

RIVISTA DI
**POLITICA
ECONOMICA**
**L'IMPRESA DELLE COMPETENZE
I NUOVI SAPERI E IL LAVORO**

INTRODUZIONE STEFANO MANZOCCHI, ANTONIO RANIERI

Alfonso Balsamo
Rossella Cappetta
Serenella Caravella
Rosario Cerra
Emilio Colombo
Valeria Costantini
Francesco Crespi
Maurizio Del Conte
Cristina Grieco

Dario Guarascio
Giovanni Marin
Mirko Menghini
Joanna Napierala
Elena Paglialunga
Manuela Samek Lodovici
Renata Semenza
Francesco Trentini
Antonella Zuccaro

N. 1-2023


CONFINDUSTRIA

Rivista di
Politica Economica

Direttore: Stefano Manzocchi

Advisory Board

Cinzia Alcidi

Barbara Annicchiarico

Mario Baldassarri

Riccardo Barbieri

Leonardo Becchetti

Andrea Boitani

Massimo Bordignon

Marina Brogi

Elena Carletti

Alessandra Casarico

Stefano Caselli

Lorenzo Codogno

Luisa Corrado

Carlo Cottarelli

Sergio Fabbrini

Alessandro Fontana

Giampaolo Galli

Nicola Giammarioli

Gabriele Giudice

Luigi Guiso

Francesco Lippi

Francesca Mariotti

Marcello Messori

Salvatore Nisticò

Gianmarco Ottaviano

Ugo Panizza

Andrea Prencipe

Andrea Filippo Presbitero

Riccardo Puglisi

Pietro Reichlin

Francesco Saraceno

Fabiano Schivardi

Lucia Tajoli

Maria Rita Testa

Fabrizio Traù

Gilberto Turati

RIVISTA DI

POLITICA ECONOMICA

L'IMPRESA DELLE COMPETENZE
I NUOVI SAPERI E IL LAVORO

Introduzione pag. 5
Stefano Manzocchi, Antonio Ranieri

PARTE PRIMA

I NUOVI SAPERI

Il cambiamento delle professioni come cambiamento delle competenze: evidenze dagli annunci di lavoro online in cinque paesi europei » 17
Emilio Colombo, Francesco Trentini

La diffusione delle competenze digitali in Italia e in Europa: divari territoriali e sociali » 39
Serenella Caravella, Rosario Cerra, Francesco Crespi, Dario Guarascio, Mirko Menghini

Domanda di competenze e transizione ecologica » 63
Valeria Costantini, Giovanni Marin, Joanna Napierala, Elena Paglialunga

PARTE SECONDA

UN SISTEMA DA RIDEFINIRE

Formarsi tutti, formarsi sempre. Un sistema di formazione di massa per la qualità e la produttività dei lavori » 89
Rossella Cappetta, Maurizio Del Conte

La responsabilità educativa nella *vision* e progettualità delle imprese: focus su orientamento e ITS » 115
Alfonso Balsamo

ITS Academy: uno strumento per costruire il futuro » 145
Cristina Grieco, Antonella Zuccaro

Formazione, competenze e lavoro: il grande divario di genere » 167
Manuela Samek Lodovici, Renata Semenza

Formazione, competenze e lavoro: il grande divario di genere

Manuela Samek Lodovici, Renata Semenza*

- *Se il tema della formazione delle competenze sia da analizzare in una prospettiva di genere è questione ancora poco trattata. L'articolo analizza l'interazione tra le persistenti differenze di genere nei percorsi di istruzione e formazione, nell'acquisizione delle competenze e negli sbocchi lavorativi.*
- *Nella prima parte si identificano i meccanismi sociali alla base delle disuguaglianze nel mercato del lavoro. Si evidenzia il paradosso fra la superiorità delle credenziali educative femminili e la penalizzazione lavorativa, la cui forte segregazione settoriale, occupazionale e professionale incide sulle opportunità di crescita e sulle condizioni di lavoro, sia contrattuali che retributive. Nella seconda parte l'articolo mostra che l'origine delle disuguaglianze discende anche dalla precoce divergenza di genere che si profila già nelle propensioni disciplinari e nell'indirizzo di studio prescelto. A loro volta queste sono influenzate da stereotipi culturali e aspettative sociali, per poi ripercuotersi a catena sui passi successivi. Si configura, dunque, una segregazione, in primo luogo educativa, che plasma i destini lavorativi di donne e uomini, separati e diseguali.*
- *Una riflessione sulle implicazioni di policy, che scaturisce dall'analisi dei fattori che causano il divario di genere nell'istruzione, nella formazione e nel lavoro, è presentata nella terza parte dell'articolo. La conclusione è che l'investimento sociale principale dovrebbe puntare a eliminare gli stereotipi e le aspettative differenziate in base al sesso – scardinando a monte i meccanismi della segregazione di genere descritta – e a riequilibrare il mercato del lavoro, attraverso l'acquisizione, la mobilitazione e il mantenimento delle competenze.*

JEL Classification: J2-J7.

Keywords: segregazione occupazionale, segregazione educativa, disuguaglianze di genere, segmentazione del mercato del lavoro, formazione delle competenze.

* msamek@irsonline.it, Istituto per la Ricerca Sociale (IRS); renata.semenza@unimi.it, Università degli Studi di Milano.

1. Introduzione

L'articolo analizza l'interazione tra le differenze di genere nei percorsi di istruzione e formazione, nell'acquisizione delle competenze e negli sbocchi lavorativi. La tesi è che sia necessario riflettere criticamente su questi aspetti, considerando che vi sono ancora delle differenze di genere rilevanti nell'acquisizione delle competenze, nei contenuti formativi, oltre che negli sbocchi occupazionali e nei percorsi di carriera.

L'assunto paradossale di partenza è che, sebbene abbiano raggiunto dei livelli di istruzione più alti di quelli maschili e con migliori risultati, le donne occupano le posizioni lavorative più marginali e secondarie e si concentrano in settori a dominanza femminile, a basso valore aggiunto e con dei contratti meno stabilizzati.

