <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-budgeting>.

scono, nel modello australiano, in un documento di sintesi. Questo contiene la descrizione degli obiettivi dell'organizzazione o del programma o del piano esaminato insieme con le risorse allocate e le problematiche di genere rilevate. Il documento, così strutturato, si presenta come un rapporto di valutazione che permette di suggerire modifiche migliorative nella programmazione, e pianificazione delle risorse di un ente in una prospettiva di genere.

L'ultimo modello opera l'analisi di genere lungo l'intero ciclo di bilancio. In particolare vengono considerate quattro dimensioni: *a)* la programmazione delle entrate; *b)* la programmazione delle attività finanziate; *c)* la valutazione degli effetti delle politiche intraprese dall'organizzazione; *d)* la valutazione degli effetti sul benessere delle persone.

Nonostante i diversi modelli sviluppati e applicati nel mondo (Klatzer *et al.*, 2018) possiamo riscontrare alcuni punti di debolezza in queste azioni di *gender mainstreaming*, dovuti alle politiche di *austerity* che hanno coinvolto l'Europa tutta a partire dalla crisi finanziaria degli anni 2007-2010.

La scarsità di risorse impegnabili per gli strumenti di *gender mainstreaming* ha comportato una generale contrazione delle iniziative di promozione della parità di genere. Ciò a sua volta ha causato difficoltà alle famiglie, in particolare alle donne, a causa della contrazione dei servizi previsti nell'ambito delle misure di conciliazione.

4.3. Il Bilancio di genere in Italia

In Italia il GB viene introdotto nel 2006, a seguito della presentazione alla Camera dei Deputati del disegno di legge "*Norme per l'istituzione del Bilancio di genere per la Pubblica amministrazione*" (DDL n. 3728 comunicato alla Presidenza l'11 gennaio 2006).

Successivamente, nella direttiva presentata nel maggio 2007 dai Ministri Nicolais e Pollastrini relativa alle misure finalizzate all'attuazione della parità e delle pari opportunità tra uomini e donne nelle Pubbliche Amministrazioni. Di particolare rilevanza è l'art. 6, in cui si esprime la necessità di redigere i bilanci di genere. Secondo tale articolo le amministrazioni debbono:

promuovere analisi di bilancio che mettano in evidenza quanta parte e quali voci del bilancio di una amministrazione siano (in modo diretto o indiretto) indirizzate alle donne, quanta parte agli uomini e quanta parte a entrambi. Questo anche al fine di poter allocare le risorse sui servizi in funzione delle diverse esigenze delle donne e degli uomini del territorio di riferimento (...). Si auspica pertanto che i bilanci di ge-

nere diventino pratica consolidata nelle attività di rendicontazione sociale delle amministrazioni (Direttiva sulle misure per attuare Parità e Pari Opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche, 21 maggio 2007, art. 6)⁷.

Successivamente con il D. lgs. n. 150 del 2009, relativo alla performance della Pubblica Amministrazione, viene richiesto che i risultati del Bilancio di genere vengano inclusi nella “Relazione sulla performance” che le Amministrazioni sono tenute a redigere entro il 30 giugno di ogni anno. La Relazione sulla performance è «un documento [...] che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all’anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il Bilancio di genere realizzato» (D. lgs. 150/2009, co. 1, lett. b)⁸.

L’ultimo passaggio normativo è relativo alla Legge di contabilità e finanza pubblica. Infatti, grazie alla modifica introdotta dalla Legge n. 39 del 2011, viene prevista la definizione del Bilancio di genere «per la valutazione del diverso impatto della politica di bilancio sulle donne e sugli uomini, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito» (art. 3)⁹.

Nel 2016 l’Ufficio per il Bilancio Parlamentare italiano ha pubblicato uno studio sulle esperienze di GB in Italia (Gabriele, Marino, 2016). L’anno prima il Dipartimento per le pari opportunità e l’Università di Ferrara hanno concluso un accordo (ex art. 15 L. n. 241/1990) per la realizzazione di strumenti volti a favorire l’attuazione del principio delle pari opportunità con specifico riferimento alla definizione di una modello/fac-simile per facilitare la diffusione del Bilancio di Genere nelle amministrazioni pubbliche (comunali, regionali e nelle università). Il Progetto GeRPA (Bilancio di genere per le Pubbliche Amministrazioni) nasce con la finalità quindi di promuovere il bilancio di genere e diffonderlo quale strumento orientato alla programmazione, attuazione e monitoraggio delle politiche e della spesa in vista della diffusione e del consolidamento della parità di genere.

In tale modello il GB è concepito con una duplice finalità: in *primis* come strumento di valutazione interno alle organizzazioni e a corredo della Relazione sulla performance (art. 10 D. lgs. 150/2009); in secondo luogo

⁷ http://www.pariopportunita.gov.it/media/3039/direttiva_pari_opportunita.pdf

⁸ D. Lgs. 150/2009 – Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 31-10-2009, n. 254 – Supplemento Ordinario n. 197.

⁹ http://www.rgs.mef.gov.it/_Documenti/VERSIONE-I/Selezione_normativa/L-/L07-04-2011_39.pdf

come strumento di monitoraggio e di verifica dell'impatto delle politiche pubbliche (a livello nazionale, regionale o locale), su uomini e donne.

Gli organismi interessati e destinatari del GB sono: gli organi responsabili della programmazione delle risorse dell'Ente; i dipendenti; tutti i soggetti esterni beneficiari dell'organizzazione e la comunità locale sulla quale impattano le politiche dell'Ente.

Anche tenendo conto della struttura del GB elaborata nell'ambito dell'iniziativa GeRPa, è possibile proporre un modello di riferimento generale utilizzato nel contesto italiano (Fig. 2). Qui il GB si struttura attraverso le seguenti fasi che si inseriscono nel ciclo di bilancio: analisi preliminare di contesto; analisi dell'organizzazione o prospettiva di analisi interna; riclassificazione del bilancio, valutazione e bilancio preventivo.

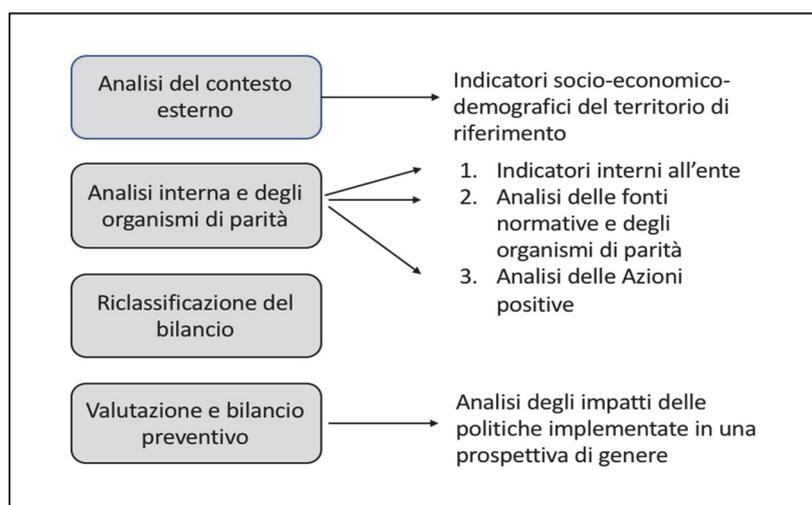


Fig. 2 - Fasi del Bilancio di genere

L'*analisi del contesto* si riferisce alla popolazione maschile e femminile del territorio in cui impattano le scelte di bilancio dell'organizzazione. L'analisi dovrebbe riguardare le caratteristiche socio demografiche e di dinamica della popolazione (con indicatori come età, genere, titolo di studio, occupazione, stato civile, ecc.). Questa fase è finalizzata a definire una fotografia della comunità di riferimento anche rispetto al mercato del lavoro, ai servizi presenti nel territorio e alla qualità della vita per donne e uomini. L'analisi di contesto, infine, deve fare emergere eventuali *gender gaps* anche attraverso l'utilizzo di metodologie qualitative di raccolta delle opinioni, dei vissuti e dei bisogni espressi dalle diverse fasce di popolazione.

L'*analisi dell'organizzazione* si basa sull'uso di indicatori che eviden-

ziano la composizione di genere del personale che opera all'interno della struttura organizzativa. Inoltre, in questa fase, è opportuno analizzare la partecipazione di donne e uomini negli organi decisionali e la documentazione normativa interna per rilevare l'integrazione della prospettiva di genere nella struttura organizzativa. Tale fase comprende anche l'analisi degli effetti delle iniziative programmate dall'amministrazione in contrasto alle discriminazioni e la promozione dell'uguaglianza e delle pari opportunità, come nel caso della valutazione dell'impatto del Piano di Azioni Positive (PAP).

Un'ulteriore attività è la *riclassificazione del bilancio* secondo criteri che permettano di riaggregare le voci di bilancio rispetto a tematiche di rilevanza di genere. Anche in questo caso la scelta di classificazione non è univoca ma è legata alla tipologia di ente. In Italia si è diffusa una riclassificazione del bilancio secondo le seguenti aree: 1. aree direttamente inerenti al genere, ad esempio le attività e le risorse rivolte alle pari opportunità; 2. aree indirettamente inerenti al genere, come le attività destinate a specifici target che hanno un impatto sulle differenze di genere (per esempio i servizi di cura come gli asili nido o l'assistenza domiciliare); 3. aree di contesto rispetto al genere (cultura, criminalità, sicurezza trasporti, sport, ecc.); 4. aree neutre non *gender sensitive*.

L'analisi del bilancio e la valutazione dell'allocazione delle risorse in ottica di genere verificano che le politiche e i servizi sviluppati dall'Ente siano efficaci ed efficienti rispetto alle esigenze di bilancio generali dell'Ente, agli obiettivi istituzionali e ai bisogni specifici delle donne e degli uomini della comunità. Qui il Bilancio di Genere si presenta come strumento di analisi degli impatti delle politiche implementate in una prospettiva di genere, svolgendo così anche una funzione di *accountability*, di comunicazione, e di stimolo della partecipazione. Questa fase presenta alcune questioni legate in particolar modo alla difficoltà di reperire indicatori di genere standardizzati per la valutazione dell'efficacia, dell'efficienza e anche della rilevanza delle politiche.

Accanto a tali difficoltà di carattere statistico, la lentezza nella diffusione del GB sul territorio nazionale può essere ricondotta a diversi fattori. Uno, già ricordato, è legato alle misure di contenimento della spesa; ciò ha indubbiamente sacrificato la promozione delle attività legate alle pari opportunità. Un altro aspetto riguarda le scarse competenze di carattere tecnico che spesso si riscontrano tra il personale delle amministrazioni pubbliche, ragion per cui gli enti devono ricorrere a personale esterno per la redazione dei GB. Questi due primi elementi, insieme alla crisi fiscale del 2010, hanno ostacolato le iniziative di GB, compresa l'impossibilità di procedere con le sperimentazioni.

La discontinuità, unita ad alcune sfumature metodologiche, spiega perché in Italia ci sono pochissime istanze in cui possiamo sostenere che il GB è diventato uno strumento efficace e permanente per il cambiamento nell'assegnazione delle risorse a favore dell'uguaglianza di genere (Bettio, Rosselli, 2018: 100).

Problemi di ordine finanziario, carenti competenze e scarsa formazione del personale, unitamente alla tardiva diffusione di un modello condiviso dalle amministrazioni e a una puntuale normativa, hanno rallentato il processo di diffusione del GB in Italia. Queste sono rimaste quindi singole esperienze locali, seppure significative. Con difficoltà il GB si sta affermando in Italia, anche grazie all'associazione prevista dalla normativa nazionale tra Bilancio di genere e Piano di azioni positive. La sinergia tra questi due strumenti promette sviluppi positivi per la promozione delle pari opportunità.

5. Azioni positive e politiche di pari opportunità. Analisi di buone pratiche nazionali e internazionali

di Thea Rossi

5.1. Premessa

Tra gli strumenti per la promozione delle politiche di pari opportunità, le azioni positive si configurano come interventi specifici volti a rimuovere gli ostacoli che, direttamente o indirettamente, determinano situazioni di squilibrio tra uomini e donne. Le azioni positive introducono meccanismi di compensazione degli svantaggi e consentono la realizzazione dell'uguaglianza di genere.

Il proposito di questo contributo è quello di indagare la loro specificità e di porre in evidenza alcune esperienze significative che si possono considerare delle *best practices* nell'ambito delle politiche delle pari opportunità. Esamineremo le iniziative realizzate o in via di realizzazione presso alcuni atenei italiani e stranieri che possono essere proposte come esempio ed esperienza da condividere.

Nel paragrafo introduttivo si ricostruirà il concetto di genere elaborato dal movimento femminista. Emergerà quanto esso interagisca con altre "diversità", quali l'appartenenza etnica, culturale, religiosa, e questo determina "discriminazioni multiple", sulle quali la Conferenza Internazionale di Pechino nel 1995 ha richiamato l'attenzione. Si procederà, quindi, col considerare come i legislatori e i decisori politici abbiano assunto il principio dell'uguaglianza delle opportunità e quali strumenti e strategie siano stati individuati ed adottati per la sua applicazione. Uno di questi strumenti sono proprio le azioni positive (*affirmative actions*), il cui scopo è dare attuazione al principio di uguaglianza sancito dalla legge. Dopo aver ricostruito, attraverso la normativa di riferimento, i modelli di implementazione adottati dall'Unione Europea e dall'Italia, verranno illustrati, tramite una scheda sintetica, i piani triennali adottati da alcuni atenei italiani, individuati come buone pratiche e selezionati sulla base di criteri preventivamente fissati.

Per quanto riguarda l'ambito comunitario sono stati invece valutati alcuni progetti pluriennali, non avendo riscontrato omologhi dei nostri piani triennali. Infine, si segnalerà anche l'esperienza dell'università del Michigan nell'ambito del programma *Advance*.

5.2. L'uguaglianza delle opportunità e le azioni positive

Il dibattito teorico sul “genere” sviluppatosi nel secolo scorso ha posto l'attenzione sul carattere costruito e non biologicamente dato della disuguaglianza tra i sessi. Questo ha indotto a ripensare il sistema dei diritti sociali alla luce di una nuova prospettiva, che considera asimmetrici i rapporti tra uomini e donne. Questa asimmetria è data dal protrarsi nel tempo di una disparità grazie alla quale il genere maschile ha potuto stabilire a proprio vantaggio l'accesso alle risorse e ai ruoli decisionali (Ortner, Whitehead, 1981; Scott, 1988; Moore, 1994; Busoni, 2000).

La ragione per cui oggi si parla di parità di genere e per cui vengono realizzate misure per la sua realizzazione sta nel principio di uguaglianza. Questa non va intesa solo dal punto di vista formale, ma va realizzata anche in maniera sostanziale. Si tratta pertanto di rimuovere ogni tipo di disparità – materiali, culturali e sociali – che di fatto impediscono a ciascun individuo di partecipare attivamente alla “gara della vita” (Bobbio, 1995). Il principio delle pari opportunità giustifica l'introduzione da parte dello Stato di alcune misure che prevedono vantaggi specifici diretti nei confronti di gruppi sociali economicamente e socialmente svantaggiati. Questi trattamenti di favore si fondano su una «giustificazione obiettiva e ragionevole»¹ e che Bobbio (1997) spiegava come segue:

una disuguaglianza diventa strumento di uguaglianza per correggere una disuguaglianza precedente: la nuova uguaglianza è, quindi, il risultato del “pareggiamento di due disuguaglianze”².

L'approccio alle differenze tra maschi e femmine ha allargato la prospettiva quando sono entrate in scena altre categorie che interagiscono nella vita delle donne, oppure quando ci si è dovuti confrontare con diverse cul-

¹ Cfr. *Costituzione della Repubblica Italiana*, art. 3; *Convenzione Europea dei Diritti dell'uomo* (2000), protocollo n. 12.

² Bobbio N. (1997), “Eguaglianza”, in *Enciclopedia del Novecento*, Treccani, consultabile al sito [www.Treccani.it/enciclopedia/eguaglianza_\(Enciclopedia del Novecento\), 14/03/2018](http://www.Treccani.it/enciclopedia/eguaglianza_(Enciclopedia%20del%20Novecento),14/03/2018).

ture, razze, etnie e religioni. In proposito, la Conferenza internazionale di Pechino del 1995 ha sollecitato una riflessione sulle varie “diversità” di cui le donne possono essere portatrici, derivanti da difficoltà supplementari o da ostacoli particolari che molte di loro devono affrontare in ragione della loro specifica appartenenza o a causa di una loro condizione come l’handicap, il loro *status* di migranti o rifugiate, l’esser vittima di violenza. La situazione si aggrava quando la donna non ha contezza dei propri diritti, o se si trova in stato di povertà, o vive in aree rurali o contesti urbani deprivati, tutti elementi che aggravano i fattori di discriminazione femminile.

In proposito la Commissione Europea parla di numerose discriminazioni³ di cui le donne sono vittime, per l’appartenenza simultanea a più categorie o gruppi sociali svantaggiati oppure, nella Tabella di marcia per la parità tra donne e uomini 2006-2010, si fa riferimento alla “discriminazione multipla” riferendosi in particolare alle donne migranti e appartenenti a minoranze etniche. Anche le Direttive comunitarie più recenti mostrano un’accresciuta attenzione al problema della discriminazione multipla subita dalle donne più fragili⁴. Come si vede dunque, al dibattito socio-antropologico si affiancano normative, misure e strumenti in grado di affrontare le disuguaglianze e promuovere nuovi equilibri tra i sessi. L’adozione da parte dei decisori pubblici del principio delle pari opportunità e di non discriminazione di genere viene prospettata come impegno dell’intera società per la crescita democratica, la promozione e il progresso sociale⁵.

Impegnarsi nella realizzazione di questo progetto significa aggiornare in chiave di parità di genere la cultura organizzativa, le dinamiche istituzionali, la struttura e i ruoli familiari e dunque i comportamenti e i modelli culturali a livello individuale e sociale.

Le politiche di pari opportunità di genere a partire dagli anni Settanta del secolo scorso hanno coinvolto, nei diversi livelli decisionali, le istituzioni nazionali, europee e internazionali e tuttora occupano una posizione di rilievo nelle agende politiche degli Stati. Nonostante il conseguimento della parità giuridica, persistono situazioni di disparità che peraltro risultano accresciute dai recenti fenomeni globali. Lo strumento internazionale fondamentale di riferimento è la *Convenzione delle Nazioni Unite per l’eliminazione di ogni forma di discriminazione contro le donne*, adottata nel 1979 dall’Assemblea generale dell’ONU che istituisce il Comitato omonimo (CEDAW)⁶.

