

# WOMEN ENHANCING WORK CHANGE 2021

**Studio, analisi e prospettive per rendere il lavoro  
delle donne vero fattore di sviluppo sociale**

**Estudio, análisis y perspectivas para hacer  
del trabajo de las mujeres un verdadero factor de  
desarrollo social**



Istituto di Studi Superiori  
sulla Donna



**A cura di Anita Cadavid, Adele Ercolano,  
Stefania Celsi e Susanna Arru**

**FrancoAngeli**



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 massimizza la visibilità, favorisce facilità di ricerca per l'utente e possibilità di impatto per l'autore.

Per saperne di più:

[http://www.francoangeli.it/come\\_publicare/publicare\\_19.asp](http://www.francoangeli.it/come_publicare/publicare_19.asp)

I lettori che desiderano informarsi sui libri e le riviste da noi pubblicati possono consultare il nostro sito Internet: [www.francoangeli.it](http://www.francoangeli.it) e iscriversi nella home page al servizio "Informatemi" per ricevere via e-mail le segnalazioni delle novità.

# **WOMEN ENHANCING WORK CHANGE 2021**

**Studio, analisi e prospettive per rendere il lavoro  
delle donne vero fattore di sviluppo sociale**

**Estudio, análisis y perspectivas para hacer  
del trabajo de las mujeres un verdadero factor de  
desarrollo social**

**A cura di Anita Cadavid, Adele Ercolano,  
Stefania Celsi e Susanna Arru**

**FrancoAngeli**

*Grafica della copertina: Elena Pellegrini*

Copyright © 2021 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 4.0 Internazionale (CC-BY-NC-ND 4.0)

*L'Utente nel momento in cui effettua il download dell'opera accetta tutte le condizioni della licenza d'uso dell'opera previste e comunica sul sito*

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.it>



El Instituto de Estudios Superiores sobre la Mujer (ISSD) junto con el Ateneo Pontificio Regina Apostolorum desean dedicar este trabajo a todas aquellas personas que trabajan incesantemente para que la alianza del hombre y de la mujer pueda tomar en sus manos la dirección de la sociedad; a quienes promueven de distintas formas la perspectiva de la mujer en colaboración con el hombre, en cualquier ámbito cultural; a quienes trabajan creando una corriente de pensamiento capaz de inspirar acciones concretas en la vida social; así como a quienes creen en la familia y valorizan el talento femenino en el mundo laboral y proponen un modelo de organización flexible que permita la conciliación entre la familia y el trabajo. Entre todos ellos se encuentra una familia mexicana, la cual desea permanecer en el anonimato, y a la cual deseamos agradecer de forma muy especial por compartir plenamente el propósito y la misión del Instituto, y apoyar económicamente la actividad investigadora del mismo.

L'Istituto di Studi Superiori sulla Donna (ISSD) insieme all'Ateneo Pontificio Regina Apostolorum desidera dedicare questo lavoro a tutti coloro che lavorano instancabilmente affinché l'alleanza tra uomini e donne possa prendere in mano la direzione della società; a coloro che promuovono in diversi modi la prospettiva delle donne in collaborazione con gli uomini in qualsiasi ambito culturale; a coloro che lavorano per creare una corrente di pensiero capace di ispirare azioni concrete nella vita sociale; così come a coloro che credono nella famiglia e valorizzano il talento femminile nel mondo del lavoro, proponendo modelli di organizzazione flessibile che permettano la conciliazione dei tempi di vita. Tra tutti c'è una famiglia messicana, che vuole rimanere anonima, e che vogliamo ringraziare in modo molto speciale per aver condiviso pienamente lo scopo e la missione dell'Istituto, e per aver sostenuto finanziariamente la nostra attività di ricerca.



# INDICE

<b>Prefazione</b>	pag. 9
<b>Introduzione</b> , di <i>Anita Cadavid</i>	» 11
<b>Approccio e metodologia utilizzata</b> , di <i>Adele Ercolano</i>	» 15

## PARTE PRIMA

### LE DONNE, IL LAVORO, IL SOCIALE: SITUAZIONE PER PAESE E PROPOSTE

<b>1. Intorno alle differenze di genere in Italia ai tempi del Covid-19</b> , di <i>Guido Tortorella Esposito, Paola Saracini</i>	» 19
<b>2. La incidencia del Covid-19 en la brecha de género a nivel económico y social en España</b> , de <i>Natividad Araque Hontangas, Susana Sendra Ramos</i>	» 45
<b>3. Diagnóstico de la situación chilena en pandemia desde una perspectiva de las brechas de genero</b> , de <i>Francisca Gallegos Jara</i>	» 77
<b>4. Estudio y análisis de la situación de las mujeres durante el Covid-19 en México para construir un futuro sin brecha de género a través de políticas públicas</b> , de <i>Georgina Ruiz Toledo</i>	» 101
<b>5. Donne e trasformazione digitale</b> , di <i>Stefania Celsi, Susanna Arru</i>	» 123
<b>6. Considerazioni comuni</b> , di <i>Stefania Celsi, Susanna Arru</i>	» 154

PARTE SECONDA  
PUNTI DI ATTENZIONE PER LE DONNE:  
DIALOGHI CON GLI ESPERTI

1. **Imprenditoria femminile**, di *Maria Lustrì, Bettina Giordani, Sabrina Fattori, Francesco Cacopardi, Edna Himes* pag. 161
  2. **La maternità come valore sociale**, di *Begoña Rodriguez, Caterina Milo, Melissa Maioni, Emma Ciccarelli* » 189
  3. **What4digital**, di *Marcella Mallen, Luciano Giustini, José Luis García Quirante* » 211
- Conclusione**, di *Anita Cadavid* » 231

# PREFAZIONE

La situazione della post-pandemia esige risposte creative e coraggiose ma soprattutto concrete. Il lavoro di ricerca realizzato dall'Istituto di Studi Superiori sulla Donna dell'Ateneo Pontificio Regina Apostolorum insieme ai ricercatori ed esperti, all'interno del progetto *Women Enhancing Work Change 2021*, vuole essere un contributo in tal senso e un valido esempio.

Il momento attuale è critico e i diversi Paesi devono fronteggiare tante incertezze. Il presente lavoro propone prospettive e criteri concreti e fattibili. Ciò che faremo oggi inciderà direttamente sul futuro, perciò dobbiamo continuare a incoraggiare progetti come questo se vogliamo illuminare e guardare la realtà con occhi nuovi.

È nostra convinzione che per prepararci meglio al futuro occorra affrontare questo periodo di crisi come un'opportunità. Solo attraverso il coraggio, l'impegno, la passione e il talento potremo far riemergere una società più consapevole, più inclusiva, più giusta che possa valorizzare il contributo e la presenza femminile nella famiglia, nella cultura, nell'economia e nella società civile anche attraverso una fattiva e solida alleanza tra uomini e donne.

*Anita Cadavid, Adele Ercolano, Stefania Celsi, Susanna Arru*  
Comitato direttivo Women Enhancing Work Change 2021

# PREFACIO

La situación post-pandémica requiere respuestas creativas y valientes, pero sobre todo concretas. El trabajo de investigación realizado por el Instituto de Estudios Superiores de la Mujer del Ateneo Pontificio Regina Apostolorum junto con investigadores y expertos, dentro del proyecto *Women Enhancing Work Change 2021*, quiere ser una contribución en este sentido y un valioso ejemplo.

El momento actual es crítico y los distintos países se enfrentan a muchas incertidumbres. Este trabajo propone perspectivas y criterios concretos y viables. Lo que hagamos hoy tendrá un impacto directo en el futuro, por lo que debemos seguir fomentando proyectos como éste si queremos iluminar y mirar la realidad con nuevos ojos.

Estamos convencidos de que, para estar mejor preparados para el futuro, debemos abordar este periodo de crisis como una oportunidad. Sólo mediante el valor, el compromiso, la pasión y el talento podremos resurgir como una sociedad más consciente, más inclusiva y justa, y que pueda potenciar la contribución y la presencia de las mujeres en la familia, en la cultura y en la sociedad civil a través de una alianza eficaz con los hombres.

*Anita Cadavid, Adele Ercolano, Stefania Celsi, Susanna Arru*  
Comité Ejecutivo Women Enhancing Work Change 2021

# INTRODUZIONE

di Anita Cadavid\*

## Genesi del progetto *Women Enhancing Work Change 2021*

Il 2020 è passato alla storia come un anno del tutto particolare, da marzo il mondo è andato in lockdown. La pandemia causata dal SARS COV2 ha cambiato la realtà in poco tempo. Le criticità sono state tante e continuano a essere tante. Le perdite di vite sono incalcolabili, le perplessità in ambito economico e sociale sono da prendere in considerazione. Il mondo vive in questo periodo qualcosa di simile a un dopoguerra. Le domande sono tante e riguardano la medicina, i servizi sanitari, l'economia, le questioni sociali, il lavoro. Uno dei gruppi più colpiti è quello delle donne che, secondo i dati europei risultano “sovrarappresentate nelle professioni che sono in prima linea nella lotta al virus” e che “nella UE rappresentano il 76% degli operatori sanitari, circa il 90% degli addetti all’assistenza all’infanzia e agli anziani e il 95% dei collaboratori domestici”<sup>1</sup>.

L’Istituto di Studi Superiori sulla Donna dell’Ateneo Pontificio Regina Apostolorum, interessato e preoccupato da questa realtà, ha cercato di trovare nuove strade e possibili nuovi criteri che possano contribuire a far diventare il lavoro delle donne un vero fattore di sviluppo sociale. Così è nato il progetto *Women Enhancing Work Change 2021*.

\* Direttrice dell’Istituto di Studi Superiori sulla Donna dell’Ateneo Pontificio Regina Apostolorum.

<sup>1</sup> European Commission, *Gender equality for a brighter future*, [https://ec.europa.eu/info/strategy/recovery-plan-europe/recovery-coronavirus-success-stories/eu-values-and-citizens-rights/gender-equality-brighter-future\\_en](https://ec.europa.eu/info/strategy/recovery-plan-europe/recovery-coronavirus-success-stories/eu-values-and-citizens-rights/gender-equality-brighter-future_en), data di consultazione 6/7/2021.

## Convinzioni che ispirano il lavoro di ricerca

Papa Francesco disse il 19 agosto 2020: “La pandemia è una crisi e da una crisi non si esce uguali: o usciamo migliori o usciamo peggiori. Noi dovremmo uscire migliori, per migliorare le ingiustizie sociali e il degrado ambientale. Oggi abbiamo un’occasione per costruire qualcosa di diverso”<sup>2</sup>.

Seguendo questo appello, il team di lavoro dell’Istituto ha voluto convocare ricercatori e esperti da diverse parti del mondo per lavorare insieme con l’obiettivo di offrire proposte per una società migliore, più consapevole e inclusiva delle donne nel rapporto con l’uomo.

Una delle convinzioni più profonde del nostro Istituto è che le donne non si possano pensare senza gli uomini e viceversa, perciò il nostro approccio è anzitutto di alleanza, di collaborazione tra uomini e donne. Siamo stati creati in alleanza, ma questa alleanza va anche elaborata e fatta propria. In altre parole, questa alleanza implica un lavoro personale e sociale che valorizzi il contributo di tutti tramite l’affermazione reciproca.

L’alleanza della quale parliamo è una strada non del tutto percorsa e nella quale si trovano tante ferite: violenza, disuguaglianza, mancanze di opportunità, stereotipi, ingiustizie. Queste problematiche sono emerse nella ricerca di tutti i quattro Paesi che hanno aderito al progetto, si tratta di dati rilevanti soprattutto perché si riscontra la situazione di vulnerabilità delle donne in tanti contesti. Inizialmente abbiamo voluto affrontare tre spazi di particolare vulnerabilità: l’ambito economico, lavorativo sociale e il digitale, per poi dialogare con alcuni esperti che sono sul campo e il cui contenuto riteniamo prezioso, il settore dell’imprenditoria femminile, la digitalizzazione e il sociale con il focus sulla maternità come risorsa per la società. Con l’obiettivo di testare anche il mondo dei giovani, è stata lanciata una *call for ideas* per raccogliere spunti su come includere le donne nel processo di digitalizzazione.

## Criticità riscontrate, quali i processi da avviare?

La ricerca fa presente alcune problematiche comuni anche se declinate nei diversi contesti di riferimento nell’America e nell’Europa. Queste criticità vertono soprattutto su tre aspetti: violenza di genere, educazione e nuove

<sup>2</sup> Udienza generale del 19 agosto 2020 – Catechesi “Guarire il mondo”: 3. L’opzione preferenziale per i poveri e la virtù della carità | Francesco, [https://www.vatican.va/content/francesco/it/audiences/2020/documents/papa-francesco\\_20200819\\_udienza-generale.html](https://www.vatican.va/content/francesco/it/audiences/2020/documents/papa-francesco_20200819_udienza-generale.html), data di consultazione 6/7/2021.



povertà. Davanti a scenari di questo tipo ci poniamo la domanda: quali processi avviare affinché possiamo uscire da questa crisi in quanto persone e in quanto società? Ciò sarà affrontato nei diversi capitoli; tuttavia, fare un passo in avanti verso comunità umane più inclusive e che valorizzino il contributo femminile, implica un cambio di sguardo e di mentalità, che poi si rifletterà nei cambiamenti giuridici, economici e politici.

Il tema della violenza nonostante se ne parli tanto, continua a essere un problema trasversale<sup>3</sup>, accade lo stesso con l'educazione delle donne il cui accesso viene praticamente negato in alcune realtà e in altre lo si traduce in lavoro precario. Storicamente si è concepita la crescita lavorativa come un percorso lineare e ininterrotto; questo porta ad associare la maternità alla sofferenza, al sacrificio e anche per tanti versi alla povertà stessa, anziché considerarla una ricchezza personale, economica e sociale come verrà affrontato più avanti.

La presente ricerca insieme al dialogo con gli esperti cercherà di dare risposte e nuove prospettive di risoluzione a questi quesiti, sebbene non creati dalla pandemia, ma resi più evidenti e urgenti da essa.

<sup>3</sup> Cfr. Covid-19 Vatican Commission, *Women in the Covid-19 Crisis: Disproportionately Affected and Protagonists of Regeneration*.



# APPROCCIO E METODOLOGIA UTILIZZATA

di *Adele Ercolano\**

Il presente volume raccoglie il frutto del lavoro di un nutrito gruppo internazionale di ricercatori e di esperti che nel corso del 2021 si sono impegnati a studiare, analizzare e comprendere l'impatto della pandemia da Covid-19 sulla vita delle donne, approfondendone le conseguenze sugli aspetti lavorativi, economici e sociali, e dedicando anche una particolare attenzione all'impatto delle nuove tecnologie e della *digital transformation* sul vissuto femminile.

Al fine di esplorare la pandemia come un'opportunità per ridurre il divario di genere, l'approccio utilizzato è analitico e prevede una prospettiva multidisciplinare e propositiva, che prende in esame due Paesi europei (Italia e Spagna) e due dell'America Latina (Cile e Messico) per uno studio comparato e incrociato.

Il libro è organizzato in due parti. La prima sezione introduttiva curata dai ricercatori italiani e stranieri, di analisi comparativa dal titolo "Le donne, il lavoro, il sociale: situazione per Paese e proposte" illustra come la differenza di genere ai tempi del Covid-19, abbia un'incidenza significativa e trasversale in tutti e quattro i Paesi presi in esame. Viene proposta un'analisi di scenario dei più significativi indicatori dell'economia in tempi del Covid-19, così come vengono evidenziati alcuni dei principali effetti della pandemia sul *gender gap* e le soluzioni adottate in ciascun Paese per incentivare il lavoro femminile. L'analisi prende in considerazione anche il tema della violenza di genere e il ruolo delle donne nella trasformazione digitale. I capitoli propongono una parte descrittiva delle problematiche e si concludono con la formulazione di proposte concrete di miglioramento e superamento delle criticità riscontrate in ciascuno dei quattro contesti nazionali.

\* Coordinatrice Area culturale dell'Istituto di Studi Superiori sulla Donna dell'Ateneo Pontificio Regina Apostolorum.

La seconda parte di questo volume, dal titolo “Punti di attenzione per le donne: dialoghi con gli esperti”, è suddivisa in tre aree tematiche: imprenditorialità femminile, valorizzazione sociale della maternità e digitalizzazione.

Nell’ambito della prima area si presentano i contributi di diversi esperti partendo dalla definizione stessa del concetto di *imprenditoria femminile* per poi entrare nel merito dell’apporto specifico delle donne al mondo imprenditoriale. Un capitolo viene dedicato al tema della riqualificazione e della crescita professionale femminile rispetto alle nuove esigenze lavorative e si propone anche una riflessione sulla piccola impresa familiare. Questa prima sezione si conclude con una breve intervista a un’imprenditrice messicana che racconta la sua diretta esperienza di gestione d’impresa nel difficile periodo pandemico con uno sguardo generale sulle criticità emerse nel 2021.

Nella seconda area si affronta il tema della valorizzazione sociale della maternità, in cui si pone l’accento sulla maternità come “ricchezza” etica e socioeconomica per l’intera comunità umana e sociale. Viene proposta anche una riflessione sull’essere mamme in Italia e sulle politiche in merito dell’Unione Europea.

La terza area, infine, è dedicata al tema della digitalizzazione declinando, in particolare, lo sguardo femminile che rende inclusiva e umana la tecnologia; inoltre, si afferma come digitale e sostenibilità siano due dimensioni fortemente interconnesse. In quest’ambito viene presentato anche l’articolo dal titolo “Riflessioni sulla donna nella rivoluzione digitale” del giovane spagnolo risultato vincitore della *call for ideas* “What4digital” promossa dall’ISSD nell’ambito del progetto “WEWork2021”.

PARTE PRIMA  
LE DONNE, IL LAVORO, IL SOCIALE:  
SITUAZIONE PER PAESE E PROPOSTE



# 1. INTORNO ALLE DIFFERENZE DI GENERE IN ITALIA AI TEMPI DEL COVID-19

di Guido Tortorella Esposito\*, Paola Saracini\*\*

## 1. Introduzione

Obiettivo di questo lavoro è indagare il tema della disuguaglianza di genere in Italia e quanto abbia inciso la recente pandemia da Covid-19 sul *gender gap*, attraverso l'impiego di contenuti ontologici e di metodo attinenti ai domini della teoria economica e del diritto del lavoro.

Il motivo che ci ha spinti a questo approccio multidisciplinare risiede nel fatto che fenomeni complessi e ad alto impatto sociale, come quello che ci si propone di studiare in questa sede, definiscono problemi empirici altrettanto complessi, per spiegare i quali bisogna analizzarli da prospettive diverse, riguardanti le loro implicazioni etiche, economiche e normativo-politiche. Di fronte a problematiche le cui radici risalgono a questioni di tipo culturale, infatti, diventa importante intervenire in maniera preventiva e correttiva, agendo attraverso le tre funzioni dell'informazione, della formazione e dell'intervento normativo. A tal fine, la parte di questo lavoro dedicata agli aspetti economico-sociali, si pone l'obiettivo di dare un'informazione, la più dettagliata possibile, sull'entità del problema esaminato, mentre quella normativa si sofferma su cosa sia stato fatto dal legislatore per produrre il cambiamento culturale e di approccio di cui si necessita per traghettare l'Italia sul sentiero tanto agognato di eliminazione del cosiddetto *gender gap* esistente, e cosa si potrebbe ancora fare in tal senso.

\* Ricercatore di Storia del pensiero economico c/o il Dipartimento DEMM dell'Unisannio; e-mail: [guidotor@unisannio.it](mailto:guidotor@unisannio.it).

\*\* Professoressa associata di Diritto del lavoro c/o il Dipartimento DEMM dell'Unisannio; e-mail: [saracini@unisannio.it](mailto:saracini@unisannio.it).

Il lavoro è frutto di una riflessione comune così com'è comune la stesura dei paragrafi 1, 5 e 6; tuttavia i paragrafi 2 e 3 sono ascrivibili a Guido Tortorella Esposito e i paragrafi 4, 4.1., 4.2., 4.2.1, 4.2.2. e 4.2.3 a Paola Saracini.

Sulla base di queste considerazioni, nella prima parte del lavoro verranno condotte analisi di contesto, di tipo sia economico sia normativo, finalizzate all'individuazione delle criticità esistenti su cui intervenire, a partire dalle quali, nella seconda parte del lavoro, verranno avanzate possibili proposte di policy, mirate a superare gli ostacoli tuttora presenti nel nostro sistema che rallentano, e in certi casi frenano, l'obiettivo perseguito di eliminazione del citato *gender gap*.

## **2. Un'analisi di scenario dei principali indicatori dell'economia italiana ai tempi del Covid-19**

L'economia mondiale, già fortemente provata dalla crisi dei *subprime* del 2008, a partire dai primi mesi del 2020 è stata travolta da una seconda crisi che si è sommata alla precedente e ne ha amplificato gli effetti.

Nell'ambito di questo scenario, l'Italia solo nel 2020, stando a una recente ricerca condotta dall'Area Studi di Legacoop in collaborazione con Prometeia, ha perso 150 miliardi di PIL, pari a una caduta di 8,9 punti percentuali, di cui 108 miliardi riguardano i consumi, 16 miliardi gli investimenti e 78 miliardi le esportazioni. I settori maggiormente colpiti sono stati quelli legati, direttamente o indirettamente (il cosiddetto indotto), al turismo e al tempo libero, cultura e intrattenimento. Il settore manifatturiero e quello delle costruzioni hanno avuto un calo paragonabile a quello già sperimentato all'indomani della grande crisi del 2008, mentre continua a tenere la filiera agroalimentare.

Per avere un'idea dell'impatto della recente pandemia sull'economia italiana, interessante è il dato pubblicato da Lab24 del Sole24Ore sulla base dei dati ISTAT. L'effetto della pandemia, come è evidente dal grafico qui di seguito riportato (fig. 1), ha prodotto un allargamento della forbice occupazionale tra il 2019 e il 2020, arrivando a registrare a gennaio del 2021 una caduta dell'occupazione del 4,1%, caratterizzata da una forte disomogeneità tra categorie di lavoratori.

Le categorie di lavoratori che maggiormente hanno sofferto la crisi da Covid-19 sono state, su base contrattuale, quella dei lavoratori a termine, con una riduzione del 12,8% nel primo bimestre del 2021, a cui si aggiunge il dato del lavoro indipendente che nello stesso periodo è calato del 6,8%; su base mansionale, quella degli operai, la cui diminuzione è stata quasi doppia rispetto a quella di quadri e dirigenti; in base all'età, quella giovanile che sempre nel periodo preso in esame ha registrato tra il febbraio 2020 e il febbraio 2021 un aumento del tasso di disoccupazione del 2,6% tra i 15 e i 24



anni, rispetto allo 0,8% della fascia di età compresa tra i 25 e i 34 anni e allo 0,1% per i lavoratori in età compresa tra i 35 e i 49 anni; infine, in base al genere, ripercussioni si sono avute anche rispetto al lavoro femminile il cui tasso di occupazione nell'arco di tempo considerato si è ridotto di 1,8 punti percentuali<sup>1</sup>. A conferma di come il Covid-19 abbia inciso significativamente sull'occupazione in Italia, è eloquente l'andamento delle ore autorizzate di cassa integrazione, che nel 2020 ha registrato un andamento crescente nei primi mesi dell'anno, raggiungendo il suo apice tra marzo e aprile, con un incremento del 3.761%, per poi calare, pur conservando nella parte restante dell'anno una variazione positiva in media del 1.213% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente (fig. 2).

Fig. 1 – Occupazione totale in Italia (2019-2020)

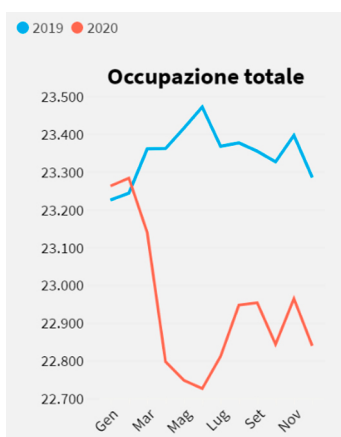
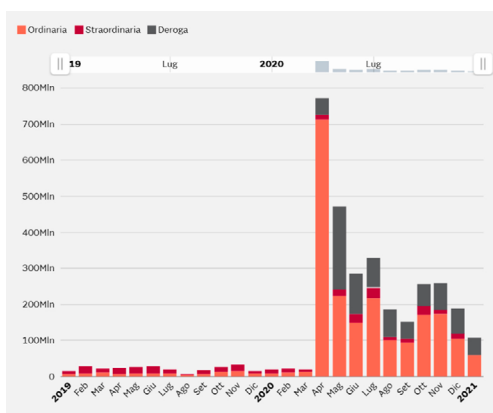


Fig. 2 – Cassa integrazione Ore autorizzate



Fonte: Lab24 su dati ISTAT

Concentrando l'attenzione sulle disuguaglianze di genere, va sottolineato come il Covid-19 abbia di fatto peggiorato il gender gap in Italia, poiché ha frenato i progressi, seppur lenti e disomogenei, registratisi negli ultimi due decenni. Due dati su tutti, risalenti al 2019, testimoniano quanto lenti fossero stati i progressi raggiunti in Italia in materia di disuguaglianze di genere: il tasso di occupazione e la retribuzione salariale. Il primo, nel 2019, registrava per le donne un ritardo di ben 17,9 punti percentuali rispetto a quello maschile, laddove la retribuzione salariale si attestava su valori medi minori

<sup>1</sup> ISTAT, Comunicato stampa – Occupati e disoccupati (dati provvisori) febbraio 2021.

di quelli dei colleghi di sesso maschile, dovuto in parte alla prevalenza delle donne nei posti di lavoro part-time, che nel 2019 ha raggiunto la soglia del 73,4% sul totale dei lavoratori a tempo parziale (ISTAT, 2019) e in parte al cosiddetto fenomeno del “soffitto di cristallo”, in base al quale, come è noto, esistono ancora forti resistenze sociali e culturali che impediscono alle donne, a vario livello, di accedere in ambito professionale alle posizioni meglio retribuite; senza contare il forte impegno di tante donne nell’ambito dei lavori di cura di figli, ovvero di familiari anziani non autosufficienti, che le spinge a mantenersi al di fuori del mercato del lavoro, rinunciando, quindi, alla retribuzione salariale, per lavori domestici non retribuiti. Come viene riportato nel 28° Rapporto sulle retribuzioni di ODM Consulting, a parità di condizioni inerenti al vissuto lavorativo, il *gender gap* salariale, che è del 5,5% tra i laureati e dell’8% tra i non laureati, rappresenta un fenomeno che penalizza le donne sin dall’inizio della carriera; difatti, un uomo con meno di 30 anni, entrato da uno o due anni nel mondo del lavoro guadagna mediamente 25.216 euro all’anno se non possiede il titolo di laurea, ovvero 29.780 euro all’anno se, al contrario, abbia conseguito un titolo di laurea, laddove una sua coetanea, *ceteris paribus*, guadagna in media rispettivamente 23.210 euro e 28.051 euro, con un’incidenza maggiore per le categorie impiegatizia e operaia, rispetto alle quali il 10,4% e il 10,5% delle donne soffre il fenomeno del *wage gender gap*. Nello specifico in un anno, tra i quadri, una donna guadagna 3.401 euro in meno di un uomo, mentre tra gli operai le donne guadagnano in media 2.688 euro in meno dei loro colleghi (AA.VV., 2020). Altrettanto significativi, infine, sono i dati emersi relativamente al peso delle donne ai vertici della loro carriera professionale. Nell’ambito del mondo delle imprese, sempre il rapporto dell’ODM Consulting rileva che solo il 32% delle donne riesce ad accedere alla carriera dirigenziale, di cui solo il 6,3% ricopre l’incarico di amministratore delegato (Romano *et al.*, 2020); tendenza questa riscontrabile anche nel campo del settore pubblico. Nel settore del reclutamento universitario, per esempio, è stato rilevato che la percentuale delle donne inquadrata nel ruolo di ricercatore a tempo indeterminato è pari al 47%, percentuale questa destinata a scendere al 38% e poi al 23%, passando, rispettivamente all’inquadramento di professore di seconda fascia e di prima fascia (CRUI, 2019).

Tab. 1 – Il lavoro di genere di alta qualità

Classifica	Città	ASD	PDAL (%)	DRD	DFA (%)	RGL (%)	Totale
1	Roma	4	44,44	53,94	22,12	28,24	100,00
2	Milano	5	35,71	41,86	16,45	32,43	84,70
3	Firenze	0	35,71	30,83	14,29	50,00	74,04
4	Napoli	5	50,00	31,34	0,00	50,00	73,64
5	Genova	5	33,33	0,00	8,33	14,29	50,00

*Legenda:*

ASD: Anni in cui la città è stata governata da una sindaca (1970-2020)

PDAL (%): Presenza delle donne nelle amministrazioni locali (%)

DRD: Donne in ruoli dirigenziali nelle aziende (punteggio)

DFA (%): Donne fondatrici di azienda (%)

RGL (%): Redazioni dei giornali locali (%)

Fonte: Indagine “Donne e pari opportunità” – N26 (2021)

In una recente indagine condotta dalla banca N26 sul tema delle pari opportunità in Italia, è emerso, come mostra la tabella 1, che nel Belpaese le donne fanno ancora molta fatica a imporsi nel mondo del lavoro di alta qualità. Analizzando le città di Milano, Genova, Firenze, Roma e Napoli, e usando come indicatori gli anni in cui la città è stata governata da una sindaca (1970-2020), la partecipazione femminile nelle amministrazioni locali, la quantità di donne che occupano ruoli dirigenziali nelle aziende, il valore percentuale di donne fondatrici di azienda e la presenza di donne nelle redazioni dei giornali locali, è emerso che la città con maggiore presenza femminile nei vari settori è Roma, seguita da Milano, Firenze, Napoli e, quindi, Genova. Entrando nello specifico, è significativo che: la presenza del genere femminile nell’ambito del lavoro di alta qualità è in media sempre inferiore di quella maschile; Firenze ha il record negativo di non avere mai avuto una sindaca; Genova di non avere donne che occupano ruoli dirigenziali di azienda; Napoli di non avere donne fondatrici di azienda. La presenza di donne nelle amministrazioni locali ha raggiunto la quota del 50% solo a Napoli e sempre a Napoli oltre che a Firenze le donne hanno una presenza del 50% nelle redazioni dei giornali locali. Sempre secondo questa indagine di N26, inoltre, a livello internazionale l’Italia occupa la 35-esima posizione in un ranking di 100 Paesi, presentandosi come una nazione che pur avendo fatto passi in avanti nel percorso di riduzione del *gender gap*, prima della pandemia da Covid-19 era ancora lontana dall’obiettivo del raggiungimento delle pari opportunità. Come si vedrà nel prossimo paragrafo, nel Belpaese sono soprattutto gli usi, i costumi e i fattori culturali a incidere negativamente sul sentiero di convergenza verso l’obiettivo delle pari opportunità, tanto da ri-

chiedere un'intensa attività del legislatore volta a educare la società italiana all'accettazione del paradigma del *gender equality*, così da creare le premesse culturali necessarie per la sua realizzazione. Gli effetti prodotti dalla pandemia da Covid-19, se da un lato, hanno rallentato il cammino verso la realizzazione del *gender equality*, dall'altro lato, si presenta come un'opportunità da cogliere per accelerare il cammino verso questo obiettivo. Individuare, quindi, le criticità esistenti nell'ambito della normativa italiana rispetto agli obiettivi che si vogliono perseguire per eliminare il *gender gap*, sia in campo economico che sociale, diventa un passaggio fondamentale per avanzare suggerimenti di interventi di policy mirati per il perseguimento di questo scopo.

### **3. Alcuni dei principali effetti del Covid-19 sul *gender gap***

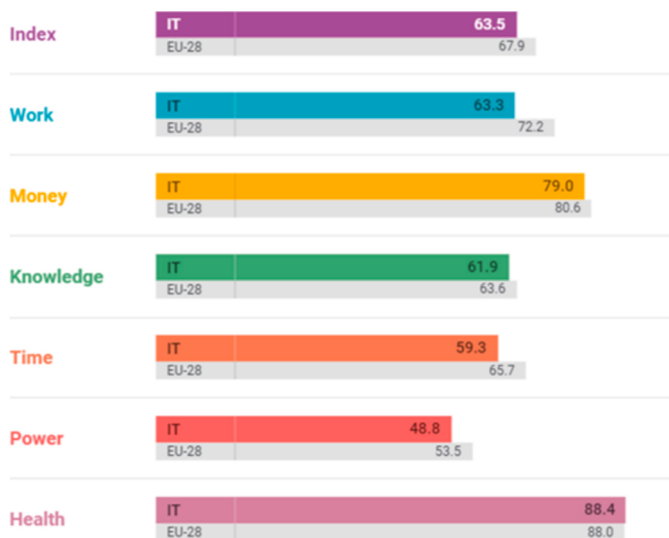
Il Covid-19 ha inciso negativamente sul sentiero di convergenza verso l'obiettivo del *gender equality* a causa dell'elevata prevalenza femminile tanto nel settore dei servizi assistenziali in cui si è continuato a lavorare in presenza, quanto nei settori dei servizi, cosiddetti, non essenziali, coinvolti dalle chiusure per il contenimento della circolazione del virus tra la popolazione, come è il caso del turismo, della ristorazione, dei servizi legati alla cura del corpo e simili. Nello specifico, a seguito dell'interruzione reiterata delle attività produttive rientranti nelle categorie non essenziali, le donne si sono ritrovate a vivere forti penalizzazioni in termini di incidenza della disoccupazione, della sospensione dal lavoro e delle riduzioni retributive. Contestualmente, la grande presenza occupazionale di genere nei settori della sanità e dei servizi socio-assistenziali, altamente esposti al rischio di infezione, ha fatto sì che le donne, nonostante si siano dimostrate in assoluto più resistenti e meno colpite dalla letalità del virus rispetto agli uomini, come mostrerebbero le percentuali di letalità da Covid-19 che nei primi 4 mesi del 2020 sono risultate in media quasi il doppio negli uomini, hanno visto registrare un'incidenza maggiore di casi nelle età di mezzo, come si evince dall'analisi della distribuzione per genere dei casi di contagio e di decesso per Covid-19, costruita per fasce di età decennali (ISS, 2020). Le restrizioni e l'incertezza futura, prodotte dal Covid-19, hanno portato, inoltre, a un'accentuazione dei fenomeni di tipo disfunzionale del comportamento, incidendo negativamente sul numero dei casi totali di violenza domestica. In un Paese come l'Italia, per esempio, dove si calcola che l'85% dei "femminicidi" si consuma tra le mura domestiche (EURES, 2019), l'isolamento obbligato ha contribuito ad accrescere le già esistenti difficoltà che incontrano le donne per accedere ai centri antiviolenza e ai percorsi di contrasto alla violenza di

genere, generando una diminuzione nella fruizione di questi servizi anche dell'80% nel periodo di lockdown più intenso del 2020 (DiRE, 2018). Ulteriori fattori di impatto che hanno inciso, o possono incidere, negativamente sul percorso di convergenza verso il *gap equality* in Italia riguardano gli effetti dell'interruzione delle attività produttive sui lavoratori precari e del ricorso alla formula lavorativa dello smart working. Le stime dell'Organizzazione internazionale del lavoro mettono in evidenza, infatti, che la pandemia ha impattato e continuerà a impattare negativamente sulla vita lavorativa dei soggetti più deboli, come è il caso dei lavoratori precari che, a seguito delle politiche di interruzione delle attività come misura di contenimento della diffusione dell'infezione da Covid-19 nella popolazione, potrebbero non riuscire a rientrare nel mercato del lavoro, con un incremento della disoccupazione mondiale, che potrebbe arrivare a coinvolgere fino a 25 milioni di persone (Osservatorio ILO, 2020). In aggiunta a ciò, sempre a livello mondiale, si stima che ci sarà un incremento del fenomeno della condizione della povertà lavorativa che potrebbe arrivare a coinvolgere fino a 35 milioni di persone in più rispetto al dato odierno. È lecito pensare che questi trend negativi previsti dall'ILO possano interessare soprattutto le donne, dato che i settori ad alta intensità di lavoro precario sono generalmente quelli in cui vi è una forte componente femminile, la cui presenza in valori percentuali, in alcuni casi, raggiunge l'83,9% del totale degli occupati (WEF, 2020). Per ciò che riguarda lo smart working, poi, va rilevato come questo per le donne abbia prodotto un crescente fenomeno di sovrapposizione dei compiti domestici e produttivi, generando un aggravio a carico delle donne nella gestione delle loro attività quotidiane, con un conseguente peggioramento del disequilibrio già esistente della vita domestica tra donne e uomini, rispetto al quale i dati ISTAT pre-pandemici disegnavano scenari poco ottimisti<sup>2</sup>. In aggiunta a quanto già detto, un'ulteriore minaccia all'obiettivo del perseguimento delle pari opportunità è venuta sempre dal ricorso alle modalità di lavoro online. L'adozione delle attività didattiche a distanza, per esempio, ha ingenerato, indirettamente, un ulteriore ostacolo alla vita lavorativa delle donne, già storicamente vittime del fenomeno del cosiddetto "part-time involontario", dovuto alla presenza insufficiente dei servizi di cura e per l'infanzia. Già prima

<sup>2</sup> Uno studio ISTAT del 2019 stimava che la parità di genere nei tempi di lavoro familiare non si sarebbe potuta raggiungere prima di 60 anni, dati i ritmi di cambiamento esistenti al momento della stima, basti pensare, per esempio, che nell'ultimo decennio gli uomini in coppia avevano aumentato annualmente di un minuto e mezzo il loro impegno giornaliero nel lavoro familiare, quando invece le donne lo avevano ridotto di poco più di due minuti (ISTAT, 2019, *I tempi della vita quotidiana. Lavoro, conciliazione, parità di genere e benessere soggettivo*, <https://www.istat.it/it/archivio/230102>).

della pandemia, infatti, quando non esisteva la DAD, In Italia esisteva un esercito di 433.000 donne inattive o part-time per carenze di welfare, localizzate soprattutto nelle aree del Mezzogiorno, di cui il 44,8% dei casi riguardava in modo particolare le madri in età lavorativa, le cui cause nell'88% dei casi erano ascrivibili alla mancanza o insufficiente presenza dei servizi per l'infanzia (Osservatorio statistico dei consulenti del lavoro, 2019). Infine, tra le conseguenze di genere della pandemia non si possono trascurare quelle che coinvolgono le immigrate, maggiormente esposte ai rischi di contagio a causa del fatto che normalmente vengono impiegate nei settori più a rischio, come emerge dai dati diffusi dal XXVIII rapporto sull'immigrazione della Caritas, secondo cui in Italia il 70,6% degli impieghi di tipo infermieristico o riguardante il settore della cura alla persona è coperto da donne immigrate (Migrantes, 2019).

Fig. 3 – Gender Equality Index in Italia (2019)



Fonte: European Institute for Gender Equality Index

Per una riflessione su cosa si possa fare per riprendere il cammino verso l'obiettivo del *gender equality*, interrotto dalla pandemia da Covid-19, è possibile fare riferimento ad alcuni dati interessanti riguardanti il noto *Gender Equality Index* (da ora GEI), costruito sui seguenti sei domini: occupazione (*work*), retribuzione salariale (*money*), formazione e conoscenza (*knowledge*), tempo di conciliazione vita-lavoro (*time*), presenza delle donne in

posizioni lavorative di potere (*power*), salute (*health*). Come si può vedere nella figura 3, l'Italia ha registrato le sue prestazioni migliori nei domini della salute (88,4 punti) e della retribuzione salariale (79,0 punti), in cui si colloca al 12° e al 15° posto rispetto ad altri Stati membri dell'UE. Domini in cui sono necessarie delle policy finalizzate a migliorare il *gender gap* attengono, invece, alla presenza delle donne in posizioni lavorative di potere (48,8 punti), nonostante abbia registrato dal 2010 un significativo miglioramento di ben 23,6 punti, con un incremento di otto posizioni, al tempo di conciliazione vita-lavoro (59,3 punti) e alla formazione e conoscenza (61,9 punti), rispetto al quale, in ogni caso si sono registrati dei miglioramenti a partire dal 2010, misurati da un incremento di 8,1 punti, con un incremento di nove posizioni. L'Italia, infine, ha registrato il punteggio più basso nell'UE con riferimento al dominio dedicato all'occupazione (63,3 punti) e ha registrato i progressi minori nel dominio della retribuzione salariale (+0,1 punti), arenandosi dal 2010 sulla 15a posizione della classifica.

Con il punteggio di 63,5 punti su 100, l'Italia è al 14° posto nell'UE nell'indice sull'uguaglianza di genere, con 4,4 punti al di sotto della media dell'UE. Questo punteggio, a partire dal 2010, è aumentato di 10,2 punti (+0,5 punti dal 2017), scalando di otto posizioni la classifica. La parità di genere, da anni uno degli obiettivi più significativi su cui ha puntato l'UE prima della pandemia era lontano dal diventare realtà ed ha subito un importante rallentamento a seguito degli effetti distorsivi, in parte analizzati in questo paragrafo, prodotti dalle politiche di lockdown in questo anno e mezzo di pandemia. Per riprendere il cammino di convergenza verso l'obiettivo del *gender equality* ai ritmi almeno pre-pandemici, è necessario che il *policy maker* investa a tal fine parte della quota delle risorse previste dal Recovery Fund finalizzate all'inclusione e alla coesione (cifra che si aggira attorno ai 28 miliardi di euro). Tenuto conto delle aree di intervento emerse in questa sezione e dello stato dell'arte in materia di politiche del lavoro, analizzate nella sezione che segue, ci si propone nella seconda parte del lavoro di avanzare proposte volte all'uso dei fondi citati per colmare il divario ancora significativo esistente tra i generi.

#### **4. La questione di genere nel diritto del lavoro italiano: cenni introduttivi**

Anche per il genere femminile il lavoro rappresenta un'attività fondamentale da preservare lungo l'arco della vita perché importante per l'identità personale in quanto garanzia di indipendenza e di riconoscimento sociale.

Nonostante le donne siano sempre più presenti in diversi ambiti lavorativi e raggiungano posizioni di rilievo in vari settori, in Italia, come già osservato nei precedenti paragrafi, permangono ancora forti squilibri sia in termini numerico/occupazionale, sia in riferimento al *gender pay gap*, sia per la scarsa presenza delle donne ai livelli di vertice.

Questa situazione, di fatto, è generata da molti fattori, tra cui il verificarsi di discriminazioni basate sul genere dovute principalmente alla maternità e alla maggiore dedizione nella cura della famiglia. Le donne, infatti, rispetto ai “colleghi” uomini, si trovano ad affrontare una molteplicità di compiti che complicano particolarmente sia l’accesso al mercato del lavoro sia lo sviluppo delle opportunità lavorative.

Il legislatore, anche su sollecitazione dell’Unione europea, è, da sempre, attento alla questione delle discriminazioni di genere (Santagata De Castro, 2019). E, sebbene il percorso intrapreso non possa dirsi certamente compiuto, nel tempo, le tecniche di intervento e gli strumenti messi in campo si sono certamente affinati, determinando anche un miglioramento della posizione della donna nel mondo del lavoro, sebbene la normativa sia ancora abbastanza incentrata sulle lavoratrici subordinate (dipendenti).

Tale fotografia andrà necessariamente osservata alla luce degli effetti che la pandemia produrrà sull’occupazione femminile. Si riporta, a mero titolo esemplificativo, una ricerca condotta dalla Fondazione consulenti del lavoro che rileva come nella distribuzione della forza lavoro tornata attiva dopo le riaperture del 4 maggio 2020, composta per ben il 72% da uomini, fosse presente un consistente squilibrio. Il dato può comprendersi considerando che il genere maschile è quello di fatto predominante nell’industria manifatturiera e nel settore edile, tra i primi a ripartire, ma comunque, lo squilibrio desta preoccupazione in considerazione di quanto sinora detto circa l’effettività della partecipazione delle lavoratrici e, in particolare delle lavoratrici madri, al mondo del lavoro.

In estrema sintesi, può essere opportuno ricordare che il legislatore italiano da un iniziale intervento di tutela del lavoro femminile declinato in termini di meri divieti, ha dapprima approcciato alla questione attraverso la c.d. parità di trattamento (v. L. n. 903/77), costruita in maniera neutra e bidirezionale e per tale ragione limitante, per giungere, poi, nel 1991 al riconoscimento delle pari opportunità (il riferimento è alla legge 125/1991). Queste ultime si incentrano sulla consapevolezza della necessità di intervenire con misure specifiche esclusivamente riferite al genere femminile, tanto da parlarsi di “diritto diseguale”. A partire dal 2000 (con la legge n. 53), poi, la normativa ha guardato all’inserimento nel mercato del lavoro delle donne anche attraverso una più favorevole conciliazione dei tempi di vita con quelli



di lavoro, declinando i diversi interventi nei confronti non solo della maternità ma anche della genitorialità.

Insomma, il quadro normativo, particolarmente ricco e articolato, ha subito significative trasformazioni negli anni che hanno determinato sicuramente ricadute positive in termini occupazionali; tuttavia, occorre riflettere sul perché siano ancora presenti differenze significative per il lavoro femminile rispetto a quello maschile e, nello specifico, se l'apparato normativo può esser ulteriormente migliorato oppure se sia piuttosto necessario insistere sul contesto economico, sociale e culturale.

#### ***4.1. Il quadro normativo vigente pre-Covid***

Prima della pandemia da Covid-19, per il lavoro femminile, oltre ai fondamentali riferimenti rinvenibili negli artt. 3 (principio di eguaglianza), 37 (tutela del lavoro delle donne anche in termini retributivi) e 51 (pari opportunità nell'accesso agli uffici pubblici) della nostra Costituzione, da un punto di vista strettamente giuridico si segnalano i seguenti principali provvedimenti normativi:

- il d.lgs. n. 151/2001 e s.m.i. sulla “Tutela e il sostegno della maternità e paternità”. In tale provvedimento è contenuta la regolazione dei congedi di maternità, paternità e parentali, dei riposi giornalieri e dei permessi per le malattie dei figli. Misure diversamente calibrate nei confronti di una pluralità di lavoratrici e lavoratori (non solo quelli subordinati);
- il d.lgs. n. 198/2006 e s.m.d., c.d. “Codice per le pari opportunità”. In tale decreto si rinviene la disciplina in tema di: discriminazioni dirette e indirette, molestie e molestie sessuali, divieto di licenziamento per causa di matrimonio, promozione delle pari opportunità, azioni positive, ivi incluse quelle per la promozione dell'imprenditoria femminile, tutela giudiziaria;
- il d.lgs. n. 80/2015 (art. 24), che prevede il congedo per le donne vittime di violenza di genere;
- il d.lgs. n. 81/2015 e n. 81/2017, con riferimento al contratto di lavoro part-time e al lavoro agile – o come si dice con un anglicismo molto diffuso, smart working –; due diverse modalità di prestazione di lavoro nell'ambito della subordinazione che, essendo finalizzate a favorire la conciliazione vita/lavoro, presentano significative ricadute sul lavoro femminile<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> Più in generale, sul tema conciliazione vita lavoro, v. Alessi (2018), p. 804-ss.

## 4.2. *Le soluzioni adottate in tempo di Covid*

I provvedimenti richiamati nel precedente paragrafo, durante l'emergenza epidemiologica da Covid-19 non hanno subito significative modifiche. Piuttosto, con riferimento ad alcuni specifici istituti si è assistito a un'ulteriore produzione normativa calibrata sulle esigenze emerse in fase di pandemia e spesso declinate con un arco temporale assai ridotto o comunque strettamente correlato alla fase pandemica.

Più specificatamente, oggetto di particolare attenzione sono stati l'istituto dei congedi, delle astensioni dal lavoro e dello smart working. Sebbene, come avremo modo di osservare, la normativa di riferimento sia stata declinata essenzialmente con un approccio "neutro" – ovverosia rivolta sia alle lavoratrici sia ai lavoratori – appaiono evidenti le ricadute sul genere femminile. Solo in tempi più recenti, il legislatore è intervenuto con misure specifiche in tema di incentivi per favorire l'occupazione femminile.

Ma procediamo con ordine.

### 4.2.1. *Congedi e astensioni non retribuite*

I congedi e le astensioni riconoscono un diritto alla sospensione del rapporto di lavoro in capo alle lavoratrici e ai lavoratori per motivi di cura. Diritto, come noto, riconducibile al più ampio ambito delle misure dirette a favorire la conciliazione vita/lavoro (Vallauri, 2020).

Prima di entrare nel merito dei singoli provvedimenti normativi, è bene ricordare che gli stessi sono correlati, esplicitamente e prevalentemente, alle contestuali decisioni assunte rispetto al sistema scolastico e di assistenza. La chiusura o la riduzione dei servizi scolastici, educativi e di assistenza rende, infatti, il contesto poco favorevole alla conciliazione tra vita lavorativa e vita personale dei lavoratori con oneri di cura familiare.

Al momento questi provvedimenti possono essere ricondotti a quattro fasi cronologicamente distinte.

Nella prima, che copriva l'arco temporale da marzo ad agosto 2020 ed era legata *alla sospensione* dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche delle scuole di ogni ordine e grado – disposta con DPCM del 4 marzo 2020 –, si è intervenuti con due strumenti: il *congedo per emergenza Covid-19* e l'*astensione non retribuita* (DL 17 marzo 2020 n. 18, conv., con mod. dalla L. 24 aprile 2020 n. 27, art. 23) (Lassandari, 2020).

Il congedo era rivolto ai genitori-lavoratori (anche affidatari) con figli fino al dodicesimo anno di età e attribuiva il diritto a un'assenza dal lavoro

(quantificata prima in 15, poi, in 30 giorni) indennizzata in misura pari al 50% della retribuzione o del reddito, secondo una modalità di calcolo differenziata in relazione ai soggetti destinatari (lavoratori dipendenti del settore privato, lavoratori iscritti in via esclusiva alla gestione separata, lavoratori autonomi iscritti all'INPS; art. 23, co. 1-4, DL 18/20).

Per i genitori di figli con disabilità, in considerazione delle difficoltà certamente amplificate, il limite di età non trovava applicazione (art. 23, co. 5, DL 18/20) (Riccobono, 2020).

Infine, per i soli genitori lavoratori dipendenti con figli di età compresa tra i dodici e i sedici anni, si prevedeva il diritto all'astensione dal lavoro per il periodo di sospensione dei servizi educativi senza corresponsione di indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, ma con l'esplicito divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro (art. 23, co. 6, DL 18/20).

Diritti, comunque, attribuiti a condizione che nel nucleo familiare non vi fossero altre persone in grado di provvedere alle esigenze di cura<sup>4</sup>.

Nella seconda fase, riferita al periodo settembre-dicembre 2020 (DL 14 agosto 2020, n. 104, mod. con L. 13 ottobre 2020 n. 126), con la ripartenza del sistema scolastico, si è assistito, per un verso, a una trasformazione delle forme di tutela messe in campo nella prima fase e, per altro verso, a una loro contrazione. Infatti, il *congedo per emergenza Covid-19* viene sostanzialmente trasformato in *congedo straordinario per la quarantena scolastica dei figli* di cui il lavoratore poteva avvalersi solo qualora non avesse potuto svolgere la propria attività in modalità agile (art. 21-bis, DL 104/20); del diritto all'astensione per i genitori con figli di età superiore ai quattordici anni non si rinveniva traccia alcuna; per i genitori con figli disabili si continuava nella scelta di valorizzare il lavoro agile, verso il quale quei genitori vantavano un vero e proprio diritto (in questo caso la misura valeva sino al giugno 2020, art. 21-ter, DL 104/20).

Nella terza fase, riconducibile al c.d. Decreto Sostegni, il *congedo straordinario per la quarantena scolastica dei figli* riprende le sembianze del *congedo per emergenza Covid-19*, estendendo la possibilità, ma per i soli lavoratori dipendenti e sempre qualora non sia possibile svolgere l'attività di lavoro in modalità agile, di utilizzarlo fino al 30 giugno 2021, in caso di didattica a distanza e di quarantena (art. 22-bis, DL 28 ottobre 2020 n. 137 conv. con mod. in L. 18 dicembre 2020 n. 176). Tale diritto è riconosciuto anche ai genitori di figli disabili.

<sup>4</sup> L'accesso era ammesso a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa (art. 23, co. 4, DL 18/20).

Nella quarta fase, regolata dal DL 13 marzo 2021 n. 30 (art. 2), si continua a prediligere il lavoro agile e si stabilisce che il solo lavoratore dipendente con figli minori di anni sedici, nei casi di sospensione dell'attività didattica in presenza, di infezione da SARS Covid-19 del figlio o di quarantena dello stesso disposta dal Dipartimento di prevenzione dell'Azienda sanitaria locale (ASL) territorialmente competente, è chiamato a svolgere la sua attività in modalità agile. Solo qualora la prestazione lavorativa non possa essere svolta in tale modalità, il genitore lavoratore dipendente di figlio minore di anni quattordici, alternativamente all'altro genitore, può astenersi dal lavoro e per questo periodo di astensione gli è riconosciuta un'indennità pari al 50% della retribuzione (art 2, co. 3).

Tale beneficio è riconosciuto anche ai genitori di figli con disabilità, iscritti a scuole di ogni ordine e grado per le quali sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale per i quali sia stata disposta la chiusura (art. 2, co. 2).

Infine, in caso di figli di età compresa tra i quattordici e i sedici anni il genitore, in alternativa, e qualora ricorra una delle condizioni appena richiamate può astenersi dalla prestazione lavorativa senza corresponsione della retribuzione o di indennità, fermo restando il divieto di licenziamento e conservazione del posto di lavoro (art. 2, co. 5).

In sintesi, il protrarsi dell'emergenza ha determinato, prima un prolungamento nei tempi e un ampliamento nei modi di utilizzo delle misure adottate a ridosso dell'inizio dell'emergenza, successivamente le misure in parola hanno subito una trasformazione e, certamente, un maggiore contenimento circa la possibilità di utilizzo e dei soggetti beneficiari.

È evidente che questi congedi, diversamente normati nelle diverse fasi della pandemia, rispondano a bisogni immediati e definiti, di natura transitoria abbastanza lontani dalle misure che più in generale oggi governano l'impianto normativo per favorire l'equilibrio tra vita professionale e lavorativa. Emblematica a tal fine risulta la disposizione che subordina la fruizione del congedo Covid-19 o il diritto all'astensione non retribuita alla condizione che “nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o altro genitore disoccupato o non lavoratore” (art. 23, co. 4 e 6).

Insomma, l'idea è quella di fornire uno strumento di sostegno alle famiglie che si sostituiscono al servizio pubblico sospeso con un supporto alla cura che ritorna a essere forzosamente privata.

Parliamo quindi di uno strumento che nasce nell'emergenza e, probabilmente, finirà con l'emergenza. Ciò nonostante, non ci si può esimere da alcune considerazioni inerenti alle ricadute di genere della normativa appena richiamata.

Sebbene, com'è stato prontamente sottolineato, sia apprezzabile la scelta nei diversi provvedimenti richiamati di utilizzare l'espressione genitore-lavoratore per "fare sintesi del maschile e del femminile dei soggetti titolari del diritto al congedo"<sup>5</sup>, l'attribuzione della titolarità dei congedi Covid al nucleo familiare genitoriale e non al singolo lavoratore o alla singola lavoratrice risulta inidonea a incentivare la condivisione delle responsabilità familiari.

Una misura così marcatamente neutrale, se trova spazio nel quadro di una "conciliazione emergenziale" orientata all'obiettivo minimale di offrire alle famiglie strumenti immediati per consentire durante la fase del blocco della maggior parte delle attività produttive di affrontare la condizione di esclusività rispetto alla cura e custodia dei figli e di contenere al contempo l'emergenza sanitaria, sconta il rischio di non tenere in debito conto che in questa maniera possono facilmente riproporsi quegli stereotipi, certamente non ancora abbandonati, che vedono la donna *naturalmente* impegnata nei lavori di cura (a titolo esemplificativo, si pensi al fatto che il "congedo Covid-19", essendo compensato con un'indennità pari al 50% della retribuzione, lascia presumere che a fruirne saranno soprattutto le donne che, notoriamente e come già evidenziato nei precedenti paragrafi, soffrono di un gap retributivo rispetto agli uomini)<sup>6</sup>.

#### 4.2.2. *Lo smart-working "rivisitato"*

Prima di individuare le misure adottate in tempo di Covid sullo smart working, è opportuno ricordare che quest'ultimo è stato introdotto nell'ordinamento italiano solo nel 2017 con la legge n. 81.

In estrema sintesi, come già anticipato, si tratta di una particolare modalità di esecuzione della prestazione nell'ambito di un normale rapporto di lavoro subordinato. In particolare, esso permette alla lavoratrice o al lavoratore

<sup>5</sup> Si esprime in tal senso Calafà (2007), p. 155. Sulla categoria "genitore-lavoratore" v. già Del Punta (2000), p. 149-ss.

<sup>6</sup> In tal senso v. anche Donini (2020), pp. 405-407. Da una ricerca condotta da Del Boca *et al.* (2021) emerge che la distribuzione del tempo dedicato al lavoro familiare mostra come le donne lavorino più ore in famiglia. Le donne dedicano più ore dei loro partner al lavoro domestico sia qualora gli uomini continuino a lavorare sul posto di lavoro mentre le donne lavorano da casa (1,81 ore), sia nella situazione opposta (2,92 contro 1,40 ore al giorno), sia nelle situazioni simmetriche ossia quando entrambi i membri della coppia lavorano da casa. Inoltre, diversi studi confermano che il carico familiare delle donne già considerevoli prima della pandemia, a causa di quest'ultima è decisamente peggiorato, v. Del Boca (2021).

di organizzare la propria attività con maggiore flessibilità, non prevedendo vincoli specifici in tema di orario di lavoro e di luogo di svolgimento della prestazione. Infatti, lo smart working si caratterizza per le seguenti peculiarità: a) il lavoro può essere svolto per fasi, cicli e obiettivi; b) non sono presenti vincoli di orario o di luogo di lavoro (salvo quelli connessi alla durata massima dell'orario giornaliero e settimanale derivanti da disposizioni di legge o di contratto collettivo); c) per lo svolgimento dell'attività lavorativa è possibile utilizzare strumenti tecnologici e, in questo caso, è lo stesso datore di lavoro a essere responsabile del loro buon funzionamento e della loro sicurezza; d) il lavoro può essere svolto all'interno o all'esterno dei locali aziendali (art. 18, L. n. 81/2017).

Ai fini della regolarità amministrativa e della prova, è necessario che venga stipulato tra le parti un accordo scritto, in cui dovranno essere regolati taluni aspetti riguardanti il rapporto di lavoro, tra cui, in particolare, il luogo e le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dai locali aziendali, le modalità di esercizio del potere di controllo e disciplinare da parte del datore di lavoro, l'individuazione degli illeciti disciplinari, i tempi di riposo e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare il diritto alla disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro (art. 19, L. n. 81/2017).

In sintesi, si può dunque affermare che il lavoro agile si distingue dal lavoro subordinato "tradizionale" per il fatto che viene a mancare l'obbligo di presenza e di orario: fermo restando che il lavoratore agile dovrà quanto meno tener conto delle modalità di svolgimento della prestazione così come concordate nell'accordo.

Durante l'emergenza pandemica, gli interventi su questa modalità di lavoro sono sostanzialmente riconducibile a due profili.

Il primo riguarda la decisione di utilizzare questa forma di lavoro, alquanto ancora poco diffusa a dire il vero, come strumento privilegiato per lo svolgimento della prestazione lavorativa. Ciò in quanto, lo smart working agevola il distanziamento sociale e può contribuire a una sensibile diminuzione della mobilità.

La seconda, strettamente correlata alla prima, è la possibilità in fase emergenziale di prescindere dall'accordo tra le parti (accordo, come appena evidenziato, essenziale per potersi avvalere di lavoro agile). Tale assenza accentua i rischi che questa forma di lavoro risulti particolarmente gravosa, specie in assenza di un vero e proprio diritto alla disconnessione, richiamato a dire il vero nella legge, ma con estrema genericità.

Anche in questo caso la misura è declinata in maniera neutra, ma non vi è dubbio che in considerazione di quanto già rilevato in precedenza circa

il ruolo ancora predominante delle donne e delle madri nelle attività di assistenza e cura dei figli tra le mura domestiche, il lavoro agile, se non ben regolamentato, rischia di produrre maggiori disagi per le donne (Tinti, 2020).

Situazione aggravata anche dal fatto che i profili prima evidenziati hanno spesso comportato una sorta di “snaturamento” dello smart working che si è trasformato in una forma di prestazione di lavoro svolta nella propria abitazione, con poche regole e con un aumento significativo della mole e del tempo di lavoro.

Vi è infine da considerare il fatto che dopo questa sperimentazione forzata del lavoro agile, lo stesso diventi strumento privilegiato per il lavoro femminile, con i rischi che lo stesso potrebbe comportare – in termini di allontanamento dai luoghi di lavoro, discriminazioni e più in generale nuove forme di segregazione – se venisse implementato in maniera significativa solo per un genere e senza particolari cautele. Insomma, il rischio di riproporre oggi un ritorno al passato nell’imposizione di uno dei più invisibili stereotipi di genere: la scelta tra figli e lavoro.

#### *4.2.3. Gli incentivi per le assunzioni al femminile*

Nella legge di bilancio per il 2021 (L. n. 178/2020), il legislatore prevede alcune agevolazioni per promuoverne la loro assunzione. Scelta adottata, nella consapevolezza che, una volta cessata la norma sul blocco dei licenziamenti per motivi economici<sup>7</sup>, molto probabilmente, saranno proprio le lavoratrici a uscire con maggiore consistenza dal mercato del lavoro.

Più specificatamente la legge di Bilancio 2021 ai commi 16-19 prevede un apposito esonero contributivo. L’esonero è pari al 100% dei contributi previdenziali e spetta per un periodo massimo di 18 mesi nel limite massimo di 6.000 euro annui. L’incentivo in questione spetta ai datori di lavoro che nel biennio 2021-2022 assumano donne a tempo indeterminato, a tempo determinato o trasformino contratti a termine in contratti a tempo indeterminato. L’agevolazione spetta in caso di assunzione di donne: con almeno 50 anni di età, disoccupate da oltre 12 mesi e ovunque residenti; di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi e residenti nelle aree svantaggiate; di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, se l’assunzione avviene in una professione o un settore

<sup>7</sup> Si tratta della norma introdotta per proteggere i lavoratori a fronte della crisi economica connessa all’emergenza epidemiologica e oggi prorogata dal c.d. Decreto Sostegni al 30 giugno 2021.

economico caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere; di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi e ovunque residenti. Con riferimento alla durata del periodo agevolato, l'incentivo in caso di: assunzione a tempo determinato, spetta fino a 12 mesi (l'incentivo spetta anche in caso di proroga del rapporto, effettuata in conformità alla disciplina del rapporto a tempo determinato, fino al limite complessivo di 12 mesi); assunzione a tempo indeterminato, spetta per 18 mesi; trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine già agevolato, è riconosciuto per complessivi 18 mesi a decorrere dalla data di assunzione. Le assunzioni devono comportare un incremento occupazionale netto calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti. A differenza, quindi, delle altre misure prima richiamate, questa è calibrata specificatamente sul genere femminile. In verità, permangono dubbi sulla reale capacità di questa singola disposizione – la norma, infatti, richiama espressamente quanto già previsto dall'art. 4, commi da 9 a 11 della L. 92/2012- di incidere significativamente sulla questione occupazionale di genere post-Covid.

## 5. Alcune proposte di policy

Alla luce delle considerazioni emerse nei precedenti paragrafi, non vi è dubbio che la fase della ripartenza presenterà problematiche di diverso tenore, legate ai rischi di una maggiore disoccupazione femminile<sup>8</sup> e/o di una maggiore diffusione di forme di lavoro che, se non adeguatamente regolamentate, rischiano, per un verso, di incrementare il lavoro precario e poco qualificato con importanti ricadute anche sulla persistenza del *gender pay gap* e, per altro verso, di scaricare nuovamente ed esclusivamente sulle donne la responsabilità nelle attività di cura, specie là dove non siano ac-

<sup>8</sup> A tal riguardo, si v. anche i rapporti dell'ILO del 18 marzo e del 29 aprile 2020, che sottolineano la forte concentrazione del lavoro delle donne nei settori maggiormente coinvolti dall'emergenza sanitaria o comunque colpiti dalle sue ricadute.

L'impatto della pandemia su occupazione, disoccupazione e tassi di inattività, hanno riportato un effetto negativo più significativo sulle donne e in particolare sulle madri. Sia fattori relativi alla domanda di lavoro (sovra-rappresentazione delle donne nei settori dei servizi più vulnerabili con contratti a tempo determinato e part-time) sia fattori relativi all'offerta (difficoltà di conciliazione lavoro e famiglia dovuta alla chiusura delle scuole e aggravio del lavoro familiare) hanno contribuito a questo risultato. La situazione di emergenza che continua anche nel 2021 può provocare un potenziale peggioramento del divario di genere nel mercato del lavoro, così Del Boca *et al.* (2021); sul punto cfr. Delfino (2020).



compagnate da adeguati servizi di assistenza all'infanzia. Problematiche che richiederanno l'abbandono di un approccio neutrale, optando, piuttosto, per interventi di sostegno al diritto al lavoro e alla libertà di scelta delle donne.

Da questo punto di vista il Piano nazionale per la rinascita e la resilienza (PNRR), trasmesso lo scorso 30 aprile alla Commissione europea, contiene indicazioni importanti. Infatti, oltre all'attenzione trasversale alla parità di genere (insieme a quella generazionale e territoriale), articolata puntualmente in tutte le sei misure del Piano, sono stati previsti investimenti diretti a favorire l'occupazione femminile e stanziare diverse risorse per gli asili nido e i servizi dell'infanzia che, come noto, sono altresì strumenti indispensabili per cercare di ridurre gli ostacoli alla partecipazione femminile al mercato del lavoro.

Si tratta, quindi, di indicazioni rilevanti, di cui deve necessariamente tenersi conto nella prospettiva propositiva qui adottata, ma che, ovviamente, andranno osservate nelle modalità con le quali verranno concretizzate e implementate, individuandone punti di forza e di debolezza.

A tal fine, con un approccio propositivo, si ritiene utile focalizzare l'attenzione su quelle misure che più direttamente incidono su due aspetti che, alla luce dei dati riportati, appaiono particolarmente significativi: l'inserimento nel mercato del lavoro e la promozione del lavoro di qualità, ovverosia di un lavoro stabile, che consenta un adeguato livello retributivo, una reale prospettiva di carriera e un concreto bilanciamento paritario delle responsabilità familiari.

Misure che potrebbero poi tradursi nelle seguenti proposte di intervento.