L'articolo suggerisce che per comprendere tali diseguaglianze occorre risalire alle differenze di genere nei percorsi di istruzione e formazione, pre-ingresso nel mercato del lavoro, alle scelte dell'indirizzo di studio che condizionano poi la formazione delle competenze e, quindi, gli sbocchi lavorativi.

La forte concentrazione di genere nei settori a dominanza femminile o a dominanza maschile ruota ancora intorno alle solite tre grandi dimensioni. Per un verso contano gli stereotipi sociali e culturali sessisti che tuttora permeano la fase della socializzazione primaria, nelle famiglie e nelle scuole, orientando in modo differenziato *a priori* i percorsi. Per altro verso influiscono le condizioni contrattuali e il tipo di organizzazione del lavoro che vengono offerti nel mercato del lavoro e dalle imprese a seconda dei settori di attività economica. E infine le condizioni famigliari e la posizione delle donne nella famiglia, con le relative responsabilità di cura che sono chiamate a svolgere, in un sistema, come quello italiano, ancora basato sull'inequale distribuzione di genere delle funzioni di riproduzione sociale.

L'articolo si suddivide in tre parti. Nella prima si spiegano le ragioni che giustificano un approfondimento del tema della formazione, dell'acquisizione delle competenze e del lavoro in chiave di genere, attraverso la ricostruzione dei fattori - economici e sociali, della domanda e dell'offerta - che agiscono sulla divisione sessuale del lavoro, sulla presenza differenziata nei diversi settori di attività economica e, quindi, sulla segregazione occupazionale. La seconda parte è dedicata alla descrizione dei diversi percorsi di istruzione e formazione e delle competenze acquisite da donne e uomini. La terza parte si concentra sulle radici delle diseguaglianze, sulla comprensione delle determinanti di tali percorsi e degli ostacoli che si frappongono per la realizzazione di una più equa distribuzione delle opportunità e una più ampia valorizzazione delle competenze nel mercato del lavoro.

Infine, le conclusioni riprendono brevemente le implicazioni di carattere sociale e di *policy* generate dalla presenza di percorsi differenziati

in base al genere, soffermandosi in particolare sulle politiche che mancano sia per un rafforzamento delle competenze nei settori in cui la componente femminile è sottorappresentata, sia per una maggiore parità nel loro utilizzo da parte del sistema economico, con l'obiettivo di fare emergere e valorizzare le attitudini e le competenze delle ragazze e delle donne e di aumentare la loro presenza nei settori, nelle occupazioni e nelle posizioni più qualificate e più competitive.

2. Perché adottare una prospettiva di genere allo studio della formazione e delle competenze?

Esistono degli aspetti che giustificano una riflessione specifica sulle differenze maschili e femminili nel mercato del lavoro in merito alle fasi della formazione, dell'utilizzo e del mantenimento (e rafforzamento) delle competenze nel tempo.

La prima motivazione risiede nei profili della partecipazione femminile al lavoro che originano a monte dalle scelte degli indirizzi di studio - molto spesso condizionate da stereotipi sociali e culturali su attitudini e ruoli nella famiglia - e poi della scelta di partecipazione al lavoro e dell'ambito lavorativo. Facciamo qui riferimento alle caratteristiche dell'offerta di lavoro femminile. La seconda motivazione risiede nelle caratteristiche della domanda, considerando che non è sufficiente acquisire dei titoli di studio, una formazione e delle competenze professionali idonee per ottenere una piena e riconosciuta inclusione nel mercato del lavoro, ma è necessario avere delle (pari) opportunità per utilizzarle. In altre parole, i risultati occupazionali non dipendono tanto dalle caratteristiche dell'offerta, ma dalle caratteristiche della domanda, dall'organizzazione del lavoro, a cui si sommano gli effetti delle discriminazioni nelle pratiche di assunzione, nei percorsi di carriera (segregazione verticale) e nei livelli retributivi (*gender pay gap*).

Nonostante le profonde trasformazioni in corso sia sul fronte della domanda, dovute alla globalizzazione da un lato e alla rivoluzione digitale dall'altro, sia sul fronte dell'offerta (a partire dal forte innalzamento dei livelli di istruzione), le differenze di genere più marcatamente tradizionali continuano a riaffermarsi. Le occupazioni maschili e femminili restano fortemente segregate per tipo di lavoro, occupazione e settore e vi è tuttora una crescente concentrazione di genere nei settori dominati dal proprio sesso (EC 2021)¹: la crescita del lavoro femminile degli ultimi anni ha primariamente interessato i settori dove le donne erano già sovrarappresentate. A titolo esemplificativo - considerando le attività economiche secondo le stime Eurostat (2022) - in Italia le

¹ European Commission, *European Jobs Monitor 2021. Gender Gaps and the Employment Structure*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2021.

donne rappresentano l'85% degli occupati nel settore del lavoro sociale, il 75% nel settore dell'istruzione, il 68% nel settore della sanità; considerando le professioni, sono soltanto il 18% dei professionisti, il 28% dei manager, il 42% dei tecnici e professionisti associati, mentre sono la grande maggioranza (64%) nelle posizioni impiegate di supporto.

È dunque importante fare preliminarmente una riflessione sui meccanismi che generano il fenomeno della segregazione occupazionale, termine con cui si intende la forte concentrazione di una larga parte della forza lavoro femminile, in pochi settori di attività economica, accomunati dalla finalità della cura, come l'insegnamento, la sanità, i servizi alla persona.

2.1 LIVELLI DI ISTRUZIONE E QUALITÀ DELL'APPRENDIMENTO: IL SORPASSO DELLE DONNE SUGLI UOMINI...

La crescita del lavoro femminile retribuito rappresenta il cambiamento più radicale avvenuto nei mercati del lavoro delle economie avanzate ed è associabile all'aumento dei livelli di istruzione dal lato dell'offerta e al passaggio a un'economia dei servizi dal lato della domanda.

Le donne hanno via via accresciuto il loro livello di istruzione, grazie all'espansione di massa dei sistemi scolastici e universitari dal dopoguerra e alla spinta all'emancipazione, favorita dai movimenti femministi degli anni Settanta.