³ Consiglio dell’Unione Europea, *Direttiva 2000/43/CE*; *Direttiva 2000/78/CE*.

⁴ Cfr. Commissione Europea (2017), *Rapporto sulle ineguaglianze tra donne e uomini nell’UE*.

⁵ Cfr. Comunicazione Commissione Europea (COM (96)67).

⁶ Cfr. ONU, *Conferenze mondiali sulle donne*, la prima svoltasi nel 1975 in Messico e

Veniamo ora a trattare di altro orientamento strategico per la *governance* delle pari opportunità, il *gender mainstreaming*. Come abbiamo visto nel capitolo 3, si tratta dell'integrazione della dimensione di genere nelle politiche generali, in modo da tenere conto degli effetti delle scelte politiche intraprese sulla situazione delle donne e degli uomini. Apparsa per la prima volta nei testi internazionali con la Conferenza mondiale sulle donne tenutasi a Nairobi nel 1985, questa impostazione è stata adottata anche dall'Unione Europea. Quest'ultima ha optato per una doppia strategia, detta del "doppio binario" che considera le specificità di genere in maniera trasversale, ossia ne tiene conto in tutte le politiche e i programmi comunitari, dedicandovi un'attenzione specifica tramite le azioni positive⁷.

Un ultimo interessante aspetto da rimarcare è il nesso tra la questione delle differenze di genere e la sostenibilità. Il Summit mondiale sullo sviluppo sostenibile tenutosi a Johannesburg nel 2002 conferma la necessità di adottare la prospettiva di genere in tutti gli interventi a favore dello sviluppo sostenibile, affinché la sostenibilità non si riferisca solo all'ambiente ma sia anche socialmente giusto (UN, 2002). In tal modo la salute e i diritti delle donne rappresentano i nodi strategici per la soluzione delle sfide più importanti, quali la povertà, la malattia, l'ignoranza e il degrado ambientale⁸.

Dopo aver trattato come sul piano internazionale ed europeo si connettano e sviluppino la promozione delle Pari opportunità e le azioni positive ad esse dedicate, nel paragrafo successivo analizzeremo i Piani di Azione Positiva, un ulteriore strumento per sviluppare la parità di genere.

5.3. I piani triennali di azioni positive (PAP)

L'esigenza di assicurare maggiore incisività alle azioni positive ha ispirato disposizioni incentrate sull'obbligo per le amministrazioni pubbliche di adottare piani triennali di azioni positive (PAP) (D. lgs. 198/2006). I PAP sono documenti programmatici finalizzati a riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni di vita e di carriera tra uomini e donne e a promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali

⁷ L'ultima a Milano nel 2015. UE, *Dichiarazione sull'uguaglianza delle donne e degli uomini*, adottata dal Consiglio Europeo nel 1988.

⁷ Consiglio d'Europa (1988), *Integrazione della dimensione di genere: quadro concettuale, metodologia, e presentazione di buone pratiche*.

⁸ Cfr. Unione Europea, Ufficio delle pubblicazioni (2011), *Europa 2020. Piattaforma europea contro la povertà e l'esclusione sociale: un quadro europeo per la coesione sociale e territoriale*.

esse sono sottorappresentate⁹. Promuovere la partecipazione delle donne alla *governance* significa anche considerarle come risorsa da valorizzare, al tempo stesso protagoniste e beneficiarie dello sviluppo, che pone al centro l'equità e la sostenibilità sociale. Per questo l'uguaglianza e la diversità vanno perseguite parallelamente.

Il Piano triennale è concepito come uno strumento duttile e temporaneo che esaurisce il suo compito nel momento stesso in cui i suoi obiettivi saranno realizzati. È altresì un documento collegiale per la cui programmazione è richiesta la concertazione allargata alla partecipazione della rappresentanza sindacale unitaria (RSU), del Comitato Unico di Garanzia (CUG), della/del Consigliera/e di parità territorialmente competente. Il mancato adempimento è sanzionato con il blocco di tutte le assunzioni, comprese quelle delle categorie protette, su segnalazione della Consigliera di parità o di chiunque sia a conoscenza della inadempienza¹⁰. A tale scopo, i PAP beneficiano di finanziamenti purché rientrino nelle indicazioni del programma-obiettivo predisposto annualmente dal Comitato Nazionale per l'attuazione dei principi di trattamento dell'uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici.

Di seguito riportiamo esempi di buone pratiche di azioni positive attuate nelle università nazionali e internazionali ed esaminiamo le indicazioni e le risorse comunitarie a favore della parità di genere nelle università e nella ricerca. Fin da ora, anticipiamo che dall'analisi dei progetti presi in esame si può rilevare come per gli Atenei italiani i piani triennali si siano rivelati strumenti operativi efficaci sia per riequilibrare situazioni di svantaggio, sia per valorizzare "la diversità" di cui le donne sono portatrici.

Il tema dell'equilibrio tra i generi e delle pari opportunità nell'ambito accademico e della ricerca è da tempo argomento di studio (David, 1998) ed è presente nell'agenda politica dell'Unione Europea sia per quanto riguarda le differenze nella scelta del percorso di studio, sia rispetto alle disparità nelle posizioni di responsabilità, riconoscendo come gli stereotipi di genere veicolati dalla società producano un impatto negativo sull'istruzione, sulla formazione, sulle scelte degli studenti.

L'UE ribadisce più volte l'impegno a promuovere strategie che possano favorire l'uguaglianza nelle carriere scientifiche e iniziative che offrano sostegno nell'attuazione di programmi di formazione professionale per le donne, al fine di incoraggiarle a partecipare all'istruzione superiore nel campo della scienza, della tecnologia e dell'informatica (le cosiddette discipline STEM), di

⁹ D. lgs. 198/06-Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, art. 48.

¹⁰ D. lgs. 165/01, art. 6, comma 6.

sviluppare programmi di formazione sull'uguaglianza di genere destinati agli operatori del settore dell'istruzione e infine per impedire che gli stereotipi vengano trasmessi attraverso i programmi di studio e il materiale didattico.

Le università e gli istituti di ricerca possono adottare politiche di uguaglianza di genere seguendo gli orientamenti elaborati dall'EIGE con la Commissione e utilizzando la piattaforma *GEAR-Gender Equality in Academia and Research*, appositamente creata per attuare la parità di genere nel mondo accademico e della ricerca.

L'interesse europeo per il tema è stato confermato nell'ambito di *Horizon 2020*, il nuovo Programma Quadro della UE per la ricerca e l'innovazione, dove la parità tra uomini e donne viene promossa sostenendo il cambiamento organizzativo degli istituti di ricerca e integrando la dimensione di genere nei contenuti e nella progettazione delle attività di ricerca e innovazione.

In tale ambito, il sostegno alla parità di genere viene individuato come una priorità essenziale, volta a garantire il rafforzamento dello "Spazio europeo della ricerca": un'area comune in cui ricercatori, conoscenze scientifiche e tecnologiche possano muoversi liberamente. Si intende promuovere l'equilibrio di genere sia nei team di ricerca che partecipano a *Horizon 2020*, al fine di affrontare le lacune nella partecipazione delle donne ai progetti del programma quadro, sia nel processo decisionale, per raggiungere l'obiettivo della Commissione del 40% dei membri del sesso sottorappresentato all'interno di panel e consigli di amministrazione.

Per migliorare la qualità scientifica e la rilevanza sociale della conoscenza, della tecnologia e/o dell'innovazione, i ricercatori sono sollecitati a integrare l'analisi di genere nel contenuto della ricerca e innovazione, avendo altresì la possibilità di includere in un progetto la formazione di genere come un'attività tra i costi ammissibili.

In sintonia con l'obiettivo strategico di gestire il passaggio verso un'economia e una società basate sulla conoscenza, l'UE individua lo scambio e la valorizzazione delle buone pratiche come elementi irrinunciabili, mostrando così il proprio valore nel fungere da effetto moltiplicatore. Infatti, la condivisione di esperienze consente il raggiungimento di obiettivi di *governance* in merito alle pari opportunità sostenute in ambito comunitario.

Il trasferimento e la disseminazione di buone pratiche – adottato anche dalla Commissione Europea – costituiscono uno strumento di innovazione delle *policy* introducendo elementi di maggiore efficacia. In questo modo la Commissione induce i paesi membri da un lato a trarre insegnamento dalle esperienze di maggior successo facendo propri modelli e strategie efficaci, dall'altro a convergere verso le finalità proprie dell'UE. Questo approccio è noto come *open method coordination* delle politiche (metodo aperto di coordinamento MAC). Esso fu individuato dal Consiglio Europeo come

uno strumento essenziale della *Strategia di Lisbona* (2000). Si ricorderà che quest'ultima mirava alla costruzione di un'economia basata sulla conoscenza e alla modernizzazione del modello sociale europeo.

5.4. Aspetti metodologici delle buone pratiche

Dopo aver esaminato cosa siano le buone pratiche e riportato alcuni esempi, ne affrontiamo ora gli aspetti metodologici. Il panorama delle esperienze maturate in ambito accademico riguardo alle politiche di pari opportunità di genere è ampio e variegato dati i molteplici contesti nei quali il soggetto si trova ad agire. In questa sede concentreremo l'attenzione su alcuni progetti che rispondono ai criteri prescelti dall'UE, ossia per il loro potenziale di promozione delle pari opportunità.

Per quanto riguarda il contesto nazionale sono stati presi in esame i Piani triennali di Azioni Positive, mentre nel caso dell'Europa e dei paesi extraeuropei, non riscontrando omologhi Piani, sono state valutate le esperienze realizzate purché rispondenti ai criteri fissati.

Da un punto di vista metodologico-operativo si è dapprima proceduto alla definizione del modello concettuale di buona pratica, individuandone i parametri. Successivamente si è proceduto alla ricognizione e alla raccolta delle buone pratiche. Abbiamo selezionato esperienze già realizzate e in corso all'interno di alcune università nazionali, europee e straniere (in particolare considerando un caso statunitense) nell'arco degli ultimi tre anni. Questa procedura ha consentito un'analisi comparativa tra i casi considerati, evidenziando per ciascun caso gli aspetti positivi e quelli di debolezza. Infine, è stata predisposta la stesura di un repertorio di esempi, di buone pratiche tramite una scheda riepilogativa di presentazione dei progetti selezionati.

L'attribuzione di buona pratica viene riferita – da parte della normativa europea¹¹ – a un'iniziativa che sia prima di tutto innovativa (Sapegno, 2010; Sabatini, 1986). In secondo luogo, il progetto deve essere coerente, chiaro e mostrare di promuovere azioni efficaci, durature nel tempo, trasferibili ad altri contesti geografici e/o settoriali e in grado di creare una rete stabile di contatti, collaborazioni e di coinvolgere gli attori istituzionali a livello locale, nazionale ed internazionale (Isfol, 2001; 2004). Relativamente all'efficacia, essa è riferita in rapporto ai beneficiari, in altri termini se effettivamente si rimuovono le disparità tra uomini e donne. Gli effetti indi-

¹¹ Cfr. Parlamento Europeo (2008), *Neutralità di genere nel linguaggio usato dal Parlamento Europeo*.

retti di questi progetti si riflettono sul contesto più generale e sono riferiti ad aspetti culturali quali idee e comportamenti di rilevanza sociale. Le azioni vengono poi giudicate rispetto alle risorse impiegate e ai risultati conseguiti e alla loro capacità di generare innovazioni sia sul piano strutturale che culturale in maniera duratura.

È infine opportuno chiarire che i progetti vengono ritenuti validi sotto questo profilo a seguito di un processo di monitoraggio. Questo può vertere sui risultati conseguiti, oppure nelle fasi di sua realizzazione affidandosi o al bilancio annuale d'ateneo per quanto riguarda i PAP, oppure a report periodici, come avviene nel caso dei progetti europei e statunitensi.

La selezione delle buone pratiche e l'analisi comparativa sono state condotte prendendo in considerazione i seguenti aspetti:

- l'adeguatezza del quadro logico progettuale-operativo e la strategia, vale a dire la coerenza, la chiarezza nelle varie fasi di progettazione, il monitoraggio, la valutazione; la qualità delle azioni e dei processi; l'impatto dei cambiamenti attesi; la rilevanza degli interventi per i beneficiari;
- l'innovatività, vale a dire la costruzione di nuove alleanze e di nuovi accordi di *partnership* con *stakeholders* locali, la cooperazione di rete; i beneficiari diretti. Riguardo ai metodi utilizzati vanno considerati gli strumenti e le strategie per promuovere nuove soluzioni nei servizi e nei processi; riguardo poi ai risultati vanno considerati i miglioramenti attestati dal bilancio di genere, le opportunità per le donne, le relazioni di genere;
- la riproducibilità e la trasferibilità, vale a dire l'applicabilità del modello su target e contesti diversi; il coinvolgimento dei promotori, dei beneficiari, degli *stakeholders* e dei partner alla condivisione interattiva delle conoscenze, delle esperienze, dei metodi (apprendimento reciproco);
- la sostenibilità, vale a dire il *mainstreaming*, la capacità di utilizzare risorse tecniche, culturali e umane dei soggetti e delle organizzazioni per innescare un processo di cambiamento; la capacità di generare risorse rinnovabili per la continuità e stabilità dei benefici raggiunti.

L'analisi comparativa delle buone pratiche selezionate ha evidenziato come, pur nella diversità dei contesti di riferimento, vi siano molti aspetti in comune attraverso i quali il divario tra uomini e donne si manifesta nelle università. I punti di maggiore squilibrio si evidenziano nelle asimmetriche opportunità di carriera e di sviluppo professionale del personale, nella sotto-rappresentazione delle studentesse nelle materie scientifiche sin dalle fasi pre-universitarie.

Per rimuovere gli ostacoli alla parità e favorire l'assunzione di personale femminile e promuoverne il merito, sono stati individuati interventi e strategie relativamente alla cultura organizzativa, al consolidamento dei servizi, al supporto della conciliazione tra vita privata e professionale, alla tra-

sparenza nei processi di selezione in particolare delle figure decisionali.

Riguardo alle studentesse, sono stati realizzati i percorsi di orientamento e gli interventi relativi agli aspetti motivazionali nell'ambito della didattica e della ricerca. Queste azioni integrano la prospettiva di genere con i piani di sviluppo dell'ateneo, realizzando modelli organizzativi volti alla valorizzazione del capitale umano. Alcune università hanno definito questo insieme di attività *diversity management* (Morabito, Pasquino, 2016: 35). Esso propone un nuovo approccio gestionale che mira a creare «un ambiente lavorativo inclusivo in grado di favorire l'espressione del potenziale individuale e di utilizzarlo come leva strategica per il raggiungimento degli obiettivi organizzativi» (Barabino, Jacobs, 2001: 20).

Come si vede siamo in presenza di una cultura aziendale che riconosce come centrali il benessere di chi lavora ispirandosi a schemi di flessibilità organizzativa, adottando attività di *mentoring* e *coaching*, e programmi di conciliazione tra vita lavorativa e familiare (cfr. *supra* cap. 1 §4). Particolare rilievo rivestono le attività di monitoraggio, di solito con cadenza annuale, con finalità non solo statistiche, ma anche valutative rispetto al clima relazionale, al benessere organizzativo e lavorativo.

Attenzione infine viene dedicata alla disseminazione dei dati anche attraverso il confronto con atenei italiani e stranieri. L'insieme di queste attività confluisce in un Osservatorio per la raccolta e la sistemazione dei risultati delle indagini allo scopo di garantire continuità alle pratiche già sperimentate con successo e in vista della programmazione di attività successive.

Nei progetti delle università statunitensi la dimensione di genere viene ampliata all'inclusione di altre diversità, soprattutto l'appartenenza etnica, mentre negli altri tale prospettiva compare solo come proposito da considerare nell'immediato futuro. È opportuno osservare come nei progetti europei e nei programmi statunitensi, la ricerca di strategie *ad hoc* riguardi la promozione dei talenti e le donne nella ricerca e nell'innovazione, anche allo scopo di valorizzare la diversità.

Nell'ambito delle iniziative di sensibilizzazione, divulgazione e cambiamento culturale, sono risultate proficue le collaborazioni con gli organismi di parità dell'ateneo, il confronto dei dati e lo scambio di buone pratiche. Esplicito è il riferimento al contributo qualificato che l'università può dare alla diffusione della cultura delle pari opportunità di genere, in conseguenza del ruolo importante rivestito dalla formazione e dalla ricerca accademica nella promozione delle trasformazioni culturali. Le maggiori difficoltà sono state rilevate, nonostante i correttivi introdotti e i risultati positivi conseguiti, ancora nell'accesso delle donne alle posizioni apicali e di responsabilità

e nella sotto-rappresentazione delle studentesse nelle materie scientifiche¹².

Vediamo ora alcuni esempi di buone pratiche in Italia. La prima è quella dell'Università di Bologna 2014-2017.

Piano Triennale Azioni Positive Università degli Studi di Bologna. 2014/2017

A) Formazione e comunicazione rivolte all'Ateneo e/o aperte al pubblico

1) Ambiti: benessere organizzativo, pari opportunità nel lavoro, prevenzione del disagio lavorativo, rivalutazione disabilità, linguaggio della comunicazione.

2) Iniziative: **a.** Ciclo formativo riconosciuto nei curricula "A prescindere dal genere: pari opportunità, *empowerment* e diversità"; **b.** pubblicazione degli atti del percorso formativo *Il mobbing: conoscere per prevenire, Le azioni del CUG: gli atti sul mobbing, le tesi premiate, il bilancio di genere*; **c.** meeting di confronto e riflessione sui temi delle pari opportunità e del benessere lavorativo, aperto a tutti i soggetti della comunità universitaria, ai cittadini e agli altri CUG universitari e di altri enti pubblici; **d.** progetto, in collaborazione con il Settore Formazione dell'Area del Personale, su un nuovo ciclo formativo sul tema del benessere organizzativo; **e.** costante monitoraggio e valorizzazione del sito web istituzionale.

B) Azioni di promozione per la tutela e la garanzia delle pari opportunità

a. Adozione di metodi di valutazione elaborati dalla Commissione per la Valutazione della ricerca in Ateneo (VRA), che siano coerenti con quelli applicati in ambito nazionale e internazionale al fine di adottare un meccanismo di valutazione quali-quantitativo più equilibrato; **b.** aggiornamento annuale del Bilancio di Genere, unitamente alla valutazione dell'adozione di un Piano di eguaglianza di genere.