**Per la promozione del lavoro dipendente stabile e di qualità.** Negli anni recenti si è registrata una crescita del numero di donne che accedono al mercato del lavoro alla quale non è, però, seguito un incremento, almeno proporzionale, nella “stabilità” dell'occupazione femminile. L'incremento della flessibilità contrattuale, quindi, se per un verso ha migliorato il dato relativo alla presenza delle donne nel mercato del lavoro, dall'altro lato, ne ha favorito la precarizzazione. La proposta che si intende avanzare guarda sia all'impresa privata sia alla pubblica amministrazione.

Con riferimento alle imprese private, si ritiene utile usare come “caso pilota” quanto si rinviene nel paragrafo 6 del PNRR; qui, al fine di perseguire (tra le altre) le finalità relative alle pari opportunità, si stabilisce che per le imprese partecipanti, a diverso titolo, ai progetti finanziati dal PNRR e dai Fondi REACT-EU e FCN, è previsto l'inserimento di misure dirette a condizionare l'esecuzione dei progetti all'assunzione di personale di genere femminile “anche per il tramite di contratti di formazione/specializzazione, che

possono essere attivati prima dell'avvio dei medesimi progetti. In particolare, con specifici interventi normativi, sarà previsto l'inserimento nei bandi gara, tenuto anche conto della tipologia di intervento, di specifiche clausole con cui saranno indicati, come requisiti necessari e, in aggiunta, premiali dell'offerta, criteri orientati verso tali obiettivi". Tale misura promozionale andrebbe certamente implementata in quanto in grado di contribuire a incrementare il livello occupazionale di genere, specie là dove declinata (come sembra) quale misura necessaria per partecipare ai suddetti bandi. Si tratta, infatti, di una misura con potenzialità maggiori di quelle che, per esempio, si limitano a incentivare *tout-court* le assunzioni al femminile con agevolazioni di tipo fiscale e contributivo come quelle attualmente regolamentate dalla L. n. 178/2020 (v. par. 4.2.3). Al tempo stesso, però, affinché tale scelta non si traduca in un incremento del precariato femminile, sarebbe auspicabile la specifica indicazione della necessità che tali assunzioni, almeno in una certa percentuale, si concretizzino nella stipulazione di contratti di lavoro a tempo pieno e indeterminato. E sugli stessi, per quanto osservato nei precedenti paragrafi circa i rischi di ricadute di genere per l'utilizzo dello smart working, dovrebbe prestarsi particolare attenzione in merito alla modalità di lavoro prescelto (se "agile" o "ordinaria").

Al fine di stimolare le imprese verso tale scelta si potrebbe ipotizzare che la percentuale di donne da assumere con contratti di lavoro "stabile" siano individuate tra quelle con maggiori competenze professionali (ovvero in possesso di un titolo di laurea almeno triennale). Ciò potrebbe creare un equilibrio tra la crescita dei costi di assunzione e di licenziamento e la crescita della produttività del lavoro e, quindi, l'abbassamento o quantomeno il contenimento del costo del lavoro per unità di prodotto<sup>9</sup>.

Sul versante del lavoro pubblico, è possibile altresì valorizzare la Missione 1 del PNRR che mostra attenzione all'incremento della presenza femminile anche nelle pubbliche amministrazioni. Punto di debolezza di tale indicazione risiede però nel fatto che, al momento, non si rinviene specifica

<sup>9</sup> Il costo del lavoro per unità di prodotto (CLUP) è dato da un semplice rapporto tra la quota salario spettante al lavoratore e la produttività del lavoratore stesso. Un abbassamento del CLUP potrebbe, quindi, avvenire o abbassando la quota salario (il numeratore del rapporto), ovvero incrementando la produttività del lavoratore (il denominatore del rapporto). La misura proposta è volta a creare un equilibrio tra i costi di assunzione e di licenziamento, che aumentano per le imprese quando assumono con contratto di lavoro "stabile", e il CLUP che, da quanto detto, si riduce se aumenta la produttività del lavoratore in maniera più che proporzionale rispetto alla crescita della quota salario. Nel caso specifico, se la percentuale delle neoassunte con contratto "stabile" sono in possesso di titoli pari o superiori alla laurea triennale, sono di base più produttive, date le loro competenze e conoscenze legate al loro percorso di alta formazione. Inoltre, rappresentando una percentuale sul totale delle neoassunte, saranno motivate a tenere alta la loro produttività, contribuendo a una contrazione del CLUP.

indicazione circa la modalità con la quale si intende raggiungere tale risultato. A tal fine sarebbe opportuno avviare una riflessione sulla possibilità o meno di prevedere azioni positive specifiche, magari declinate anche attraverso il sistema delle c.d. quote, dirette al raggiungimento di tale risultato, ovviamente nel rispetto della legislazione vigente.

Il target di riferimento è il seguente: donne di qualsiasi età e nazionalità ma con un determinato titolo di studio. Tale delimitazione, in riferimento alla proposta, appare coerente con gli obiettivi europei Agenda 2030 legata alla crescita della formazione e delle competenze della forza lavoro.

Ambito di applicazione: pubblico/privato.

**Per la promozione dell'autoimprenditorialità al femminile.** Nonostante la presenza di specifiche normative volte a promuovere l'autoimprenditorialità femminile e gli ulteriori interventi a sostegno delle c.d. imprese rosa (si pensi, a titolo esemplificativo, alla creazione di una Sezione Speciale dedicata alle imprese al femminile nell'ambito del Fondo di garanzia per le PMI, alle misure che, per favorire l'autoimprenditorialità, prevedono la concessione di mutui a tasso zero o alle iniziative rivolte alle start up al femminile), queste imprese rappresentano solo il 22% del totale di quelle iscritte nei Registri delle Camere di Commercio. Segno che nonostante i passi in avanti compiuti, il percorso non può dirsi certamente ultimato.

Anche in questo caso la proposta avanzata si ricollega alle strategie presenti nel PNRR e punta su investimenti di carattere finanziario e di tipo organizzativo/gestionale diretti a promuovere per un verso l'avvio di nuove imprese al "femminile" e, per altro verso, a supportare quelle già esistenti.

L'intervento proposto nel PNRR, infatti, attraverso una strategia integrata di investimenti di carattere finanziario e di servizi di supporto, è volto a: promuovere l'imprenditoria femminile, sistematizzando e ridisegnando gli attuali strumenti di sostegno rispetto a una visione più aderente ai fabbisogni delle donne; sostenere la realizzazione di progetti aziendali innovativi per imprese già costituite e operanti a conduzione femminile o prevalente partecipazione femminile (digitalizzazione delle linee di produzione, passaggio all'energia verde ecc.). Convincenti appaiono le intenzioni rivolte, per un verso, a creare e mettere a regime il "Fondo Impresa Donna" a sostegno dell'imprenditoria femminile e, per altro verso, a implementare misure di accompagnamento (mentoring, supporto tecnico-gestionale), campagne di comunicazione multimediali ed eventi e azioni di monitoraggio e di valutazione.

Il target di riferimento è il seguente: donne di qualsiasi età, nazionalità e con qualsiasi titolo di studio.

Ambito di applicazione: privato.

**Per il rispetto della parità salariale e/o la promozione della crescita professionale.** Sebbene il diritto alla parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore tra lavoratori di sesso maschile e femminile sia un principio fondamentale tanto del nostro Paese (art. 37 Cost.; d.lgs. 198/2006), quanto, più in generale, dell'Unione Europea (v. art. 157 TFUE, art. 23, Carta dei diritti fondamentali e art. 4, direttiva 2006/54/CE, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego), l'effettiva attuazione di tale principio continua a incontrare una serie di ostacoli, come dimostrano i dati sul divario retributivo di genere nell'UE in base al quale le donne guadagnano in media il 14,1% in meno all'ora rispetto agli uomini (dato Eurostat 2019) e i dati del 28° Rapporto sulle retribuzioni di ODM Consulting già richiamati nel paragrafo 2. Un divario certamente più elevato nel privato che nel pubblico e un differenziale retributivo, che amplifica la sua portata, se si considerano le ripercussioni a lungo termine sulla qualità della vita delle donne, sulla loro esposizione a maggiore rischio di povertà e sulle ricadute in termini di divario retributivo pensionistico (*gender pension gap*). La persistenza del problema è confermata anche dalla recente proposta di direttiva europea presentata il 4 marzo 2021, volta proprio a “rafforzare” l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne.

Nel formulare una possibile proposta al riguardo, si prende spunto innanzitutto dal PNRR che, nell'intento di combattere la differenza salariale di genere, prevede la definizione di un sistema nazionale di certificazione della parità di genere che accompagni e incentivi le imprese ad adottare policy adeguate a ridurre il gap di genere in tutte le aree maggiormente “critiche” (oltre alla parità salariale, anche le opportunità di crescita in azienda, le politiche di gestione delle differenze di genere, la tutela della maternità). In particolare, l'intervento ipotizzato dal PNRR si articola in 3 componenti: definizione del sistema per la certificazione sulla parità di genere e del meccanismo premiante a partire dall'istituzione di un Tavolo di lavoro sulla “Certificazione di genere delle imprese”, presso il Dipartimento Pari opportunità; creazione di un Sistema informativo presso il Dipartimento con funzione di piattaforma di raccolta di dati disaggregati per genere e di informazioni sulla certificazione, nonché dell'albo degli enti accreditati; attivazione del sistema di certificazione sulla parità di genere a partire dal 2022. Il sistema di certificazione sarà aperto a tutte le imprese (grandi, medie, piccole e micro-imprese). Nella fase sperimentale la certificazione sarà agevolata per le imprese di medie, piccole e micro-dimensioni e sostenuta da servizi di accompagnamento e assistenza. Oltre a quanto previsto dal PNRR può essere utile prendere in considerazione anche quanto emerge da esperienze già diffuse in altri Paesi europei; si

pensi, per esempio, a quanto stabilito nell'ordinamento francese che, con una legge del 2018, obbliga le aziende con un certo numero di dipendenti a tenere conto del c.d. *Index de l'égalité femmes-hommes*, un indice che dettaglia il gap di genere sulle retribuzioni. Secondo la legislazione richiamata, l'indice va fino a un massimo di 100 punti distribuiti in base a cinque criteri, tra cui il divario salariale, la percentuale delle donne nelle retribuzioni più alte, la possibilità di avere gli stessi aumenti e promozioni, in particolare dopo avere usufruito dei congedi parentali. Ogni criterio permette di cumulare punteggi. Più ci si avvicina ai 100 punti, minore è la discriminazione salariale. Le imprese che hanno un indice di parità inferiore a 75 punti devono attuare misure correttive per eliminare il gap in modo da mettersi in regola entro 3 anni. Dal marzo 2022 per chi avrà ancora un indice sotto la soglia dei 75 punti ci saranno sanzioni con un valore fino al massimo dell'1% della massa salariale). E, infine, si guarda anche a quanto in parte già previsto nella nostra legislazione in materia di trasparenza delle informazioni sulla situazione del personale maschile e femminile (art. 46. d.lgs. 198/2006), da adattare probabilmente a quanto contenuto nella recente proposta di direttiva prima richiamata.

Al fine di implementare o meglio contribuire a rendere effettivo il rispetto del principio di parità salariale nel nostro ordinamento, si potrebbe ipotizzare la possibilità di accedere a sgravi contributivi e/o fiscali per quelle imprese che, in un dato arco temporale, si impegnano a ridurre la forbice di genere presente nella loro impresa sia dal punto di vista della retribuzione salariale sia dal punto di vista dei livelli di inquadramento professionale (che come noto, rappresentano uno dei fattori che contribuisce a incrementare il gap salariale).

Le imprese che si avvantaggiano dello sgravio in parola devono raggiungere gli obiettivi concordati con lo Stato in termini di riduzione del *gender gap*.

Qualora il risultato sia raggiunto, lo Stato rilascerà una certificazione d'impresa *gender responsibility*, con conseguente miglioramento della propria reputazione sui mercati, con gli effetti positivi che ne derivano in termini di vendite e, quindi, di profitti e di utili. Una certificazione che, come ulteriore incentivo, potrebbe finanche essere considerato requisito necessario per partecipare a taluni bandi di gara pubblici.

In caso contrario, all'impresa, non solo, non viene rilasciata alcuna certificazione ma la stessa è soggetta a sanzioni economiche da quantificarsi in misura percentuale allo sgravio di cui si è avvalsa negli anni precedenti.

Restano ferme le eventuali azioni di carattere giudiziario che a livello individuale e/o collettivo possono essere avanzate in caso di violazione della parità salariale.

Al tempo stesso, in considerazione del fatto che, spesso i differenziali

retributivi sono dovuti anche a una minore disponibilità della manodopera femminile a incrementare l'orario di lavoro piuttosto che ad accettare incarichi specifici di responsabilità, in considerazione del lavoro di cura che continua a vedere come protagoniste principali tuttora le donne (come ha dimostrato anche la recente esperienza pandemica), nelle more di un auspicabile cambiamento culturale che spinga a considerare il lavoro di cura un tema non prettamente "femminile", è quanto mai necessario porre in essere tutte le misure dirette a fornire un sostegno specifico per i servizi di cura (incremento del numero di asili nido, miglioramento dei servizi di assistenza per le persone disabili, servizi assistenziali a domicilio per la cura dei soggetti fragili, potenziamento della disciplina dei congedi parentali specie in riferimento al genere maschile). Tali misure impattano, ovviamente, più in generale, anche sull'incremento occupazionale femminile e sullo sviluppo dell'autoimprenditorialità.

Target di riferimento donne di qualsiasi età, nazionalità e con qualsiasi titolo di studio.

Ambito di applicazione: privato (imprese di grandi, medie e piccole dimensioni, con adattamenti calibrati).

## **6. Conclusioni**

Nella prima parte del lavoro, dopo un primo paragrafo dedicato agli effetti del Covid-19 sui principali indicatori dell'economia italiana, muovendo dai dati relativi all'occupazione, nel terzo paragrafo ci si è concentrati sulla questione di genere. In particolare, è stato messo in evidenza come gli effetti della pandemia abbiano colpito in modo particolare le donne, sia sul piano economico sia su quello sociale, facendo fare all'Italia un passo indietro rispetto agli sforzi profusi nel corso degli ultimi anni per avviare un percorso teso a colmare le differenze di genere presenti nel nostro Paese, il cui peso in termini di crescita di PIL nel lungo periodo è significativo ed è stato stimato in un range che oscilla tra il 3% e il 15%. Il quarto paragrafo infine è stato dedicato agli aspetti normativi riguardanti il diritto del lavoro, con particolare attenzione al lavoro di genere. Dopo una disamina dello stato dell'arte normativo con riferimento agli anni precedenti alla pandemia da Covid-19, ci si è soffermati sugli interventi fatti del legislatore, in corso d'opera, con l'obiettivo di rimuovere le distorsioni che l'emergenza Covid stava producendo o si prevedeva avrebbe potuto generare nel mercato del lavoro, a danno soprattutto del lavoro femminile.

Muovendo da questa base normativa e dalle considerazioni fatte a conclu-

sione del paragrafo 3, a proposito dei domini di intervento previsti dal GEI, nel seguito del lavoro la ricerca è proseguita nella direzione di individuare le criticità presenti nella normativa vigente, alla luce degli obiettivi da perseguire rispetto ai vari domini di intervento per eliminare le differenze di genere, così da avanzare delle possibili proposte di policy volte a usare i fondi previsti dal Recovery Fund per l'inclusione e la coesione.

Nello specifico, le policy proposte mirano a valorizzare interventi che non siano legati a una politica di mera incentivazione (intesa in senso lato) che agisce esclusivamente sul piano della riduzione dei costi e del lavoro inteso come costo; interventi che rischiano di produrre effetti di breve durata in quanto se è vero che il costo viene ammortizzato dall'incentivo, al termine dell'incentivo il problema, poi, si ripresenta. Piuttosto l'intento è di puntare su misure che, attraverso un approccio diverso da quello standard e la promozione di un diverso paradigma, guardino al lavoro non come a un costo ma come a un investimento; misure che, naturalmente, portino a ragionare in termini di lavoro di "qualità".

## Bibliografia

- AA.VV. (2020), *28° Rapporto sulle retribuzioni di ODM Consulting. L'analisi macro-economica sulle retribuzioni più completa e aggiornata in Italia*, ODM Consulting.
- Alessi C. (2018), "Lavoro e conciliazione nella legislazione recente", *Diritto delle relazioni industriali*, XXVIII, 3, p. 804-ss.
- Calafà L. (a cura di) (2007), *Paternità e lavoro*, il Mulino, Bologna.
- Del Boca D., Oggero N., Profeta P., Rossi M. (2021), "Divisione del lavoro in famiglia. La pandemia pesa sulle donne", *Lavoce.Info*, 12/4, consultabile sul sito <https://www.lavoce.info.it>.
- Del Boca D. (2021), "PNRR, ultima chiamata per la parità di genere", *Lavoce.Info*, 4/5, consultabile sul sito: <https://www.lavoce.info.it>.
- Del Punta R. (2000), "La nuova disciplina dei congedi parentali, familiari e formativi", *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 1, p. 149-ss.
- Delfino M. (2020), *L'emergenza sanitaria e le misure in tema di sospensione del lavoro*, consultabile sul sito [www.cgil.it/veneto](http://www.cgil.it/veneto).
- Donini A. (2020), "Permessi e congedi", *Rivista di diritto della sicurezza sociale*, 2, pp. 405-407.
- Gruppo CRUI per il bilancio di genere, *Linee guida per il Bilancio di genere negli Atenei italiani*, Fondazione CRUI, 2019.
- Lassandari A. (2020), "Rapporti sospesi e modelli crollati?", *Lavoro e diritto*, 2, p. 164-ss.

- Riccobono A. (2020), “L’estensione dei permessi retribuiti per l’assistenza ai disabili ‘cura Italia’”, *Giustizia civile*, 3, p. 1-ss.
- Romano G., Angelino A., Maida A. (2020), *Le donne ai vertici delle imprese 2020*, The big fusion SRL, Roma.
- Santagata De Castro R. (2019), *Le discriminazioni sul lavoro nel “diritto vivente”. Nozione, giustificazione e prova*, ESI, Napoli.
- Tinti A.R. (2020), “Il lavoro agile e gli equivoci della conciliazione virtuale”, in *WPCSDLE Massimo D’Antona.IT*, 419, consultabile sul sito <http://csdle.lex.unict.it/index.aspx>.
- Vallauri M.L. (2020), *Genitorialità e lavoro. Interessi protetti e tecniche di tutela*, Giappichelli, Torino.

## Sitografia

- DiRE (2018), *Dati 2017 sulle attività dei centri antiviolenza Di.RE*, <https://www.direcontrolaviolenza.it/dati/>.
- Donne e pari opportunità – Indice 2021, <https://n26.com/it-it/donne-e-pari-opportunita>.
- EURES (2019), *Il femminicidio in Italia*, <https://www.eures.it/sintesi-femminicidio-e-violenza-di-genere-in-italia>, Gender Equality Index 2020.
- ISS (2020), *Differenze di genere in Covid-19*, 23 aprile e 30 aprile, <https://www.epicentro.iss.it/coronavirus/sars-cov-2-differenze-genere-importanza-dati-disaggregati>.
- ISTAT (2019), *I tempi della vita quotidiana. Lavoro, conciliazione, parità di genere e benessere soggettivo*, <https://www.istat.it/it/archivio/230102>.
- ISTAT (6 aprile 2021), Comunicato Stampa. Occupati e disoccupati (dati provvisori), <https://www.istat.it/it/archivio/256254>.
- L’economia italiana nell’era Covid*, <https://lab24.ilsole24ore.com/economia-italiana-post-covid/>.
- Migrantes (2019), *XXVIII Rapporto Immigrazione*, <https://www.migrantes.it/xxviii-rapporto-immigrazione-caritas-migrantes/>.
- Osservatorio ILO (2020), *Covid-19 e mondo del lavoro*, [http://www.ilo.org/rome/approfondimenti/WCMS\\_739997/lang--it/index.htm](http://www.ilo.org/rome/approfondimenti/WCMS_739997/lang--it/index.htm).
- Osservatorio statistico dei consulenti del lavoro (2019), *Focus sull’occupazione femminile. Donne al lavoro: o inattive o part-time*, <http://www.consulentidellavoro.it/index.php/home/storico-articoli/item/10917-donne-al-lavoro-o-inattive-o-part-time>.
- WEF (2020), *Il Global Gender Gap Report 2020*, <https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality>.



## 2. LA INCIDENCIA DEL COVID-19 EN LA BRECHA DE GÉNERO A NIVEL ECONÓMICO Y SOCIAL EN ESPAÑA

de *Natividad Araque Hontangas\**, *Susana Sendra Ramos\*\**

### 1. Introducción

Este estudio pretende investigar sobre los efectos negativos, en la brecha de género en España, provocados por la pandemia fruto del virus Covid-19, que comenzó en marzo de 2020, y que se extendió a nivel mundial y en todos los ámbitos sociales. Esta investigación pone el foco en algunos de los datos que muestran cuáles han sido las consecuencias de esta situación – especialmente en referencia a la mujer – a nivel demográfico, educativo, económico-laboral y social.

En la primera parte, presentamos una breve recopilación de datos relativos a demografía durante el periodo de pandemia en España. Por un lado, se aborda el número de fallecidos, también datos sobre la natalidad debido al efecto del Covid-19, e incluso abordamos el número de divorcios y separaciones provocados por una crisis sanitaria, económica y social sin precedentes. Además, hemos tenido en cuenta algunas cuestiones relativas a la educación y al ámbito económico-laboral: la brecha de género, las principales medidas adoptadas en estos aspectos, además de abordar la violencia de género durante la pandemia.

Los datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística (INE) – así como otras diversas instituciones, como es el caso del Servicio de Estadística del Consejo General del Poder Judicial –, han sido fundamentales para llevar a cabo la investigación.

\* Investigadora y profesora de historia e instituciones económicas de la Universidad de Castilla La Mancha, España.

\*\* Profesora de la Universidad Francisco de Vitoria de Literatura y Antropología en Madrid, España.

## 2. Aspectos demográficos

España es uno de los primeros países donde los contagios se dispararon y el sistema sanitario colapsó debido a la afluencia de enfermos. Durante el periodo enero-mayo de 2020 en España – según cifras oficiales – 231.014 personas fallecieron, 43.537 más que en el mismo periodo del año anterior (un 23,2% más). Por sexo, fallecieron 115.541 hombres (un 21,9% más) y 115.473 mujeres (un 24,6% más)<sup>1</sup>. Como puede apreciarse, el porcentaje de mujeres fallecidas con respecto al mismo periodo del año anterior es mayor.

El número de defunciones en este periodo de tiempo fue de las peores cifras de Europa (especialmente entre el 22 de marzo y el 12 de abril de 2020). Según cifras oficiales – pues otras investigaciones hablan de cifras mayores, las muertes se duplicaron respecto a las mismas fechas del año anterior, tal y como registra el INE<sup>2</sup>.

Por otro lado, el periodo de pandemia ha provocado una bajada en la tasa de natalidad en España. Según documenta el INE, el número de nacimientos disminuyó un 20,0% en enero de 2021 respecto al mismo mes del año anterior. Por otro lado, en diciembre de 2020 nacieron 23.226 niños, el mínimo en un mes desde que comenzó la serie estadística del INE en 1941<sup>3</sup>. El INE constata que, aunque el número de nacimientos presenta desde hace ya varios años una constante tendencia a la baja, el descenso se ha acentuado nueve meses después del confinamiento de la población española durante el primer estado de alarma por la Covid-19, tendencia que ha ocurrido también en otros países. Así, en noviembre de 2020 la tasa interanual de nacimientos se redujo más de un 10%, alcanzando descensos superiores al 20% en diciembre de 2020 y en enero de 2021, según las estimaciones del INE<sup>4</sup>.

Por otro lado, en lo referente al número de separaciones, divorcios, etc., según los datos recogidos por el Servicio de Estadística del Consejo General del Poder Judicial, el número total de demandas de separaciones y divorcios ha aumentado hasta 25.732 en el tercer trimestre de 2020, un 16,6 por ciento más que el mismo trimestre del año anterior<sup>5</sup>. Tras las fuertes disminuciones

<sup>1</sup> Nota de prensa INE. *Defunciones según la Causa de Muerte*, 10/12/2020, disponible en [https://www.ine.es/prensa/edcm\\_ene\\_may\\_19\\_20.pdf](https://www.ine.es/prensa/edcm_ene_may_19_20.pdf).

<sup>2</sup> “92.000 muertos en un año: España es uno de los países con más exceso de fallecidos en la pandemia”, *El País*, disponible en <https://elpais.com/sociedad/2021-03-13/92000-muertos-en-un-ano-espana-es-uno-de-los-paises-con-mas-exceso-de-fallecidos-en-la-pandemia.html>.

<sup>3</sup> [https://www.ine.es/experimental/nacimientos/experimental\\_nacimientos.htm](https://www.ine.es/experimental/nacimientos/experimental_nacimientos.htm).

<sup>4</sup> Información disponible en [https://www.ine.es/prensa/experimental\\_emn.pdf](https://www.ine.es/prensa/experimental_emn.pdf).

<sup>5</sup> Disponible en <https://www.europapress.es/sociedad/noticia-separaciones-divorcios-incrementan-25732-tercer-trimestre-2020-166-mas-ano-anterior-20201127113231.html>.

observadas en el trimestre anterior derivas del confinamiento, se han producido incrementos interanuales en todas las formas de disolución matrimonial durante el tercer trimestre de 2020. Por una parte, las 14.835 demandas de divorcio consensuado son un 17,7 por ciento más que las presentadas en el mismo trimestre del año anterior<sup>6</sup>. Las 9.809 demandas de divorcio no consensuado son un 15 por ciento más. Por lo que respecta a las demandas de separación, las 783 demandas de separación consensuada representan un incremento del 19,7 por ciento, y las 305 no consensuadas un 6,6 por ciento más que las presentadas el año anterior. Por otro lado, el número de demandas de nulidad, 14, ha sido un 16,7 por ciento superior a las presentadas en el tercer trimestre de 2019. Por otro lado, durante el tiempo de pandemia se aprobó el Real Decreto-ley 16/2020, de 28 de abril, de medidas procesales y organizativas para hacer frente al Covid-19 en la Administración de Justicia, que contiene la “regulación ex novo de un procedimiento especial y sumario para la resolución de cuestiones relativas al derecho de familia directamente derivadas de la crisis sanitaria”, que estuvo operativo durante el estado de alarma y hasta tres meses después de su finalización<sup>7</sup>.

### 3. Aspectos educativos

La educación ha sufrido una transformación importante durante la pandemia, las clases presenciales han dejado paso a la modalidad telemática u online (Almazán, 2020). Inicialmente no existían unos criterios claros para dar continuidad a las clases, pero evitando los contagios (Gárate, 2020). No obstante, con carácter de urgencia los centros educativos se fueron adaptando a una nueva realidad, que requería unas respuestas rápidas y contundentes para enfrentarse a la crisis socio-sanitaria. Para ello, los centros educativos, en todos los niveles, adaptaron las programaciones y las evaluaciones a un sistema a distancia, con la utilización de diferentes plataformas online que evitasen la pérdida del curso académico al alumnado.

Con carácter de urgencia, se redactaron protocolos y se crearon nuevas figuras, como la de coordinadores del Covid-19, en aquellos centros que se

<sup>6</sup> Datos disponibles en <https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/Consejo-General-del-Poder-Judicial/Oficina-de-Comunicacion/Archivo-de-notas-de-prensa/Las-demandas-de-separacion-y-divorcio-aumentan-un-16-6-por-ciento-en-el-tercer-trimestre-de-2020-tras-la-paralizacion-de-los-procesos-por-el-Covid-19>.

<sup>7</sup> <https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/En-Portada/Las-demandas-de-separacion-y-divorcio-aumentan-un-16-6-por-ciento-en-el-tercer-trimestre-de-2020-tras-la-paralizacion-de-los-procesos-por-el-Covid-19>.

atrevieron a comenzar con las clases presenciales a partir de septiembre de 2020. Además, fue necesario utilizar un espacio en cada centro educativo para tratar los casos que se pudiesen producir derivados del virus. La obligación de guardar la distancia social fue tenida en cuenta en las aulas y en los espacios comunes, junto con la prohibición de utilizar los ascensores. Los dispensadores de gel hidroalcohólico se hicieron indispensables en todas las plantas de los edificios destinados a colegios, institutos o universidades. No obstante, la mayoría de las universidades optaron por la enseñanza no presencial. El efecto de la nueva educación no presencial ha generado desigualdades y, en algunos casos, el abandono del alumnado con menos recursos económicos y que, por ende, no podían utilizar ordenadores en sus casas. Algunas universidades, como la de Castilla-La Mancha, destinaron sus recursos económicos para facilitar ordenadores portátiles al alumnado sin suficientes recursos económicos. Por otro lado, este modelo educativo incidió en más bajos rendimientos académicos, debido a la desmotivación de la mayoría del alumnado. Asimismo, las niñas tuvieron que asumir responsabilidades familiares, tales como el cuidado de los hermanos o de las personas más mayores o dependientes, dentro del hogar, lo cual significó un impacto negativo a la igualdad de derechos y una merma de sus rendimientos académicos e incluso el abandono de los estudios durante el curso 2020-21.

## **4. Aspectos económicos y laborales**

### ***4.1. Datos macroeconómicos durante el Covid 19 en España***

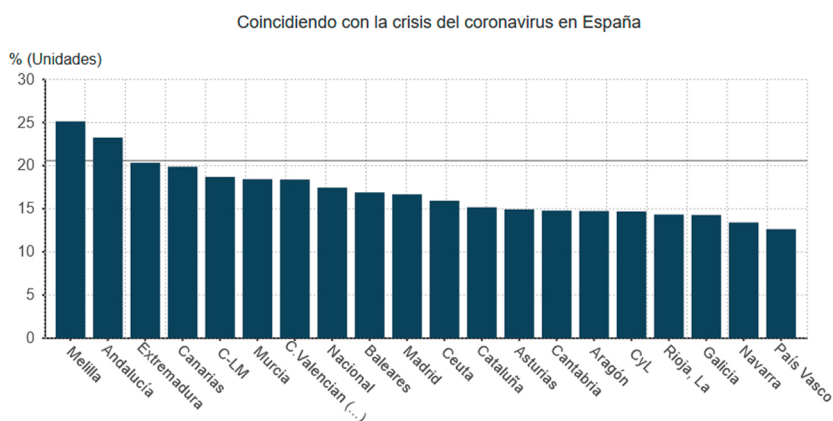
El Gobierno aprobó nuevas medidas económicas en marzo y abril de 2020, con objeto de poner en marcha unos recursos públicos por 140 millones de euros, y con la intención de incrementarlos hasta casi un 20% del PIB en los meses siguientes. Se trataba de poner en marcha medidas para hacer frente al aumento de los gastos derivados del sector sanitario, mediante partidas presupuestarias que diesen cobertura a trabajadores y empresas, incluso facilitando avales para créditos a las empresas, con objeto de cubrir la interrupción de la actividad empresarial, además de prorrogar el pago de impuestos para paliar los efectos de la interrupción de su actividad o exoneraciones y prórrogas en el pago de impuestos.

La Unión Europea ha ayudado fiscalmente al tejido empresarial mediante: Apoyo nacional de emergencia, garantías crediticias y suspensión de las reglas fiscales. Los Programas de la UE son: SURE, BEI, MEDE. Programa

NGEU: 5,4% del PIB (con subvenciones superiores al 50%). Además, entre las medidas adoptadas estuvo el apoyo al euro como moneda internacional.

Las medidas adoptadas por el Gobierno produjeron una moderación del descenso anual del PIB en 3,6 puntos, el consumo en 1,1 puntos y la inversión en 13 puntos. “En tasa interanual, el PIB del tercer trimestre se contrajo un 8,7%, frente al descenso del 21,5% del trimestre anterior”, según los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE)<sup>8</sup>. En este aspecto, las provincias que tuvieron mayor descenso del PIB en 2020 fueron Baleares, Las Palmas, Santa Cruz de Tenerife, Málaga, entre otras, pudiendo afirmarse que el Covid afectó en mayor medida a las zonas turísticas.

Fig. 1 – Porcentaje de empresas destruidas a finales tercer trimestre 2020



Fuente: INE, 2020

En la figura 1 se observa como la destrucción de empresas fue superior en Melilla (25%), seguida de Andalucía, Extremadura, Canarias, Castilla-La Mancha, etc. Por el contrario la menor caída se registró en el País Vasco y en Navarra, con alrededor del 15%. Evidentemente, los efectos del confinamiento produjeron el cierre de empresas dedicadas al turismo (agencias de viajes, hoteles, etc) y también a un importante número de comercios en aquellas zonas que tienen una alta terciarización.

El informe “Diversidad de género y formación” realizado por BBVA Research<sup>9</sup> muestra que la pandemia ha aumentado la brecha de género en Espa-

<sup>8</sup> INE, <https://www.epdata.es/>.

<sup>9</sup> <https://www.bbva.com/es/el-impacto-de-la-pandemia-en-el-mercado-laboral-ha-ampliado-la-brecha-de-genero-en-espana-segun-bbva-research/>

ña, siendo las mujeres ocupadas las más afectadas entre octubre de 2019 y junio de 2020. Asimismo, aumentó algo más el número de hombres ocupados en el tercer trimestre de 2020, incrementándose la brecha de género. Todo ello nos acerca a la idea de que las empresas se han decantado por contratar a más contingente masculino durante la pandemia. El aumento del paro no ha tenido paralelismo entre hombres y mujeres, y el factor de la formación o la educación ha sido relevante a la hora de encontrar y mantener el empleo, de manera que las divergencias entre población y ocupación parecen disminuir cuando está presente el factor de la educación. En este aspecto, hay que señalar que las mujeres con mayor nivel educativo son las que menos sufren el impacto del desempleo.

En el estudio del BBVA también se ha tenido en cuenta el impacto de la pandemia en la economía digital, y en el género, resultando que las mujeres tienen un nivel inferior de preparación en el ámbito digital en comparación con los hombres (42,7% frente a 46,3%), produciéndose una disparidad en función de los diversos sectores económicos. Asimismo, la economía digital durante la pandemia ha despertado una mejora en la utilización de la informática, sobre todo en las actividades vinculadas a los servicios y con datos anteriores a la pandemia (INE, 2019), estos sectores representaban más de un 17% del valor añadido bruto de España, y cerca del 17% del empleo total<sup>10</sup>. Este informe considera que la educación es un factor fundamental para la empleabilidad y la consolidación en las empresas como personal fijo. Asimismo, se considera que la educación tiene mayor importancia en las mujeres: las diferencias de género en la tasa de paro se reducen con el nivel de educación, lo cual es óbice para la disminución de la brecha de género en el ámbito laboral. Por otro lado, el informe entra en el tema de la formación en las empresas, siendo necesaria para acometer las ofertas de trabajo, además de las capacidades, las habilidades y las denominadas “soft skills”. Además, las empresas valoran aspectos como: la cooperación, la adaptación, el trabajo en equipo, etc<sup>11</sup>.

## ***4.2. Los efectos del Covid-19 en el mercado laboral español***

La pandemia provocó que se promulgara nueva normativa para corregir sus efectos dañinos en el ámbito sanitario, laboral, etc. Se trataba de una normativa que tenía carácter de urgencia, tal es el caso del Real Decreto

<sup>10</sup> *Ibid.*

<sup>11</sup> <https://www.bbva.com/es/el-impacto-de-la-pandemia-en-el-mercado-laboral-ha-ampliado-la-brecha-de-genero-en-espana-segun-bbva-research/>.

463/2020, de 14 de marzo, mediante el cual “se declaró el estado de alarma y se limitó la movilidad, y la actividad de las empresas”<sup>12</sup>, dando lugar a la elaboración de unos protocolos que marcaron un antes y un después, con medidas de distancia social, uso de mascarillas y otras recomendaciones para evitar contagios. Los expedientes temporales de regulación de empleo (ERTE) se convirtieron en un factor importante para evitar los daños económicos a las empresas y unas mayores pérdidas de empleo, el impulso del teletrabajo y las ayudas para empresas y autónomos.

Los trabajadores pudieron acceder y, por tanto, beneficiarse de la suspensión del contrato por reducción de jornada (ERTEs), “que supuso un incremento del 1.907,8 por ciento de trabajadores afectados por ERTEs, con respecto a 2019, y una reducción del 69,4 por ciento de trabajadores afectados por despidos en relación con el año 2019”<sup>13</sup>. Los trabajadores que se beneficiados por ERTEs alcanzaron la cifra de “2.661.878 en el mes de mayo de 2020, aunque después se produjo un descenso, hasta llegar a 228.330 en el mes de diciembre del mismo año. Por otro lado, los trabajadores afiliados, que se beneficiaron del ERTE por fuerza mayor, alcanzaron la cifra máxima de 3.074.462 en el mes de abril de 2020”<sup>14</sup>, y desde mayo su evolución fue similar a los beneficiarios por desempleo asociados a ERTEs Covid-19, produciéndose un descenso en diciembre de 2020, en que 208.266 trabajadores continuaban en la misma situación. La Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social del Ministerio de Trabajo y Economía social, a 21 de enero 2021, informó de la existencia de “738.969 trabajadores incluidos en ERTE, de las cuales 356.325 eran hombres y 382.644 mujeres”<sup>15</sup>. Por consiguiente, las mujeres representaban casi el 52% (51,78%) del total de personas dentro del ERTE.

Los ERTEs han protegido a miles de personas debido al acuerdo entre Gobierno y sindicatos, que frenó el incremento del número de parados al que se precipitaban nuestro país a partir del 14 de marzo de 2020, y ello fue gracias al acuerdo social, de manera que se ha convertido en un factor clave que deberá tenerse en cuenta en la fase de reconstrucción económica, una vez que se haya vencido a la pandemia. En los últimos meses de 2020 se advierte una disminución del número de personas incluidas en los ERTEs, lo cual significa que algunas personas han vuelto a reincorporarse a sus puestos de trabajo.

<sup>12</sup> BOE, 67, 14 de marzo de 2020, <https://boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-3692>.

<sup>13</sup> <https://www.bbva.com/es/el-impacto-de-la-pandemia-en-el-mercado-laboral-ha-ampliado-la-brecha-de-genero-en-espana-segun-bbva-research/>.

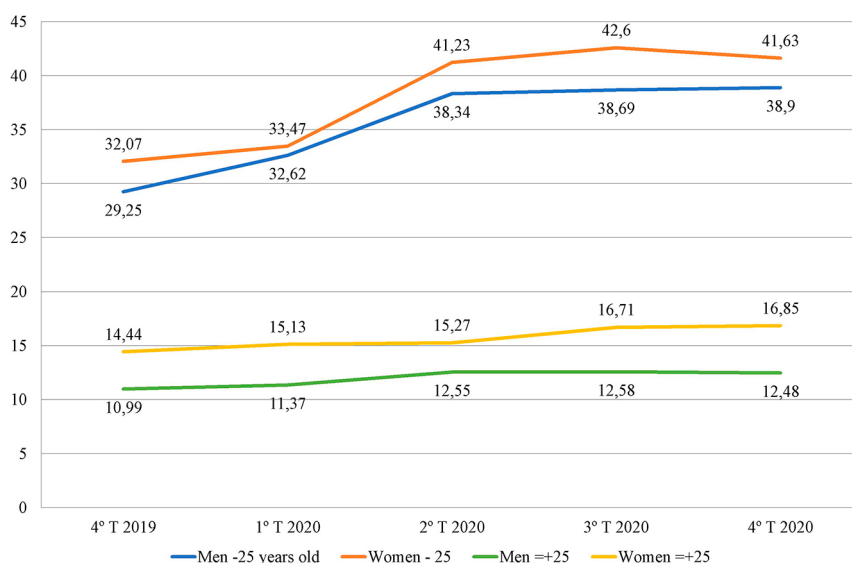
<sup>14</sup> *Ibid.*

<sup>15</sup> [https://www.mites.gob.es/es/sec\\_trabajo/index.htm](https://www.mites.gob.es/es/sec_trabajo/index.htm). [https://www.ugtrioja.org/sites/www.ugtrioja.org/files/informe\\_8\\_marzo\\_2021\\_ugt\\_la\\_rioja.pdf](https://www.ugtrioja.org/sites/www.ugtrioja.org/files/informe_8_marzo_2021_ugt_la_rioja.pdf).

### 4.3. El estudio de la brecha de género según la tasa de paro en España

El Covid-19 ha tenido un impacto negativo en el ámbito laboral, produciéndose un aumento del paro, según se constata en los datos del Instituto Nacional de Estadística, la difícil situación económica condujo la tasa de paro a un “14,13 en hombres y a un 16,72 en mujeres en todo el territorio nacional”<sup>16</sup>. Esto se traduce según el BBVA en “una pérdida de empleo del 18,5% en el segundo trimestre de 2020 (comparado con el segundo trimestre de 2019) y del 5,7% en el tercer trimestre de 2020 (en comparación al tercer trimestre de 2019)”<sup>17</sup>.

Fig. 2 – Tasa de paro por sexo y edad en España (2020)



Fuente: elaboración propia, INE, <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4247>

Según la figura 2, la tasa de paro creció significativamente para hombres y mujeres menores de 25 años a partir del segundo trimestre de 2020, que es cuando comenzaron a sentirse los efectos del Covid-19, constatando una tasa de 41,63 en mujeres y 38,9 en hombres en el cuarto trimestre de 2020 a nivel

<sup>16</sup> <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4247>.

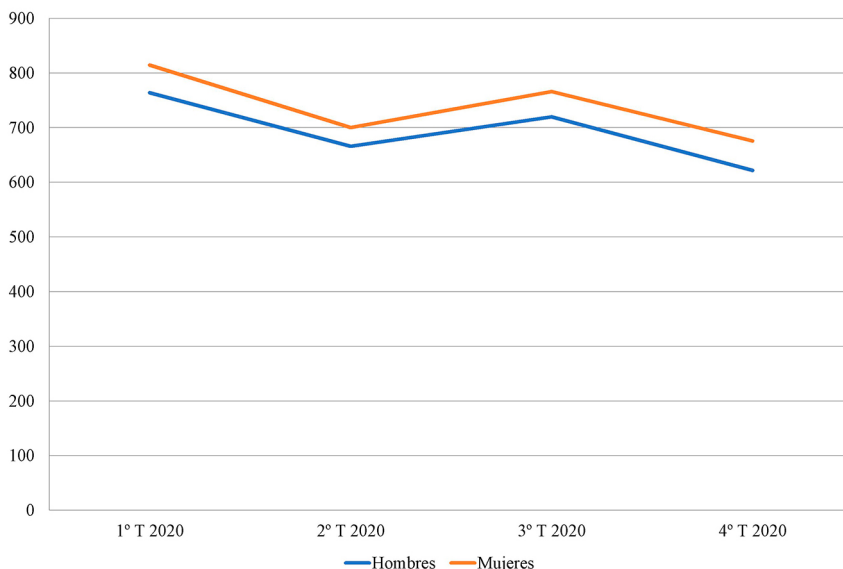
<sup>17</sup> <https://www.bbva.com/es/el-impacto-de-la-pandemia-en-el-mercado-laboral-ha-ampliado-la-brecha-de-genero-en-espana-segun-bbva-research/>.



nacional. Esto se debe a la baja cualificación de este colectivo y a sus contratos basura. Las Comunidades Autónomas con una brecha mayor de mujeres menores de 25 años desempleadas, a partir del impacto del Covid, fueron: Andalucía, Aragón, Cataluña, Castilla La Mancha, Extremadura, Murcia, País Vasco y la ciudad de Ceuta, entre otras. El colectivo de mayores de 25 años, con mayor cualificación y con contratos de trabajos más estables, también sufrieron un aumento del paro, pero de manera menos brusca, siendo las mujeres las más perjudicadas, llegando al mes de diciembre de 2020 con una tasa del 16,85 por ciento, frente al 12,48 del paro masculino en el mismo mes.

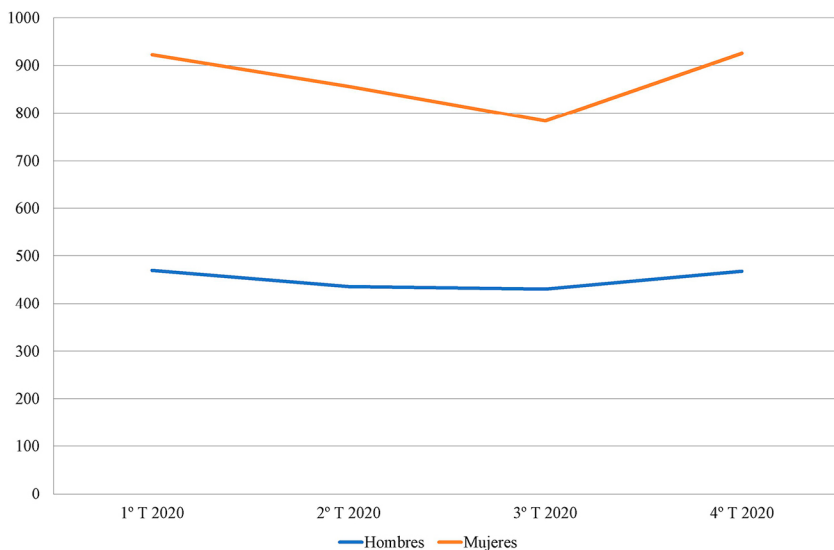
En el estudio sobre la ocupación por sexo y rama de actividad se comprueba que el número de trabajadoras es inferior en sectores como: la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, con el consiguiente descenso ocupacional a partir del Covid-19. La brecha de género persiste en la rama de industrias extractivas, con mayor ocupación masculina, que aumenta en industrias manufactureras, así como en la de suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado y en la de suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación. La construcción es la rama de actividad que cuenta con una presencia muy insignificante de mujeres y, por consiguiente, una gran brecha de desigualdad entre ambos sexos.

*Fig. 3 – Ocupados por sexo en Hostelería (2020)*



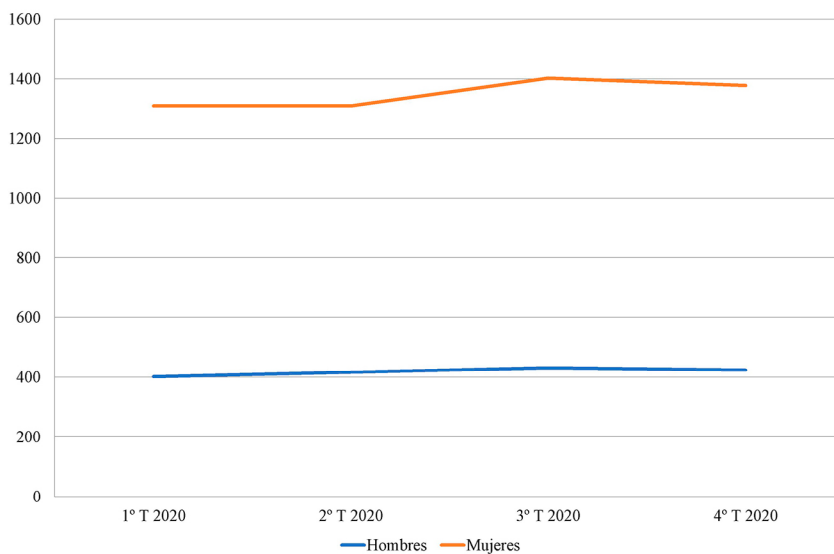
Fuente: elaboración propia, INE, <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4247>

*Fig. 4 – Ocupados por sexo en Educación (2020)*



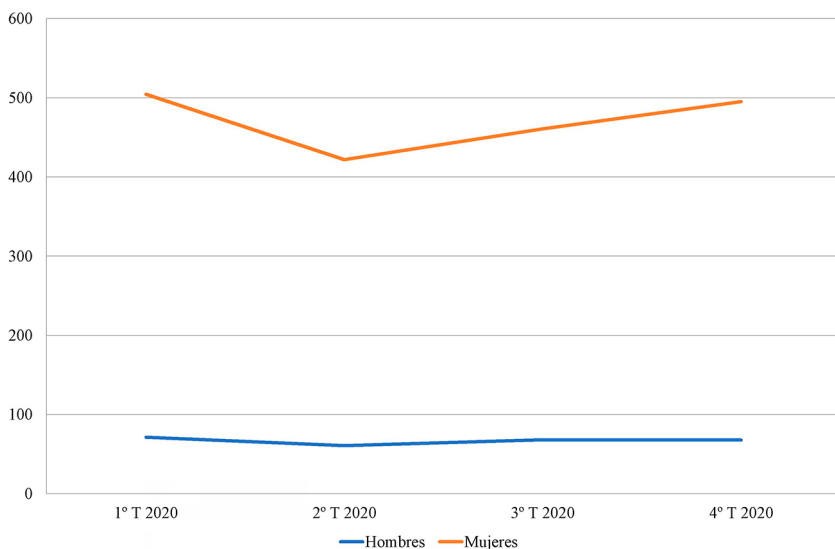
Fuente: elaboración propia, INE, <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4247>

*Fig. 5 – Ocupados por sexo en Actividades sanitarias y de servicios sociales (2020)*



Fuente: elaboración propia, INE, <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4247>

*Fig. 6 – Ocupados por sexo Actividades de los hogares, como empleadores de personal doméstico, actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio (2020)*



Fuente: elaboración propia, INE, <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4247>

Las ramas en las que existe más presencia femenina son: hostelería, actividades financieras y seguros, actividades inmobiliarias, actividades profesionales científicas y técnicas, aunque con una convergencia en el cuarto trimestre del 2020, actividades administrativas y servicios auxiliares; en educación la ocupación femenina supone más del doble que la masculina; en actividades sanitarias, las mujeres representan el triple del número de hombres; y la mayor brecha de género a favor de las mujeres se produce en actividades de los hogares, como empleadores de personal doméstico y también en limpieza y cuidadoras de niños y ancianos, según se infiere en los gráficos que aparecen a continuación.

#### **4.4. La brecha salarial**

La brecha salarial se ha incrementado durante la pandemia. De manera que, un porcentaje importante de mujeres tienen unas retribuciones salariales y unas condiciones laborales, en términos generales, inferiores a los hom-

bres. Según las cifras oficiales se puede llegar a la conclusión de que la brecha salarial de género es del 23%, un porcentaje que se remonta al 2013. La Agencia Tributaria estimó para el año 2019, que “el salario medio anual de los hombres en ese año fue de 22.875 euros, mientras que el de las mujeres fue de 17.927 euros, una diferencia de 4.948 euros, que supone un 22%”<sup>18</sup>. En este sentido, la brecha salarial se ha seguido manteniendo e incluso aumentando para los colectivos con menor cualificación profesional.

Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su informe sobre salarios a nivel mundial en 2020-2021, corrobora que la brecha salarial ha aumentado en España, de manera que los sueldos de las mujeres tuvieron una reducción porcentual de “14,9% a diferencia del 11,3% de los salarios de los hombres en la segunda mitad de 2020”<sup>19</sup>, considerando la pérdida de empleo y la disminución de las horas trabajadas.

El Instituto Nacional de Estadística (INE), indica que “el salario medio en nuestro país, en 2018, fue de 24.009 €, lo cual representa un aumento de 1,5%, en relación con el salario medio de 2017”<sup>20</sup>. Las estadísticas, una vez más demuestran que la brecha salarial sigue siendo un obstáculo insalvable hasta este momento. Se infiere una ligera tendencia bajista de la brecha salarial desde el 2015 hasta el 2018, aunque la tendencia ha cambiado al alza a partir de la pandemia.

Según Encuesta de Población Activa (4T2020) y de los datos de la Seguridad Social (enero 2021), las causas de la brecha salarial de género estarían en:

- la discriminación de las mujeres en el acceso al empleo;
- la contratación temporal y los contratos a tiempo parcial, más vinculados a mujeres que a hombres.

La contratación temporal T4 2020: 1.919.000 hombres frente a 2.081.700 mujeres (162.700 más). La contratación temporal T4 2019: 2.185.100 frente a 2.212.800 mujeres (27.700 más). La jornada a tiempo parcial T4 2020: 717.400 hombres frente a 2.081.700 mujeres. Jornada a tiempo parcial T4 2019: 762.000 hombres frente a 2.182.900 mujeres<sup>21</sup>.

Por otra parte, hay prácticamente el triple de mujeres contratadas a tiempo parcial (la proporción se eleva levemente del 2,8 al 2,9 respecto al año pasado).

Las mujeres representan un porcentaje que roza el 95% en trabajos de tiempo parcial para el cuidado de familiares dependientes, menores, etc.

<sup>18</sup> <https://elpais.com/noticias/brecha-salarial/>.

<sup>19</sup> <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/2020/lang--es/index.htm>.

<sup>20</sup> <https://elpais.com/noticias/brecha-salarial/>.

<sup>21</sup> INEbase/Mercado laboral /Actividad, ocupación y paro /Encuesta de población activa/ Últimos datos.

En 2019 había 12,7 mujeres a tiempo parcial por cada hombre y en 2020 hay 16,2. Esta brecha, por tanto, ha empeorado un 27% en el último año. T4 2020: 25.800 hombres frente a 417.500 mujeres. T4 2019: 36.500 hombres frente a 463.800 mujeres<sup>22</sup>.

Las ramas de hostelería, administrativas, servicios y actividades de los hogares, que han sido las que más han sufrido durante la pandemia, son las que mayor número de trabajadoras concentran en sus plantillas.

La brecha salarial de género también es una realidad en las Administraciones Públicas, un ámbito que depende directamente de los poderes públicos y que, en teoría, debería ser ejemplar para el conjunto del mercado laboral. Según datos del propio Ministerio de política territorial y función pública, en su informe de situación de la mujer en la Administración General del Estado, las mujeres cobran entre 1 y 1,5 euros menos por hora de trabajo que los hombres, siendo la más elevada entre el personal funcionario alcanzando el 8,1%. Si analizamos esta circunstancia en cuanto a departamentos ministeriales, los que tienen mayor brecha salarial por género son Asuntos Exteriores, Unión Europea y cooperación y Justicia, con una brecha por encima de un 10%, y les siguen Hacienda y el Ministerio de Interior, cerca del 9%. Además, si realizamos el análisis por grupo o escala, la mayor brecha salarial de género se da en el grupo C1, con un 6,3% siendo éste el grupo más numeroso de toda la AGE, con 52.553 efectivos.

Contratación temporal Administraciones públicas: Además, la brecha en la contratación temporal también aumenta en las administraciones públicas. Contratos temporales de hombres en el sector público T4 2020: 344.100 hombres frente a 667.500 mujeres (323.400 más). Contratos temporales de hombres en el sector público T4 2019: 300.300 frente a 605.000 mujeres (304.700 más).

Puestos de responsabilidad: En cuanto a la distribución de mujeres y hombres según nivel, observamos como en niveles inferiores existe una tendencia a mayor porcentaje de mujeres respecto de hombres.

Distribución por sexo de los niveles 28, 29 y 30: El análisis de distribución de hombres y mujeres en puestos 28, 29 y 30 nos muestra que existe segregación vertical en los puestos más altos de la Administración; el porcentaje de mujeres disminuye según avanzan los puestos de mayor responsabilidad.

El teletrabajo ha sido un recurso de las empresas privadas y también de las públicas durante la pandemia. Además, en la actualidad se sigue manteniendo esta modalidad de trabajo en la Administración pública, debiendo

<sup>22</sup> <https://www.google.com/search?q=informe+brecha+salarial+en+espa%C3%B1a+-+ceoe&client=firefox-b>.

realizar los trámites por teléfono u online. En cuanto a la Administración pública, se pueden aportar los datos siguientes:

Según datos de enero 2021, hay 22.879 mujeres acogidas a esta modalidad de trabajo a distancia, frente a 16.650 hombres (por cada 5 hombres hay 7 mujeres teletrabajando). Según los mismos datos, del total de personas teletrabajando 4.634 mujeres lo hacen para el cuidado de menores y mayores, frente a 2.735 hombres, es decir, casi el doble<sup>23</sup>.

La distribución por rama de actividad: Por otra parte, si se observa la distribución por rama de actividad, comprobamos que las mujeres son mayoritarias en 3 de las más golpeadas por la crisis en términos de empleo: Hostelería, Administrativas, Servicios y Actividades de los hogares.

En términos de afiliación a la Seguridad Social, según los últimos datos correspondientes al mes de enero, podemos observar que sigue habiendo más afiliados que afiliadas: 53,37 por ciento hombres y 46,63 por ciento mujeres. Asimismo, en proporción ha habido un mayor descenso en la afiliación de mujeres (-2,83 por ciento: -255.498) respecto a la de los hombres (-2,54 por ciento: -262.129), del 12 de marzo de 2020 al 31 de enero de 2021.

#### ***4.5. Las principales medidas adoptadas en el ámbito laboral, con impacto de género***

El teletrabajo, como se ha comentado en apartados anteriores, ha sido y sigue siendo una medida adoptada tanto por la administración pública como por las empresas privadas. Esta modalidad de trabajo a distancia ha tenido un efecto positivo en la continuidad de la actividad de las empresas e instituciones, evitando el cese temporal o la reducción de la actividad laboral y empresarial. En definitiva, el trabajo a distancia ha ocupado un lugar preferente en entidades privadas y públicas frente al cese temporal o a la reducción de la actividad.

Otra de las medidas ha sido la reducción o la adaptación de la jornada para poder cuidar al cónyuge o a la pareja de hecho o familiares hasta segundo grado de consanguinidad, siempre que existan circunstancias excepcionales con objeto de evitar la transmisión del Covid-19. La excepcionalidad debe estar ligada a la atención de personas que por enfermedad, edad o discapacidad necesiten del cuidado debido a una consecuencia derivada del Covid-19. También, es otra causa el cierre de colegios que obligue al traba-

<sup>23</sup> <https://www.csif.es/contenido/nacional/administracion-general-del-estado/314748>.

jador a quedarse en casa cuidando de los hijos menores. Por último, que la excepcionalidad esté ligada a que el cuidador, que estuviese contratado en el hogar, no pudiese prestar sus servicios por verse afectado por el Covid-19. La reducción especial de la jornada laboral, según el artículo 37.6, del Estatuto de los Trabajadores, debe comunicarse a la empresa con 24 horas de antelación<sup>24</sup>. Asimismo, esa reducción podrá ser de la totalidad de la jornada laboral si se diesen circunstancias que lo hiciesen necesario, según el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del Covid-19<sup>25</sup>. En concreto, se trata de medidas de conciliación, que pueden disfrutar tanto hombres como mujeres, con el objetivo de evitar la brecha de género y que sean siempre las mujeres las perjudicadas por los cuidados en el hogar.

Por otro lado, las medidas del Gobierno han intentado paliar los efectos del desempleo para los empleados del hogar familiar. Estos trabajadores tendrán derecho a un subsidio extraordinario, siempre que estuviesen dentro del sistema especial de empleados de hogar familiar antes del estado de alarma, y que estén dentro de alguno de estos supuestos:

- Que dejasen de prestar sus servicios, total o parcialmente, para evitar los riesgos de transmisión del Covid-19.
- Que hubiesen sido despedidos o desistiesen del contrato durante la crisis sanitaria.

El importe del subsidio será del 70% de la base reguladora en el supuesto de pérdida total de la actividad. Ahora bien, si el empleado del hogar decide reducir su jornada laboral tendrá derecho a la parte proporcional en relación con la reducción de la jornada. Todo ello en función del Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al Covid-19<sup>26</sup>.

## **5. Aspectos sociales**

### ***5.1. La violencia de género***

Durante la pandemia y, sobre todo, el confinamiento se han producido situaciones que han agravado la situación por violencia de género. Evidentemente, muchas parejas que ya sufrían un deterioro en su convivencia llegaron a

<sup>24</sup> BOE, 255, 24 de octubre de 2015., <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>.

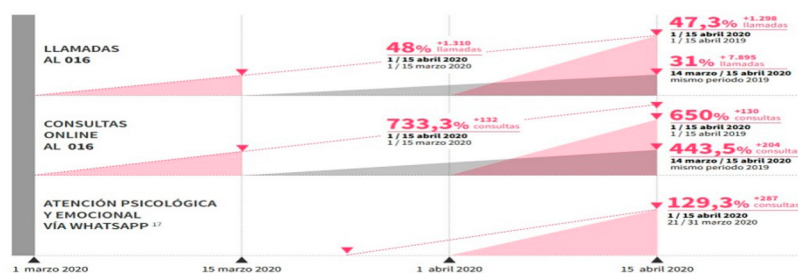
<sup>25</sup> BOE, 73, 18 de marzo de 2020., <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/03/17/8>.

<sup>26</sup> BOE, 91, 1 de abril de 2020, <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/03/31/11/con>.

situaciones sin retorno y sin posibilidad de abandonar el hogar debido a la propagación del Covid-19. Las víctimas de violencia de género vieron aumentar sus riesgos al no poder abandonar el hogar familiar y convivir con su agresor.

Las cifras publicadas sobre llamadas y consultas a los números de atención a mujeres maltratadas aumentaron considerablemente a partir del estado de alarma, de manera que del 14 de marzo al 15 de abril hubo un 31% más de llamadas al 016, que en 2019. Del 1 al 15 abril 2020 en comparación con el periodo anterior se registraron un 650% más de consultas online. Del 1 al 15 abril 2020 en comparación con el mismo periodo del año anterior se registraron 129,3 por ciento consultas más para atención psicológica vía WhatsApp. Del 14 marzo al 15 abril 2020, con respecto al mismo periodo del año anterior, hubo un 443,5% más de consultas (204 consultas más)<sup>27</sup>.

Fig. 7 – Llamadas, consultas y atención psicológica por WhatsApp (2020)



15 ONU: Declaración del Secretario General sobre la lucha contra la violencia de género y el COVID-19 <https://www.un.org/sg/es/content/sg/statement/2020-04-05/secretary-generals-video-message-gender-based-violence-and-covid-19-scroll-down-for-french>

Fuente: Ministerio de Igualdad (2020)

Por otro lado, en los datos facilitados por el Gobierno, se observa un incremento del 61,56% en lo relativo a peticiones a los servicios a víctimas de violencia de género, en el periodo del 14 de marzo al 15 de mayo de 2019, y el mismo periodo del 2020. Las llamadas al 016, aumentaron un 43,8% en los periodos mencionados. Las consultas online 016 tuvieron una subida espectacular de hasta el 460%; y las consultas por whatsapp subieron un 29,5% en el periodo desde el 16 de abril y el 15 de mayo de 2020, en comparación con el de 21 marzo al 15 de abril de 2020. Estos datos son demostrativos de que la violencia de género en los comienzos de la pandemia ascendió notablemente<sup>28</sup>.

<sup>27</sup> <https://www.un.org/sg/es/content/statement/2020-04-05/secretary-generals-video-message-gender-based-violence-and-covid-19-scroll-down-for-french>.

<sup>28</sup> <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/igualdad/Paginas/2020/190520-viogen.aspx>.



A partir de la declaración del estado de alarma en España, y ante las posibilidades de degeneración del maltrato a mujeres, se procedió a promulgar el Real Decreto-ley 12/2020, de 31 de marzo, de medidas urgentes en materia de protección y asistencia a las víctimas de violencia de género, a propuesta del Ministerio de Igualdad y el Ministerio del Interior<sup>29</sup>, donde se establecen medidas para ayudar a las mujeres maltratadas “violencia de género” y también a las que eran objeto de trata y explotación sexual. En este sentido, se intenta que los servicios de protección funcionasen de manera adecuada, adaptándoles a la situación de excepción que estaba provocando la pandemia y, por ende, el confinamiento. Por tanto, se consiguió establecer lo que se denominó “Plan de Contingencia contra la violencia de género”, de acuerdo con las distintas Comunidades Autónomas, que desarrolla medidas estratégicas y operativas para la prevención, el control, con objeto de evitar situaciones dramáticas que afectasen a la vida de las víctimas de violencia de género.

Las mujeres maltratadas disponen de una serie de servicios como son: “los dispositivos de información 24 horas (teléfono 016 y consultas online a través del correo electrónico y el servicio ATENPRO. La respuesta de emergencia y acogida a las víctimas en situación de riesgo. Centros de emergencia, acogida, pisos tutelados, y alojamientos seguros para víctimas de explotación sexual y trata. La asistencia psicológica, jurídica y social a las víctimas de manera no presencial (telefónica o por otros canales)”. El Plan de contingencia también recoge servicios de acogida para mujeres maltratadas y para mujeres víctimas de explotación sexual, como son las casas de acogida, pisos de acogida/tutelados, aunque en caso de no existir plazas disponibles, se prevé la utilización de apartamentos turísticos.

El Ministerio de Igualdad lanzó una campaña titulada “Estamos contigo. La violencia la paramos unidas”, con objeto de concienciar de que la violencia de género es una agresión a los derechos humanos, en cuya trama está involucrada toda la sociedad. Para ello, se desarrolló una campaña publicitaria, con carteles e imágenes, que trascendieron hasta las redes sociales, dando a conocer los números de teléfonos y servicios de asistencia. Asimismo, se publicó una Guía para las mujeres maltratadas, que estaban confinadas por la pandemia, dando información para aquellas mujeres que estuviesen viviendo una situación de emergencia, pudiendo solicitar ayuda por teléfono, whatsapp u online.

El Ministerio de Interior se ha involucrado en la protección de víctimas de violencia de género, mediante el Botón SOS de la aplicación AlertCops, que

<sup>29</sup> [https://www.inmujer.gob.es/disenov/novedades/IMPACTO\\_DE\\_GENERO\\_DEL\\_Covid\\_19\\_\(uv\).pdf](https://www.inmujer.gob.es/disenov/novedades/IMPACTO_DE_GENERO_DEL_Covid_19_(uv).pdf).

permite ponerse en contacto directo con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado para informar sobre cualquier agresión, bien sea como víctima o como testigo. Además, esta aplicación permite identificar y conocer el paradero de la víctima, “pudiendo grabar durante 10 segundos la situación que se está viviendo, con objeto de que intervenga la policía o la guardia civil. En las medidas adoptadas para evitar estas situaciones de explotación sexual, se contempla la intervención de las Fuerzas del Estado para detectar los casos de explotación sexual, inspeccionando hostales, hoteles y clubes”<sup>30</sup>. El Ministerio de Igualdad también puso en marcha un Plan para preservar los derechos de las mujeres que sufren explotación sexual y las que viven de la prostitución, con objeto de proporcionar servicios básicos de salud para estas mujeres, que durante la pandemia han visto degradarse más sus condiciones de vida.

## ***5.2. Leyes y reglamentos para la protección de la mujer trabajadora, la baja por maternidad y la conciliación familiar y laboral***

En lo relativo a este tema en España y desde el año 2019, con la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 6/2019<sup>31</sup>, se enumeran algunos cambios con respecto a la anterior legislación (concretamente, es la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre). Se añade, por ejemplo, para quienes tengan hijos menores de doce años, el “derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral”<sup>32</sup>.

Otras medidas como la siguiente:

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con

<sup>30</sup> <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/sensibilizacionConcienciacion/campannas/violenciaGobierno/todoSaldraBien/ResumenEjecutivoPlanContingenciaAMPLIACIONAbril2020.pdf>.