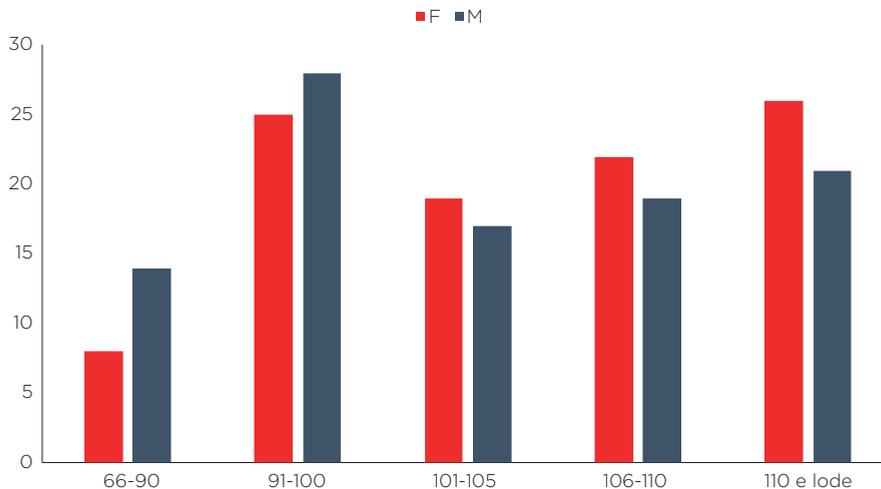
Già nel 2013, a livello europeo, le donne avevano raggiunto il target dell'Europa 2020, con una quota di laureate (fra 30-34 anni di età) pari al 40,1%, mentre il livello di istruzione universitaria maschile nello stesso gruppo di età è il 35,1%; il numero di uomini laureati è aumentato negli ultimi dieci anni, ma a un ritmo inferiore a quello femminile in tutti i paesi europei (Eurostat 2020). Come noto, in Italia il numero di laureati nella stessa fascia fra 30 e 34 anni è sensibilmente inferiore alla media europea, ma il *gap* di genere a favore delle donne è invece ancora più elevato: le donne laureate in quella fascia di età nel 2018 erano il 34%, mentre gli uomini laureati sono il 21,7% (EC 2018). La stessa dinamica si riscontra a livello di scuola secondaria superiore, dove il dato medio dei diplomati (fra i 20 e 24 anni) in Europa nel 2019 è pari all'83,5% (81% uomini, 86,2% donne).

Considerando le performance scolastiche in termini di regolarità degli studi, i dati della dispersione scolastica nella scuola secondaria di secondo grado dimostrano che le ragazze abbandonano gli studi meno frequentemente dei ragazzi (la media nazionale di dispersione scolastica è pari al 3% per le donne e al 4,6% per gli uomini); anche nella fascia fra 18 e 24 anni l'abbandono dei percorsi formativi è più basso per le donne rispetto agli uomini a livello nazionale (10% contro 16%). L'analisi delle performance universitarie evidenzia una maggiore regolarità negli

studi delle ragazze (nel 2018 sono in corso il 55,5% rispetto al 51% degli uomini), che ottengono anche punteggi mediamente più elevati alla laurea. Se si prende, ad esempio, la distribuzione per classe di voto dei laureati nel 2019, si osserva che fra le donne il 26% raggiunge il voto di laurea massimo di 110 e lode rispetto al 21% tra gli uomini. Inoltre, uno studio di AlmaLaurea (2022)² mette in luce la maggiore regolarità nel corso di studi da parte della popolazione studentesca femminile: la quota delle donne che si laureano in corso è pari al 55,5%, mentre per gli uomini è poco superiore al 50% (laureati anno 2018).

Figura 1 - Distribuzione dei laureati in Italia nel 2019 per classe di voto

Quota % sul totale maschi e sul totale femmine



Fonte: MIUR - Ufficio Statistica e Studi.

I maggiori investimenti in istruzione delle donne hanno senza dubbio modificato non solo le preferenze individuali e le aspirazioni socio-economiche, ma hanno anche accresciuto le probabilità di occupare posizioni qualificate e soddisfacenti. Tuttavia, il rendimento dell'istruzione per le donne continua ad essere significativamente minore di quello maschile, da diverse prospettive: sia nelle opportunità di scelta, nei percorsi, nei tempi di carriera e nei livelli retributivi, sia nella distribuzione del lavoro fra i settori di attività economica, come già si diceva riferendosi alla segregazione orizzontale.

² AlmaLaurea, *Rapporto sul profilo e sulla condizione occupazionale dei laureati*; Consorzio Interuniversitario AlmaLaurea, 2022.

La discrasia fra l'aumentata qualità dell'offerta di lavoro femminile e la lentezza dei cambiamenti del mercato del lavoro e della distribuzione delle responsabilità familiari in chiave di parità deve farci riflettere e preoccupare.

Le varie teorie della segmentazione del mercato del lavoro che si sono succedute, in contrasto con i fondamenti dell'economica neoclassica, hanno via via messo in discussione la teoria del capitale umano, secondo la quale il fatto che donne e uomini occupano posizioni differenti nel mercato del lavoro e nella struttura occupazionale dipende dal minore investimento femminile in istruzione e formazione e, quindi, da un più basso livello di produttività. Tali teorie si sono fondate su tre principali assunti. Primo, che non esiste un mercato del lavoro unico, ma vi è una divisione della forza lavoro in due o più segmenti che strutturano posizioni gerarchiche corrispondenti a specifici profili occupazionali tra i lavoratori. Secondo, che la mobilità fra segmento primario e segmento secondario è assai limitata; vale a dire che chi ha avuto accesso al mercato da posizioni più deboli e periferiche ha scarse probabilità di accedere al segmento primario, fatto di occupazioni più stabili e meglio retribuite. Terzo, che le differenze nelle condizioni di lavoro non possono essere imputate solamente a differenze di produttività, ma vanno ricercate altre cause di ordine sociale, culturale, economico.

Le più recenti rivisitazioni delle teorie della segmentazione del mercato del lavoro sostengono che le differenze nelle condizioni di lavoro e nello *status* dei diversi gruppi di lavoratori dipendono anche dalle caratteristiche socioeconomiche del contesto, e che una delle disuguaglianze ricorrenti – basata su attributi individuali – è quella di genere (Grimshaw *et al.* 2017)³.