C) Azioni di networking sia interne che esterne

a. Promozione, tramite il CUG, di un raccordo con figure e organi istituzionali interni all'Ateneo per creare una rete attiva sui temi del Comitato, favorendo altresì un confronto con i CUG e altre Istituzioni ed Enti esterni nazionali e internazionali; **b.** sostegno all'*Integrated Research Team* (IRT) di Ateneo sulle questioni di genere, denominato Alma Gender, avente lo scopo di censire e mettere in rete le competenze multidisciplinari esistenti nell'Ateneo sui temi di genere; **c.** prosecuzione delle attività di coordinamento nell'ambito del *Progetto H2020 PLOTINA Promoting Gender Balance and Inclusion in Research Innovation and Training*, che ha come obiettivo la realizzazione di Piani di Eguaglianza di Genere e l'implementazione di azioni dirette all'inclusione della variabile di genere nella ricerca e nella didattica.

D) Conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, servizi di supporto al disagio

a. Collaborazione con il CESIA per ridurre gli spostamenti tra più sedi di lavoro per migliorare il benessere e l'efficienza nel lavoro; **b.** sportello per il disagio lavorativo.

E) Ricerca

Azioni: nell'ottica della promozione a tutti i livelli del principio delle pari opportu-

¹² Nel caso del Progetto *GENOVATE*, come vedremo, l'attenzione è stata infatti rivolta alla individuazione di un modello di implementazione della parità di genere con *focus* sulle strutture organizzative della cultura.

nità nella ricerca, è stato oggetto di dibattiti e riflessione l'argomento relativo all'applicazione da parte del Codice Etico e di Comportamento dell'Università di Bologna della normativa nazionale in materia di chiamata dei professori e dei ricercatori.

Punti di forza: sistema di monitoraggio e autovalutazione, bilancio annuale di Ateneo.

Piano Triennale Azioni Positive Università degli Studi “Carlo Bo” di Urbino. 2016/2018

A) Ambito “Conoscere per agire”

Azioni: **a.** Attività di monitoraggio: raccolta e analisi dei dati e monitoraggio sul benessere lavorativo secondo un approccio *mixed method research* (De Cataldo, Ruspini, 2014); **b.** attività di raccordo: organizzazione di incontri periodici tra CUG, Nucleo di Valutazione e i soggetti incaricati di elaborare il bilancio di genere e i dati confrontabili con quelli prodotti da Enti e da Atenei in ambito nazionale ed europeo; **c.** redazione bilancio di genere: promozione di incontri e scambi con i soggetti coinvolti nella stesura al fine di condividerne i risultati, valutare l'impatto delle politiche messe in atto dall'Ateneo stesso sulle pari opportunità, stimolare gli uffici alla predisposizione dei dati in un'ottica di genere ove si riscontri una carenza.

B) Ambito “Visibilità, valorizzazione e riequilibrio”

Azioni: **a.** Arricchimento dello spazio web del CUG su UniUrb a fini divulgativi; **b.** predisposizione di un documento sul linguaggio di genere e organizzazione di seminari e corsi di formazione sul tema; **c.** riequilibrio e obbligo di motivazione: interventi di orientamento destinati alle Scuole superiori; **d.** iniziative finalizzate volte a prevenire l'abbandono o il disinvestimento, soprattutto per le figure non stabilizzate (dottorande/i, assegniste/i, ricercatrici/ori RTD); **e.** interventi sul *decision-making* volti a rendere trasparenti le modalità di individuazione delle figure decisionali, in modo tale da ridurre il potere dei *network* informali e aumentare la presenza delle donne nelle posizioni decisionali; **f.** incentivi per favorire l'assunzione di personale di ricerca femminile; **g.** chiamata diretta di studiose di chiara fama.

C) Ambito “Informazione e formazione”

Azioni: **a.** Alla “Corte di Battista”: organizzazione di incontri serali rivolti alla cittadinanza per rendere visibili le ricerche e attività svolte dalle donne che lavorano nell'Ateneo. Il progetto, inaugurato nel 2007, si ispira a Battista Sforza, colta figura femminile cruciale nella storia di Urbino nel Rinascimento; **b.** organizzazione di seminari, giornate di studio, corsi di formazione su dimensione di genere, normativa nazionale ed europea sulle pari opportunità, uso non discriminatorio del linguaggio, implementazione del bilancio di genere, diffusione delle iniziative intraprese; **c.** organizzazione di seminari, giornate di studio, corsi di formazione relativi a tematiche e strategie per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni legate a nazionalità, fede religiosa, orientamento ideologico ecc.; **d.** iniziative mirate dedicate alle/ai rappresentanti delle studentesse e degli studenti elette/i negli Organi di Ateneo.

D) Ambito “Benessere organizzativo e lavorativo”

Azioni: **a.** Cura di sé, prevenzione, difesa ed *empowerment* per la tutela della salute e il benessere: organizzazione di corsi anti-mobbing, anti-stress e sulle tecniche per la cura di sé; organizzazione di workshop “esperienziali” per il rafforzamento delle proprie capacità di autonomia e di responsabilità (*empowerment*); produzione, in collaborazione con i consultori di zona, di materiale informativo rivolto alle studentesse e agli studenti sull’importanza dei metodi di prevenzione delle malattie sessualmente trasmissibili e/o dei metodi anticoncezionali; informazione sulla legislazione vigente relativa al congedo per maternità, con particolare attenzione al rischio biologico e chimico per tutte coloro che operano nell’ambito della ricerca scientifica; promozione della maternità e paternità consapevole; sostegno alle pratiche sportive finalizzate al mantenimento della forma psicofisica; **b.** sportello di ascolto rivolto al personale e alla popolazione studentesca per il miglioramento del benessere e il contenimento di ogni forma di disagio psicologico legato alle attività di studio e di lavoro; **c.** semplificazione burocratica, accessibilità della documentazione e modulistica con linguaggio di genere.

E) Ambito “Conciliazione lavoro-famiglia”

Azioni: **a.** Patto per la conciliazione: elaborazione di un documento sulla gestione degli orari delle varie attività che preveda la possibilità di usufruire degli strumenti di flessibilità, del telelavoro, dello *smart working* per combattere la segregazione; **b.** *Giovanissimi UniUrb “Valeria Solesin”*, progetto che offre alle/ai dipendenti un servizio con attività artistico-ricreative per le/i proprie/i figlie/i nella fascia di età 4-12 anni nel periodo agosto/ settembre; **c.** *Teenager in-formazione*: monitoraggio fra le/i lavoratrici/ori dell’Ateneo per verificare l’opportunità di attivare, anche in sinergia con il CUS ed eventuali altri partner, attività estive e/o di formazione (lingue straniere, musica, attività sportive) rivolte alle/ai figlie/i delle/dei dipendenti nella fascia di età 12-17, avvalendosi anche dello strumento dei tirocini; **d.** *Nonni e nonne di UniUrb*: messa a punto di strumenti adeguati a favore dei dipendenti per la cura di familiari anziani non autosufficienti.

Punti di forza: ampia tipologia di azioni in ciascun ambito di intervento.

Piano Triennale Azioni Positive Università degli studi di Napoli “Federico II”. 2016/2018

A) Ambito pari opportunità

Azioni: **a.** Redazione del primo Bilancio di Genere di Ateneo e l’istituzione di un tavolo di lavoro nazionale finalizzato alla definizione delle linee guida per la redazione dei bilanci di genere delle università; **b.** sperimentazione del primo programma di *mentoring* per le ricercatrici dell’università italiana; **c.** ricerche sull’impatto della dimensione di genere nella distribuzione del personale accademico tra i settori disciplinari e nei diversi ruoli; **d.** analisi delle diseguglianze di genere nelle progressioni di carriera e nelle diverse forme di valutazione del lavoro e della ricerca accademici; **e.** costruzione di una rete di stakeholders locali, nazionali e internazionali e loro coinvolgimento in *Learning Circle* tematiche.

B) Ambito Formazione, informazione e sensibilizzazione per promuovere

nell’Ateneo e sul territorio la cultura dell’uguaglianza e delle pari opportunità

Azioni: **a.** Creazione e promozione del portale CUG, in cui raccogliere e diffondere tutte le informazioni circa le iniziative svolte in Ateneo a favore della diffusione della cultura dell’uguaglianza e delle pari opportunità; **b.** promozione di corsi di formazione rivolti al personale tecnico amministrativo ed aperti anche ai docenti e ai ricercatori sui temi di pari opportunità e discriminazione di genere; **c.** incentivazione di iniziative volte a promuovere la cultura dell’integrazione, delle pari opportunità e della parità di genere in Ateneo, con il supporto del Centro “Sinapsi”, in continuità con i risultati ottenuti dal Progetto *GENOVATE – Transforming Organizational Culture for Gender Equality in Research and Innovation*, progetto di ricerca-azione che affronta il tema della disuguaglianza di genere nella ricerca; **d.** promozione, tramite il CUG, di collaborazioni tra le figure istituzionali del mondo accademico campano ed Enti locali ed altre istituzioni territoriali, con la Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane e con il *Network*; **e.** istituzione di un Osservatorio di Genere sulla ricerca e l’università, per garantire continuità ai risultati ottenuti dal Progetto Europeo *GENOVATE*, affinché questi diventino buone pratiche della “Federico II”; **f.** partecipazione, in forma collaborativa e propositiva, del CUG nella predisposizione del “Piano delle performance di Ateneo”.

C) Promozione del benessere organizzativo volto alla conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio per la comunità universitaria

Azioni: **a.** Attivazione e promozione di un’applicazione software di *car-pooling* denominata “UninaCar”, per contrastare efficacemente le criticità del trasporto pubblico locale e favorire un uso sostenibile dell’auto privata; **b.** attività di verifica delle esigenze della comunità universitaria in ordine alla promozione di servizi educativi a sostegno della genitorialità; **c.** organizzazione di campi estivi destinati ai figli dei dipendenti e degli studenti; **d.** assegnazione di un contributo per l’assistenza di familiari disabili e in previsione la stipula di convenzioni non onerose con onlus e cooperative sociali specializzate nell’assistenza domiciliare; **e.** promozione di un’indagine e di un’analisi di fattibilità riguardo ad attività suscettibili di lavoro a distanza (telelavoro) per categorie di personale tecnico-amministrativo da individuare; **f.** rilevazione dei dati, attraverso questionario, volto a rilevare la soddisfazione rispetto ai servizi attualmente offerti dall’Ateneo e a pianificare gli interventi da approntare in funzione delle criticità emerse.

D) Contrasto ai fenomeni di discriminazione e a qualunque forma di violenza relativa al genere, all’età, all’orientamento sessuale, alla religione, alla lingua, alla provenienza etnica, alle convinzioni personali e politiche, alle condizioni di disabilità

Azioni: **a.** Promozione di una cultura contro tutte le forme di discriminazione mediante l’organizzazione di incontri tematici e la diffusione dei contenuti informativi attraverso il sito istituzionale e la radio di Ateneo; **b.** prosecuzione delle attività dello Sportello di Ascolto per segnalazioni in merito al disagio lavorativo e a forme di violenza; **c.** istituzione e promozione di un contesto letterario, attraverso il portale CUG, che destinerà una pagina aperta a ricevere e selezionare scritti in versi e in prosa, editi e inediti. Il contesto letterario sarà, quindi, aperto a tutti i membri della

comunità universitaria, per condividere una attenta e profonda riflessione sui temi dell'integrazione e prevenire i fenomeni di discriminazione.

Punti di forza: rete di collaboratori interni ed esterni all'Ateneo, nazionali ed internazionali.

Piano Triennale Azioni Positive Università degli studi di Trento. 2017/2019

A) La situazione dell'Ateneo rispetto alle pari opportunità

Azioni: **a.** Attenzione specifica agli squilibri di genere; **b.** avviamento del processo di certificazione Family Audit per consolidare le politiche di *work-life balance*; **c.** realizzazione di un nido aziendale; **d.** introduzione di orari di lavoro e tipologie di part-time mirate a favorire la conciliazione tra tempi lavorativi e familiari e adozione di iniziative di "fringe benefits" a favore dei dipendenti e delle loro famiglie; **e.** attivazione dello Sportello di supporto psicologico per il disagio lavorativo; **f.** organizzazione di vari eventi di sensibilizzazione su problematiche significative, dall'invecchiamento al *mobbing*; **g.** individuazione di una pluralità di figure, che operano in rete, per il raggiungimento degli obiettivi di pari opportunità individuati a garanzia della pianificazione, realizzazione, monitoraggio delle azioni: istituzione nel 2015 del Prorettorato alle Politiche di Equità e Diversità e di una delega rettorale al Benessere organizzativo; costituzione del Comitato Unico di Garanzia; **h.** attivazione da alcuni anni della figura del/la Consigliere/a di fiducia, con l'obiettivo di far emergere e contrastare i fenomeni di molestie, *mobbing*, *stalking* e *straining*; **i.** istituzione a partire dal 2016 di una rete di delegati, con l'individuazione di un/a referente all'interno di ogni struttura dell'Ateneo; **l.** approfondimento di tematiche di genere in collaborazione sul piano scientifico con il Centro Studi Interdisciplinari di Genere dell'Università di Trento e il coordinamento del progetto GARCIA finanziato dalla Commissione Europea.

B) Strategie e obiettivi e generali

a. Divenire un modello di buone prassi in materia di equità e diversità, sia nei confronti della componente studentesca, che del personale che vi opera, che del territorio in cui l'Università è inserita; **b.** rendere l'Ateneo un caso esemplare, a livello locale, nazionale e internazionale, in materia di pari opportunità ed equità sostanziale assumendo come presupposto il riconoscimento delle differenze come effettiva risorsa e valore; **c.** promuovere le pari opportunità di accesso e di crescita professionale tra tutto il personale dipendente dell'Ateneo; **d.** superare le asimmetrie esistenti all'interno dell'Ateneo, e in particolare nelle posizioni di responsabilità e di governo, attraverso la promozione di azioni concrete rivolte a evitare la segregazione occupazionale e la dispersione di risorse e talenti; **e.** sviluppare una politica di sostegno alla conciliazione tra vita lavorativa e vita personale e familiare di tutte le componenti della comunità accademica; **f.** contrastare i fenomeni di discriminazione, molestie e *mobbing* promuovendo, anche attraverso forme di prevenzione, il benessere organizzativo in tutte le sue dimensioni.

C) Analisi dati e monitoraggio su benessere, pari opportunità e tutela dei diritti

a. Impiantare un Osservatorio che costituisca una cornice entro cui collocare le indagini conoscitive propedeutiche alla programmazione di azioni specifiche; **b.** rea-

lizzare periodiche indagini ad hoc; **c.** predisporre un Report annuale; **d.** procedere alla realizzazione del “bilancio di genere”, già avviato nel triennio precedente, osservando in modo più dettagliato la distribuzione dei generi anche in relazione alle posizioni occupate, alla produttività, alla partecipazione a comitati e concorsi, ai carichi familiari, all’utilizzo di strumenti di conciliazione, alle opportunità di formazione, includendo, oltre alla dimensione del genere, anche altre variabili di potenziale disuguaglianza come l’età, il paese d’origine, la disabilità.

D) Politiche per le pari opportunità e valorizzazione delle diversità e del benessere organizzativo

a. Intraprendere politiche e azioni mirate al cambiamento strutturale e culturale, rivolte a tutte le componenti nella direzione del riconoscimento e della valorizzazione della diversità; **b.** promuovere il benessere organizzativo; **c.** contrastare efficacemente le molestie ed il mobbing; **d.** consolidare le politiche di *work-life balance* tramite la certificazione Family Audit; **e.** supportare il personale di ricerca non stabilizzato; **f.** introdurre la prospettiva di genere all’interno della didattica e della ricerca; **g.** ridurre le asimmetrie di carriera nella filiera scientifica; **h.** promuovere la visibilità delle eccellenze scientifiche femminili; **i.** garantire pari condizioni di accesso alle posizioni più prestigiose.

E) Promozione e disseminazione di buone prassi sul territorio

a. Farsi carico della promozione del cambiamento culturale nel territorio, attraverso la didattica, la formazione avanzata, la sperimentazione e le più generali iniziative di sensibilizzazione e divulgazione; **b.** intraprendere collaborazioni con le istituzioni del territorio, anche in sinergia con altri attori presenti in loco; **c.** attuare iniziative formative e divulgative mirate a favorire una maggiore consapevolezza sulle differenze e le disuguaglianze all’interno dei diversi contesti sociali, così come sui principali problemi conseguenti alle asimmetrie esistenti; **d.** incentivare la partecipazione a reti locali, nazionali e internazionali impegnate nel contrasto alla discriminazioni, nella promozione delle pari opportunità e del benessere organizzativo.

Punti di forza: continuità nella programmazione degli interventi e delle strategie, grazie anche al sistema di valutazione elaborato.

Vediamo ora alcuni esempi di buone pratiche nell’ambito europeo.

Progetto EGERA-Effective Gender Equality in Research and the Academia

Tema: “Introduzione della prospettiva di genere nei curricula accademici”

1) Obiettivi: **a.** Adottare un insieme di misure finalizzate a raggiungere l’uguaglianza di genere, rimuovendo negli istituti di ricerca e di alta formazione gli stereotipi di genere, le discriminazioni nell’ambito delle procedure di reclutamento e di progressione di carriera; **b.** adottare la prospettiva di genere nei contenuti e nella produzione scientifica.

L’integrazione della prospettiva di genere nei curricula fa parte della più ampia strategia del *mainstreaming* e può essere definita come un processo finalizzato a rendere l’educazione, i corsi di studio, i programmi, i materiali prodotti e utilizzati sensibili all’impatto di genere.

2) Consorzio: Universidad Autónoma de Barcelona (UAB), Radboud University di

Nijmegen (Netherlands), Università di Vecha, (Germania), METU (Ankara), Università di Antwerp (Belgio), Science Po, Parigi, Centrum Vyzhum Globalni Zmeny AV CR v.v.i. (Repubblica ceca), Centro de Estudos para a Intervenção Social (Portogallo).

3) Motivazioni: la prospettiva di genere dovrebbe essere adottata nei curricula universitari in quanto: **a.** i curricula svolgono un ruolo fondamentale nel trasmettere conoscenze, pratiche e cultura; **b.** sarebbero più inclusivi e per questo più rispondenti ai valori democratici della società, in quanto capaci di formare studenti e ricercatori con mentalità aperta alle differenze; **c.** potrebbero contribuire ad eliminare le disparità di genere di fatto ancora esistenti in termini di aspettative sociali, carriera, opportunità, cicli di vita, destinazione delle risorse.

4) Strategia: le università partecipanti hanno adottato l'inserimento della prospettiva di genere secondo una duplice modalità: **a.** inserendo moduli specifici sul genere; **b.** integrando il curriculum generale con dei moduli sulle teorie, metodi, letteratura, questioni sensibili alle problematiche di genere.