<sup>31</sup> Puede encontrarse en [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-3244](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-3244).

<sup>32</sup> *Ibid.*

fines de adopción o acogimiento múltiples. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre<sup>33</sup>.

Además, el nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. Asimismo, el apartado d) del artículo 49 introduce una novedad y destaca el caso de violencia de género de este modo: d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia, de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, “las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos

<sup>33</sup> [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-3244](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-3244).

supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración Pública competente en cada caso”<sup>34</sup>. En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la funcionaria pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

### 5.2.1. Servicios de apoyo a la maternidad y la familia

En la actualidad, se deja de hablar del permiso de maternidad y del permiso de paternidad ya que ambos se engloban bajo el concepto “permiso por nacimiento y cuidado de menor”. Esta nueva normativa surge con la finalidad de equiparar ambas bajas tanto en duración como en trato, y ha supuesto la modificación del Estatuto de los Trabajadores.

En este sentido, se han modificado los apartados a), b), c) y d) del artículo 49, siendo algunas de sus novedades los puntos que hemos comentado previamente relativos a los permisos por nacimiento y cuidado.

Subraya el artículo que “los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia”<sup>35</sup>. La duración de este permiso ha ido aumentando, así en 2019, fue de ocho semanas; en 2020 de doce semanas, y en 2021 es de dieciséis.

Por otro parte, como también se subraya, “la prestación económica por nacimiento y cuidado de menor consistirá en un subsidio equivalente al 100 por ciento de la base reguladora correspondiente. A tales efectos, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes”<sup>36</sup>. También se añade un cambio con respecto a la “Corresponsabilidad en el cuidado del lactante” (capítulo VII):

A efectos de la prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, se considera situación protegida la reducción de la jornada de trabajo

<sup>34</sup> [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-3244](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-3244).

<sup>35</sup> Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Disponible en [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-3244](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-3244).

<sup>36</sup> *Ibid.*

en media hora que, de acuerdo con lo previsto en el párrafo cuarto del artículo 37.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, “lleven a cabo con la misma duración y régimen los dos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, cuando ambos trabajen, para el cuidado del lactante desde que cumpla nueve meses hasta los doce meses de edad”<sup>37</sup>.

En cuanto a la prestación económica por nacimiento y cuidado de menor, esta “consistirá en un subsidio equivalente al 100 por ciento de una base reguladora cuya cuantía diaria será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas a este régimen especial durante los seis meses inmediatamente anteriores al del hecho causante entre ciento ochenta”<sup>38</sup>. Se trata de un subsidio que se da en el caso de nacimiento o adopción múltiple. Lo pueden solicitar las madres solteras, con alguna discapacidad o las familias numerosas. Se trata de un pago único de 1.000 euros que reciben los progenitores o adoptantes. Para ver si se tiene derecho se tienen en cuenta los ingresos, que no pueden superar el nivel máximo. En caso de que los salarios no lleguen a los ingresos mínimos se abona la prestación íntegra de 1000 euros. En caso de ser superiores al límite mínimo se percibe una asignación igual a la diferencia de sumar al límite mínimo 1.000 euros y los ingresos. Es decir, Límite mínimo +1.000 euros – Ingresos, siempre que los ingresos no superen los máximos.

*Tab. 1 – Familias numerosas, monoparentales y madres discapacitadas*

<i>Familias numerosas, monoparentales y madres discapacitadas</i>			
<i>Hijos a cargo</i>	<i>Límite mínimo de ingresos</i>	<i>Asignación íntegra anual</i>	<i>Nivel máximo ingresos</i>
1	12.424,00	1.000,00	13.395,59
2	14.287,60	1.000,00	15.230,77
3	16.151,20	1.000,00	17.065,95
4	18.014,80	1.000,00	18.901,14
5	19.878,40	1.000,00	20.736,32

Fuente: elaboración propia, [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-3244](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-3244)

<sup>37</sup> *Ibid.*

<sup>38</sup> *Ibid.*

### 5.2.2. Ayuda familiar por hijo o menor acogido

Para solicitar esta ayuda los hijos deben tener menos de 18 años, estando también incluidos los casos de mayores de esa edad afectados por una discapacidad igual o mayor del 65%. La ayuda variará en función de la edad y la discapacidad, y está sujeta a unos límites máximos de ingresos para poder recibirla: hijos o menores a cargo menores de 18 sin discapacidad o con discapacidad inferior al 33%. Desaparece la ayuda concedida por la Seguridad Social por hijo o menor a cargo, sin discapacidad o con discapacidad inferior al 33% y esta prestación se integra desde el 1 de enero de este año dentro del Ingreso Mínimo Vital (IMV).

- Mayores de 18 años con una discapacidad igual o mayor del 65%: en este caso tampoco habría limitación de ingresos máximos, y se concedería un importe de 4.747,20 euros anuales por hijo, 395,60 euros al mes.
- Mayores de 18 años con una discapacidad igual o mayor del 75%: como en los anteriores, no habría limitación de ingresos. El importe de esta ayuda asciende a los 7.120,80 euros al año, 593,40 euros al mes. Para solicitar estas ayudas se debe entregar la documentación necesaria en los Centros de Atención e Información de la Seguridad Social.
- Bonificación de las cuotas para contratar a un cuidador familiar: si resulta necesario contratar a una persona que permita conciliar la vida familiar y laboral, existe una bonificación del 45% de las cuotas de la Seguridad Social para las familias numerosas o monoparentales.
- Ayuda de 100 euros para madres trabajadoras (deducción por maternidad): se trata de una ayuda para madres trabajadoras por cuenta ajena o autónomas (deducción por maternidad) que puede percibirse en forma de deducción anual en el IRPF de hasta 1.200 euros hasta que el niño cumpla tres años, o bien solicitar el abono anticipado de la misma a razón de 100 euros mensuales por niño menor de tres años.

## 6. Propuestas en el terreno laboral, de violencia de género y educación

En pleno siglo XXI seguimos hablando de brecha de género, por lo que debe ser una prioridad el poder alcanzar la igualdad de oportunidades desde diferentes enfoques. Para ello, entre otras cosas, será necesario eliminar la brecha de género en el ámbito laboral, eliminar la violencia de género y potenciar una educación en igualdad entre hombres y mujeres desde la infancia. Las familias y los centros educativos deben impedir una educación basada en

estereotipos sexistas, que potencien la participación de los hombres en todos los ámbitos y excluyan a las mujeres. Por estos motivos, presentamos unas propuestas que podrían ayudar a conseguir la deseada y justa igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y dentro de la empresa privada, evitando la violencia de género fruto de actitudes machistas y basando nuestra concepción en un modelo educativo en valores y en igualdad. La exclusión de la empresa pública de estas propuestas se debe a que el modelo de selección y puestos de trabajo y ascenso no presentan criterios de discriminación sexista, al menos de manera formal.

### ***6.1. Medidas y propuestas para fomentar la contratación de mujeres y el emprendimiento femenino***

En las empresas privadas, la pandemia derivada del virus Covid-19 ha producido un inquietante aumento de mujeres desempleadas en España, que es superior al desempleo masculino. A pesar de que cada vez más mujeres han podido acceder al mercado laboral, no se ha producido un aumento en la estabilidad ni en la calidad de sus puestos de trabajo, que siguen inmersos en la precariedad. Algunas empresas han utilizado los ERTE para eliminar de sus plantillas a un mayor número de mujeres, como se constata en “una sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, que recientemente ha condenado a una empresa por discriminación, al incluir a una mayoría de mujeres en un ERTE”<sup>39</sup>. El artículo 14 de la Constitución establece que: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”<sup>40</sup>. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, dispone en su art. 5 “el principio de igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas”<sup>41</sup>.

El Reglamento de la Unión Europea 2021//241 del Parlamento Europeo y del Consejo de 12 de febrero de 2021, por el que se establece el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, ha tenido en cuenta el perjuicio causado a las mujeres debido a la pandemia, debido a que representan un alto porcentaje

<sup>39</sup> <https://www.publico.es/economia/justicia-condena-empresa-discriminacion-incluir-mayoria-mujeres-erte.html>.

<sup>40</sup> [https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/\(1\)/con](https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1)/con).

<sup>41</sup> *BOE*, 71, 23 de marzo de 2007, <https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/con>.

dentro del personal sanitario de toda la Unión y porque sus tareas laborales se complementan con tareas de cuidado no remuneradas<sup>42</sup>. En nuestro país, el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia<sup>43</sup> se ha tenido en cuenta la incidencia negativa de la pandemia en las mujeres, considerando que es urgente y fundamental tomar medidas que reduzcan el paro, mejoren la calidad y la estabilidad de los contratos laborales y cierren las brechas de género, que suponen un impedimento para el crecimiento potencial y la igualdad social.

La legislación actual establece que las empresas en proyectos financiados y con Fondos de la Unión Europea, deben condicionar la ejecución de esos proyectos a la contratación de personal femenino. Para conseguir este fin se ha valorado la necesidad de incentivar el cumplimiento de esta normativa a través de la concesión de premios, que se une a la normativa que atribuye beneficios fiscales a las empresas que contraten a mujeres. Sin embargo, el problema surge cuando la contratación es temporal (contratos en precario). De manera que, la propuesta sería que la legislación contenga la obligación para las empresas de contratar a un porcentaje de mujeres de manera indefinida.

La contratación de mujeres cualificadas conlleva para las empresas un equilibrio entre los costes de contratación y de despido y la productividad laboral. Asimismo, se hace necesario que la legislación contemple restricciones a la contratación a tiempo parcial y la necesidad de establecer de que la autoridad laboral imponga sanciones a las empresas y administraciones que discriminen a las mujeres por razón de su sexo. Por último, será necesaria la inversión de dinero público, para impulsar programas destinados a conseguir la igualdad en el empleo. Asimismo, como la retirada de ayudas públicas a empresas o entidades que discriminen a las mujeres. La promulgación de normativa para impulsar el emprendimiento femenino a través de medidas como préstamos o hipotecas sin interés, el tejido empresarial femenino no llega al treinta por ciento en nuestro país, a pesar de que el número de mujeres directivas está cerca de alcanzar el 34 por ciento. No obstante, las Comunidades Autónomas están sensibilizadas para apoyar la implementación de proyectos empresariales novedosos para empresas ya establecidas, que estén bajo la dirección de mujeres o que tengan una participación mayoritariamente femenina, de manera que se impulse el emprendimiento femenino y se implementen medidas de acompañamiento (apoyo técnico-gerencial y mentoring), además de cualquier otra herramienta destinada al marketing y la comunicación multimedia, realización de eventos, etc.

<sup>42</sup> <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2021-80170>.

<sup>43</sup> [https://www.lamoncloa.gob.es/temas/fondos-recuperacion/Documents/30042021Plan\\_Recuperacion\\_%20Transformacion\\_%20Resiliencia.pdf](https://www.lamoncloa.gob.es/temas/fondos-recuperacion/Documents/30042021Plan_Recuperacion_%20Transformacion_%20Resiliencia.pdf).



La eliminación de la brecha de género en el ámbito laboral no sólo requiere la implicación normativa sino su impulso a través de la negociación colectiva, que deberá incluir la igualdad de género en las empresas, *dentro de los principios y valores corporativos*, en cualquier documentación interna de la empresa, prohibiendo cualquier forma de discriminación. Además de equiparar la definición de las categorías profesionales en femenino y masculino o en términos neutros, y fomentar la contratación de mujeres en sectores en los que se encuentra subrepresentadas. La negociación colectiva deberá establecer estrategias, para eliminar cualquier tipo de discriminación; favorecerá la realización de *acciones formativas*, propiciando la participación de las mujeres, desarrollando la formación durante la jornada laboral; se debe impulsar *la formación para todos, sin exclusión por cuestión de género*. Esta formación puede realizarse mediante acciones de sensibilización a este respecto. En la empresa deberá generarse una *política de comunicación que evite el sexismo* en la comunicación interna y externa; estableciendo protocolos para prevenir y *denunciar el acoso sexual*; y *la evaluación de las medidas de un plan de igualdad* de manera participativa y sistemática.

## **6.2. Propuestas para eliminar la brecha de género laboral y salarial en España**

Partiendo de que el derecho a la igualdad salarial entre hombres y mujeres está reconocido en España en el art. 28 del Estatuto de los Trabajadores: “El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución”<sup>44</sup>, de igual manera que en la Unión Europea y, más concretamente, la Comisión Europea ha propuesto que exista transparencia retributiva “a igual trabajo, igual retribución”. En este sentido, también el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en su sentencia en el asunto C-624/19 de Tesco Stores, señaló que la igualdad salarial entre hombres y mujeres debe aplicarse para un mismo puesto de trabajo y de igual valor<sup>45</sup>. La promoción en las empresas está influida por la pertenencia a uno u otro

<sup>44</sup> <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>. El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, modifica el art. 28 del Estatuto de los Trabajadores, introduciendo en nuestro ordenamiento el concepto de “trabajo de igual valor”. <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2019/03/01/6/con>.

<sup>45</sup> <https://diariolaley.laleynext.es/Content/DocumentoRelacionado.aspx?params=H-4sIAAAAAAAAAEAMtMSbH1CjUwMDCzNDExMjZUK0stKs7Mz7MNY0xPzStJBQDHcG-QIIAAAAA==WKE>.

género, de manera que ascienden de categoría más hombres que mujeres. La introducción de currículos sin datos que determinen el sexo de los candidatos/as, lo que se llama “currículos ciegos”. Es importante ayudar a que las mujeres puedan acceder a los puestos de decisión, de manera que exista más presencia en las posiciones de mando, haciéndose necesario cambiar los estereotipos que asignan distintos roles a las mujeres en la economía, la sociedad y la familia, que representan una lacra para las mujeres.

Todas estas medidas necesitan un *impulso legislativo*, de manera que se incentive a aquellas empresas que persigan la eliminación de la brecha salarial y de género, y no cierren el acceso de las mujeres a los puestos directivos, etc. Por otro lado, la brecha salarial se podría eliminar, con ventajas en lo que respecta a la cotización a la Seguridad Social y desgravaciones fiscales para aquellas empresas que eliminen la discriminación salarial entre hombres y mujeres.

Es conveniente, tomar medidas adecuadas para eliminar la brecha de género en otras vertientes como la protección a la maternidad, mediante la elaboración de una normativa que *obligue a los hombres a participar en el cuidado y la educación* de sus hijos/as. La utilización de bajas paternales, que no penalicen la maternidad de las mujeres, pudiendo disfrutar el padre de una baja para el cuidado de sus hijos/as. La reducción de jornadas, donde tanto el padre como la madre se hagan cargo de la crianza de los hijos/as, con objeto de conciliar la vida laboral con la familiar, mediante la flexibilidad y racionalización de las jornadas laborales o adelantando la edad de ingreso en los centros educativos de infantil de niños/as de 0 a 3 años, además de incrementar el número de jardines de infancia subvencionados por las Comunidades Autónomas. Algunas Comunidades Autónomas se han involucrado mediante “la concesión de subvenciones para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, como es el caso de Castilla y León, a través de la Resolución 2/6/2021”<sup>46</sup>.

La negociación colectiva, en cuanto a la brecha salarial, deberá impulsar: la introducción del concepto de “igual retribución por trabajos del mismo valor y la misma categoría”; la supervisión de los complementos salariales, para que sean percibidos de igual manera por hombres y mujeres; la corrección de los efectos de las reformas salariales, disminuyendo todo lo posible los contratos temporales o a tiempo parcial; la fijación de una racionalización de los horarios, valorando en los convenios colectivos una mayor productividad, el establecimiento de un *sistema de conciliación laboral y familiar*

<sup>46</sup> <https://www.tramitacastillayleon.jcyl.es/web/jcyl/AdministracionElectronica/es/Plantilla100Detalle/1251181050732/Ayuda012/1285056860493/Propuesta>.

consensuado con todos los trabajadores; *el rediseño del sistema de retribución* (salarios, horas extraordinarias, incentivos, etc.) desde la perspectiva de género.

### 6.2.1. *Propuestas para eliminar la violencia de género*

La educación cobra un papel relevante en la eliminación de estereotipos sexistas y la difusión del concepto de igualdad de género. La educación en valores deberá potenciar el respeto entre personas de distintos sexos y diferentes opiniones, que impidan conductas vejatorias o de malos tratos. Además, se deben eliminar las discriminaciones sexistas que se difunden en los medios de comunicación, publicidad, redes sociales, etc. De manera que se haga visible la violencia simbólica difundiendo mensajes que asocian a los hombres con la razón, la política, el trabajo, la producción y la dominación, mientras que adscriben a las mujeres en roles relacionados con las emociones, los afectos, el hogar, la reproducción, los cuidados, la sumisión y la exclusión. De alguna manera, las administraciones no deberán subvencionar a la prensa sexista y mucho menos a la que publica anuncios de prostitución. En el II Plan estratégico de igualdad de género en educación (2016-2021)<sup>47</sup>, de la Junta de Andalucía, se incluye como medida un Plan de Igualdad de Género de los centros docentes en el que se incluirán actuaciones de sensibilización, visibilidad y prevención de la violencia de género, y eliminación de la identificación de un género con la superioridad o inferioridad, potenciando la igualdad y la educación emocional en los distintos niveles educativos, especialmente en las relaciones afectivas entre adolescentes en los centros de educación secundaria, y el control del uso adecuado de las nuevas tecnologías. Evidentemente, la propuesta tiene como objetivo que el profesorado esté bien formado para mostrar actitudes de respeto y consideración del alumnado en igualdad de condiciones. La teoría no tendrá valor si el profesorado no es un buen ejemplo “se enseña con el ejemplo”. No obstante, la familia también tiene un papel decisivo en la educación de sus hijos/as, para evitar utilizar ningún tipo de discriminación y favorecer una educación en igualdad, con independencia del género.

La violencia de género debería enfrentarse mediante acciones de sensibilización en su contra mediante los medios de comunicación en general, siendo muy importante las campañas dirigidas a la infancia, adolescencia y,

<sup>47</sup> <https://www.juntadeandalucia.es/educacion/portals/delegate/content/c8458d47-056d-4d79-a1bc-4d0129f567e2/>.

en general, a toda la población. Asimismo, resulta necesario el incremento de centros integrales públicos de atención a la mujer, con equipos interdisciplinarios que incluyan psicólogos, abogados, trabajadoras/es sociales, además de la creación de más casas de acogida para mujeres maltratadas.

El incremento de dotaciones policiales, recursos económicos, medios materiales, informáticos, mecanismos y dispositivos de protección que garanticen la seguridad de las víctimas por violencia de género. La modificación de la Ley Orgánica de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad 2/1986<sup>48</sup>, con la finalidad de que los policías locales sean competentes en la intervención por causas de la violencia de género, e impulsar la colaboración entre los diversos tipos de fuerzas de seguridad. Asimismo, sería conveniente que se creasen unidades de violencia de género en la guardia civil, que evalúen diariamente los niveles de riesgo y colaboración con profesionales, como psicólogos, personal sanitario, y servicios sociales, entre otros.

Es especialmente necesario que haya juzgados especializados en violencia de género, y unidades de valoración del riesgo, con suficientes medios humanos y materiales para prevenir y proteger a las víctimas de violencia de género. Todo ello, junto con el aumento de las oficinas de asistencia a las víctimas de delitos y la mejora de los recursos para dar una mejor asistencia, puesto que cumplen con una labor muy importante en muchas ciudades españolas. Realmente, es muy importante garantizar la atención y la asistencia de un abogado de manera inmediata a las víctimas de violencia de género, para que estén informadas de sus derechos, de los recursos y servicios, de manera que puedan tener acceso a información, asistencia social, jurídica y, en definitiva, puedan conocer sus derechos. Asimismo, en los casos de violencia de género es conveniente hacer un seguimiento, que evite el riesgo y garantice previamente la asistencia policial, jurídica y social.

## 7. Conclusiones

La primera parte de este estudio se ha dedicado a los efectos del Covid-19 en la demografía, la economía y en el ámbito laboral, además de la violencia de género. Concretamente, se ha puesto de manifiesto que la pandemia ha afectado considerablemente a las mujeres, tanto en el ámbito económico como laboral, al igual que en el incremento de la violencia de género. Las cifras reconducen a España a una pérdida significativa de puestos de trabajo, fundamentalmente dentro de los sectores de la restauración y la hostelería,

<sup>48</sup> <https://www.boe.es/eli/es/lo/1986/03/13/2/con>.

por tratarse de un país con un importante influjo del sector turístico. Toda la normativa desarrollada en épocas anteriores para evitar la brecha de género, también salarial, y la violencia de género, ha quedado relegada por una crisis sanitaria sin precedentes.

En este documento se ha incluido la normativa desarrollada en aspectos laborales y de violencia de género para prevenir la discriminación y los malos tratos a las mujeres, con referencia a los años anteriores a la pandemia y, también, a las medidas de urgencia adoptadas durante la misma. Posteriormente, se ha valorado esa normativa y se han planteado propuestas, con el objeto de eliminar las diferencias de género. En este aspecto, las propuestas apuntan a impulsar intervenciones del Estado y las Comunidades Autónomas, mediante la inclusión en la normativa vigente de nuevos aspectos relevantes para evitar la brecha de género. Igualmente, se ha considerado que la negociación colectiva, en paralelo con la legislación, debe evitar la desigualdad de género y la brecha salarial, con actuaciones muy concretas y desarrollada en el último apartado de este trabajo. Las políticas de incentivar a las empresas, con menor carga fiscal o de cotización a la seguridad social, para que fomenten la igualdad de género en el trabajo, pero también el papel coercitivo para castigar esas actitudes discriminatorias de las empresas, contrarias a la legislación vigente. Todo ello, con la necesidad de hacer cumplir la normativa vigente en materia de conciliación familiar y el aumento de centros de educación infantiles subvencionados por el Estado.

En materia de violencia de género se ha considerado fundamental la inclusión de medidas adoptadas en materia de educación para impulsar la igualdad de género, el respeto y la tolerancia, como algo preventivo, pero también se han incluido propuestas dentro del ámbito coercitivo y la necesidad de una mayor protección policial y jurídica para las víctimas de violencia de género, además del aumento de las casas de acogida en cada Comunidad Autónoma.

En definitiva, este trabajo no sólo ha aportado datos estadísticos, que reflejan el gran deterioro en la empleabilidad de las mujeres, la gran pérdida de trabajos y el aumento de la brecha salarial provocada por una situación económica y social crítica, después de la desaparición de comercios y empresas dentro de diferentes sectores. También, refleja un aumento de la violencia de género y para contrarrestar todo ello, se han introducido propuestas tendentes a paliar los nocivos efectos fruto de la pandemia Covid-19.

## Bibliografía

- Almazán A. (2020), “Covid-19: ¿Punto sin retorno de la digitalización de la educación?”, *Revista Internacional de Educación para la Justicia Social*, 9, 3e, pp. 1-4.
- Burgess S., Sievertsen H.H. (19 de mayo de 2020), *Schools, skills, and learning: The impact of Covid-19 on education*, VOX CEPR Policy Portal, <https://voxeu.org/article/impact-Covid-19-education>.
- Cejudo C.M.A., Corchuelo C. (2019), “La prevención del VIH/SIDA en la formación universitaria de los futuros educadores”, *Revista de Humanidades*, 37, pp. 127-150.
- Cervantes C., Gutiérrez P.R. (2020), “Resistir la Covid-19. Intersecciones en la educación de Ciudad Juárez, México”, *Revista Internacional de Educación para la Justicia Social*, 9, 3e, pp. 7-23.
- Comunidad de Madrid (30 de marzo de 2020), *El 90% de los alumnos de bachillerato de la Comunidad de Madrid cumple con sus trabajos online*, <https://www.comunidad.madrid/noticias/2020/03/30/90-alumnos-bachillerato-comunidad-madrid-cumple-trabajos-online>.
- Corres-Medrano I., Santamaria-Goicuria I. (2020), “Miedos en una sociedad enferma”, *Revista Internacional de Educación para la Justicia Social*, 9, 3e, <https://revistas.uam.es/riejs/article/view/12121/12018>.
- Díez-Gutiérrez E.J. (21 de abril de 2020), “Educación lenta: Menos es más”, *El Diario de la Educación*, <https://eldiariodelaeducacion.com/2020/04/21/educacion-lenta-menos-es-mas/>.
- Gárate F. (2020), “Desde la injusticia social a la injusticia educativa o desde la injusticia social a la escuela como protagonista de la transformación educativa y social”, *Revista Internacional de Educación para la Justicia Social*, 9, 3e, <https://revistas.uam.es/riejs/article/view/12112>.
- Gil S.L. (8 de mayo de 2020), *Amigas, ¿a qué mundo queremos regresar? Ctxt y acción*, <https://ctxt.es/es/20200501/Firmas/32177/Silvia-Gil-feminismo-coronavirus-mundo-normalidad-cuidados-capitalismo.htm>.
- Gómez Gerdel, M. A. (2020), “El cerebro pleno del niño/a: La labor de un/a maestro/a de educación inclusiva con las familias en tiempos de confinamiento. Una reflexión educativa”, *Revista Internacional de Educación para la Justicia Social*, 9, 3e, <https://revistas.uam.es/riejs/article/view/12095/12012>
- Hodges, C., Moore, S., Lockee, B., Trust, T. y Bond, A. (27 de marzo de 2020), “The difference between emergency remote teaching and online learning”, *Educause Review*, <https://bit.ly/3cng48F>
- INE (2019), *PISA 2018. Programa para la Evaluación internacional de los estudiantes informe español*, Ministerio de Educación y Formación Profesional, Madrid.
- Ministerio de Igualdad (2020), *La perspectiva de género, esencial en la respuesta a la Covid-19*, Instituto de la Mujer, Madrid.
- Rodríguez Morales P. (2020), “¿Políticas uniformes y universales de acceso a la tecnología revierten desigualdades educativas?”, *Revista Internacional de Educación para la Justicia Social*, 9, 3e, <https://revistas.uam.es/riejs/article/view/12126>.

## Webgrafia

- <https://www.bbva.com/es/el-impacto-de-la-pandemia-en-el-mercado-laboral-ha-ampliado-la-brecha-de-genero-espana-segun-bbva-research/>.
- <https://boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-3692>.
- <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2021-80170>.
- <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/03/31/11/con>.
- <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/03/17/8>.
- <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/03/31/11/con>.
- [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-3244](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-3244).
- <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2019/03/01/6/con>.
- <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>.
- <https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/con>.
- <https://www.boe.es/eli/es/lo/1986/03/13/2/con>.
- [https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/\(1\)/con](https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1)/con).
- <https://www.csif.es/contenido/nacional/administracion-general-del-estado/314748>.
- <https://diariolaley.laleynext.es/Content/DocumentoRelacionado.aspx?params=H-4sIAAAAAAAAAEAMtMSbH1CjUwMDCzNDExMjZUK0stKs7Mz7MNy0x-PzStJBQDHcGQIIAAAAA=WKE>.
- <https://www.educaweb.com/noticia/2020/09/09/educacion-espana-covid-19-aspectos-mejorar-segun-ocde-19295/>.
- <https://www.economista.es/ecoaula/noticias/10739216/08/20/Las-tendencias-en-educacion-en-Espana-tras-las-crisis-del-Covid19.html>.
- <https://elpais.com/noticias/brecha-salarial/>.
- <https://elpais.com/sociedad/2021-03-13/92000-muertos-en-un-ano-espana-es-uno-de-los-paises-con-mas-exceso-de-fallecidos-en-la-pandemia.html>.
- <https://www.epdata.es/>.
- <https://www.europapress.es/sociedad/noticia-separaciones-divorcios-incrementan-25732-tercer-trimestre-2020-166-mas-ano-anterior-20201127113231.html>.
- [https://www.fespugt.es/images/INFORME\\_BRECHA\\_SALARIAL1.pdf](https://www.fespugt.es/images/INFORME_BRECHA_SALARIAL1.pdf).
- <https://www.ccoo-servicios.es/archivos/Informe-brecha-salarial-2021.pdf>.
- <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/2020/lang-es/index.htm>.
- [https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595).
- <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4247>.
- <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4128>.
- [https://www.ine.es/experimental/nacimientos/experimental\\_nacimientos.htm](https://www.ine.es/experimental/nacimientos/experimental_nacimientos.htm).
- [https://www.ine.es/prensa/edcm\\_ene\\_may\\_19\\_20.pdf](https://www.ine.es/prensa/edcm_ene_may_19_20.pdf).
- [https://www.ine.es/prensa/experimental\\_emn.pdf](https://www.ine.es/prensa/experimental_emn.pdf).
- [https://www.inmujer.gob.es/disenov/novedades/IMPACTO\\_DE\\_GENERO\\_DEL\\_Covid\\_19\\_\(uv\).pdf](https://www.inmujer.gob.es/disenov/novedades/IMPACTO_DE_GENERO_DEL_Covid_19_(uv).pdf).

<https://www.juntadeandalucia.es/educacion/portals/delegate/content/c8458d47-056d-4d79-a1bc-4d0129f567e2/>.

<https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/igualdad/Paginas/2020/190520-viogen.aspx>.

[https://www.lamoncloa.gob.es/temas/fondos-recuperacion/Documents/30042021\\_Plan\\_Recuperacion\\_%20Transformacion\\_%20Resiliencia.pdf](https://www.lamoncloa.gob.es/temas/fondos-recuperacion/Documents/30042021_Plan_Recuperacion_%20Transformacion_%20Resiliencia.pdf).

<https://www.madrid.org/iestadis/fijas/estructu/demograficas/mnp/descarga/indeco-vidinfo.pdf>.

<http://www.mites.gob.es/es/estadisticas/index.htm>.

[https://www.mites.gob.es/es/sec\\_trabajo/index.htm](https://www.mites.gob.es/es/sec_trabajo/index.htm).

<https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/En-Portada/Las-demandas-de-separacion-y-divorcio-aumentan-un-16-6-por-ciento-en-el-tercer-trimestre-de-2020-tras-la-paralizacion-de-los-procesos-por-el-Covid-19>.

<https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Estadistica-Judicial/Estudios-e-Informes/Demandas-presentadas-de-nulidades--separaciones-y-divorcios/>.

<https://www.publico.es/economia/justicia-condena-empresa-discriminacion-incluir-mayoria-mujeres-erte.html>.

<https://www.tramitacastillayleon.jcyl.es/web/jcyl/AdministracionElectronica/es/Plantilla100Detalle/1251181050732/Ayuda012/1285056860493/Propuesta>.

[https://www.ugtrioja.org/sites/www.ugtrioja.org/files/informe\\_8\\_marzo\\_2021\\_ugt\\_la\\_rioja.pdf](https://www.ugtrioja.org/sites/www.ugtrioja.org/files/informe_8_marzo_2021_ugt_la_rioja.pdf).

<https://www.un.org/sg/es/content/statement/2020-04-05/secretary-generals-video-message-gender-based-violence-and-covid-19-scroll-down-for-french>.

<https://violenciagenero.igualdad.gob.es/sensibilizacionConcienciacion/campañas/violenciaGobierno/todoSaldraBien/ResumenEjecutivoPlanContigenciaAMPLIACIONAbril2020.pdf>.



# 3. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN CHILENA EN PANDEMIA DESDE UNA PERSPECTIVA DE LAS BRECHAS DE GENERO

de *Francisca Gallegos Jara\**

## 1. Presentación

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (2018) señala que las mujeres, las niñas, los hombres y los niños se ven afectados de manera diferente por factores externos o de contexto. Este diagnóstico se volvió evidente durante la pandemia por Covid-19. Específicamente, sostiene que muchas mujeres y niñas enfrentan mayores riesgos, problemas y repercusiones, pues las situaciones de crisis agravan las desigualdades de género ya existentes y otras formas interrelacionadas de discriminación.

Esta discusión también se ha producido en Chile, donde se ha alcanzado el convencimiento compartido de la importancia de desarrollar una agenda que aborde la relación entre género y pandemia. Para abordarlo, durante los últimos meses se han desarrollado avances importantes en la definición de instrumentos, acciones y compromisos, realizando esfuerzos progresivos para abordar la relación de género y pandemia mediante el diseño de diversos esfuerzos para que los procesos de reactivación económica y social pongan en el centro la atención a la situación de las mujeres.

Este capítulo, tiene por objetivo realizar una descripción del caso chileno en términos de género y bienestar. Se espera que este trabajo sea un aporte para organizar el diseño y construcción de un sistema de información sobre los efectos de la pandemia con perspectiva de género para el caso chileno. El presente informe entrega el desarrollo de este reporte y se organiza de la siguiente manera. En el primer capítulo, se presentan algunos elementos conceptuales. En el segundo capítulo, se describen indicadores educativos y sociales con perspectiva de género. Y, por último, se desarrollan tres propuestas para el caso chileno.

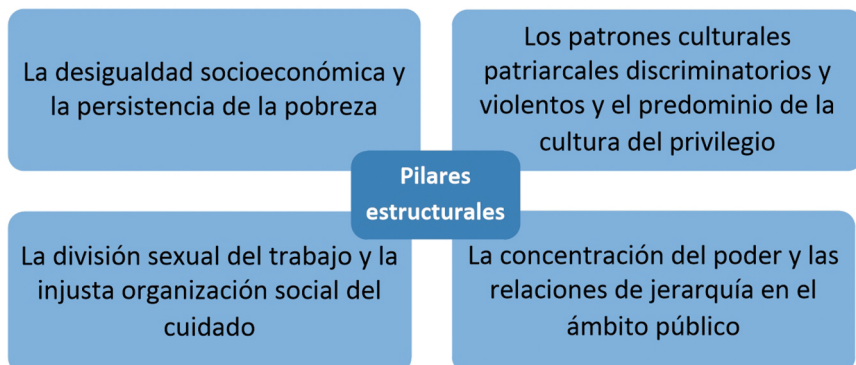
\* Académica asociada a diferentes universidades por líneas metodológicas y análisis interdisciplinario de problemas sociales en escenarios económicos cambiantes.

## 2. Elementos conceptuales

La *desigualdad de género*, entendida como la posición de desventaja de las mujeres por ser mujeres, se expresa en brechas no sólo simbólicas, sino también materiales en el cotidiano de hombres y mujeres, materializadas en falta de representatividad y paridad, violencia hacia las mujeres y niñas, diferencias laborales y salariales y un continuo de discriminaciones sustentadas en relaciones desiguales de poder y el control de los hombres sobre las mujeres (Gutiérrez y Maureira, 2018). En la medida en que aumenta el interés global por disminuir las *brechas de género* entre hombres y mujeres, se han llevado a cabo innumerables esfuerzos institucionales y no institucionales para frenar la violencia contra las mujeres y asumir el objetivo de superar la desigualdad de género a través de la igualdad o equidad de género. El enfoque de derechos humanos considera los pilares estructurales constitutivos de las actuales relaciones desiguales de poder en Chile y el resto de América Latina y el Caribe que afectan a las mujeres (ver figura 1). Estos pilares, desarrollados en la Estrategia de Montevideo (2019), corresponden a elementos estructurales que se refuerzan mutuamente y generan complejos sistemas socioeconómicos, culturales y de creencias que obstaculizan y reducen el alcance de las políticas para la igualdad de género y la autonomía de las mujeres. En este sentido, un marco conceptual de género para analizar la situación durante la pandemia debe considerarlos como parte fundamental para la comprensión de las experiencias de las mujeres, incorporándose como elementos de la estructura social que, requiriendo ser superados, expresan el modo en que se relacionan los elementos que la componen (institucionales, relaciones sociales, identidades, entre otros) e informan sobre la red de relaciones sociales, el lenguaje, la cultura, los valores y otros factores que deberán considerarse al momento de desarrollar e identificar dimensiones.

Los pilares estructurales son: la superación de la desigualdad y la pobreza, la transformación de los patrones culturales patriarcales discriminatorios y violentos y de la cultura del privilegio, la superación de la división sexual del trabajo y la consolidación de la democracia paritaria. Se consideran como pilares interrelacionados y sustantivos para alcanzar la igualdad de género y transitar hacia patrones de desarrollo basados en los derechos humanos, la autonomía de las mujeres y la sostenibilidad. Para efectos de este marco conceptual atraviesan todo el proceso de identificación de dimensiones y brindan una orientación conceptual para el diseño de indicadores.

Fig. 1 – Pilares estructurales que limitan la igualdad de género



Fuente: CEPAL (2017)

**Desigualdad socioeconómica y persistencia de la pobreza en el marco de un crecimiento excluyente.** Corresponde a los efectos de la desigualdad socioeconómica y la persistencia de la pobreza como expresiones de pérdida de bienestar en la participación de la vida social y, al mismo tiempo, incluye la pregunta por los patrones de producción y consumo sostenibles que incorporen políticas de redistribución de la riqueza, el ingreso y el tiempo. Superar la pobreza y reducir las brechas de desigualdad constituyen dos pilares fundamentales para alcanzar la igualdad sustantiva. Asimismo, es preciso trabajar en pro de un orden internacional propicio al ejercicio de la ciudadanía plena y de todos los derechos humanos, incluido el derecho al desarrollo, lo que redundará en beneficio de todas las mujeres y niñas y de la sociedad en su conjunto.

**División sexual del trabajo e injusta organización social del cuidado.** Corresponde a la rígida división sexual del trabajo basada en relaciones de poder desiguales, que impide la disminución de la carga del trabajo de cuidado para las mujeres. Esto se verifica al constatar que su creciente participación en el mercado laboral y en el ámbito público no se ha visto acompañada de una mayor participación de los varones en el trabajo doméstico no remunerado y de cuidados, y que las niñas, los niños y adolescentes siguen siendo socializados en el marco de estos patrones patriarcales. Asimismo, cuando el trabajo de cuidados se inserta en el mercado, está realizado principalmente por mujeres en tres sectores de la economía: trabajo doméstico remunerado, salud y educación. Persiste una organización social injusta y desequilibrada del cuidado, con fuertes implicancias en términos de brechas de desigualdad

entre hombres y mujeres, entre mujeres de distintos niveles socioeconómicos y entre territorios y países. Esto acompaña las cadenas globales de cuidados que, ante la falta de participación de los hombres, se constituyen mediante la transferencia de los trabajos de cuidados de unas mujeres a otras, sobre la base de relaciones de poder según el sexo, la clase y el lugar de procedencia. Los programas y proyectos deben diseñarse teniendo en cuenta que la organización social del cuidado es una responsabilidad que debe ser compartida por hombres y mujeres y redistribuida entre las diversas formas de familia, las organizaciones sociales y comunitarias, las empresas y el Estado (CEPAL, 2017, 2020).

**Patrones culturales patriarcales discriminatorios y violentos y predominio de la cultura del privilegio.** Las prácticas, discursos y patrones culturales patriarcales, discriminatorios y violentos basados en la cultura del privilegio limitan el pleno ejercicio de los derechos humanos y excluyen e invisibilizan la identidad y los conocimientos de las mujeres – especialmente las mujeres rurales, indígenas, afrodescendientes y migrantes –, negando el carácter pluricultural y multilingüe de América Latina y el Caribe. Estas pautas, junto con el neoconservadurismo, conforman sistemas de discriminación y privilegios que se alimentan, además, de los cruces entre la desigualdad de género y otras desigualdades también presentes en la sociedad y que se vinculan al nivel socioeconómico, la pertenencia étnica y racial, la edad, el lugar de residencia y las capacidades físicas y mentales. Desde esta perspectiva, el horizonte está en erradicar toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar el goce efectivo de los derechos humanos en las esferas política, económica, social, cultural y ambiental. La igualdad sustantiva sólo será posible si todas las personas son reconocidas iguales en dignidad, y son consideradas y reconocidas como sujetos de derechos (CEPAL, 2017, 2020).

**Concentración del poder y relaciones de jerarquía en el ámbito público.** La igualdad de género va acompañada de dos procesos interrelacionados: la profundización y cualificación de las democracias y la democratización de los regímenes políticos, socioeconómicos y culturales. Ambos tienen como condición lograr la paridad en la distribución del poder. Por lo tanto, la democracia paritaria como criterio – cuanti y cualitativo – constituye un pilar central para generar las condiciones para el ejercicio pleno de los derechos humanos y la ciudadanía de las mujeres (CEPAL, 2017, 2020).

### 3. La desigualdad como el principal problema de Chile

En la década de los ochenta y bajo un régimen autoritario, Chile inició su proyecto modernizador en una forma neoliberal, característica que hace de este país un caso paradigmático en comparación al resto de los países de la región. Los ejes claves de este proceso se cristalizaron en la implementación del sistema de Aseguradoras de Fondos de Pensiones privadas (AFP's) en reemplazo de un sistema de reparto para la seguridad social, el sistema de seguros privados de salud (ISAPRES), la privatización de la educación y generación de créditos para el financiamiento de estudios universitarios y la reforma laboral. Asimismo, se propició un modelo de desarrollo basado en la sustitución de la política industrial por la renta como motor de crecimiento económico, un gasto público austero y un régimen fiscal regresivo, orientado al aseguramiento de formas de acumulación en desmedro de estrategias de redistribución. Estas reformas estructurales fueron promovidas como parte de las fórmulas del Consenso de Washington y se propagaron por el resto de la Región durante los noventa.

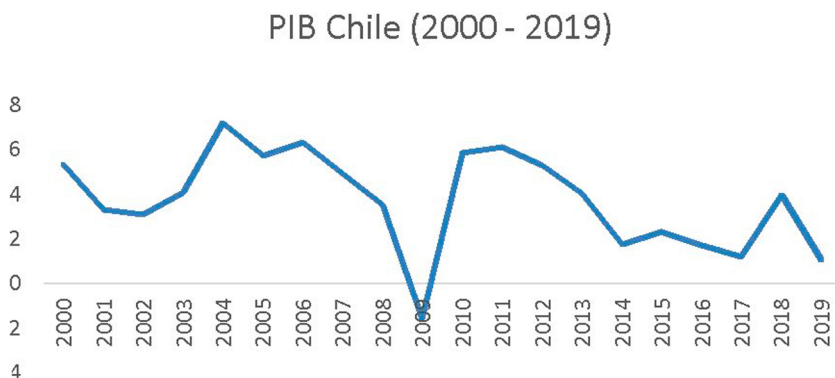
En términos de PIB per cápita, esta estrategia ha traído para Chile un significativo crecimiento económico desde la década de los '90, con caídas muy marcadas durante las crisis económicas internacionales como la asiática de 1998 y *subprime* del año 2008 (ver figura 2). No obstante, la economía chilena se utiliza como un ejemplo de estabilidad y buenos rendimientos en el contexto internacional (tabla 1).

Tab. 1 – PIB anual a precios corrientes

PIB anual a precios corrientes			
Total a precios corrientes	282 318	(000 000)US\$	(2019)
Tasa de variación a precios constantes	1.1	%	(2019)
Per cápita a precios corrientes	14 896	US\$	(2019)
Tasa de variación Per cápita a precios constantes	-0.1	%	(2019)
Participación en el PIB regional	5.2	%	(2019)

Fuente: CEPAL (2020)

Fig. 2 – PIB Chile 2000-2019



Fuente: Banco Central de Chile

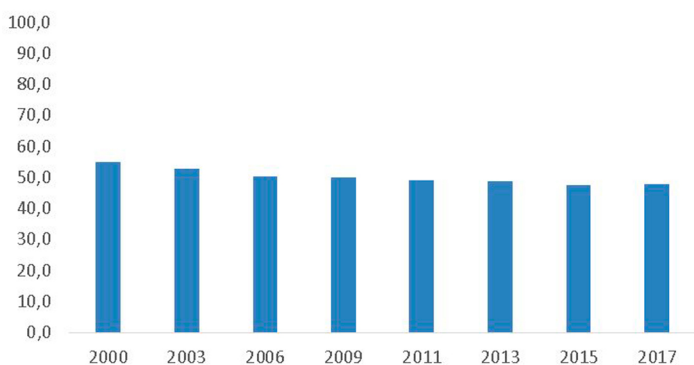
En materia de bienestar, se observa que Chile ha tenido buenos rendimientos en la superación de pobreza por ingresos, dando cuenta de avances en el bienestar material para su población. Como muestran los datos oficiales, entre el 2006 y el 2017 la pobreza bajó de un 29,1% a un 8,6%. Sin embargo, existe evidencia que el crecimiento antes mencionado no ha llegado a manos de las y los trabajadores pues los salarios reales apenas han crecido, los indicadores de desigualdad son de los más abismantes del mundo (Figura 3) y la pobreza multidimensional se ha mantenido entorno al 20% durante la última década. Específicamente, Chile es uno de los países con mayor concentración de riqueza, superando a Argentina, Perú y Bolivia (OCDE, 2019). Entre los países OCDE, se encuentra sólo después de México respecto a brecha de ingresos entre el 10% más rico y el 10% más pobre (Banco Mundial, 2017). Asimismo, el GINI de ingresos se ha mantenido inalterado en 0,49 en los últimos veinte años<sup>1</sup>, demostrando la permanencia del problema de la desigualdad y las nulas acciones para reducirla, pese a los beneficios ampliamente documentados de alcanzar una sociedad más equitativa (Pérez, 2020).

Siguiendo esta línea se constatan diferencias abismales en las condiciones de vida de las familias en Chile. Según los datos de Criterias (2020) basados en el CENSO, CASEN 2017 e información geoespacial, un 67% de los hogares de niveles socioeconómicos más pobres viven en viviendas de menos de 60 metros cuadrados, un 34% con 5 personas y un 40% con pa-

<sup>1</sup> En el año 2006 el Gini de ingresos era de 0,50 según las cifras del Ministerio de Desarrollo Social.

redes exteriores de tabique. En términos laborales, el Instituto Nacional de Estadísticas (trimestre enero-marzo 2020 previo a la crisis sociosanitaria) señala que el 28,6% de los y las trabajadores/as son informales. Y, en la misma línea, el trabajo no se distribuye de la misma forma entre sexos. El FMI (2019) señaló que en Chile las mujeres destinan en promedio 5,3 horas al día a trabajo no remunerado en el hogar, mientras que los hombres solo destinan 2,4. Es decir, las mujeres hacen casi 3 horas diarias de trabajo no remunerado más que los hombres. El trabajo no remunerado que incluye tareas de cuidados (a menores y adultos mayores), limpieza y otras actividades domésticas, descansa sobre las mujeres.

*Fig. 3 – Gini de Chile 2000-2017*



Fuente: elaboración propia en base a PNUD (2017)

Este panorama general del país requiere ser complementado con manifestaciones más sensibles e invisibilizadas de las desigualdades referidas al trato diferenciado que reciben las personas por razón de su posición en la estructura social (PNUD, 2017). En Chile, la desigualdad adquiere una expresión material, respecto a las dificultades de acceder a servicios sociales y condiciones materiales que aseguren un buen vivir. Sin embargo, también se cristalizan en modos de interacción y las relaciones sociales. El trato respetuoso y digno entre personas se distribuyen desigualmente, en función del lugar que las personas ocupan en el espacio social. Según datos del PNUD (2017), el 41% de la población encuestada declara haber experimentado en el último año alguna forma de malos tratos, desde ser pasado a llevar, ser mirado en menos, ser discriminado o tratado injustamente. Las razones que las personas manifiestan respecto de este trato refieren a la clase social (43%) y ser mujer (41%), seguidas de el lugar donde vive (28%), su vestimenta

(28%) y su trabajo u ocupación (27%) (Figura 4). Como resultado de esta desigualdad en las interacciones se observa la clausura entre grupos sociales estableciendo lógicas de distinción y prácticas de alejamiento, junto con desconfianza entre grupos sociales diferentes.

La situación del bienestar chileno, tan dispar en sus experiencias, ha sido tensionada por la crisis sociosanitaria derivada de la Pandemia por COVID-19 y, por cierto, un proceso de movilizaciones sociales que hoy trae consigo una reforma a su Constitución de gran envergadura. En este contexto, se ha visto más afectada la población vulnerable entre quienes destacan las mujeres, las personas mayores y los niños, niñas y adolescentes. Para comprender el despliegue de este proceso se analizará en profundidad las brechas que se presentan entre mujeres y los principales lineamientos de las políticas públicas para enfrentar la crisis.

*Fig. 4 – Distribución porcentual de razones para recibir malos tratos declaradas por las personas*



Fuente: PNUD (2017)

#### **4. Brecha económica y demográfica**

Chile tiene una población que bordea las 19.212.000 personas, de las cuales un 51,1% son mujeres. Como se observa en la siguiente tabla, la esperanza de vida llega a 83 años entre las mujeres y a 79 entre los hombres. Asimismo, Chile está iniciando su proceso de envejecimiento, por lo cual las políticas en materia de seguridad social y protección se encuentran muy desafiadas.

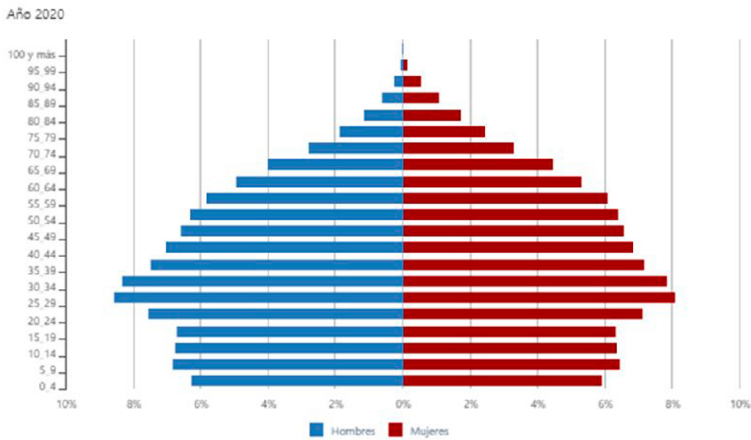


Tab. 2 – Datos demográficos en Chile

Población total	19 212	(000)	(2021)
Tasa anual de crecimiento de la población	0.1	%	(2020_2025)
Urbano	0.8	%	(2020_2025)
Rural	-0.8	%	(2020_2025)
Tasa bruta de natalidad	11.7	%	(2020_2025)
Tasa bruta de mortalidad	6.6	%	(2020_2025)
Tasa de migración	-3.8	%	(2020_2025)
Eperanza de vida	81	años	(2020_2025)
Mujeres	83	años	(2020_2025)
Hombres	79	años	(2020_2025)

Fuente: CEPAL (2020)

Fig. 5 – Pirámide poblacional de Chile según sexo año 2020



Fuente: CEPAL (2020)

Desde una perspectiva de género, es necesario señalar que, pese a que Chile ha sido un país muy prospero en materia de superación de la pobreza de ingresos, se observa que existe una feminización de la pobreza y, hasta antes de la pandemia, la cantidad de mujeres que no tenían ingresos propios

duplicaba a los hombres. Actualmente, se estima que la pobreza se ha profundizado entre los hogares liderados por las mujeres pues son ellas quienes han perdido su empleo, han tenido que dedicar más tiempo para el cuidado y, sobre todo, no hay podido reincorporarse al mercado laboral.

*Tab. 3 – Panorama general de la pobreza en Chile*

Personas en situación de pobreza	10.7	%	(2017)
Urbano	10.9	%	(2017)
Rural	9.4	%	(2017)
Personas en situación de extrema pobreza	1.4	%	(2017)
Urbano	1.4	%	(2017)
Rural	1.8	%	(2017)
Coefficiente de Gini	0.45	-	(2017)
Porcentaje de personas sin ingresos propios			
Mujeres	19.6	%	(2017)
Hombres	8.8	%	(2017)
Gasto público social como % del PIB (Gobierno Central)	16.4	%	(2018)

Fuente: CEPAL (2020)

## 5. Brecha de género en la dimensión educativa y laboral

La Agenda Regional de Género ha consolidado un marco conceptual y normativo sólido para la igualdad de género y autonomía de las mujeres por medio del diseño y la coordinación de políticas que ayuden a superar las desigualdades de género a nivel estructural, en sus dimensiones económicas, sociales, culturales y políticas, para todas las mujeres y niñas (CEPAL, 2019).

En este capítulo se presenta una descripción de indicadores de género en la dimensión laboral, social y educativa para Chile, considerando las dimensiones sustantivas propuestas por la Agenda Regional de Género. Específicamente, se identifican indicadores relevantes en materia educativa y en materia laboral. En cada uno de los apartados se establece una breve reflexión sobre la relevancia de estas brechas para la superación de desventajas estructurales que se han profundizado con la pandemia.

## 5.1. Brecha educativa

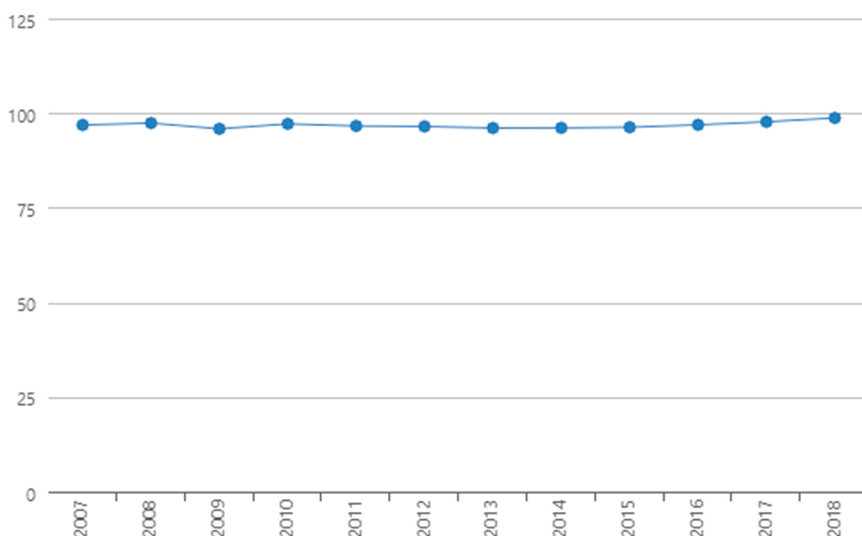
En América Latina y en Chile existen desigualdades de género en el acceso, el logro del aprendizaje y la continuación de la educación, resultando ser las niñas, en general, las más desfavorecidas, aunque en algunas regiones los niños se encuentran en desventaja (Unesco, 2019). En este sentido, una dimensión transversal para considerar en los procesos de reactivación post pandemia será el acceso a la educación y el aseguramiento de la permanencia.

En Chile, las tasas de matrícula a nivel escolar y alfabetización (para personas entre 15 a 24 años) bordean el 100%, tanto para hombres como para mujeres. Asimismo, se observa que en la última década se logró avanzar en una reducción de la deserción. Se destaca que entre 2012 y 2019, la tasa de incidencia bajó de 3,7% a 2,2%, según sexo tasa bajó de 3,2% a 2,0% para mujeres y de 4,1% a 2,4% para los hombres en el mismo periodo. No obstante, se destaca que la exclusión es mayor en la Enseñanza Media (o secundaria). Se observa que llega a un 6%, 5,6% entre las mujeres y 7,5% entre los hombres, aproximadamente.

Tab. 4 – Indicadores de acceso a la educación

Tasa de alfabetización de las personas de 15 a 24 años	99.0	%	(2017)
Mujeres	99.0	%	(2017)
Hombres	99.0	%	(2017)
Tasa neta de matrícula de educación primaria	98.7	%	(2018)
Mujeres	98.4	%	(2018)
Hombres	99.0	%	(2018)
Tasa neta de matrícula de educación secundaria	...	%	...
Mujeres	...	%	...
Hombres	...	%	...
Alumnos por maestro (educación primaria)	...	al.	...
Alumnos por maestro (educación secundaria)	...	al.	...
Gasto público en educación como % del PIB	5.4	%	(2017)

Fig. 6 – Tasa neta de matrícula de educación primaria y secundaria



Fuente: CEPAL (2020)

Durante el año 2020, el sistema educativo se vio afectado por la pandemia. Se produjeron suspensiones de las clases presenciales desde marzo del año y se extendieron hasta noviembre. El año 2021 ha tenido una situación similar, pero con variaciones en función del territorio. Se han desarrollado algunos estudios exploratorios para estimar los efectos de la pandemia en materia educativa. Se destaca la Encuesta “Experiencias educativas en casa de niñas y niños durante la pandemia Covid-19” de la U. de Chile. En esta investigación, se señala que un 5,2% de las personas encuestadas declararon alguna interrupción en la escolaridad del estudiante. Asimismo, un 2,5% declara que algunos de los niños, niñas y adolescentes en edad escolar ha abandonado sus estudios, pero continúa matriculado. El Centro de Estudios del Ministerio de Educación de Chile ha proyectado que unos 81.099 estudiantes podrían haberse desvinculado del sistema educativo como consecuencia de la pandemia por Covid-19, lo que elevaría la tasa a un 5%. Si bien en el país la deserción escolar suele estar más presentes entre hombres que en mujeres, se ha desarrollado un plan para incorporar la perspectiva de género en las acciones que se desplieguen en la materia.

## 5.2. Brecha laboral

Esta dimensión considera la participación laboral de las mujeres en cada uno de los sectores. Considera tanto el acceso de las mujeres a los diferentes sectores económicos, como la composición de la participación laboral, el acceso a ocupaciones en el ámbito directivo y los riesgos a los que pueden estar expuestas las mujeres por el tipo de actividades laborales que realizan.

En Chile, previo a la pandemia, la participación femenina alcanzaba un 48,5%, mientras que la tasa de participación de los hombres llegaba a 71,2% (INE, 2018). Se estima que, producto de la pandemia por Covid-19, la participación de las mujeres bajó a un 37,5% versus 57,8% de los hombres. O sea, de cada 100 mujeres, las que trabajan o están buscando un empleo llegan a 37,5 (UC, 2020). Por otro lado, la tasa de ocupación informal femenina nacional fue de 31,9% en el último trimestre del 2020, mientras se sitúa en un 29,4% en hombres (INE, 2020). Estas cifras, por cierto, tienen diferencias relevantes entre territorios.

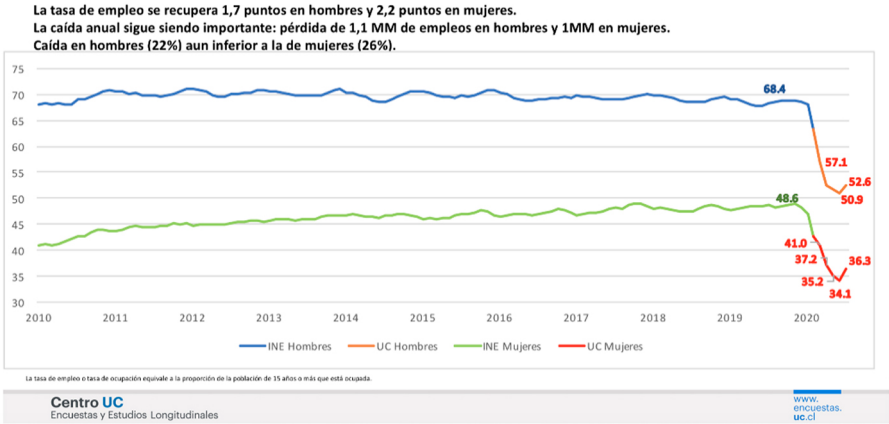
Según la Organización Internacional del Trabajo (2020), el 16% de las mujeres latinoamericanas trabaja en servicio doméstico. Según el Instituto Nacional de Estadísticas de Chile (2015), la participación mayoritaria se encuentra en el sector terciario (85,3%). Esto implica que las mujeres están presentes mayormente en las ramas referidas a servicios (INE, 2015). Las principales ramas de la actividad económica en las cuales las mujeres se encuentran empleadas son: “Comercio al por mayor y al por menor” (22,5%), “Enseñanza” (12,55%) y “Hogares privados con servicio doméstico” (11,89%). Las mujeres suelen tener una menor participación en el empleo en empresas medianas y grandes, como se observa en la figura 5, destacándose que un 78,6% de las mujeres se desempeñan en sectores de baja productividad y apenas el 9,9% en sectores de alta productividad<sup>2</sup>.

Según la OCDE, la jornada laboral de los/as trabajadores/as en Chile es más extensa en comparación con otros países de la región. Sin embargo, estas cifras afectan aún más a las mujeres. Según la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (2015), los hombres, en Chile, trabajan una media de 6,5 horas diarias y la mujer, 5,0 horas. Las mujeres en promedio dedican 6,6 horas diarias a trabajos no remunerados, mientras que su pareja lo hace, en promedio, 3,2 horas. Sumado el trabajo remunerado y el trabajo no remunerado las mujeres trabajan en un día tipo 11,6 horas, mientras que los hombres trabajan

<sup>2</sup> Productividad baja: agricultura, comercio, servicios. Productividad media: industria manufactures, construcción, transporte y telecomunicaciones. Productividad alta: minería, electricidad, gas y agua, actividades financieras e inmobiliarias.

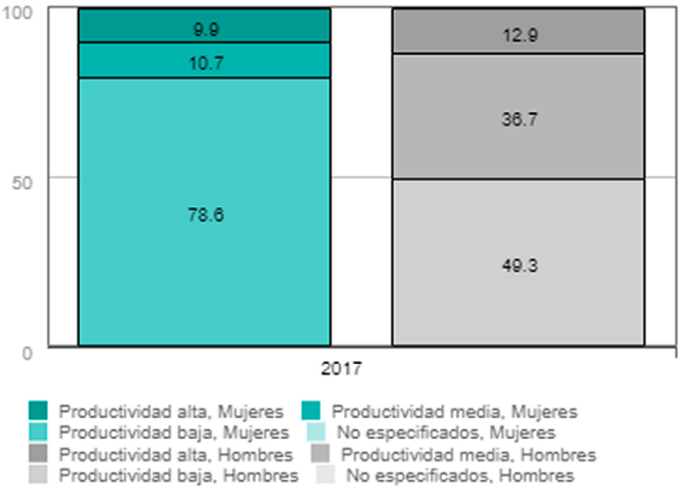
9,7 horas. Durante la pandemia, esta situación se intensificó destacándose que el 88% de las mujeres que perdió el empleo no volvió al mercado laboral cifra que alcanza un 73% en el caso de los hombres (CM, 2020). Asimismo, se observa durante el año 2020 un 40% de los hombres destinaron cero horas a la semana para el trabajo doméstico en el hogar (UC, 2020).

Fig. 7 – Reversión de tendencia de empleo de hombres y mujeres



Fuente: UC (2021)

Fig. 8 – Distribución de participación laboral según productividad de los sectores por sexo



Fuente: CASEN (2017)

## 6. Medidas adoptadas para contrarrestar los efectos de la pandemia

Según declara el informe epidemiológico del Ministerio de Salud, hasta el 31 de diciembre 2020 han ocurrido 698.047 casos de Covid-19. Si bien la cantidad de casos es relativamente similar (con variaciones en grupos etarios). La tasa de hospitalización ha sido significativamente más alta para el caso de los hombres que de las mujeres.

Chile es el segundo país del mundo con la mayor tasa de vacunación para el Covid-19, lo cual no ha evitado una segunda ola de la pandemia con una alta incidencia de la enfermedad y, por cierto, medidas muy intensivas de confinamiento. Por otro lado, la población chilena se ha declarado insatisfecha con las medidas para enfrentar los efectos de la pandemia<sup>3</sup>. Si bien el gasto público ha sido alto en comparación con otros valores de América Latina<sup>4</sup>, este corresponde más a reducción de las recaudaciones tributarias futuras que a inversión y asignación de beneficios directos a la población. Parte importante de la discusión pública ha estado en la disputa entre Renta Básica Universal versus medidas focalizadas de ingresos de emergencia. Asimismo, se han promulgado tres proyectos para retiros del 10% de los fondos de pensiones de las personas. En la siguiente tabla se han sintetizado las medidas implementadas por el Gobierno de Chile para enfrentar la crisis. Cabe señalar, que para el caso de las mujeres las principales acciones han estado orientadas a la extensión del post natal de emergencia, siendo aprobada su extensión mientras dure el Estado de catástrofe y planes para enfrentar la violencia doméstica.

<sup>3</sup> La aprobación a la gestión del Gobierno en materia sanitaria y económica sólo alcanza un 7%.

<sup>4</sup> Según Elguin *et al.* (2020), Chile se ubica en el cuarto país con mayor gasto fiscal (como porcentaje del PIB) para enfrentar la pandemia. Lo antecede Perú, Brasil y Paraguay. Esta información fue publicada en mayo del 2020.

Tab. 5 – Caracterización de medidas económicas adoptadas en Chile para enfrentar la pandemia

<i>Población objetivo</i>	<i>Estrategia*</i>	<i>Requisitos</i>	<i>Descripción de la medida</i>
Trabajadores	Fondo de Cesantía	Trabajadores dependientes con trato indefinido y de plazo fijo	Pago del 70% del promedio de los ingresos de los últimos 3 meses o un máximo de \$652.000 CLP (\$862 USD) para el primer mes, disminuyendo la cobertura hasta el 30% del sueldo del trabajador en el sexto mes en adelante y del 50% o un máximo de \$466.000 CLP (\$616 USD) con una disminución de hasta el 35% en el tercer mes para trabajadores con contrato a plazo fijo
Trabajadores	Fondo Solidario del Seguro de Cesantía	Trabajadores dependientes con contrato indefinido	Si los fondos de ahorro individual no son suficientes para cubrir los topes salariales, el gobierno los complementará con recursos de este fondo
Hogares vulnerables	Bono Covid-19	Beneficiarios de programas sociales y 60% de los hogares más vulnerables que estuvieran inscritos en el Registro Social de Hogares y que no recibirían ingresos formales	Pago único \$50.000 CLP (\$63 USD) en abril
Hogares vulnerables	Ingreso Familiar de Emergencia (IFE)	Beneficiarios de programas sociales y 60% de los hogares más vulnerables que estuvieran inscritos en el Registro Social de Hogares y que no recibirían ingresos formales	\$65.000 CLP (\$82 USD) por integrante en el primer mes, y \$100.000 CLP (\$127 USD) en el segundo y tercer mes
Trabajadores independientes	Créditos	Créditos vía servicios de impuestos internos	
Chile	Créditos FOGAPE-Covid	Desde abril 2020 y hasta agotar fondos asignados por el estado como garantía por US\$ 3.000 millones	\$716.662.500 CLP (\$898.007 USD) para PyMEs

\* Esta tabla se encuentra en actualización.

Fuente: elaboración propia en base a fuentes oficiales e informes CIPER, CAPLES, UC



## 7. Propuestas para el caso chileno

### 7.1. *Propuesta de Sistema Nacional de Cuidados para Chile #elcuidadodetodos*

Parte importante de los efectos de la pandemia han estado centrados en el mercado del trabajo. Es más, se estima que el retroceso para la participación de las mujeres es de 10 años en Chile. En esta propuesta queremos presentar algunos elementos relevantes para el diseño de un sistema nacional de cuidados, como facilitador para la incorporación de las mujeres al mercado del trabajo, pero también para visibilizar y valorar las labores de cuidado a menores, personas mayores y personas con discapacidad.