Se gli economisti possedevano dunque un paradigma interpretativo forte per spiegare le disuguaglianze, fondato sulle diversità del “capitale umano”, questo paradigma ha cominciato a mostrare i suoi limiti quando le donne hanno raggiunto dei livelli medi di istruzione pari o superiori a quelli degli uomini e di conseguenza non è stato più possibile spiegare le differenze di trattamento sulla base del minore investimento in istruzione. In tutti i paesi sviluppati, se il forte aumento dei livelli di istruzione femminile ha senza dubbio ridotto le disuguaglianze di genere nei tassi di attività, restano tuttavia importanti squilibri.

Una delle principali fonti di tali disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro deriva, come vedremo meglio, dalle scelte originarie in merito agli indirizzi di studio, che possiamo definire come “segregazione formativa”. Con questo termine si fa riferimento alla rilevante

³ Grimshaw D., Fagan C., Hebson G., Tavora I., *Making Work More Equal*, Manchester, Manchester University Press, UK, 2017.

concentrazione di donne nell'ambito di alcuni percorsi di istruzione, ad esempio nel campo umanistico e sociale e di uomini nei percorsi scientifici, ingegneristici e tecnologici. Tali percorsi consentono sbocchi professionali differenti: i primi per posizioni lavorative meno ricercate, meno retribuite, con più basse prospettive di carriera, i secondi per posizioni lavorative con maggiori prospettive occupazionali, più elevate qualificazioni, maggiori opportunità di accesso alla formazione continua e migliori retribuzioni⁴.

2.2 ... BASSI LIVELLI DI PARTECIPAZIONE AL LAVORO E SEGREGAZIONE OCCUPAZIONALE ELEVATA

Pur considerando il progressivo aumento della partecipazione femminile alle forze di lavoro, avvenuto negli ultimi tre decenni e il vantaggio competitivo acquisito in termini di istruzione, le donne continuano a non avere le stesse opportunità degli uomini di partecipare alle attività economiche e le stesse condizioni lavorative, nella gran parte dei paesi europei.

Ormai da alcuni decenni, l'analisi socioeconomica ha adottato un "approccio di genere" allo studio della struttura e delle dinamiche dell'occupazione, arricchendo così il quadro interpretativo e mettendo a fuoco le disuguaglianze (strutturali) che caratterizzano la presenza di donne e uomini nel lavoro. La prospettiva di genere si è applicata in modo proficuo anche allo studio delle organizzazioni, che ha generato tutto il filone del *diversity management*.

Il tasso medio di attività femminile è tuttora inferiore di 20 punti percentuali al tasso maschile; le donne sono sottorappresentate nei settori più in crescita, per quanto riguarda le prospettive occupazionali, a cui si accede se in possesso di conoscenze e competenze in ambito tecnico, scientifico, matematico (le cosiddette competenze STEM - *Sciences, Technology, Engineering and Mathematics*), anche se in Italia le donne occupate nei settori ICT sono il 20% (nel 2018), percentuale bassa ma comunque superiore a quella della media europea (Eurostat 2019)⁵.

Il rapporto Eurofound (2020)⁶ sulle condizioni di lavoro in Europa, delineando i "profili di qualità del lavoro", mostra i progressi fatti, ma anche i fattori di svantaggio della componente femminile dell'occupazio-

⁴ Il rapporto OECD *Gender, Education and Skills: the Persistence of Gender Gaps in Education and Skills*, Paris, 2023, mostra come vi siano maggiori tassi di occupazione e di retribuzione per le competenze avanzate in matematica, nonché il persistere dei differenziali di genere anche a parità di competenze numeriche.

⁵ Eurostat, *Population and Social Conditions Database*, 2019, disponibile online, <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

⁶ Eurofound, *Gender Equality at Work, European Working Conditions Survey 2015 series*, European Union, Luxembourg, 2020.

zione, generalizzati e riferiti alle più deboli opportunità di accesso alla formazione professionale, a delle prospettive di carriera peggiori di quelle maschili riscontrate in tutti i gruppi occupazionali, oltre al persistere di un differenziale salariale consistente. Il divario retributivo di genere nell'Unione europea è intorno al 16% (EC 2019)⁷, mentre in Italia si attesta intorno al 10%, essendo correlato alla bassa partecipazione al lavoro delle donne e a un fattore di capitale umano. La sovrarappresentazione delle donne istruite nel mercato del lavoro (il 75,3% delle donne laureate è occupata, rispetto a una media del 45,9%) crea una maggiore convergenza con gli uomini nelle qualificazioni, nei modelli di occupazione e quindi anche nelle retribuzioni. Difficile avere un'alta partecipazione femminile e un basso differenziale salariale.

Nonostante il vantaggio acquisito a cinque anni dalla laurea, le laureate percepiscono in media 1.374 euro mensili, mentre i laureati 1.651 euro (AlmaLaurea 2022); la retribuzione media mensile delle donne è di quasi un quinto inferiore a quella degli uomini (EIGE 2020).

Al netto di fattori di discriminazione nei casi di parità di condizioni, il *gender pay gap* è in larga misura attribuibile al fatto che donne e uomini continuano a lavorare in settori e occupazioni differenti: le donne affollano un relativamente piccolo numero di settori tipicamente femminilizzati e con retribuzioni mediamente basse, come ad esempio il settore pubblico, i settori dei servizi alla persona e delle vendite, a fronte di altri comparti economici e altre professioni a larga dominanza maschile e mediamente ben retribuiti, come le professioni tecniche e manageriali, i settori tecnologici e ingegneristici. Persistono nelle economie avanzate aree di lavoro a dominanza maschile e aree a dominanza femminile; ormai qualifiche e competenze simili, portano però a settori, occupazioni e posizioni gerarchiche differenti.

La segregazione in particolari tipi di occupazione, di imprese e di settori, alimenta ed è a sua volta alimentata da stereotipi culturali che impediscono un uso efficiente delle risorse umane e vanificano l'efficacia delle leggi sulla parità salariale.