5) Metodi di insegnamento: nella maggior parte dei casi si alternano a seconda delle attività previste: lezione frontale, metodi partecipativi e cooperativi, interventi di tutor specializzati, masterclass.

6) Azioni propedeutiche: organizzazione del workshop *EGERA-STAGE* su *Gender in Curricula*. Vi hanno partecipato i rappresentanti delle università di nove paesi, tra cui i ricercatori di quasi tutte le istituzioni partner del progetto *EGERA-STAGES*, così come molti professionisti, studenti di Master e dottorandi di università olandesi e belghe. Finalità: ricognizione dei fattori di resistenza all'integrazione della prospettiva di genere nei programmi di studio e individuazione di proposte per eliminarli.

Criticità individuate: **a.** Mancanza di legittimità istituzionale dei corsi dovuta alla cultura dell'autonomia diffusa nel mondo universitario; **b.** assenza della prospettiva di genere nei processi decisionali. **Proposte individuate** per eliminare queste resistenze: **a.** riequilibrare i generi nel team dei docenti che dovrebbe includere anche un esperto di genere; **b.** riequilibrare i generi nel reclutamento degli studenti: stimolare gli studenti a lavorare in gruppi misti; **c.** adottare il *mainstreaming* di genere in tutte le fasi della ricerca (definizione dei concetti, quesiti, metodi, analisi e diffusione); **d.** scambiare esperienze riguardo all'integrazione di genere nei curricula e sostenere la rete tra i progetti partner.

Punti di forza: collaborazione di esperti di chiara fama, anche non appartenenti al mondo accademico, equilibrio tra i generi nei gruppi di lavoro.

Le buone pratiche adottate dai partner del progetto

A) Università di Antwerp. Master “Genere e sviluppo”

Questo Master interuniversitario interattivo e interdisciplinare è stato attivato per riempire una lacuna nei curricula di scienze politiche introducendo gli studenti a considerare l'influenza reciproca tra “relazioni di genere e sviluppo” e a formulare ipotesi su come l'adozione o meno della prospettiva di genere influisca sulle politiche. Mira a sviluppare la prospettiva di genere nella ricerca discutendo le questioni di genere da diversi punti di vista. Le classi sono organizzate in due gruppi, in base

all'adozione della prospettiva micro e macro. Gli studenti imparano anche ad applicare quadri di analisi di genere, per formulare proposte di consulenza politica e partecipare a dibattiti come esperti. L'opportunità di interagire con studenti provenienti da altri paesi e continenti rende questo corso molto stimolante.

B) Università SciencePo, Parigi. “Sfidare le scienze politiche da una prospettiva di genere”

Il corso è rivolto agli studenti di scienze politiche. Si propone di revisionare il modo in cui la scienza politica è stata costruita e viene insegnata attualmente in Francia e in altri paesi dell'UE. La componente di genere non solo apporta un valore aggiunto agli studi accademici, ma è considerata anche come uno strumento per ripensare l'ambito, i metodi, i concetti della disciplina.

C) METU, Ankara. “Genere e Tecnologia”

Il corso interattivo è rivolto a studenti di livello Ma e PhD, si propone di fornire loro una prospettiva critica verso la relazione tra genere e tecnologia, concentrandosi su questioni come la “costruzione sociale della tecnologia”, aspetti di genere nella scienza e nella tecnologia, la scienza femminista, le “norme” maschili della scienza e della tecnologia. Il corso si propone di mettere in discussione l'associazione tra scienza, tecnologia e mascolinità/virilità, ricostruendone le origini storiche e politiche.

D) Università di Radboud, Nijmegen. Programma “Genere, sessualità e multiculturalismo”

Indirizzato agli studenti di medicina, si concentra sul ruolo che la prospettiva di genere e la cultura rivestono nelle cure mediche. L'integrazione dei programmi con la prospettiva di genere e le problematiche culturali legate all'appartenenza etnica arricchisce il concetto di diversità nella teoria e nella pratica medica. Le sessioni pratiche, che affiancano i moduli teorici, con attività di simulazione con pazienti, incontri con la polizia e stage, risultano molto istruttivi al fine di rendere i problemi di genere nell'assistenza sanitaria più visibili e più facili da inserire nella teoria e nella pratica che è fondamentale per gli studenti di medicina.

E) Università Autonoma di Barcellona. Corso “Filosofia e genere”

Questo corso introduce gli studenti a considerare il ruolo del corpo, concepito in termini ontologici, sia da una prospettiva sistemica che da una prospettiva storica, all'interno del pensiero contemporaneo e, in particolare, il modo in cui il corpo è stato recentemente considerato dal femminismo. La nozione di genere contribuirà in modo significativo all'articolazione teorica e all'identificazione dei suoi limiti politici. Questo corso è integrato nel *curriculum* principale del Bachelor of Arts in Philosophy, e anche in un programma di interfaccia “Minori negli studi di genere”. Gli studenti provengono anche da altre discipline della Facoltà di Filosofia e Arti, come Antropologia o Geografia, ma anche da altre facoltà, come Scienze (Biologia), Giurisprudenza e Sociologia. Il corso è completato da ulteriori attività accademiche, spesso con ospiti colleghi spagnoli e stranieri, specializzati in altre discipline e metodologie (come studi culturali e psicoanalisi), che consentono agli studenti di apprendere la complessità teorica dell'argomento e anche il suo approccio applicato.

Progetto STAGES-Structural Transformation to Achieve Gender Equality in Science
Tema: “Action Plans per un cambiamento strutturale nell’organizzazione della ricerca”

1) Consorzio: Università Statale di Milano-Italia, Fraunhofer Gesellschaft–Germania, Aarhus Universitet–Danimarca, Universitatea Alexandru Ioan Cuza-Romania, Radboud Universiteit- Olanda, ASDO Associazione-Italia, Dipartimento per le pari opportunità-DPO (Coordinatore unico).

2) Finalità: superare la logica dei progetti pilota, avviando a livello europeo cambiamenti strutturali per affrontare i molteplici aspetti del problema della disuguaglianza di genere nella scienza e nella ricerca.

3) Strategia operativa: predisposizione ed implementazione di *Action Plans* al fine di: **a.** Introdurre il *gender management* a tutti i livelli nelle università partecipanti; **b.** monitorare la situazione con una sistematica raccolta dei dati, concentrandosi sulle dinamiche di cambiamento e analizzando anche le potenziali azioni di trasformazione; **c.** disseminare le pratiche all’interno degli Atenei e presso gli istituti di ricerca e le università europee; **d.** integrare diversi approcci, negoziando con gli *stakeholders* interni su quattro livelli: interpretativo, simbolico, istituzionale, operativo.

4) Ambiti individuati: **a.** Aumento della consapevolezza di genere negli organi di alto livello istituzionale; **b.** moduli di formazione sulla parità di genere per i responsabili decisionali interni; **c.** programmi di tutoraggio per le giovani scienziate; **d.** azioni per migliorare la visibilità delle scienziate; **e.** aggiornamento degli standard della gestione e della valutazione della ricerca; **f.** sviluppo di contenuti didattici; **g.** sviluppo della leadership; **h.** misure volte all’equilibrio tra lavoro e vita di privata; **i.** quote di genere nelle commissioni; **l.** politiche di promozione e di conservazione delle risorse umane.

Punti di forza: implementazione di *Action Plans*, impatto sulle politiche nazionali.

Le buone pratiche adottate dai partner del progetto

A) Università Statale di Milano

Azioni: **a.** Attivazione per gli studenti del corso Pari opportunità e carriere scientifiche, replicato per quattro anni (strategia *top down*); **b.** organizzazione di due *Crash Courses* sull’impatto degli stereotipi di genere sulla scienza, indirizzato al *top management* dell’intera università, in particolare alle Facoltà di Medicina e di Scienze Agrarie e dell’Alimentazione; **c.** azioni finalizzate alla ricerca sulle relazioni tra uguaglianza di genere e promozione dei talenti e delle eccellenze; **d.** iniziative di orientamento rivolte ai ricercatori, agli studenti, ai post dottorati; **e.** creazione di un *Network of Female Researchers* nella Facoltà di Scienze Agrarie e dell’Alimentazione; **f.** corsi di *Gender Medicine* attraverso un corso pilota al Politecnico; **g.** *Workshop on Gender Medicine*; **h.** attivazione del centro GENDER-Gender and Equity in Research and Science.

B) Fraunhofer Gesellschaft-Germania

Azioni: **a.** Produzione di un Toolbox, contenente 46 esempi di buone pratiche che hanno utilizzato la strategia del *gender mainstreaming*; **b.** redazione di un report pilota sulle disparità di genere nei diversi ambiti e sulle misure adottate a favore delle pari opportunità.

C) Aarhus Universitet-Danimarca

Azioni: **a.** Pubblicazione Report annuale sulle iniziative a livello nazionale e locale; **b.** valutazione in ambito nazionale del tempo dedicato alla ricerca; **c.** contributo dato alla definizione più chiara e trasparente dei criteri di selezione dei candidati ai programmi di ricerca; **d.** consulenza alle giovani ricercatrici; **e.** organizzazione annuale dei *Gender Equality Price*; **f.** intervento a favore di programmi finanziari addizionali per la conciliazione o altri simili problemi; **g.** valutazione dell'impatto dei *Gender Equality Action Plans*.

D) Universitatea Alexandru Ioan Cuza-Romania

Azioni: **a.** Monitoraggio e raccolta dati; **b.** contributo dato all'incremento della visibilità delle donne nella ricerca, alla sensibilizzazione delle istituzioni verso le politiche di genere; **c.** comunicazione efficace alla riproduzione delle buone pratiche; **d.** istituzione di nuove strutture e centri di coordinamento della ricerca: Center for Gender Equality in Science, Network of Women in Academia and Research.

E) Radboud Universiteit-Olanda

Azioni: **a.** Esplorazione dei metodi e dei modelli di ricerca; **b.** istituzione dell'*Halbes Women Faculty Network*; **c.** coordinamento con la leadership universitaria; **d.** monitoraggio e raccolta dati, redazione di un Report finale; **e.** disseminazione e divulgazione dei risultati e delle attività tramite workshop, media, e sito web istituzionale; **f.** autovalutazione delle attività da parte del team e verifica finale ed in itinere; **g.** azioni a favore della leadership femminile e della integrazione della parità di genere nella formazione e nella ricerca.

Progetto di ricerca-azione GENOVATE-Transforming Organisational Culture for Gender Equality in Research and Innovation

Tema: “Ensuring Equal Opportunities for Women and Men by Encouraging a More Gender-Aware Management in Research and Scientific Decision-Making Bodies”

1) Obiettivi: **a.** Attuare strategie innovative e sostenibili per un cambiamento nelle Università e negli Enti di ricerca che possano promuovere pratiche di valorizzazione della diversità e dell'equità di genere come fattori di sviluppo dell'eccellenza nella ricerca e nell'innovazione; **b.** implementare strategie culturali innovative, sostenibili e adeguate al contesto locale, per generare cambiamenti strutturali nelle Università e negli Enti di ricerca al fine di sostenere la diversità di genere e le pari opportunità tra uomini e donne nella ricerca e nell'innovazione; **c.** promuovere modalità attraverso cui la parità di genere e la diversità favoriscano l'eccellenza e la crescita sostenibile nella ricerca e nell'innovazione; **d.** facilitare uno scambio proficuo di conoscenze tra università europee con livelli di esperienza molto diversi nell'attuazione di azioni concrete per le pari opportunità, e coinvolgere gli organismi chiave nel sostenere e promuovere un cambiamento verso un *management* sensibile alle questioni di genere; **e.** sviluppare e diffondere un valido approccio di *management* per abolire le disuguaglianze di genere e contribuire al miglioramento delle condizioni di lavoro per i ricercatori e le ricercatrici.

2) Consorzio: Università “Federico II”, Napoli, University of Bradford (UK),

coordinatrice del progetto, University College Cork (Ireland), Lulea University of Tecnology (Sweden), Ankara University (Turkey), Universidad Complutense de Madrid (Spain), Trnava University (Slovakia).

3) Network di collaboratori strategici: a. Individuazione di un ampio numero di *stakeholder*, sia a livello locale, sia a livello europeo, tra i quali European Association of Universities, European Centre for the Strategic Management of Universities, NESSE Network of Experts in Social Sciences of Education, Coordinamento napoletano Donne nella scienza, CRUI, Società italiana di Fisica.

3) Caratteristiche: implementazione dei *Gender Equality Action Plans* (GEAP) e organizzazione delle attività secondo tre filoni di intervento: **a.** supporto al reclutamento, alla progressione di carriera e alla ricerca; **b.** ambiente di lavoro, bilancio lavoro-vita familiare e cultura istituzionale; **c.** *standard* e diversità nella eccellenza, nella ricerca e nell'innovazione.

4) Attività istituzionali: **a.** Institutional GENOVATE Management Boards istituiti in ciascuna delle istituzioni partecipanti; **b.** International Advisory Board; **c.** sessioni virtuali di *link-up*; **d.** *National Learning Circles*; **e.** implementazione delle strategie, collaborazione con *stakeholder* interni ed esterni; **f.** ricezione dei resoconti sui progressi conseguiti e delle copie delle pubblicazioni attraverso una *stakeholder mailing list*.

5) Disseminazione dei risultati: **a.** Impiego di una strategia di comunicazione che ricorrerà al *National Learning Circles*, *stakeholder*, *networking* internazionale, media e attività di pubblicazione. Verrà inoltre determinato l'impatto a lungo termine del progetto nell'ambito delle istituzioni.

6) Prodotti finali: **a.** Un modello sociale di implementazione dell'uguaglianza di genere; **b.** linee guida su misura per differenti attori e condizioni, che mettano in luce le questioni, le sfide, e gli approcci perseguiti.

Punti di forza: elaborazione di un modello di implementazione dell'uguaglianza di genere nella ricerca e nell'innovazione basato su cinque fasi: *investigative, plan, act, outcome, reflect*.

Le buone pratiche adottate dai partner del progetto

I tre filoni di intervento individuati vengono realizzati attraverso otto *work packages* (WP), suddivisi tra le sette università del consorzio, come di seguito specificato.

A) Università "Federico II", Napoli, WP6: organizzazione della GENOVATE Community che ha facilitato lo scambio delle conoscenze tra i membri del consorzio e la comunità locale, nazionale ed internazionale, a livello europeo e globale, in ciascun paese delle istituzioni partner. L'autovalutazione del livello di competenza ed esperienza dei partner ha contribuito allo svolgimento di nove sessioni nelle quali è stata presentata e discussa.

B) University of Bradford (UK), WP1 (coordinamento), WP2, condiviso con Trnava University (Slovakia), WP8: sviluppo di un modello sociale di implementazione dell'uguaglianza di genere che ha guidato la riflessione sul processo di cambiamento in ciascuna università; comunicazione e disseminazione delle attività attraverso il sito web della GENOVATE Community, i social media, il *National*

Learning Circle, conferenze, seminari, pubblicazioni, usati strategicamente per promuovere le attività del progetto.

C) University College Cork (Ireland), WP3: valutazione di politiche, procedure e pratiche in relazione all'uguaglianza di genere nel reclutamento, nella progressione di carriera e nel supporto alla ricerca attraverso l'analisi dei dati e il monitoraggio annuale circa le politiche adottate per eliminare il gap di genere in ciascuna università partecipante, anche al fine di contribuire allo scambio di buone pratiche.

D) Lulea University of Technology (Sweden), WP5: conduzione dell'Equality Impact Analysis sugli standard di eccellenza nella ricerca in relazione alla situazione di ciascuna istituzione e la revisione delle politiche nazionali in materia attraverso un *buddy sistem* di supporto.

E) Ankara University (Turkey), WP4: contribuzione all'avvio di sei progetti e di Report sulla cultura organizzativa e il clima nell'ambiente di lavoro e allo sviluppo di un *E-learning package* sulle competenze di genere a livello di *leadership e management*.

F) Universidad Complutense de Madrid (Spain), WP7: individuazione di concetti chiave per procedere alla valutazione del progetto, degli GEAP attuati, con impiego di diversi strumenti che includono la *evaluation feedback, in itinere e on-site*.

Vediamo ora alcuni esempi di buone pratiche adottate in altri paesi al di fuori del contesto nazionale ed europeo.

USA — Progetto ADVANCE-*Increasing the Participation and Advancement of Women in Academic Science, Technology, Engineering and Mathematic Careers*

1) Caratteristiche: è un progetto elaborato dalla National Science Foundation (NSF) ed è stato realizzato dal 2001 al 2016 da 160 istituzioni dell'*higher education* e organizzazioni no-profit situati in 47 stati. Si propone, oltre che come programma specifico per riequilibrare la presenza femminile nelle carriere delle facoltà STEM e di implementare un sistema organizzativo sensibile alla parità di genere, anche come esempio di buona prassi da estendere ad altre facoltà universitarie non prettamente scientifico/tecnologiche, nonché come supporto educativo, di orientamento e di *mentoring* per studenti graduati e non e post dottorandi. La nozione di genere adottata nel programma, come viene specificato, deve essere ampliata alla comprensione di altre dimensioni come l'etnia, la disabilità, l'orientamento sessuale, lo *status* di straniero, ecc.

2) Obiettivi: **a.** Sviluppare approcci di sistema per incrementare la partecipazione e l'avanzamento delle donne nelle carriere STEM; **b.** trovare soluzioni innovative e sostenibili per promuovere la parità di genere nella composizione della forza lavoro delle università; **c.** contribuire alla ricerca sull'uguaglianza di genere, sull'"intersection of gender" e sulle altre identità sociali nelle carriere.

6. Uno sguardo ai paesi emergenti

di Adele Bianco

Questo capitolo è dedicato alla condizione delle donne nei paesi non occidentali, e che in alcuni casi oggi sono indicati – in base alla loro situazione economica e al loro grado di sviluppo e avanzamento tecnologico – meno avanzati o emergenti. Si tratta di paesi in cui le condizioni di vita della popolazione – e delle donne in particolare – sono molto diverse dagli standard occidentali, sia sotto il profilo economico, sia dal punto di vista culturale, sia relativamente al rispetto dei diritti della persona e del cittadino. L'insieme di questi elementi – condizioni economiche e culturali e sfera dei diritti – si riflette sulla sorte delle donne, sulle loro libertà in ogni campo dell'esistenza, sulla qualità della loro vita, sulla possibilità di indirizzare autonomamente le proprie scelte di vita.