Asimismo, sabemos que parte importante de las conquistas en materia de derechos laborales se ha logrado gracias a la organización de trabajadoras y los trabajadores. Ejemplo de esto son la conquista de los derechos laborales, la reducción de jornada o el derecho a vacaciones. En este catálogo de derechos vinculados al trabajo y en miras proponer un sistema de cuidados, parece relevante proponer y abordar los desafíos que hoy presenta el trabajo productivo y reproductivo.

Tanto el trabajo remunerado y el no remunerado son fundamentales para el bienestar social y están profundamente ligados. La inserción laboral de los hombres se facilita porque olvidamos el trabajo de la casa, y muchas de las dificultades que enfrentan las mujeres para ingresar al mercado laboral derivan de la conciliación entre trabajo y familia. El actual modelo descansa en que el trabajo doméstico y de cuidados – fundamental para la sostenibilidad de la vida – que realizan las mujeres, es un recurso inagotable y gratuito, que subvenciona y sustituye servicios públicos inexistentes o de cobertura muy limitada.

Durante el año 2019, la Fundación Comunidad Mujer publicó los resultados de su estudio sobre Trabajos Domésticos y de Cuidado No Remunerados, el cual evidenciaba que dichos trabajos equivalen casi el 22% del PIB de Chile. Es decir: cocinar, planchar, ir de compras, llevar a los hijos e hijas al colegio, lavar la ropa, la loza, cuidar de los abuelos y abuelas, entre otras cosas, aportan a la economía más que los servicios financieros y empresariales, que hoy ocupan el segundo lugar con apenas el 11.8%. ¿Por qué estas labores tienen tan poco reconocimiento social e institucional? Es momento de enmendar el rumbo y hacer que las labores no remuneradas sean consideradas como trabajos necesarios para el florecimiento de una sociedad como cualquier otro trabajo.

Un sector que tenga un valor económico superior al 20% de nuestro PIB puede modificar nuestro modelo de desarrollo y, por cierto, el motor de la generación de riqueza de nuestro país. Reconocer que su aporte al desarrollo ha estado invisibilizado evidencia que el foco ha estado en la idea de un mercado que omite el valor de la reproducción de la sociedad, el buen vivir y la salud de todas y todos. Esta discusión es clave en un Chile constituyente que se cuestiona las definiciones sobre su desarrollo y la forma en que colectivamente nos queremos organizar.

Desde esta perspectiva, sostenemos que no son las grandes empresas y corporaciones los motores de la prosperidad de la sociedad. En efecto, detrás de ellas hay millones de mujeres encargadas del cuidado de hijos e hijas, esposos y padres. Google, Facebook, Amazon, IBM son empresas que no existirían sin ese trabajo y tiempo dedicado a los cuidados. Según nos muestran los datos de la Encuesta Nacional del Uso del Tiempo, las mujeres dedican más de un 70% del tiempo de su día a trabajos de cuidado no remunerado. No sólo estamos invisibilizando un trabajo que produce riqueza, sino que también estamos obviando el tiempo de dedicación que está invertido en esas tareas. Por ello, creemos que es tiempo de reconocer esas trabajadoras invisibles que sostienen el mundo y la vida gratuitamente en nombre del amor. A su vez, es imprescindible reconocer el tiempo humano que ellas invierten en la reproducción de la sociedad.

Para ello, es fundamental avanzar en un sistema nacional de cuidados. La transversalidad de los cuidados en la sociedad es evidente: a diario niños, niñas y adolescentes, personas mayores, personas con discapacidad o cursando una enfermedad requieren ser cuidadas. Asimismo, hay personas cuyos derechos han sido vulnerados y la falta de acceso a una red de cuidados las expone a un contexto de inminente violencia y abandono. Tal como está planteado, en Chile no existe una respuesta estatal y, por el contrario, se las aleja de sus comunidades mediante la institucionalización o la sobrecarga a mujeres y familias.

Durante la pandemia la crisis de los cuidados se hizo evidente, dejando en evidencia la ausencia de un arreglo social que otorgara bienestar a amplios sectores de la población, pues actualmente ese rol está depositado en las mujeres y las familias la responsabilidad.

En el marco de este estudio, proponemos la creación de un **Sistema Nacional de Cuidados**, que tenga como objetivo construir una institucionalidad pública que ponga en el centro el cuidado. Se proponen tres lineamientos en esta propuesta:

- **responsabilidad social de los cuidados:** los cuidados deben entenderse como una responsabilidad colectiva con un acceso universal. Esta redi-

tribución se debe dar entre hombres y mujeres, con políticas públicas de corresponsabilidad;

- **el cuidado se debe valorizar:** reconociendo que esta labor es un trabajo con el mismo valor que cualquier otro y una dimensión fundamental para el bienestar social. Esto implica identificar el valor económico de estas tareas y el costo que debería ser considerado para desarrollar planes de desarrollo a nivel público;
- **equipos capacitados y con buenas condiciones laborales:** valorar a las personas que se desempeñan en servicios de cuidados, con una remuneración justa y adecuada representación en la toma de decisiones asociadas. Asimismo, realizar planes de formación para el cuidado sobre todo de niñas, niños y adolescentes.

Finalmente, proponemos que este Sistema Nacional de Cuidados tenga una implementación y ejecución en todas las ciudades de Chile, procurando la pertinencia territorial los programas que se ofrezcan.

## ***7.2. Propuesta de Incorporación del enfoque de género en los planes para enfrentar la crisis climática #cambioclimaticoymujer***

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (2018) señala que las mujeres, las niñas, los hombres y los niños se ven afectados de manera diferente por el cambio climático. Asimismo, sostiene que muchas mujeres y niñas enfrentan mayores riesgos, problemas y repercusiones, pues las situaciones de crisis agravan las desigualdades de género ya existentes y otras formas interrelacionadas de discriminación. A esta situación, se agrega la pandemia que agrava la vulnerabilidad de las mujeres frente a los efectos de la crisis climática.

Esta discusión también se ha producido en Chile, donde se ha alcanzado el convencimiento compartido de la importancia de desarrollar una agenda que aborde la relación entre género y cambio climático durante el proceso de reactivación de la pandemia. Para abordarlo, durante los últimos años se han desarrollado avances importantes en la definición de instrumentos, acciones y compromisos, realizando esfuerzos progresivos para abordar la relación de género y cambio climático mediante el diseño de diversos instrumentos de políticas públicas de carácter nacional, subnacional y sectorial con foco en las acciones de adaptación y mitigación. Actualmente, Chile se encuentra en proceso de reforzar sus políticas y adoptar medidas adecuadas para hacer frente a los crecientes problemas relacionados con el cambio climático, incluyendo políticas específicas y estableciendo estrategias que garanticen

que las mujeres participen en la adopción de decisiones sobre las políticas nacionales de acción climática, de conformidad con el programa del Plan de Acción sobre el Género de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático.

Los estudios de género y de cambio climático confluyen mediante el conocimiento de vulnerabilidades específicas y el impacto de las condiciones climáticas en mayor o menor medida según la presencia de determinados factores (MMA, 2020v). En efecto, la desigual distribución de los impactos del cambio climático se expresa en el hecho de que determinados grupos de la población presentan mayores dificultades para adaptarse y mitigar los riesgos de desastres, como producto de situaciones de pobreza, falta de educación, empleo y género (CITRI, 2020). La multidimensionalidad de las desigualdades (CLACSO, 2013b; CEPAL, 2017), requiere de estrategias de focalización que sean sensibles a las diferencias económicas y territoriales, pero también, a las vulnerabilidades específicas, dadas por la edad, la condición de salud, la raza, clase y etnia (Balibar y Wallerstein 1991; Crenshaw, 1991).

Dicho cruce de variables posiciona a las mujeres en la escala de mayor riesgo a los desastres e impactos del cambio climático, dada las desigualdades económicas, como también, la violencia contra las mujeres y niñas, la división sexual del trabajo y la injusta organización social del cuidado (Blanco & Buitrago, 2019; CLACSO, 2013b; ONU Mujeres, 2014) que las excluye del acceso y control sobre la tierra y los recursos productivos, aun cuando son las principales responsables de la alimentación de la familia, de la recolección del agua y la leña, y del cuidado de la huerta y los animales (CEPAL, 2017, p. 20). Además, mujeres y niñas estarían mayormente expuestas a situaciones de violencia, y a la extensión en las jornadas de cuidados en contextos de desastres, así como a una exposición a actividades económicas más precarizadas y a riesgos derivados del cambio climático (CEPAL, 2019). La vulnerabilidad, vista desde una perspectiva de género, deviene una construcción social en el marco de relaciones androcéntricas que posicionan a la mujer en un nivel desigual respecto al hombre (CITRI, 2020).

Actualmente, no existe una propuesta única en torno a la naturaleza de la relación entre los efectos del cambio climático y la desigualdad de género y, por el contrario, sus posibilidades de definición, medición y análisis están en construcción (Casas, 2017; Blanco & Buitrago, 2019; CLACSO, 2013b). Algunos marcos internacionales se han aproximado a profundizar en este tema (GEO, IPCC, ODS, OCDE) dando cuenta del valor fundamental que este enfoque guarda para alcanzar el desarrollo sostenible.

Nuestra propuesta es construir un **Sistema de indicadores de género y cambio climático** que permita una aproximación real a los efectos de la

crisis entre las mujeres y, sobre todo, como resultado de los cambios en la pandemia. Proponemos avanzar en las siguientes dimensiones de medición del fenómeno:

- **incidencia de CC en el sector con perspectiva de género:** Estos indicadores referidos a la distribución de los efectos del CC entre hombres y mujeres y entre mujeres. Corresponde a la identificación de vulnerabilidades entre CC y género;
- **acceso al sector con perspectiva de género:** Estos indicadores referidos al acceso buscan identificar si las mujeres tienen disponible o no las acciones climáticas en esos sectores (sea a través de los recursos del sector o del acceso a las acciones climáticas de cada sector);
- **calidad y equipamiento del sector con perspectiva de género:** Estos indicadores referidos a la calidad buscan identificar cómo las mujeres se vinculan o no a las acciones climáticas en esos sectores. Consideran participación, tipo de ocupaciones o ausencia de participación laboral que las mujeres tienen en los diferentes sectores. Composición de la participación laboral, las brechas salariales, los niveles de corresponsabilidad en el trabajo de cuidados y doméstico;
- **tipo de participación en el sector con perspectiva de género:** Estos tipos de indicadores refieren a la participación de las mujeres y análisis de la paridad en la distribución del poder como criterio – cuantitativo y cualitativo – en el diseño, planificación, elaboración y evaluación de planes y acciones en cada uno de los sectores. Incluye el reconocimiento de la contribución de los movimientos de mujeres y feministas, afrodescendientes, jóvenes, indígenas y personas LGBTI a estos procesos;
- **recursos financieros y capital social:** Estos tipos de indicadores referidos al acceso y tipos de uso de los recursos financieros y redes de capital social. Busca identificar el acceso de las mujeres a las diferentes formas de capital e identifican el aporte de las redes de capital social para enfrentar el cambio climático.

### ***7.3. Propuesta de visibilización de las autonomías y reactivación con enfoque de género #Yomuierparticipo***

El Observatorio de América Latina y el Caribe de la División de Asuntos de Género de la CEPAL ha retomado el concepto de *autonomía de las mujeres*, enfatizando en la autonomía física, autonomía en la toma de decisión y autonomía económica de las mujeres, como un prerrequisito indispensable para alcanzar el pleno ejercicio de los derechos humanos y el logro de la

igualdad (CEPAL, 2019), entendiendo esto último como la capacidad de las personas para tomar decisiones libres e informadas sobre sus vidas, de manera de poder ser y hacer en función de sus propias aspiraciones y deseos en el contexto histórico que las hace posibles (CEPAL, 2011, p. 9).

Desde un enfoque de género, la autonomía se concibe como el grado de libertad que una mujer tiene para poder actuar desde su elección y no la de otros. Sin embargo, es importante considerar el componente social de la autonomía y cuestionar aquellas visiones que la conciben como un producto de la propia voluntad individual. Desde esta perspectiva, la autonomía de las mujeres se inserta en un sistema de relaciones sociales androcéntricas que determina la estructura de oportunidades a las que tienen acceso, develando la estrecha relación entre la autonomía y el acceso a espacios de poder para estos grupos (CEPAL, 2019, p. 12). La autonomía, en consecuencia, debe ser abordada tanto individual como colectivamente, siendo reconocida en el espacio privado y público para su total concreción. Los diferentes tipos de autonomía definidos por la CEPAL (2010) son:

- **autonomía física:** La autonomía física se expresa en dos dimensiones que dan cuenta de problemáticas sociales relevantes en la región: el respeto a los derechos reproductivos de las mujeres y la violencia de género;
- **autonomía económica:** La autonomía económica se explica como la capacidad de las mujeres de generar ingresos y recursos propios a partir del acceso al trabajo remunerado en igualdad de condiciones que los hombres. Considera el uso del tiempo y la contribución de las mujeres a la economía;
- **autonomía en la toma de decisiones:** La autonomía en la toma de decisiones se refiere a la presencia de las mujeres en los distintos niveles de los poderes del Estado y a las medidas orientadas a promover su participación plena y en igualdad de condiciones.

La igualdad de género va acompañada de dos procesos interrelacionados: la profundización y cualificación de las democracias y la democratización de los regímenes políticos, socioeconómicos y culturales. Ambos tienen como condición lograr la paridad en la distribución del poder. Por lo tanto, la democracia paritaria como criterio – cuantitativo y cualitativo – constituye un pilar central para generar las condiciones para el ejercicio pleno de los derechos humanos y la ciudadanía de las mujeres.

En la Agenda 2030, los derechos de las mujeres y las niñas quedaron reflejados de manera robusta a través del objetivo 5 referido a la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres y las niñas, así como de una sólida transversalización de género en las metas e indicadores de la mayoría de los ODS. Uno de los objetivos principales es asegurar la participación plena y

efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

Chile ha dado pasos sustantivos en esta materia, por ejemplo, instalando un proceso constituyente que aseguró la paridad en las personas que redactarán la nueva Constitución. Sin embargo, este progresivo avance no se ha visto traducido en los sectores privados ni en las empresas públicas. Según la Organización Internacional del Trabajo (2020), el 16% de las mujeres latinoamericanas trabaja en servicio doméstico. Según el Instituto Nacional de Estadísticas de Chile (2015), la participación mayoritaria se encuentra en el sector terciario (85,3%). Esto implica que las mujeres están presentes mayormente en las ramas referidas a servicios (INE, 2015). Las principales ramas de la actividad económica en las cuales las mujeres se encuentran empleadas son: “Comercio al por mayor y al por menor” (22,5%), “Enseñanza” (12,55%) y “Hogares privados con servicio doméstico” (11,89%). Las mujeres suelen tener una menor participación en el empleo en empresas medianas y grandes, destacándose que un 78,6% de las mujeres se desempeñan en sectores de baja productividad y apenas el 9.9% en sectores de alta productividad.

En este sentido, se propone diseñar un plan de reactivación económica con enfoque de género que ponga *énfasis* en la formación de capital humano avanzado y promocióne protocolos de incorporación de mujeres dentro de sectores estratégicos. Específicamente, se propone avanzar en los siguientes sectores:

- **género e investigación:** Esta dimensión considera el fomento de la participación de las mujeres en la ciencia y la investigación que aborde las necesidades de las mujeres y de los hombres;
- **género y participación en diseño de políticas y planes de acción:** Esta dimensión considera la participación de las mujeres en el diseño de políticas públicas y planes de acción para enfrentar la pandemia y diseñar sus planes de reactivación. Corresponde a la visibilización de las capacidades de las mujeres para incidir en la toma de decisiones y en la planificación de nuestro país;
- **género y salud:** Esta dimensión refiere a los problemas de salud derivados de la pandemia y las afectaciones que se producen en las mujeres dada su exposición por su ubicación territorial o su participación laboral. Debe considerar los riesgos a la salud de las mujeres asociados a las tareas de cuidado en contexto de crisis de salud. Asimismo, busca visibilizar y evaluar mecanismo que se hagan cargo de grupos vulnerables evitando que las mujeres se lleven la carga del cuidado de terceros a nivel comunitario y familiar. Adicionalmente, hay otras relaciones entre salud y género que

son necesarias de ser exploradas en materia de aumento de enfermedades vectoriales y repercusiones en embarazos y gestaciones, incremento de enfermedades por exposición a riesgos, entre otras.

## **Bibliografía**

- Bárcena A., Cimoll M., Raúl G.-B., Perez R. (2019), *Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe Mapas de ruta para el desarrollo*, CEPAL.
- CEPAL (2014), *Pactos para la igualdad. Hacia un futuro sostenible*.
- CEPAL (2016), *América Latina y el Caribe es la región más desigual del mundo. ¿Cómo solucionarlo?*, disponible en <https://www.cepal.org/es/articulos/2016-america-latina-caribe-es-la-region-mas-desigual-mundo-como-solucionarlo>.
- CEPAL (2017), *La Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030*, Santiago (Chile).
- CEPAL (2018), *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible Una oportunidad para América Latina y el Caribe*, CEPAL Ed., Santiago (Chile).
- CEPAL (2019), *La autonomía de las mujeres en escenarios económicos cambiantes (LC/CRM.14/3)*, Santiago (Chile).
- CEPAL (2020), *Autonomías. Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe*, disponible en <https://oig.cepal.org/es/autonomias>.
- CEPAL (2021), *Panorama económico y social de América Latina y el Caribe*, disponible en <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46687-panorama-social-america-latina-2020>.
- CLACSO (2013), *México frente al cambio climático: retos y oportunidades*, Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades Universidad Nacional Autónoma de México Ed., México D.F., disponible en [http://biblioteca.clacso.edu.ar/Mexico/ceiich-unam/20170502052756/pdf\\_1468.pdf](http://biblioteca.clacso.edu.ar/Mexico/ceiich-unam/20170502052756/pdf_1468.pdf).
- MINSAL (2020), *Informe epidemiológico oficial de Chile a diciembre del 2020*, <https://www.minsal.cl/wp-content/uploads/2020/12/Informe-Epidemiologico-74-1.pdf>.
- MDS (2017), *Observatorio Social – CASEN 2017. Ministerio de Desarrollo Social*, disponible en <http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/encuesta-casen-2017>.
- UC (2021), *Estudio Longitudinal. Encuesta de Empleo*, Universidad Católica, Santiago de Chile, disponible en <http://www.encuestas.uc.cl/>.



# 4. ESTUDIO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES DURANTE EL COVID-19 EN MÉXICO PARA CONSTRUIR UN FUTURO SIN BRECHA DE GÉNERO A TRAVÉS DE POLÍTICAS PÚBLICAS

de *Georgina Ruiz Toledo\**

## 1. Contexto económico y financiero

Los datos actualizados que tenemos del Producto Interno Bruto (PIB) según el Banco Mundial datan de 2018, México contaba con 1,221 billones de dólares. El último comunicado del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) el 30 de abril de 2021, presenta que la estimación Oportuna del PIB aumentó 0.4% en términos reales en el trimestre enero-marzo 2021. Aumentó 0.7% en las Actividades Terciarias, las Secundarias no reportaron cambio en este año con relación al trimestre que les precede mientras que en las Primarias la disminución fue de un 1.3%.

Aunque los últimos datos que se tienen de la inflación por el Banco de México son de junio 2011, los analistas encuestados por el banco central en abril 2021 estiman que la inflación será de 4.14% al cierre de este año. Este aumento de acuerdo con Adrián de la Garza, economista en jefe y director de Estudios Económicos de Citibanamex, se debe a que en 2020 cuando sucedió el confinamiento masivo hubo una caída en los precios de petróleo tras el cierre de las industrias no esenciales y la reducción de movilidad.

\* Doctora (c) en Ciencias de Gobierno y Política por el Instituto de Ciencias de Gobierno y Desarrollo Estratégico de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Académica del Posgrado Interinstitucional en Derechos Humanos de la Universidad Autónoma de Tlaxcala. Correo: [ginaruiztoledo@gmail.com](mailto:ginaruiztoledo@gmail.com).

Es docente investigadora y actualmente desarrolla análisis sobre políticas públicas de prevención de la violencia con participación ciudadana y estudios sobre el trabajo de las mujeres como un factor real de desarrollo social. Especialista en Derechos Humanos, fue designada como Consejera de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Puebla por los periodos 2016-2018 y 2018-2020. Diseñó y desarrolló el Centro de Investigación de la Universidad Anáhuac Puebla.

Por su parte, el Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC) registró una inflación de 0.06% en la primera quincena de abril 2021 en relación con la quincena anterior. Este resultado ubicó en 6.05% la inflación anual. El índice de precios subyacente aumentó 4.13% anual, los precios de los servicios aumentaron 0.06% y el precio de las mercancías tuvieron un 0.29% de crecimiento.

En cuanto a la deuda externa según el Fondo Monetario Internacional (FMI) promediará el equivalente al 63% del PIB a finales de este año. El gobierno mexicano decidió no contraer más deuda que la aprobada a finales de 2019 por el Congreso. También la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) descarta endeudarse más que lo aprobado a finales de 2020.

## **2. Estadísticas demográficas sobre la población femenina**

La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE-INEGI) en el tercer trimestre de 2019 reporta que de las personas a partir de 25 años que desempeñan como funcionarios y directivos de los sectores público, privado y social, el 34.7% son mujeres. Por otro lado, acorde al Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL, 2012) son 14.1 millones de mujeres quienes viven en condición de pobreza o carencia alimentaria frente a 13.3 de hombres millones en la misma situación.

En cuanto a la distribución del gasto corriente monetario trimestral por hogar donde una mujer es la persona líder se estima que se gasta más que en los hogares dirigidos por hombres. Tanto en el rubro de vivienda, servicios de conservación tales como energía eléctrica y combustible (10.9%) como en el gasto que se dirige al cuidado de personas: accesorios y efectos personales (7.6%). En cuanto a educación el gasto es similar en los hogares liderados por mujeres (8.5%) y por hombres (8.6%). Sin embargo, el ingreso que perciben las mujeres sigue siendo de una diferencia considerable respecto al del sexo masculino con una discrepancia de 9% siendo el de este último mayor.

Envejecer es un proceso natural y propio de toda persona, intervienen factores biológicos, sociales, psicológicos y culturales que afectan de distinta manera a mujeres y hombres reflejándose en sus condiciones de salud, en sus actividades cotidianas, en las formas de convivencia social y su calidad de vida. En México se considera población adulta mayor a las personas con 60 años o más. En 2017 el 10.5% de la población total eran personas adultas mayores de las cuales el 53.9% eran mujeres y 46.1% hombres. Se estima que en 2050 habrá 150 millones de personas en el país, la población adulta mayor

representará el 21.4% donde 56.1% serán mujeres. Los datos registran que la mayoría de las mujeres adultas mayores viven en hogares con sus familiares (45.9%). Mientras que los hombres registran en mayor proporción que viven con su pareja (50.1%). Solo el 12.3% de mujeres y 9.7% de hombres adultos mayores viven solos.

Respecto a la tasa de natalidad, el Banco Mundial registró en 2017 es de 2.16 hijos por mujer, debido a la pandemia pudimos ver un cambio drástico en la natalidad del país de acuerdo con estimaciones del Consejo Nacional de Población (CONAPO, 2012) e INEGI (2000) y la tasa de nacimientos disminuyó 2.5 unidades respecto del 2018.

En cuanto a los elementos esenciales del bienestar, con base en el *Índice para una Vida Mejor* de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) México ha avanzado en la última década en la mejora de la calidad de vida de sus ciudadanos, especialmente en las áreas de educación, salud y empleo. No obstante, México obtiene buenos resultados solo en unas cuantas medidas de bienestar en comparación con los demás países incluidos. México se ubica por arriba del promedio en compromiso cívico, pero por debajo del promedio en las dimensiones de empleo y remuneración, satisfacción, estado de la salud, calidad medioambiental, vivienda, ingreso y patrimonio, sentido de comunidad, balance vida-trabajo, seguridad personal, educación y competencias.

El dinero es un medio importante para lograr estándares de vida más elevados. En México en términos de empleo, cerca del 61% de las personas de entre 15 y 64 años tienen un empleo remunerado, cifra menor que el promedio de la OCDE de 68%. De esta cifra el 79% de los hombres tienen un empleo remunerado mientras que las mujeres es sólo el 45 por ciento. En México casi el 29% de los empleados tienen un horario de trabajo muy largo, el 36% de los hombres trabajan muchas horas en comparación con el 18% de las mujeres. Además, el ingreso familiar disponible neto ajustado promedio per cápita es considerablemente menor que el promedio de la OCDE de 33,604 dólares al año.

De acuerdo con el reportaje del periódico español *El País*, el analfabetismo es también más alto en mujeres, las estadísticas del INEGI muestran que el 6.2% de mexicanas no sabe leer ni escribir. Entre las mujeres mayores de 60 años este porcentaje se eleva al 20 por ciento, siendo el grupo más vulnerable el de las comunidades indígenas. La Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) en 2018 observó que en la población de 15 años y más, 6 de cada 10 personas sin educación son mujeres. En el grupo de las personas con estudios de licenciatura o posgrado la distribución es casi igual, con una diferencia de 0.8 por ciento.

Respecto a la educación superior, más de la mitad de la población de las universidades está conformada por mujeres. Un estudio publicado por DW en 2017, redirigido por Forbes México arroja que el 50% de las mujeres de 25 a 34 años tienen estudios universitarios en comparación al 38% que eran diez años atrás. Por otro lado, el porcentaje de los hombres también ascendió de 30% a 38%. De este porcentaje con titulación universitaria el 89% de los hombres trabaja mientras que en mujeres es el 80 por ciento. Pese a estas estadísticas hay una brecha salarial donde en materia de la inmersión al mercado laboral de las mujeres con formación superior perciben un ingreso de sólo 74% que el de los hombres con ese mismo nivel de formación.

De acuerdo con datos mismos del gobierno mexicano en enero 2020 el 60.3% de la población de 15 años o más fue económicamente activa, es decir que, 60 de cada 100 habitantes con ese rango de edad estaba ocupado o buscó estarlo. 4 de cada 10 habitantes estudiaba, estaban jubilado o pensionado, se dedicaba al hogar o realizaba otra actividad.

En cuanto a la salud, la esperanza de vida para mujeres se sitúa en los 78 años mientras que la de los hombres es a los 73 años. Tanto en el nivel de partículas atmosféricas contaminantes como la calidad del agua están por debajo de la media de la OCDE. Sólo el 68% de las personas dicen estar satisfechas con estas. A su vez, hay un sentido moderado de comunidad, sólo el 81% de personas creen conocer a alguien en quien pueden confiar cuando lo necesiten. También la participación ciudadana está por debajo de la norma ya que fue del 63% durante las últimas elecciones. En general, los mexicanos están satisfechos con su vida. Al pedirseles que calificaran su satisfacción general en una escala del cero al diez otorgaron una calificación promedio de 6.5, esta cifra entra en el promedio de la OCDE.

### **3. Participación femenina en la toma de decisiones y en los lugares políticos**

La participación de las mujeres en la vida política y como tomadoras de decisiones, México cuenta con solo el 18% en representación por parte de mujeres en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la Sala Superior del Tribunal Electoral el porcentaje corresponde al veintiocho por ciento, mientras que, en el Consejo de la Judicatura Federal, las consejeras suman cerca de 29% del total de quienes lo integran. Entre las diferentes instituciones como el Poder Judicial, la Presidencia de la República, las cabezas de sector, los organismos descentralizados de control directo y los entes públicos federales se obtuvo el registro de 25 mil 320 funcionarias públicas de niveles medio y superior.

La ocupación de mujeres en cargos de elección popular a nivel federal para la Cámara de Diputados fue de 36.8%, que ha sido el mayor porcentaje en la historia del congreso federal, esto en el periodo 2012-2015 en la LXII Legislatura. Esto muestra que la proporción de diputadas y senadoras ha aumentado paulatinamente, aunque nunca ha superado las dos séptimas partes de cada Cámara.

Datos de la SHCP de 2013 arrojan que de cada cinco pequeñas y medianas empresas, son tres las que están lideradas por mujeres. El Global Entrepreneurship Monitor (GEM) recolecta que solo el 2% de las mujeres trabajadoras son emprendedoras contra el 6% de los hombres. Además, de acuerdo con el INEGI las mujeres sólo representan el 16% del sector empresarial en México. Dentro de un total de 36 universidades públicas autónomas sólo seis mujeres ocupan el cargo de rectoras. Entre las universidades consultadas por el periódico Central las universidades que han tenido rectoras en los últimos diez años destacan Universidad de las Américas Puebla (UDLAP), Universidad del Valle de México (UVM), Universidad del Valle de Puebla (UVP) y la Universidad de Oriente (UO).

Otra esfera de participación asimétrica entre hombres y mujeres es la participación en la toma de decisiones. Únicamente el 1.9% son presidentas municipales, 30.8% son regidoras y no hay síndicas. Para el 2009, el Congreso local estaba constituido por 31.7% de mujeres diputadas. A nivel nacional la cifra para el periodo 2006-2009 está en 21.3%. Su presencia en el Poder Ejecutivo como titulares de secretarías en el gabinete destacan localidades como Puebla que ocupa el lugar número 1 con 50 puntos, y el lugar 23 en la presencia de mujeres en el Poder Legislativo local. Respecto al porcentaje de mujeres indígenas y/o afromexicanas postuladas como diputadas sólo contamos con los datos de 3 mujeres indígenas electas en los tres distritos electorales indígenas. A su vez, Hidalgo reportó 13 formulas compuestas por mujeres de 18 postulaciones en distritos indígenas (72%).

#### **4. Crisis pandémica en México: vivencia de la población femenina**

La pandemia actual pone de manifiesto profundas desigualdades sociales y económicas a escala global. Los impactos del virus se reflejan en la prestación de servicios públicos y situaciones de desventaja o vulnerabilidad. Entender la pandemia por Covid-19 desde una perspectiva de derechos humanos permite priorizar la civilidad, pobreza, equidad, modelos de desarrollo, viabilidad, igualdad, justicia y dignidad. Así se propone conocer los derechos humanos de las mujeres con la doble intención de poder interpretarlos

ante la crisis mundial, específicamente en la región latinoamericana, y lograr su aplicación en la construcción e implementación de políticas públicas.

En un breve panorama sobre los impactos inequitativos del Covid-19 en México, se rescatan al menos tres categorías de impacto social que permiten estructurar la discusión: el espacio público, el espacio privado, al último está el tiempo, trabajo y cuerpo (Lara Andrade y Guzmán Ríos, 2020, párr. 14). En cuanto al espacio público, los autores contemplan las medidas de sana distancia, confinamiento social, medidas de higiene, apertura o cierre de establecimientos y otras regulaciones y medidas de contención cuya principal estrategia de socialización es la persuasión. En estas, se identifica que las condiciones económicas del grueso de la población son el medidor más evidente de las desigualdades.

Por su parte, el espacio privado es más complejo debido a las relaciones desiguales y manifestaciones de poder dentro del hogar o en el funcionamiento familiar, como los roles y las responsabilidades. A estas formas de control y dominación, que no están necesariamente desligadas del sistema económico, se le agrega el desenvolvimiento dentro del espacio de la casa, el respeto, la intimidad, las condiciones de hacinamiento, u otras situaciones de vivienda que detonan violencias en pequeña o gran escala.

Finalmente, la categoría del tiempo, el trabajo y el cuerpo contempla varios fenómenos del mundo laboral, por ejemplo, la creencia en la productividad que es medida en beneficios y costos económicos mas no en el tiempo o calidad de vida de los trabajadores. En este rubro también se contempla el trabajo no remunerado y la distribución del tiempo.

Abordar la pandemia desde el cumplimiento de los derechos humanos implica comprender sus dimensiones, por ejemplo, los derechos económicos, sociales o culturales. El propósito fundamental de afrontar esta crisis sigue siendo responsabilidad absoluta del Estado: acotar las desigualdades y garantizar que las medidas de contención no devengan en prácticas discriminatorias. Incluso, de ser posible, debe plantearse la posibilidad de ordenamientos infraestructurales que mejoren las condiciones de las personas a futuro.

Se podría mencionar, entonces, algunos derechos humanos fundamentales que deben cubrirse durante la crisis sanitaria son el trabajo o empleo justo, la seguridad social, un nivel de vida adecuado, protección contra el hambre, disfrute de la salud física y mental, participación en la vida cultural, el goce de los beneficios del progreso científico y económico, y la mejora progresiva de las condiciones de vida (Lara Andrade y Guzmán Ríos, 2020, p. 27).

En el marco de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos se emitió la Resolución 1/2020 *Pandemia y Derechos Humanos en las Américas*. Entre los cuales se encuentran los arriba mencionados añadiéndose el

derecho a la información, a la transparencia, al Internet, a la educación. Las medidas de control y manejo de la pandemia deben siempre estar ancladas en un paradigma de defensa y cumplimiento de derechos, actuando siempre en el marco de la democracia y el Estado de Derecho, aunque se reconozca que hay estados de excepción que pueden generar impactos en el goce de derechos como el de reunión y libertad de circulación en espacios públicos tangibles (CIDH, 2020, p. 6).

En esta misma resolución se resalta la necesidad de adoptar medidas de protección adicionales que sean positivas a los grupos cuyos derechos se vean impedidos de manera desproporcionada (CIDH, 2020, p. 6). Los grupos que son identificados como sujetos de vulnerabilidad son personas mayores, personas con afecciones médicas preexistentes, personas privadas de su libertad, pueblos indígenas, mujeres, niñas, niños, adolescentes, personas que pertenezcan a la comunidad LGBT+, personas afrodescendientes, personas en situación de movilidad humana, personas con discapacidad, personas que viven en situación de pobreza y pobreza extrema, personas trabajadoras especialmente informales y personas en situación de calle. Este grupo requiere consideración en las políticas públicas desde un enfoque interseccional y multidisciplinario.

En México, la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica (ENADID) en 2018 señala que residen 125 millones de personas, de las que 63.9 millones son mujeres y 61.1 millones son hombres (INEGI, 2020, p. 1). Esto quiere decir que las mujeres constituyen un grupo mayoritario que, a pesar de ser más de la mitad de la población, es subordinado, oprimido o subyugado.

Las mujeres pueden ser víctimas de discriminación en una o más variables, como la clase social, la etnia, la orientación sexual, entre otras (Towanda Rebels, 2020), por ejemplo, pueden ser mujeres privadas de libertad, mujeres indígenas o mujeres trabajadoras informales. Esto simplemente quiere decir que a la subordinación general a la que están sujetas por ser mujeres, existen aspectos de clase o raza que las vulneran en otros niveles y las sitúan en mayor riesgo que las mujeres en su totalidad.

La primera conclusión es que hay conceptos o categorías de acción que se han aplicado en políticas públicas sin entender la desigualdad estructural que padecen las mujeres. Aunada a una discriminación de determinados colectivos a los que pertenecen, estas políticas son inoperantes y hasta contraproducentes. Por tanto, una conjunción entre la academia y la creación de políticas públicas es fundamental para la construcción de nuevos marcos de interpretación que subviertan códigos culturales dominantes y referentes normativos violentos (Miguel Álvarez, 2007, p. 75).

También representan un obstáculo para la toma de decisiones las metodologías que no consideran datos diferenciados y ponen a las mujeres en condi-

ciones donde su vulnerabilidad no se soluciona; por el contrario, se agrava. A esta segregación se incluye, además, que tampoco se consideran factores étnicos o socioeconómicos. Sobre todo, en México y América Latina, esta omisión es determinante, pues no existe una población homogénea.

Teniendo en cuenta estas reservas se comparten los siguientes datos de la ENIGH 2018, apenas el 44.1% del total de mujeres cuenta con afiliación a alguna institución de salud. Esta misma encuesta declaró que las consultas y medicamentos son los conceptos con mayor frecuencia de pago donde los hombres ejercen mayor gasto en ambos rubros. La afiliación a instituciones por parte de las mujeres disminuye la frecuencia de pago de los rubros mencionados. Dentro del porcentaje de afiliadas, el 34.8% pagó por una consulta, 36.5% por medicamentos y 7.9% por estudios de laboratorio. En el caso de las mujeres sin afiliación estos porcentajes aumentan respectivamente 52.5%, 57.1% y 11.9%. Estos datos fueron extraídos del Sistema de Indicadores de Género, sitio del Instituto Nacional de las Mujeres.

La brecha salarial de género en México es la más alta de la región con 0.33 puntos logarítmicos, es la mayor diferencia salarial de los 14 países. La baja participación femenina refleja las restricciones que enfrentan las mujeres para conciliar sus responsabilidades domésticas y de cuidado con la búsqueda de empleo, aunado a esto la diferencia salarial. En Puebla, según la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS), los hombres que laboran obtienen un ingreso mensual promedio de 6 mil 258 pesos frente a los 5 mil 176 pesos que reciben las mujeres. Los indicadores federales apuntan que sólo uno de cada cinco empleos bien remunerados es ocupado por trabajadoras, hasta el tercer semestre de este año el 22.26% de las mujeres ganan más de diez salarios mínimos al día, es decir más de 880 pesos. Los mismos datos revelan que las mujeres piden menos dinero, por lo que son percibidas como mano de obra barata.

De acuerdo con el INEGI el 93% de las mujeres se ha sentido discriminada en su trabajo y al menos el 16% ha sido acosada. También se descubrió que las mujeres aspirantes con tez blanca reciben 25% más llamadas que las de piel morena, y se les da mayor oportunidad laboral a las mujeres solteras que a quienes están casadas. En la brecha de género también se incluye que los hombres no se ven afectados debido al nacimiento de sus hijos.

En el caso de México, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) reveló que el 50% las mujeres están en riesgo de perder su empleo como consecuencia de la pandemia, lo cual muy posiblemente extenderá la brecha de género en el mercado laboral mexicano. Los roles de género y la enculturación conservadora son dos de los principales culpables de que un creciente número de mujeres alrededor del mundo estén perdiendo su trabajo o se vean obligadas a dejarlo.



Las necesidades de trabajo doméstico y de crianza han aumentado considerablemente. Tanto hombres como mujeres están pasando más tiempo en casa realizando estas tareas, pero el 68% de las mujeres siguen invirtiendo más tiempo en estas actividades, mientras que solo el 40% de los hombres las equipara en horas de trabajo doméstico. Las mujeres hacemos el triple de horas de trabajo de cuidado y de labores domésticas, esto quiere decir, que por cada hora que trabajan los hombres, las mujeres hacen tres.

A causa de esto, en el transcurso de 2020, la tasa de participación de las mujeres en el mercado laboral disminuyó del 45% al 39%. Tampoco han salido indemnes de la situación de crisis las empresarias, ya que tres de cada cinco pequeñas y medianas empresas son lideradas por mujeres. Estas corren el riesgo de perecer ante los efectos económicos de la pandemia y minimizar el porcentaje de ingresos que destinaban para la familia y el hogar.

Los datos recabados por Línea Mujeres de la Ciudad de México muestran que hubo un claro aumento en la séptima semana del 2020 en las llamadas recibidas y catalogadas como violencia de género. El confinamiento obliga a que muchas mujeres permanezcan en casa con sus agresores. De acuerdo con “Las dos pandemias. Violencia contra las mujeres en México en el contexto de Covid-19” reporta que, en abril del 2020, a tan sólo un mes del inicio del confinamiento, hubo un total de 337 mujeres asesinadas; “de hecho, si se compara marzo de 2020 con abril de 2020, puede verse que los asesinatos de mujeres aumentaron en un 2%, mientras que los de los hombres se redujeron un 0.2%” (Equis, 2020, p. 9).

Las medidas para contrarrestar el Covid-19 incrementan las barreras para salir de círculos de violencia, dejar a sus agresores o activar redes de apoyo. No obstante, el mismo informe de Línea Mujeres recupera que el 19% de las llamadas que recibieron catalogadas como violencia de género fueron hechas por hermanos, hijos, vecinos, amigos y miembros de la red de apoyo de alguna mujer víctima de violencia. Este último rubro permite ver la importancia de trabajar no sólo con las mujeres víctimas de violencia sino con las personas en su círculo inmediato. Mediante políticas públicas que estén orientadas a la reconstrucción del tejido social y a la construcción de vínculos de la ciudadanía con el Estado se podría crear un sistema de respuesta con ambas partes.

Otra categoría primordial en la implementación de acciones es el uso de la tecnología. En general, existe una brecha digital de género, en la que las mujeres tienen menor posibilidad de acceder a Internet o a un dispositivo móvil. Esto limita su acceso a la información y la posibilidad de acceder a servicios básicos o líneas de ayuda, botones de pánico, etc. También es importante recordar que la violencia contra las mujeres se inserta en un sistema

socializador como su brazo fuerte, es decir, la violencia tiene una función de refuerzo y reproducción del sistema de desigualdad social.

El confinamiento ha ocasionado un regreso al espacio privado o doméstico, retando los marcos de actuación políticos. El poder Judicial continuó habilitando las medidas de órdenes de protección, pensión alimenticia, centros de convivencia familiar, entre otras, para proteger a las mujeres. Pero no se contemplaron las necesidades de las mujeres víctimas de violencia en los planes de suspensión de labores. Las instancias gubernamentales también han reaccionado muy lento en la prevención, atención y sanción de las violencias incrementadas.

Ha sido la sociedad civil organizada y los movimientos feministas quienes reaccionaron con agilidad, documentando acciones gubernamentales que obstaculizan la atención de la violencia y han ideado acciones para remediarlo. Entre las acciones que obstaculizan está el debilitamiento de los refugios (entre los que se incluyen medios de comunicación, activistas, defensores, Casas de la Mujer Indígena que trabajan en la materia), la reducción del presupuesto generalizada ya que, en aras de salvaguardar la economía al paso de la epidemia, recorta recursos importantes para las mujeres. Retomando el argumento de que las mujeres constituyen el 51.1% de la población mexicana, la asignación de recursos debe pensarse en función de su bienestar también.

Con este panorama nacional, el papel de las políticas públicas y sus implementadores, así como de la cooperación activa entre la comunidad y la sociedad civil organizada, es clave en la respuesta nacional ante cualquier emergencia. Esta respuesta como señala la Comisión Interamericana de Derechos Humanos en la resolución 1/20, las políticas deben basarse en un enfoque de derechos humanos que contemple la universalidad, igualdad y no discriminación, la perspectiva de género, diversidad e interseccionalidad, así como la inclusión y el respeto al Estado de Derecho.

En ese sentido, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) presentó una “Matriz de Medidas de Políticas Socioeconómicas con Impacto de Género Adoptadas por los Países en Respuesta al Covid-19”, donde se observa una comparación de medidas que, según la política de gobierno de cada país, apunta a proteger a las mujeres y prevenir la violencia. Es notable, primero, que México no aparece en la matriz, por lo que debe cuestionarse cada una de las acciones tomadas en todos los niveles.

En segundo lugar, varios países privilegian las medidas económicas, mientras que las medidas para abordar desigualdades estructurales y el empoderamiento de las mujeres son raquíticas, descontextualizadas, solamente atacan la desigualdad económica o son insuficientes para los nuevos proble-

mas que surgen de las medidas de confinamiento, como notamos anteriormente (PNUD, 2020, pp. 6-7).

En el reporte *La violencia contra las mujeres frente a las medidas dirigidas a disminuir el contagio del Covid-19*, se menciona el aumento de la tasa de feminicidios desde el inicio de la cuarentena, los cuales en su mayoría ocurren a manos de parejas o exparejas dentro de la vivienda de la víctima. A la par, han aumentado los casos de violencia física y psicológica. Muchos agresores que contaban con prisión preventiva por violencia de género fueron liberados, debido a que se privilegió no poner en riesgo de contagio al agresor de un delito menor, pero no se tuvieron consideraciones de protección a las víctimas o denunciantes. No contemplaron los riesgos para las mujeres que conviven con ellos.

También, se registró un incremento de las agresiones contra mujeres que trabajan en el sector salud, sobre todo en el transporte público, pero también en sus viviendas. En el caso de las trabajadoras domésticas, no sólo están sujetas a mayor probabilidad de contagios, sino que se han visto sometidas a restricciones ilegales de su libertad ya que muchas permanecen encerradas en casa de sus empleadores. Existe un aumento de casos de violencia digital, entre los que resaltan la extorsión sexual y pornografía infantil.

Estas desigualdades se incrementaron a causa de la pandemia, también como lo señala La Comisión Interamericana de Mujeres en la región de América Latina y el Caribe. El 78.4% de los hogares los encabezan mujeres que asumen además de los compromisos domésticos y de cuidado no remunerados, responsabilidades económicas. Estos hogares, en general, tienen menos acceso a vivienda segura, menos recursos y mayores niveles de pobreza (2020, p. 15).

Esta situación es definida como “familia monomarental” donde las mujeres se hacen cargo del trabajo productivo y reproductivo. Ante la crisis sanitaria, se ha visto que estas familias son más vulnerables ante los recortes o paros laborales y, en el caso de que no lo sean, el cuidado, el trabajo doméstico y la enseñanza de los niños que han dejado de ir a la escuela genera trabajo no remunerado extensivo que tiene graves consecuencias en las mujeres (estrés, ansiedad, dolor físico, cansancio) y en la dinámica familiar en general.

Por tanto, es importante reconocer qué familias monomarentales existen y cuáles son sus problemáticas generales para aplicar acciones afirmativas, beneficios económicos, condonación o mantenimiento de los servicios o medidas de alivio inmediato. Como se ha señalado, si bien estos beneficios no pueden ser gastos permanentes, esta información podría significar una política de oportunidades a largo plazo.

Al revisar nuevamente la distribución de políticas públicas presentadas por el PNUD, se observa que, si bien están contemplados los bonos o apoyos económicos a familias vulnerables en general, no se hace una distinción diagnóstica específica que implique reconocer hogares monomarentales y beneficiarlos activamente, priorizando así a las mujeres que padecen opresión y vulnerabilidad de clase.

Otro aspecto fundamental que, si bien no es endémico de la pandemia, ha tomado nuevos formatos el sector de las trabajadoras domésticas. Según la Comisión Interamericana de Mujeres, “en América Latina, el 11,2% de las mujeres ejerce como trabajadoras domésticas, el sector con ingresos más bajos de la economía y escasa o ninguna protección” (2020, p. 16). Debido a la naturaleza de sus condiciones laborales precarias, frente al Covid-19 enfrentan un riesgo elevado por seguir trabajando, muchas trabajan en dos o más hogares y, por tanto, las condiciones de tránsito y contacto las hacen propensas a contagios.

Por otro lado, ante el desempleo, no tienen licencias, seguridad social o bonos, pues trabajan en situaciones de informalidad. De nuevo, las políticas públicas tanto de salud, sociales y de seguridad ciudadana, deben contemplar este sector.

En cuanto al de salud, se ha mencionado que uno de los ajustes presupuestales generalizados ha sido el del incremento de las áreas de salud. Sin embargo, tanto la política como los lineamientos sanitarios deben contemplar la perspectiva de género y considerar las desigualdades generales de las mujeres.

Primero, la mitad del personal médico y más del 80% del personal de enfermería son mujeres en la región de América Latina y el Caribe. La procuración de equipos de protección necesario, el transporte, los servicios para el cuidado de familiares, medidas de higiene y vivencia en los hospitales, deben considerar necesidades diferenciadas de las mujeres. Para aquellas que no son personal médico, deben garantizarse los servicios de salud. Es prioridad analizar formas para mitigar la mortalidad materna.

Si bien todas las políticas deben establecerse considerando los niveles de desigualdad que afectan a las mujeres en los diferentes contextos nacionales. La focalización en la seguridad es prioritaria desde las experiencias en el incremento de la violencia que han generado retos importantes entre la coordinación de los ciudadanos y las agencias. Los fenómenos de violencia, en el caso de las mujeres, se complejizaron a tal grado de que es necesaria, a la par, una redefinición de la seguridad.

Deben clarificarse las situaciones de violencia que han mutado con la aparición del virus. La primera, sin duda, es la que obliga a las personas a usar el término de “seguridad ciudadana” como opuesta a “seguridad públi-

ca”. Ambos términos se refieren a la “capacidad de dar respuesta efectiva a riesgos, amenazas o vulnerabilidades y estar preparados para prevenirlos, contenerlos y enfrentarlos” (Gobierno de Santa Fe, p. 1). La seguridad pública se orienta a disciplinar el comportamiento de la sociedad a través de acciones normativas del orden público, centrándose en las relaciones sociales fuera del parentesco, la conyugalidad y demás relaciones afectivas.

Por el contrario, la seguridad ciudadana es un paradigma que compromete a la comunidad, a las autoridades en la cooperación y la comprensión de los problemas. Para llevarla a cabo esta nueva perspectiva busca retomar la esencia del servicio policial con el fin de brindar mayor seguridad a la comunidad y establecer nexos sólidos y permanentes a través de un eficiente servicio de protección para la vida.

Así, ante las medidas de confinamiento que desarticulan los espacios como tradicionalmente los entendemos y trasladan la aparición de delitos al orden privado, la seguridad y la responsabilidad del Estado también debe mutar para hacer frente a nuevas configuraciones de la violencia.

Antes de pasar a la violencia contra las mujeres es necesario reconocer el panorama de violencia que se ha transformado a raíz de la pandemia. Por ejemplo, el tráfico ilícito de material médico, el incremento de delitos cibernéticos, las agresiones a personal médico, entre otros fenómenos que no se recuden a los ámbitos de salud o economía. Sino que impactan en la seguridad de la población, en ocasiones de maneras en las que las Instituciones de Seguridad, Gobernación o los Institutos de las Mujeres no previeron.

Esto tiene que ver, sobre todo, porque las manifestaciones de la violencia aparecen en áreas que la seguridad tradicional no contempla. Los vínculos que se establecen con los otros han cambiado y, en un contexto excepcional como el del Covid-19, cambiarán aún más. Se trastoca el uso del espacio público, se tornan peligrosas las zonas de concentración poblacional y cambian las configuraciones de las residencias y espacios recreativos privados.

A lo largo de las revisiones, se han mencionado ciertos patrones y vulnerabilidades, algunos relativos a la violencia física y doméstica, otros a la violencia distributiva o simbólica. Sin embargo, no todas son exclusivas de la seguridad pública. Se ha intentado esbozar una conjunción entre los diferentes niveles e instituciones de gobierno para construir un programa complejo. Este tiene múltiples componentes que involucran a un número elevado de personas y organizaciones actuando en conjunto para que todas las políticas favorezcan holísticamente a las mujeres, iniciando con los colectivos más vulnerables.

Según Hugo Frühling, “también son programas complejos aquellos que tienen múltiples componentes, por ejemplo, intervenciones policiales, preventivas, de reforma judicial u otras” (2012, p. 19). Marcela Piedra y Danny

Esquivel mencionan, además, que la seguridad ciudadana contiene dos dimensiones: “una objetiva (los hechos de la violencia) y otra subjetiva (las vivencias y sentimientos personales que configuran las percepciones y representaciones de la seguridad ciudadana)” (2012, p. 13). Por tanto, comprender la violencia que sufren las mujeres implica incorporar la dimensión psicológica sin desestimar las desigualdades de poder y estructurales.

Como señalan las autoras, la violencia debe entenderse como un concepto polisémico que define el uso de la fuerza o el poder para producir daño físico, mental, sexual mientras que la violencia social es un fenómeno construido y cuyos significados varían históricamente (2012, p. 15). Por tanto, el enfoque de seguridad ciudadana orientado a superar la violencia contra las mujeres debe considerar el espacio privado y público, los diferentes niveles de violencia (simbólica y psicológica) y las carencias que han tenido los sistemas tradicionales de seguridad pública.

En México, la reestructuración del gobierno conllevó a una desarticulación de los programas para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres, la situación ha devenido en una pérdida de presupuesto ante la crisis del Covid-19. Se determinó que la atención a la violencia contra las mujeres dependiera de la Secretaría de Gobernación y no de la Secretaría de Seguridad Pública. Si bien en Gobernación se integra la protección de los derechos humanos, el enfoque está permanentemente en atender el desarrollo político. Sin embargo, la violencia contra las mujeres requiere un enfoque de seguridad, puesto que es un delito.

La Secretaría de Seguridad Pública tiene funciones de prevención, de intervención en los casos de flagrancia, de protección a la víctima, así como de supervisión del cumplimiento de las medidas cautelares impuestas por un juez de control. También tiene facultades para dar seguimiento y reeducación a los individuos violentos en algunos Estados de la República. Al carecer de esto, la Secretaría de Gobernación no es competente para abarcar el fenómeno en su totalidad y se puede observar en la nula creación de políticas públicas para defender a las mujeres frente a la pandemia actual.

Un ejemplo claro ha sido la campaña “Cuenta hasta 10”, presentada en mayo donde el mensaje buscaba convocar una invitación para llamar al 911 en caso de estar en riesgo, pero las imágenes que mostraba eran de una mujer a punto de ejercer violencia. La campaña fue criticada precisamente por insensible y por no representar la violencia real. Tampoco se realizó en coordinación con las áreas que entran en contacto con las víctimas y agresores: las áreas de seguridad pública.

Independientemente de lo anterior, se parte del análisis de ciertas consideraciones sobre los aspectos que las políticas públicas en materia de segu-

ridad no integran o incluyen al momento de diseñar sus metodologías. Un reconocimiento de estas fallas u omisiones permitiría verificar el estatus de las acciones tomadas actualmente.

Primero, las estadísticas e instrumentos de medición no integran la categoría de género, provocando datos erróneos y ocultamiento de casos. En segundo lugar, la relación entre la seguridad en el espacio público y la relación en el espacio privado se percibe mal. Se resalta a la esfera pública, pese a que una relación analítica codependiente entre ambas esferas es clave para trabajar la inseguridad de las mujeres. Tercero, las políticas de tratamiento no están bien diseñadas, pueden perpetrar sistemas de subordinación patriarcales al enfocarse en la víctima o en el agresor sin justificación ni asesoramiento como es el caso de la revictimización. Finalmente, el problema a enfrentarse hoy en día es que las mujeres no siempre hacen públicas las agresiones, independientemente de quién sea el perpetrador.

## 5. Planes y propuestas

Sumar ciertas herramientas a la seguridad ciudadana podría permitir, paulatinamente, transitar de un enfoque punitivo a un esquema ciudadano más apto para responder a las particularidades de la pandemia. La integralidad es crucial para atender simultáneamente las diferentes situaciones de vulnerabilidad de las mujeres. Asimismo, la transversalidad es necesaria para conducirnos hacia un paradigma de equidad de género, este debe atravesar la agenda institucional sin prescindir de áreas específicas para la igualdad de las mujeres. La capacitación de los agentes y actores es igualmente importante para que una política pública sea eficaz.

En los ejemplos del PNUD se observó que las redes virtuales y las herramientas online han resultado útiles para capacitar o promover información entre las mujeres. Aunque la atención no debe centrarse en ellas, como si estuviera en su decisión la posibilidad de escapar situaciones de violencia. Hay que focalizarnos en los actores que procuran la seguridad: la policía, los implementadores de políticas públicas, los órganos de decisión como las Secretarías, el Poder Judicial, legisladores, quienes atienden las llamadas a las líneas de atención. Es necesario promover la participación de las mujeres en la toma de decisiones y la formulación e implementación de políticas públicas; “esto supone crear y garantizar condiciones y mecanismos pertinentes” para ello (Piedra y Esquivel, 2012, p. 135).

Se proponen las siguientes políticas públicas para prevenir la violencia contra las mujeres durante la pandemia, estas están enraizadas en la coo-

peración de la seguridad ciudadana con otras instituciones. Primero, los albergues y refugios existentes deberán permanecer abiertos con las medidas sanitarias pertinentes, contarán con servicios esenciales y dispondrán tanto del personal como del presupuesto conveniente. Esta medida por sí sola no es suficiente, deben establecerse medidas judiciales que permitan separar a los agresores, garantizando la protección a corto, mediano y largo plazo de las mujeres y niñas. Estas medidas judiciales deben continuarse incluso después de la pandemia.

Una propuesta, enmarcada en el paradigma de seguridad ciudadana sería que las empresas de seguridad privada, en el caso de fraccionamientos, recibieran capacitación sobre cómo detectar casos de violencia doméstica y cómo contactar a las unidades especializadas de la policía. A su vez, se pueden aprovechar las estructuras de vigilancia comunitaria para el mismo caso. La participación ciudadana es clave para el éxito de políticas de seguridad ciudadana, permitiendo el tránsito del paradigma punitivo a uno más inclusivo.

Bajo esta misma idea se apoyarán políticas e instituciones que puedan incidir en el espacio doméstico que es donde se desarrolla la mayor parte de la violencia contra las mujeres. De igual forma, la comunidad ayuda en la prevención y selección de beneficiarios. Trabajar en conjunto permite aprovechar las estructuras de comunidad y lazos de confianza para erradicar la violencia. Por ejemplo, se vio la iniciativa a inicios del confinamiento que, en redes sociales, principalmente Instagram, mujeres jóvenes publicaban en su perfil sus números de teléfono en caso de que alguna necesitara ayuda contra la violencia.

La dinámica suponía la intervención de la policía, quien marcaba solicitaba información sobre un producto específico en venta el cual era una clave para llamada de auxilio. El aprovechamiento de estas redes para la creación de políticas y trabajos coordinados podría atacar espacios a los que las líneas de emergencia no llegan por las condiciones estructurales de la violencia.

Como se mencionó anteriormente, el 19% de las llamadas a la Línea de la CDMX fueron hechas por miembros de la red de apoyo de alguna mujer víctima de violencia. Este es un porcentaje importante que puede aumentarse con políticas de seguridad y capacitaciones dirigidas a este sector. Conjuntamente las víctimas de violencia se verán beneficiadas por esto.

También resulta importante que dentro de la policía o la fiscalía exista un mecanismo especializado en delitos informáticos. Esto ayudará a identificar casos de abuso sexual en línea, violencia cibernética específicamente contra las mujeres y podrá aumentar la protección de la privacidad tanto de mujeres como niñas en las plataformas de trabajo o escuela virtual. Del mismo modo,



las plataformas virtuales, aulas en línea, páginas de Internet deben contar con canales de denuncia, botones de pánico estratégicos y botones de salida rápida en caso de que los agresores estén en el mismo espacio.

En el caso de los estudiantes, la Comisión Interamericana de Mujeres propone que se brinde conocimiento y capacitación al profesorado para que puedan reconocer la vivencia directa e indirecta de la violencia que viven sus alumnas, “así como generar los espacios adecuados para identificar la situación en la que se encuentran a través de medios tecnológicos” (2020, p. 14). Estas capacitaciones se espera que se brinden también en los ámbitos laborales, especialmente dentro de la modalidad del home office, donde colegas o superiores pueden ser de gran ayuda para la detección de situaciones de violencia.

De igual forma, las trabajadoras se beneficiarían de recursos de bienestar psicológico donde podrían expresar sus vivencias a la vez que tener asesoría y ayuda. En seguimiento a lo propuesto por el PNUD, las líneas de atención a la violencia, los centros de respuesta psicológica y jurídica se deben mantener activos. Sin embargo, deben ser reforzadas con personal capacitado y pueden amplificarse si se integran a redes sociales, páginas web, aplicaciones y otros medios digitales que diversifiquen las formas de pedir ayuda. Igualmente, deben coordinarse con los grupos de seguridad digital de las instituciones de Seguridad, es importante conocer las dinámicas de uso de tecnologías de las diferentes comunidades y proteger a las usuarias de los ciber-delitos.

Las estrategias de seguridad ciudadana deben sumar estrategias en establecimientos esenciales, como farmacias y supermercados. Esto implica un arduo trabajo de identificación de los lugares neutros o seguros que a su vez sean accesibles para las mujeres. Estas acciones deben estar apoyadas por sistemas de identificación de violencia. Además de registrar a los individuos con denuncias por violencia contra las mujeres o niñas, así como presuntos perpetuadores puestos en libertad o con investigaciones pendientes. Deberá realizarse, con esa información base, inspecciones directas o indirectas a la casa de las mujeres con antecedentes de padecer violencia. Estas acciones deberán involucrar a los vecinos, elementos de seguridad privada, líderes de colonias, etc.

En México, es necesario que exista la cooperación entre los elementos de reacción, como la policía, y las instituciones de procuración de justicia. Estos últimos deben considerar como esenciales aquellos que visiblemente afecten a las mujeres víctimas de violencia. Por ejemplo, extender las medidas de protección otorgadas a mujeres sin que deban realizar algún procedimiento burocrático, puede ser por medio de una aplicación.

Algunos trámites necesarios deben tener acceso remoto, como la obtención de firmas o certificados. Los procedimientos para el desahogo de pruebas en los casos de violencia deben integrar métodos no tradicionales y formatos nuevos como las grabaciones en celulares, fotografías y registros telefónicos. También las defensorías e instancias de orientación deben continuar operativas e introducir esquemas remotos. Los últimos dos puntos deberán incluir la actuación de los grupos especializados en ciber-seguridad, capacitaciones a los policías y ministerios públicos para que en un futuro estos procedimientos no sean rechazados por los tribunales.

También es imprescindible el fortalecimiento institucional desde el paradigma de la seguridad ciudadana, puesto que la capacidad de respuesta involucra a la mayoría de los sectores. Tanto el gabinete como los órganos tomadores de decisiones deben integrarse considerando la paridad e incluyendo a mujeres expertas en salud, seguridad y violencia. A estos tendrán que involucrarse las organizaciones de la sociedad civil especializadas en violencia contra la mujer. Las instituciones de seguridad deben ofrecer capacitaciones y presentar los datos registrados sobre violencia en todas las áreas, de manera que los y las tomadores de decisiones tengan el panorama nacional actualizado. Finalmente, estas cifras e indicadores deben recopilarse con una metodología nueva, considerando los diferentes sectores, diferenciada por sexo y considerando las particularidades de cada estado o territorio.

Se han comenzado a recopilar este tipo de datos gracias a la creación observatorios específicos para tratar las consecuencias del Covid-19 en la vida de las mujeres. Por ejemplo, el Observatorio Género y Covid-19 en México tiene el propósito de ser un ejercicio de contraloría social para evaluar las acciones del Estado frente a la pandemia. También existen los observatorios universitarios, el Observatorio Ciudadano Nacional del Femicidio, el Observatorio Nacional Ciudadano y otras instituciones que han trabajado el tema por años.

Dado que la gestión y respuestas a la crisis deben ser inclusivas e integradas, multisectoriales, basadas en el trabajo coordinado y a diferentes niveles territoriales. Se presenta la importancia de que el diseño metodológico de las políticas públicas sea interseccional, teniendo en cuenta los contextos y condiciones que potencializan la violencia y que también vulneran a las mujeres.

Hugo Frühling, en *La eficacia de las políticas públicas de seguridad ciudadana en América Latina y el Caribe*, incluye un listado de proyectos de intervención que han sido eficaces. De ellos, concluye que los proyectos mejor realizados incluyen: la prevención social del delito, la prevención situacional del delito, actividades preventivas de la policía, actividades de control del delito por parte del sistema de justicia penal y acciones e intervenciones que

realiza el sistema penitenciario (2012, p. 8). Como ejemplos a diferentes niveles, menciona el alumbrado público, la instalación de cámaras circuito cerrado de televisión. En cuanto a prevención terciaria, determinó que las sanciones tradicionales respecto a la reincidencia producen pocos efectos, entonces, en la prevención de la violencia contra las mujeres los sistemas de justicia restaurativa puede ser mejores alternativas.

En cuanto al diseño, los proyectos requieren de acciones secuenciales e interrelacionadas. Si bien existe una doble complejidad de las Políticas hacia el delito, como son los desafíos técnicos (la identificación de focos de intervención, poblaciones vulnerables y los modelos efectivos de respuesta) y el debate político que gira en torno a los delitos en cuestión. Esto último puede interferir negativamente desestimando la evidencia.

En suma, no puede dejar de señalarse lo crucial que es prestar especial atención a la fase de evaluación de la política pública, sobre todo en contextos de emergencia donde el Estado debe garantizar los derechos humanos de las mujeres. La evaluación debe ser atendida rigurosamente y debe analizar “la estructura, el funcionamiento, los resultados y los efectos” (Tocornal, Viano y Zuluaga, citado en Frühling, 2012, p. 16) de la política pública determinada.

El diseño busca determinar la coherencia entre la definición del problema, el contexto en que se realizará la intervención y la organización interna del proyecto. La evaluación de los procesos determina si se han cumplido los objetivos y si los procesos del trabajo permitirán alcanzar los efectos deseados. Tendrá que evaluarse si el programa, proyecto o política ha producido los efectos deseados mediante evidencia causal y evaluaciones de tipo experimental. Para programas complejos, Frühling también determina que deben utilizarse técnicas mixtas para evaluar, evidenciando los efectos sinérgicos, la magnitud y la distribución de los efectos y los patrones de interacción social.

Como conclusión, se ha evidenciado que la violencia contra las mujeres requiere de un análisis continuo y prolongado, basado en sus experiencias, sus redes de apoyo, los actores inmediatos de la comunidad, las autoridades que han respondido de manera frecuente a estos delitos, así como todos los niveles e instituciones de gobierno. El enfoque de la pandemia no puede ser puramente económico, es necesario actuar dentro del marco de los recursos nacionales y sin causar una recesión futura, el recorte y la redistribución debe procurar la defensa de los derechos humanos, específicamente de los derechos de las mujeres que como se mostró a lo largo del artículo se encuentran en una situación vulnerable.

La creación de cada acción, tanto pública como privada, requiere de una perspectiva de género para funcionar y responder adecuadamente ante la si-

tuación actual de violencia hacia las mujeres. Es fundamental la implementación de políticas capacitadas para actuar, proponer lineamientos, verificar medidas y velar por el interés de las mujeres en todos los sectores.

A su vez, las mujeres deben contar con representatividad para poder participar activamente en la toma de decisiones y los grupos de respuesta a la crisis del Covid-19, en la construcción de redes de apoyo, la creación de las campañas de publicidad o cualquier otra medida dirigida para proteger a las mujeres víctimas de violencia. Sectorizar para implementar las intervenciones de acuerdo con su contexto multiplican las posibilidades de éxito mientras se cuida de desestimar la importancia de evaluación.

Finalmente, el trabajo conjunto, las herramientas digitales, el esfuerzo constante por implementar políticas públicas que valoren la experiencia de todos los ciudadanos fomenta que estas puedan dejar de ser temporales y transiten a ser valiosas oportunidades para la erradicación de la violencia.