Esistono naturalmente settori economici misti, ma questa segregazione occupazionale sulla base del genere è un fenomeno così diffuso in tutti i paesi, da far pensare che la struttura occupazionale contemporanea sia sempre più caratterizzata da una tendenza alla "iper-segregazione", da vere e proprie "occupazioni ghetto" (Charles, Grusky 2004, 2011)⁸. Nelle fasi di crisi economica la segregazione può anche

⁷ European Commission, *Report on Equality between Women and Men in the EU*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2019.

⁸ Charles M., Grusky D., *Occupational Ghettos: The Worldwide Segregation of Women and Men*, Stanford, CA, Stanford University Press, 2004; Charles M., Grusky D., "Egalitarianism and Gender Inequality", in *The Inequality Reader: Contemporary and Foundational Readings in Race, Class, and Gender*, Boulder, CO, Westview Press, 2011, pp. 327-342.

avere un ruolo protettivo dell'occupazione femminile, largamente inserita nel settore pubblico, come è avvenuto nella crisi iniziata nel 2008, che ha visto una perdita consistente di posti di lavoro prevalentemente maschili nella fase iniziale, ma ha generato conseguenze negative di più lungo periodo sulla componente femminile (Semenza 2012)⁹.

Sempre nell'ottica della segregazione, anche il numero di ore di lavoro per il mercato differenzia la popolazione lavorativa. Anche nei sistemi di *welfare state* più sviluppati (tipici dei paesi scandinavi) che storicamente hanno dei livelli di partecipazione femminile molto elevati, le donne hanno da sempre rappresentato, e continuano a rappresentare, la grande maggioranza dell'occupazione part-time.

L'approccio di genere al lavoro e all'occupazione riconosce la complessità delle relazioni tra i sessi nella divisione del lavoro sociale e l'attribuzione asimmetrica delle responsabilità famigliari, mettendo bene a fuoco le conseguenze di ciò sulla partecipazione femminile al mercato del lavoro (se, quando, come e quanto lavorare per il mercato) e le ricadute sulle carriere lavorative.

L'essere sistematicamente divise in quello che è conosciuto come "il doppio ruolo" (lavorativo e familiare-domestico) rende l'offerta di lavoro femminile più elastica di quella maschile, vale a dire maggiormente influenzata da fattori esterni, che possono rendere più o meno compatibili le due sfere a seconda delle prerogative dei sistemi istituzionali di ciascun paese. Pensiamo all'influenza delle condizioni d'impiego, alla presenza di servizi sociali diffusi e accessibili e alle numerose politiche di conciliazione (es. congedi parentali) o al ruolo delle politiche fiscali per incentivare la presenza continuativa delle donne nel mercato del lavoro (IMF 2020)¹⁰.

L'amplissima letteratura sui regimi nazionali di *welfare* individua come fondamento della divisione di genere del lavoro un complesso di fattori che comprende le istituzioni, le leggi e le politiche, ma anche le norme di genere e i valori. Gli stereotipi culturali agiscono sulle scelte formative e gli indirizzi di studio, sui modelli famigliari (più tradizionali o più egualitari), sulle pratiche aziendali che possono essere direttamente o indirettamente discriminatorie.

In Italia osserviamo un tasso di inattività più che doppio in confronto a quello europeo (19,7% rispetto al 9,7%) e questo bacino di "forza lavoro potenziale" è in larga misura formato da donne.

L'occupazione femminile è tuttora molto al di sotto di quella maschile e lontana dalla media europea (60,4%): in Italia lavora circa la metà delle donne in età attiva (con percentuali che oscillano intorno al

⁹ Semenza R., *Le conseguenze della crisi sull'occupazione femminile*, il Mulino n.5/12, 2012.

¹⁰ IMF, *Women in the Labor Force: The Role of Fiscal Policies*, SDN/20/03, 2020.

50%), con forti differenze per livello di istruzione, mentre il tasso di occupazione maschile è intorno al 68%. Fra le donne inattive quasi una su cinque vorrebbe lavorare ma non trova un impiego.

Oltre a ciò, vi è stata un'esplosione del lavoro part-time involontario e una riduzione dell'intensità di lavoro espressa in numero di ore lavorate (Cnel 2019)¹¹. La quota di lavoratori a tempo parziale, che per varie ragioni è aumentata di oltre il 60% negli ultimi venti anni (a fronte di un aumento complessivo dell'occupazione pari al 10,3%) è un fenomeno a forte connotazione femminile, poiché le donne sono oltre tre quarti degli occupati con questo regime di orario: sul totale dell'occupazione, il 37% delle donne lavora part-time, contro il 13% degli uomini, in larga misura in modo involontario (2 donne su 3 sono occupate part-time in mancanza di alternative).

Irrisolto è inoltre il rapporto fra lavoro femminile e maternità. In Italia i dati ufficiali mostrano che il carico di lavoro familiare pesa prevalentemente sulle donne e questo si riflette nelle interruzioni di carriera o nell'uscita dal mercato del lavoro nell'arco di due anni dalla nascita di un figlio, per un numero molto elevato di donne. Questa tendenza è strutturale e non cambia fra le generazioni (Sabbadini 2020)¹². Sono infatti le lavoratrici madri a caratterizzare per il 54,3% la disoccupazione femminile; inoltre, la quota di madri indotte ad abbandonare il lavoro in presenza di figli è del 27%, di gran lunga superiore alla quota degli uomini nella stessa condizione (pari allo 0,5%).

Al ridotto tasso di occupazione femminile si aggiunge dunque la minore durata media della vita lavorativa delle donne (in media 24,5 anni contro i 39,6 degli uomini, con uno scarto del 38%, tra i più alti in Europa), che si ripercuote in distorsioni di genere, a partire dal differenziale medio fra le pensioni percepite dalle donne rispetto a quelle degli uomini (pari al 33%).

Alti livelli di inattività, abbinati alla crescita del lavoro part-time involontario e all'uscita delle madri dal mercato del lavoro, denunciano il grande spreco forzato di risorse umane qualificate, rappresentate da donne e da giovani, la cui disoccupazione è superiore di tre volte quella adulta. Le analisi, declinate per genere, sui livelli di istruzione raggiunti e sulle transizioni scuola-lavoro, sono l'emblema del contraddittorio utilizzo del capitale umano in Italia, particolarmente marcato per la componente femminile (Sabbadini 2020). La situazione descritta non è congiunturale, ma ha radici strutturali perché riflette la debolezza di un'economia stagnante che cresce da anni solo dello

¹¹ CNEL, *XXI Rapporto sul mercato del lavoro e la contrattazione collettiva*, Roma, 2019.