Le ragioni per cui intendiamo dedicare quest'ultimo capitolo alle donne dei paesi non occidentali, distanti da noi geograficamente e culturalmente sono molteplici. In *primis* perché non si tratta più di paesi e culture lontane: la globalizzazione e una serie di fenomeni a essa associati – ad esempio le migrazioni, ma anche la maggiore facilità e frequenza degli occidentali nel fare vacanze in paesi esotici – li ha resi ormai un tratto costitutivo delle nostre società contemporanee che si dicono multiculturali e multirazziali (Colombo, 2018). Inoltre, le nuove tecnologie comunicative avvicinano i paesi anche molto diversi per lingua e cultura: già Harvey (1993) parlò di distanze spazio-temporali ridotte a causa della globalizzazione.

In secondo luogo, l'economia dei paesi emergenti esercita oggi un influsso diretto a livello globale e dunque anche sui sistemi socio-economici occidentali: è il caso delle tante delocalizzazioni della produzione di beni e servizi in paesi più convenienti dal punto di vista del costo del lavoro. Insomma: non si può più prescindere dal fatto che il mondo sia diventato molto più interdipendente e che questa interdipendenza influisce direttamente sulle nostre vite.

Per tornare alla questione femminile, di là dalle differenze delle condi-

zioni di vita specifiche di ciascun paese, di là dagli usi e costumi che ciascuna cultura rivendica come un tratto identitario da difendere e come tale non negoziabile – si pensi alla diatriba legata al velo delle donne islamiche – non è possibile separare con un solco netto la condizione delle donne occidentali da quella delle donne di altre culture e provenienti da altri paesi. Le usanze e tradizioni di quelle culture – dalle mutilazioni genitali femminili al fenomeno delle spose bambine – riguardano donne anche nate e cresciute in Occidente da famiglie immigrate (EIGE, 2013; UNFPA, 2012). La condizione delle donne che vengono dal Sud del mondo non è più al di fuori dei nostri confini e l'Occidente si trova quindi a dovervi fare i conti.

Questo significa che oggi, al di là delle specificità locali, delle differenze tra i vari paesi e delle non meno importanti diverse condizioni sociali delle donne derivanti dall'estrazione sociale di ciascuna, la condizione di salute e benessere o di discriminazione e sofferenza che le donne vivono sotto ogni latitudine mostra la necessità di attuare misure volte a sostenerle, di far sì che esse siano non solo rispettate come persone nella loro integrità fisica, psicologica e morale, ma anche che siano messe in condizione di esprimere le loro potenzialità e dunque fungere da motore del cambiamento e dello sviluppo, come gli stessi Organismi internazionali invitano a fare, da ultimo l'obiettivo 5 dei *Goals di sviluppo sostenibile* dedicato alla parità di genere (<http://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/>; United Nations 2016; Dodds *et al.*, 2017).

Per questo insieme di ragioni, abbiamo ritenuto che in un testo dedicato alle pari opportunità sia necessario riservare una parte anche alla condizione delle donne del Sud del mondo. Pertanto questo capitolo si svilupperà come segue: in un primo paragrafo daremo conto di come le scienze sociali hanno trattato questo tema; in seguito vedremo come per lo sviluppo degli attuali paesi emergenti (Bianco, 2014) sia cruciale il miglioramento della condizione femminile.

6.1. La condizione femminile nel Sud del mondo

L'affermazione e lo sviluppo della questione femminile nel Sud del mondo – ossia lo studio e l'analisi della condizione delle donne nei processi di mutamento sociale in quei paesi – risale agli anni Settanta del XX secolo, in concomitanza con l'affermazione del femminismo (cfr. *supra* cap. 1 nota 2) nei paesi occidentali. Questo tema come oggetto di studio specifico si viene consolidando non solo in ambienti di ricerca e accademici ma diviene che uno degli *issues* di politica di sviluppo nelle Organizzazioni internazionali.

Come indirizzo di ricerche si intendeva disvelare le donne come soggetti sociali specifici, riconoscendo oltre la condizione di subalternità da esse patita il loro contributo effettivo alla produzione e alla riproduzione sociale tanto nei paesi avanzati quanto in quelli più arretrati. La teoria femminista ha sottolineato poi la consonanza tra la condizione di sottomissione e sfruttamento vissuta dalle donne sia nei paesi sviluppati sia in quelli sottosviluppati. Nei paesi avanzati il contributo del lavoro domestico gratuito – di cura, diciamo oggi – svolto dalle donne è funzionale all'economia e a un determinato assetto sociale: il lavoro delle donne svolto all'interno delle famiglie è la condizione che permette agli uomini di dedicarsi in pieno alla carriera e consente ai bilanci statali di risparmiare sulla fornitura di una serie di servizi come gli asili per i bambini e i servizi domiciliari di assistenza agli anziani¹.

Il lavoro delle donne nei paesi meno avanzati del Sud del mondo è ugualmente funzionale all'assetto economico nazionale e mondiale. Esse sono impegnate nell'economia informale, poco innovativa sul piano tecnologico e orientata alla sussistenza e all'autoconsumo delle famiglie. L'economia informale rappresenta la più importante forma di integrazione dei bassi redditi percepiti nei paesi più poveri e non è contrapposta ma complementare a quella orientata al mercato e alla competitività: tra l'economia informale e quella ufficiale si attua, in altre parole, non uno scontro, ma piuttosto una coesistenza e un intreccio².

Questa questione è importante non solo perché è giusto riconoscere e valorizzare il lavoro svolto dalle donne e di cui beneficiano le famiglie e la collettività, ma anche perché si deve impedire che una persona, per il fatto di essere nata femmina, sia confinata in determinate occupazioni e non le sia possibile compiere altre scelte ed esercitare il proprio talento in qualsiasi ambito voglia.

Dal punto di vista della ricerca sociale, ciò ha permesso di meglio connettere il livello micro – ossia il piano su cui prevalentemente viene condotta l'analisi della condizione femminile nei paesi più e meno avanzati – con quello macro, ossia quello più generale delle trasformazioni strutturali e delle condizioni di crescita e sviluppo economico.

La questione femminile nei paesi del Sud del mondo venne istituzionalizzata come *issue* (temi) di politica di sviluppo, allorché ci si rese conto

¹ In Occidente questo modello di divisione sessuale del lavoro – marito capofamiglia e responsabile del mantenimento con il suo stipendio o salario dell'intera famiglia e moglie casalinga – è noto come il modello del "male breadwinner".

² Arbeitsgruppe Bielefelder Entwicklungssoziologen (a cura di), 1979; Klemp, 1992; Bianco, 2004, pp. 91-93.

che le donne costituiscono un potenziale inespresso per la crescita dei loro paesi. Le Organizzazioni internazionali da allora in avanti sono state intente a considerare la condizione della donna, rilevando la quantità (ad es. i tassi di attività³ e di occupazione⁴) e la qualità del loro apporto all'economia, anche in quella informale e sommersa (cfr. da ultimo ILO, 2017 e 2018). Pertanto le donne, opportunamente considerate e stimolate, possono rappresentare una leva di sviluppo; ciò è vero ancora oggi, come vedremo nel prossimo paragrafo. Grazie a una più alta qualificazione del capitale umano femminile – che passa per una maggiore scolarizzazione delle bambine e delle ragazze e una modernizzazione delle politiche familiari, vale a dire ridurre la fertilità e migliorare le condizioni della maternità – esse contribuiscono alla crescita economica e del benessere del proprio paese.

Nel paragrafo che segue ci si limiterà a fornire le coordinate generali entro le quali si è sviluppato il dibattito sulla condizione delle donne nel Sud del mondo e sul loro ruolo nella struttura socio-economica tradizionale di quei paesi, senza alcuna pretesa di esaustività, giacché si tratta di un argomento complesso e sul quale è ormai vasta la letteratura prodotta.

6.2. Il ruolo delle donne nella struttura socio-economica tradizionale

Allo scopo di comprendere la condizione femminile e come questa si sia modificata nel tempo, è opportuno partire dall'analisi della posizione della donna nei contesti tradizionali. Pioniera delle ricerche in materia è stata l'economista danese Ester Boserup (1910-1999), la cui opera è ormai da considerare un classico. Le sue tesi hanno influenzato il dibattito sul ruolo delle donne riguardo al lavoro e allo sviluppo umano. Boserup considerava necessario offrire alle donne migliore istruzione e occupazione di qualità. A

³ «Il *tasso di attività*, ossia il rapporto tra popolazione attiva [tra i 15 e i 65 anni] (occupati + disoccupati) e popolazione totale: questo è il *tasso di attività lordo* e misura quante persone si propongono sul mercato del lavoro rispetto a tutta la popolazione. È dunque indizio del bilancio di forze tra chi lavora e chi no: una popolazione che invecchia verrà mantenuta da poche persone che lavorano. Il *tasso di attività netto* è ricavato dal rapporto tra popolazione attiva (occupati + disoccupati) e popolazione in età attiva (15-65 anni). Esso indica quante persone sono presenti sul mercato del lavoro rispetto al potenziale lavorativo di un paese. Tale tasso è utile per misurare l'aumento o la diminuzione dello scoraggiamento alla partecipazione al mercato del lavoro. Mette conto ricordare che lo scoraggiamento riduce *anche* il tasso di disoccupazione, perché si tratta di persone che *escono* dal mercato del lavoro non candidandosi più, almeno ufficialmente, ad alcun posto di lavoro», Bianco, 2011, p. 521.

⁴ Si rinvia a nota 4 del capitolo 1.

tal proposito ha elaborato una tipologia del lavoro rurale svolto in Africa e in Asia sulla base della divisione dei compiti fra donne e uomini e dunque sulla presenza delle donne e l'incidenza del loro apporto alle lavorazioni agricole. In Africa l'agricoltura tradizionalmente impiega forza lavoro femminile, di meno in Asia. L'impiego di donne nel lavoro dei campi non è insolito nei paesi del Sud del mondo; ancora oggi secondo i dati delle agenzie internazionali esse svolgono gran parte del lavoro agricolo, che spesso è la fonte di sostentamento principale per l'intera famiglia (FAO, 2011).

La colonizzazione, osserva Boserup, ha impiegato gli uomini come forza-lavoro in produzioni destinate all'esportazione, nelle imprese dei colonizzatori come le miniere e nel settore edilizio. In tal modo gli uomini sono stati distolti da una serie di incombenze tradizionali necessarie all'economia locale nei villaggi e nelle famiglie e ciò ha comportato un aumento del carico di lavoro delle donne, che si sono trovate a doversi sobbarcare i compiti una volta svolti dagli uomini. A ciò si aggiunga che l'agricoltura tradizionale, svolta per lo più dalle donne, non ha beneficiato dell'introduzione di miglioramenti tecnici, di cui eventualmente si sono avvantaggiati gli uomini. Di conseguenza, la condizione delle donne è peggiorata.

Occorre tuttavia ricordare che le posizioni della Boserup sono state oggetto di critica, perché volte a considerare la questione femminile solo dal punto di vista economico e senza attenzione per altri aspetti nella vita delle donne che oggi vengono comunemente considerati rilevanti: dai diritti patrimoniali in seno alla famiglia, alla salute riproduttiva, tanto per fare due esempi. Nonostante i rilievi critici che possono essere mossi al lavoro di Boserup, va ricordato che il suo rappresenta il primo studio non solo sul ruolo economico delle donne in Asia e in Africa, ma il primo saggio in assoluto che abbia portato l'attenzione sul lavoro delle donne nei paesi non occidentali e sulla loro condizione.

I cambiamenti sopravvenuti nella tradizionale divisione sessuale del lavoro – prima a causa della colonizzazione e nella seconda metà del XX secolo a seguito dei processi di modernizzazione – hanno, come accennato poc'anzi, profondamente alterato l'equilibrio nella ripartizione dei carichi di lavoro tradizionalmente attribuiti a uomini e donne e con ciò negativamente influenzato la vita di queste ultime. A ciò si aggiunga che per le donne è sempre stato difficile accedere a mezzi, strumenti e ritrovati che consentono di lavorare meglio e di aumentare la produttività. Questo perché fin dai tempi della colonizzazione la vita economica retta dagli interessi dei paesi più ricchi e sviluppati e la produzione di beni e servizi destinata ai loro mercati era organizzata avvalendosi della moderna tecnologia. Ma poiché le donne non erano integrate nell'ambito dell'economia formale – e più redditizia – sono rimaste escluse dagli effetti positivi del progresso e delle

innovazioni; di conseguenza si sono impoverite e con loro quanti del nucleo familiare da loro dipendevano.

È anzi possibile sostenere che la modernizzazione della produzione – prima con la colonizzazione poi con la cooperazione – nel secondo dopoguerra si sia risolta in un peggioramento per la condizione delle donne. Valga per tutti l'esempio delle superfici arate da trattori e quindi assai più estese rispetto agli appezzamenti che tradizionalmente venivano coltivati. A fronte dell'introduzione della meccanizzazione dell'agricoltura, le donne hanno continuato a svolgere il lavoro di raccolta come sempre, a piedi e non con mezzi adeguati, pertanto si sono trovate a lavorare di più. L'accresciuto carico di lavoro è dovuto anche al fatto che le donne dispongono di meno forza-lavoro: da un lato non sono più coadiuvate come un tempo dagli uomini, impegnati in altre attività; dall'altro si trovano a dover compensare l'attività dei loro collaboratori non più in natura ma in denaro, che spesso non hanno. La conseguenza di tale situazione è che esse, oltre ad avere una maggiore mole di lavoro e a non godere dei benefici dell'applicazione della tecnica, perdono anche la sicurezza economica e il riconoscimento sociale che ne consegue e di cui godevano in precedenza.

Ulteriori fattori che hanno significato un peggioramento della condizione di vita delle donne sono stati i cambiamenti importati dalla cultura occidentale. Con il processo di privatizzazione avviato dalle potenze coloniali, la terra è stata per lo più registrata sotto il nome del capofamiglia, quindi dell'uomo, e le donne, non figurando come proprietarie, non possono accedere agli eventuali fondi e ai crediti previsti dai progetti di sviluppo rurale. In questo modo, oltre a perdere i diritti naturali e consuetudinari di accesso alla terra, le donne sono esautorate in linea di fatto. Con il dissolversi della sicurezza materiale che garantiva la donna nell'ambito della comunità tradizionale, vanno perduti, come detto poc'anzi, anche i simboli del suo potere e scema il suo prestigio sociale.

Fintanto che le donne non sono state riconosciute come l'asse portante delle economie locali, esse non hanno goduto di fiducia e non hanno potuto accedere e beneficiare di finanziamenti per sviluppare le proprie attività economiche e produttive. Solo dagli anni '90 del secolo scorso si è iniziato a considerarle specifiche destinatarie di progetti di sviluppo, da sostenere non solo per il bene delle loro imprese ma a vantaggio delle intere collettività cui appartengono.

Fin qui abbiamo tracciato in linea molto generale l'impatto sulla condizione femminile nei paesi del Sud del mondo dei cambiamenti dovuti alla colonizzazione e alla modernizzazione. È però ormai acquisito che la situazione materiale e non materiale in cui le donne versano rappresenta un indicatore del livello di sviluppo economico e sociale di una società. Pertanto,

migliorare la vita delle donne, consentire loro pari opportunità è un vantaggio di cui beneficia l'intera collettività (World Bank Group, 2015: 46). Vediamo ora come questa relazione – la condizione femminile e lo sviluppo della società – si manifesti e influisca in un mondo che oggi sta cambiando i propri equilibri assai velocemente.

6.3. Donne e sviluppo nel Sud del mondo oggi

I processi di globalizzazione hanno innescato una serie di mutamenti che disegnano nuovi scenari globali e in particolare nuovi equilibri tra i paesi avanzati e quelli emergenti. Dal punto di vista strutturale, a fronte di un Occidente afflitto dal calo demografico, dall'invecchiamento della popolazione (in particolare in Germania e in Italia), da un generalizzato impoverimento (sintomatica da questo punto di vista la parabola discendente della classe media) e in progressiva perdita di rilevanza nell'economia mondiale (PWC, 2015: 3; Commissione europea, 2011), i paesi in via di sviluppo vivono una situazione specularmente opposta e beneficiano del fatto che le diseguaglianze a livello mondiale si sono ridotte e che la povertà è diminuita⁵ (UNDP, 2013; World Bank Group, 2015).

Ciò significa che una parte crescente della popolazione mondiale ha migliorato il proprio tenore di vita, come testimonia l'affermazione in molti paesi emergenti di una classe media locale (Bianco, 2013). Questo strato sociale nella storia moderna occidentale ha rappresentato il perno dello sviluppo sociale e della crescita economica e costituisce oggi una assoluta novità nel Sud del mondo. Tradizionalmente, infatti, la struttura sociale delle aree del mondo più arretrate ha visto una ristretta *élite* molto ricca (Goetze, 1976: 176-195) e una massa di persone diseredate, povere e senza alcuna prospettiva di miglioramento.

Poiché le classi medie nel Sud del mondo non sono mai riuscite ad avere quel dinamismo che storicamente hanno invece mostrato le classi medie occidentali, né hanno mai espresso la capacità di imprimere il cambiamento, la loro comparsa nei paesi emergenti rappresenta oggi un'indubbia novità. Il loro sorgere rimanda a un miglioramento della qualità della vita e co-

⁵ «The latest headline estimate for 2012 based on the new data suggests that close to 900 million people (12.8 percent of global population) lived in extreme poverty. Compared with 2011 — the year when PPPs were updated — this number represents continued poverty reduction, as the headcount estimate then, using 2011 PPP data, was 987 million people (14.2 percent of global population). While broadly similar to the old estimate for 2011 based on 2005 PPP data, this estimate is some 24 million people lower», Cruz *et al.*, 2015, p. 5.

stituisce un fenomeno interessante e un significativo cambiamento in quelle aree del mondo. Ci siamo pertanto chiesti come queste trasformazioni influiscano sulla vita delle donne e se esse ne beneficino effettivamente. Le conclusioni cui siamo pervenuti mostrano che lo sviluppo economico e gli avanzamenti sul piano sociale sono possibili e duraturi laddove le donne godono di un concreto miglioramento delle loro condizioni di vita sia in termini materiali che in termini di libertà e considerazione sociale.

Prima di procedere, è necessario fornire anche se brevemente alcune scarse definizioni dei concetti che useremo, primo fra tutti quelli di classe media. Nell'esperienza storica occidentale e nell'ambito del pensiero sociologico, per "classe media" s'intende un gruppo sociale che ha un tenore di vita relativamente elevato e un livello di istruzione medio-alto che porta a lavori di qualità. Il tipo di occupazioni cui si dedicano gli esponenti della classe media è concentrato principalmente nel settore dei servizi e le mansioni prevalenti sono di tipo impiegatizio e da libero professionista. Un'altra caratteristica della classe media è quella di essere proprietaria di un certo numero di beni durevoli e di avere un reddito tale che consente ai propri esponenti di accedere a servizi di consumo come cultura e turismo (Gimenez, 1991: 143-5).