## Bibliografía

- Álvarez M. (2007), “El proceso de redefinición de la violencia contra las mujeres: De drama personal a problema político”, *Daimon Revista Internacional De Filosofía*, 42, pp. 71-82, <https://revistas.um.es/daimon/article/view/95911>.
- Banxico (2021), *Banxico, Banco Central, Banco de México*, <https://www.banxico.org.mx/tipcamb/main.do?page=inf&idioma=sp>.
- Bastián Olvera G. (2020, 27 abril), “Covid-19: Tres impactos en la seguridad en Latinoamérica”, *Nexos*, <https://seguridad.nexos.com.mx/?p=2076>.
- Cano I. (2015, 11 marzo), “Mujeres rectoras, el sueño casi imposible en las universidades de Puebla”, *Central*, <https://www.periodicocentral.mx/2014/academia/mujeres-rectoras-el-sueno-casi-imposible-en-las-universidades-de-puebla>.
- Centro de la Investigación de la Mujer en la Alta Dirección (2013), *Estadísticas sobre mujeres y empresarias en México*, [https://www.ipade.mx/wp-content/uploads/2017/04/Estadisticas\\_sobre\\_mujeres\\_y\\_empresarias\\_en\\_Mexico.pdf](https://www.ipade.mx/wp-content/uploads/2017/04/Estadisticas_sobre_mujeres_y_empresarias_en_Mexico.pdf).
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2020, abril), *Pandemia y derechos humanos en las Américas. Resolución 1/20, OEA*, <https://www.oas.org/es/cidh/decisiones/pdf/Resolucion-1-20-es.pdf>.
- Comisión Interamericana de Mujeres (2020), *Covid-19 en la vida de las mujeres. Razones para reconocer los impactos diferenciados, OEA*, <https://www.oas.org/es/cim/docs/ArgumentarioCOVID19-ES.pdf>.
- El Financiero (2021, 21 enero), *¿Por qué el Covid-19 mata al doble de hombres que de mujeres? Nuevas claves salen a la luz*, <https://www.elfinanciero.com.mx/salud/por-que-el-covid-19-mata-al-doble-de-hombres-que-de-mujeres-nuevas-claven-salen-a-la-luz/>.

- Equis Justicia para las Mujeres, Red Nacional de Refugios e INTR (2020), *Las dos pandemias. Violencia contra las mujeres en México en el contexto de Covid-19*, <https://equis.org.mx/wp-content/uploads/2020/08/informe-dospandemiasmexico.pdf>.
- Frühling H. (2012), *La eficacia de las políticas públicas de seguridad ciudadana en América Latina y el Caribe*, Banco Interamericano de Desarrollo.
- Galeana M. (2018), “Así es la brecha salarial entre hombres y mujeres en Puebla”, *Manatí*, <https://manati.mx/2018/11/08/asi-es-la-brecha-salarial-entre-hombres-y-mujeres-en-puebla/>.
- Gobierno de Santa Fe (2020), “Apuntes de la cátedra relaciones comunitarias: seguridad. Diferencia entre seguridad pública y seguridad Comunitaria”, *Característica*, <https://www.santafe.gov.ar/index.php/web/content/download/71284/345881/>.
- Guevara L.C. (2019, marzo), *¿Por qué las mujeres no son rectoras en México? [Ponencia]. ¿Por qué las mujeres no son rectoras en México?*, Tepic, Nayarit, <https://alacip.org/?todasponencias=por-que-las-mujeres-no-son-rectoras-en-mexico>.
- INEGI (2007), *Las mujeres en Puebla*, [http://www.diputados.gob.mx/documentos/Congreso\\_Nacional\\_Legislativo/delitos\\_estados/Las\\_Mujeres\\_Puebla.pdf](http://www.diputados.gob.mx/documentos/Congreso_Nacional_Legislativo/delitos_estados/Las_Mujeres_Puebla.pdf).
- INEGI (2020a), *INEGI*, <https://www.inegi.org.mx/temas/pib/>.
- INEGI (2020b, marzo 5), *Estadísticas a propósito del día internacional de la mujer datos nacionales [Comunicado de prensa]*, [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2020/mujer2020\\_Nal.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2020/mujer2020_Nal.pdf).
- INEGI (2020c, julio), *Estadísticas a propósito del día mundial de la población*, [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2020/Poblacion2020\\_Nal.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2020/Poblacion2020_Nal.pdf).
- INEGI (2021), *INEGI*, <https://www.inegi.org.mx/investigacion/covid/>.
- INMUJERES (2018, julio), *Desigualdad en cifras, 7*, [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/BoletinN7\\_2018.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/BoletinN7_2018.pdf).
- INMUJERES (2020, julio), *Informe del Índice Nacional de Paridad Política en el ámbito local*, [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/563187/InformeIPPAL\\_Nacional.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/563187/InformeIPPAL_Nacional.pdf).
- Instituto Nacional de las Mujeres (2006), *Las mujeres en la toma de decisiones. Participación femenina en los poderes del Estado*, [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/100780.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100780.pdf).
- Instituto Nacional de las Mujeres (2019), *Paridad en todo: 50% mujeres y 50% hombres en la toma de decisiones*, Gobierno de México, <https://www.gob.mx/inmujeres/articulos/paridad-en-todo-50-mujeres-y-50-hombres-en-la-toma-de-decisiones>.
- Kaplan D., Piras C. (2019), “Brechas de género en el mercado laboral mexicano: comparaciones internacionales y recomendaciones de política pública”, *Revista de Economía Mexicana*, <http://www.economia.unam.mx/assets/pdfs/econ-mex/04/04DavidKaplan-Claudia%20Piras.pdf>.
- Lara Andrade I.V., Guzmán Ríos J.C. (2020), “Impacto inequitativo en el cumplimiento de los derechos humanos en México por Covid-19”, *Publicaciones y Investigación*, 14, 2, <https://hemeroteca.unad.edu.co/index.php/publicaciones-e-investigacion/article/view/4441>.

- “México aún no vence el analfabetismo”, *El País*, 7/12/2020, <https://elpais.com/mexico/2020-07-12/mexico-aun-no-vence-el-analfabetismo.html>.
- Milenio Digital (2021, 25 enero), *¿Cuántos hombres y cuántas mujeres hay en México?*, <https://www.milenio.com/politica/numero-hombres-mujeres-mexico-censo-inegi-2021>.
- “Las mujeres estudian más, pero ganan menos que los hombres”, *Forbes*, 2018, <https://www.forbes.com.mx/las-mujeres-estudian-mas-pero-ganan-menos-que-los-hombres-segun-la-ocde/>.
- Observatorio Género y Covid-19 en México* (2020), <https://genero-covid19.gire.org.mx/>. <https://genero-covid19.gire.org.mx/>.
- Patiño D. (2021, 2 febrero), *La deuda de México marca histórico en 2020 y crecerá más este 2021*, <https://expansion.mx/economia/2021/02/02/deuda-mexico-marca-historico-2020-y-crecera-mas-2021>.
- Patiño Fierro M.P., Cruz Reyes G. (2020), *Las medidas adoptadas por las entidades federativas ante la emergencia del Covid-19*, 7, <http://bibliodigitalibd.senado.gob.mx/handle/123456789/4856>.
- Piedra Druan M., Esquivel Lobo D. (2012), *Seguridad ciudadana para las mujeres: Una propuesta de política pública con perspectiva de género*, Friedrich Ebert Stiftung, <https://www.fundacionhenrydunant.org/images/stories/biblioteca/seguridad%20ciudadana/Seguridad%20ciudadana%20para%20las%20mujeres%20una%20propuesta%20de%20politica%20publica%20con%20perspectiva%20de%20genero.pdf>.
- PNUD (2020), *Medidas de Políticas Socioeconómicas con Impacto de Género Adoptadas por los Países en Respuesta al Covid-19*, [https://docs.google.com/document/d/12k-Yq8v-TJfOk\\_sZ9wY0mBe-wW5avDdAEZu3bZhbDOU/edit](https://docs.google.com/document/d/12k-Yq8v-TJfOk_sZ9wY0mBe-wW5avDdAEZu3bZhbDOU/edit).
- Ruiz G. (2021), *Políticas Públicas y violencia contra las mujeres en tiempos de Covid-19: retos para su diseño (Manuscrito enviado para publicación)*, Departamento de Ciencias de Gobierno, Universidad Benemérita Autónoma de Puebla (BUAP).
- Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana (2020), *Información sobre violencia contra las mujeres. Incidencia delictiva y llamadas de emergencia 911*, <https://drive.google.com/file/d/1IAN68eTY8ZoXuoJ0-W4uTpyZwbiS913H/view>.
- Sistema de Indicadores de género* (2021), [http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/fichas\\_inm.php?modo=v&dirUrl=tooltipayudas.php%3FIDpag%3D6](http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/fichas_inm.php?modo=v&dirUrl=tooltipayudas.php%3FIDpag%3D6).
- Sistemas de seguimiento de indicadores y estadísticas socioeconómicas y políticas con perspectiva de género* (2013), [http://archivos.diputados.gob.mx/Centros\\_Estudio/ceameg/RT\\_2013/07\\_SSIES.pdf](http://archivos.diputados.gob.mx/Centros_Estudio/ceameg/RT_2013/07_SSIES.pdf).
- Soriano L., Pichardo Ramírez R. (2019, 26 noviembre), *Brecha laboral de género: reto de la mujer actual*, [https://www.iberopuebla.mx/noticias\\_y\\_eventos/noticias/brecha-laboral-de-genero-reto-de-la-mujer-actual](https://www.iberopuebla.mx/noticias_y_eventos/noticias/brecha-laboral-de-genero-reto-de-la-mujer-actual).
- Towanda Rebels (2020, 17 noviembre), *Charlas para entender la ley trans con Alicia Miyares* (vídeo), [https://www.instagram.com/tv/CHtAYDBKDFh/?utm\\_source=ig\\_web\\_copy\\_link](https://www.instagram.com/tv/CHtAYDBKDFh/?utm_source=ig_web_copy_link).

# 5. DONNE E TRASFORMAZIONE DIGITALE

di *Stefania Celsi\**, *Susanna Arru\*\**

## 1. Introduzione

Il tema della digitalizzazione è parte integrante e indispensabile per una rinascita al femminile. Il dibattito si ripropone puntualmente: ogni giorno troviamo almeno un articolo, un approfondimento, una presa di posizione o un punto di vista su quanto le donne “possano” e “debbano” far leva su questa ondata di trasformazione digitale per ridurre il *gender gap* e risalire in questo percorso pieno di ostacoli, della rinascita femminile post-pandemia.

L’attuale emergenza sanitaria, diventata anche economica, rende più evidente l’importanza di rafforzare e indirizzare le future professionalità, in particolare quelle che più contribuiranno a generare soluzioni utili per l’intera comunità. Ciò dipenderà dalle capacità cognitive, digitali e sociali delle persone, dal livello di diffusione di un’intelligenza emotiva collettiva, dalle strategie innovative delle aziende, dalle politiche messe in atto dai governi per progredire nella nuova economia e nella società digitalizzata, e non ultimo dagli strumenti di inclusione digitale messi a disposizione per l’intera popolazione, in particolare per le donne. Sono le donne, infatti, a sperimentare questi effetti in modo diverso dagli uomini, perché ancora oggi e ancora di più a causa della pandemia, le posizioni nell’istruzione e nell’occupazione, le condizioni di vita e di lavoro, le responsabilità per la cura della casa e delle persone a carico, sono fortemente differenziate tra i due sessi. La digitalizzazione è quindi una sfida e un’opportunità di particolare importanza per le donne poiché contribuirà indubbiamente a migliorare le loro condizioni di vita e di lavoro sotto molti aspetti, ma eliminerà anche molti posti di lavoro tradizionalmente detenuti dalle donne.

\* Business Advisor di Strategie aziendali e Sviluppo leadership.

\*\* International Cooperation Project Management Assistant.

La sfida è reciproca nel senso che anche la trasformazione digitale per essere realmente sostenibile ed efficace, dovrà giovare del contributo delle donne e delle nostre peculiari caratteristiche e competenze. Il contributo che la ricerca vuole dare su questo tema, ci permetterà di comprendere come nei diversi Paesi in ambito (Italia, Spagna, Messico, Cile) ci si debba confrontare con numeri, previsioni, dati ma anche con idee, prospettive, esempi, azioni e attitudini per poter rendere le donne vere protagoniste della rivoluzione digitale e apportatrici di una propria visione, di competenze specifiche, di uno stile di leadership al femminile in un campo i cui benefici potranno essere arricchenti per tutti.

## 2. Lavori del futuro e competenze richieste

La pandemia nell'anno 2020 e nel 2021 è intervenuta come uno *tsunami* sul mercato del lavoro a livello globale con conseguenze gravi e radicali a breve termine, tra cui milioni di posti di lavoro persi nel mondo, uffici e luoghi fisici di lavoro chiusi e socialità ridotta al minimo ma anche con segnali importanti e irreversibili sul medio termine; segnali che, se considerati con rigore e seguiti da interventi concreti, potranno risolversi in opportunità positive di cambiamento anche e soprattutto per le donne, oggi penalizzate pesantemente sul fronte lavorativo.

La nostra opinione, confortata da ricerche internazionali sul tema, è che mai come ora sia forte la correlazione tra andamento dinamico (e irregolare) del mercato del lavoro, competenze innovative richieste, nuove professionalità che emergono in ambito “extended digital”<sup>1</sup> e le opportunità che si prospettano al femminile. Per esempio, McKinsey nella pubblicazione *The future of work after Covid* evidenzia tre driver principali in questa trasformazione: la variazione della domanda del mercato del lavoro, il mix tra le competenze richieste e i nuovi ruoli, le capacità dei leader e del sistema di introdurre adeguate misure a supporto del cambiamento. Per riposizionarsi e riqualificare le proprie professionalità e per comprendere e gestire in positivo il cambiamento, occorrerà però riflettere sugli effetti.

- 1) Cambieranno la relazione tra tipologia del lavoro e prossimità fisica, il livello di interazione e relazioni umane richieste e il livello di sicurezza per quanto riguarda, tra le altre cose, i luoghi di svago, l'ospitalità e la vendita al dettaglio.

<sup>1</sup> Inteso come significato più ampio di ruoli e professionalità che si appoggiano o utilizzano le competenze digitali.



- 2) Le tendenze prepotentemente accelerate dal Covid resteranno almeno in parte anche dopo:
- il lavoro a distanza rimarrà in misura importante (si parla di 4 o 5 volte la dimensione precedente alla pandemia) con indubitabili effetti, tra i quali la riduzione della “domanda” legata al transito di massa dei *workers* e dei *business workers*, per esempio per la ristorazione e i trasporti;
  - la crescita della componente *e-commerce* continuerà (nel 2020 è aumentato da due a cinque volte) riducendo alcune professioni, come le agenzie collegate al turismo, e creandone altre, come i centri di distribuzione e la logistica;
  - l’adozione dell’Intelligenza artificiale (AI) da parte delle imprese, fattore indispensabile durante la pandemia per continuare a lavorare in sicurezza, aumenterà. Sono un esempio i robot nella produzione e nella gestione dei magazzini ma anche i self-service per l’interazione con i clienti.
- 3) L’impatto sulla forza lavoro sarà inevitabile: si stima che entro il 2030 più di 100 milioni di lavoratori a livello globale dovranno cambiare la loro professione sia come tipologia che come competenze richieste. Diminuiscono i lavori a basso contenuto (e basso salario), cresce la necessità di una preparazione scolastica di livello adeguato e aumenta il fabbisogno di competenze mediche, scientifiche, tecnologiche, STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics), ma anche STEAM (STEM più componente *Arts*, cioè creatività artistica, competenze umanistiche in senso lato) (Lund *et al.*, 2021).

Queste tendenze sono confermate anche da un altro importante osservatorio a livello internazionale sull’andamento del mercato del lavoro, il World Economic Forum (WEF) con il report *The future of jobs* aggiornato con gli effetti 2020 della pandemia, nel quale si afferma che:

- il ritmo di adozione delle nuove tecnologie crescerà (*big data*, *cloud*, crittografia, robot e AI);
- l’automazione, la trasformazione digitale, la recessione prodotta dal Covid, provocheranno uno scenario di profondo e radicale cambiamento del mercato del lavoro e delle competenze richieste. Lo studio indica che il 50% dei datori di lavoro in tutto il mondo accelererà l’automazione del lavoro che si svolge nelle proprie aziende e l’80% è disposto a espandere la digitalizzazione dei propri processi lavorativi;
- il gap delle competenze cresce e riguarda anche le competenze trasversali. Per esempio, il pensiero critico e la capacità di analisi così come la risoluzione dei problemi e le abilità di autogestione saranno sempre più rilevanti e richiederanno un *reskilling* della forza lavoro;

- un nuovo modo di lavorare, il lavoro a distanza, è ormai radicato su una larga maggioranza della forza lavoro;
- il rischio di una divaricazione delle disuguaglianze in assenza di appropriate azioni è sempre più presente;
- le imprese devono investire nel capitale umano in termini di formazione, processi e metriche di valutazione;
- si richiedono fondi pubblici e nuove politiche per sostenere la riqualificazione della forza lavoro, gli investimenti e gli esuberi del personale (WEF, 2020).

## **2.1. Quali lavori emergeranno?**

In generale si può affermare che la pandemia abbia fortemente accelerato la digitalizzazione e automazione del lavoro, con la conseguente distruzione di alcuni ruoli e la creazione di altri. Le professioni digitali più richieste entro il 2025 saranno quelle operanti nel campo del *cloud computing*, *big data analytics* e *Internet of Things*. A seguire, *cybersecurity*, intelligenza artificiale, commercio digitale e robotizzazione. Tra i settori maggiormente coinvolti in questa trasformazione si trovano quello della *Digital Communications and Information Technology* (ICT), dei *financial services* e dell'*healthcare* (WEF, 2020).

Un problema, ma anche un'opportunità, che si prospetta per le donne è che, come confermato anche dal *Global Gender Gap Report 2021* del WEF, i settori previsti in forte crescita, ossia "i lavori di domani", coincidono con quelli dove la rappresentanza femminile è storicamente bassa. Nel *cloud computing*, per esempio, le donne rappresentano il 14% della forza lavoro; in ingegneria, il 20%; e nell'intelligenza artificiale (IA) e *data*, il 32% (WEF, 2021). Da non sottovalutare, inoltre, l'aspetto economico: anche i ruoli di assistenza e istruzione dove le donne hanno una maggiore presenza, offrono aree di crescita futura ma sono spesso professioni meno retribuite rispetto ad altri lavori di domani.

## **2.2. Quali skills sono necessari?**

Tra le competenze necessarie secondo il WEF emergono le competenze "soft" quali il pensiero critico e l'analisi e risoluzione dei problemi, skills che sono rimasti in cima all'agenda con coerenza anno su anno, a cui si aggiungono quest'anno le abilità di autogestione come l'apprendimento attivo, la resilienza, la tolleranza allo stress e la flessibilità.

Riusciranno le donne a cogliere queste sfide? L'ondata del cambiamento è inarrestabile e come dimostrato da questi scenari l'evoluzione del mercato del lavoro e le competenze richieste sono fortemente collegate alla trasformazione digitale ma anche alle competenze soft indispensabili per accompagnare e sostenere un così radicale cambiamento. Su questo e su altri aspetti le donne potrebbero avere una leva in più, ma vediamo cosa si prospetta nei singoli Paesi.

### 3. Lo scenario italiano: cosa richiederà il mercato?

Anche per l'Italia il cambio di passo che il mercato del lavoro richiede per il post-Covid è "gigantesco". In generale, il mercato si aspetta sempre più professionisti iper-qualificati con competenze molto verticali che stiano al passo con l'avanzare delle nuove tecnologie, dell'automazione industriale, e con il cambiamento dei processi e dell'organizzazione sottostante.

Da un'analisi prodotta da Alteredu incrociando i dati del report Excelsior (Unioncamere e ANPAL) e il fabbisogno e le previsioni occupazionali nel periodo fino al 2023, si stima che entro il 2022 saranno necessari 2,5 milioni di nuovi occupati con competenze specialistiche e tecniche. In particolare, le imprese digitali cercheranno esperti con competenze matematiche e informatiche per i lavori digitali, esperti nell'analisi dei dati (*data scientists*) e nel campo della sicurezza informatica e dell'intelligenza artificiale. I *digital e social media managers* e i *business developers* restano tra le professioni più ricercate nei lavori digitali insieme allo sviluppatore software e all'analista dei *big data*. Colleghi e amici che operano nel campo della ricerca e selezione del personale, confermano che questa tendenza è in atto già da diversi mesi, e riscontrano serie difficoltà nel soddisfare le esigenze emergenti. La pandemia ha inoltre evidenziato e trainato la domanda relativa ai manager in campo sociosanitario, al personale sanitario e di cura specializzato nei diversi campi. Emergeranno inoltre i così detti "green jobs" in particolare nell'ambito dell'economia circolare. Ma anche professioni più tradizionali quali il *private banker* o il *data protection officer*, dovranno entrare sempre più in contatto con la trasformazione digitale in atto per meglio comprendere il business della propria impresa e dei propri clienti. Ad integrazione delle competenze tecniche occorrerà comunque acquisire le competenze più soft quali il *personal branding*, la creatività e curiosità, l'empatia, la capacità relazionale di comunicazione, gestione conflitti, e networking e su questo le caratteristiche del bagaglio emozionale e attitudinale delle donne, sarà di grande aiuto (Rusconi, 2020).

Questa tendenza di una radicale evoluzione tecnologica accelerata dalla pandemia nel nostro Paese è confermata anche dal report *The Future of Jobs 2020* prodotto dal WEF. Il punto di vista degli imprenditori intervistati si può sintetizzare in:

- il 100% degli intervistati accelererà la digitalizzazione dei processi nella propria impresa;
- l'80% promuoverà forme di lavoro flessibile;
- l'80% accelererà l'automazione di alcuni ruoli;
- il 70% intende far ricorso a programmi digitali di riqualificazione professionale.

Tra le tecnologie maggiormente adottate dalle imprese italiane ci sono l'*e-commerce* e soluzioni di commercio digitale, *cloud computing* e big data analytics, crittografia e *cybersecurity*, robotica e realtà aumentata e virtuale. Tra i lavori più a rischio di esubero ci sono le posizioni di segretaria amministrativa, di addetto all'inserimento dei dati, di lavoratori impegnati nelle catene di montaggio e nelle fabbriche. Tra le professioni emergenti: *data analyst* e *data science*, professionisti del *business development* e *strategic advisors*.

Per completare lo scenario italiano proposto dal WEF, osserviamo che il livello di *skills digitali* rimane inferiore alla media dei Paesi e così il grado di istruzione avanzata che coinvolge soltanto il 14% della popolazione lavorativa (in Francia oltrepassa il 30%, in Germania il 25%). Dall'altra parte, rimane elevata la richiesta da parte dell'industria di forza lavoro altamente qualificata (86% degli intervistati). Ciò significa che è probabile si verifichino fenomeni di discrepanza tra domanda e offerta di professionalità altamente qualificate.

Un elemento interessante per comprendere meglio gli effetti di questa trasformazione digitale è dato dal modo in cui le imprese italiane prevedono di coprire i nuovi fabbisogni di competenze richiesti dal mercato. Dall'analisi proposta dal report WEF, infatti, emerge che in prevalenza si cercherà di automatizzare il lavoro e di assumere nuovo personale (permanente o in modo minore temporaneo) con le competenze adeguate (86%). Il 40% degli intervistati ritiene di dare in *outsourcing* le funzioni oggetto del cambiamento e il 30% circa di ridurre il personale che non possiede le competenze adeguate a sostenere le nuove tecnologie (WEF, 2020).

I programmi di *reskilling* restano comunque alla base del cambiamento e si focalizzeranno sia sulle soft skills che sulle competenze tecnologiche. L'orizzonte temporale del *reskilling* per acquisire le competenze considerate necessarie dalle imprese italiane è singolare. Se paragonato con un'altra realtà manifatturiera ed esportatrice come la Germania, si nota che la maggioranza

delle imprese italiane percepisce l'acquisizione di competenze come un'attività a breve termine (entro l'anno): solo il 18% delle imprese italiane ritiene il *reskilling* un'attività di lungo termine, vale a dire superiore a un anno. Le imprese tedesche che guardano a un termine più lontano sono invece il 36%. Questo dato può essere interpretato per l'Italia come una scarsa visione di medio-lungo termine con conseguenti limitati investimenti su questo tema fondamentale.

Il report del WEF delinea quindi dinamiche in atto da tempo in Italia, ma che hanno subito un'accelerazione improvvisa in seguito alla pandemia. Il tasso di crescita dell'adozione di soluzioni digitali e automatizzate da parte di tutti i settori industriali potrebbe avere pochi precedenti.

Possiamo quindi affermare che se da un lato si prospetta un potenziale tecnologico che nel prossimo decennio potrebbe cambiare per sempre le modalità con cui produrre e consegnare/erogare beni e servizi, dall'altro è indispensabile una forza lavoro al passo con le competenze richieste dalle mutate condizioni esterne. La carenza italiana in tema di capitale umano e quindi di forza lavoro qualificata risalta anche dal report della Commissione Europea sugli indici di digitalizzazione, come vedremo nel dettaglio nel prossimo capitolo. L'Italia, infatti, si colloca negli ultimi posti nella classifica tra i 28 Paesi europei per quanto riguarda le competenze di base e avanzate per l'uso di internet da parte della popolazione. Tristemente, è anche ultima in Europa per numero di laureati nelle discipline ICT (tecnologie per l'informazione e la comunicazione), materie che sono fondamentali per rispondere ai "lavori del futuro".

I problemi della carenza di forza lavoro qualificata e di una visione a breve termine nelle politiche aziendali e pubbliche riguardano molti Paesi europei e no. L'Italia è tra questi: permane il dilemma tra la necessità di automatizzare la propria industria e un sistema pubblico del Paese ancora non del tutto adeguato, non essendo riuscito a incentivare la creazione di competenze avanzate indispensabili per la sfida della digitalizzazione. Diventa sempre più indispensabile una "sana" collaborazione tra pubblico e privato finalizzata alla preparazione del sistema produttivo, in termini di persone, strumenti e logistica, per rispondere alle trasformazioni tecnologiche ed economiche in atto.

### **3.1. Il contesto italiano**

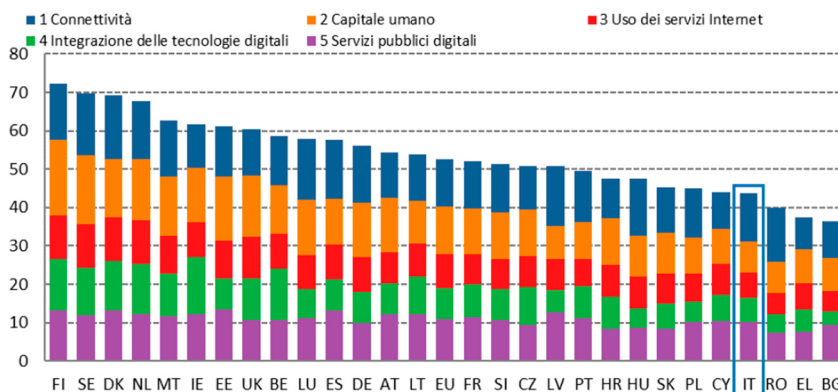
Per comprendere i livelli di digitalizzazione in Italia è utile analizzare l'aggregazione di dati fornita dal "Digital Economy and Society Index" (DESI). Il DESI è un indice della Commissione Europea che monitora una serie di parametri per misurare il livello di digitalizzazione dei Paesi europei

in cinque macro-aree: connettività, competenze digitali, uso di Internet da parte dei singoli, integrazione delle tecnologie digitali da parte delle imprese e servizi pubblici digitali.

Secondo tale analisi, l'Italia si situa al terzultimo posto fra i 28 Stati membri dell'Unione Europea, con un punteggio pari a 43,6 (rispetto al dato UE del 52,6), ritornando al venticinquesimo posto, seguita da Romania, Grecia e Bulgaria. In un'analisi comparata rispetto all'anno precedente, l'Italia migliora in tutti i parametri, seppur lievemente e meno degli altri Paesi. I risultati conseguiti dal Paese sono limitati per quanto riguarda le competenze digitali e la digitalizzazione delle imprese, così come resta modesto l'uso dei servizi pubblici digitali.

Nel dettaglio, la dimensione "Connettività" è in linea con la media europea: per esempio, in termini di preparazione al 5G, l'Italia è ben al di sopra della media collocandosi tra i primi posti in quanto sono state assegnate tutte le bande pioniere e sono stati lanciati i primi servizi commerciali. Nell' "uso dei servizi Internet" il divario con il resto dell'Unione è particolarmente manifesto: infatti, il 17% delle persone non ha mai utilizzato Internet e solo il 48% utilizza servizi bancari online. Nell'"Integrazione delle tecnologie digitali" da parte delle imprese, l'Italia si colloca ben al di sotto la media europea. Le imprese italiane mostrano ritardi soprattutto nel commercio online, in particolare per le PMI. Infine, anche nel campo dei "Servizi pubblici digitali", è al di sotto della media europea a causa dello scarso livello di interazione online tra le autorità pubbliche e il pubblico in generale.

Fig. 1 – Ranking 2020 indice di digitalizzazione dell'economia e della società



Fonte: DESI (2020)

Gravi carenze emergono per quanto riguarda la dimensione “Capitale umano”. In questa specifica dimensione, di cui fanno parte le competenze di base e avanzate per l’uso di internet da parte della popolazione, l’Italia è ultima in Europa, e ultima per numero di laureati nelle discipline ICT. Analizziamo nel dettaglio questa dimensione poiché oggetto di interesse della nostra ricerca, in particolare per la rinascita femminile: esaminando le componenti dell’indicatore, solo il 42% delle persone di età compresa tra i 16 e i 74 anni possiede almeno competenze digitali di base e solo il 22% dispone di competenze digitali superiori a quelle di base.

Sebbene la percentuale di specialisti ICT in Italia sia aumentata raggiungendo il 2,8% dell’occupazione totale, è ancora al di sotto della media europea (3,9%). Solo l’1% dei laureati italiani è in possesso di una laurea in discipline ICT, il dato più basso nell’UE, mentre gli specialisti ICT di sesso femminile rappresentano l’1% del numero totale di lavoratrici, cifra leggermente inferiore alla media UE dell’1,4% (EC, 2020a).

Fig. 2 – Indicatori “capitale umano” dell’indice DESI

	Italia			UE
	DESI 2018 valore	DESI 2019 valore	DESI 2020 valore	DESI 2020 valore
<b>2a1 In possesso perlomeno di competenze digitali di base</b>	<b>NA</b>	<b>NA</b>	<b>42%</b>	<b>58%</b>
% degli individui	2017	2017	2019	2019
<b>2a2 In possesso di competenze digitali superiori a quelle di base</b>	<b>NA</b>	<b>NA</b>	<b>22%</b>	<b>33%</b>
% degli individui	2017	2017	2019	2019
<b>2a3 In possesso perlomeno di competenze di base in materia di software</b>	<b>NA</b>	<b>NA</b>	<b>45%</b>	<b>61%</b>
% degli individui	2017	2017	2019	2019
<b>2b1 Specialisti TIC</b>	<b>2,6%</b>	<b>2,6%</b>	<b>2,8%</b>	<b>3,9%</b>
% dell’occupazione totale	2016	2017	2018	2018
<b>2b2 Specialisti TIC di sesso femminile</b>	<b>0,9%</b>	<b>1,0%</b>	<b>1,0%</b>	<b>1,4%</b>
% dell’occupazione femminile	2016	2017	2018	2018
<b>2b3 Laureati nel settore TIC</b>	<b>NA</b>	<b>1,0%</b>	<b>1,0%</b>	<b>3,6%</b>
% dei laureati	2015	2016	2017	2017

Fonte: DESI (2020)

### 3.1.1. Le donne nella trasformazione digitale

La Commissione Europea elabora annualmente anche il “Women in Digital Scoreboard”, per misurare nel dettaglio la partecipazione delle donne all’economia digitale. Secondo lo studio del 2020, solo il 18% degli specialisti ICT in Europa sono donne. Tuttavia, per quanto riguarda le competenze

digitali di base, il divario di genere si è ridotto a livello europeo dal 10,5% nel 2015 al 7,7% nel 2019 (EC, 2020b).

Secondo il Women in Digital (WiD), l'Italia si attesta al venticinquesimo posto della classifica, ossia alla stessa posizione raggiunta nell'indice DESI. A livello europeo, il divario di genere è presente in tutti i 12 indicatori misurati. Tuttavia, le donne in Bulgaria, Romania, Grecia e Italia hanno meno probabilità di prendere parte all'economia digitale. Inoltre, secondo le stime, nell'Unione Europea il 17,7% di specialisti ICT è donna; in Italia, il 14,8. Le laureate STEM in Italia sono il 12,5% contro il 18,4% degli uomini. Su scala europea le donne laureate in materie tecnico-scientifiche sono il 14,3% contro il 26,3% degli uomini. Il divario non è, dunque, solo italiano.

Questi dati non positivi attestano il punto di partenza da cui le donne in Italia affrontano il viaggio verso la trasformazione digitale: siamo in salita, ma certamente non possiamo che migliorare durante il percorso. Il nostro bagaglio si deve via via arricchire con competenze, strumenti, opportunità, e anche questa iniziativa vuole essere uno stimolo in tal senso!

### *3.1.2. Donne e discipline STEM*

Approfondiamo in questo paragrafo il rapporto tra le donne e le discipline STEM. L'acronimo STEM fa riferimento alle discipline scientifiche (Scienze, Tecnologia, Ingegneria e Matematica) che conferiscono competenze sempre più richieste dal mercato del lavoro. Il Comitato Europeo delle Regioni in un parere<sup>2</sup> del giugno 2019, indica una direzione strategica nel rafforzare le STEAM (Science, Technology, Engineering, Art, and Mathematics) tenendo quindi conto delle intersezioni delle scienze con le discipline umanistiche e artistiche, in modo da contribuire allo sviluppo delle economie europee.

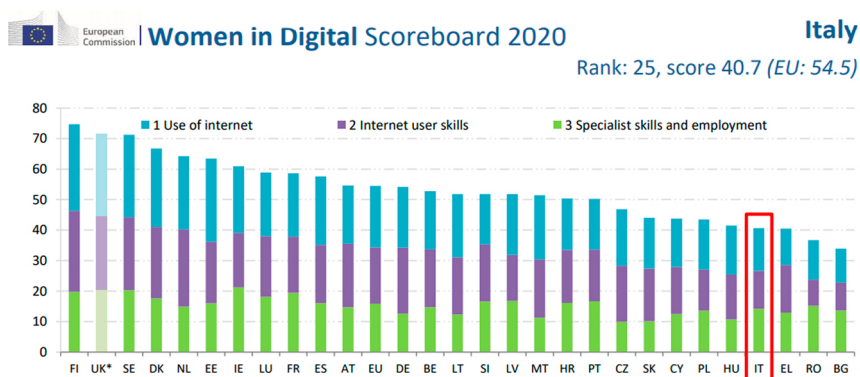
Secondo il report 2020 stilato da Talents Venture e STEAMiamoci sul Gender Gap nelle facoltà STEM, entro il 2024, le imprese avranno bisogno di più di un milione di occupati con competenze digitali di base. Il report non solo evidenzia “la necessità, per tutti gli attori coinvolti – dagli enti di formazione, ai regolatori pubblici e alle aziende – di formare e impiegare capitale umano adeguatamente istruito” ma mette in risalto le differenze di genere nell'accesso alle competenze STEM. Lo studio parte dalla premessa che nel nostro sistema universitario le donne rappresentano oltre il 55% degli iscritti (dati 2018/2019). Tuttavia, dai dati sui corsi di laurea STEM emerge

<sup>2</sup> Parere del Comitato europeo delle regioni. Rafforzare l'istruzione STE(A)M nell'UE (2019/C 404/06).



un quadro sostanzialmente invertito. Fatto 100 il numero delle ragazze iscritte all'università, 82 frequentavano corsi di laurea non scientifici, mentre 18 si dedicavano allo studio delle discipline STEM. Numeri inferiori rispetto a quelli fatti registrare dagli uomini, per i quali fatto 100 il numero dei ragazzi iscritti all'università, 39 frequentano discipline STEM. L'Italia presenta una percentuale di donne che scelgono corsi STEM sul totale delle iscritte pari a circa il 17%. Questo dato è leggermente superiore alla media europea (16%) e di altre nazioni come Svezia (16%), Francia (15%) e Spagna (13%). Esaminando, invece, la percentuale delle ragazze sul totale degli iscritti (uomini e donne) alle facoltà scientifiche, l'Italia si colloca addirittura tra le prime posizioni. Il 36% degli iscritti a corsi STEM è donna. Il problema che resta in generale è che l'Italia presenta uno scarso numero di iscritti complessivo a facoltà scientifiche.

Fig. 3 – Ranking 2020 indice Donne nel digitale



Fonte: WiD (2020)

Il report conclude che “nonostante la partecipazione delle donne nei corsi di laurea STEM sia inferiore a quella degli uomini, queste registrano performance accademiche migliori dei loro colleghi. Tuttavia, queste migliori performance accademiche sembrano non essere riconosciute dal mercato del lavoro”. Infatti, a un anno dalla laurea, il tasso di occupazione degli uomini laureati nei corsi STEM (91,8%) è più elevato di quello delle donne (89,3%). Il divario esiste anche a livello salariale: gli uomini guadagnano più delle donne, percependo uno stipendio medio mensile di € 1.510 contro i € 1.428 delle loro controparti femminili (Centro Studi Assolombarda, 2020).

### 3.1.3. Donne e Intelligenza artificiale

Il nostro gruppo di ricerca ritiene che promuovere l'uguaglianza di genere anche nel campo dell'Intelligenza artificiale (AI) sia un valore aggiunto per due principali motivi: innanzi tutto per le opportunità che si prospettano nel campo lavorativo (come precedentemente osservato), ma anche per la necessità di abbattere un pregiudizio maschile presente anche nella formulazione di algoritmi, nell'ideazione di automatismi, nell'erogazione di servizi che utilizzano l'AI in modo non sempre inclusivo (Howard e Isbell, 2020). Il nostro pensiero è rafforzato anche da quanto afferma il report UNESCO (2020) che approfondisce il dibattito su intelligenza artificiale e uguaglianza di genere. Il report evidenzia come “gli algoritmi e i sistemi di intelligenza artificiale hanno il potere di diffondere e rafforzare stereotipi e pregiudizi di genere, che rischiano di emarginare le donne su scala globale. Considerando la crescente presenza dell'AI nelle nostre società, questo potrebbe mettere le donne nella condizione di rimanere indietro nella sfera economica, politica e sociale”. Con l'obiettivo di esaltare il talento femminile nel campo dell'Intelligenza artificiale, nel 2019 IBM ha creato il programma “Women Leaders in AI” che annualmente divulga un elenco ufficiale di 35 donne che si sono distinte nell'utilizzo dell'Intelligenza artificiale e del suo impiego all'interno delle realtà dove operano. Con orgoglio osserviamo che nell'edizione 2020, sono presenti due italiane: Paola Molino, *Head of Transformation Programs* di Vodafone Group, e Piera Valeria Cordaro, *Commercial Operations Innovation Manager* di Wind Tre (IBM, 2020).

Una nota positiva riguarda la presenza delle donne italiane nella ricerca sui temi dell'innovazione, misurata attraverso le pubblicazioni scientifiche sull'Intelligenza artificiale caricate nell'archivio internazionale online arXiv. La ricerca “Gender Diversity in AI Research” indica che ci sono importanti differenze internazionali. Per quanto riguarda l'Italia, circa il 30% degli articoli sull'AI aveva almeno una coautrice donna. La percentuale di autori solo donne si abbassa invece a circa il 13% (Stathoulopoulo e Mateos-Garcia, 2019). Luci e ombre per quanto riguarda la presenza femminile nel mondo AI emergono dalla relazione 2020 “The State of European Tech”, prodotta da Atomico, fondo europeo di venture capital. Secondo lo studio, l'Italia è il terzo Paese UE in quanto a talenti nel campo dell'Intelligenza artificiale, fornendo il 12% del totale europeo. L'Italia si colloca al terzo posto anche per numero di annunci di lavoro per milione in campo tecnologico, dietro a Spagna e Portogallo. Da una prospettiva di genere però lo studio evidenzia che nel 2020 il 90,8% del capitale è finito in mano a team di soli uomini, percentuale analoga a quella dell'anno precedente. Da questo punto di vista, se-

condo lo stesso studio, l'Italia risalta rispetto alla media europea per quanto riguarda la diversità di genere e l'inclusione nel settore tech in quanto “solo” il 79% degli affari sono in mano a team di soli uomini, rispetto alla media UE del 90,8% (Wehmeier, 2016).

### ***3.2. La risposta delle istituzioni***

Non si può fare a meno a conclusione di questo scenario, di riportare il grande piano di cambiamento e di investimenti che il governo italiano ha varato a fine aprile, il PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza), coerentemente con le politiche e le opportunità proposte dalla UE per il post-pandemia. Il nuovo Piano, che, come spiega il Presidente Draghi è “parte di una più ampia e ambiziosa strategia per l’ammodernamento del Paese”, contiene le principali iniziative per fare fronte alla crisi pandemica utilizzando fondi e disponibilità europee. Per quanto concerne gli argomenti di interesse nel nostro ambito e cioè la *transizione digitale e l’inclusione di genere*, il piano dedica almeno il 25% degli investimenti complessivi previsti. Il combinato disposto della Missione 1 – Digitale, innovazione, competitività e cultura (per la componente digitale), della Missione 4 – Istruzione e ricerca e della Missione 5 – Inclusione e coesione (per la componente politiche del lavoro e imprenditoria) con le “Priorità trasversali” (per la componente politiche per le donne) nonché i progetti che ne scaturiranno, sembrano essere la risposta migliore alle problematiche affrontate in questo capitolo. Infatti, come qui rilevato, tra gli obiettivi dichiarati del PNRR c’è il miglioramento di diverse posizioni per quanto riguarda l’Italia e l’indice DESI così come la riduzione del *gender gap* come da risultanze degli indicatori forniti dall’EIGE. Inoltre, il PNRR si sofferma sul tema della scarsità di competenze STEM al femminile, sulla necessità di sostenere l’imprenditoria delle donne anche nel digitale, e sulla trasparenza salariale. Riportiamo di seguito alcuni punti estratti dal Piano.

- *Missione 1 – Digitale, innovazione, competitività e cultura*: “Può attivare una spinta all’occupazione femminile in termini di quantità e di qualità. Le riforme nella pubblica amministrazione, storicamente un veicolo decisivo dell’ingresso delle donne nel mercato del lavoro, possono potenzialmente svolgere un ruolo centrale [...] misure dedicate allo smart-working nella pubblica amministrazione possono svolgere un ruolo [...] in termini di conciliazione vita-lavoro [...] Gli investimenti in banda larga e connessioni veloci sono un presupposto per una maggiore partecipazione femminile all’economia digitale, soprattutto nelle aree del Paese dove

c'è minore copertura. Sono anche la base per fornire all'imprenditoria femminile strumenti con cui ampliare il proprio raggio d'azione..."<sup>3</sup>.

- *Missione 4 – Istruzione e ricerca*: “contribuisce ad aumentare l'occupazione femminile [...] misure previste nel campo dell'istruzione, in particolare quelle che favoriscono l'accesso da parte delle donne all'acquisizione di competenze STEM, linguistiche e digitali”<sup>4</sup>.
- *Missione 5 – Coesione e inclusione*: “Per quanto riguarda le discrepanze di genere, questo avviene prevalentemente con l'investimento in infrastrutture sociali e la progressiva attivazione dei servizi a essi connessi, che favoriscono l'occupazione femminile. Allo stesso esito contribuiranno gli interventi a favore dell'imprenditoria femminile”<sup>5</sup>.

A livello comunitario, la messa a disposizione del Next Generation EU (da cui i vari piani di ripresa dei Paesi EU come il PNRR per l'Italia) garantisce gli strumenti per “una Europa più verde, più digitale, più resiliente”. La Spagna, come l'Italia, è in linea con la strategia europea che mira a rafforzare le competenze digitali dei lavoratori e dei cittadini nel loro insieme. La Spagna, infatti, grazie al Next Generation EU, con il suo piano “España Puede”, ha aumentato il proprio budget e il governo ha annunciato nel luglio 2020 un investimento pubblico di 11.000 milioni di euro in tre piani, che fanno parte del programma “España Digital 2025”, per affrontare le sfide del prossimo futuro.

#### **4. El futuro del empleo en España**

La edición 2020 del informe del Foro Económico Mundial “El futuro del empleo” afirma que el 85,7% de las empresas en España ha indicado que ofrecerán a sus empleados más oportunidades de trabajar de forma remota en los próximos cinco años; el 92,9% declara que acelerará la digitalización del proceso de trabajo. Claramente, la velocidad del cambio tecnológico se ha visto fuertemente acelerada por la pandemia también en España.

En España, entre los puestos de trabajo con mayor riesgo de despido se encuentran los puestos de empleado de entrada de datos, secretario administrativo y ejecutivo, auxiliares de contabilidad y teneduría de libros y nóminas. Las profesiones emergentes son: especialista en Internet de los objetos, analista de datos, especialista en ciencia de datos e Inteligencia Artificial (IA) y aprendizaje automático. En paralelo, las competencias más deman-

<sup>3</sup> PNRR, p. 116, missione 1 e divario di genere.

<sup>4</sup> PNRR, p. 201 missione 4 e focus sulle dimensioni trasversali del piano.

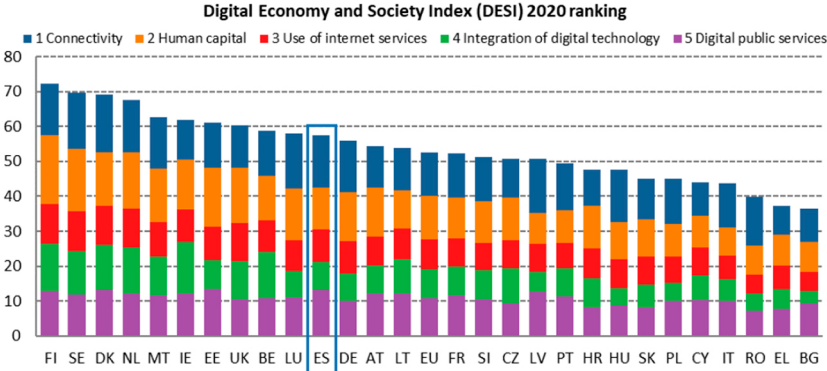
<sup>5</sup> PNRR, p. 224, missione 5 e focus sulle dimensioni trasversali.

dadas en cinco años incluyen habilidades interpersonales con competencias cualificadas, que van desde la resolución de problemas hasta el desarrollo y uso de nuevas tecnologías. El estudio indica que casi la mitad de las empresas en España (45,5%) tienen previsto formar internamente a sus empleados, lo cual significa que desarrollarán sus propios programas internos de aprendizaje y formación (WEF, 2020).

### 4.1. El marco español

Para comprender los niveles de digitalización en España es útil analizar cómo se agregan los datos que proporciona el “Índice de Economía y Sociedad Digital”, como hemos visto en el capítulo anterior.

Fig. 4 – Ranking 2020 Índice de Economía y Sociedad Digital



Fuente: DESI (2020)

España ocupa el puesto número 11 dentro de los 28 Estados miembros de la UE en la edición 2020 del índice DESI, según los datos anteriores a la pandemia y el segundo lugar en servicios públicos digitales gracias a la implementación oportuna de una estrategia digital, por defecto en toda su administración pública central. De la misma forma, este país también se maneja bien en el área de conectividad y en la integración de tecnologías digitales; su puntuación está en línea con la media de la UE, aunque las pymes españolas todavía tienen que liberar por completo su potencial en comercio electrónico (DESI, 2020).

España está por debajo de la media europea en los indicadores de capital humano. Aunque está mejorando sus puntuaciones, casi la mitad de la

población española todavía carece de competencias digitales básicas y el 8% nunca ha utilizado Internet. La proporción de especialistas en TIC en el empleo total ha aumentado y ahora se acerca a la media de la UE. Además, la proporción de graduados en TIC en España se ha incrementado y ahora representa el 4% de todos los graduados. Sin embargo, la proporción de mujeres especialistas en TIC permanece estancada en apenas un 1,1% del empleo femenino total (DESI, 2020).

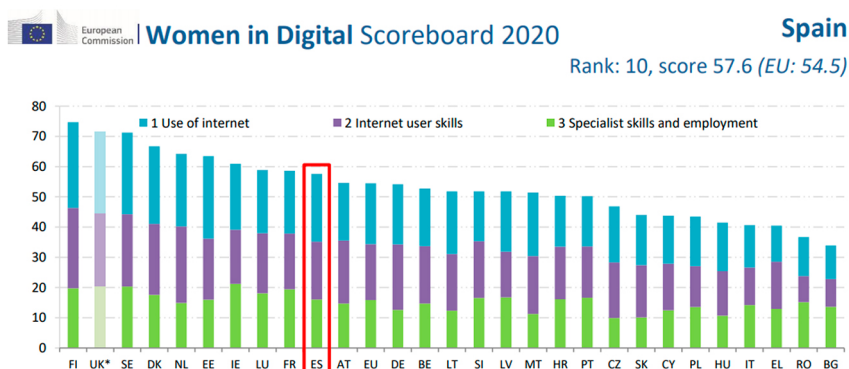
#### 4.1.1. *Mujeres en la transformación digital*

Según el índice Women in Digital (WiD), España se sitúa en el décimo puesto del *ranking*, con un valor igual al 57,6%. En la dimensión “Uso de Internet”, el valor general de España está por encima del nivel europeo, especialmente en lo que respecta a las mujeres que realizan un curso en línea y los usuarios del *e-government*. En cuanto a competencias especializadas y empleo, las mujeres egresadas en materias STEM y especialistas en TIC son menos que los hombres (WiD, 2020).

El Instituto Nacional de la Mujer e Igualdad de Oportunidades publicó en julio de 2020 dos estudios que buscan visibilizar la realidad a la que se enfrenta la mujer española en el ámbito tecnológico: “La mujer y la digitalización: de las brechas a los algoritmos” y “Las mujeres en la economía digital española: trayectorias inspiradoras”. En el segundo estudio se exponen las ventajas y desventajas del sector para las mujeres a partir de 12 entrevistas realizadas a profesionales destacadas que relatan los retos a los que se han enfrentado. El primer estudio, en cambio, analiza no solo las estadísticas sobre la brecha digital de género, sino también las políticas públicas, educativas y empresariales al respecto.

Según los datos obtenidos, la brecha de género digital se ha ido reduciendo progresivamente en España, pasando al 1% punto, aunque las mujeres mantienen una posición desfavorable en las competencias digitales y el uso de Internet. Destaca que solo el 2% de las mujeres empleadas están en el sector TIC, frente al 5,7% de los hombres y, además, se registra una fuerte brecha salarial ya que los hombres ganan un 8,9% más que las mujeres en el mismo puesto de este sector. En los sectores específicos de Inteligencia Artificial y ciberseguridad, solo el 12% de quienes participan en el desarrollo de innovaciones vinculadas a la inteligencia artificial y *machine learning*, con capacidad de decisión de alto nivel son mujeres. Por último, menos del 25% del personal de investigación en inteligencia artificial en instituciones y organizaciones académicas son mujeres.

Fig. 5 – Ranking 2020 indice Mujeres en Digital



Fuente: WiD (2020)

Estos estudios indican que las relaciones familiares, las opciones y logros educativos, la formación de una familia o los patrones de movilidad geográfica influyen en la participación de las mujeres en los campos tecnológicos en mayor medida que en los hombres, en particular en los sectores de las TIC y STEM. Para abordar esta situación, el estudio recomienda apoyar la elección de estudios tecnológicos por parte de las niñas y desarrollar medidas para reorientar la trayectoria profesional de quienes verán sus trabajos afectados por la digitalización y la automatización. Asimismo, integrar la perspectiva de género en todo el sistema de investigación, desarrollo e innovación relacionado con el diseño y producción de nuevas tecnologías. Finalmente, es importante promover la transparencia de los sistemas de inteligencia artificial, con el registro y notificación de dónde se utilizan y con qué finalidad, para abordar el sesgo y la discriminación (Ibáñez *et al.*, 2020).

#### 4.2. La respuesta de las instituciones

España implementó varias medidas digitales para hacer frente a la crisis del Covid-19. Primero se tomaron medidas para mantener la provisión de servicios de comunicación electrónica para la población y para asegurar que estos servicios funcionaran sin problemas durante la interrupción causada por la pandemia. España también hizo un esfuerzo importante para abordar la desinformación en línea con el sitio web nacional covid19.gob.es y un *bot* de chat para aplicaciones de mensajería instantánea con información confiable. Se aceleró el desarrollo de nuevos usos digitales con una aplicación

móvil de autodiagnóstico, un análisis de la movilidad de las personas para estudiar el impacto del confinamiento y un sistema de información centralizado, para coordinar las necesidades de personal o equipos en los hospitales (DESI, 2020).

Sin embargo, la agenda digital de España se remontaba a 2013. El nuevo Gobierno de coalición asumió el cargo en enero de 2020 y los asuntos digitales están actualmente bajo una vicepresidencia en el Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital. El nuevo Ministerio está trabajando en una nueva estrategia de competencias digitales, con una estructura de seis pilares, de los cuales el último se focaliza en la cuestión de género y habilidades digitales. Gracias al Fondo Europeo de Recuperación, España aumentó su presupuesto y el Gobierno anunció en julio de 2020 una inversión pública de 11.000 millones de euros en tres planes, que se enmarcan en el programa “España Digital 2025”: impulsar la digitalización de las PYMES, la Administración Pública y promover las competencias digitales en España entre 2021 y 2023. El plan también prevé una serie de medidas de fomento del emprendimiento, con un presupuesto de 182 millones, que servirán para crear la Oficina Nacional de Emprendimiento, apoyar la creación de empresas emergentes por mujeres y para el despliegue de una red de centros de apoyo al emprendimiento. El programa tiene unos objetivos muy elevados y pretende reforzar las competencias digitales de los trabajadores y la ciudadanía en su conjunto, ya que la meta para el 2025 es un 80% de personas con competencias digitales básicas, de las cuales el 50% serán mujeres. El “Plan Nacional de Competencias Digitales”, marca siete líneas de actuación con 16 medidas claras. Una en concreto, la segunda, es luchar contra la brecha digital de género, promoviendo la formación de las mujeres, ya que esta brecha es “intolerable, injusta e ineficaz”, según el presidente Sánchez, quien recordó que solo el 16% de los especialistas en TIC en España son mujeres (España Digital 2025).

## **5. El futuro del empleo en México**

Las nuevas demandas del mercado laboral brindan oportunidades invaluable para quienes tienen la combinación adecuada de habilidades técnicas y sociales. Sin embargo, existe una gran discrepancia entre la oferta y la demanda de profesionales bien capacitados. En América Latina, por ejemplo, se estima que se necesitará más de 1 millón de desarrolladores de software en los próximos tres años (Chavatzia, 2017).

Según la Secretaría de Educación de México, en los próximos cinco años el país tendrá un déficit de 20.000 profesionales capacitados en áreas como



la tecnología de la información, ingeniería robótica e inteligencia artificial. De acuerdo con los datos de Laboratoria, de hecho, ya en 2018, los sectores digital y tecnológico tuvieron el mayor número de vacantes: más de 37.000 y 12.000 puestos de trabajo respectivamente (Laboratoria, 2020).

La edición 2020 del informe del Foro Económico Mundial “El futuro del empleo” afirma que el 94,4% de las empresas en México han indicado que ofrecerá a sus empleados más oportunidades de trabajar de forma remota en los próximos cinco años; el 88,9% declara que acelerará la digitalización del proceso de trabajo. Claramente, la velocidad del cambio tecnológico se ha visto fuertemente acelerada por la pandemia también en México (WEF, 2020). La digitalización provocará un cambio en el mercado laboral, creando nuevos puestos de trabajo y destruyendo otros. Entre los puestos de trabajo con mayor riesgo de despido en México se encuentran los puestos de auxiliar de contabilidad, teneduría de libros y nóminas, empleado en entrada de datos y secretario administrativo y ejecutivo. Las profesiones emergentes son: especialista en ciencia de datos e inteligencia artificial (IA), analista de datos y especialista en *big data*.

También en México, como hemos visto por los demás países, las competencias más demandadas en cinco años incluyen habilidades interpersonales con competencias cualificadas, que van desde la resolución de problemas hasta el desarrollo y uso de tecnologías. Frente a las nuevas competencias requeridas, el 95% de las empresas entrevistadas prevé retener a los empleados existentes y el 90% de contratar nuevo personal permanente con habilidades relevantes para las nuevas tecnologías. Además, la mayoría de las empresas (43,2%) declara proporcionar aprendizaje y desarrollo interno para proveer una educación continua (WEF, 2020).

En este contexto, el déficit de profesionales capacitados técnicamente representa una oportunidad, tanto para que las mujeres mexicanas mejoren su desempeño y estatus en la sociedad, y para que el sector tecnológico mexicano alcance su máximo potencial.

### ***5.1. El marco mexicano***

En México solo 2 de cada 10 profesionales en áreas de ingeniería son mujeres. Esta disparidad es análoga en los profesionales empleados en Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), y en Informática, donde las mujeres ocupan el 23,5% y el 37,5% respectivamente (Esquinca, 2020). Un estudio de una empresa de reclutamiento llamada Apli encuentra que solo 9 de las 100 principales empresas emergentes de tecnología en México

tienen una mujer como directora ejecutiva y solo el 20% de ellas tiene una mujer entre sus fundadoras (El Universal, 2017).

Sin embargo, la desigualdad va más allá del porcentaje de mujeres empleadas en la industria de la tecnología; Esto también se hace evidente en los salarios: las desarrolladoras de software ganan en promedio un 26% menos que los hombres que ocupan los mismos puestos (Laboratoria, 2020). Este dato es confirmado por la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo: “por sexo, se observa que los hombres ganan más que las mujeres, sea cual sea su nivel de escolaridad” (INEGI, 2018). Según el informe, en el cuarto trimestre de 2018 las personas que desarrollan un trabajo relacionado con las TIC representan el 1,4% respecto al total de población empleada: 83% son hombres y el 17% mujeres. Entre las mujeres con esta ocupación, poco más de la mitad se desempeñan para empresas y negocios, observándose que las que realizan su trabajo en el sector del hogar, superan en 10 puntos porcentuales a las que lo hacen en instituciones.

Por sexo, se observa que el 85,4% de los hombres y el 77,1% de las mujeres empleadas en las TIC trabajan a la semana más de 35 horas. Destaca el caso de los que tienen una jornada de 15 a 34 horas, puesto que hay una mayor proporción de mujeres (20,7%) que de hombres (11%). Además, por sexo, se advierte la mayor proporción de mujeres respecto de los hombres en los menores niveles de retribución, principalmente entre los que no la reciben y los que perciben hasta un salario mínimo (INEGI, 2018).

### *5.1.1. Educación y formación*

El nuevo imaginario debe comenzar desde la niñez y la adolescencia. En el país, según datos de la prueba PISA, menos del 10% de las niñas de 15 años han pensado seguir una carrera profesional en ciencia o ingeniería y apenas el 1% en el área de las TIC; mientras que el 27,5% de los niños de la misma edad considera estudiar ciencia o ingeniería y el 3,5% adentrarse en el área de las TIC (Esquinca, 2020). No obstante la fuerte presencia de institutos de formación en el campo tecnológico en México, durante el año académico 2018-2019, solo el 30% de los egresados de programas de TIC de educación superior fueron mujeres (ANUIES, 2019).

Entre las consecuencias de la crisis pandémica, también surge una brecha educativa entre los jóvenes por lo que concierne la capacidad de respuesta a la “escuela digital”: la encuesta de CEPAL “Panorama Social de América Latina 2020” muestra la diferencia de percepción de autoeficacia de los estudiantes de 15 años en el uso de medios digitales. La percepción de habilidad

aumenta en aquellos estudiantes de mayor nivel socioeconómico y cultural, pero también lo hace la brecha de género, en detrimento de las mujeres (CEPAL, 2021a).

### *5.1.2. Barreras y seguridad*

Las razones socioculturales juegan un papel importante en la explicación de la brecha de género digital como resulta de las encuestas sobre el tema. La mayoría de los encuestados en América Latina mencionó además razones relacionadas con la seguridad, y el 40% de las mujeres en México que no poseen un teléfono móvil indicaron que están preocupadas por el acoso sexual (frente al 24% de los hombres) (OCSE, 2018). Las mujeres y las niñas que utilizan Internet pueden estar expuestas a riesgos adicionales, incluido el acoso cibernético, el acoso en línea o incluso la trata sexual, por lo que resulta crucial desarrollar medidas para proteger y prevenir la violencia de género en línea. Según el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), 17,7 millones de personas de 12 años y más que utilizaron Internet en 2019, fueron víctimas de ciberacoso, de las cuales, el 53,1% fueron mujeres y el 46,9% hombres. Las mujeres jóvenes viven más violencia digital que los hombres, lo cual se observa en el grupo de 12 a 19 años y, particularmente, en el grupo de 20 a 29 años. Este tipo de violencia se manifiesta de formas diversas, por ejemplo: el 40,3% de las mujeres de 12 años y más fueron víctimas de ciberacoso, viviendo insinuaciones o propuesta sexuales, en el caso de los hombres, este porcentaje fue del 16,3% (Inmujeres, 2020).

Las múltiples barreras para la inclusión de las mujeres en el sector tecnológico incluyen, además, un sistema educativo tradicional que se está quedando obsoleto, estereotipos de género, discriminación basada en el género en el lugar de trabajo, una cultura profundamente arraigada de asignación desigual de las tareas domésticas, así como la falta de desarrollo de redes y acciones sustanciales con enfoque de género (Laboratoria, 2020).

## *5.2. La respuesta de las instituciones*

Con la falta de mujeres en el sector tecnológico actual, estos grandes cambios en la economía también conllevan un gran riesgo: la exclusión de las mujeres podría reforzarse en esta industria y, en lugar de reducir el nivel de desigualdad, podría agravarse. Por lo tanto, la implementación de medidas para garantizar la inclusión de la mujer se convierte en un tema urgente.

La estrategia nacional “México Conectado”, el programa insignia del país para el empoderamiento digital, no tiene una perspectiva de género y no tiene metas claras para promover la emancipación de las mujeres. El programa pretende garantizar la conectividad de la población a Internet, respaldado en el artículo 6º de su Constitución y así promover la inclusión social en México. Bajo esta premisa el acceso a Internet se brinda a cada uno de los estados de la República Mexicana, que se encuentran ubicados en varios sitios y espacios públicos como escuelas, bibliotecas, hospitales y centros comunitarios a nivel federal, estatal y municipal.

Sin embargo, México también incluyó acciones dirigidas específicamente a reducir la brecha digital, que se centran principalmente en mujeres y niñas:

El NIÑASTEM PUEDEN de México es una red de género en la que las mujeres orientadas a disciplinas como STEM promoverían este campo de estudio entre los jóvenes estudiantes mexicanos (OCSE, 2018).

México también apoya Código X, un programa destinado a consolidar esfuerzos a nivel nacional e internacional en la industria, sociedad civil, academia y Gobierno y promover la inclusión de niñas y mujeres en las TIC (OCSE, 2018).

En enero de 2021, el Gobierno lanzó el programa “Autonomía de las Mujeres en la Transformación Digital”, como parte del programa para impulsar el crecimiento económico con perspectiva de género (Inmujeres, 2020).

### *5.2.1. Cooperación regional*

A nivel regional, en febrero de 2021 se acordó impulsar una Alianza para la digitalización de la mujer en América Latina y el Caribe con el objetivo de reducir las brechas de género en las TIC en términos de acceso, desarrollo y uso de habilidades por mujeres y niñas, y promoción de la participación plena de las mujeres en la economía digital (CEPAL *et al.*, 2021).

En la misma dirección va la Agenda Digital para América Latina y el Caribe (eLAC2022), aprobada por los países participantes en la VII Conferencia Ministerial sobre la Sociedad de la Información de América Latina y el Caribe en noviembre de 2020. La Agenda incluye ocho áreas de acción, además de un apartado específico sobre la lucha contra la pandemia y la recuperación económica, e identifica 39 objetivos específicos para su implementación en los próximos dos años (CEPAL, 2021b):

- la introducción ya incluye una perspectiva de género: “Tanto los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 como la propia Agenda incluyen expresamente las TIC como herramienta fundamental

- para mejorar la calidad de la educación, promover el empoderamiento de las mujeres, impulsar una industria inclusiva y sostenible y promover la innovación, así como de los medios de implementación de la Agenda”;
- el objetivo 6 se centra en “promover la presencia digital y la adopción, difusión y uso efectivos de herramientas digitales avanzadas relacionadas con la Industria 4.0 para fomentar la productividad y competitividad empresarial, así como el espíritu empresarial y el cambio estructural, con un enfoque en pequeñas y medianas empresas (PYME) e iniciativas lideradas por mujeres”;
  - objetivo 18: “Establecer una perspectiva integral y de no discriminación en las políticas públicas de inclusión digital, asegurando el pleno acceso y uso de las TIC y tecnologías digitales emergentes, a las mujeres, niñas y personas mayores e impulsando su participación y seguridad en línea, además del liderazgo de las mujeres en los espacios públicos y privados de decisión”;
  - objetivo 19: “Promover el teletrabajo en la región, actualizando las políticas laborales para asegurar una adecuada protección social, diálogo social, trabajo decente y participación de los trabajadores en la economía digital, sobre todo en el caso de grupos vulnerables y mujeres”.

México, como muchos países, se ha comprometido a dar prioridad al acceso universal a Internet y a utilizar las TIC para empoderar a las mujeres. Pero queda mucho trabajo por delante si queremos convertir esta visión en realidad.

## **6. El futuro del empleo en Chile**

Chile no se encuentra entre los países analizados en la edición 2020 del Informe sobre el futuro del empleo del Foro Económico Mundial. Para entender el escenario nacional usaremos el estudio “Futuro del Trabajo en Chile”, realizado por Accenture y Fundación País Digital en 2020, con referencia a las tendencias esbozadas por el foro de Davos.

El informe estima que “si el desarrollo de habilidades no logra equipararse con el nivel de progreso tecnológico, Chile podría perder hasta USD 13.000 millones en crecimiento acumulado del PIB en los próximos diez años” (Accenture, 2019). Además del factor económico, el impacto se reflejaría en un aumento del desempleo y de la desigualdad de ingresos. Para analizar los “empleos del futuro” el informe se centra en la evolución de los trabajos existentes y revela el cambio relativo en la demanda de diferentes tipos de trabajo examinando si las tecnologías inteligentes automatizan las

tareas o las aumentan. ¿Cómo impactarán las nuevas tecnologías y la inteligencia artificial en los roles actuales?

Asumiendo que en promedio en el futuro cerca del 89% del tiempo de los trabajadores podría ser potenciado o automatizado por tecnologías inteligentes, algunas industrias quedarán más expuestas a las consecuencias negativas de la automatización que otras. El predominio general de las oportunidades de “potenciarse” expone de manera más visible la vulnerabilidad de ciertos roles, como por ejemplo la mano de obra física y la operación y maniobra de maquinaria. En general, los trabajadores están realizando las tareas interactivas y colaborativas con mayor frecuencia y las repetitivas con menor frecuencia (Accenture, 2019). De acuerdo con el informe del Foro Económico Mundial y contrariamente a lo que se pudiera pensar, las habilidades que serán más importantes no son las digitales. Más bien se relaciona con cultivar una amplia variedad de aptitudes, desde las capacidades creativas hasta las complejas capacidades cognitivas. El cambio en la relevancia de habilidades afectará a todos los tipos de trabajos, también a los roles de ciencia e ingeniería. Por ejemplo, el establecimiento de metas para desarrollar más habilidades STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemática) ha implicado un seguimiento de la cantidad de graduados en ingeniería; al tiempo que la mayor demanda de creatividad está virando ahora la atención hacia la cantidad de graduados en carreras de Arte y Humanidades (STEAM).