¹² Sabbadini L., ISTAT, *Misure a sostegno della partecipazione delle donne al mercato del lavoro e per la conciliazione delle esigenze di vita e di lavoro*, Audizione alla Camera dei Deputati, 2020.

0,2% e che ha espresso una bassa domanda di competenze e di qualificazioni e una fragilità complessiva del capitale umano.

Inoltre, la componente femminile è più consistente nel cosiddetto lavoro vulnerabile, cioè precario, informale, a salari più bassi, più accessorio e discontinuo, tipico dei contratti temporanei, dei contesti meno protetti dalla contrattazione collettiva o di secondo livello.

In altri termini, seguendo la prospettiva introdotta dalle teorie della segmentazione del mercato del lavoro, le donne hanno minori probabilità di fare parte dei mercati interni del lavoro, più protetti dalle tutele tipiche derivanti dai contratti a tempo indeterminato. Avendo maggiori probabilità di appartenere al segmento secondario, hanno anche minori opportunità di accedere alla formazione continua, *on the job*.

La maggioranza dell'occupazione femminile è concentrata in pochi e particolari settori di attività economica, che richiamano le competenze tipiche dei settori della cura (istruzione, sanità, assistenza sociale) che, essendo altamente femminilizzati, si sono svalorizzati economicamente (retribuzioni medie più basse) e socialmente (più basso *status* professionale).

Il quadro configurato dal rapporto Anpal-Unioncamere (2023) mette in grande evidenza invece l'accentuarsi delle caratteristiche tecnologiche delle occupazioni domandate, il crescente bisogno di formazione terziaria, che comprende dirigenti, professioni intellettuali e scientifiche, professioni tecniche e specialistiche (soprattutto in ambito STEM, sanitario, economico-statistico).

Riassumendo, la situazione della parità di genere nel lavoro in Italia, ancor più che nel resto d'Europa, appare molto critica, sia che si adotti una visione di stampo pragmatico ed economicistico, che vede la crescita della partecipazione delle donne nelle forze di lavoro regolari come una spinta senza pari del PIL, sia nella prospettiva dell'eguaglianza di genere intesa come principio fondante dei diritti umani, come un bene intrinseco, come un valore in sé.

Questa criticità potrebbe essere sintetizzata in tre paradossi. Il primo è che, pur essendo aumentata nel tempo l'attenzione politica al tema della parità di genere e alle misure per favorirla, i miglioramenti ottenuti sono lentissimi e recentemente vi sono addirittura segnali regressivi. Un secondo paradosso vede una presenza femminile con delle credenziali educative migliori di quelle maschili a tutti i livelli di istruzione, a cui però corrispondono minori prospettive di carriera e condizioni lavorative peggiori in tutti i settori occupazionali. Gli stereotipi culturali radicati nella società agiscono ancora fortemente sulla segregazione occupazionale in tutte le sue forme. Ma il paradosso forse più profondo risiede nel non avere risolto, anche a livello teorico,

il rapporto fra sfera del lavoro e sfera biologica o della vita, di cui le donne sono i soggetti protagonisti.

La maternità è una strettoia per il lavoro femminile, da qualsiasi angolatura la si osservi: oggi essere occupate è una preconditione della fecondità (Impicciatore, Semenza 2017)¹³, ma una larga parte di donne esce poi dal mercato del lavoro in presenza di figli o deve fare dei compromessi tali da vanificare i suoi investimenti formativi e le sue aspirazioni. Le teorie della modernità hanno separato le due sfere che appaiono oggi essenzialmente inconciliabili, perché pesano troppo i fattori associati a una visione economicistica del lavoro. Ma se il lavoro non fosse considerato solo in chiave di performance economica, da cui le donne sono escluse nel momento in cui non corrispondono appieno a questo modello (in caso di maternità appunto), se al lavoro si attribuissero anche altri valori – qualitativi, relazionali, sociali – allora questa relazione fra lavoro e processo vitale sarebbe non solo possibile, ma necessaria per interrompere la lunga e perdurante crisi demografica, di cui soltanto oggi il Paese sembra essersi accorto.

3. Le differenze di genere nei percorsi formativi e nelle competenze

Come si è visto le donne presentano mediamente livelli di istruzione e performance scolastiche migliori degli uomini. I percorsi di istruzione e formazione e le competenze acquisite sono però molto diversi tra donne e uomini, soprattutto per quanto riguarda gli ambiti STEM. Si tratta di differenze che da un lato alimentano e dall'altro riflettono i divari di genere nel mercato del lavoro e nella divisione delle responsabilità familiari, e che sono a loro volta influenzate da stereotipi su inclinazioni e preferenze nelle abilità scientifico-matematiche e letterarie che sottostanno alle diverse "scelte" di istruzione e di formazione delle ragazze e dei ragazzi.

3.1 DIFFERENZE NEI PERCORSI DI ISTRUZIONE

Le differenze di genere emergono già nella scuola secondaria di secondo grado e si confermano nei percorsi post diploma e universitari. Le ragazze si concentrano nei percorsi umanistici e in quelli economici e dei servizi, i ragazzi nei percorsi scientifico-tecnologici che offrono e offriranno sempre più maggiori e migliori opportunità occupazionali.

I dati del MIUR mostrano che, nell'anno accademico 2019-2020, le ragazze rappresentano quasi i due terzi (61%) degli studenti iscritti

¹³ Impicciatore R., Semenza R., "Ageing and Its Determinants: Potentialities and Challenges for Employment in Southern Europe", *International Journal of Work Innovation* (IJWI), 2017, 1 (1).

nei licei, ma solo il 32% degli iscritti negli Istituti Tecnici e il 43% degli iscritti agli Istituti Professionali. All'interno di questi ambiti di studio, le iscrizioni femminili raggiungono valori massimi nelle scienze umane (82% degli iscritti) e nel linguistico (79% degli iscritti), mentre nel liceo scientifico la quota di ragazze scende al 42%. Le iscrizioni femminili sono poi particolarmente basse negli Istituti Tecnici a indirizzo Tecnologico (sono solo il 17% del totale degli iscritti) e negli Istituti Professionali a indirizzo Industriale, dove l'incidenza delle iscrizioni femminili è solo del 23%.