Nel panorama della letteratura che oggi si occupa di classe media nei paesi emergenti un autore di indubbio interesse è Homi Kharas (2010, 2017). A lui si deve la nozione di "classe media globale", che egli definisce come un gruppo sociale culturalmente diversificato e geograficamente vasto e il cui potere d'acquisto è compreso tra i 10 e i 100 dollari al giorno (Id., 2017: 3; 2010: 8-9)⁶. Kharas prevede entro il 2020⁷ la crescita della classe media globale e che più della metà di questa si troverà nel Sud del mondo, in particolare concentrata in Asia⁸; entro il 2030 la capacità di spesa della classe media asiatica rappresenterà la metà di quella mondiale⁹.

⁶ Kharas definisce «the global middle class as those households with daily expenditures between USD10 and USD100 per person in purchasing power parity terms», Id., 2010, p. 12. "Purchasing power parity" significa letteralmente "parità di potere d'acquisto"; ciò significa che si tratta di una grandezza standardizzata (in questo caso a livello mondiale), ossia al netto delle differenze rimarchevoli del potere d'acquisto da un paese ad un altro.

⁷ «We are close to a historic milestone. [...] around 2020, the middle class will become a majority of the global population for the first time ever», Kharas, 2017, p. 11.

⁸ «The middle class is growing everywhere in the developing world, but the numbers are by far the greatest in Asia. By 2030, Asians could represent two-thirds of the global middle-class population», Kharas, 2017, p. 13.

⁹ «By 2030, global middle-class consumption could be \$29 trillion more than in 2015 (Table 3). Only \$1 trillion of that will come from more spending in advanced economies. Today's lower middle-income countries, including India, Indonesia, and Vietnam, will have

Nonostante il successo riscontrato da Kharas per l'originalità e la novità della sua nozione di "classe media globale" e le sue previsioni fino al prossimo futuro, le sue posizioni sono state criticate da alcuni autori. In particolare Melber (2016) ritiene che Kharas sia troppo generoso in merito alla disponibilità di reddito e riguardo alla propensione di spesa al consumo soprattutto nei paesi emergenti. Kharas amplierebbe poi le fasce di reddito (10-100 dollari al giorno) in modo troppo ottimistico, includendo nella classe media anche gruppi sociali che nei paesi avanzati sono stati colpiti negli ultimi decenni dalla precarizzazione lavorativa e che quindi sono caduti in povertà.

Ci sembra però che l'attuale letteratura sulla classe media – che sia riferita ai paesi in via di sviluppo o proiettata su scala globale – non consideri un aspetto rilevante delle trasformazioni del Sud del mondo: la condizione femminile. Riteniamo cioè che le caratteristiche considerate per definire la classe media – che si concentrano solo sul reddito disponibile (famiglie e individui) e la propensione alla spesa per consumi e ignorano altre variabili – siano unidimensionali dal punto di vista sociologico. Abbiamo voluto valutare quindi aspetti culturali che attestano un profondo mutamento della società. L'analisi della condizione femminile ben si presta a condurre questo tipo di analisi.

Come abbiamo avuto modo di esaminare nel primo capitolo, il crescente, diffuso benessere del dopoguerra in Occidente ha consentito a intere generazioni di giovani donne di studiare, quindi di meglio qualificarsi sul mercato del lavoro, di accedere anche a professioni più impegnative e meglio remunerate e di realizzarsi nella vita oltre gli affetti familiari. Questa maggiore consapevolezza di sé, unita all'autonomia economica e finanziaria, ha avviato una serie di trasformazioni nei rapporti tra donne e uomini, tra figli e genitori, tra cittadine e sfera pubblica, tra cittadini e Stato, determinando un maggiore livello di benessere diffuso, il modello di sviluppo nel secondo dopoguerra e l'assetto sociale che conosciamo. La condizione delle donne è dunque un tratto portante delle trasformazioni sociali e un aspetto significativo del grado di sviluppo sociale di un paese. E ciò che segue intende dimostrarlo.

In un libro classico, seguendo le orme di Max Weber, David Lockwood (1958) ha sottolineato che nella definizione di cosa sia una classe sociale si dovrebbero tener presenti almeno tre distinte dimensioni: la situazione di mercato, la condizione di lavoro e le situazioni di status. Quest'ultima di-

middle-class markets that are \$15 trillion bigger than today. Most of the remaining increase will be in today's upper middle-income countries, like China and Brazil.

By 2030, Asia will account for well over half the total middle-class consumption market», Kharas, 2017, p. 16.

menzione la consideriamo con particolare attenzione allo status sociale delle donne nella società.

Le ipotesi che intendiamo sviluppare sono le seguenti. In primo luogo, supponiamo che un mercato del lavoro con caratteristiche moderne offra alle donne la possibilità di lavorare e, per converso, solo grazie alla loro partecipazione si realizza un sistema economico moderno. In tale contesto, pertanto le pari opportunità tra uomini e donne sono abbastanza presenti e diffuse. Peraltro, solo in un sistema economico moderno con un settore dei servizi sviluppato si può affermare una classe media che possa essere un motore di sviluppo. È infatti a questo modello, a uno standard di vita tipico della classe media, che ci siamo riferiti per condurre la nostra analisi, non solo come ipotesi di ricerca – le caratteristiche di una società in cui la classe media è forte offrono migliori condizioni di vita alle donne – ma anche perché oggi l’espansione della classe media nei paesi emergenti è indice di accresciuto benessere e qualità della vita.

In secondo luogo, lo sviluppo della classe media può aver luogo quando le donne sono *empowered*, cioè quando la loro posizione sociale non è di subalternità e discriminazione, quando il loro *status* – cioè la loro posizione e il loro prestigio sociale – viene migliorato e le loro esigenze sono soddisfatte.

In terzo luogo, l’istruzione: essa svolge un ruolo nel facilitare o ostacolare i due processi sopra menzionati¹⁰.

Questo complesso di fenomeni consente la riduzione del tasso di fertilità e il tasso di mortalità infantile. Le donne più istruite, con meno figli, hanno maggiore cura di loro in termini di tempo, denaro, attenzione e risorse culturali. Inoltre, le pari opportunità sul mercato del lavoro hanno permesso di impiegare una percentuale significativa di donne qualificate. In altri termini, lo sviluppo sociale ed economico sono associati a una buona posizione femminile nell’ambito della società.

Ciò posto, lo scopo ora è quello di valutare in quali paesi emergenti tale fenomeno si stia effettivamente realizzando. Dal database della Banca Mondiale (<http://data.worldbank.org/indicator>) sono stati selezionati alcuni indicatori riferiti ad aspetti tipici di una società in transizione. Dopo aver elaborato i dati con un metodo di analisi fattoriale per testare quali indicatori siano collegati al percorso di sviluppo, abbiamo estratto due fattori e

¹⁰ Questo risultato è abbastanza simile al modello di modernizzazione della Corea del Sud negli ultimi 50 anni (Kuznets, 1994). In quel paese entrambi i sessi in pochi decenni hanno raggiunto un livello di istruzione almeno fino alla scuola secondaria superiore (OCSE, 2014, p. 30).

chiamato il primo modernizzazione del mercato del lavoro. I suoi elementi riguardano l'espansione del settore dei servizi e l'occupazione femminile. È negativamente correlato al secondo fattore composto da quattro variabili, chiamato subordinazione femminile.

In sintesi, ciò che emergerà dall'analisi condotta è che le variabili culturali hanno un forte impatto sui processi di cambiamento sociale. La condizione delle donne è uno degli aspetti fondamentali per migliorare la qualità di vita e per promuovere condizioni socio-economiche favorevoli alla nascita di una moderna economia che garantisca crescita e benessere generalizzato. Il contrario avviene quando le donne sono subordinate, ovvero tenute in scarsa considerazione in contesti sociali e culturali in cui la disparità di genere è forte.

I dati selezionati dal database della Banca Mondiale si riferiscono a tutti i paesi del mondo ($n = 217$) nell'anno 2014¹¹. Tuttavia è opportuno specificare che la Banca Mondiale offre solo dati aggregati nazione per nazione; pertanto queste variabili potrebbero essere interpretate come un *proxy* della classe sociale. I dati hanno cioè a che fare con paesi e non con attori sociali. Seconda avvertenza necessaria: purtroppo alcuni importanti indicatori, come ad esempio l'Indice di Gini, non possono essere considerati perché molti paesi hanno dati mancanti e tale lacuna potrebbe distorcere i risultati dell'analisi presentata.

Con un'analisi fattoriale abbiamo estratto due fattori (Marradi, Di Franco, 2013). Il primo è relativo al livello di modernizzazione del mercato del

¹¹ 1. Accesso all'elettricità; 2. Tasso di fertilità degli adolescenti (nascite per 1.000 donne di età compresa tra 15 e 19 anni); 3. Bambini fuori dalla scuola, donne; 4. Bambini fuori dalla scuola, primari, di sesso femminile; 5. Consumo di energia elettrica KWh pro capite; 6. Occupazione nei servizi, femminile (% di occupazione femminile); 7. Occupazione nei servizi, uomo (% di occupazione maschile); 8. Consumo energetico (kg olio pro capite); 9. Tasso di fertilità (nascita per donna); 10. PIL pro capite (costante US \$ 2010); 11. Spesa pubblica per l'istruzione, totale (% del PIL); 12. Forza lavoro, donna (% della forza lavoro totale); 13. Aspettativa di vita alla nascita, femmina (anni); 14. Aspettativa di vita alla nascita, maschio (anni); 15. Tasso di alfabetizzazione, totale per adulti (% di persone di 15 anni e oltre); 16. Tasso di mortalità materna (stima modellata, per 100.000 nati vivi); 17. Abbonamenti cellulari (per 100 persone); 18. Abbonamento per cellulare per 100 persone; 19. Tasso di mortalità, neonatale (per 1.000 nati vivi); 20. Popolazione rurale (% della popolazione totale); 21. Iscrizione scolastica, primaria e secondaria (lorda), indice di parità di genere; 22. Quota di donne occupate nel settore del lavoro non agricolo (% del totale del lavoro non agricolo); 23. Tecnici in R & S (per milione di persone); 24. Disoccupazione totale; 25. Disoccupazione, donna (% della forza lavoro femminile) (stima ILO modellata); 26. Popolazione urbana; 27. Occupazione vulnerabile, donna (% di occupazione femminile); 28. Occupazione vulnerabile, uomo (% di occupazione maschile); 29. Lavoratrice salariata e stipendiata (% di occupazione femminile); 30. Salari e salariati, totale (% dell'occupazione totale).

lavoro (MML) e di conseguenza del sistema economico. Le cinque variabili del primo fattore sono indicatori del livello della MML.

Le variabili (indicate in percentuale) sono:

- lavoratrici retribuite (coefficienti del punteggio fattoriale (cf) .244);
- lavoratori salariati (cf .222);
- donne impiegate nei servizi (cf .210);
- lavoratori impiegati nei servizi (cf .197);
- occupazione femminile vulnerabile (cf -.219).

Le variabili sono correlate negativamente con la vulnerabilità del lavoro femminile, il che sottolinea la situazione difficile delle donne sul mercato del lavoro (ILO, 2017).

Il secondo fattore riguarda le condizioni di vita delle donne, il loro ruolo e il loro status nella società. Le quattro componenti sono:

- tasso di fertilità (cf. 0,279);
- morte materna (cf. 0,276);
- fertilità adolescenziale (cf. 0,275);
- tasso di mortalità neonatale (cf. 0,273).

I risultati evidenziano una variabile che potrebbe essere chiamata subordinazione delle donne (SD). Essa è associata ad alti tassi di mortalità materna e neonatale, a un alto tasso di fertilità sia tra le donne adulte che nelle adolescenti. Secondo la nostra ipotesi, più le donne sono subordinate, meno un'economia moderna può svilupparsi, meno possono attecchire condizioni di vita qualitativamente buone che fanno pensare a uno sviluppo a vantaggio delle donne.

Questa situazione è evidenziata dalle correlazioni tra i due fattori estratti e altre variabili rilevanti (Tabella 1). In effetti, il coefficiente di correlazione di Pearson tra i fattori è fortemente negativo (-0,7) e significativo a 0,01. I coefficienti di correlazione con altre variabili (alfabetizzazione, aspettativa di vita di uomini e donne, percentuale della popolazione urbana) sono anch'essi significativi.

Tab. 1 - Coefficienti di correlazione tra i due indici fattoriali (modernità del mercato del lavoro e subordinazione delle donne) e alcune variabili riferite a paesi emergenti e avanzati nel 2014

		MML	SD	Alfabetiz- zazione	Popolaz. urbana %	Speranza vita donne	Speranza vita uomini
Modernizza- zione del Mercato del Lavoro (MML)	Pears. Corr.	1	-,699**	,449**	,674**	,663**	,634**
	Significance (two sided)		0,000	0,001	0,000	0,000	0,000
	N	80	77	55	79	80	80
Subordina- zione femminile (SD)	Pears. Corr.	-,699**	1	-,827**	-,561**	-,914**	-,874**
	Significance (two sided)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	77	184	149	183	184	184
Literacy	Pears. Corr.	,449**	-,827**	1	,500**	,729**	,657**
	Significance (two sided)	0,001	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	55	149	156	155	154	154
Urban Population%	Pears. Corr.	,674**	-,561**	,500**	1	,607**	,608**
	Significance (two sided)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	79	183	155	214	196	196
Female Life Expectancy	Pears. Corr.	,663**	-,914**	,729**	,607**	1	,971**
	Significance (two sided)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	80	184	154	196	199	199
Male Life Expectancy	Pears. Corr.	,634**	-,874**	,657**	,608**	,971**	1
	Significance (two sided)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	80	184	154	196	199	199

** Correlazione è rilevante 0.001 (due code)

Da ulteriori elaborazioni, che non possiamo produrre per ragioni di spazio, i paesi occidentali si confermano il luogo in cui il mercato del lavoro è qualitativamente avanzato. In questi paesi il fattore MML è correlato negativamente con la subordinazione delle donne, cioè il mercato del lavoro moderno e l'*empowerment* delle donne sono fortemente correlati. Nella Federazione Russa e in Argentina, le condizioni del mercato del lavoro sono abbastanza moderne ma non consentono l'*empowerment* delle donne. In un terzo gruppo, cui appartiene l'Africa subsahariana, le condizioni del mercato del lavoro e le condizioni delle donne non sono avanzate.

Possiamo concludere quindi che si conferma quanto discusso per anni dalla letteratura. Come abbiamo visto, la condizione di subordinazione vissuta dalle donne le spinge nell'economia informale, le condanna alla vulnerabilità lavorativa e a subire discriminazioni e più in generale si mantiene il divario di genere (Nohlen, Sturm, 1982: 92-116; Klemp, 1992; ILO,

2017; Martin, 2010). Lo sviluppo sociale – oggi nei paesi emergenti testimoniato dal sorgere e dall'affermarsi di una classe media quale generalizzato miglioramento dello standard di vita – non è ascrivibile solo al livello di reddito e di consumi. Se consideriamo l'affermazione della classe media come un indicatore di sviluppo sociale, queste condizioni si realizzano in un sistema economico tendenzialmente terziarizzato (cioè caratterizzato dal settore dei servizi) dove le disparità di genere si riducono e dove le donne godono di considerazione sociale. Per converso, quando le donne vivono una condizione di soggezione e discriminazione, le loro condizioni di vita sono peggiori: i tassi di mortalità materna e neonatale sono alti e il livello di istruzione delle donne è basso.

In sintesi, i risultati della nostra analisi suggeriscono ancora una volta che sostenere le donne e ridurre i divari di genere sono le azioni più efficaci per promuovere lo sviluppo sociale, stimolare il livello di consumi, sostenere il mercato interno.

Bibliografia

- Addabbo T., Klatzer E., Schlager C., Villa P., de Villota P. (2018), *Challenges of Austerity and Retrenchment of Gender Equality*, in O'Hagan A., Klatzer E. (eds), *Gender Budgeting in Europe*, Palgrave Macmillan, Cham.
- Addis Saba M. (1998), *Partigiane. Le donne della resistenza*, Mursia, Milano.
- Altieri G. (2007), *Uomini e donne moderni: le differenze di genere nel lavoro e nella famiglia. Nuovi modelli da sostenere*, Ediesse, Roma.
- Arbeitsgruppe Bielefelder Entwicklungssoziologen, a cura di, (1979), *Subsistenzproduktion und Akkumulation*, Breitenbach, Saarbrücken.
- Auret D., Barrientos S. (2004), *Participatory social auditing: a practical guide to developing a gender-sensitive approach*, [opendocs.ids.ac.uk](https://opendocs.ids.ac.uk/opendocs/bitstream/handle/123456789/4086/Wp237.pdf?sequence=1&isAllowed=y), testo disponibile al sito <https://opendocs.ids.ac.uk/opendocs/bitstream/handle/123456789/4086/Wp237.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, AusAid, London.
- Bachiddu E., Pasquino M., a cura di, (2016), *Università e work-life balance. Aspetti culturali e diversity management*, Università degli Studi di "Tor Vergata", Comitato Unico di Garanzia (CUG), Scosse Edizioni, Roma.
- Balbo L. (2008), *Il lavoro e la cura*, Einaudi, Torino.
- Balmori H. H., Reeves H., Sever C. (2003), *Gender and budgets: Overview report*, University of Sussex. IDS. BRIDGE, testo disponibile al sito http://docs.bridg-ge.ids.ac.uk/vfile/upload/4/document/1109/Budgets_OR_English.pdf
- Barabino M.C., Jacobs B. (2001), "Il Diversity Management", *Sviluppo & Organizzazione*, 184, pp. 19-31.
- Barazzetti D., Leccardi C. (1995), *Fare e pensare: donne, lavoro, tecnologie*, Rosenberg & Sellier, Torino.
- Bavaro V. (2009), *Tempo comune: conciliazione di vita e lavoro e armonizzazione dei tempi della città*, FrancoAngeli, Milano.
- Beccalli B., Beretta L. (2005), *Prospettive di genere e teorie della differenza nell'analisi sociologica del mondo del lavoro*, in Beccalli B. e Martucci C., a cura di, *Con voci diverse*, La Tartaruga, Milano.
- Behning U., Pascual A.S., a cura di, (2001), *Gender mainstreaming in the European employment strategy*, European Trade Union Institute, Brussels.
- Bendl R., Schmidt A. (2013), "Gender mainstreaming: An assessment of its conceptual value for gender equality", *Gender, Work & Organization*, Vol. 20(4): 364-381.
- Bernardi F. (2000), *Donna fra famiglia e carriera: strategie di coppia e vincoli so-*