### ***6.1. El marco chileno***

Según los datos más recientes de la OCDE, Chile tiene el ecosistema digital más maduro entre los países de América Latina y el Caribe para empresas emergentes que atienden al sector público (OCDE, 2018). Chile también mejoró en términos de promover una sociedad digital inclusiva, ya que el número de estudiantes por ordenador cayó de 1,7 en 2015 a 1,1 en 2018, lo que está en línea con el promedio de la OCDE (1,1) y por debajo del promedio de la región (1,6) (OCDE, 2020).

Sin embargo, según cifras de la Asociación Chilena de Empresas de Tecnologías de la Información (ACTI, 2016) la participación femenina en las TIC es cercana al 5%, una cifra muy baja, considerando el amplio campo laboral que existe. Y de nuevo los datos del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género de Chile, actualizados a 2018, destacan las siguientes diferencias:

- en Chile existirá un déficit del 31% de profesionales TI;
- el 5% de las mujeres trabajan en áreas de Tecnologías;
- solo 1 de cada 4 matrículas de áreas STEM es de mujeres;

– solo 1 de cada 5 matrículas en el área de Tecnología corresponde a mujeres (MinMujer, 2018).

Estos datos nos sugieren que la subrepresentación de las mujeres en campos relacionados con las tecnologías en general, y las STEM en particular se evidencia al nivel de la educación superior. Un estudio realizado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) demuestra que en todos los países de la región las mujeres son una minoría en el campo de la ingeniería, la industria, la construcción y de las TIC. Chile y El Salvador son los dos países que presentan las mayores disparidades en este sentido, donde las mujeres solo representan el 17% del total de graduados de esos campos (BID, 2018). Las opciones educativas se reflejan entonces en el mundo del trabajo: de hecho, en Chile, las mujeres todavía representan menos del 34% del total de investigadores (ONU Mujeres, 2020).

*Fig. 6 – Educación y habilidades*

<b>Education and skills</b>	<b>female</b>	<b>male</b>	<b>value</b>
STEMS, attainment %	6.76	38.61	0.18
Agri., Forestry, Fisheries & Veterinary, attainment %	1.45	2.14	0.68
Arts & Humanities, attainment %	3.30	3.37	0.98
Business, Admin. & Law, attainment %	23.77	24.40	0.97
Education, attainment %	21.53	6.27	3.43
Engineering, Manuf. & Construction, attainment %	5.07	31.10	0.16
Health & Welfare, attainment %	29.67	11.07	2.68
Information & Comm. Technologies, attainment %	0.65	5.91	0.11
Natural Sci., Mathematics & Statistics, attainment %	1.05	1.60	0.66
Services, attainment %	8.77	11.01	0.80
Social Sci., Journalism & Information, attainment %	4.73	3.13	1.51
Vocational training, attainment %	16.78	16.99	0.99
PhD graduates, attainment %	n/a	n/a	n/a

Fuente: WEF (2021)

La versión más reciente de Global Gender Gap también informa de datos sobre la educación y las habilidades de las mujeres (WEF, 2021). En general, Chile ocupa el puesto número 70 en el ranking mundial, perdiendo 13 posiciones respecto al año anterior.

Analizando en detalle lo que concierne a “educación y habilidades”, la baja participación de mujeres en materias STEM es evidente: ellas representan solo el 6,76% del total. En el campo de la ingeniería, la industria y la

construcción, las mujeres representan el 5,07% frente al 31,10% de hombres. Desafortunadamente, en el campo de las TIC las mujeres no alcanzan ni un 1% (0,65%).

Nuevamente, se observan diferencias en el mundo laboral, donde, en una escala del 1 al 7, Chile tiene 4,22 puntos para la igualdad de género en roles tecnológicos. También se nota cómo las mujeres son una clara minoría en los consejos de empresas que cotizan en bolsa y en puestos de altos gerentes. Con todo, la brecha se reduce levemente para empresas con participación mayoritaria femenina.

Para hacer frente a esta situación, la ministra de la Mujer y la Equidad de Género en julio de 2020 lanzó la campaña “Más Mujeres en Ciencias” en compañía del ministro de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación con el objetivo de incentivar e impulsar que más niñas y jóvenes opten por carreras relacionadas con las ciencias, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (STEM).

## ***6.2. La respuesta de las instituciones***

Relacionado con la iniciativa “Más Mujeres en Ciencias”, en febrero de 2021 se lanzó una hoja de ruta para crear una política de género. El objetivo último será proponer acciones que incentiven la participación de mujeres y la eliminación de brechas de género en todas las áreas de la ciencia, la tecnología y la innovación, particularmente en el sector escolar y académico (MinMujer, 2018).

El programa de la UNESCO SAGA (STEM and Gender Advancemnt), en colaboración con el Ministerio de Ciencia y de la Mujer tiene el mismo objetivo: contribuir a la promoción de mujeres y niñas en STEM, apoyando a las principales partes interesadas en el diseño e implementación de políticas. El Programa será incorporado como parte de las herramientas de la Administración pública y permitirá unificar criterios de medición que constatan las diferencias entre hombres y mujeres en las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (Conycit, 2019).

La estrategia nacional “Chile Digital para Tod@s” es el principal documento de referencia para la transformación digital del país para los años 2016 a 2020. La Agenda Digital considera la tecnología como un medio para reducir las desigualdades, abrir nuevas y mejores oportunidades de desarrollo y promover los derechos humanos. En detalle, el plan se desarrolla en seis objetivos y no hay ninguna referencia explícita a la brecha de género digital (OECD, 2019).



Sin embargo, entre las políticas cabe destacar las que han sido las medidas adoptadas por el Gobierno chileno para hacer frente a la pandemia del coronavirus sobre el tema de la igualdad de género. En Chile, la línea de incentivo a la contratación del subsidio al empleo establece un porcentaje mayor de cobertura para la contratación de mujeres, jóvenes y personas con discapacidad. Además, el Programa de Apoyo a la Reactivación (PAR) ha lanzado convocatorias de subsidios destinados a PYMES lideradas por mujeres para reactivar, reconvertir o digitalizar sus negocios (CEPAL *et al.*, 2021). También se puso en funcionamiento la plataforma virtual Mercado Mujer Online, para fomentar las ventas de emprendimientos de mujeres y se han impulsado programas de capacitación virtual dirigidos a empresas lideradas por mujeres con el propósito de mejorar sus habilidades en la gestión de sus emprendimientos en el contexto de la pandemia de Covid-19 y fomentar el comercio electrónico, el marketing digital y la promoción comercial. En febrero de 2021, Chile, en calidad de presidente, también lideró la Sexagésima Reunión de la Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, organizada por la CEPAL en coordinación con ONU Mujeres. En esta ocasión se acordó impulsar una Alianza Regional para la digitalización de la mujer en América Latina y el Caribe con el objetivo de reducir las brechas de género en tecnologías de la información y las comunicaciones en términos de acceso, desarrollo y uso de habilidades por mujeres y niñas, y promoción de la participación plena de las mujeres en la economía digital (CEPAL *et al.*, 2021).

## 7. Conclusioni

Come abbiamo osservato nei paragrafi precedenti, la trasformazione digitale in tutti i settori della società, accelerata dalla crisi pandemica, sarà uno dei principali *drivers* per la creazione di nuovi posti di lavoro e in generale per la riorganizzazione sociale nelle diverse geografie che abbiamo esaminato e in tutti gli ambiti (scuola, mercato, salute, inclusione finanziaria ecc.). Questo panorama influenzerà le donne e gli uomini in modo diverso, eliminando alcune disuguaglianze di genere e generandone di nuove. Le donne, infatti, sperimentano questi effetti in modo diverso dagli uomini, perché le posizioni nell'istruzione e nell'occupazione, le condizioni di vita e di lavoro, le responsabilità per la cura della casa e delle persone a carico, sono ancora diverse tra i due sessi. Sebbene con intensità diverse, in tutti e quattro i Paesi analizzati riscontriamo la stessa tipologia di ostacoli per quanto riguarda l'uguaglianza di genere nella sfida della trasformazione digitale:

- la mancanza di competenze tecniche, in particolare STEM;
- la permanenza di un divario salariale a qualsiasi livello anche nel campo del digitale;
- la riproduzione di stereotipi che influenzano le scelte in età preadolescenziale e stigmatizzano al maschile alcune professionalità come, per esempio, nel campo della cybersecurity;
- la scarsa presenza di figure al femminile nelle posizioni apicali nel settore tecnologico.

In particolare, per il Messico, ai fattori qui elencati si aggiunge una limitata diffusione degli strumenti digitali a causa di una mancanza di sicurezza (cyberbullismo e violenze sul web) in età preadolescenziale e in alcuni settori della società. Alla luce dei problemi riscontrati, quali possibili suggerimenti per ridurre il divario? Proponiamo di seguito alcuni esempi a titolo di mera riflessione, e proviamo a identificarli in modo sintetico.

- **La tecnologia è mia amica:** interventi mirati per le bambine/adolescenti per favorire la “corretta” familiarizzazione con le tematiche digitali sin dai primi anni del percorso formativo, integrando i programmi scolastici con, inizialmente, forme di gioco, di avvicinamento e successivamente con una vera e propria “educazione/approfondimento su materie tecniche informatiche digitali”.
- **Extended Digital Program:** per chi ha già un indirizzo di studi ben preciso, per esempio, nel campo umanistico e delle arti, integrare i percorsi formativi con specializzazioni digitali nel proprio settore che possano permettere l’apertura a professionalità “del futuro”, come per esempio le restauratrici digitali, le *cyber-lawyers* e le ricercatrici *big data-oriented*. Per chi, viceversa, è già indirizzato verso materie STEM, favorire il dialogo con *role models* femminili operanti nel settore e il networking per poter successivamente agevolare opportunità professionali e contatti di lavoro.
- **Zero stereotipi in famiglia:** seminari, percorsi culturali, campagne pubblicitarie per combattere stereotipi che potrebbero influenzare negativamente le scelte delle famiglie per le proprie bambine, preadolescenti e orientare le stesse verso percorsi formativi più tradizionali, non per scelta propria né per capacità (ricordiamo come da studi fatti dalla London School of Economics le scelte principali nel campo scolastico si fanno intorno agli 11 anni).
- **Reskilling donna:** per le adulte inserite in percorsi professionali con scarse probabilità di sbocchi futuri, favorire i programmi di *reskilling* agevolati dalle stesse organizzazioni per cui lavorano ma anche da una forma di “riorientamento” a carico delle istituzioni. Tra i programmi di *reskilling* deve trovare spazio la conoscenza e familiarizzazione con il digitale a

diversi livelli e in funzione del settore nel quale già operano, ma anche la corretta valorizzazione delle *soft skills* tipiche delle donne, indispensabili per la trasformazione digitale.

- **PA e digitale:** rafforzare le competenze digitali nella pubblica amministrazione in particolare nei settori ad alta intensità femminile (scuola, salute, assistenza ecc.);
- **STEAM Women:** incentivare lo sviluppo di carriere al femminile nel settore dell'high tech attraverso role model, strumenti di mentoring, ma anche, se necessario, un'opportuna rivisitazione della strategia e della capacità di inclusione delle imprese.
- **Inclusive AI:** favorire la trasparenza nei sistemi di Intelligenza artificiale per evitare disuguaglianze e discriminazioni.

La leadership delle donne è più che mai necessaria. In un momento di accelerata trasformazione digitale, indispensabile per superare i postumi che la crisi pandemica lascerà nella sfera politica, sociale ed economica di tutto il mondo, le donne devono mettersi in gioco, ma l'arbitro e le regole devono essere eque e trasparenti. Questa sfida, anche nel digitale, si vincerà grazie al talento femminile, alla forza propulsiva delle donne, alle energie e alla passione che possono esprimere ma tutti, società e individui, siamo chiamati ad abbattere stereotipi e barriere pregiudiziali che possano impedire il raggiungimento di una piena, faticata, meritata uguaglianza.

## Bibliografia

- Accenture (2019), *El futuro del trabajo en Chile*, <https://paisdigital.s3.amazonaws.com/wp-content/uploads/2021/04/15175048/future-del-trabajo-en-Chile-abril-2020.pdf>.
- ACTI (2016), *Más mujeres en el mundo de las tecnologías*, <https://acti.cl/mas-mujeres-en-el-mundo-de-las-tecnologias/>.
- ANUIES (2019), *Anuarios Estadísticos de Educación Superior*, Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior, Mexico City.
- Banco Interamericano de Desarrollo (BID) (2018), *Las brechas de género en ciencia, tecnología e innovación en América Latina y el Caribe: resultados de una recolección piloto y propuesta*.
- Centro Studi Assolombarda (2020), *Osservatorio Talents Venture e STEAMiamoci sul gender gap nelle facoltà STEM*.
- CEPAL, NU (2021a), *Panorama Social de América Latina (LC/PUB.2021/2-P/Rev.1)*, Santiago.
- CEPAL, NU (2021b), *Report of the Seventh Ministerial Conference on the Information Society in Latin America and the Caribbean*.

- CEPAL, NU, ONU MUJERES (2021), *Compromiso de Santiago: un instrumento regional para dar respuesta a la crisis del Covid-19 con igualdad de género*.
- Chavatzia T. (2017), *Cracking the code: Girls' and women's education in science, technology, engineering and mathematics (STEM)*, UNESCO, Paris.
- Conicyt (2019), *Chile implementa metodología que mide la participación de mujeres en STEM*, <https://www.conicyt.cl/blog/2019/07/22/chile-implementa-metodologia-que-mide-la-participacion-de-mujeres-en-stem/>.
- El Universal (2017), *Las mujeres más poderosas de la tecnología en México*, [www.eluniversal.com.mx/articulo/techbit/2017/03/8/las-mujeres-mas-poderosas-de-la-tecnologia-en-mexico](http://www.eluniversal.com.mx/articulo/techbit/2017/03/8/las-mujeres-mas-poderosas-de-la-tecnologia-en-mexico).
- España Digital 2025*, [https://portal.mineco.gob.es/ca-es/ministerio/estrategias/Paginas/00\\_Espana\\_Digital\\_2025.aspx](https://portal.mineco.gob.es/ca-es/ministerio/estrategias/Paginas/00_Espana_Digital_2025.aspx).
- Esquinca (2020), *Imaginar futuros en las TIC con igualdad para niñas y mujeres*, UNDP Mexico, <https://www.mx.undp.org/content/mexico/es/home/blog/2020/04/imaginar-futuros-en-las-tic-con-igualdad-para-ninas-y-mujeres-.html>.
- European Commission (2020a), *Digital Economy and Society Index (DESI) 2020*, European Commission, Bruxelles.
- European Commission (2020b), *Women in Digital Scoreboard (WiD) 2020*, European Commission, Bruxelles.
- Howard A., Isbell C. (2020), *Diversity in AI: The Invisible Men and Women*. MIT Sloan Management Review, [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/BA6N07\\_VoBo\\_300720.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/BA6N07_VoBo_300720.pdf).
- Ibáñez M., Arroyo L., Collado C. (2020), *Mujeres y digitalización. De las brechas a los algoritmos*, 10.30923/MujDigBreAlg-2020.
- IBM (2020), *Women Leaders in AI*, <https://www.ibm.com/watson/women-leaders-in-ai/2020-list>.
- INEGI (2018), *Estadísticas a propósito de las ocupaciones relacionadas con las tecnologías de la información y de la comunicación datos nacionales*.
- InMujeres (2020), *Las mujeres y el acoso cibernético*.
- Laboratoria (2020), *The Future Is Diverse: Women in Mexico's Tech Industry*, <https://hub.laboratoria.la/en/the-future-is-diverse-women-mexico-tech-industry>.
- Lund S. et al. (2021), *The future of work after Covid-19*, McKinsey Global Institute, 18.
- MinMujer (2018), *Más Mujeres más Ciencia*, [https://minmujeryeg.gob.cl/?page\\_id=4080](https://minmujeryeg.gob.cl/?page_id=4080).
- OCDE (2020), *Latin American Economic Outlook*, <https://paisdigital.s3.amazonaws.com/wp-content/uploads/2021/04/15175048/future-del-trabajo-en-Chgile-abril-2020.pdf>.
- OCSE (2018), *Bridging the digital gender divide: Include, Upskill, Innovate*, Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris.
- ONU Mujeres (2020), *Las mujeres en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas en américa latina y el caribe Montevideo*.
- Rusconi G. (2020, 28 dicembre), "Le professioni più richieste nel 2022: così cambia il mondo del lavoro", *Il Sole 24 Ore*, <https://www.ilsole24ore.com/art/le-professioni-piu-richieste-2022-cosi-cambia-mondo-lavoro-ADLqgR1>.

- Stathoulopoulos K., Mateos-Garcia J.C. (2019), *Gender diversity in AI research*, available at SSRN 3428240.
- UNESCO (2020), *Artificial intelligence and gender equality: key findings of UNESCO's Global Dialogue*.
- Wehmeier T. (2016), *The State of European Tech. I: Atomico*, [http://www. atomico. com/state-of-european-tech/2016](http://www.atomico.com/state-of-european-tech/2016) (hämtad 2017-01-30).
- World Economic Forum (2020), *The Future of Jobs Report 2020*, World Economic Forum, Geneva.
- World Economic Forum (2021), *Global Gender Gap Report 2021*, Geneva.

## 6. CONSIDERAZIONI COMUNI

di *Stefania Celsi, Susanna Arru*

Dalla ricerca approfondita nei paragrafi precedenti abbiamo potuto osservare come, seppur in contesti geografici, culturali ed economici molto diversi, le donne in Italia, Spagna, Messico e Cile debbano affrontare problematiche comuni o cause principali di incidenza del *gender gap* quali: la violenza, l'accesso all'educazione e al mondo lavorativo, il divario salariale, le politiche non sempre all'altezza delle situazioni.

La pandemia da Covid-19 ha colpito tutto il mondo e anche i Paesi in oggetto in maniera differente, sia dal punto di vista sanitario che economico e sociale, tuttavia in tutti e quattro i casi si è assistito a un ampliamento di alcune disuguaglianze e alla creazione di nuove, rallentando il già difficile percorso verso una parità di genere. L'Italia e la Spagna sono stati tra i primi Paesi in cui le infezioni sono aumentate vertiginosamente e i sistemi sanitari hanno rischiato il crollo per lo straordinario afflusso di pazienti e per la mancanza di cure appropriate a causa della novità di questa pandemia. La chiusura delle attività economiche necessarie per il contenimento dei contagi ha provocato una forte recessione in parte attutita dall'insieme delle politiche messe in atto dai governi nazionali e dall'UE a discapito, tuttavia, di un aumento del debito pubblico; l'appartenenza a una "casa comune" come l'UE ha permesso, a oggi, in questo caso, di individuare misure importanti in termini di riparazione economico finanziaria (SURE, PNRR...) non presenti in altre realtà. Anche Messico e Cile hanno subito e stanno subendo gravissimi impatti a causa del Covid a livello macro-economico oltre che sanitario con perdite di punti di PIL ma le reazioni dei governi sono state molto diverse: per esempio, il Messico non ha attuato significative politiche di sostegno economico a debito, a differenza dei Paesi europei, non incrementando in modo importante la spesa pubblica.

In termini di *divario occupazionale “di genere”*, in tutti i Paesi analizzati, tra il 2019 e il 2020, è stata registrata una forte riduzione dell’occupazione, caratterizzata da una forte disomogeneità tra categorie di lavoratori. Le principali ripercussioni dovute alle restrizioni necessarie adottate sono ricadute soprattutto sul lavoro delle donne poiché gli effetti economici riguardano principalmente i settori a forte presenza femminile quali le industrie alberghiere, la ristorazione e il tempo libero. Nei Paesi europei vi è stato un ricorso alla cassa integrazione senza precedenti mentre in Messico e in Cile, in molti casi, coloro che dipendono da questi settori e quindi le donne in particolare, si sono rivolti a un impiego informale per evitare la perdita di reddito e sostenere i tagli affrontati. Il problema del lavoro non retribuito ricade in modo squilibrato dalla parte delle donne: durante la pandemia, questa situazione si è intensificata. Nei Paesi europei, per esempio, lo “smart working” si è trasformato in una forma di prestazione di lavoro svolta nella propria abitazione, spesso con poche regole e con un aumento significativo del tempo di connessione, producendo maggiori disagi per le donne e aumentando lo squilibrio in termini di mole di lavoro non retribuito.

In tutti i Paesi analizzati la crisi innescata dal Coronavirus sta allargando il *divario retributivo di genere* nel mercato del lavoro. I dati mostrano come le donne siano svantaggiate sia in termini di salari che di condizioni di lavoro. Il Cile è stato un Paese molto prospero nel superare la povertà di reddito nei recenti anni passati. Tuttavia, si osserva che c’è una femminilizzazione della povertà e, fino a prima della pandemia, il numero di donne che non avevano un proprio reddito era il doppio di quello degli uomini. In Messico il divario salariale tra uomini e donne occupati alla fine del 2020, è molto rilevante con divari ancora più ampi nelle comunità indigene e multietniche. Secondo i dati ufficiali, a seguito della crisi provocata dalla pandemia, in Spagna, i salari delle donne sono stati ridotti del 14,9% nella seconda metà del 2020, e in Italia a parità di esperienza lavorativa, il divario salariale è nuovamente aumentato durante la pandemia con differenze tra privato e pubblico.

Per quanto riguarda il fenomeno del *gap educativo di genere*, come ha impattato nei Paesi analizzati la situazione pandemica? Le differenze sono diventate più acute con la pandemia, provocando una diminuzione dell’equità, un aumento delle disuguaglianze, un aumento dell’abbandono scolastico, soprattutto in Spagna e Cile, e problemi economici nelle famiglie, particolarmente nelle famiglie appartenenti a gruppi a rischio di esclusione sociale. In tutti i Paesi analizzati le ricerche mostrano che le differenze di genere nel tasso di disoccupazione si riducono con il livello di istruzione poiché un livello di formazione più elevato permette di generare resilienza e miglio-

rare la situazione lavorativa della persona, anche durante la pandemia e ciò diventa particolarmente rilevante per le donne.

Un altro aspetto significativo nella nostra ricerca, è stata l'analisi del fenomeno della *violenza di genere*. In sintesi, si può affermare che la violenza di genere nei tempi della pandemia è aumentata in tutti i Paesi principalmente a causa delle restrizioni fisiche e sociali e rappresenta un problema grave e urgente. In Spagna e in Italia durante il periodo di confinamento sono notevolmente aumentate le richieste di aiuto dovute alla violenza di genere così come le richieste di separazioni e divorzi. In generale, si sono inaspriti dei comportamenti disfunzionali personali, rischiando di peggiorare il numero dei casi totali di violenza domestica. In Messico, per quanto riguarda i femminicidi, l'indicatore è rimasto relativamente stabile dal 2018, quindi non è possibile parlare di miglioramento delle prospettive per le donne. Inoltre, non tutti i femminicidi sono classificati correttamente perché le statistiche non sono chiare. Al contrario, i casi di violenza familiare sono aumentati del 10%, insieme alle considerazioni sulla difficoltà di assistere a questi casi con le restrizioni decretate per la gestione della pandemia. Nonostante un movimento femminista molto forte, il tema della violenza di genere risalta anche in Cile e si attribuisce a una mancanza di infrastruttura istituzionale.

Infine, le differenze di genere nel campo della *digital transformation* sono evidenti in tutti i Paesi analizzati, principalmente a causa della carenza di appropriati *skills* tecnologici da parte delle donne (competenze STEM) e di stereotipi ancora difficili da smantellare. Questo divario costituisce una grave ipoteca per il futuro in quanto come rappresentato nella ricerca, le prospettive di lavori qualificati e retribuiti hanno attinenza con tali competenze o con quantomeno con competenze allargate (STEAM) ma consapevoli e aggiornate alle nuove tecnologie. Il percorso delle donne non può prescindere da questa necessaria ri-conversione.

Concludendo si può affermare che i *piani di azione* identificati per i diversi contesti sono strettamente correlati alle principali problematiche emerse ma anche alle sensibilità specifiche dei vari gruppi di lavoro:

- per il Messico sono state proposte azioni per affrontare in modo multidisciplinare e strutturato il tema della violenza di genere tenendo conto del contesto, delle strutture di sicurezza pubbliche e private, degli strumenti digitali a disposizione;
- per il Cile la richiesta è di costruire un sistema di indicatori di genere e progettare un piano di riattivazione economica con una prospettiva di genere per favorire la partecipazione delle donne nei settori strategici e nei lavori di alta professionalità;



- per la Spagna le azioni proposte riguardano strumenti, politiche, formazione per favorire l'accesso delle donne nei lavori qualificati, abbattere i divari di genere anche a livello salariale, promuovere azioni per favorire la conciliazione vita/lavoro;
- per l'Italia si propongono azioni per avviare le donne a un lavoro dipendente stabile e di qualità, per l'autoimprenditorialità femminile, per il rispetto della parità salariale. In questo senso vanno per esempio misure dirette a condizionare l'esecuzione dei progetti (PNRR) all'assunzione di personale di genere femminile e quota parte a tempo indeterminato;
- per la *digital transformation* le proposte riguardano per esempio l'abbattimento di stereotipi di genere nell'avviamento di donne a professioni a carattere tecnologico, l'ascolto delle sensibilità nelle adolescenti riguardo le materie STEM, la riconversione con percorsi specifici per donne già presenti nel mondo del lavoro.



PARTE SECONDA  
PUNTI DI ATTENZIONE PER LE DONNE:  
DIALOGHI CON GLI ESPERTI



# 1. IMPRENDITORIA FEMMINILE

di *Maria Lustrì, Bettina Giordani, Sabrina Fattori,  
Francesco Cacopardi, Edna Himes*

## 1. Una definizione per l'imprenditoria femminile

di *Maria Lustrì\**

Nel termine “imprenditoria femminile” si inquadrano quelle attività, ma non tutte, che sono a titolarità femminile o nelle quali la compagine sociale sia a maggioranza femminile. È importante, quindi, per parlare di imprenditoria al femminile identificare i requisiti normativi che permettono di riconoscersi nella categoria. La mancanza di un'univoca definizione di imprenditoria femminile in Italia e in Europa costituisce un ostacolo, concettuale ed economico, per le donne che svolgono attività economiche profit\o-no-profit che si trovano, a secondo dei contesti, a fronteggiare un problema di esclusione, di rappresentanza e di rappresentazione.

La mancanza di chiarezza non aiuta ad avere certezze o per esempio sapere di quali aiuti finanziari, formativi o occupazionali siano disponibili per la creazione, la crescita o il consolidamento della propria attività. In Italia, per esempio, coesistono diverse definizioni che vengono utilizzate negli strumenti di sostegno finalizzati alla creazione e allo sviluppo di imprese a prevalente o totale partecipazione femminile. Queste diverse definizioni dovrebbero, al più presto, trovare un'armonizzazione anche in vista delle nuove misure previste a favore dell'imprenditoria femminile nella legge di bilancio 2021 e nel PNRR.

Vengono presi in esame quattro degli interventi più significati che operano a livello nazionale e si riportano le rispettive definizioni che classificano le imprese in base al maggiore o minore grado di presenza femminile, secon-

\* Esperta di imprenditoria femminile.

do la natura giuridica dell'impresa, presente nelle quote di capitale sociale e/o nella percentuale di donne presenti nel management:

- **legge 215/92** (la legge è abrogata ma la definizione di IF rimane il riferimento prevalente): *le società cooperative e le società di persone, costituite in misura non inferiore al 60 per cento da donne; le società di capitali le cui quote di partecipazione spettino in misura non inferiore ai due terzi a donne e i cui organi di amministrazione siano costituiti per almeno i due terzi da donne; nonché le imprese individuali gestite da donne, che operino nei settori dell'industria, dell'artigianato, dell'agricoltura, del commercio, del turismo e dei servizi;*
- **decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 185** attuato attraverso lo strumento agevolativo ON – Oltre Nuove Imprese a tasso 0: *imprese costituite in forma societaria, ivi incluse le società cooperative (ma sono escluse le ditte individuali), la cui compagine societaria è, per oltre la metà numerica dei soci e di quote di partecipazione, da soggetti di età compresa tra i diciotto e i trentacinque anni ovvero da donne;*
- **Smart&Start Italia**, l'incentivo che sostiene la nascita e lo sviluppo di startup innovative e spinoff della ricerca offre condizioni più favorevoli alle imprese o team in costituzione che *alla data di presentazione della domanda di concessione delle agevolazioni, sia interamente costituita da giovani di età non superiore ai 35 anni e/o da donne senza limite di età;*
- fondo di garanzia PMI, la garanzia pubblica viene offerta, con condizioni più vantaggiose, alle *imprese femminile con i requisiti indicati nella L. 215/92 e, dal 2015, l'intervento è esteso anche alle professioniste.*

Per quanto riguarda la rappresentanza delle imprese femminili, i criteri di individuazione delle imprese femminili, utilizzati dall'Osservatorio Imprenditoria femminile di Unioncamere dal 2003 fino al 31 dicembre 2008, sono stati ispirati dalla legge 215/92; dal 2009, le novità legislative sul libro soci delle società di capitale e l'introduzione della nuova classificazione statistica delle attività economiche hanno portato a una necessaria revisione dell'algoritmo riportata nella seguente matrice che rileva i dati dal Registro delle imprese:

<i>Società di capitale</i>	<i>Società di persone e cooperative</i>	<i>Ditte individuali</i>	<i>Altre forme giuridiche</i>
Se l'elenco dei soci è presente nel Registro Imprese: media [% del capitale sociale + % "amministratori"] > 50% donne	> 50% "Soci" donne	Titolare donna	> 50% "amministratori" donne

Sono quindi qualificate femminili:

- le imprese individuali di cui siano titolari donne ovvero gestite da donne;
- le società di persone in cui la maggioranza dei soci è di genere femminile;
- le società di capitali in cui la maggioranza delle quote di partecipazione sia nella titolarità di donne, ovvero in cui la maggioranza delle cariche sia attribuita a donne, ovvero le imprese in cui la media tra le quote di partecipazione nella titolarità di donne e le quote delle cariche attribuite a donne risulti superiore al 50%;
- le imprese cooperative in cui la maggioranza dei soci sia di genere femminile.

Anche in Europa manca una definizione applicabile negli Stati membri. Ai fini della fruizione di aiuti di Stato nel 2008 il Regolamento (CE) N. 800/2008, dà questa definizione, che però scompare negli adeguamenti normativi successivi: “impresa di nuova costituzione a partecipazione femminile” come: piccola impresa che soddisfa le seguenti condizioni:

- una o più donne sono proprietarie di almeno il 51% del capitale della piccola impresa interessata;
- la direzione della piccola impresa è affidata a una donna.

Nel 2014 la Commissione UE ha commissionato uno studio per raccogliere i dati statistici disponibili sulle donne imprenditrici in Europa. Il report *Statistical Data on Women Entrepreneurs in Europe* aveva come obiettivo di raccogliere, analizzare e presentare sistematicamente i dati disponibili sulle donne imprenditrici in Europa-37.

Ai fini dello studio, gli imprenditori sono definiti come persone di età pari o superiore a 15 anni che lavorano nella propria azienda, azienda agricola o pratica professionale per realizzare un profitto e dedicare tempo alla gestione di un’impresa, o sono in procinto di avviare un’impresa. Questi imprenditori considerano la gestione delle loro imprese come attività principale. Vengono ricompresi i “solo entrepreneurs”, persone che gestiscono la propria impresa economica o esercitano in modo indipendente una professione o un commercio non assumono dipendenti né lavorano come familiari o volontari nella loro impresa. Le imprese al femminile sono quelle “a conduzione femminile”.

Quello che emerge è che le imprese femminili rimangono indefinite oscillando tra chi vuole privilegiare la proprietà o il management, che forse permetterebbe di trovare un modello di governance non mutuato o ispirato a quello maschile. O forse è meglio che rimanga così costringendo chi vuole fare impresa a mettere in conto anche di questa difficoltà e permettere per es. agli istituti bancari privati, che cavalcano l’onda dell’imprenditoria femminile (perché affidabile, buona pagatrice), di proporre operazioni commerciali dedicate in base a parametri di classificazione discrezionali?

Per quanto riguarda la rappresentazione c'è però un dato in comune quasi tutte le definizioni esistenti non contemplano le libere professioniste (partite IVA) e le associazioni profit/no profit che contribuiscono a creare occasioni di lavoro e tessuto economico e sociale.

Siamo una società in trasformazione e dobbiamo ripensare a una nuova definizione di impresa al femminile che sappia includere tutte le donne che provano a uscire dal welfare obbligatorio nel quale si trovano, immaginando che l'imprenditoria femminile possa essere costituita quando:

- il management è prevalentemente al femminile (*Women-Managed Enterprises – WME*),
- l'attività appartiene prevalentemente a donne (*Women-Owned Enterprises – WOE*),
- la forza lavoro è prevalentemente femminile (*Women Employing Enterprises – WEE*), e in un'ottica di sostanziale uguaglianza di genere quando l'impresa ha ottenuto una certificazione di parità di genere.



## 2. Diversity & imprenditoria femminile

di Sabrina Fattori\*

Nell'attuale contesto competitivo, ampio e interconnesso, dominato dalla globalizzazione e dall'incertezza per la grave crisi sanitaria ed economica che stiamo vivendo, è vitale per le imprese dotarsi di organizzazioni flessibili, reattive e proattive al cambiamento capaci di attuare strategie, anche non convenzionali, per resistere alle difficoltà e reagire esercitando quella che Taleb definisce "la capacità di prosperare nel disordine" ossia l'antifragilità. Sviluppare l'antifragilità per un'organizzazione aziendale significa invertire totalmente il paradigma, attuare una svolta culturale in cui si passa da una modalità di controllo a una di delega, sostenendo un approccio collaborativo e di dialogo aperto dove è più importante il risultato prodotto che il numero delle ore lavorate (NN, 2013). Come ogni cambiamento, costituendo un momento di discontinuità, necessita della collaborazione di tutte le parti coinvolte affinché si possa attuare una svolta culturale con organizzazioni aziendali diversificate e accoglienti, aperte alla diversità non solo di genere, sebbene questa sia la sfida principale e prioritaria anche alla luce degli ultimi dati statistici che attestano la grave emergenza del lavoro femminile post Covid-19 che, di certo, non può considerarsi la causa delle disuguaglianze ma ha costituito un elemento di forte accelerazione delle stesse.

La *diversity & inclusion* è sempre più considerata una leva di business oltre che un vero veicolo d'innovazione sociale e imprenditoriale; è noto che la diversità è ricchezza e la valorizzazione della diversità genera valore non solo economico. Nel mese di maggio u.s. è stata pubblicata la norma ISO 30415:2021 che rappresenta uno standard internazionale nell'orientare le imprese a implementare un sistema di miglioramento continuo delle capacità inclusive e di valorizzazione delle diversità. La differenza di genere non sottintende un differenziale in termini di quoziente intellettivo (QI) ma è inconvertibile che l'uomo e la donna siano due entità differenti tra loro e la loro specificità ha origini antiche, risalenti a 200 mila anni fa quando il maschio andava tendenzialmente a caccia a procurare del cibo per sé e per la famiglia e la donna rimaneva nel villaggio. Per le loro diverse occupazioni l'uomo e la donna hanno sviluppato specificità e diverse attitudini che corrispondono ad azioni, strategie e risposte differenti da parte delle donne rispetto a quelle che potrebbero essere adottate da un uomo proprio in relazione a una diversità biologica che deve essere valo-

\* Dottore commercialista, esperta in imprenditorialità femminile e docente per conto di Lazio Innova nella Startupper School Academy.

rizzata anche in contesti aziendali e mai annientata nel vano e strenuo tentativo di omologazione e di fornire un'unica risposta valida per ciascuno a prescindere dalle proprie differenze in termini di età, sesso, etnia ecc.

## ***2.1. Leadership & impresa femminile***

Le donne tendono ad assumere un tipo di leadership più democratico con i propri collaboratori identificandosi più come un punto di snodo in una rete di connessione piuttosto che come vertice piramidale. Associare alle proprie competenze tecniche alcune doti tipicamente femminili, quali flessibilità, mediazione e ascolto empatico, portano un autentico valore aggiunto al tradizionale modello di comando che, secondo gli stereotipi, si associa alla leadership maschile caratterizzata da forza, comando, durezza, decisione, ambizione. In un team composto da uomini e donne, egualmente rappresentate, dall'integrazione delle "doti" maschili e femminili, impegnate nell'azione sinergica e paritaria per il conseguimento di un obiettivo aziendale, non si attuerebbe una mera sommatoria delle specifiche competenze in quanto in tal caso la "somma non fa il totale". Da ciò la conclusione che un sistema di leadership misto con alcuni caratteri tipicamente riconducibili a stereotipi maschili ma dotato di capacità quali flessibilità, resilienza, inclusività e collegialità, riconducibili al modello di leadership femminile, accogliente e generativa per antonomasia, dovrebbe essere prescelto e foriero di conseguire i massimi risultati.

## ***2.2. Caratteristiche dell'impresa femminile***

Secondo un recente rapporto di Unioncamere sull'imprenditoria femminile, il tessuto imprenditoriale italiano è caratterizzato da una presenza d'impresе femminili pari al 22,0% del totale imprese. Le imprese in rosa durante la pandemia hanno mostrato una debolezza strutturale, non tanto in termini di cessazioni, pur contenute grazie agli interventi a sostegno da parte del governo, quanto per il numero di nuove iscrizioni presso il Registro delle Imprese che si è ridotto di circa sette punti percentuali in misura superiore rispetto a quelle non femminili. Incentivare la natalità delle imprese, specie le startup innovative, significa anche incentivare l'innovazione e la competitività delle aziende italiane (Unioncamere, 2020).

Dal raffronto con le altre imprese, l'imprenditoria femminile è costituita da micro-PMI, è maggiormente presente nel Mezzogiorno ed è più giovane,

sia in relazione all'età dei soci fondatori che all'età dell'impresa, sebbene meno digitalizzata. Dai dati finora rilevati tuttavia emerge una volontà di invertire la rotta, nell'analisi dei fabbisogni delle imprese femminili, specie nel ricorso al credito di terzi, e si evidenzia in misura sempre maggiore la necessità di incrementare gli investimenti nel digitale, specie nell'e-commerce e nel digital marketing. Una sensibilità particolare è altresì manifestata verso la responsabilità sociale d'impresa, infatti le imprese femminili sono più green-oriented (31% contro 26% di quelle non femminili) e attuatrici di piani di welfare aziendali (72% contro il 67% delle altre imprese), con un tendenziale incremento prospettico anche nei prossimi tre anni (69% contro 60%).

Il settore economico prescelto dalle imprese femminili è il terziario, dove operano circa i due terzi delle imprese (66,2% femminili contro 55,4% maschili). In particolare, i settori prescelti sono quelli legati al wellness, sanità e assistenza sociale, manifattura, moda, istruzione e turismo & cultura, settori che peraltro hanno risentito maggiormente della pandemia. Nel terziario si verifica il c.d. fenomeno della "segregazione occupazionale" orizzontale ossia una concentrazione di uno dei due sessi in un determinato settore economico con importanti riflessi anche in termini economici e di disponibilità di reddito. Sebbene si riscontrino prevalentemente imprese femminili in mercati maturi e tradizionali a minore redditività, tuttavia, negli ultimi anni, si sta assistendo a un aumento del numero di imprenditrici con competenze in ambito STEM, e al conseguente ingresso delle imprese rosa in settori a più alto livello di conoscenza, notoriamente più redditizi di quelli sopra menzionati e tradizionalmente occupati dalle donne.

Una svolta positiva potrebbe derivare dal maggior ricorso al digitale, che consentirebbe alle donne di liberare il potenziale ancora in parte inesperto dato dalla riconosciuta maggiore preparazione e incessante aspirazione al miglioramento che purtroppo non si è ancora tradotto in termini di maggiore occupazione femminile e di conseguente maggiore disponibilità di reddito.

### ***2.3. Criticità dell'impresa femminile***

Secondo il più volte citato rapporto Unioncamere sull'imprenditoria femminile, una delle maggiori difficoltà per le imprese femminili è data dall'accesso al credito che presenta delle barriere all'ingresso (solo il 20% delle imprese "rosa" fanno ricorso al credito bancario) e ciò alimenta un clima di sfiducia più elevato tra le imprenditrici (8% nel caso femminile contro il 4% negli altri casi) che si riflette nella richiesta di minori volumi di capitale sia in fase di start up che nel corso della vita aziendale. In genere le donne sono

meno propense al rischio rispetto agli uomini ed hanno una scarsa confidenza dei propri mezzi che tendenzialmente fa assumere un atteggiamento prudente anche nell'avvio e/o sviluppo di progetti imprenditoriali che in media prospettano risultati più modesti rispetto a quelli esposti nei budget di imprese a prevalenza maschile. Purtroppo, è stato rilevato che l'accesso al credito rappresenta uno dei fondamentali *gender gap* che caratterizzano l'Italia.

Secondo la stessa fonte Unioncamere, oltre al credito si aggiungono altre difficoltà quali il fisco (dichiarata dal 49% delle imprese femminili), burocrazia (37%) e andamento negativo dell'economia (21%) accentuato dalla crisi provocata da Covid-19. L'Italia è il Paese dell'Unione Europea (UE-27) con il tasso di occupazione (15-64 anni) femminile più basso (56,5%) rispetto alla media europea. I passi da fare oggi sono ancora molti dovendo fare i conti con una crisi che rischia di accentuare le difficoltà allargando i gap.

#### ***2.4. Azioni positive per l'imprenditoria femminile***

L'esigenza prioritaria che percepisco da professionista, con una pluriennale esperienza in imprenditoria femminile, è quella di superare il limite della dimensione individuale o minimale che affligge la pluralità delle imprese femminili trattandosi di micro-PMI. Anche in ambito aziendale una soluzione potrebbe derivare da quella "sorellanza" che in ambito privato spesso si invoca. C'è molto bisogno di fare rete e avere dei *role models* di riferimento che possano rassicurare circa la possibilità di successo e innalzare il livello di autostima, generalmente basso, perché le donne che vogliono avere successo spesso sono afflitte da quel senso di "non essere mai abbastanza" che porta a un'incessante ricerca della perfezione ma che invece dovrebbe essere indirizzato a una più proficua auto promozione di sé e delle proprie organizzazioni aziendali.

Purtroppo, le donne impegnate nel lavoro sentono forte anche un altro limite: il tempo, fattore chiave di successo per qualsiasi impresa. La conciliazione dei tempi di vita e lavoro rappresenta un fattore di forte criticità a cui soltanto uno sforzo a livello collettivo, sia pubblico sia privato, può porre rimedio. Faccio riferimento alle infrastrutture sociali, asili nidi o un sistema di welfare di prossimità affinché le donne possano scegliere di condurre il proprio lavoro liberamente senza essere costrette a doversi dividere tra famiglia, dove dedicano molte ore di lavoro non retribuito, peraltro in misura di gran lunga superiore rispetto a quella dedicata dall'altro membro della coppia, e lavoro esterno retribuito. Il senso d'inadeguatezza si accentua laddove la donna esercita un'impresa in un Paese privo di un adeguato

sistema di politiche familiari. Nel nostro Paese, sarebbe opportuno sostituire le detrazioni fiscali per familiari a carico con un credito d'imposta in capo all'imprenditrice maturato in relazione alle spese sostenute per l'acquisizione di servizi di cura che, in modo virtuoso, potrebbe offrire un'occupazione ad altre persone, generalmente di sesso femminile, che potrebbero accudire le persone più fragili presenti nella famiglia dell'imprenditrice.

Considerato che quella che stiamo attraversando è stata definita una *crisi della cura*<sup>1</sup> che ha visto il nostro Paese molto vulnerabile, affinché si possa uscire dalla grave emergenza del lavoro femminile e si voglia incentivare l'imprenditoria femminile, c'è bisogno di attuare una serie di politiche strutturali a sostegno della famiglia non essendo più sufficienti facilitazioni e agevolazioni spot per superare la parità di genere, dare dignità alle donne e una nuova chance al nostro Paese. Si deve aggiungere infine che gli ostacoli all'imprenditoria femminile oltre a quanto sopra evidenziato derivano principalmente da bias cognitivi, che ancora permangono, secondo cui per essere una buona madre si deve rimanere in casa ad accudire i propri figli, oppure secondo cui determinati compiti siano più adatti alle donne piuttosto che agli uomini; è necessario attuare una svolta culturale partendo con l'educazione di genere sin dalle scuole primarie affinché si possa arrivare a una più equa ripartizione dei compiti nell'ambito della coppia e una piena equiparazione dei tempi di congedo parentale tra uomini e donne in quanto è assodato che in Paesi in cui le donne lavorano a tempo pieno, si fanno più figli avendo una maggiore disponibilità di reddito che consente di assumere scelte libere e responsabili che fanno bene alla persona e alla collettività (Statista, 2021).

Una via d'uscita dovrebbe derivare dal "Fondo a sostegno dell'impresa femminile" istituito dalla Legge di Bilancio 2021 (Legge.n.178/2020) che dovrebbe finanziare, tra l'altro, percorsi formativi per combattere gli stereotipi e il valore dell'impresa femminile nelle scuole e nelle Università, diffondere la cultura imprenditoriale tra le donne favorendo altresì l'accesso a corsi di studio STEM e sull'economia digitale. Il mio personale convincimento è che ciascuno di noi, con le proprie condotte positive, possa dare un proprio contributo per lasciare alle prossime generazioni un futuro migliore tenendo presente che "il futuro inizia oggi e non domani" come afferma il Santo Padre, Papa Giovanni Paolo II.

<sup>1</sup> Definizione data dalla dott.ssa Laura Linda Sabbadini, Sabbadini: "Il Covid ha mostrato la 'crisi della cura'. Ora interventi strutturali", *corriere.it.*, 22/3/2021.

## ***Bibliografia***

- Report della Camera dei deputati (2021), *Sostegno all'imprenditoria femminile*, [http://www.camera.it/temiap/documentazione/temi/pdf/1207948.pdf?\\_1590766875936](http://www.camera.it/temiap/documentazione/temi/pdf/1207948.pdf?_1590766875936).
- Statista (2021), *Gender Inequality in Italy*, <https://www.statista.com/study/42461/gender-inequality-in-italy/>.
- Taleb N.N. (2013), *Antifragile. Prosperare nel disordine*, Il Saggiatore, Milano.
- Unioncamere (2020), *Rapporto IF 2020 (3° trim)*, <https://www.unioncamere.gov.it/download/10950.html>.

### 3. Riqualificazione (*reskilling*) e crescita (*upskilling*) professionale femminile per le nuove esigenze lavorative

di Bettina Giordani\*

#### 3.1. Premessa

Nei paragrafi che precedono questa mia osservazione i dati condivisi durante il Forum economico di Davos di ottobre 2020 sono stati ampiamente analizzati. Per comprendere l'urgenza rispetto al tema affrontato in questo approfondimento, sottolineo solo alcuni punti chiave. Le aziende sono chiamate a preservare il più alto numero di posti di lavoro anche se il 50% della forza lavoro richiederà di essere "riqualificato"/*reskilled*, ma soprattutto, il 40% delle competenze base delle attività lavorative attuali cambierà.

Riqualificazione (*reskilling*), qualificazione aggiuntiva (*upskilling*) servono per adeguare un *job reset* che introduce nuovi ruoli, nuove attività, compiti ma soprattutto metodi diversi. La rivoluzione digitale deve ancora essere attuata. I governi e gli economisti sono allertati e il rischio di un "collasso" sistemico, è altissimo. Il capitale umano deve essere al centro dei processi di crescita economica a medio/lungo termine. L'introduzione dell'Intelligenza artificiale in ogni ambito sarà più dirompente della rivoluzione industriale. Dall'analisi emerge un sostanziale divario tra mappatura delle esigenze ancora poco note e i tempi necessari per strutturare la formazione necessaria. Le aziende avranno il compito di formare i propri dipendenti, ma chi avrà la responsabilità di sostenere le libere professioni? Come intercettare e sostenere le persone che per ragioni diverse, dalla malattia alla discriminazione anagrafica (età), alla maternità, rischiano di restare senza impiego e senza valore economico? Quanto rischiamo economicamente e umanamente? In questo percorso, che identifica nella forte digitalizzazione e nell'orientamento ai lavori green e tecnologici le nuove grandi opportunità, le donne partono già ora svantaggiate. In caso di uscita temporanea dal mondo del lavoro, hanno ancora più difficoltà a rientrarvi con un lavoro che garantisca una retribuzione equa, motivante e svolto ragionevolmente in sicurezza. Il rischio di un incremento della povertà femminile è reale. Con queste premesse, cerchiamo di capire quali settori e ruoli sono stati indicati a maggior rischio di declino, quali in possibile ripresa, quali strumenti abbiamo a disposizione per affrontare un *career pivot* e come la comunità ci possa e debba sostenere in questo processo. Abbiamo bisogno di comprendere quali nuove competenze tecniche

\* Vicepresidente presso The Go To Market Company.

servano, come sfruttare le nuove forme d'impiego ma anche quali competenze "lateral" siano necessarie come, per esempio, la gestione finanziaria della propria auto imprenditorialità e sostenibilità professionale.

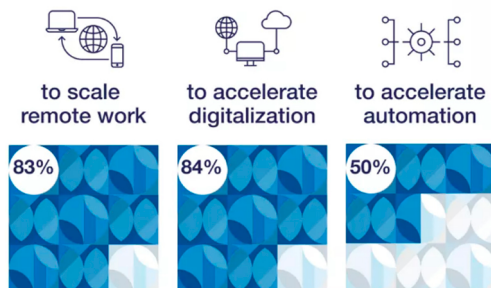
### 3.2. Competenze e settori in declino

*Qualsiasi lavoro che possa facilmente essere definito tramite un'equazione matematica o logica è a rischio di estinzione* (cit. John Pugliano).

Una semplice osservazione quotidiana ci consente di constatare quanto i report degli ultimi anni ci avevano già evidenziato: moltissime attività manuali sono state sostituite da automatismi tecnologici. Il report *Future of Jobs* ci consente di avere dati aggiornati al periodo pre-Covid che, in base a recenti analisi, hanno ulteriormente accelerato la tendenza già prevista, con un altro importantissimo fattore da considerare: *la spinta al lavoro da remoto, de-regolarizzato e di fatto imposto senza una reale negoziazione tra aziende e dipendenti*. Abbiamo potuto assistere a un crollo del reddito delle professioniste, avvocate, consulenti, agenti di vendita. Tutti i lavori legati al turismo, all'accoglienza e all'intrattenimento hanno avuto una forte battuta d'arresto ma anche una profonda trasformazione. La digitalizzazione, la promozione, la comunicazione, per esempio nel campo del turismo, ha sostanzialmente cambiato il modo e le competenze necessarie. Come cambia il rapporto con il cliente? Usare strumenti informatici per gestire la quantità e la qualità del mercato target è alla portata di tutti? Ne comprendono il valore e l'adattabilità anche le piccole realtà? Il tempo necessario alla riqualificazione, consentirà di avere ancora clienti?

Fig. 1 – Azioni intraprese dalle aziende

#### COVID-19 is pushing companies



Fonte: WEF (2020a)

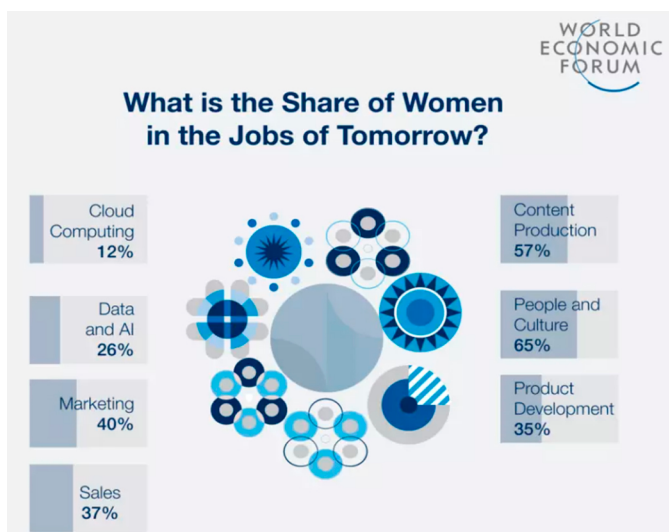


Un'attenzione specifica va dedicata alle *libere professioni*. Secondo Confprofessioni, infatti, assistiamo a un vero e proprio crollo del lavoro indipendente.

### 3.3. Competenze e settori in possibile ripresa

Le competenze più importanti e urgenti in qualunque settore da dover apprendere e soprattutto saper sfruttare a pieno sono sicuramente la capacità di risolvere problemi, la capacità di autogestione (*self management*), lavorare con le persone (nelle nuove modalità), uso e sviluppo delle tecnologie adeguate allo scopo.

Fig. 2 – Presenza femminile nei lavori del futuro



Fonte: WEF (2020a)

Il *cloud computing*, i *big data* e l'*e-commerce* rimangono priorità elevate insieme alla comprensione e adozione di *Intelligenza artificiale in ogni settore merceologico*. Un aumento significativo si avrà anche nel settore della *crittografia*, della *cybersecurity*, della *blockchain*. Queste aree vanno a collocarsi nelle nuove vulnerabilità della nostra era digitale. Ogni settore avrà/ha bisogno di aumentare sostanzialmente la presenza di competenze in questo ambito. Non ci sarà settore in cui queste tecnologie non diventino pilastro del lavoro stesso. La maggior parte delle aziende tenderà ad adottare

robot non umanoidi e intelligenza artificiale, con incremento dei rischi nella sicurezza. Le libere professioni dovranno riuscire a integrarsi, adeguarsi.

Queste nuove tecnologie sono destinate a guidare la crescita futura di tutti i settori industriali e ad aumentare la domanda di nuovi ruoli e competenze. Le decisioni prese in questi anni segneranno il nostro futuro. Il contributo femminile deve aumentare in modo sostanziale al fine di evitare discriminazioni legate agli algoritmi di interpretazione che vengono sviluppati ora e che non considerano il valore delle diversità ma solo gli obiettivi specifici. Le discriminazioni saranno “include” nell’algoritmo a cui demanderemo le decisioni.

La *green economy*, ambito trainato anche dalle priorità dettate dalla comunità europea e dai piani di ripresa economica, offre nuove prospettive. Installatore e progettista di impianti fotovoltaici, energy manager, valutatore dell’impatto ambientale, esperto di bio-architetture e bio-edilizia, certificatore energetico, eco avvocato, chimico ambientale, green designer, progettista o installatore di impianti eolici, eco chef, food designer sono solo alcune di queste nuove professioni. Percorsi di formazione che considerino anche la naturale evoluzione delle professioni esistenti, sarebbero fortemente auspicabili. Esercizio interessante è cercare sui motori di ricerca le parole “nuove professioni” e scoprire come le proprie competenze siano o meno adeguate, per comprendere i divari formativi e sviluppare un piano per poterli colmare.

La competenza linguistica (inglese e preferibilmente altre lingue), la capacità di lavorare a progetto da remoto, diventano *skills* non procrastinabili per accedere a tutte le categorie delle nuove professionalità.

### **3.4. Career pivot: come cambiare carriera e ottenere un nuovo lavoro**

Si intende per *career pivot* un processo intenzionale, metodico che consente di cambiare direzione per ottenere un nuovo lavoro.

Come sottolineato più volte, la determinazione personale a gestire la propria evoluzione è fondamentale.

Il metodo *career pivot* cerca di fornire indicazioni praticabili per evolvere la propria carriera, sfruttando le competenze acquisite nel tempo e cambiare lavoro in modo accettabile. La paura, la stanchezza, l’incertezza sono tutti elementi che vanno analizzati, ponderati ed elaborati per evitare che diventino ostacoli reali al cambiamento possibile. Consiglio di guardare il video in cui Wendy Sachs scrittrice e content strategist affronta questi temi: “Fearless e Free: How Smart Women Pivot – and relaunch their career”.

È necessario abbandonare l'eccessiva cautela. Pianificazione, azioni, networking, perseveranza, la coscienza di essere responsabili del proprio futuro sono le fonti a cui attingere per avviare un processo di costante revisione. Inventariare le proprie competenze, mapparle in mercati diversi, chiedere un sostegno, studiare, **tornare a scuola!**

**Farsi aiutare.** Per creare una transizione lavorativa, è necessario chiedere a esperti di settore di aiutarvi a mappare le competenze attuali in quelle necessarie al nuovo lavoro. Spesso il divario da colmare è inferiore di quanto si possa immaginare.

Ecco alcuni consigli utili per affrontare questo processo:

- pro e contro del proprio attuale lavoro: disagi, problemi, opportunità;
- inventariare competenze – *hard* e *soft skills* elencati con l'aiuto di un occhio critico (tendiamo a non considerare *skills* alcune competenze);
- considerare altre carriere affini per esempio: avvocata civilista a eco avvocata, Grafica a crypto Art specialist;
- cercare su motori di ricerca e nelle piattaforme professionali quali lavori sono disponibili;
- definire le priorità personali;
- trovare uno o due *job shadow* – “affiancando/copiando” lavori che ci piacerebbe fare;
- provare cose nuove;
- iscriversi a un corso.

### ***3.5. Responsabilità per una transizione sostenibile tempi veloci per una risposta efficace***

Non c'è ambito in cui non si parli della necessità consolidata di un *life-long learning*, un'esigenza formativa permanente. Ogni settore, ogni ambito professionale ne richiama l'importanza ma come spesso accade, una responsabilità centralizzata non è stata ancora prevista e le iniziative sono lasciate spesso in capo all'individuo, alla categoria professionale, all'azienda anche se possiamo certamente affermare che sia una necessità sociale importantissima.

La “Proposta di raccomandazione del Consiglio d'Europa relativa all'istruzione e formazione professionale (IFP) per la competitività sostenibile, l'equità sociale e la resilienza, pubblicata a gennaio 2021, sottolinea in modo chiaro il bisogno di creare processi sociali, collettivi, “utili a tutti” per creare il “pilastro europeo dei diritti sociali”. “Il sostegno alla formazione dei giovani e degli adulti va utilizzato come leva per stimolare una crescita economica duratura e sostenibile in quanto contribuisce a incrementare l'innova-

vazione, la produttività e la competitività, oltre a essere utile per i lavoratori nell'ambito di una transizione giusta, per il loro avanzamento professionale e la loro progressione salariale”.

Nel documento “Next Generation EU”, nei fondi dell’UE (FSE+, Fondo per una transizione giusta ecc.), si fa esplicito richiamo a investire in modo corretto in questo ambito. Si evidenzia la necessità di comprendere meglio quali figure e quali competenze i Paesi membri richiedano principalmente. Si richiama l’urgenza di una banca dati con nuove definizioni professionali, di competenze.

L’introduzione di un indicatore che evidenzi “l’apprendistato collettivo” tra imprese, potrebbe contribuire a una riqualificazione trasversale. È fondamentale comprendere meglio il divario formativo e di impiego tra singoli individui impiegati, disoccupati, aziende. Nelle raccomandazioni si è posto un accento specifico, sulla necessità di considerare in modo particolare le esigenze di studentesse, di lavoratrici e delle disoccupate come categorie a maggior rischio.

Sebbene la comunità europea esorti e finanzia questi aspetti, rinforzando l’allarme di una grave crisi economica, di impiego e di competitività, gli stati membri sembrano avere approcci diversi e per quanto riguarda le osservazioni effettuate, non particolarmente coordinate e allineate alle differenti necessità professionali del Paese. Una mancanza di visione collettiva rende il processo lento, parcellizzato in cui da un lato le aziende procedono con una visione interna del problema, la formazione scolastica è rallentata e la formazione individuale poco misurabile in quanto poco significativa sui grandi numeri. L’offerta di formazione non manca, ora il rischio è orientarsi, avere il tempo e il denaro per approfittarne. Personalmente, sono molto preoccupata dalla scarsa attuazione di un progetto collettivo, trasparente e soprattutto misurabile.

I difetti del mondo del lavoro non potranno essere risolti in tempi brevi, quindi pensare che le imprese insieme a sindacati, regioni e lavoratori trovino una risposta efficace in termini collettivi, la reputo al momento come difficilmente realizzabile. Leggendo le osservazioni di alcuni settori merceologici, di Confindustria, non trovo risposte particolarmente propositive soprattutto alla luce dei tempi necessari per riqualificarsi o adeguare le proprie competenze. Il fattore tempo è sostanziale.

Ci si aspetta che i programmi di apprendimento di un’organizzazione combinino diversi approcci, attingendo a competenze interne ed esterne, a nuovi strumenti tecnologici per l’istruzione e utilizzando metodi formali e informali per l’acquisizione di competenze. La maggior parte dei processi di riqualificazione richiederà da 4 a 6 mesi con ancora più tempo per alcuni settori.

Secondo i dati del *Future of Jobs Survey*, i datori di lavoro si aspettano che ci si affidi principalmente alla capacità interna di fornire formazione.

La curva d'apprendimento sarà rallentata anche dalla scelta di relegare gran parte della formazione a piattaforme online, scelta che impedisce di vivere l'esperienza del nuovo lavoro e di vivere l'esperienza.

Grazie a sforzi mirati, gli individui potrebbero acquisire una delle dieci migliori competenze nelle professioni emergenti in uno o due mesi, ma è necessario trovare un match tra domanda e offerta.

Le persone avranno bisogno di tempo e di accedere ai finanziamenti per colmare gap formativi e avranno bisogno di comunicazione efficace per comprendere in quale direzione focalizzare i propri sforzi.

Resta quindi all'individuo, in particolare alla donna, la responsabilità del proprio personale processo di formazione permanente. È fondamentale rendersi responsabili, *coscienti dell'urgenza di incanalare energie nella propria riqualificazione e/o aggiornamento professionale*. L'indipendenza economica, la serenità professionale, la partecipazione attiva alla vita economica delle donne, è sostanziale per garantire ricchezza del Paese stesso.

### **3.6. Conclusioni**

*Mettere le persone al centro, immaginare un futuro e sapere che potrebbe cambiare in corso d'opera. Allenare e sostenere l'agilità e il cambiamento.*

Un gioco dell'oca tra imprevisti e opportunità, ripartenze e sempre nuove sfide. Questo è il nuovo paradigma a cui ognuna di noi dovrà far riferimento.

Dobbiamo prendere atto che intorno a noi il mondo del lavoro va a una velocità maggiore della nostra cautela e capacità di ponderare ogni elemento. Dobbiamo rischiare sapendo che potremmo cadere.

Dobbiamo saper chiedere: affidarci e lasciarci sorprendere.

Dobbiamo trovare tempo: il tempo utilizzato oggi ci consentirà di avere tempo di qualità domani.

*Imprenditrici di noi stesse. Il mercato del lavoro indica chiaramente che le donne non sono considerate una risorsa primaria. Dobbiamo fare impresa e in particolare nei settori digitali e green.*

Dobbiamo fare rete – networking! Le donne devono incrementare la loro capacità di far conoscere le proprie competenze grazie al proprio network e non avere paura di chiedere.

Dobbiamo essere coscienti che il nostro futuro professionale è in costante evoluzione e che lo dobbiamo saper governare direttamente. Lo dobbiamo a noi stesse, al mondo intorno a noi, al nostro futuro economico e sociale.

## ***Bibliografia***

- Centro Studi formazione e lavoro, *Previsioni per l'evoluzione del mercato del lavoro dal 2020 al 2025*, <https://www.centrostudiformazioneelavoro.it/previsioni-per-levoluzione-del-mercato-del-lavoro-dal-2020-al-2025/>.
- Indice della parità di genere – Nuova strategia dell'UE per la parità di genere*, [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_it](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_it).
- Iniziativa Donne e lavoro*, Organizzazione internazionale del lavoro 2020, prima pubblicazione 2020, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/publication/wcms\\_745169.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/publication/wcms_745169.pdf).
- La spinta per l'uguaglianza – Fondo nuove competenze – ANPAL decreto rilancio (art. 88 del DL 34/2020 esteso con art. 4 DL 104/2020, <https://www.anpal.gov.it/-/fondo-nuove-competenze-per-il-rilancio-delle-politiche-attive-del-lavoro>).
- Language, education, and cultural research*, 23/1/2021, <http://www.scholink.org/ojs/index.php/lecr/article/view/3638>.
- PNNR, <https://www.governo.it/sites/governo.it/files/PNNR.pdf>, pp. 200-2007.
- Schools of the future: defining new models of education for the Fourth Industrial revolution – Education 4.0*, <https://www.weforum.org/reports/schools-of-the-future-defining-new-models-of-education-for-the-fourth-industrial-revolution>.
- WEF (2020a), *The Future of Jobs Report*, Oct., <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020>.
- WEF (2020b), *Global Risks Report 2020*, 15<sup>th</sup> ed., <https://www.weforum.org/reports/the-global-risks-report-2020>, <https://www.weforum.org/reports/ab6795a1-960c-42b2-b3d5-587eccda6023>.
- WEF (2020c), *How has Covid-19 affected gender inequality*, <https://www.weforum.org/agenda/2020/09/covid-19-gender-inequality-jobs-economy/>.
- WEF (2021), *Global Gender Gap Report 2021, Insight Report*, March.
- Weil D. (2019), “Understanding the Present and the Future of Work in the Fissured Workplace Context”, *RSF: The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences*, 5, pp. 147-165.
- Women in Digital Scoreboard*, Publication's Office of the European Union, 2019, <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/women-digital-scoreboard-2019-country-reports>.
- World Economic Forum (2019), *Global Gender Gap Report – Insight Report*, [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2020.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf).
- WSI – Institute of Economic and Social Research (2021), *Gender agenda for the future of work in a digital age of pandemics*, 1.

## 4. Il “bello e ben fatto” e la piccola impresa familiare: cura, territorio, passaggio generazionale

di *Francesco Cacopardi\**

### 4.1. Premessa

Se nel mondo economico internazionale resta salda ancor oggi la preponderante presenza delle imprese famigliari (85% circa) nel contesto italiano tale preponderanza assume come prima peculiarità la forma della micro-impresa (90%).

In questo contesto si intende approfondire il ruolo decisivo della donna imprenditrice/artigiana nella costruzione e nello sviluppo del tessuto produttivo di tante aree italiane caratterizzate da ruoli visibili e invisibili, in dimensioni informali e formalizzati in funzione dei vantaggi/svantaggi del sistema fiscale e/o normativo vigente. Saranno accennati gli effetti positivi sul welfare locale del ruolo accuditivo e supplente che tali aziende ricoprono (figli, genitori anziani, collaboratori), e l’interscambiabilità e gratuità nella gestione manageriale. Si tralasciano ad altri interessanti successivi approfondimenti l’evoluzione formale, quantitativa e qualitativa della figura giuridica del “coadiuvante famigliare”.