La segregazione di genere nei percorsi di studio si rafforza nella formazione post diploma e terziaria. Negli Istituti Tecnici Superiori (ITS) - che offrono migliori opportunità occupazionali rispetto a tutti gli altri percorsi post diploma - le iscrizioni femminili rappresentano solo il 26% del totale. Anche nella formazione terziaria e post laurea, le ragazze nell'anno accademico 2019-2020 si concentrano nelle Scienze della formazione (92%), negli ambiti umanistici e artistici (72%), nelle Scienze della salute e del benessere (66%) e nelle Scienze sociali (61%), mentre nei percorsi STEM la quota femminile è pari solo al 37%, con dei divari di genere particolarmente elevati negli ambiti ICT (dove la quota femminile raggiunge solo il 13,6% degli iscritti) e tecnico-ingegneristici (dove raggiunge solo il 29% degli iscritti)¹⁴.

La concentrazione femminile in alcuni percorsi disciplinari si riflette nei dati sui laureati: nel 2020 in Italia solo il 15% delle donne che conseguono un titolo di istruzione terziario lo consegue in ambito STEM rispetto al 33% degli uomini, e il divario di genere fra i giovani, pur se inferiore a quello medio europeo, è in crescita negli ultimi anni (ISTAT 2023)¹⁵.

La scelta dell'indirizzo di studio condiziona naturalmente gli sbocchi nel mercato del lavoro. I dati ISTAT mostrano che nel 2021 il tasso di occupazione fra i laureati in ambito STEM raggiunge l'85%, 9 punti percentuali in più rispetto ai laureati nell'area umanistica e dei servizi (ISTAT 2022).

¹⁴ Anche a livello europeo la componente femminile è sottorappresentata nei campi di studio e nelle professioni tecnologiche. Il Rapporto della Commissione europea sull'indice DESI (*Digital Economy and Society Index*), evidenzia come ancora nel 2022 sono donne solo il 19% degli specialisti ICT e solo un terzo dei laureati in ambito STEM, European Commission, *Digital Economy and Society Index (DESI) 2022*, Thematic Chapters, <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/desi>.

¹⁵ ISTAT, "Il benessere equo-sostenibile in Italia", *Rapporto BES 2022*, Roma, 2023, <https://www.istat.it/it/files/2023/04/2.pdf>.

3.2 DIFFERENZE NELLA PARTECIPAZIONE ALLA FORMAZIONE CONTINUA E PERMANENTE

La partecipazione all'apprendimento durante tutto l'arco della vita (*lifelong learning*) assume una sempre maggiore rilevanza per contrastare il rischio di obsolescenza delle competenze e di esclusione dal lavoro. Ciò vale a maggior ragione in una fase storica caratterizzata da veloci e radicali cambiamenti che hanno un forte impatto sulla domanda di nuove professionalità e nuove competenze, come la pervasività e la rapidità dell'innovazione digitale, la transizione verde, supportata dalle tecnologie digitali, e l'evoluzione demografica.

In Italia, all'interno di un quadro in cui la partecipazione degli adulti alla formazione è al di sotto della media europea, in particolare per i soggetti meno qualificati, che ne avrebbero più bisogno, le donne mostrano una partecipazione lievemente superiore rispetto agli uomini. Si tratta però soprattutto di una formazione al di fuori del lavoro e quindi spesso non sostenuta finanziariamente dalle imprese, come avviene invece per gli uomini. Rimangono inoltre escluse dalla formazione le donne che sommano più tipi di vulnerabilità, come essere una donna immigrata, una donna a basso livello di istruzione o una donna con carichi famigliari e a basso reddito.

Nel 2020, la partecipazione alle attività formative nelle quattro settimane prima dell'intervista, raggiunge complessivamente il 7,4% tra le donne adulte, contro il 7% degli uomini, rispetto a dei valori rispettivamente del 10% e dell'8,3% riferiti alla media dell'Unione europea a 27. La partecipazione femminile alla formazione è più elevata di quella maschile sia fra le occupate (8,8% contro il 6,7% degli uomini), che fra le disoccupate (5,3% contro 3,6%); questo divario a favore delle donne si riduce però con l'età e con il titolo di studio e si inverte a favore della componente maschile fra le persone inattive (9,3% degli uomini contro il 5,7% delle donne)¹⁶.

Tuttavia, degli ampi divari di genere si configurano soprattutto nel tipo di formazione a cui accedono le donne e gli uomini, che riflette i divari nel mercato del lavoro descritti nel paragrafo precedente.

La formazione sul lavoro o per il lavoro (*on the job*), spesso finanziata dalle imprese (e in Italia anche dai Fondi Interprofessionali) è più elevata per gli uomini, mentre fra le donne prevale da un lato, la partecipazione alle attività formative informali o non-formali, al di fuori della sede lavorativa, per decisione e a carico individuale (con il relativo sostegno dei costi economici), e dall'altro, la partecipazione alla formazione offerta alle persone in cerca di occupazione, nell'ambito delle politiche pubbliche di sostegno all'inserimento lavorativo.

¹⁶ ISTAT, "Livelli di istruzione e partecipazione alla formazione - Anno 2020", *Statistiche Report*, 8 ottobre 2021, <https://www.istat.it/it/files//2021/10/REPORT-LIVELLI-DI-ISTRUZIONE-2020.pdf>.

La formazione professionale che donne e uomini ricevono è dunque molto diversa, sia come ambito che come contenuti. Gli ultimi dati della rilevazione Eurostat sulla formazione degli adulti (relativi al 2016)¹⁷, mostrano che, nei 12 mesi precedenti la rilevazione, i divari di genere in Italia erano più elevati, soprattutto per quanto riguarda la partecipazione alle attività di formazione non-formale¹⁸ correlate al lavoro. Come evidenzia la Tabella 1 che segue, in Italia solo i due terzi (67,8%) delle donne coinvolte nella formazione non-formale partecipano ad attività di formazione legate al lavoro, rispetto a ben l'82,6% degli uomini e solo poco più della metà (51,7%) partecipa ad attività formative sostenute dai datori di lavoro, rispetto ai due terzi degli uomini.