- ciali*, FrancoAngeli, Milano.
- Bettio F., Rosselli A. (2018), *Gender Budgeting in Italy: A Laboratory for Alternative Methodologies?*, in O'Hagan A., Klatzer E. (eds), *Gender Budgeting in Europe*, Palgrave Macmillan, Cham.
- Beveridge F., Nott S. (2002), "Mainstreaming: A case for optimism and cynicism", *Feminist legal studies*, Vol. 10(3): 299-311.
- Bianco A. (2004), *Introduzione alla sociologia dello sviluppo. Teorie, problemi, strategie*, FrancoAngeli, Milano.
- Bianco A. (2010), "Responsabilità sociali e capitalismo d'inizio secolo", in *Paradigmi Rivista di critica filosofica*, Vol. 1/2010: 101-113.
- Bianco A. (2011), *Lavoro*, in Bettin Lattes G. e Raffini L., a cura di, *Manuale di sociologia*, CEDAM, Padova, pp. 507-534.
- Bianco A. (2013), "Classi medie nei paesi emergenti", *Società Mutamento Politica, Rivista di sociologia*, Vol. 4(7): 71-92, Firenze University Press, testo disponibile al sito <http://ejour-fup.unifi.it/index.php/smp/index?>
- Bianco A. (2014), *Sovraordinazione → Subordinazione*, in Perulli P., a cura di, *Terra mobile. Per un atlante della società globale*, Einaudi, Torino, pp. 153-174.
- Bianco M., Lotti F., Zizza R. (2013), "Le donne e l'economia italiana" (Women and the Italian Economy), *SSRN Electronic Journal*, 10.2139/ssrn.2297263.
- Bobbio N. (1995), *Eguaglianza e libertà*, Einaudi, Torino.
- Bobbio N. (1997), "Eguaglianza", in *Enciclopedia del Novecento*, Treccani, testo disponibile al sito www.Treccani.it/enciclopedia/eguaglianza (Enciclopedia del Novecento).
- Booth C., Bennett C. (2002), "Gender mainstreaming in the European Union: towards a new conception and practice of equal opportunities?" *European Journal of Women's Studies*, Vol. 9(4): 430-446.
- Borgogelli F. (1992), *La tipologia delle azioni positive*, in Gaeta L. e Zoppoli L., a cura di, *Il diritto diseguale: la legge sulle azioni positive*, Giappichelli, Torino.
- Boserup E. (1982), *Il lavoro delle donne. La divisione del lavoro nello sviluppo economico*, Rosenberg & Sellier, Torino.
- Botti C., a cura di, (2013), *Le etiche della diversità culturale*, Le Lettere, Firenze.
- Branisa B., Klasen S., Ziegler M., Drechsler D., Jütting J. (2014), "The Institutional Basis of Gender Inequality: The Social Institutions and Gender Index (SIGI) and its Subindices", *Feminist Economics*, Vol. 20(2): 29-64.
- Budlender D., Elson D., Hewitt G., Mukhopadhyay T. (2002), *Gender Budgets Make Cents*, Commonwealth Secretariat, London.
- Budlender D., Elson D., Hewitt G., Mukhopadhyay T. (2002), *Gender Budgets Make More Cents Country Studies and Good Practice*, Commonwealth Secretariat, London.
- Budlender D., Sharp R. (1998), *How to do a gender sensitive budget: Contemporary research and practice*, Commonwealth Secretariat, London.
- Burn N. (2017), *Gender-Responsive Budgeting in Africa: Chequered Trajectories, Enduring Pathways*, in Khan Z., Burn N. (Eds.), *Financing for Gender Equality*, Palgrave Macmillan, London, pp. 49-86.
- Burr V. (2000), *Psicologia delle differenze di genere*, Il Mulino, Bologna, 2000.

- Busoni M. (2000), *Genere, sesso, cultura. Uno sguardo antropologico*, Carocci, Roma.
- Callini D. (1997), *Tra identità e lavoro: i sentieri dell'orientamento in una società complessa*, FrancoAngeli, Milano.
- Canadian International Development Agency (CIDA) (1997), *Guide to Gender-Sensitive Indicators*, CIDA, Canada, testo disponibile al sito [http://www.acdi-cida.gc.ca/INET/IMAGES.NSF/vLUIImages/Policy/\\$file/WID-GUID-E.pdf](http://www.acdi-cida.gc.ca/INET/IMAGES.NSF/vLUIImages/Policy/$file/WID-GUID-E.pdf)
- Casarico A.D., Del Boca D. (2015), *Nel Jobs Act buoni propositi per il lavoro delle donne*, testo disponibile al sito <http://www.lavoce.info/archives/32317/nel-jobs-act-buoni-propositi-per-delle-donne/>.
- Casario A., Profeta P. (2010), *Donne in attesa: L'Italia delle disparità di genere*, EGEA, Milano.
- Charnes A., Cooper W.W., Rhodes E. (1978), "Measuring the efficiency of decision making units", *European Journal of Operational Research*, Vol. 2: 429-444.
- Cherchye L., Moesen W., Rogge N., Van Puyenbroeck T. (2007), "An introduction to 'benefit of the doubt' composite indicators", *Social Indicators Research*, Vol. 82(1):111-145.
- Colombo E. (2018), *Le società multiculturali*, Carocci, Roma.
- Conteh J. (2016), *Gender Audit, Encyclopedia of Gender and Sexuality Studies, First Edition*, Malden, MA and The Wiley Blackwell, Oxford.
- Council of Europe (2005), *Final report of the Group of Specialist on Gender Budgeting (EC-S-GB), EG-S-GB (2004) RAP FIN*; Equality Division, Directorate General of Human Rights, Council of Europe, Strasbourg, testo disponibile al sito http://www.mpsv.cz/files/clanky/12462/GenderBudgeting-report2005_En.pdf
- Crippa F., Farina P., Mecatti F. (2011), "A Social Gen(d)re of Statistics: Roots, Development and Methodological Prospects of a Gender Statistics", *Atti della Riunione Scientifica SIS*, Bologna.
- Cruz M., Foster J., Quillin B., Schellekens P. (2015), "Ending Extreme Poverty and Sharing Prosperity: Progress and Policies", *Policy Research Notes 15/03*, World Bank Group.
- D'Aloia A. (2002), *Eguaglianza sostanziale e diritto diseguale. Contributo allo studio delle azioni positive nella prospettiva costituzionale*, Cedam, Padova.
- D'Aloia A. (2008), *Discriminazioni, eguaglianza e azioni positive*, in Casadei T., cura di, *Lessico delle discriminazioni, tra società, diritto, istituzioni*, Edizioni Diabasis, Reggio Emilia.
- Dallago L. (2006), *Che cos'è l'empowerment*, Carocci, Roma.
- Daly M. (2005), "Gender mainstreaming in theory and practice", *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, Vol. 12(3): 433-450.
- David M.E. et al. (1998), *Negotiating the glass ceiling: careers of senior women in the academic world*, Falmer, London.
- Davidson L., Gordon K.L., Kramer L., Huck G., Heim H. (1979), *The sociology of gender*, Rand McNally College.
- De Beauvoir S. (1961), *Il secondo sesso*, Il Saggiatore, Milano.
- Decataldo A., Ruspini E. (2014), *La ricerca di genere*, Carocci, Roma.

- Despotis D.K. (2005), “A reassessment of the Human Development Index via Data Envelopment Analysis”, *The Journal of the Operational Research Society*, Vol. 56: 969-980.
- Di Paolo M., “Il divieto di discriminazione”, in *Lavoro e diritti*, 10 luglio 2009.
- Dijkstra A.G. (2002), “Revisiting UNDP’s GDI and GEM: Towards an Alternative”, *Social Indicator Research*, Vol. 57(3): 301–38.
- Dodds F., Donoghue D., Roesch J.L. (2017), *Negotiating the Sustainable Development Goals A transformational agenda for an insecure world*, Routledge.
- Donà A. (2006), *Le pari opportunità. Condizione femminile in Italia e integrazione europea*, Laterza, Bari.
- Donner H. (ed) (2012), *Being Middle-class in India. A Way of Life*, Routledge, Abingdon.
- Downes R., von Trapp L., Nicol S. (2017), “Gender budgeting in OECD countries”, *OECD Journal on Budgeting*, Vol. 16(3): 1.
- Durkheim E. (1971), *La divisione del lavoro sociale*, Edizioni di Comunità, Milano.
- Economist Intelligence Unit (2012), *Women’s Economic Opportunity Index 2012*, EIU, 23.
- EIGE (European Institute for Gender Equality) (2008), *Gender mainstreaming of employment policies A comparative review of 30 European countries*, testo disponibile al sito <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/e75fbcd0-500e-4380-bafe-b9090f117630>
- EIGE (2013), *Female genital mutilation in the European Union and Croatia*, European Union, Belgium, testo disponibile al sito http://eige.europa.eu/sites/default/files/EIGE-Report-FGM-in-the-EU-and-Croatia_0.pdf
- EIGE (2015), *European Gender Equality Index, Gender Equality Index*, <http://eige.europa.eu/content/activities/gender-equality-index>
- EIGE (2017), *Gender Equality Index 2017 Measuring gender equality in the European Union 2005-2015*, testo disponibile al sito <http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/gender-equality-index-2017-measuring-gender-equality-european-union-2005-2015-report>
- Elson, D. (2002), *Gender Responsive Budget Initiatives: Key Dimensions*.
- Esping Andersen G. (1990), *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Polity Press; Cambridge.
- Esping Andersen G. (2000), *I fondamentali sociali delle economie post-industriali*, Il Mulino, Bologna.
- FAO (2011), *The State of Food and Agriculture. Women in Agriculture Closing the Gender Gap for Development*, www.fao.org.
- Fasano A., Mancarelli P. (2001), *Parità e pari opportunità uomo-donna. Profili di diritto comunitario e nazionale*, Giappichelli, Torino.
- Ferrera M. (2012), *Politiche sociali*, il Mulino, Bologna.
- Folbre N. (2006), “Measuring Care: Gender, Empowerment, and the Care Economy”, *Journal of Human Development*, Vol. 7: 183-99.
- Franklin, S. (1996), *The sociology of gender*, Edward Elgar, Cheltenham.

- Fraser N. (1997), *Justice Interruptus: Critical reflections on the "postsocialist" condition* Routledge, New York.
- Gabriele S., Marino M.R. (2016), *Il bilancio di genere. Un inquadramento generale*. Ufficio Parlamentare di Bilancio, Focus Tematico 7, testo disponibile al sito internet http://www.publicpolicy.it/wp-content/uploads/2016/10/Focus_7.pdf
- Galasso A., a cura di, (2007), *Il principio di uguaglianza nella Costituzione europea. Diritti fondamentali e rispetto della diversità*, FrancoAngeli, Milano.
- Gaye A., Klugman J., Kovacevic M., Twigg S., Zambrano E. (2010), *Measuring Key Disparities in Human Development: The Gender Inequality Index*, Human Development Reports Research Paper 2010/46 (UNDP, NewYork).
- Gender budget Initiatives: Strategies, concepts and experiences*, United Nations Investment Fund for Women, New York, testo disponibile al sito <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/un-dpadm/unpan046099.pdf>
- Genova A., Vincenti A. (2011), *Bilancio sociale e bilancio di genere. Strumenti di promozione e di partecipazione*, Carocci, Roma.
- Gianini Belotti E. (1973), *Dalla parte delle bambine*, Feltrinelli, Milano.
- Giannini M. (2000), "Gli stili delle donne nel mondo del lavoro", Introduzione al numero monografico "Luci e ombre del lavoro femminile", *Economia e lavoro*, Vol. 3:5-14.
- Gimenez M.E. (1991), "Middle Class", *International Encyclopedia of the Social Sciences*, Darity W.A. Jr., a cura di, MacMillan, NY.
- Goetze D. (1976), *Entwicklungssoziologie*, Goldmann, München.
- Grecchi A., a cura di, (2002), *Diversity management: valorizzare le differenze. Nuovi modelli di pari opportunità*, FrancoAngeli, Milano.
- Grosso Gonçalves V., Lazzarini P., Salaro C. (2009), *Tra equilibri e compromessi. Differenze di genere e pari opportunità in una realtà locale*, FrancoAngeli, Milano.
- Harvey D. (1993), *La crisi della modernità*, Il Saggiatore, Milano.
- Hashimoto A., Ishikawa H. (1993), "Using DEA to evaluate the state of society as measured by multiple social indicators", *Socio-Economic Planning Sciences*, 27: 257-268.
- Hashimoto, A., Kodama, M. (1997), "Has liveability of Japan gotten better for 1956-1990? A DEA approach", *Social Indicators Research*, 40, 359-373.
- Hausmann R., Tyson L.D., Zahidi S. (eds) (2009), *The Global Gender Gap Report 2009*, World Economic Forum.
- Hawken A., Munck G.L. (2013), "Cross-National Indices with Gender-Differentiated Data: What Do They Measure? How Valid Are They?", *Social Indicators Research*, Vol. 111: 801-38.
- Hewitt G., Mukhopadhyay T., (2002), "Promoting gender equality through public expenditure", in Budlender D., Hewitt G. (eds.), *Gender Budgets Make More Cents: country studies and good practice*, Commonwealth Secretariat, pp. 49-81.
- Holmes M. (2007), *What is Gender? Sociological Approaches*, Sage Publications, London.
- Holvoet N. (2007), "Gender Budgeting in Belgium: Findings from a Pilot Project",

- European Societies*, Vol. 9(2): 275-300.
- Hoskyns C. (2004), "Mainstreaming Gender in the Macroeconomic Policies of the EU—Institutional and Conceptual Issues", in Second Pan-European Conference (June 2004, Standing Group on EU Politics).
- ILO (2012), *A Manual for Gender Audit Facilitators. The Ilo Participatory Gender Audit Methodology*, testo disponibile al sito http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/gender/documents/publication/wcms_187411.pdf
- ILO (2017), *World Employment and Social Outlook: Trends for women 2017* Geneva, www.ilo.org.
- ILO (2018), *World Employment and Social Outlook: Trends for Women 2018 – Global snapshot*, Geneva.
- Isfol (2001), "Ipotesi di buone pratiche nella formazione dei formatori", *Quaderni di formazione*.
- Isfol (2004), *La metodologia ISFOL per l'individuazione e l'analisi delle buone pratiche in ambito FSE*.
- Kateja A. (2007), "Role of female literacy in maternal and infant mortality rate", *Social Change*, Vol. 37(2): 29–39.
- Khan Z., Burn N. (Eds.) (2017), *Financing for Gender Equality*, Palgrave Macmillan, London.
- Kharas H. (2010), *The Emerging Middle Class in Developing Countries*, OECD, testo disponibile al sito <http://www.oecd.org/dev/44457738.pdf>
- Kharas H. (2017), *The Unprecedented Expansion of the Global Middle Class. An Update*, Global Economy & Development Working Paper 100, testo disponibile al sito <https://www.brookings.edu/research/the-unprecedented-expansion-of-the-global-middle-class-2/>
- Klasen S., Schüler D. (2011), "Reforming the Gender-Related Development Index and the Gender Empowerment Measure: Implementing Some Specific Proposals", *Feminist Economics*, 17, 1:1-30.
- Klasen S. (2006), "UNDP's Gender-related Measures: Some Conceptual Problems and Possible Solutions", *Journal of Human Development*, Vol. 7(2): 243–74.
- Klasen S. (2014), "UNDP's Gender-Related Measures: Current Problems and Proposals for Fixing Them," unpublished manuscript.
- Klatzer E., Addabbo T., Alarcon-García G., O'Hagan A. (2018), "Developments in Practice: Methodologies and Approaches to Gender Budgeting", in O'Hagan A., Klatzer E. (eds), *Gender Budgeting in Europe*, Palgrave Macmillan, Cham.
- Klemp L. (1992), *Frauen im Entwicklungs- und Verelendungsprozeß*, in Nohlen D., Nuscheler F. (Eds.), *Handbuch der Dritten Welt*, vol. 1. *Grundprobleme - Theorien - Strategien*, J.H.W. Dietz Nachf., Bonn, pp. 287-303.
- Krug B., Van Staveren I. (2002), Gender Audit: Whim Or Voice", *Public Finance & Management*, 2(2), testo disponibile al sito <http://connection.ebscohost.com/c/articles/7167323/gender-audit-whim-voice>
- Kuznets P. W., 1994, *Korean economic development: an interpretive model*, Praeger Press, Westport, CT.
- Lange H., Meier L. (2009), *Who are the New Middle Classes and why are they*

- Given so Much Public Attention?*, in Id., a cura di, *The New Middle Classes: Globalizing Lifestyles, Consumerism and Environmental Concern*, Springer, New York, Heidelberg, pp. 1-26.
- Lepschy G. (1991), “Lingua e sessismo”, *Saggi di linguistica italiana*, il Mulino, Bologna, pp. 61-84.
- Liebert U. (2002), “Europeanising gender mainstreaming: constraints and opportunities in the multilevel euro-polity”, *Feminist Legal Studies*, Vol. 10(3): 241-256.
- Lindsey L.L. (2016), *Gender Roles: A Sociological Perspective*, Routledge, London.
- Lockwood D. (1958), *The black coated worker*, George Allen and Unwin, London.
- Lombardo E., Meier P. (2006), *Gender mainstreaming in the EU: incorporating a feminist reading?*, “European Journal of Women’s Studies”, Vol. 13(2): 151-166.
- Lovell C.A.K., Pastor J.T. (1999), “Radial DEA models without inputs or without outputs”, *European Journal of Operational Research*, Vol. 118: 46–51.
- Luraghi S., Olita A., a cura di, (1991), *Linguaggio e genere*, Carocci, Roma.
- Mackay F., Bilton K. (2003), *Learning from Experience: Lessons in Mainstreaming Equal Opportunities*, Scottish Executive Social Research, Edinburgh, testo disponibile al sito https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/30900-235/0025589.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1522001119&Signature=oJtOhKLOLl%2FZZRUwyirYmq1%2BFVY%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DLearning_from_experience_Lessons_in_main.pdf
- Marradi A., Di Franco G. (2013), *Factor analysis and principal component analysis*, FrancoAngeli, Milano.
- Martin J. P. (2010), *Inequality in Emerging Economies: What Role for Labour Market and Social Policies?*, OECD Employment, Labour and Social Affairs, testo disponibile al sito <http://www.oecd.org/>
- Mayo E. (1969 [1933]), *I problemi umani e socio-politici della civiltà industriale*, UTET, Torino.
- Mazey S. (2000), “Introduction: Integrating Gender-Intellectual and ‘Real World’ Mainstreaming”, *Journal of European Public Policy*, Vol. 7(3): 333-345.
- Melber H., a cura di, (2016), *The Rise of Africa’s Middle Class: Myths, Realities and Critical Engagements*, Zed Books, London.
- Moore H.L. (1994), *A Passion for Difference: Essay in Anthropology and Gender*, Indiana University Press, Bloomington.
- Morabito A., Pasquino M. (2016), *In crisi di bilancio. Come si conciliano vita e lavoro in tempo di crisi?* in Bachiddu E. e Pasquino M., a cura di, *Università e work-life balance. Aspetti culturali e diversity management*, Università degli Studi di “Tor Vergata”, Comitato Unico di Garanzia (CUG), Scosse Edizioni, Roma.
- Moser C. (2005), *An introduction to gender audit methodology: Its design and implementation in DFID Malawi*, Overseas Development Institute, London, UK.
- Murias P., Martínez, F., Miguel, C. (2006), “An economic well-being index for the Spanish provinces. A Data Envelopment Analysis approach”, *Social Indicators*