### 4.2. Imprese “di mestiere”, imprese “coniugali”

Come è noto le piccole e piccolissime imprese assumono caratteristica di impresa artigiana quando l’imprenditore partecipa direttamente con proprie competenze e capacità al sistema produttivo<sup>2</sup>. In Italia le micro-impresе con meno di 10 addetti sono circa 4.100.000 (95% delle imprese attive, 46,1% degli addetti, 29,3% del valore aggiunto o VA). In questo segmento dimensionale è rilevante la presenza di lavoro indipendente (61%). Le PMI (quelle con 10-249 addetti) sono circa 200.000 (33% degli addetti e 39% del VA), le grandi imprese (oltre 250 addetti), sono 3.601 (21% degli addetti e 31% del VA). Le imprese a conduzione femminile hanno superato la quota di

\* Direttore Istituto Luigi Gatti, APACONFARTIGIANATO Milano, Monza e Brianza.

<sup>2</sup> L’impresa artigiana può essere esercitata sia in forma individuale che in forma collettiva fino a un massimo di 21 dipendenti. In presenza dei requisiti richiesti dalla legge n. 443 dell’8 agosto 1985 (legge-quadro per l’artigianato), discende l’obbligo di iscrizione all’Albo delle Imprese artigiane, tenuto presso la CCIAA.

1.300.000 unità, pari al 21,86% del totale delle imprese. Tra le piccolissime quelle a diretta conduzione femminile (o di mestiere o di conduzione coniugale) sfiorano il 40% delle imprese attive (Unioncamere, 2020). Un'adeguata analisi statistica racchiuderebbe sicuramente fotografie interessanti della varietà di soluzioni e circostanze che caratterizzano il contesto italiano di queste conduzioni. Purtroppo le analisi di dettaglio dei distretti produttivi caratterizzanti il nostro Paese suggeriscono alcuni temi di indagine atti a inquadrare specifiche caratteristiche del lavoro femminile, registrabili solo parzialmente con i classici strumenti di misurazione lineare o di rappresentanza numerica e, al contrario, meglio comprensibili con strumenti di indagine e analisi, di natura qualitativa. La conoscenza piena del fenomeno presuppone a nostro avviso, categorie “da economia circolare” più che lineare, ovvero un'economia in cui i “prodotti” di oggi – i giovani, gli uomini – sono le risorse di domani, il valore dei materiali – attività effettive e ruoli – viene mantenuto o recuperato, e la minimizzazione degli scarti – la cura, l'attenzione al particolare – e degli impatti sull'ambiente e sull'eco sistema sono valutati globalmente e non frantumati.

Da questi spunti traiamo i seguenti indicatori per valutare l'impresa al femminile nel contesto italiano.

**Le “storie personali”.** La famiglia di origine, professione e il titolo di studio dei genitori, la composizione del nucleo familiare e la condizione sociale, i luoghi di residenza, gli ambienti sociali frequentati segnano significativamente l'adesione a modelli e dinamiche tipiche dei territori del nostro Paese. È perciò spesso fuorviante dettare o identificare un modello di piccola impresa al femminile slegata dal luogo in cui essa è registrata e osservata. Riteniamo che la classica “provincia” dove vive e lavora oltre la metà della popolazione italiana ne definisca in pieno le dinamiche.

**Valutazioni sui “valori” dei percorsi intrapresi e della famiglia di origine.** Anche la ricostruzione del percorso educativo successivo all'obbligo scolastico deve tener conto delle aspettative che hanno determinato le scelte educative, la spiegazione di eventuali ritiri o cambiamenti, l'esistenza di eventuali esperienze formative successive al percorso di studi tradizionale (con il corollario dei fattori e delle aspettative che hanno determinato la scelta). Tutt'altro da escludere l'uscita dalla famiglia d'origine, le eventuali esperienze di convivenza e coabitazione, eventuali precedenti matrimoni, la nascita dei figli ecc.

**Valutazione sui “valori” degli incontri e della comunità di provenienza.** Esperienze civiche, associative, culturali, religiose, politiche ecc.,



ambienti di socializzazione, reti relazionali che hanno avuto un ruolo importante nella formazione culturale sono fattori decisamente significativi nello sviluppo di attività imprenditoriali autonome. Domande sui “valori”, sulla propria visione del mondo, su quali siano le “cose più importanti” e le priorità nella vita – avere successo, fare carriera, essere utili agli altri, divertirsi, apprendere sempre nuove cose, fare esperienze diverse, la famiglia ecc. – sono fattori decisivi nelle scelte imprenditoriali femminili.

**Gli interessi e le competenze professionali.** Infine, la ricostruzione del percorso lavorativo antecedente all’ingresso nell’azienda familiare o nell’avvio di un nuovo progetto di impresa, gli eventuali passaggi di carriera/occupazionali a partire dal primo lavoro, o la carriera frammentata e discontinua o stabile e lineare è anch’esso elemento fondamentale di valutazione. Per ognuno di questi punti si dovrebbero più raccontare, che definire, brevi descrizioni inerenti al contenuto professionale e alla posizione nell’organizzazione (ruolo organizzativo).

Gli indicatori per definire detto quadro sono:

- *l’ingresso in azienda* ovvero le modalità con cui è avvenuto: attraverso canali formali/informali? frequentando quali ambienti? ecc.;
- *il datore e il contenuto del lavoro.* Quali le caratteristiche dell’impresa (tipo, settore e dimensioni)? Quale il contenuto del lavoro? Quali le attività svolte, i compiti, le tecnologie utilizzate, il contenuto “formativo” se presente;
- *il compenso e gli sviluppi di carriera* nel corso dell’evento lavorativo (cambiamenti di inquadramento e nei contenuti del lavoro, aumenti, trasferimenti). Per le piccole imprese risulterà significativo conoscere quanto si guadagna, in modo da capire la condizione di possibile autonomia economica o anche di relativo benessere, nonché d’inserimento in una possibile eventuale altra carriera;
- *le transizioni.* L’indicatore ricostruisce le ragioni della cessazione dei rapporti di lavoro: fattori imposti (per es. scadenza non rinnovata di un contratto, licenziamento, separazioni, divorzi) o scelte soggettive (lavori più interessanti, scarse gratificazioni, crisi economica ecc.).

Nel contesto economico attuale dove il valore dipende in gran parte dalla qualità delle idee, dei significati, delle esperienze e dei servizi (le cosiddette fonti immateriali del valore) che catturano gran parte delle filiere globali, indicazioni interessanti provengono da osservazioni negli ambiti più caratteristici del nostro sistema produttivo, ovvero i distretti industriali, realtà “socioeconomica” tipicamente italiana e molto studiata anche all’estero, caratterizzati dalla presenza di filiere e concentrazioni geografiche, forti di elementi di collaborazione e concorrenza tra le imprese.

“I misteri dell’industria non sono più tali: è come se stessero nell’aria, e i fanciulli ne apprendono molti senza accorgersene”, diceva Alfred Marshall, nella seconda metà dell’Ottocento. L’immagine esemplifica gli elevati flussi informativi tra imprese e organizzazione, automatizzate da impianti realizzati nei propri distretti, con costanti intercomunicazioni di idee fra i costruttori di macchine e utilizzatori e tra intermediari commerciali e produttori (Marshall, 2009).

Le realtà propriamente femminili e imprese famigliari più piccole sono, in conclusione, fortemente segnate dal sistema in cui si affermano. Ruoli e mestieri assumono suggestioni e visioni in un’attività che tanto più è radicata nella realtà, tanto più è ancorata “a non prescindere “dal mondo e che mai rimane fine a sé stessa. Di contro, appagandosi della sua “autocelebrazione”, come avviene sempre più spesso nelle dinamiche metropolitane o cosmopolite in cui prevale ed è alimentato il pensiero astratto, nascono spinte tanto suggestive quanto irrealistiche (vedi i tassi di disoccupazione dei post-laurea in materie artistiche, umanistiche, beni culturali ecc. ad altissima partecipazione femminile).

Da scelte seguite da azioni e quindi destinate all’agire, la realtà si impone come fattualità, è storia, è pensiero che si trasforma in azione, è cura e fedeltà al mondo anche attraverso l’esperienza della fatica e del dolore. La sofferenza non può essere vissuta come se fosse qualcosa che non ci riguarda, semplicemente perché vissuta da altri. Tenacia, costanza, forza d’animo, metodo sono altrettanti fattori di interesse e osservazione dei contesti economici locali dei nostri distretti.

Aggiungiamo in ultimo, citando Hannah Arendt che per “formulare interrogazioni quali ‘Che cos’è la felicità’, ‘Che cos’è la giustizia’, ‘Che cos’è la conoscenza’, e così via, occorre aver veduto persone felici o infelici, occorre aver assistito ad azioni giuste od ingiuste, aver sperimentato il desiderio di sapere col suo esaurimento o la sua frustrazione. E, inoltre, è necessario che l’esperienza sia ripetuta nella mente dopo aver lasciato la scena in cui ebbe luogo” (Arendt, 1987, p. 170).

Solo nell’ambito di una società composta di persone – e non di individui astratti – si collocano autentiche politiche di “genere”: politiche educative miranti a valorizzare la donna nella sua unicità e irripetibilità, nella sua libertà e responsabilità verso se stessa, gli altri e l’ambiente in cui vive; politiche economiche che abbiano a cuore il benessere, la qualità della vita, la felicità della popolazione e non al contrario, leggi e norme; genuine politiche di pari opportunità che hanno l’obiettivo di eliminare le forme di discriminazione verso le donne, specialmente nel mondo del lavoro, e non di annullare le differenze.

### 4.3. *Imprese di mestiere*

Le considerazioni generali trovano declinazioni in due realtà prevalenti: le imprese di “mestiere”, ovvero dove l’attività proposta è definita dalla competenza dell’imprenditore che la governa e quelle “coniugali”, ovvero contrassegnate dalla prevalenza del rapporto affettivo alle scelte e soluzioni adottate di condivisione dei compiti. Le analisi con questi due modelli rivelano più chiaramente quegli aspetti intangibili ma indispensabili per avere un quadro reale della tipicità italiana.

Nei contesti produttivi “di mestiere”, possiamo osservare varie tipologie di relazione tra imprese di un medesimo comparto o distretto produttivo: relazioni orizzontali (connessioni tra imprese operanti nello stesso stadio produttivo); relazioni verticali (tra imprese operanti in stadi adiacenti); relazioni diagonali (tra imprese produttrici e imprese impegnate nella produzione di macchinari e di servizi; per es. trasporto, progettazione, consulenza.). Il collocamento del “mestiere” o della professione al femminile, si spenderà in forme differenziate e caratteristiche in funzione dell’appartenenza a ciascuno di questi tre ambiti. Per quanto riguarda il primo livello, l’appartenenza al medesimo stadio produttivo offre ampi spazi di collocamento anche per bassi profili purché ad alta manualità. Se guardiamo al contesto della moda o dell’arredamento (pensiamo ai divani) c’è una “caccia continua” ad acquisire lavoratrici autonome “cucitrici”, esperte, tanto affidabili quanto maggiore è il valore del tessuto a esse affidato. Nelle relazioni verticali o diagonali invece si impongono piccole imprenditrici per prevalenza di capacità organizzativa dei vari fattori di produzione/servizio. L’impatto e l’opportunità di politiche di genere in questo secondo caso, spingendo l’attività su livelli più strutturati di richiesta, favoriscono anche la definizione di ruoli tipicamente imprenditoriali nella definizione delle strategie di imprese e delle scelte.

### 4.4. *Imprese coniugali*

In questa seconda categoria abbiamo collocato le dinamiche strettamente connesse ai legami con il territorio e al ruolo di “accudimento” che le famiglie sostengono pur in presenza di anche significative attività imprenditoriali. Tre i punti di osservazione:

- *la cura della persona* intesa nella sua funzione di collaboratore e/o di familiare coinvolto nella realtà aziendale di riferimento indagando sui punti di positività e di criticità che tali funzioni suggeriscono per esempio alle politiche di welfare o di smart working o di nuovi modelli manageriali

e/o organizzativi. Più di un terzo delle 18-64enni ha responsabilità di cura in famiglia: 12.746.000 persone tra i 18 e i 64 anni (34,6%) si prendono cura dei figli minori di 15 anni o di parenti malati, disabili o anziani. Tra queste, i genitori con i figli minori di 15 anni sono oltre 10.000.000, il 29% dei 18- 64enni, più concentrati nella fascia di età tra i 35 e i 44 anni (59,9%) e tra gli occupati (33,7%). Nella maggior parte dei casi i figli sono coabitanti, sono 350.000 i genitori che si occupano regolarmente di figli minori di 15 anni non coabitanti, situazione che riguarda più gli uomini delle donne (1,7% rispetto a 0,2%), i 35-54enni (1,5%) e gli attivi (1,2%). Riguardo ai malati, disabili o anziani sono quasi 3.000.000 (7,7%) le famiglie coinvolte, sui singoli grava sul 9,4% delle donne e sul 5,9% degli uomini. Sono 650.000 le persone che si prendono cura contemporaneamente di figli minori di 15 anni (coabitanti e non) e di altri familiari malati (ISTAT, 2018). L'imponenza di questi dati, ci conferma un contesto sommerso di soluzioni di accudimento familiare non strettamente compatibili con il lavoro se non con soluzioni diversificate e flessibili. Il classico modello produttivo di tanti contesti locali – capannone per la produzione, abitazione strettamente collegata, negozio e retro bottega per i compiti dei figli, o postazione cassa/bancone per l'anziano in pensione – offre una sorta di modello “lockdown” o smart working *ante litteram*: la natura familiare dell'impresa impone per intero la sua rilevanza e la possibilità di operare con ruoli dei genitori interscambiabili o suddivisi in 2 o 3 macrofunzioni (produzione, acquisto/vendita, amministrazione/adempimenti). Decisivo il ruolo in questo ambito delle associazioni datoriali: la delega a tali centrali delle funzioni legate all'amministrazione e agli adempimenti indirizza di fatto le scelte e i ruoli della famiglia imprenditrice;

- *il territorio* ovvero il legame con il contesto locale o con la filiera dei servizi (clienti/fornitori, servizi consulenziali, amministrativi, finanziari ecc.; servizi locali e istituzionali) evidenziando la distinzione dei ruoli e la loro rispondenza alle attese/bisogni personali e di contesto economico-produttivo o, eventualmente, anche socioassistenziale. I passi su questo terreno sono ancora pressoché informali salvo timide aperture che amministrazioni comunali e Aziende sociosanitarie regionali stanno in qualche modo assumendo. Il sistema italiano di welfare è tradizionalmente lento a rispondere in maniera pronta e flessibile ai diversi bisogni sociali emergenti. Le grandi imprese – e lo Stato, nella sua funzione di datore di lavoro – contribuiscono da tempo alla promozione di welfare verso i propri dipendenti. Non così il sistema delle piccole e piccolissime imprese se non in forma informale o officiosa. Questo ci fa osservare che proprio perché si parla di welfare, esso deve rispondere a specifici e non

generici bisogni sociali. Le opportunità offerte dalle attuali piattaforme e regole sempre più standardizzate e normate, rispondono ai bisogni reali delle donne e delle loro famiglie? In secondo luogo, le aziende sono fiscalmente incentivate a realizzare piani di welfare aziendale a beneficio dei propri dipendenti: le risorse impiegate in tali programmi dovrebbero però essere interpretate anche in termini di mancate entrate fiscali per lo Stato che di fatto continua così a finanziare categorie già dotate di ampia protezione trascurando invece le altre fasce (autonomi, disoccupati, lavoratori in nero ecc.). Innovazione sociale, valorizzazione e connessione delle risorse offerta ai cittadini-lavoratori e alla comunità locale per dare delle risposte ai loro bisogni, diventano dunque opportunità per il tessuto produttivo del territorio, coinvolgendo le imprese locali nella produzione di beni e servizi di welfare aziendale, ampliando la platea dei beneficiari delle proposte di welfare e promuovendo percorsi di inclusione lavorativa rivolti a persone in condizione di vulnerabilità;

- *il passaggio generazionale* quale momento di dedizione al legame paterno/materno e alla propria storia intesa come passione, talento, attesa con la valutazione delle criticità alle resistenze e ai tempi di trasferimento. Interessanti i casi di mestieri tradizionalmente maschili, sdoganati proprio a seguito di eventi di morte o di naturale trasferimento di attività per raggiunti limiti di età. Meno significative invece le scelte imprenditoriali differenziate nelle aziende più strutturate con dinamiche parentali tra pari (fratelli, zii, cugini ecc.) per i quali le diverse vocazioni hanno seguito percorsi di scelta legati agli altri elementi citati all’inizio dell’articolo, così come l’orgoglio e la tenacia di dar seguito alle storie/dinastie familiari anch’essi elementi entrambi diffusi e presenti nei generi.

#### **4.5. Conclusioni**

La breve disamina effettuata ha inteso “aprire più che concludere”, con spunti di riflessione orientati a superare stereotipi che sovente, nell’ansia di dimostrare diffusissime discriminazioni, più di natura ideologica che di interesse reale alla situazione concreta, alterano profondamente lo sguardo sulle realtà economica e sociale. Tali analisi, usate strumentalmente dalla politica e dal sistema di pensiero dominante, raggiungono in realtà obiettivi diametralmente opposti a quelli attesi frantumando ulteriormente una società che ha invece bisogno di sintesi e di quadri di riferimento chiari e condivisi, come l’esperienza della pandemia ci ha insegnato. Guardare con simpatia al nostro modello imprenditoriale, invidiato peraltro da tutto il mondo e che ha

garantito e ancora garantisce, benessere e coesione sociale, riteniamo sia un contributo positivo a genuine azioni al femminile, non per raggiungere falsi modelli massificanti di uguaglianza ma al contrario, contesti di umanità “sinfonica” dove l’arte e l’abilità dei singoli diventa melodia per tutti.

## ***Bibliografia***

- Arendt H. (1987), “Le attività della mente in un mondo di apparenze”, in *La vita della mente*, il Mulino, Bologna.
- ISTAT (2018), *Conciliazione tra lavoro e famiglia*, <https://www.istat.it/it/files/2019/11/Report-Conciliazione-lavoro-e-famiglia.pdf>.
- Marshall A. (2009), *Principles of economics: unabridged eighth edition*, Cosimo, Inc., New York.
- Unioncamere (2020), *Rapporto imprenditoria femminile 2020*, <https://www.unioncamere.gov.it/P42A4687C160S123/il-covid-interrompe-la-crescita-di-imprese-femminili--a-fine-2020-sono-4mila-in-meno-rispetto-al-2019.htm>.

## 5. Las crisis son para innovar y crecer

Entrevista a *Edna Himes\**

¿Como ha impactado la pandemia de Covid-19 a las mujeres emprendedoras en México? ¿Cuáles son las oportunidades después de la pandemia? En la entrevista Edna Himes, facilitadora de negocios, consultora en sustentabilidad y economía circular, describe la experiencia empresarial en el difícil período de la pandemia.

*¿Cuáles son las principales dificultades para una mujer que quiere hacer negocios en México ahora mismo o que ya tiene su propio negocio? ¿Cómo les ha impactado la pandemia de Covid-19?*

Me parece que generalizar es traicionar. Creo que todo depende de las circunstancias de cada persona. Hay mujeres que tenían un pequeño negocio o que desempeñaban alguna actividad comercial independiente tanto formal como informal, que al estar sus hijos en cuarentena en casa tenían el deber de administrar las actividades escolares de los menores, lo que dificultaba tener tiempo para su actividad profesional/económica. En el caso de México gran parte de la economía doméstica femenina, se debe a labores informales que se llevaban a cabo en reuniones con otras mujeres o en los momentos de contacto afuera de las escuelas al recoger a los hijos, etc. Al no existir estas oportunidades de encuentro, el desempeño de esas actividades se vio disminuido. Ahora bien, las redes sociales han revolucionado la forma de hacer negocios de comercio, y me parece que principalmente durante la pandemia, hubo una explosión de grupos y páginas de venta de productos en los que muchas mujeres se han involucrado aún después de la pandemia. Lamentablemente la mayoría de ellos son actividades informales que no permiten una estructura, independencia y seguridad financieras, pero al menos han sido el sustento de muchos hogares en los cuales incluso se ha visto que la actividad nueva o reinventada, crea mayores ingresos que los que se percibían por un trabajo remunerado que se ha perdido.

*Por otro lado, ¿cuáles son las oportunidades para las mujeres después de la pandemia? ¿Nuevos negocios y nuevos mercados? ¿Concesiones, préstamos, desgravación fiscal del estado?*

El apoyo del gobierno en México ha sido nulo, o al menos no tengo conocimiento de alguna campaña y programa importante de apoyo a la empresa femenina (ni a la empresa tradicional puedo aventurarme a decir). Para el

\* Empresaria mexicana, experta en en sustentabilidad y economía circular.

pequeño emprendedor, conseguir financiamiento no es fácil, y si se obtiene alguno es a tasas de interés demasiado altas que ponen el riesgo el crecimiento y estabilidad del negocio. Tampoco se dieron facilidades o beneficios fiscales a causa de los problemas económicos causados por la pandemia. Quien quiere hacer empresa debe buscar hacerlo con recursos propios, aliarse con amigos o familiares o conseguir algún inversionista privado que quiera asociarse al proyecto que se tenga. A diferencia de países como Italia, en México no se conocen programas especiales para el emprendimiento femenino que puedan ser el trampolín de lanzamiento para un proyecto o empresa, es por eso que gran parte de los negocios o actividades desempeñadas por mujeres, se quedan en la informalidad como se mencionó anteriormente.

*¿Cuál fue su experiencia profesional en México en esta difícil etapa?*

Como lo comenté anteriormente, creo que todo depende del carácter y de la actitud que tenga o que haya tenido cada persona ante la crisis. Estoy convencida de que el punto de vista que mantenemos sobre algo es lo que crea nuestra realidad. Para mí ha sido momento de oportunidades, de salir de la zona de confort, de aprovechar que no son necesarios los viajes para reunirte con personas de todo el mundo. Esta pandemia y las conexiones virtuales han abierto para mí un espacio para facilitar negocios nuevos, entre empresas que tienen un producto o servicio innovador, sustentable o de economía circular que son los tres campos que me apasionan, con las empresas que requieren dichos productos o servicios. La clave para mí es buscar a quien piensa similar, a quien cree que las crisis son para innovar y crecer y no para recortarse y hacerse pequeño. Y creo que un secreto es acercarse a la gente con el pensamiento de que lo que les ofreces es un regalo, un beneficio, y no hacerlo desde la necesidad o el tener que venderles algo. Hoy más que antes creo que las empresas responden a lo que creen los lleva hacia el futuro.



## 2. LA MATERNITÀ COME VALORE SOCIALE

di *Begoña Rodriguez, Caterina Milo,  
Melissa Maioni, Emma Ciccarelli*

### 1. Il valore sociale della maternità

di *Emma Ciccarelli\**

#### *1.1. Maternità bene comune o bene individuale?*

La maternità fino agli scorcì dello scorso secolo, ha sempre avuto un grande ruolo nella vita sociale, basti pensare che le stesse donne acquisivano cittadinanza solo nel momento in cui diventavano madri: *lo scopo precipuo della donna all'interno della società era quello di essere madre, di avere figli, non soltanto per il benessere comune ma anche per il benessere individuale* (Pedrucci, 2015). Nella cultura classica dell'antica Grecia solo a chi era madre era riconosciuto un ruolo attivo all'interno della società. Tale valore ci viene confermato anche dalle tante storie di donne della Bibbia. I figli erano garanzia di futuro per i popoli: la prolificità era segno di potenza delle nazioni. Mitizzata, esaltata o umiliata, la maternità è una dimensione irrinunciabile dell'identità femminile e della rigenerazione delle comunità umane. La modifica degli stili di vita degli ultimi 200 anni, l'intensificazione dei ritmi di vita e di lavoro, il processo di emancipazione femminile unito a un generale timore di sovrappopolazione globale scatenata dai mass media negli anni Settanta del secolo scorso, sono state tra le cause che hanno portato l'intero pianeta a indebolire il valore sociale, economico e culturale della maternità. Tanti sono i fattori che hanno inciso su questo cambiamento; in primis il fatto che le attività lavorative e professionali sono sempre più competitive:

\* Vicepresidente nazionale del Forum delle associazioni familiari e membro dell'Osservatorio nazionale sulla famiglia.

questo predispone le persone a procrastinare scelte come il matrimonio (cfr. l'avanzare negli anni dell'età degli sposi), induce le donne ad avere nessuno o pochissimi figli (l'allontanamento per il periodo della maternità dal lavoro costituisce un problema professionale e di carriera nonostante le leggi). La pratica indotta dal consumismo, inoltre, prelude a offrire al nuovo nato condizioni economiche più che soddisfacenti che ritardano notevolmente o annullano addirittura la possibilità di procreare. Se a questo si aggiunge un diffuso comportamento narcisista ripiegato sul proprio personale benessere, l'idea che la famiglia prima e i figli dopo siano fonte di problemi, allontana sempre di più molti da questa scelta.

Storicamente, la questione del valore della maternità subì un forte affievolimento a seguito, nel 1974, della Conferenza internazionale demografica dell'ONU di Bucarest dove emerse un esagerato allarmismo sul rischio mondiale di una "esplosione demografica". L'esito della Conferenza offrì l'occasione per grosse campagne volte a sensibilizzare sulla contraccezione e sull'importanza del controllo delle nascite. La paura di una bomba demografica influenzò sensibilmente l'opinione comune. In questo contesto mondiale, la ricerca scientifica si preferì indirizzarla più sulle modalità per impedire all'embrione umano di svilupparsi, piuttosto che aiutare le coppie a gestire meglio la fertilità e la genitorialità. La ricerca si concentrò sulle modalità per limitare la fertilità della donna attribuendo solo a lei responsabilità del controllo delle nascite. L'uomo fu lasciato fuori da qualsiasi coinvolgimento, da qualsiasi responsabilità. Il valore sociale della maternità fu di conseguenza fortemente ridimensionato e sacrificato come fu sacrificata una più consapevole educazione alla reciprocità uomo-donna.

Anche le correnti femministe dell'epoca assecondarono questa percezione generando la convinzione che il nemico numero uno della realizzazione delle donne è il "bambino" e soprattutto il "bambino non desiderato" (Hargot, 2020). Su questi cliché e sul fatto che le donne non volevano ritornare a essere sottomesse agli uomini si costruì un impianto sociale e politico ostile alla funzione materna, ostile a usare il codice materno nelle politiche sociali. Va da sé che a seguito di questi fatti, ormai, come ha ben detto R. Zezza in un suo recente articolo (2021), "l'associazione implicita che avviene nella nostra cultura è quella tra maternità e peso, maternità e malattia, maternità e sacrificio. Nell'ottica della produzione, la maternità è l'interruzione di un percorso lineare: una frattura su cui costruire dei ponti per attutirne le conseguenze negative. Nella prospettiva della realizzazione personale, la maternità è una scelta radicale tra qualcosa e qualcos'altro: famiglia contro carriera, donna contro madre, conflitto tra diverse identità in lotta per la stessa porzione di territorio, che sarebbero testa e cuore delle persone. Nell'ottica

della società, la maternità è una discontinuità temporale: una pausa, un mettersi temporaneamente di lato perché si diventa portatori di una complessità che complica tutto il resto poiché vi confligge – pensiamo ai fasciatoi sui treni, agli spazi per allattare, agli orari delle scuole, alla durata delle vacanze estive, alle rampe di scale, ai marciapiedi ingombri, ai cortili vietati ai bambini... tutti servizi eccezionali e mai scontati in un mondo costruito a misura di adulti normodotati. Nella narrazione che assorbono le giovani donne italiane, la maternità è fatica, rischio, imprevisto, difficoltà. È un incontro con il proprio corpo che diventa ostaggio dell'ignoto, ed è un'esperienza che dovrà essere risarcita e protetta perché fuori misura. Una maternità che fa paura, e quindi richiede coraggio". Relegata a un bene individuale, la maternità ha subito dunque una serie di umiliazioni e continua a condizionare le scelte sociali. Gli effetti devastanti di questa tendenza si possono osservare nel rapido declino demografico che sta caratterizzando i Paesi più industrializzati e culturalmente più evoluti.

## ***1.2. Europa: un continente in declino demografico***

L'Europa si caratterizza ormai da molto tempo come un continente in cui si assiste a un'inarrestabile caduta della natalità e a una riduzione della popolazione. Negli ultimi dieci anni risulta un differenziale negativo tra nati e morti di 2.5 milioni di unità, con il tasso intrinseco di fecondità sceso oggi a 1,5 e lontanissimo dalla soglia di sostituzione (ossia in grado di garantire il pareggio demografico tra natalità e mortalità) di 2,1. A queste condizioni l'Europa è destinata a passare dagli attuali 747 milioni di abitanti a 710 nel 2050 e a neppure 630 nel 2100, perdendo quasi 120 milioni di abitanti e ritrovandosi a fine secolo con una popolazione ancora più vecchia e ancora meno vitale, ossia avviata al definitivo tramonto.

Secondo i dati Eurostat relativi all'Ue, nel 2019 l'Irlanda è stato il solo Paese a registrare un numero di nati superiore a quello dei morti. La popolazione della Germania dovrebbe ridursi nel tempo sia pure di poco, passando dagli attuali 83 milioni di abitanti a 80 milioni nel 2050; quella italiana da 60 milioni a 54; quella spagnola da 47 a 43. Solo la Francia mostra dei segni di resistenza, anche se tendono a indebolirsi.

La scarsità delle nascite unita poi all'allungamento della vita comporta inoltre un invecchiamento dell'età media della popolazione. Un trend che si è incancrenito negli ultimi due decenni portando l'età media europea a 43 anni, 12 in più rispetto alla media mondiale (fonte ONU). A essere maggiormente affette da questa tendenza negativa le regioni dell'est e del sud Europa

con conseguenze nefaste su tassi di crescita e finanza pubblica. L'Europa da vecchio continente sta diventando un continente vecchio.

### *1.3. Essere mamme in Europa: alcune evidenze significative*

In Europa il tema della maternità è inscindibile dal tema lavoro: si fatica a percepire anche il valore delle donne che non sono occupate in attività lavorative redditizie. La donna assume rilevanza pubblica in virtù del suo inserimento nel mondo del lavoro e tutto ruota intorno a questo ruolo. Nel mercato del lavoro, la maternità infatti rappresenta una debolezza in quanto interrompe la produzione. Benché la convenzione ONU del 1979 ribadisca che “la maternità ha un fondamentale ruolo sociale” rimane il dato di fatto che essa interrompe i ritmi di produzione e accresce i pesi dell'assistenza pubblica.

Viste queste premesse va da sé che il contrasto alla denatalità in Europa finora è stato principalmente affrontato attraverso tre azioni importanti: agevolare la conciliazione tra i tempi della famiglia e quelli del lavoro, corresponsabilizzare i padri nei compiti di cura, e infine incentivare i servizi pubblici per l'infanzia.

Tra le donne, tuttavia, le lavoratrici madri sono ancora più a rischio occupazione, soprattutto se paragonate alle donne senza figli e agli uomini. Il rapporto tra occupazione e genitorialità è differente per uomini e donne: in generale i padri sono occupati in misura più elevata. A livello di UE27 (European Commission, 2014) le madri hanno un tasso di occupazione più basso rispetto alle non madri, anche se il dato a livello europeo è estremamente variegato in quanto influenzato dalle politiche per la famiglia o da parametri economici che innalzano il tasso di occupazione.

Oggi i maggiori sforzi per sostenere la maternità, oltre alle politiche di conciliazione, sono concentrati sull'estendere la condivisione con i padri i compiti di cura dei figli. Spagna, Francia, Regno Unito, hanno già varato leggi in tal senso negli ultimi anni.

La Svezia ancora detiene uno dei sistemi di welfare attento a entrambi i genitori: a mamma e papà sono offerti fino a **480 giorni di congedo** fino al nono anno di vita del bambino e nelle prime due settimane possono restare a casa entrambi i genitori. Un **sistema decisamente moderno** e a misura di famiglia, che consente quindi non solo di far stare insieme la neo-famiglia nelle prime settimane, ma anche di organizzarsi, successivamente, in modo autonomo sulla base delle esigenze lavorative sia della mamma sia del papà.

#### ***1.4. In Italia sempre più difficile essere madri: focus sulla situazione italiana***

L'Italia paga da troppi anni una scarsa sensibilità politica nei confronti della genitorialità e della maternità in particolare, a cominciare dal problema degli assegni familiari che hanno penalizzato per anni i lavoratori autonomi e i disoccupati, della fiscalizzazione, degli alloggi (i miniappartamenti non invogliano all'ampliamento delle dimensioni della famiglia in quanto lo spazio vitale è già troppo sacrificato). La lunga diatriba sui temi etici legati al diritto all'aborto, all'uso della pillola RU486 a disposizione anche per le minorenni, ha purtroppo legato il tema della maternità soltanto a diatribe di carattere etico e a battaglie di genere senza invece esaminarle dal punto di vista del valore sociale di questa dimensione.

L'Italia nel panorama Europeo, ma anche mondiale, è una delle nazioni in cui il crollo della natalità è stato più forte. L'ISTAT nell'ultimo report ci ricorda che il numero medio di figli per donna continua a scendere: ben 1,18 per quelle con cittadinanza italiana, mentre è di 31,3 anni l'età media in cui si diventa madri per la prima volta. Considerando che la fertilità femminile comincia a calare dai 35 anni in su, e che non tutte le donne in età fertile scelgono di diventare madri, lo scenario futuro che si delinea è molto preoccupante.

L'Italia registra ormai da troppi anni situazioni sociali e lavorative pesanti a carico delle donne: costrette sempre più spesso a rinunciare al lavoro a causa di una maternità o della gestione dei figli. Fatti che per la maggior parte dei casi non fanno notizia e che lasciano sole le donne ad affrontare scelte forti nella consapevolezza di non essere apprezzate nel mondo del lavoro; la maternità e il pancione sono considerati come un fatto di cui doversi vergognare.

Alcuni provvedimenti governativi appena approvati fanno ben sperare: è di quest'anno – 2021 – un primo segnale concreto di contrasto alla denatalità con l'approvazione della legge sull'assegno universale per figlio.

Nell'immaginario collettivo permane la convinzione che una mamma che rimane a casa a gestire i propri cari, figli e nonni compresi, è una casalinga e quindi una donna non produttiva: sfatare questo pregiudizio è importante per capire quanto – in realtà – il lavoro casalingo faccia risparmiare allo Stato in termini economici e quanto faccia guadagnare in termini di umanità, solidarietà e coesione sociale. Studi in proposito effettuati nel 2018 hanno dimostrato che i compiti di cura hanno un valore economico elevato: è stato calcolato infatti che lo stipendio ideale per una mamma ammonterebbe a oltre 3 mila euro al mese. Tale importo racchiude tutti i lavori che una madre svolge normalmente in casa, e considera quanto una famiglia spenderebbe per affidarsi, per questo tipo di mansioni, a un professionista. Il lavoro di

cura delle mamme è dunque un welfare invisibile che fa risparmiare alle casse dello Stato grandi cifre.

### *1.5. Sfide e prospettive*

Emblematica è la considerazione fatta da De Nicola nel lontano 1994 che ritengo tutt'ora di grande attualità:

A differenza dei settori in cui la ricerca ha fatto progressi enormi (quella spaziale, militare) non si può dire altrettanto per l'ambito della genitorialità perché essa risponda a criteri di conoscenza, di responsabilità, di tutela della salute e di umanizzazione per la madre e per il bimbo. Inoltre, quando si concentra l'attenzione sul controllo della fertilità femminile, si ha l'impressione che si sia già scisso il fondamentale rapporto unitivo tra l'uomo e la donna o che comunque si sia fatto poco per rispecchiare, anche negli obiettivi della ricerca, l'unità dei due, nel rispetto di una scelta maturata insieme. Ne risulta l'inadeguatezza dei metodi di controllo della genitorialità, ciascuno con il suo risvolto negativo e di fatto la discrasia tra proclamazione di paternità e maternità responsabili e praticabilità effettiva di tale responsabilità (Di Nicola, 1994, pp. 169-170).

Di fronte al silenzio degli Stati e della politica possiamo constatare invece, in controtendenza, la diffusione negli ultimi 40 anni di una pluralità di forme di strutture sociali e di volontariato, di reti informali di animazione e valorizzazione del tema maternità. Sono forme di maternità sociale – intesa come processo di solidarietà sociale che intende prendersi cura dell'umano – che invece vuole rinforzare quel codice materno che è stato scolorito da processi di massificazione e di individualismo narcisista. Segno che vi è una comunità sociale reale che chiede la valorizzazione di rapporti significativi e un rafforzamento dell'identità delle persone (Di Nicola, 1994, pp. 170-171). Occorre – come ricorda Zezza (2021) – che si affermi una nuova narrazione della maternità sia come vissuto sociale che personale, dove emerga il senso delle cose e della vita, dove cresca una differente visione del tempo e della responsabilità che ci salva come specie: avere un figlio rende tutto questo una possibilità concreta e quotidiana, arricchendo ogni altro aspetto della nostra vita. Occorre recuperare il valore sociale della maternità perché la maternità ha una funzione sociale importante, in ordine per esempio agli equilibri demografici. Per affrontare quello che viene definito il motherhood gap bisognerà pertanto tener conto di un approccio più ampio, che non si limiti alla protezione del posto di lavoro della donna in congedo di maternità, ma che preveda politiche di conciliazione in grado di riequilibrare i carichi di

cura e di offrire servizi all'infanzia e ai minori adeguati, occorre un pensare al noi come comunità vitale e generativa dove la maternità non è un problema, ma il motore per lo sviluppo.

## **Bibliografia**

- Ciccarelli E. (2019a), "Famiglia e denatalità", *La società*, 4, pp. 130-139.
- Ciccarelli E. (2019b), "Maternità, un upgrade lavorativo", in A. Minetti (a cura di), *Quaderni Corporate Family Responsibility*, 4.
- Comito V. (2020), *Il declino economico dell'Europa*, <https://sbilanciamoci.info/il-declino-economico-delleuropa/>.
- Di Nicola G.P. (1994), *Il linguaggio della madre. Aspetti sociologici e antropologici della maternità*, Città Nuova, Roma.
- Francesco P. (2015), *Lettera enciclica "Laudato Sii" del Santo Padre Francesco sulla cura della casa comune*, Libreria Editrice Vaticana, Città del Vaticano.
- Hargot T. (2020), *Una gioventù sessualmente liberata (o quasi)*, Sonzogno, Venezia.
- Pedrucci G. (2015, gennaio), "Il corpo biologico e il corpo sociale nella donna alle origini della cultura occidentale. L'obbligo di (imparare a) essere madri in Grecia Antica", *Narrare i Gruppi*, 10, 1, pp. 71-95.
- Redazione (2016), *Congedo di maternità nel mondo: chi sta meglio o chi sta peggio di noi*, <https://www.pianetamamma.it/donna-e-mamma/congedo-di-maternita-nel-mondo-chi-sta-meglio-o-peggio-di-noi.html>.
- Salvatore F. (2020), *L'inarrestabile crisi demografica dell'Europa*, <https://it.insideover.com/societa/linarrestabile-crisi-demografica-delleuropa.html>.
- Viale R.Z. (2016), "La maternità, dalla tutela alla valorizzazione. Un'analisi comparata", *Osservatorio Isfol*, pp. 83-105.
- Zeza R. (2021), *Maternità, rimuovere gli ostacoli non basta*, [https://alleyoop.il-sole24ore.com/2021/06/11/maternita-rimuovere-ostacoli/?uuiid=106\\_SUv4Y3KA&fbclid=IwAR240bBi5cZqPbI0PXJFjIfSoPc40W9L4qqmBDsmgb9074DytJ42-7PiEU](https://alleyoop.il-sole24ore.com/2021/06/11/maternita-rimuovere-ostacoli/?uuiid=106_SUv4Y3KA&fbclid=IwAR240bBi5cZqPbI0PXJFjIfSoPc40W9L4qqmBDsmgb9074DytJ42-7PiEU).

## **2. La maternità come “ricchezza”**

di *Caterina Milo\**, *Melissa Maioni\**

### ***2.1. Introduzione***

La maternità è ricchezza per la nostra società. Al cuore di questa ricchezza risiede una duplice dimensione, etica e socioeconomica. Essa è ricchezza nella sua dimensione etica, in quanto paradigma di autonomia relazionale. È la maternità che ci ricorda che siamo esseri umani dotati di una libertà che non si esprime in una dimensione isolata e isolante rispetto all'altro, ma si esprime al meglio in una dimensione relazionale.

Pertanto, riscoprire la ricchezza della maternità significa in primo luogo riscoprire la centralità e la bellezza del ruolo della donna e il ruolo paradigmatico e fondante che essa può esercitare nella società. In seconda istanza, significa riconoscere che il valore non si configura solamente in termini etici, ma anche sociali ed economici, infatti è proprio tale relazione la base per lo sviluppo e il futuro di un Paese.

### ***2.2. La ricchezza della maternità: uno sguardo alla dimensione etica***

La maternità è ricchezza per la nostra società innanzitutto nella sua dimensione “etica”. Lo sguardo è qui rivolto alla dimensione “relazionale” nella quale la donna si inserisce, e con essa anche la sua autonomia. La maternità ci ricorda che libertà e relazionalità, come vedremo, sono due facce della stessa medaglia.

La dimensione dell'autonomia decisionale è sicuramente dato intrinseco all'essere umano. Siamo stati creati con una capacità di determinarci, di esprimerci e di individuare quale “taglio” dare alle nostre vite. Questo dato ci fornisce un grande potenziale e ci dona la capacità di esprimere ogni giorno la nostra unicità. Tuttavia, parlare di autonomia decisionale non è da legare a un significato univoco. In una concezione puramente soggettivistica di tale concetto, autonomo è colui che “sceglie”<sup>1</sup>, in maniera totalmente indifferente rispetto a) al contenuto della scelta e alle sue conseguenze b) le parti coinvolte nella scelta. La cosiddetta autonomia dell'indifferenza considera infatti

\* Ricercatrici della Cattedra Unesco in Bioetica e Diritti Umani (APRA).

<sup>1</sup> Autonomia come autodeterminazione si veda Mackenzie (2019), p. 144.



qualsiasi scelta come valida basata puramente sul fatto che è il soggetto a volerla, o a credere di volerla. Resta del tutto irrilevante se la scelta possa avere delle conseguenze negative su di sé o sugli altri. L'importante è averla fatta propria. In questo senso basti pensare all'autonomia decisionale che si regge dietro alle scelte di terminare la gravidanza<sup>2</sup>, il punto focale è il soggetto che decide (la donna) non cosa si decide (in questo caso di terminare una vita nascente) né le conseguenze della decisione su terze parti (per esempio su possibili padri). Tale autonomia è totalmente scevra da una dimensione relazionale, ma è puramente, per così dire, monodirezionale: si ferma al soggetto decidente e non considera niente al di là di ciò.

Tale forma di autonomia mostra chiare limitazioni. Se è vero che siamo creati con un potenziale decisionale che è da valorizzare e custodire, è da ritenersi altrettanto vero che “cosa decidiamo” non è indifferente<sup>3</sup>. Una scelta che sia discostata o apertamente in contrasto con gli interessi di altre parti come nel caso sopra indicato non esprime che un senso molto limitato di autonomia. Essa, infatti, taglia fuori i soggetti intrinsecamente connessi con quella stessa scelta. Questo, a ben vedere, non significa imporre l'interesse altrui sul soggetto decidente ma avere chiaro che non tutte le scelte sono pienamente autonome quando si pongono in chiara linea conflittuale con gli interessi altrui. In altre parole, ciò significa essere responsabili di una scelta compiuta in maniera “isolata” rispetto agli interessi che avrei dovuto tenere in considerazione.

A uno sguardo più dettagliato i limiti di una dimensione puramente soggettiva di autonomia si esprimono anche nella dimensione di “abbandono”<sup>4</sup> del soggetto decidente. È chiaro che non tutti i soggetti si sentono ‘padroni’ di scelte fatte in isolamento da altri, ma molti si trovano in circostanze che impongono una solitudine forzata. Basti pensare alla continua riduzione del coinvolgimento medico in tema di aborto farmacologico<sup>5</sup>, l'aver privato la donna di un ulteriore meccanismo relazionale in questo contesto avrà beneficiato la rapidità della “procedura medica”, ma certamente avrà reso ancor più sole e isolate quelle donne che non hanno meccanismi relazionali di supporto.

Un paradigma di autonomia diverso è e può invece essere possibile. Rileggere la maternità in chiave relazionale<sup>6</sup> ci permette di offrire un approc-

<sup>2</sup> Si vedano, per la connessione tra abortion e autonomia, Furedi (2016) e Jackson (2001).

<sup>3</sup> Si veda, su autonomia come eccellenza, Pinckaers (1995a).

<sup>4</sup> Su autonomia come abbandono si veda Maclean (2006).

<sup>5</sup> Esempio il caso inglese di approvazione dell'aborto farmacologico “a casa”: DHSC, *Approval of home use for the second stage of early medical abortion*, 2019, [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/768059/Approval\\_of\\_home\\_use\\_for\\_the\\_second\\_stage\\_of\\_early\\_medical\\_abortion.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/768059/Approval_of_home_use_for_the_second_stage_of_early_medical_abortion.pdf).

<sup>6</sup> In tema di autonomia relazionale si vedano Pinckaers (1995b) e Herring (2019).

cio diverso, non solo per un puro esercizio teorico, ma in quanto in grado di parlare alla realtà quotidiana. Se infatti autonomia come pura dimensione soggettiva rischia di a) escludere gli interessi delle parti intrinsecamente coinvolte nella scelta b) abbandonare e quindi ulteriormente isolare il soggetto decidente, un'alternativa è possibile. L'autonomia relazionale ci ricorda che "non ci si salva da soli" che viviamo in una rete di relazioni, di meccanismi di supporto che possono e devono aiutarci specialmente nei momenti cruciali della nostra vita. La maternità in questo senso esprime intrinsecamente un richiamo a questa dimensione relazionale. La relazione che si stabilisce tra madre e bambino sin dalla gravidanza, al percorso della vita è esempio di una necessità di cambiare rotta. La maternità ci ricorda che le relazioni richiedono sacrificio, cura, ma che sono anche il territorio nel quale si può esprimere il proprio potenziale al meglio. Si pensi ai bambini quotidianamente supportati nel grembo della madre durante la loro crescita pre-natale, e al supporto che essi ricevono dai genitori post-natale. Autonomia relazionale è in questo senso sinonimo di supporto, solidarietà, sacrificio e cura, valori chiave ai quali ritornare.

Al di là, dunque, di una dimensione chiusa dell'autonomia personale, concentrata sul soggetto decidente e scevra da una riflessione sugli interessi altrui e anche dal supporto che gli altri possono dare si cela una dimensione più piena, quella dell'autonomia relazionale. Maternità come relazionalità ci ricorda che è nelle relazioni che troviamo linfa vitale, e che è bello scegliere tenendo in considerazione non solo se stessi, ma anche gli interessi altrui. Qualcuno potrà controbattere evidenziando come la vita relazionale non sia sempre 'rose e fiori e che essa è spesso soggetta ad abusi dai quale è necessario difendersi. In realtà, questa riflessione non vuole forzare alcun concetto malsano o autolesionistico di relazionalità: violenza non è mai relazione, ma la sua negazione ed essa va sempre condannata. La maternità invece è qui indicata come paradigma di una dimensione relazionale equilibrata dove il soggetto trova la possibilità di fiorire nelle sue potenzialità.

L'autonomia relazionale ci indica in realtà una strada maestra da seguire in periodi storici cruciali, quali quello che stiamo ancora vivendo. La strada non è quella dell'*homo homini lupus*, del "si salvi chi può". La strada da seguire è invece quella della leopardiana "solidal catena", di supporto e cura specialmente quando le difficoltà sopraggiungono. Costruire ponti di supporto più che muri di isolamento è la chiave di un cambiamento, quello che la maternità stessa ci ricorda ogni giorno.

### **2.3. La “ricchezza” della maternità: valore morale e valore economico della maternità a confronto**

Volgiamo ora lo sguardo alla dimensione socioeconomica della maternità. È dell’inizio di giugno 2021 la notizia del cambiamento di rotta delle politiche relative alla natalità della Cina che, dopo anni di imposizione dei parametri di pianificazione familiare da parte dello Stato, sotto la guida del Presidente Xi Jinping ha adottato nuove linee<sup>7</sup>.

Se il 1949 fu l’anno in cui Mao Zedong dava piena libertà in merito al numero di figli che le coppie desideravano avere, il 1979 invece fu l’anno in cui il governo di Deng Xiaoping impose la “politica del figlio unico” (cfr. Giovannotti, 2018), con lo scopo di ridurre la “domanda umana” di risorse che dovevano essere impiegate per il sostentamento della popolazione, a scapito dell’economia del Paese e della corsa verso il massimo sviluppo che lo avrebbe portato a diventare la seconda potenza economica mondiale. Questo di fatto annullò definitivamente l’esercizio del pieno diritto alla famiglia dei cittadini<sup>8</sup>. Per questo motivo si svilupparono i servizi aditi a garantire l’aborto, la contraccezione e tutto ciò che aveva come scopo il rallentamento della crescita demografica.

La politica del figlio unico venne portata avanti fino al 2015, anno in cui la Commissione sanitaria nazionale cinese rese pubblici i report di tali interventi: 336 milioni di aborti, 196 milioni di sterilizzazioni e 403 milioni di impianti di IUD (cfr. Vecchia, 2013). Si prese quindi coscienza della grandezza del fenomeno e del grave rischio economico che esso avrebbe potuto causare in futuro, motivo per cui si rese necessaria l’adozione di misure demografiche differenti. Fu così che dal 2016 le famiglie cinesi ricevettero il permesso di accogliere un secondogenito. Ciò che non venne calcolato, però, fu il bias culturale<sup>9</sup>: la “libertà riproduttiva” concessa, proposta a persone cresciute in una cultura impregnata di valori “no-life”, si era ormai radicata

<sup>7</sup> <https://www.ilfoglio.it/esteri/2021/05/31/news/tutto-quello-che-c-e-da-sapere-sulla-nuova-politica-dei-tre-figli-in-cina-2465208/>, data di consultazione: 11/6/21.

<sup>8</sup> La legge sulla popolazione e pianificazione familiare della Repubblica popolare Cinese, Pechino, 2002, cap. 1, art. 2 recita: “Essendo la Cina un Paese popoloso, la pianificazione familiare è una politica statale fondamentale. Lo Stato adotta tutte le misure necessarie per controllare le dimensioni della popolazione e accrescerne la qualità”.

<sup>9</sup> Come riporta la giornalista Lijia Zhang, le donne cinesi non coltivano più il desiderio della maternità come in passato. Si veda in tal proposito: <https://www.inkstonenews.com/opinion/why-china-fails-boost-birth-rates-after-ending-one-child-policy/article/3048668>, data di consultazione 11/6/2021.

e tradotta in un *modus operandi* che i cittadini avevano fatto proprio<sup>10</sup>. Pur potendo, le coppie non incrementarono significativamente la prole, come ci si sarebbe augurati. Era auspicabile, perciò, estendere ancora il numero di figli (tre), come poi deciso nel 2021. Un altro dato significativo, meritevole di attenzione, è rappresentato dalla mancanza di uno sviluppo di un welfare parallelo, di politiche sociali finalizzate a sostenere le famiglie e le loro esigenze<sup>11</sup>. La società che mette all'ultimo posto la famiglia a favore di brillanti e promettenti carriere incompatibili con le relazioni affettive, il difficile *work-life-balance*, l'innalzamento dei costi della vita e le corrispondenti aspettative nei confronti della qualità di vita che si desidera avere, risultano spesso incompatibili anche con un numero minimo (e non elevato) di figli e contribuiscono a rendere la scelta libera della coppia stessa (e quindi non un'imposizione arbitraria dello Stato) orientata verso un "di meno" piuttosto che un "di più".

Il razionale sottostante a tale radicale cambiamento politico certo non è mai stato motivato dalla tutela della persona, della dignità umana e dell'intimità familiare, bensì dal calcolo e dalla previsione di gravi scenari di tipo economico e lavorativo, di squilibrio tra generazioni anziane e giovani, di sostentamento del sistema sanitario e pensionistico.

Da un punto di vista antropologico e bioetico, possiamo riflettere su alcuni punti: la concezione che una società ha della vita nascente e della maternità incide inevitabilmente sulla natalità, sulle scelte riproduttive e sulle politiche in ambito familiare. Pertanto, la definizione e il valore antropologico attribuiti alla maternità hanno delle conseguenze estremamente concrete sul piano etico, e anche su quello economico. Come affermò a Zagabria nel

<sup>10</sup> Anche se in Europa non ci sono state politiche di tipo coercitivo, le nuove generazioni assegnano alla famiglia e alla vita un valore molto diverso dalle generazioni precedenti. Afferma Mons. Carlos Simón Vázquez, l'allora presidente del Pontificio Consiglio per la Famiglia, all'Assemblea Plenaria del Consiglio delle Conferenze Episcopali d'Europa: "Maternità e paternità godono di ottima stima a livello culturale, ma sono considerate dalle giovani generazioni una scelta di vita e non l'unica strada per realizzarsi come uomo e come donna. Non sempre le politiche fiscali e legislative rendono reale il sostegno teorico alla paternità e maternità, soprattutto dove lo stile di vita edonistico e materialistico non concepisce la prospettiva del dono, ma solo quella dell'interesse. Le città, dove tradizione e valori sono maggiormente trascurati, sono il luogo più rischioso per le famiglie e dove è più facile che i genitori abbandonino il loro ruolo educativo, mentre invece le famiglie sono più salde nei luoghi rurali. Col tempo però anche questa differenza va sfumando".

<sup>11</sup> Xiong Jing, femminista cinese, ex redattrice di *Voci femministe* (女权之声), sottolinea questa grave mancanza di aiuti da parte dello stato: <https://www.theguardian.com/world/2021/feb/10/china-birthrate-slumps-experts-blame-changing-attitudes>, data di consultazione 11/6/21.

2010 Mons. Carlos Simón Vázquez, l'allora presidente del Pontificio Consiglio per la Famiglia all'Assemblea plenaria del Consiglio delle Conferenze episcopali d'Europa: "La relazione primordiale tra la vita e la famiglia costituisce anche il fondamento del legame esistente tra popolazione e famiglia; si tratta di una relazione che è chiamata a configurare la società"<sup>12</sup>.

Il rapporto travagliato tra natalità e ricchezza ha ormai una lunga storia intellettuale alle spalle. Thomas Robert Malthus (1798), considerato da molti il padre della demografia, affermò che esiste una disparità di crescita tra le risorse e la popolazione: se le prime seguono una crescita aritmetica, la seconda ha un incremento con andamento geometrico. Questa disparità condurrebbe a non poter soddisfare le esigenze di tutti, per insufficienza dei mezzi di sussistenza, e a impoverire la popolazione.

Anche l'economista Ma Yinchu nel suo *Trattato sulla nuova popolazione* (1998), sosteneva che la grandezza del numero della popolazione cinese e il suo veloce incremento avrebbero potuto rappresentare un grave ostacolo allo sviluppo del Paese.

Questi assunti hanno avuto una grande fortuna come la storia ci insegna, ma solo a livello teorico. La realtà, infatti, ha puntualmente contraddetto la veridicità e la validità di tale tesi: la Cina contemporanea ci sta dimostrando di voler investire di nuovo sulla natalità. L'Europa, da parte sua, sta tardando ad ampliare le politiche a favore della famiglia, a causa dei grandi fenomeni migratori e multiculturali che si stanno configurando come la soluzione ai problemi sociali. Come affermava Gilbert Keith Chesterton: "I signori della plutocrazia moderna fanno il fatto loro. Un istinto assai profondo ed esatto gli ha permesso di individuare nella famiglia l'ostacolo principale al loro progresso disumano. Senza la famiglia siamo impotenti di fronte allo Stato, che nella nostra situazione moderna coincide con lo Stato servile" (2019, p. 109).

Proprio la maternità è la ricchezza su cui non solo l'ambito morale deve soffermarsi, e costruire una cultura corrispondente, ma anche l'ambito economico deve farci i conti. Se l'ambito morale e quello economico si disgiungono avremo fenomeni di crescita ambivalente, che sono destinati a estinguersi da soli. Diceva Paolo VI nella *Populorum Progressio*: "Avere di più, per i popoli come per le persone, non è dunque lo scopo ultimo. Ogni crescita è ambivalente. Necessaria onde permettere all'uomo di essere più uomo, essa lo rinserra come in una prigione, quando diventa il bene supremo che impedisce di guardare oltre. Allora i cuori s'induriscono e gli spiriti si chiu-

<sup>12</sup> Assemblea Plenaria del Consiglio delle Conferenze episcopali d'Europa, Demografia e famiglia. Lettura teologico-pastorale, Mons. Carlos Simón Vázquez, Presidente del Pontificio consiglio per la famiglia, Zagabria, 1° ottobre 2010.

dono, gli uomini non s'incontrano più per amicizia, ma spinti dall'interesse, il quale ha buon giuoco nel metterli gli uni contro gli altri e nel disunirli. La ricerca esclusiva dell'avere diventa così un ostacolo alla crescita dell'essere e si oppone alla sua vera grandezza: per le nazioni come per le persone, l'avarizia è la forma più evidente del sottosviluppo morale”.

Contrariamente a ogni idea popolare del nostro tempo, la maternità costituisce la ricchezza di un Paese, a breve e lungo termine. Tale assunto non può in nessun modo avere la pretesa di monetizzare la maternità, rendendola finalizzata esclusivamente all'aumento del PIL: tenere in considerazione le ricadute economiche dell'incremento demografico non può mai coincidere con la lettura valoriale dell'istituzione familiare, ma certamente è un ulteriore dato che ci permette di tutelare il bene comune e il futuro delle generazioni. La famiglia vale per sé stessa e costituisce la cellula fondamentale della società.

Anche il Santo Padre il 14 maggio 2021, in occasione dell'Apertura degli Stati Generali della Natalità, analizzando il tema con le categorie del dono, della sostenibilità generazionale e della solidarietà strutturale, offre una riflessione che deve essere un monito, una speranza e un compito per ciascuno di noi:

Come sarebbe bello veder crescere il numero di imprenditori e aziende che, oltre a produrre utili, promuovano vite, che siano attenti a non sfruttare mai le persone con condizioni e orari insostenibili, che giungano a distribuire parte dei ricavi ai lavoratori, nell'ottica di contribuire a uno sviluppo impagabile, quello delle famiglie! È una sfida non solo per l'Italia, ma per tanti Paesi, spesso ricchi di risorse, ma poveri di speranza. [...] E senza natalità non c'è futuro<sup>13</sup>.

## **2.4. Conclusioni**

Parlare di maternità come “ricchezza”, significa proporre un paradigma di femminilità che tenga conto della totalità della donna e della sua bellezza. Tale visione propone di andare al di là di versioni rigide nelle quali la maternità è stata spesso inserita, come ruolo da imporre sulla donna, o come ruolo da nascondere o negare.

Maternità è in tal senso una duplice ricchezza. Nella sua dimensione etica, quale paradigma di autonomia relazionale, la maternità ci mostra come la nostra libertà si eserciti al meglio non quando si esprime in una visione isolata dalle relazioni, ma nelle e attraverso le relazioni stesse.

<sup>13</sup> Apertura degli Stati Generali della Natalità, discorso del Santo Padre Francesco, Auditorium di via della Conciliazione, 14 maggio 2021.

Riscoprire, poi, la centralità e la bellezza del potenziale generativo di una coppia, e ancor prima, del grande contributo che la donna può dare alla società, soprattutto in virtù del suo *quid* femminile che la costituisce, rappresentato anche dalla sua capacità di dare la vita, non è un valore solamente etico. La morale ben intesa è uno sguardo strettamente correlato alla realtà, che di fatto diventa fondante e insostituibile per la sostenibilità di un Paese. Lo sviluppo non è un concetto correlato unicamente all'ambito economico. L'economia è, per sé stessa e per come si configura, definita proprio dall'umano, dal sociale, dalla cultura e dalla famiglia. Non ha vita lunga un Paese ricco, che dimentica la sua sostanziale fonte di sopravvivenza: la vita dei cittadini che alimentano la sua ricchezza.

## **Bibliografia**

- Chesterton G.K. (2019), “La superstizione del divorzio”, in *La famiglia, regno della libertà*, Guerrino Leardini & Centro Missionario Francese Società Chestertoniana Italiana, [libreriauniversitaria.it](http://libreriauniversitaria.it), p. 109.
- Furedi A. (2016), *The moral case for abortion*, Palgrave MacMillan, London.
- Giovannotti A. (2018), *La politica di pianificazione delle nascite in Cina: dall'origine sociale alle prospettive di cambiamento. Proposta di traduzione e commento di tre articoli specialistici*, Università Ca' Foscari Venezia.
- Herring J. (2019), *Law and the relational self*, Oxford University Press, Oxford.
- Jackson E. (2001), *Regulating reproduction*, Hart Publishing, Oxford and Portland.
- Malthus T.R. (1778), *An Essay on the Principle of Population*, printed for J. Johnson in St. Paul's Church-Yard.
- Maclean A. (2006), “Autonomy, Consent and Persuasion”, *European Journal of Health Law*, 13, pp. 321-338.
- Mackenzie C. (2019), “Feminist innovation in philosophy: Relational autonomy and social justice”, *Women's Studies International Forum*, 72, p. 144.
- Pinckaers S. (1995a), “Freedom of indifference: the origin of obligational moral theory”, in *The sources of Christian Ethics*, Catholic University of America Press, Washington, 3rd ed., pp. 327-353.
- Pinckaers S. (1995b), “Freedom for excellence”, in *The sources of Christian Ethics*, Catholic University of America Press, Washington, 3rd ed., pp. 354-37.
- Vecchia S. (2013), “Cina, il regime conferma: oltre 336 milioni di aborti”, *Avvenire*, 18/3, <https://www.avvenire.it/mondo/pagine/cina-336-milioni-aborti>, data di consultazione 16/6/21.
- Yinchu M. (1998), 马寅初, *Xinrenkoulun 新人口论 (Trattato sulla nuova popolazione)*, editore 广东经济, p. 33.

### **3. La mujer en la política de la UE y, en particular, en su dimensión como madre**

de Begoña Rodríguez Díaz\*

#### **3.1. Introducción**

¿Tiene la UE alguna política concreta a favor de la mujer y, en particular, en su dimensión como madre? ¿Qué principios inspiran la actuación de la UE en este ámbito? ¿Cuál es el objetivo a alcanzar?

Este estudio pretende ofrecer un panorama general de la política de la Unión Europea referida específicamente a la mujer. Como veremos, el objetivo principal que inspira dicha política es la igualdad entre mujeres y hombres. Partiendo de un breve análisis jurídico, se expondrán las prioridades de la acción de la Unión a favor de dicha igualdad en el ámbito interno, especialmente en el entorno laboral, contrastándolo con la acción exterior. Prestaremos especial atención a las actuaciones referidas a la maternidad.

#### **3.2. Análisis jurídico**

Desde la creación de la entonces Comunidad Económica Europea, cuyo objetivo principal era la creación de un mercado común, se ha tratado de garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, incluyéndose en el Tratado de Roma una referencia a la igualdad en materia retributiva (art. 119 TCE) que, además, se consideró que podía ser directamente invocada por los particulares ante los órganos jurisdiccionales nacionales<sup>14</sup>. En la actualidad, la igualdad de mujeres y hombres no se limita al ámbito laboral, sino que se ha convertido en un objetivo de la Unión (art. 3 TUE), que debe inspirar transversalmente las políticas de la UE (art. 8 TFUE), siendo asimismo uno de los valores de la UE recogidos en el art. 2 TUE<sup>15</sup> y un derecho fundamental de la UE (art. 20 y 23 de la Carta de Derechos Fundamentales de la UE).

\* Profesora de Derecho Internacional y de la Unión Europea en la Universidad Francisco de Vitoria (Madrid).

<sup>14</sup> TJCE, c-43/75, *Defrenne vs Sabena*, 8 de abril de 1976.

<sup>15</sup> Si bien la igualdad de mujeres y hombres se incluye en el segundo párrafo del art. 2 TUE, que tiene carácter programático, quedando subsumido de cara a generar efecto jurídico vinculante en la formulación del valor de la igualdad (en general, sin distinguir origen de posibles discriminaciones) del párrafo primero de dicho art. 2 TUE.



Tanto del derecho originario como del derecho derivado de la Unión se desprende una asimetría en el compromiso de la Unión Europea a favor de la igualdad de mujeres y hombres y su postura en contra de la discriminación por otras circunstancias, como el origen étnico o racial, la discapacidad, la edad y orientación sexual. Mientras que, en el primer caso, el objetivo de la Unión es *fomentar* la igualdad de mujeres y hombres, en el resto la UE asume la obligación de *combatir* la exclusión social y la discriminación, por razón de “sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual” (art. 10 TFUE). Una distinción similar existe a nivel de la Carta de Derechos Fundamentales, que *garantiza* la igualdad de hombres y mujeres (art. 23) y *prohíbe* toda discriminación (art. 21).

Por su parte, en derecho derivado existen varias directivas específicas sobre la igualdad de trato entre hombres y mujeres, principalmente en el ámbito laboral<sup>16</sup>, pero también más allá de éste<sup>17</sup>, mientras que hay un menor número de instrumentos jurídicos tendentes a combatir la discriminación por otras causas (entre los que podemos citar los motivos raciales), priorizándose también el ámbito del empleo<sup>18</sup>. Por su parte, la directiva general sobre no discriminación, que data de 2008<sup>19</sup>, aún se encuentra en proceso de tramitación, habiendo recibido la aprobación del Parlamento Europeo hace apenas un par de meses (abril de 2021).

En la escena internacional, la UE ha jugado un papel esencial en la definición de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en el ámbito de Naciones Unidas y, en particular, fue uno de los promotores de la llamada “igualdad de género”, asumiendo esta terminología en la formulación de sus políticas, tanto en el ámbito interno como en sus relaciones exteriores.

En relación con la maternidad, la actuación de la UE se encamina por un lado a la protección de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o se encuentre en el periodo de lactancia<sup>20</sup> y, por otro, a la conciliación de la

<sup>16</sup> Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DO L 303 de 2.12.2000, pp. 16-22). Además, existen directivas específicas para trabajadoras autónomas y de protección de las trabajadoras embarazadas y de las nuevas madres.

<sup>17</sup> Directiva 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.

<sup>18</sup> Directiva del Consejo 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

<sup>19</sup> Propuesta de Directiva por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual [COM(2008) 426 final de 2/7/2008].