- Research*, Vol. 77(3): 395-417.
- Naldini M., Saraceno C. (2011), *Conciliare famiglia e lavoro. Vecchi e nuovi patti fra sessi e generazioni*, il Mulino, Bologna.
- Napoli M., a cura di, (2003), *Principio di sussidiarietà. Europa, Stato sociale*, Vita & Pensiero, Milano.
- Nardo M., Saisana M., Saltelli A., Tarantola S., Hoffman, A., Giovannini, E. (2008), *Handbook on constructing composite indicators: Methodology and user guide*, OECD and Joint Research Center (European Commission), Paris.
- Nicoletti G., Scarpetta S., Boylaud O. (2000), "Summary indicators of product market regulation with an extension to employment protection legislation", *Economics department working papers*, NO. 226, ECO/WKP (99)18.
- Nicolson L., a cura di, (1990), *Feminism/postmodernism*, Routledge, London.
- Nohlen D., Nuscheler F. (1992), *Was heißt Entwicklung?*, in Id., a cura di, *Handbuch der Dritten Welt, I. Grundprobleme-Theorien-Strategien*, Verlag J.H.W. Dietz Nachf, Bonn, pp. 55-75.
- Nohlen D., Sturm R. (1982), *Über das Konzept der strukturellen Heterogenität*, in Nohlen, D., Nuscheler F., a cura di, *Handbuch der Dritten Welt, vol. 1. Unterentwicklung und Entwicklung: Theorien - Strategien - Indikatoren*, Hoffmann und Campe, Hamburg, pp. 92-116.
- Nussbaum M. (2000), *Woman and Human Development*, Cambridge University Press.
- O'Hagan A., Klatzer E. (2018), *Gender Budgeting in Europe*, Palgrave Macmillan, Cham.
- O'Hagan A., Klatzer E. (2018), *Gender Budgeting in Europe: Overcoming Challenges and Advancing Transformation*, in *Gender Budgeting in Europe*, Palgrave Macmillan, Cham, pp. 361-371.
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) (2008), *Handbook on Constructing Composite Indicators: Methodology and User Guide*, OECD, Paris.
- OECD (2014), *Social Institutions and Gender Index (SIGI)*, testo disponibile al sito <http://genderindex.org/>
- Olivito E. (2002), "Azioni positive e rappresentanza femminile: problematiche generali e prospettive di rilancio", *Politica del diritto*, il Mulino, Bologna.
- Ortner S.B., Whitehead H. (1981), *Sexual meanings. The Cultural Construction of Gender and Sexuality*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Pascall G., Lewis J. (2004), "Emerging gender regimes and policies for gender equality in a wider Europe", *Journal of Social Policy*, Vol. 33(3): 373-394.
- Pazè E. (2013), *Diseguali per legge*, FrancoAngeli, Milano.
- Permanyer I. (2010), "The measurement of multidimensional gender inequality: Continuing the debate", *Social Indicators Research*, 95, 2: 181-198.
- Permanyer I. (2012), "Are UNDP indices appropriate to capture gender inequalities in Europe?" *Social Indicators Research*, DOI 10.1007/s11205-011-9975-6.
- Permanyer I. (2013), "A Critical Assessment of the UNDP's Gender Inequality Index," *Feminist Economics*, Vol. 19: 1-32.
- Pinchbeck D. (2013 [1930]), *Women Workers in the Industrial Revolution*, Frank

- Cass, NY.
- Pollack M. A., Hafner-Burton E. (2000), "Mainstreaming gender in the European Union", *Journal of European public policy*, Vol. 7(3): 432-456.
- PWC (2015), *The World in 2050 Will the shift in global economic power continue?*, testo disponibile al sito <https://www.pwc.com/gx/en/issues/the-economy/assets/world-in-2050-february-2015.pdf>
- Quinn S. (2017), "Gender budgeting in Europe: What can we learn from best practice?", *Administration*, 65 (3): 101-121.
- Rees T. (1998), *Mainstreaming Equality in the European Union*, Routledge, London.
- Rees T. (2005), "Reflections on the uneven development of gender mainstreaming in Europe", *International Feminist Journal of Politics*, Vol. 7(4): 555-574.
- Rubery J., Fagan C. (2000), *Gender impact assessment and European employment Strategy*, EWERC/UMIST, Manchester.
- Rubin G. (1977), *The Traffic in Women: Notes on the "Political Economy" of Sex*, in Nicholson L., *The second wave: a reader in feminist theory*, Routledge, New York, pp. 27–62.
- Ruspini E., a cura di, (2005), *Donne e uomini che cambiano: relazioni di genere, identità sessuali e mutamento sociale*, Guerini e Associati, Milano.
- Saaty T.L. (1980), *The analytic hierarchy process. Planning, priority setting, resource allocation*, McGraw-Hill, New York.
- Saaty T.L. (2001), *Decision making for leaders. The analytic hierarchy process for decisions in a complex world*, RWS Publications, Pittsburgh.
- Sabatini A. (1986), *Raccomandazioni per un uso non sessista della lingua italiana*, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Roma.
- Saltzman C. J. (2006), *Handbook of the sociology of gender*, Springer, New York.
- Sapegno M.S. (2010), *Che genere di lingua? Sessismo e potere discriminatorio delle parole*, Carocci, Roma.
- Sartori F. (2009), *Differenze e disuguaglianze di genere*, il Mulino, Bologna.
- Schizzerotto A., a cura di, (2002), *Vite ineguali: disuguaglianze e corsi di vita nell'Italia contemporanea*, il Mulino, Bologna.
- Schuler D. (2006), "The Uses and Misuses of the Gender-related Development Index and Gender Empowerment Measure: A Review of the Literature", *Journal of Human Development*, Vol. 7(2): 161-81.
- Sciolla L., a cura di, (2016³), *Processi e trasformazioni sociali. La società europea dagli anni Sessanta a oggi*, Laterza, Roma -Bari.
- Scott S. (1988), *Gender and the Politics of History*, Columbia University Press, NY.
- Seth S. (2009), "Inequality, Interactions, and Human Development", *Journal of Human Development and Capabilities*, Vol. 10(3): 375–396.
- Sharp R., Broomhill R. (2002), "Budgeting for equality: The Australian experience", *Feminist Economics*, Vol. 8(1): 25-47
- Simonazzi A. (2006), *Questioni di genere, questioni di politica. Trasformazioni economiche e sociali in una prospettiva di genere*, Carocci, Roma.
- Social Watch (2012), *Gender Equity Index (GEI)*, testo disponibile al sito <http://www.socialwatch.org/taxonomy/term/527> UNDP

- Sodani P. R., Sharma S. (2008), "Gender responsive budgeting", *Journal of Health Management*, Vol. 10(2): 227-240.
- Somarriba N., Pena B. (2009), "Synthetic indicators of quality of life in Europe", *Social Indicators Research*, 94: 115-133.
- Spitaleri F. (2013), *L'eguaglianza alla prova delle azioni positive*, Giappichelli, Torino.
- Stratigaki M. (2005), "Gender mainstreaming vs positive action: An ongoing conflict in EU gender equality policy", *European Journal of Women's Studies*, Vol. 12(2): 165-186.
- Tarabusi F. (2010), *Dentro le politiche. Servizi, progetti, operatori: sguardi antropologici*, Guaraldi, Rimini.
- Tarantola M.V. (2011), *Investire nelle donne per combattere la povertà*, testo disponibile al sito https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/interventi-direttorio/int-dir-2011/tarantola_040611.pdf
- UN (United Nations) (1995), *Beijing Declaration and Platform for Action*, testo disponibile al sito <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20E.pdf>
- UN (2002), *Report of the World Summit on Sustainable Development*, Johannesburg, South Africa, 26 August - 4 September 2002, testo disponibile al sito www.un-documents.net/aconf199-20.pdf
- UNDP (1995), *Human Development Report 1995: Gender and Human Development*, UNDP, New York.
- UNDP (2013), *Human Development Report 2013, The Rise of the South*, testo disponibile al sito <http://hdr.undp.org>
- UNFPA (United Nation Population Fund) (2012), *Marrying Too Young End Child Marriage*, New York, testo disponibile <https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/MarryingTooYoung.pdf>
- United Nations (2016), *Global Sustainable Development Report 2016*, Department of Economic and Social Affairs, New York
- Verloo M. (2005), "Displacement and empowerment: Reflections on the concept and practice of the Council of Europe approach to gender mainstreaming and gender equality", *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society*, Vol. 12(3): 344-365.
- Walby S. (2005), "Gender mainstreaming: Productive tensions in theory and practice", *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society*, Vol. 12(3): 321-343.
- Walby, S. (2009), *Beyond the politics of location: The power of argument in gender equality politics*, in Lombardo, E., Meier, P. e Verloo, M., a cura di, *The discursive politics of gender equality: Stretching, bending and policymaking*, Routledge, London, pp. 36-51.
- Wharton, A.S. (2013), *The sociology of gender an introduction to theory and research* (2nd ed.), Hoboken, N.J., Wiley.
- Woodford-Berger P. (2004), "Gender mainstreaming: what is it (about) and should we continue doing it?", *IDS Bulletin*, Vol. 35(4): 65-72.
- World Bank Group (2015), *Global Monitoring Report 2014/2015: Ending Poverty*

- and Sharing Prosperity*, World Bank, Washington.
- World Bank (2006), *World Development Report, Equity and Development 2006*, Oxford University Press, New York.
- World Economic Forum (2006), *The Global Gender Gap Report 2006*, World Economic Forum, Geneva.
- Yeandle S., Booth C., Bennett C. (1998), *Criteria for Success of a Mainstreaming Approach to Gender Equality*, CRESR Research Report, Fourth Community Action Programme for Equal Opportunities for Women and Men (1996–2000).
- Zajczyk, F. (2007), *La resistibile ascesa delle donne in Italia. Stereotipi di genere e costruzione di nuove identità*, Il Saggiatore, Milano.

Le autrici

Eugenia Nissi è professore associato di Statistica presso il Dipartimento di Economia dell'Università "G. d'Annunzio" di Chieti-Pescara. Ha pubblicato numerosi lavori scientifici; i suoi interessi di ricerca comprendono i modelli statistici spazio-temporali e i metodi per la valutazione, tra cui particolare rilievo assume la tecnica della Data Envelopment Analysis e le frontiere stocastiche.

Thea Rossi è assegnista di ricerca presso l'Università "G. d'Annunzio" di Chieti-Pescara. I suoi interessi di ricerca sono orientati verso lo studio delle tematiche di genere, delle migrazioni, dei processi di integrazione/inclusione ed educazione interculturale, dell'identità e della tradizione nel contesto europeo ed extraeuropeo, della simbologia e del rapporto oralità/scrittura in ambito mesoamericano.

Vanessa Russo è dottore di ricerca in Scienze Sociali: Teorie, Applicazioni e Interventi presso l'Università degli studi "G. d'Annunzio" di Chieti-Pescara. I suoi interessi di ricerca riguardano la sociologia computazionale, le teorie e le tecniche della Social Network Analysis e degli E-Methods applicati allo studio dei fenomeni sociali in Rete, il welfare informazionale e i movimenti di tecnocivismo.

Annalina Sarra è dottore di ricerca in Statistica presso il Dipartimento di Scienze Giuridiche e Sociali dell'Università "G. d'Annunzio" di Chieti-Pescara. È autrice di diverse pubblicazioni scientifiche, tra cui articoli in riviste e contributi in convegni nazionali e internazionali. Si occupa prevalentemente di modelli spaziali, modelli a variabili latenti e Data Envelopment Analysis con applicazioni in ambito sia ambientale che sociale.

Temi dello sviluppo locale

diretta da E. Minardi

Ultimi volumi pubblicati:

RITA SALVATORE, EMILIO CHIODO, *Non più e non ancora*. Le aree fragili tra conservazione ambientale, cambiamento sociale e sviluppo turistico (E-book).

FRANCESCO VESPASIANO, *Istituzioni sociali complesse*. Un'analisi sociologica delle parrocchie dell'Arcidiocesi di Benevento (disponibile anche in e-book).

EVERARDO MINARDI, NICO BORTOLETTO (a cura di), *Ricercazione, innovazione sociale, sviluppo locale* (disponibile anche in e-book).

NICO BORTOLETTO, MARIA CATERINA FEDERICI (a cura di), *Lo sviluppo endogeno e i saperi tradizionali come risposte alla crisi* (disponibile anche in e-book).

MARIA CATERINA FEDERICI, ROSITA GARZI, ELISA MORONI (a cura di), *Creatività e crisi della comunità locale*. Nuovi paradigmi di sviluppo socioculturale nei territori mediani (disponibile anche in e-book).

EVERARDO MINARDI, MARA MARETTI, GIANLUCA PISCITELLI, RITA SALVATORE (a cura di), *Sviluppo locale*. Letture dal/del territorio.

EMILIO COCCO, EVERARDO MINARDI (a cura di), *Immaginare l'adriatico*. Contributi alla riscoperta sociale di uno spazio di frontiera.

VAI SU: www.francoangeli.it

**PER SCARICARE (GRATUITAMENTE)
I CATALOGHI DELLE NOSTRE PUBBLICAZIONI
DIVISI PER ARGOMENTI E CENTINAIA DI VOCI:
PER FACILITARE LE TUE RICERCHE.**

Management & Marketing
Psicologia e psicoterapia
Didattica, scienze della formazione
Architettura, design, territorio
Economia
Filosofia, letteratura, linguistica, storia
Sociologia
Comunicazione e media
Politica, diritto
Antropologia
Politiche e servizi sociali
Medicina
Psicologia, benessere, auto aiuto
Efficacia personale, nuovi lavori

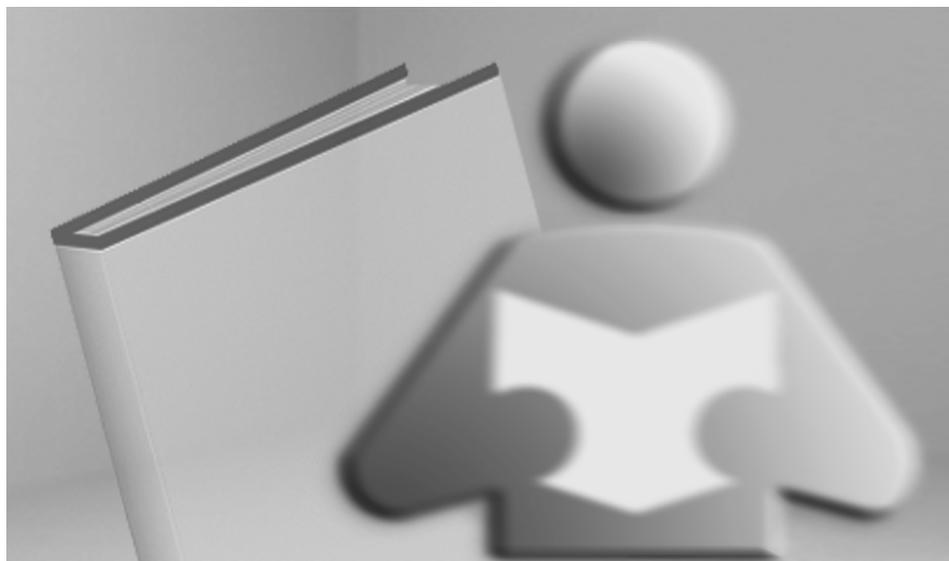


FrancoAngeli

QUESTO LIBRO TI È PIACIUTO?



Comunicaci il tuo giudizio su:
www.francoangeli.it/latuaopinione.asp



**VUOI RICEVERE GLI AGGIORNAMENTI
SULLE NOSTRE NOVITÀ
NELLE AREE CHE TI INTERESSANO?**



Seguici in rete



Sottoscrivi
i nostri feed RSS



Iscriviti
alle nostre newsletter

FrancoAngeli



PROSPETTIVE DI PARITÀ NELLA FORMAZIONE E NEL MERCATO DEL LAVORO

Questo volume intende fornire un quadro delle pari opportunità, in particolare nei settori della formazione superiore e universitaria e del mercato del lavoro.

Composto da contributi diversi – alcuni, di carattere teorico e storico-sociale, ricostruiscono e illustrano il sorgere e l'evoluzione della questione femminile e delle pari opportunità, altri, dal profilo metodologico, approfondiscono la tematica *Gender Mainstreaming*, con particolare riferimento al Bilancio di genere e ai Piani delle azioni positive – e frutto di una riflessione interdisciplinare delle autrici maturata nel corso della redazione del Bilancio di genere dell'Università degli Studi "G. d'Annunzio" di Chieti-Pescara, il testo si propone come strumento utile alla formazione in questo settore e come riflessione sociologica sulla cultura e sui processi di costruzione degli stereotipi di genere.

Adele Bianco è professore associato di Sociologia generale presso l'Università di Chieti-Pescara e componente del CUG (Comitato Unico di Garanzia) di Ateneo. Tra le sue pubblicazioni: *Domination and Subordination as a Social Organization Principle in Georg Simmel's Soziologie*, Lexington Books (2014) e, per i nostri tipi, *Introduzione alla sociologia dello sviluppo. Teorie, problemi, strategie* (2004) e *La conoscenza del mondo sociale. Guida allo studio della sociologia* (2007).

Mara Maretti insegna Metodologia e tecniche della ricerca sociale e criminologica, Politiche sociali e Sociologia del genere e della sessualità presso l'Università degli Studi "G. d'Annunzio" di Chieti-Pescara, dove è componente del CUG (Comitato Unico di Garanzia). Tra le sue pubblicazioni per i nostri tipi: *Welfare locali. Studio comparativo sulla programmazione dei servizi sociali nelle regioni italiane* (2008); *Sviluppo locale. Letture dal/del territorio* (con E. Minardi, R. Salvatore e G. Piscitelli, 2008) e *La ricerca sociale computazionale* (con V. Russo, 2018).