<sup>20</sup> Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la

vida familiar con la profesional<sup>21</sup>. Conviene destacar que tanto la igualdad de género como el equilibrio entre vida familiar y vida profesional constituyen principios del pilar europeo de derechos sociales, proclamado por el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión el 17 de noviembre de 2017<sup>22</sup>.

En definitiva, en relación a la mujer, la Unión Europea cuenta con un rico acervo legislativo y jurisprudencial que persigue lograr su igualdad con el varón, que en el ámbito interno se centra principalmente en el ámbito laboral.

### ***3.3. La igualdad de género en el ámbito interno de la UE***

Como hemos mencionado, en el ámbito político la Unión hace suya la expresión “igualdad de género” en lugar de “igualdad de mujeres y hombres”<sup>23</sup>. La diferencia no es baladí, pues pone el acento en los condicionantes culturales, relegando las diferencias naturales entre ambos<sup>24</sup>.

La Estrategia Europea de Igualdad de Género 2020-25<sup>25</sup>, vigente en la actualidad, parte de un análisis de la situación en la Unión, concluyendo con algunos datos que no dejan de ser llamativos. Estos se refieren a:

- la violencia y el acoso: una de cada tres mujeres en la UE ha sufrido violencia física y/o sexual; el 22% ha padecido violencia doméstica y más de la mitad de las mujeres de la UE (el 55%) han sufrido acoso sexual;
- el ámbito laboral: las mujeres tienen menos empleo que los hombres (67% frente al 78%), ganan un 16% menos de media por hora trabajada; sus pen-

trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (con sus sucesivas modificaciones).

<sup>21</sup> Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

<sup>22</sup> Principios 2 y 7 respectivamente.

<sup>23</sup> La expresión “igualdad de mujeres y hombres”, citando en primer lugar a las mujeres, es fruto de la presión ejercida por los lobbies representativos de mujeres (principalmente la plataforma *European Women Lobby*) durante los trabajos que prepararon el tratado constitucional europeo. A pesar de que no llegó a entrar en vigor, la mayor parte de sus contenidos (como el que os ocupa) fueron recogidos en el Tratado de Lisboa.

<sup>24</sup> “‘Género’ se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para las mujeres y los hombres”. Alto Representante de la Unión para Asuntos Exteriores y Política de Seguridad. Comunicación conjunta al Parlamento y al Consejo. Plan de acción de la UE en materia de género GAP III 2021-2015. (GAP, Gender Action Plan). JOIN(2020) 17 final, de 25 de noviembre de 2020.

<sup>25</sup> Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 (COM/2020/152 final).

siones son un 30% más bajas que las de los hombres y asumen un 75% de las tareas domésticas y cuidados no remunerados. A esto se añade la mayor incidencia de la crisis del covid-19 en las mujeres, cuyos datos de empleo se han resentido con una mayor virulencia que en el caso de los hombres;

- los puestos y responsabilidades: la presencia de la mujer en los consejos de administración y puestos ejecutivos sigue siendo muy minoritaria (7,5%), apenas un 22% de los programadores de Inteligencia Artificial son mujeres y los puestos políticos (ej. miembros del Parlamento europeo) ocupados por mujeres no llega al 40%.

Para hacer frente a esta situación, la Estrategia Europea de Igualdad de Género propone una serie de medidas, tendentes a: combatir la violencia y el acoso y, en particular, reducir los estereotipos de género; reducir la brecha salarial, incrementar las pensiones de las mujeres, aumentar su presencia en puestos directivos mediante un sistema de cuotas<sup>26</sup>; reducir la brecha digital<sup>27</sup>; colmar la brecha de género en las responsabilidades asistenciales y favorecer la conciliación entre vida familiar y vida profesional. A este último apartado dedicaremos nuestro último epígrafe.

### ***3.4. La igualdad de género en las relaciones exteriores de UE***

Uno de los objetivos de la Unión Europea en sus relaciones con el resto del mundo es promover el respeto a los valores de la UE (art. 3.5 TUE). Para ello, la Unión exige una serie de estándares relativos al Estado de Derecho, la democracia y el respeto a los derechos humanos, a través de la conocida como “cláusula democrática” (Gómez Consarnau, 2003) en los acuerdos con terceros Estados, de modo que, por ejemplo, la concesión de determinadas ventajas arancelarias en un tratado comercial quede supeditada a la mejora de dichos estándares.

En el ámbito de la igualdad de mujeres y hombres, el nuevo Plan de Acción para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres en la Acción Exterior 2021-2025 (GAP III) de la UE “hace de la promoción de la igualdad de género una prioridad de todas las políticas y acciones exteriores”<sup>28</sup>, con el fin de acelerar el proceso del logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

<sup>26</sup> Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo destinada a mejorar el equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas y por la que se establecen medidas afines /\* COM/2012/0614 final – 2012/0299 (COD).

<sup>27</sup> Vid. European Network of Women in Digital (EWiD).

<sup>28</sup> Comunicación conjunta al Parlamento y al Consejo. Plan de acción de la UE en materia de género GAP III 2021-2015, citada.

Se articula en torno a cinco principios de actuación entre los que queremos destacar dos: por un lado, el 85% de todos los nuevos programas ha de contribuir a la igualdad de género y al empoderamiento de las mujeres; por otro, se establecen cuáles serán las principales áreas de intervención: “garantizar la libertad frente a todas las formas de violencia de género; promover la salud y los derechos sexuales y reproductivos; fortalecer los derechos económicos y sociales y el empoderamiento de las niñas y las mujeres; fomentar la participación y el liderazgo en condiciones de igualdad; aplicar el programa de defensa de las mujeres, la paz y la seguridad, abordando los desafíos y aprovechando las oportunidades que ofrecen la transición ecológica y la transformación digital”<sup>29</sup>.

Entre las acciones contra la violencia de género se incluye la lucha contra las llamadas *harmful practices*: mutilación genital femenina, práctica del matrimonio infantil, precoz y forzado y selección en función del género. En este ámbito la UE trabaja de la mano de Naciones Unidas a través de la Iniciativa Spotlight<sup>30</sup>.

Por otro lado, llama la atención que la UE se plantee como prioridad de su acción exterior la promoción de los derechos sexuales y reproductivos cuando en el ámbito interno reconoce no tener competencia para adoptar medida alguna<sup>31</sup>, lo que ha sido calificado como neocolonialismo occidental (Obianuju, 2019).

Sin poder ofrecer en este estudio un análisis exhaustivo de la acción exterior de la Unión Europea en este ámbito, sí podemos concluir que sus objetivos son más amplios que a nivel interno y, a pesar de que formalmente todo encaje en “igualdad de género”, las medidas no tratan únicamente de fomentar la igualdad, sino también la integridad y dignidad de la mujer (ej. en la lucha contra las *harmful practices*) y su “libertad de decisión” (en materia de derechos sexuales y reproductivos).

<sup>29</sup> Comunicación conjunta al Parlamento y al Consejo. Plan de acción de la UE en materia de género GAP III 2021-2015, citada, p. 2.

<sup>30</sup> <https://spotlightinitiative.org/es>.

<sup>31</sup> “La diversidad de las sociedades europeas constituye uno de los puntos fuertes de Europa, y debe respetarse en consonancia con el principio de subsidiariedad. Cuestiones como la organización y el contenido de la educación, el reconocimiento del estado civil o la situación familiar, la adopción, los derechos reproductivos y otras cuestiones similares se deciden más adecuadamente a escala nacional. Por tanto, la Directiva no requiere que ningún Estado miembro modifique sus leyes o prácticas actuales en relación con estas cuestiones” (Propuesta de DIRECTIVA DEL CONSEJO por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, COM(2008) 426 final, p. 6, el subrayado es nuestro).

### 3.5. ¿Y la maternidad?

La actuación de la UE respecto a la maternidad se centra por un lado en garantizar la salud durante el embarazo, el postparto y la lactancia, y por otro, en suprimir o al menos reducir los obstáculos para conciliar la vida familiar y profesional<sup>32</sup>. Esta conciliación se contempla de modo expreso en la Carta de Derechos Fundamentales de la UE (art. 33) que también “garantiza la protección de la familia en los planos jurídico, económico y social”.

La maternidad y el cuidado de dependientes dificultan y a menudo impiden que la mujer permanezca en el mercado de trabajo, la obligan con frecuencia a reducir la jornada laboral y, con ello, a perder salario y reducir su cotización y futura pensión<sup>33</sup>. En este sentido, son necesarias medidas que fomenten la corresponsabilidad de los hombres en las tareas domésticas y del cuidado de hijos y otros dependientes, que introduzcan flexibilidad en la jornada laboral, incluido el trabajo a distancia, así como contar con servicios de guardería y de cuidado asequibles. Las medidas introducidas por la Directiva (UE) 2019/1158 parecen ir dirigidas a satisfacer estas necesidades, incluyendo algunas novedades como las relativas al permiso de cuidadores extensible a familiares adicionales como abuelos y hermanos. Aunque puedan parecer gravosas para los Estados al requerirles una inversión inicial, existen estudios que demuestran que, desde una perspectiva macroeconómica, la inversión se ve compensada por un mayor acceso de las mujeres al mercado de trabajo, con el consiguiente crecimiento del PIB y reducción de gastos de protección social<sup>34</sup>.

Por otro lado, se ha propuesto la “feminización” del ámbito laboral, de modo que la mujer no se tenga que incorporar a un modelo de trabajo diseñado por y para hombres a través de un proceso de “masculinización” sino que, partiendo de la igual dignidad y derechos entre hombres y mujeres, se reconozca las particularidades de ambos y sus aportaciones específicas, que son diversas y complementarias Abril (Stoffels, 2013).

En la UE, la maternidad se protege vinculada a la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, pero está lejos de ser presentada como un bien social. La dedicación exclusiva- temporal o permanente- a la familia está infravalorada, no solo no lleva aparejada remuneración o cotización sino tampoco reconocimiento social. Y ello a pesar de que “se prevé un aumento constante

<sup>32</sup> Véanse las directivas citadas en el epígrafe 1 de este estudio.

<sup>33</sup> Directiva (UE) 2019/1158, citada, considerando 10.

<sup>34</sup> Meda y Perivier (2007), citado por Observatorio Familia (Gobierno Vasco), Políticas de Apoyo a las Familias en la Unión Europea y en la CAPV, junio de 2012, p. 20.

de las necesidades en el cuidado de familiares debido al envejecimiento de la población”<sup>35</sup>. Solo dos países de la UE han firmado la *Declaración de Ginebra (consenso)* sobre el fomento de la salud de las mujeres y el fortalecimiento de la familia (de noviembre 2020). Desde la sociedad civil, y con ocasión del Debate sobre el Futuro de Europa, se ha pedido la adhesión de los países de la UE a dicha Declaración, así como un expreso reconocimiento de la maternidad como bien social<sup>36</sup>.

Consideramos este reconocimiento un primer paso muy necesario hacia un cambio de mentalidad: la maternidad no debería ser el obstáculo que nos impida progresar profesionalmente. Ojalá la corresponsabilidad, la flexibilidad y una revalorización de la tarea del cuidado permita a la generación de nuestras hijas vivir plenamente como mujeres.

## ***Bibliografía***

- Abril Stoffels R. (2013), “‘Iguales pero distintos’. Hombres y mujeres: mismos derechos, distintas personalidades”, *Razón y fe*, 267, 1375-1376, pp. 395-407.
- Obianuju E. (2019), “Neo-Colonialism and Reproductive Health”, *Church and Life Journal*, <https://churchlifejournal.nd.edu/articles/neo-colonialism-and-reproductive-health/>.
- Gómez Consarnau A. (2003), “El Uso de la cláusula democrática y de derechos humanos en las relaciones exteriores de la Unión Europea”, *Working Papers OBS*, 39, Universitat Autònoma de Barcelona, Institut Universitari d’Estudis Europeus.

<sup>35</sup> Directiva (UE) 2019/1158, citada, considerando 7.

<sup>36</sup> Propuesta presentada por Leonor Tamayo, presidenta de la plataforma Women of the World, disponible en [https://futureu.europa.eu/processes/ValuesRights/f/12/proposals/19372?locale=es&order=most\\_endorsed&page=3&per\\_page=100&toggle\\_translations=true](https://futureu.europa.eu/processes/ValuesRights/f/12/proposals/19372?locale=es&order=most_endorsed&page=3&per_page=100&toggle_translations=true).

### 3. WHAT4DIGITAL

di *Marcella Mallen, Luciano Giustini,*  
*José Luis García Quirante*

#### 1. Lo sguardo femminile nella trasformazione digitale

di *Marcella Mallen\**

##### *1.1. Il passaggio dalle STEM alle STEAM*

Il dibattito pubblico sul *gender digital divide*, che trova fondamento nella grave carenza di presenza femminile nell'ambito delle materie STEM – *Science, Technology, Engineering and Mathematics* – le più remunerate sul mercato del lavoro e le più richieste dai lavori del futuro, sembra focalizzarsi prevalentemente sulla promozione di conoscenze e competenze femminili in questo settore.

Oggi in Europa la maggior parte delle laureate ha scelto un percorso umanistico o di scienze sociali (45% in Italia), cui fa seguito un titolo in ambito economico (19%). La quota di laureate in STEM è ferma al 17% nonostante si incoraggi lo studio di queste discipline in diverse raccomandazioni internazionali. Occorre, quindi, chiedersi quale sia il modo migliore per motivare i giovani studenti, e in particolare le ragazze, a intraprendere una carriera STEM, spiegando le opportunità concrete offerte dalla scelta di un percorso STEM.

Una riflessione che, da un lato, deve prendere le mosse dalla considerazione che promuovere l'acquisizione di competenze in STEM e rimuovere gli stereotipi culturali che allontanano le ragazze dai percorsi di studio nelle materie tecnico-scientifiche è senz'altro una priorità condivisibile. Tenendo presente, dall'altro, il fatto che da diversi anni il famoso acronimo STEM è

\* Presidente di Fondazione Prioritalia, Copresidente ASviS e docente a contratto in LUMSA di Gestione della diversità e cambiamento organizzativo.

stato trasformato, a opera dell'Associazione Donne e Tecnologie, in STEAM con l'aggiunta della A di Arts, diventando STEAM, ove per Arts si intendono le scienze umane e sociali come la linguistica, la psicologia cognitiva, le neuroscienze: quell'insieme di discipline umanistiche capaci di suscitare interesse ed emozioni e che sono fondamentali per lo sviluppo della tecnologia, specialmente quando si parla di Intelligenza artificiale.

Un passaggio originale, inteso a ridurre una sorta di enfasi venutasi a creare sulle competenze STEM, fondata su una narrativa tutta orientata al progresso, alla competizione e all'innovazione di prodotto, ma poco attenta ai problemi etici e di giustizia sociale.

Non sarebbe, allora, più ambizioso puntare a ricercare, formare e valorizzare figure professionali con competenze scientifiche e umanistiche, per realizzare quella combinazione tra tecnologia e ingegno umano essenziale indispensabile per attivare processi di innovazione sociale e organizzativa attraverso l'uso del digitale?

Una sfida che appare utile, oltre che a favorire nelle donne una maggiore comprensione, sensibilità e senso critico nei confronti della tecnologia, anche ad allargare nel digitale la prospettiva ad aspetti culturali, valoriali e comportamentali, determinanti nella definizione di nuovi modelli di relazione e condivisione.

In questo senso si rivela prezioso lo sguardo femminile, come deterrente alla riproduzione di stereotipi di genere e “molla” per innovazioni davvero inclusive. Per dirla con le parole di Gianna Martinengo, umanista tecnologa e pioniera del digitale: “Anni fa si pensava che un'applicazione fosse adeguata quando efficiente, oggi pensiamo che lo sia quando è efficace, cioè percepita dagli utilizzatori come adatta ai loro bisogni. Chi sviluppa deve privilegiare le esigenze degli utenti e in questo le donne hanno una particolare sensibilità perché dotate di empatia e intelligenza emotiva”.

## ***1.2. Algoritmi, pregiudizi e diritti***

Un algoritmo è un procedimento che ci risolve un determinato problema per mezzo di una serie di passaggi definiti, chiari ed elementari. Gli algoritmi consistono in una presenza costante, seppur silenziosa, nella vita degli individui, essendo in grado di elaborare, selezionare e distribuire ingenti quantità di dati, a partire dalle più banali attività di vita quotidiana.

Una grande capacità di calcolo ma, tuttavia, con un'intelligenza priva della flessibilità e della capacità di giudizio umana. Gli algoritmi, infatti, basandosi su modelli statistici e matematici di lungo periodo imparano dai dati



le regole per classificare un nuovo caso sulla base di quelli già etichettati, che si definiscono *gold truth*, una sorta di verità assoluta.

In particolare, va sottolineato che gli algoritmi non sono infallibili e il loro utilizzo deve essere ridimensionato nel momento in cui entrano in contrasto con il rispetto dei diritti fondamentali degli individui. In altri termini, la neutralità algoritmica è un mito da decostruire e l'intelligenza artificiale non può considerarsi neutrale proprio perché implementata da persone: se il soggetto preposto a progettare un algoritmo ha dei pregiudizi è del tutto probabile che i medesimi pregiudizi saranno inglobati e replicati dall'algoritmo.

Gli episodi ormai abbondano, come il celebre caso Amazon in cui, con un algoritmo messo a punto nel 2014 per selezionare le persone da assumere attraverso la scrematura dei curriculum ricevuti, vennero escluse le donne da una ricerca di personale. Il programma usato si basava sui dati estrapolati dai curriculum delle persone assunte negli ultimi dieci anni – che erano stati quasi esclusivamente uomini – e di conseguenza scartava automaticamente le donne. In tempi molto recenti il tema dei bias degli algoritmi, o del pregiudizio algoritmico, è sempre più al centro del dibattito pubblico, e cresce, quindi, l'esigenza di creare intelligenze artificiali più eque.

Il lavoro da fare è tanto, eppure le figure professionali necessarie in Italia scarseggiano ancora e le donne in questo settore sono pochissime. La forza lavoro nell'Intelligenza artificiale (IA) è prevalentemente maschile: solo il 12% dei ricercatori in IA e solo il 6% degli sviluppatori di software è donna. Perché un software sia per tutti e non contenga nel suo codice stereotipi e pregiudizi statistici è necessario che il pensiero che sta dietro ai programmi non sia unico e, pertanto, la *diversity* diventa il tratto qualificante. Data la portata del loro impatto sulla società, l'uso dell'IA e degli algoritmi, nel processo decisionale, solleva anche una serie di preoccupazioni relative al rispetto dei diritti umani. Abbiamo già descritto come la possibilità di dedurre dai dati disponibili informazioni dettagliate sulle persone aumenti i rischi di classificare gli individui in categorie, rafforzando diverse forme di stereotipi (per es. uomo/donna) culturali e sociali. Altro rischio che può minare la libertà di espressione è insito nella personalizzazione delle informazioni che gli utenti ricevono in base alle loro preferenze e interessi che può creare delle c.d. *filter bubbles* o bolle culturali e ideologiche. I filtri sono originati dal sistema che è in grado di utilizzare informazioni come la posizione, i click precedenti, le ricerche passate, per scegliere selettivamente tra tutte le risposte quelle che l'utente stesso vorrà vedere. L'effetto è di escluderlo da informazioni che sono in contrasto con il suo punto di vista, di fatto isolandolo. Modelli quindi che, pur presentandosi come prodotti di strumenti matematici neutri, possono di fatto alterare la verità, rivelandosi non trasparenti e difficilmente contestabili.

In sintesi, i diritti all'uguaglianza e alla non discriminazione, il diritto alla privacy e protezione dei dati, la libertà di espressione e la partecipazione alla vita culturale, sono solo alcuni dei diritti che potrebbero essere danneggiati dall'uso improprio di questa tecnologia.

L'unica soluzione per limitare il rischio di pregiudizi o violazioni di diritti umani è quella di educare l'algoritmo alla diversità.

### ***1.3. Il lato umano della tecnologia***

Per prevenire le distorsioni e gli errori degli algoritmi e, al tempo stesso, realizzare una tecnologia al servizio dei cittadini, occorre saper leggere e interpretare il "lato umano" che c'è dietro alla tecnologia.

Un'attitudine che conduce a un profondo ripensamento della sfida tecnologica in una prospettiva di genere: se è vero, da un lato, che le donne sono oggi ancora meno preparate ad affrontare la sfida della digitalizzazione e dell'automazione, poiché le loro conoscenze tecnologiche sono inferiori a quelle maschili, dall'altro, le competenze e l'istruzione delle donne, che rappresentano già il 60% dei laureati, le loro *soft skills* rappresentano un'opportunità per un uso "umano" della tecnologia. Per esempio, per immaginare un *device* che aiuti una persona con disabilità o per impostare un assistente digitale per i malati gravi.

Anche perché il digitale e la sostenibilità sono due dimensioni fortemente interconnesse. Come ci ha mostrato la pandemia la tecnologia non è affatto in contrasto con gli obiettivi di sviluppo sostenibile, ma è anzi la via privilegiata per raggiungerli in maniera più veloce. L'alfabetizzazione digitale è risultata, infatti, durante l'emergenza sanitaria un vero e proprio fattore abilitante per rimanere inclusi nell'esercizio di diritti/doveri di cittadinanza, siano questi legati alla garanzia sancita a livello costituzionale di prestazione lavorativa e di istruzione (smart working, didattica digitale), siano questi da intendere a livello di erogazione di servizi di assistenza, oltre che di accesso alla PA digitale e di relazionalità sociale.

L'inclusione digitale è, pertanto, da intendersi come una garanzia di accesso ai diritti umani fondamentali, verso una transizione sostenibile che sia in grado di non lasciare indietro nessuno per ridurre la forbice delle disuguaglianze sociali. Il potere che il digitale ha assunto rende urgente l'avvio di una riflessione etica sulla *governance* della tecnologia, per rimettere la tecnologia nelle mani della persona.

L'etica è la vera sfida odierna per le organizzazioni pubbliche e private, gli sviluppatori di software e i consumatori, e può costituire, più ancora della

*compliance*, il principio cardine per evitare usi impropri delle tecnologie. Per citare Mariarosaria Taddeo, filosofa dell'Università di Oxford e dell'Alan Turing Institute di Londra: "Le analisi etiche saranno tanto più corrette ed efficaci quanto più potranno avvalersi di competenze sia tecniche sia filosofiche"<sup>1</sup>.

Una riflessione che sembra essere ancora agli inizi e che richiederà ancora un lungo processo di creazione dell'infrastruttura cognitiva – più che regolativa e istituzionale – per supportare questa transizione, prima sociale che tecnologica. La scienza e la tecnologia hanno il potere di migliorare il mondo.

Grazie alle scoperte fatte miliardi di persone stanno conducendo una vita più sana, produttiva e appagante. E se mai riusciremo a risolvere anche uno solo dei grandi problemi del mondo – dal cancro, ai cambiamenti climatici, alla disegualianza educativa – sarà grazie alla tecnologia.

La nuova tecnologia e i progetti "hi-tech" e "digital" migliorano benessere, qualità e produttività del lavoro, rafforzano conoscenze e competenze, potenziano la sicurezza. Ma la tecnologia da sola non basta, ben sapendo che con l'IA si aprono questioni culturali e politiche inedite, che pongono questioni etiche e sociali.

Sotto questo profilo, nell'era degli algoritmi coltivare l'umanità e sviluppare gli studi in ambito umanistico e artistico torna ad assumere un ruolo primario, perché l'innovazione richiede menti aperte, flessibili e creative, pensiero critico e capacità di resilienza.

La cultura umanistica può arricchire di nuove prospettive gli studi e le ricerche in ambito scientifico-tecnologico, come per esempio la prospettiva di genere, e ri-orientarli verso obiettivi sostenibili e inclusivi per migliorare la qualità della vita delle presenti e delle future generazioni (Alessandrini e Mallen, 2020).

Se consideriamo che gli algoritmi oggi sono usati in qualsiasi ambito e toccano le necessità di ogni persona, dovremo concludere che i tecnologi stanno di fatto contribuendo a determinare il tipo di mondo in cui si vivrà domani.

Ma questi professionisti ricevono un'adeguata formazione in materia di diritti umani? Sono liberi dalla logica del pregiudizio e sono stati educati e allenati al pensiero sostenibile?

Porsi queste domande è di primaria importanza se si pensa che, tramite certe sigle di codice, potrebbero benissimo riuscire a interpretare, applicare e persino violare le fondamenta dei diritti umani, senza nemmeno saperlo.

<sup>1</sup> Si vedano gli Atti della Summer School "La sfida umana nell'epoca della trasformazione digitale", Ateneo Pontificio Regina Apostolorum, 2020.

Per questo è importante, già da oggi, formare degli specialisti consapevoli e responsabili, superando la distinzione e le gerarchie tra saperi scientifici e umanistici, puntando a un nuovo umanesimo digitale, aperto alle differenze di genere, di generazione e di genti, perché le loro decisioni e le loro scelte hanno implicazioni dirette sulla vita delle persone.

“Serve un ingegnere rinascimentale”, amava dire Steve Jobs parlando della forza di sintesi tra scienza e umanesimo, tipica del 500 italiano.

Una sintesi auspicabile ma che ritengo meriti un’ulteriore sfumatura, per essere davvero efficace in questa epoca complessa e in veloce trasformazione. All’Intelligenza artificiale serve più “femminilità,” fatta di relazionalità, empatia, capacità di ascolto, coraggio, concretezza e passione per riuscire a disegnare nuove soluzioni inclusive e abilitanti, in grado di umanizzare gli ambienti di lavoro, i luoghi di cura, i servizi e le comunità civili.

In conclusione, la domanda “Sono le donne ad avere bisogno delle competenze digitali o è il digitale ad avere bisogno delle *soft skills* delle donne?”, intesa a ribaltare i termini della questione del *gender digital divide*, appare assolutamente pertinente.

Sono, infatti, convinta che, in questa fase di ripartenza e di transizione digitale, in cui è necessario ribadire con fermezza in ogni contesto della digitalizzazione il valore e il primato del capitale umano, la sfida del superamento del *gender digital gap* vada letta in chiave di opportunità per innovare la cultura digitale e il settore dell’ICT, e non come mera occasione di empowerment femminile.

## **Bibliografia**

- Alessandrini G., Mallen M. (a cura di) (2020), *Diversity management. Genere e generazioni per una sostenibilità resiliente*, Armando, Roma.
- Intervista a Gianna Martinengo del 20 giugno 2018 su RAI Cultura – Economia.
- Mallen M. (a cura di) (2020), “Come restare umani: intelligenza artificiale tra persone e macchine”, in *Atti della Summer School “La sfida umana nell’epoca della trasformazione digitale”*, Ateneo Pontificio Regina Apostolorum, Roma.
- Nussbaum M. (1999), *Coltivare l’umanità*, Carrocci, Roma.
- Nussbaum M. (2014), *Non per profitto. Perché le democrazie hanno bisogno della cultura umanistica*, il Mulino, Bologna.

## 2. Tre parole per tre direzioni

di *Luciano Giustini\**

Quando mi hanno chiesto di far parte del gruppo di ricerca “Women Enhancing Work Change 2021”, promosso dall’Istituto di Studi Superiori sulla Donna dell’Ateneo Pontificio Regina Apostolorum, ho accettato con entusiasmo. Per due motivi: il primo è che spesso, scherzando con colleghe e amici dell’Ateneo, dico di far parte della “quota azzurra”, con riferimento alle “quota rosa” da anni in uso nel linguaggio comune – dicitura sulla quale nutro peraltro forti dubbi. Il secondo motivo è correlato al mio percorso professionale: iniziato come ingegnere informatico, mi sono spostato nell’insegnamento, e poi ho approfondito gli studi con una seconda laurea umanistica. Questo mi ha fatto conoscere ambiti molto diversi, comparti teoricamente distanti e m’ha consentito di conoscere e coltivare quella **cultura trasversale** che è un tema richiamato prioritariamente nell’ambito di ricerca e dai partecipanti. Più in generale, l’esperienza mi ha consentito di avere uno sguardo differente, comprensivo e inclusivo rispetto a un percorso lineare, che fosse tutto “casa e specializzazione”. In questo percorso il mio campo di ricerca è divenuto la **comunicazione digitale**, estremamente utile per comprendere come essa sia in effetti alla base della trasformazione e del cambiamento profondo che stiamo vivendo, al pari della trasformazione tecnologica e sociale che ne disvela i contorni. Partendo da questa premessa e da questo percorso ho sviluppato una breve riflessione intorno a tre parole: **cambiamento, competenze (digitali), inclusione**.

### 2.1. *Cambiamento*

Questo processo, che potremmo chiamare di umanizzazione delle competenze – inteso come connubio di elementi umanistici e scientifici – efficacemente descritto con l’acronimo STEAM (dove la A di Arts è addizionata rispetto al classico STEM indicante le discipline scientifiche) – è un cambiamento importante. Rappresenta un patrimonio che le donne spesso riescono a far fruttare in modo assai meno vago e più concreto rispetto alla narrativa comune. Ed è un cambiamento che stiamo vivendo a velocità diverse, a seconda del luogo e del comparto professionale in cui è declinato, ma la cui marcia appare sempre meno incerta e più decisa.

\* Docente di Comunicazione e digital media all’Università di Roma “Tor Vergata” ed esperto di comunicazione e relazioni istituzionali della Regione Lazio.

La pandemia ha accelerato tutto, in particolare il processo di **digitalizzazione** e d'uso degli strumenti online (app incluse), che nel nostro Paese era – e per molti versi è ancora – zoppicante ed eterogeneo. Questo processo, che in realtà è una profonda **riconfigurazione**, non è soltanto *tecnico* ovvero non è relativo esclusivamente all'uso e alla conoscenza degli strumenti – ambito nel quale per esempio i ragazzi sono enormemente più avanti delle generazioni precedenti – ma è molto più profondo: è infatti anche culturale, come tutti i veri cambiamenti.

Dopo la *sbornia* di figure iper-competitive, spesso conflittuali tipiche degli anni Ottanta e Novanta dello scorso secolo, intessute di maschilismo e stereotipi difficili da superare, oggi il processo di cambiamento è entrato nel vivo. In una prima fase si è dato molto peso all'aspetto tecnico-scientifico, che ha avuto la meglio nel campo della formazione e della professione laddove esistevano ed esistono fortissimi squilibri, spesso del tutto immotivati, che non hanno premiato le donne. E ancora dobbiamo assistere a figure pubbliche o politiche che ripetono quegli stereotipi senza rendersi conto di quanto siano inattuali e sbagliati. Questo aspetto del cambiamento è importante per ridurre la disparità di genere e ovviamente fondamentale per l'accesso alle professioni, ma ancora incompleto.

Il passaggio sostanziale è, infatti, ancora in corso: il superamento della *primazia* delle sole conoscenze tecnico-scientifiche – che è ovviamente importante – a favore di una crescita in formazione, paritaria e matura.

La figura che evolve dalle caratteristiche di **iper-specializzazione**, magari imbevuta della narrativa della **competizione** e della **prestazione**, sta maturando in una **figura professionale completa** sostanzialmente diversa: essa coniuga competenze specifiche – certamente magari anche tecnico-scientifiche – a *soft skills* di alto profilo, unisce conoscenze di ambiti disciplinari diversi, come quelli psicologici e della comunicazione, a riflessioni filosofiche che esulino dal semplice utilizzo dello strumento o della *tecnica*, estendendo anche a valutazioni etiche e valoriali.

Queste componenti spesso sono state ritenute poco essenziali nel mondo professionale, dove le figure richieste sono ancorate a un rilievo quantitativo: il “bilancio di competenze” identifica quante cose si sanno fare. Tuttavia, la figura professionale che sarà sempre più ricercata riassume su di sé la capacità di avere uno sguardo d'insieme anziché rivolto ai singoli elementi, anche se importanti. E ad averlo nel contesto di una solidarietà diffusa, quindi estesa e comprensiva di una capacità empatica, che non prescinde dallo stesso ruolo professionale, e comunicarlo in modo appropriato, conoscendo le dinamiche di diffusione dei contenuti. Questa crescita trasformativa è anche il portato del mondo complesso nel quale viviamo, dove la semplificazione di temi por-

ta a soluzioni spesso non soddisfacenti, e l'iper-verticalizzazione del lavoro può comportare difficoltà nel momento in cui bisogna tenere conto di aspetti e valutazioni di ambiti diversi tra loro. La trasversalità, invece, incrementa significativamente la capacità di cogliere questi aspetti e coniuga competenze diversificate, che consentono anche lo spostamento tra professioni. Un portato del mondo del lavoro riguarda la competenza "fissa", ma nel mondo digitale questo, per esempio, non è più vero: può rivelarsi un freno anziché una motivazione a scegliere strade più affini ai propri valori e attitudini.

Come sappiamo, non tutti i comparti professionali hanno le stesse prerogative, o riescono a cogliere il cambiamento digitale. Anzi, in alcuni casi questo risulta a detrimento della capacità di relazione (pensiamo alle professioni a contatto con realtà sociali complesse o nei Paesi in via di sviluppo): questa è senz'altro la sfida che attende sia il mondo produttivo sia chi si accinge a intraprendere un percorso di studi o di scelta professionale. Lo studio, l'analisi e le prospettive di questo cambiamento sono la chiave per rendere il lavoro delle donne un vero fattore di sviluppo sociale, coniugando una solida base di studi con le competenze trasversali e multidisciplinari che sono sempre più importanti in moltissime professioni.

## **2.2. Competenze (digitali)**

Al centro di questa riflessione ci sono le competenze, prioritariamente digitali, perché rappresentano la sfida più importante proprio a partire dalla comunicazione. Attualmente, essa è al centro di un processo di cambiamento avviato dalla *diffusione dei social network*, e reso pervasivo dalla connessione in **mobilità** (*always-on*).

L'aspetto più significativo è dato, infatti, da questo **doppio movimento**: da una parte le piattaforme di intrattenimento, nate per scopi diversi, che sono passate a essere snodi di informazione multimediale su temi importanti e complessi, spesso soppiantando altre fonti più o meno specializzate e coprendo la discussione in modo preminente. Dall'altra, questa mole di contenuti e di informazione ci insegue ovunque, caratterizzata da molteplici scelte di fruizione e indirizza le opinioni anche quando (apparentemente) non vi partecipiamo. Questo flusso di dati, informazioni, notizie e intrattenimento è quindi diventato un'interconnessione complessa e sfaccettata, che segue logiche che nella mia esperienza professionale spesso non sono comprese né gestite in modo compiuto o adeguato, anzi.

Vorrei soffermarmi su alcuni elementi che fanno parte del bagaglio delle competenze:

- alfabetismo digitale;
- criteri di diffusione dei contenuti;
- educazione digitale.

Prima dell'alfabetismo digitale, però, che vedremo essere un insieme di fattori, la cosa da considerare quando si esaminano le modalità con cui si esplicita la comunicazione digitale è il criterio seguito nella diffusione dei contenuti: non è la rilevanza o il migliore o maggiore interesse ma la **popolarità a essere premiata**. Tutti i social network, specialmente quelli mainstream, seguono da anni questa legge: il contenuto più popolare è quello che viene mostrato di più, e gli aggiustamenti sono davvero minimi rispetto al merito del contenuto; semplicemente se funziona diviene virale. E in fondo quello che funziona non è difficile da indovinare, seguendo questo criterio, e passa per la parola *engagement*: coinvolgimento.

Per esempio, tutte le scelte compiute dagli algoritmi nel generare il *feed*, ovvero il flusso di informazioni, notizie e contenuti non seguono praticamente mai un criterio di neutralità, o comunque di selezione casuale ma premiano ciò che garantisce un maggior coinvolgimento emotivo. Insieme ai criteri di selezione riferiti alla popolarità, seguono i fattori commerciali, essendo questa la principale fonte di ricavo economico dei social media – e quindi parliamo dei contenuti sponsorizzati, e di targettizzazione dell'audience.

Successivamente, al netto di queste componenti primarie, ci sono i fattori di indirizzamento e di filtraggio sulla base delle nostre scelte pregresse. Ovvero, quello che l'algoritmo pensa che a noi interessi di più. Il principale effetto collaterale è il cosiddetto fenomeno delle **bolle digitali** mentre l'altro, meno conosciuto, è quello delle **camere dell'eco**. Il primo è la componente algoritmica che seleziona i contenuti sulla base di alcuni fattori: come abbiamo detto, le nostre scelte precedenti sia sulla piattaforma social sia su altre piattaforme o portali nei quali veniamo tracciati, poi la posizione geografica, il tempo di sosta sui vari contenuti (quanto stiamo su un video, quali frame preferiamo, dove ci dirigiamo successivamente) ecc. Tutte le scelte compiute, questi fattori, spesso in forza di migliaia, fanno parte della profilazione, precisa e puntuale, che implica anche il secondo fenomeno, le *echo chambers*. In italiano possono essere tradotte in casse di risonanza (o camere dell'eco come già detto), e sono stanze virtuali, immateriali e invisibili nelle quali si viene e si rimane inseriti senza accorgersene. In queste cerchie virtuali vengono condivise solo idee, informazioni e fonti affini con le idee che già abbiamo, attraverso meccanismi che l'algoritmo di selezione opera per "compiacere" la nostra permanenza sul social e farci restare di più sulla piattaforma – elemento questo che è alla base del fenomeno. La convergenza, infatti, nasce con l'intento di massimizzare il ritorno economico, prima che ideologico, e ha



l'effetto di rinforzare tali idee e di operare una crescente selezione che faccia da effetto ricompensa per far accrescere l'utilizzo dello strumento. Questo aspetto, però, influenza anche il modo in cui ci informiamo e le persone con cui entriamo in contatto sui social e non solo. Uno degli aspetti più curiosi e inquietanti è la cosiddetta segregazione, che esclude idee e fonti discordanti quando si è pienamente inseriti in queste camere dell'eco. Se è l'algoritmo che decide per noi cosa vedere e cosa non vedere, la possibilità di effettuare una selezione consapevole e critica delle fonti, scema, e alla fine per semplicità ci dobbiamo fidare. Naturalmente, il più delle volte il meccanismo funziona, ovvero ci mostra proprio quello che "ci interessa". Ma questo proprio perché funziona, genera l'effetto negativo che è la **polarizzazione**: ovvero la radicalizzazione del pensiero in estremi opposti, dove il dialogo e il confronto alla fine risultano molto ridotti se non annichiliti.

Il secondo elemento della riflessione sulle competenze digitali, parte proprio dalla consapevolezza dei meccanismi che sovrintendono alla diffusione dei contenuti e delle notizie. Si parla di *agenda setting* nel campo giornalistico, e questo è sicuramente uno dei casi principali di applicazione, che potremmo dire automatica.

Tale percorso di consapevolezza però è parte di un aspetto più ampio che va sotto il nome di **alfabetismo digitale** (o meglio della sua controparte negativa, l'analfabetismo). Parola che spesso viene "aggettivizzata" con varie locuzioni: da digitale, a funzionale, a letterale ecc.

L'analfabetismo digitale è uno dei problemi e delle sfide più importanti nei Paesi sviluppati e anche in quelli non sviluppati. È noto, per esempio che l'Italia è agli ultimi posti per quanto riguarda l'alfabetismo digitale. Tuttavia, questo non è come spesso si ritiene soltanto l'incapacità di utilizzare lo strumento digitale, ma anche di comprenderne i meccanismi di funzionamento, e quindi le dinamiche di fruizione dei contenuti, dalla selezione delle informazioni al filtraggio operato dagli algoritmi. Questa componente formativa spesso è sottovalutata nei corsi di specializzazione e di formazione sulle competenze digitali: si ritiene infatti che l'aspetto più importante sia l'apprendimento delle funzionalità dei social (pensiamo per esempio a tutte le figure di social media management e affini), nei termini di popolarità, di vendita commerciale, di un marchio, un prodotto, o di sé stessi. Tuttavia, queste dinamiche influenzano indirettamente il processo, creando distorsioni che influenzano anche aspetti culturali e sociali di cui si percepiscono i contorni solo quando è tardi: è il caso, per esempio, del reputation management o della gestione delle crisi, ma anche le stesse problematiche relative per esempio all'infodemia, alla proliferazione di informazioni discordanti quando non addirittura false sui vaccini e sul Covid-19.

Dunque, la formazione delle competenze digitali è un processo composto da vari elementi:

- la tecnica – necessaria – sull’uso degli strumenti e sui loro meccanismi; questi elementi sono spesso richiesti dal mercato del lavoro e sono necessari. Ma non sono sufficienti;
- la conoscenza delle distorsioni e dei processi di funzionamento degli stessi, anche in ottica della **profilazione** molto selettiva che abbiamo visto essere parte costitutiva della fruizione digitale;
- la capacità critica di riconoscere la non neutralità delle selezioni dell’algoritmo e il riconoscimento delle **narrazioni** sottostanti;
- l’expertise critica per comunicare uscendo dalla “bolla”, proponendo contenuti diversificati capaci di estendersi al di fuori delle cerchie virtuali, costruite dagli stessi meccanismi di funzionamento.

A tal proposito, basti pensare a tutto il problema delle fake news o dei complotti: sviluppare capacità critica e competenze digitali significa (anche) questo. Il filtraggio degli algoritmi e la diffusione del meccanismo della popolarità sono temi che difficilmente sono individuati immediatamente. Quindi per una consapevolezza digitale diviene fondamentale saper, per esempio, individuare le fonti attendibili, selezionare con cura prima di condividere per evitare di diffondere maggiormente informazioni fuorvianti o dannose, adottare metodi d’indagine e controllo dei contenuti almeno per una verifica primaria. Adottare il principio di cautela prima di prendere per buona qualsiasi notizia anche proveniente da giornali o fonti popolari.

Queste prerogative, peraltro, sono frutto di ricerche scientifiche che al pari delle altre ricerche hanno fatto piena luce su queste dinamiche. Per questo rivolgo anche un invito, che in genere estendo ai miei studenti, e alle classi di ogni ordine e grado, a investire in una **dieta informativa** – equilibrata e diversificata, che includa anche chi fa divulgazione su questi temi, e chi propone notizie e approfondimenti che aiutino a orientarsi nella cacofonia delle voci. Senza fermarsi solo a quelle più diffuse o a conferma del nostro modo di pensare o vedere le cose. La proposta univoca in tal senso potrebbe essere una trappola tesa dall’algoritmo.

Investire nell’educazione digitale facilita peraltro le donne, già in molti casi favorite nell’ambito della comunicazione, e le aiuta ad accrescere l’empowerment e la possibilità di accesso alle professioni del futuro.

### 2.3. *Inclusione*

Quando ci accingiamo a individuare prospettive e percorsi da intraprendere, sia nel breve sia nel lungo periodo, non possiamo non entrare in contatto con un “elefante nella stanza” che è presente nella discussione: come in tutti i cambiamenti epocali, c’è chi rimane indietro e chi fa fughe in avanti. Questa sorta di elastico è uno dei processi più difficili da gestire nelle fasi di profonda riconfigurazione, e si esplicita nel fenomeno dell’esclusione e dell’inclusione – sociale, economica, professionale, umana.

Il cambiamento, che abbiamo detto anche culturale, per essere davvero un fattore di sviluppo sociale dev’essere inclusivo, nella sua forma più estesa; e l’inclusività ha diverse componenti. La prima, più importante, è quella di ridurre le disuguaglianze e le disparità di genere. L’inclusività ha la sua ragion d’essere nello sguardo che si ha sull’altro, sguardo che abbiamo invocato più maturo, solidale, e completo. In questo senso la formazione professionale è fondamentale, ma non certo l’unico strumento di cui disporre. La formazione, in un mondo così complesso come quello in cui viviamo, è difficile da tratteggiare con un percorso univoco: di sicuro, però, lo sviluppo delle competenze trasversali è una chiave per accrescere il patrimonio personale di esperienze e capacità, da spendere in diversi contesti. La stessa *capacità critica*, il bagaglio di competenze che consente di cogliere le diverse sfumature dell’esperienza, è uno strumento fondamentale: lo vediamo abbondantemente nella comunicazione, il campo della mia ricerca. Il saper leggere la realtà con occhiali differenti, e che tengano conto della complessità e dei punti di vista differenti, è un asset che spesso fa fare il salto di qualità.

L’inclusione, però, ha anche un’altra componente, a mio avviso molto importante: il tentativo di non lasciare indietro chi non comprende questo cambiamento, o di lasciare fuggire in avanti chi ritiene di averne colto già tutti gli aspetti e vuole applicarli subito. È peraltro, soprattutto la prima, una componente tipica dell’ambito cattolico e che è ribadita e ricordata con forza da Papa Francesco.

Entrambi questi atteggiamenti, se sottovalutati o peggio ignorati, spesso rischiano di vanificare tutto il processo e lasciano, specialmente nel campo professionale, vittime sul terreno che talvolta sfuggono ai radar. Una componente che è presente quando c’è un cambiamento accelerato, come quello odierno, fatto anche di disuguaglianze profonde e conflitti sociali.

Anche qui, l’ambito della comunicazione in particolare quello digitale, dei social media, è uno specchio perfetto per osservare questi problemi nella loro dinamica. Non ci sono, infatti, solamente le foto dei tramonti di Instagram o i volti felici dei *travellers* a dominare la presenza più o meno posi-

tivista dei social, ma in rete pullulano gruppi dove il furore ideologico e lo scontro sociale sono solo mediati dal mezzo telematico, ma la cui intensità è spaventosa. I fenomeni delle *echo chambers* e di altre dinamiche di propagazione dei contenuti fanno sì che, quasi sempre, si veda soltanto una parte dei contenuti, anche solo di amici e colleghi. Talvolta, a parte gli studiosi, quello che appare è soltanto un'infinitesima parte delle discussioni – parte che a volte è anche scambiata per il tutto, Twitter *docet*. Questa *esclusione* è un problema che sta diventando importante, e che non è affatto stato risolto dall'avvento dei social network. Il fatto che la maggior parte di noi non veda queste realtà, infatti, non significa che esse non esistano.

Chi ritiene che il cambiamento sia troppo o troppo veloce, dall'emancipazione femminile allo sviluppo della capacità critica, dalla perdita di (finti) punti di riferimento sul *ruolo della donna*, alla formazione professionale di alto livello che è *esclusiva*, inizia spesso un percorso di polarizzazione che porta a risultati erratici. Talvolta è unito a credenze religiose curiose, altre volte è in situazioni di disagio sociale o professionale, ma non è sempre così, anzi. Spesso si tratta di percorsi del tutto normali in contesti normali. Però è un fattore importante di cui è necessario tenere conto: l'inclusione deve avere il coraggio di *formare* anche chi è imbrigliato, senza colpa, in un contesto di convinzioni non aggiornate, non fondate, senza implicare peraltro di essere “detentori della verità” ma anzi incoraggiando il confronto e il dialogo nel rispetto delle rispettive peculiarità e percorsi formativi.

Allo stesso modo e specularmente, chi ritiene invece di *aver capito tutto* e di disporre di uno sguardo sul futuro chiaro e cristallino, tira la fune dal lato opposto. Spinge perché il cambiamento avvenga più rapidamente e non importa chi non si adegua o non lo accoglie. Questo atteggiamento è molto diffuso in ambito scientifico e ancora più diffuso nel contesto digitale, nella comunicazione veloce e “attualista” dei social. Il problema è che accelerando un processo di cambiamento che è già tremendamente veloce ed escludendo altri, si corre il rischio di provocare fratture sociali, che non premiano un vero cambiamento culturale diffuso ma lasciano cicatrici e accrescono la polarizzazione.

## **2.4. Conclusioni**

In conclusione, l'alleanza tra uomini e donne promossa da questa ricerca può passare anche dalla necessità profonda dello sviluppo delle competenze trasversali, digitali e di formazione multidisciplinare: componenti fondamentali perché il processo di cambiamento sia per tutti. Affinché questo

avvenga, il modo più concreto è il contesto di una formazione scientifica e umana che unisca le diversità e permetta di cogliere l'intersecarsi dei fattori complessi, in una fruttuosa collaborazione. Al pari del cambiamento in atto e delle competenze digitali, c'è il tema dell'inclusione: non lasciare indietro chi non accoglie subito i cambiamenti e la complessità che è insita nel processo, è un antidoto al virus dell'incomunicabilità, paradossalmente una questione spesso sottovalutata nell'epoca dei social network. Se l'inclusione non funziona, infatti, il possibile effetto è da una parte di sollecitare troppo cambiamento solo per alcuni e dall'altra instillare pericolose radicalizzazioni in altri. Dinamiche che vengono amplificate e rinforzate dagli algoritmi, in camere stagni dove ognuno la pensa uguale all'altro, rinforzando pensieri e convinzioni senza un confronto.

### 3. Reflexiones sobre la mujer en la revolución digital

de José Luis García Quirante\*

En los últimos tres siglos, la tecnología siempre ha estado orientada a la producción económica y al aumento de la productividad, mientras que en estos últimos veinte años se ha integrado exponencialmente también en el ocio y en la manera de comunicarnos. En este último año marcado por la pandemia mundial del coronavirus, la revolución digital se ha visto acelerada y obligada, de manera que en pocos meses la humanidad ha tenido que digitalizarse más que en estos últimos veinte años. El mundo está hoy más conectado que nunca, los hábitos de la gente han cambiado, las reuniones son virtuales, preferimos las plataformas de streaming al cine tradicional y la información está más democratizada que nunca gracias a las redes sociales, de modo que los grandes medios de comunicación de masas se han tenido que adaptar a la nueva realidad digital.

La pregunta que surge a raíz de este cambio de era es: ¿cuál es el **papel** de las mujeres en esta transformación digital? El siglo XXI no es solo el siglo de la digitalización y los avances tecnológicos, sino que, en los últimos veinte años, la sociedad occidental ha caminado hacia un modelo más inclusivo y, aunque aún queda mucho trabajo por hacer, la teoría feminista ya ha calado en todos los sectores de la sociedad en mayor o menor medida.

Según el *Informe sobre la ciencia 2021* de la UNESCO, en 2018 el 44% de las personas que disponían de un doctorado eran mujeres, esta cifra bajaba al 33% cuando se hablaba del personal femenino dedicado a la investigación, es decir, 1 de cada 3 personas investigadoras en el mundo es mujer; si se traslada esta cifra al personal que investiga la Inteligencia artificial (IA), que se trata del campo que más está impulsando esta Cuarta Revolución Industrial denominada “revolución digital”, se habla tan solo de un 22% a nivel mundial. No obstante, la situación no deja de empeorar para el colectivo femenino, ya que, a pesar de los avances en materia feminista, el sistema capitalista en el que la sociedad vive sigue siendo profundamente patriarcal, según este Informe de la UNESCO, en 2019, solamente un ínfimo 2% del capital riesgo iba a parar a empresas emergentes fundadas por mujeres. Por lo tanto y siguiendo los datos que proporciona la UNESCO, se deduce que sigue habiendo una desigualdad extrema en el papel que juega la mujer en el sector de la innovación y en la sociedad en su conjunto y que, aunque se trate de datos alentadores al compararlos con los de países como Arabia Saudí, Corea del Sur o Japón,

\* Profesor de Lengua castellana y Literatura en institutos públicos de Educación Secundaria.

donde el porcentaje de mujeres investigadoras no llega actualmente al 25% según la UNESCO, aún se deberían tomar medidas contundentes para paliar las desigualdades sociales que estos datos conllevan.

Para enmarcar este problema en un contexto histórico, la pregunta que surge es: ¿qué se entiende históricamente que es la tecnología? A principios del siglo XX, la tecnología se refería principalmente a la maquinaria industrial y al sector automovilístico, es decir, tenía una concepción mayoritariamente masculina. La periodista estadounidense y primera mujer en ser corresponsal de guerra Ruth Cowan Nash (1976) ya explicaba que la revolución tecnológica se daba también para las mujeres en la tecnología del hogar. Con la introducción del frigorífico o la lavadora, no se dieron facilidades para liberar de trabajo manual a las mujeres y darles más tiempo libre para que se formaran como personas o se emanciparan, sino que se les exigía una intensificación de su rol como amas de casa. En este sentido, el historiador británico Thompson creó el concepto de **economía moral**, donde se originó el sentimiento de culpa si no se cumplía con los estándares modernos del ama de casa de la época, perpetuados por una ideología de publicidad machista de estos aparatos. Este hecho hace recordar el libro *La mística de la feminidad* de la teórica feminista estadounidense Betty Friedan. En él habla de que a mediados del siglo XX las mujeres norteamericanas sufrían “**el problema que no tiene nombre**” y lo pone en relación con el hecho de que tras la Segunda Guerra Mundial, las mujeres tuvieron que salir de sus hogares para encargarse de la sociedad y, al acabar, en los años 50 se desplegó todo un aparataje social para reinstaurar la sociedad patriarcal (poniendo de ejemplo las películas de Doris Day o la serie *Bewitched*, donde se representan amas de casa siempre inmensamente felices), este “problema que no tiene nombre” refleja que, en realidad, muchas mujeres sufrían alcoholismo, depresión y un alto porcentaje de suicidios por no poder disponer de sus vidas.

De hecho, tradicionalmente el concepto de la tecnología entendida como el conjunto de instrumentos de un determinado sector, como podría ser el textil, se había asociado a las mujeres, que cosían y tejían, sin embargo, con la llegada de la Segunda Revolución Industrial, la experiencia técnica, que era fuente de poder, se transfirió y quedó fijada en el terreno masculino. Este hecho perpetuó el **estereotipo** de la incompatibilidad o el desinterés de las mujeres con la tecnología, que perdura hasta nuestros días.

Teniendo esto en cuenta, la digitalización actual no está exenta de ideología ni de política, por tanto, en una sociedad caracterizada por la superioridad del hombre sobre la mujer, no es de extrañar que las tecnologías estén marcadas también por esta diferencia de género. Así, se puede comparar el dato del 33% de mujeres que se dedican a la investigación aportado anteriormente,

frente al dato que aporta la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de que el 57% de las personas que trabajan a tiempo parcial en el mundo son mujeres. Esto hace deducir que las mujeres siguen dedicando más tiempo a las labores del hogar y de cuidados no remunerados, dato que también aporta la OIT (2016): 4 horas diarias de trabajo no remunerado de cuidados y mantenimiento del hogar (en países desarrollados y subdesarrollados) frente a las casi 2 horas que aportan los hombres.

Afortunadamente, el paso de la tecnología industrial a la tecnología digital ha sido positivo para las mujeres. El concepto de la tecnología asociada sobre todo a rasgos masculinos ha quedado cada vez más obsoleto y las mujeres están tan inmersas en el campo digital como los hombres en los países ricos (según el INE [2021] el 88% de mujeres y el mismo porcentaje de hombres accedían a Internet con naturalidad en la UE). De hecho, la revolución digital ha facilitado que, con la aparición de las redes sociales, las mujeres tengan espacios más accesibles y democratizados de congregación, exposición de ideas feministas y ha hecho que la participación femenina sea más activa por el auge de la cultura de redes sociales y de la globalización. Sin embargo, no hay que dejar de lado que el machismo sigue estando presente incluso en la red, con entornos no necesariamente cómodos para muchas mujeres, que se ven abocadas a mundos virtuales donde se les muestra vejadas, cosificadas e incluso humilladas públicamente, como es el caso de la pornografía o el acoso en redes sociales.

Aunque en esta época se comience a valorar el trabajo femenino y las mujeres tengan más herramientas de poder a su disposición, continúa habiendo diferencias entre las carreras profesionales de cada sexo. Aquí aparece el conocido techo de cristal, concepto que utilizan los estudios de género para identificar a la barrera invisible que padecen las mujeres para ascender laboralmente y que les impide crecer, ganar puestos de responsabilidad y ganar un mayor salario. Este hecho surge a raíz de las consecuencias nombradas anteriormente (roles de género tradicionalmente atribuidos a las mujeres, creencia predominante de que los hombres se implican más en la empresa, con una cultura sobre todo masculina; y prejuicios socioculturales como el de pensar que las mujeres no están formadas para el liderazgo).

Son muchas las soluciones que se pueden plantear a este problema. Empezando ni más ni menos que por la **educación**. No se podrá conseguir una sociedad igualitaria para con la mujer hasta que no se lleve a cabo una **transformación feminista** de la educación, eliminando los roles de género, poniendo límites a los hombres a la hora de cosificar y utilizar el cuerpo de las mujeres (violencia machista) y dotando de armas a las mujeres para denunciar el sexismo.



De esta forma, los distintos gobiernos no están exentos de aplicar **políticas públicas** que promuevan y obliguen a alcanzar una igualdad social real entre hombres y mujeres. Un ejemplo fue la aprobación en España de la igualación del permiso de paternidad con el de maternidad a dieciséis semanas, que pasa a ser intransferible, este hecho facilita la integración de las mujeres que eligen ser madres dentro de las empresas a pesar de no ser suficiente para llegar a la igualdad plena. También la promulgación de leyes contra la violencia machista que, según ONU Mujeres (2020) constata que el 35% de las mujeres a escala mundial ha sufrido violencia física o sexual y menos del 40% buscan ayuda. Cada día, según ONU Mujeres (2020) mueren 137 mujeres asesinadas por sus parejas o familiares cercanos, por lo que este asunto habla de terrorismo machista, que debe ser erradicado desde la esfera pública y privada a escala mundial.

A modo de conclusión, la revolución digital no se puede ni se debe entender sin la **participación** femenina y el **activismo** feminista ya que, como se ha visto, va estrechamente ligada con la liberación de la mujer y la concepción moderna de las mujeres como individuos que no solo necesitan gozar de los derechos humanos más básicos, sino tomar parte activamente de la sociedad actual, por lo que se necesita dotar a las entidades y gobiernos de herramientas que garanticen unas medidas feministas que concedan la tan deseada **igualdad real** para la mujer.

## ***Bibliografía***

- Friedan B. (1963), *La mística de la feminidad*, Cátedra, Madrid.
- Instituto Nacional de Estadística (INE) (2019), *Población que ha usado Internet en los últimos tres meses en la UE (% de población de 16 a 74 años) [Conjunto de datos]*, *Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de la Información y Comunicación en los Hogares*, [https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INESeccion\\_C&cid=1259925528782&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925528782&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout).
- Nash R.C. (1976), *The Industrial Revolution in the Home and the Construction of 20th Century Housewifery*, [https://www.academia.edu/31495498/The\\_Industrial\\_Revolution\\_in\\_the\\_Home\\_and\\_the\\_Construction\\_of\\_20th\\_Century\\_Housewifery](https://www.academia.edu/31495498/The_Industrial_Revolution_in_the_Home_and_the_Construction_of_20th_Century_Housewifery).
- Oficina Internacional del Trabajo (2016), *Las mujeres en el trabajo: tendencias de 2016*, Ginebra, libro electrónico, 1ª ed., [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_483214.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_483214.pdf).

ONU Mujeres (2020, noviembre), *Hechos y cifras: Poner fin a la violencia contra las mujeres*, <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/facts-and-figures>.

UNESCO (2021), “To be Smart, the Digital Revolution will need to be Inclusive”, in S. Schneegans (ed.), UNESCO Science Report: the Race against Time for Smarter Development, United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, libro electrónico, <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000377433/PDF/377433eng.pdf.multi.page=129>.

# CONCLUSIONE

di *Anita Cadavid*

All'inizio della ricerca ci si è posti la domanda su come rendere il lavoro delle donne un fattore di sviluppo sociale all'interno di una logica di alleanza con gli uomini. In questo momento, giunti alla fine del percorso bisogna raccogliere i risultati, chiarire le risposte e stabilire le domande che richiederanno un'ulteriore riflessione e che esulano dalle possibilità del lavoro fatto negli ultimi mesi.

La logica dell'alleanza diventa una necessità laddove si riscontrano tante criticità come quelle evidenziate da questa ricerca. Esistono soprattutto due ambiti su cui lavorare a partire dalle proposte fatte. Il primo riguarda la valorizzazione del contributo specifico delle donne a tutti i livelli della società con uno sguardo particolare al lavoro di cura e alla tutela della maternità come valore e risorsa per la società. Il secondo ambito si focalizza sulla parità sostanziale con l'uomo. La valorizzazione del contributo specifico delle donne a tutti i livelli è il punto di partenza per un rinnovamento sociale e la premessa per la parità sostanziale. Le donne contribuiscono sia alla famiglia sia alla società con un modo di fare specifico e arricchente rispetto a quello maschile.

Come è stato detto nel corpo di questo lavoro, occorre uno sguardo più ampio. Spesso le politiche si sono esclusivamente incentrate nel mantenere il posto di lavoro delle donne che contemporaneamente si prendono cura dei figli: tutto ciò va salvaguardato ma non è sufficiente. È necessario, per esempio, riconoscere che le donne hanno un percorso di carriera proprio, diverso da quello dell'uomo e questo non significa né migliore né peggiore: è diverso e pertanto bisogna tutelarlo. Un altro aspetto che concretizza quanto analizzato è la necessità dell'apprezzamento del lavoro di cura, molto legato alla maternità ma non solo. Le donne durante la pandemia sono state in pri-

ma linea<sup>1</sup> svolgendo lavori di cura indispensabili: un motivo in più affinché questo contributo, tipicamente femminile, venga riconosciuto e apprezzato anche monetariamente.

I temi che riguardano la violenza continuano a essere preoccupanti perché si tratta di un problema trasversale a tutti i quattro Paesi analizzati. Per contrastare la violenza è necessario un approccio sistemico e l'impegno di tutti i livelli sociali. Le soluzioni che rispondono a un problema le cui radici sono così complesse, richiedono, per contrastarlo, decisioni trasversali. Servono ancora programmi di sensibilizzazione che creino consapevolezza di questa criticità sia nelle donne che negli uomini, nelle famiglie e nell'intera società.

La parità sostanziale con l'uomo come punto di partenza per il rinnovamento sociale implica lavorare in profondità non solo per quanto riguarda la presa di decisioni ma anche il riconoscimento delle diversità nei piani di carriera, il contrasto al *gender pay gap* e la promozione delle pari opportunità a livello contrattuale. La formazione è chiamata in causa in modo forte, l'educazione ricevuta dalle donne deve tradursi in opportunità di lavoro e laddove le donne non hanno possibilità di studiare, la società dovrebbe interrogarsi e intervenire. La formazione nelle famiglie dovrebbe promuovere anche i percorsi di materie STEM/STEAM in modo tale che le opportunità emerse in questo periodo si colgano; non è da dimenticare che il processo di digitalizzazione e quindi la trasformazione del mondo del lavoro passa anche tramite questi percorsi e nessuno può essere lasciato indietro.

Le criticità riscontrate spingono a una riflessione ulteriore per formulare proposte. Esistono tanti cambiamenti in atto. Il processo di cambiamento nel mondo del lavoro si è accelerato con la pandemia: ci sono tipologie di lavoro in declino e altre che emergono<sup>2</sup> e questo senz'altro è una nuova opportunità per l'inclusione, per lo sviluppo di nuove competenze e per nuovi modi di fare. Il digitale presenta a sua volta una sfida e una possibilità che va colta e approfondita nella sua complessità. Rimane sempre il compito di innervare di umanità tutti questi processi: valorizzare la diversità e garantire le opportunità, considerare la maternità come un motore di sviluppo e donne e uomini non in contrapposizione tra di loro ma come alleati per un progetto condiviso.

Vorrei ringraziare a nome dell'Istituto di Studi Superiori sulla Donna e dell'Ateneo Regina Apostolorum a tutti coloro che hanno fatto parte di questo percorso: Universidad Anáhuac de Puebla (Messico), Universidad Fran-

<sup>1</sup> Cfr. Covid-19 Vatican Commission, *Women in the Covid-19 Crisis: Disproportionately Affected and Protagonists of Regeneration*.

<sup>2</sup> World Economic Forum (2020), *The Future of Jobs Report 2020*, pp. 29-35.

cisco de Vitoria (España) e Universidad Finis Terrae (Cile) per aver aderito al progetto mettendo a disposizione ricercatori di altissimo livello. Vorrei ringraziare anche i ricercatori ed esperti che a titolo personale, hanno aderito credendo nel progetto sin dall'inizio. I miei ringraziamenti vanno soprattutto a coloro che hanno finanziato l'iniziativa condividendo le convinzioni più profonde che ispirano il lavoro dell'Istituto di Studi superiori sulla donna. Il cammino, anche se complesso, è pieno di ragioni di speranza per una ripresa che porti la società a valorizzare il contributo di tutti e, nello specifico, il contributo femminile alla famiglia, all'economia, al mondo del lavoro e alla società stessa.

“Da una crisi non si può uscire uguali. O usciamo migliori o usciamo peggiori, questa è la nostra opzione” (Papa Francesco, 26-8-2020). Parole semplici, efficaci, che ci richiedono un’ampia riflessione e ci impongono di affrontare questa crisi pandemica, in particolare per quanto riguarda le donne, con uno sguardo, uno slancio, una prospettiva diverse.

Qual è la nostra opzione? L’opzione di chi come noi ha a cuore la questione femminile, l’affermazione di una reale uguaglianza in termini di opportunità, l’abbattimento di barriere che ancor di più in questa epoca ostacolano una crescita e uno sviluppo veramente sostenibile e imprescindibile dal contributo delle donne? Questo testo, che affronta i problemi che le donne in tanti paesi, oggi ancora più di ieri, incontrano nella loro quotidianità, ha tuttavia lo sguardo rivolto alle opportunità che si prospettano, ai passi necessari per poterle cogliere, e a come far sì che i cosiddetti “fattori abilitanti” siano tali. Il nostro è un esempio “al plurale”, composto da tante voci diverse per età, geografia, cultura, professione e genere ma con una prospettiva comune: crediamo nel valore dell’impegno e del talento femminile e vogliamo essere di stimolo per una vera rinascita con suggerimenti concreti e azioni specifiche.

Il valore aggiunto che ci auguriamo di dare a chi si avvicina a questo testo è dato dalla ricchezza e dalla specificità del “viaggio” attraverso la questione femminile, osservando quanto accade nel mondo del lavoro, nella società civile, nella trasformazione digitale in Italia, Spagna, Messico, Cile con un confronto e una comparazione che vanno ben oltre i numeri e i dati ma si soffermano soprattutto sulle cause e sulle possibili soluzioni.

Anche noi dal nostro osservatorio internazionale possiamo confermare che il lavoro e l’economia delle donne sono sempre più una leva decisiva per la qualità della vita delle donne stesse e degli individui tutti e per la crescita e lo sviluppo di un’economia sostenibili: non ci sarà una vera ripresa post-pandemia se il divario di genere presente in questi campi non verrà abbattuto. Non ci sono solo ombre: in questo “viaggio” si cominciano a vedere alcune luci! Il nostro progetto vuole catturare con piena consapevolezza queste luci. Nulla sarà più come prima!

**Anita Cadavid**, Direttrice Istituto di Studi Superiori sulla Donna.

**Adele Ercolano**, Coordinatrice Area Culturale Istituto di Studi Superiori sulla Donna.

**Stefania Celsi**, Business Advisor di Strategie Aziendali e Sviluppo Leadership.

**Susanna Arru**, Project Assistant.