Queste differenze significative riflettono il fatto che la formazione aziendale riguarda soprattutto i lavoratori più qualificati e in posizioni apicali, tipicamente a prevalenza maschile, e di conseguenza contribuiscono a rinforzare la segregazione di genere nei percorsi di carriera all'interno delle imprese.

Tabella 1 – Quota di donne e uomini che partecipano alla formazione non-formale per tipo di formazione in Italia e nella media UE27, 2016

Tipo di formazione	UE27		Italia	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Formazione non-formale correlata al lavoro	83,2	74,6	82,6	67,8
Formazione non-formale correlata al lavoro e sostenuta dal datore di lavoro	73,5	63,5	66,0	51,7
Formazione non-formale non correlata al lavoro	14,9	23,6	17,4	32,2

Fonte: Eurostat, *Adult Education Survey*, 2016.

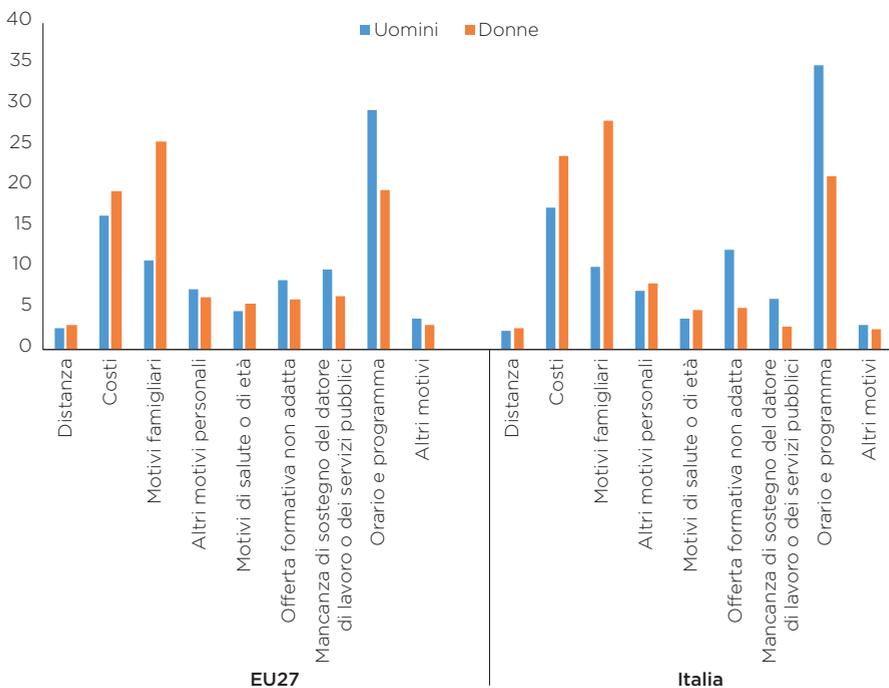
Anche dall'analisi degli ostacoli che le donne e gli uomini incontrano nella partecipazione alla formazione, si configurano delle differenze importanti. Come a livello europeo, anche in Italia risulta infatti che una

¹⁷ Eurostat, "Adult Learning Statistics", *Statistics explained*, 2022, <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/SEPDF/cache/1153.pdf>.

¹⁸ Le attività di formazione formale degli adulti comprendono tutti i corsi che portano al conseguimento di titoli riconosciuti dal sistema nazionale delle qualificazioni (dalla licenza elementare al dottorato di ricerca). Le attività di formazione non-formale riguardano invece attività strutturate e organizzate, che non permettono di acquisire un titolo di studio (come la formazione sul o per il lavoro); l'apprendimento informale comprende le attività di autoformazione non strutturate e praticate autonomamente dagli individui al fine di acquisire o approfondire le proprie conoscenze su argomenti di interesse personale.

quota maggioritaria di donne (28,3% rispetto al 23,6% degli uomini) vorrebbe partecipare alla formazione ma non riesce, per diversi motivi. Come mostra la Figura 2, nel caso delle donne i motivi principali delle difficoltà sono legati alle responsabilità di cura e al lavoro domestico (indicati dal 28% delle donne rispetto al 10% degli uomini), mentre per gli uomini i principali ostacoli riguardano gli impegni lavorativi (35% rispetto al 21% delle donne). Più rilevanti per le donne sono anche le barriere finanziarie e le difficoltà a far fronte ai costi della formazione (indicate dal 24% delle donne rispetto al 17% degli uomini), anche per effetto di una minore partecipazione femminile alle attività formative sostenute dai datori di lavoro, come richiamato sopra.

Figura 2 - Adulti che desiderano partecipare alla formazione, per motivo principale della non partecipazione e sesso, 2016



Fonte: Eurostat, *Adult Education Survey*, 2016.

Uno studio sulle determinanti della diversa partecipazione alla formazione continua e permanente di donne e uomini adulti (Stoilova *et al.*, 2023)¹⁹ mostra che il titolo di studio, le condizioni famigliari e

¹⁹ Stoilova R., Boeren E., Ilieva-Trichkova P., "Gender Gaps in Participation in Adult Education in

di lavoro hanno degli effetti diversi per i due sessi. Non solo l'effetto dell'istruzione sulla partecipazione è maggiore per le donne, ma l'istruzione superiore diminuisce anche gli effetti negativi della situazione familiare. Situazione familiare che a sua volta influenza diversamente la partecipazione di donne e uomini alla formazione a causa dei diversi ruoli nella divisione del lavoro di cura all'interno delle famiglie. Ad esempio, avere un figlio è associato a una maggiore probabilità di partecipazione alla formazione per gli uomini, ma non per le donne; convivere con un partner ha un effetto negativo sulla probabilità di partecipare per le donne, ma nessun effetto per gli uomini. Inoltre, l'appartenenza a una minoranza etnica risulta avere un impatto negativo maggiore per le donne che per gli uomini, mentre il livello di istruzione dei genitori ha un effetto maggiore per gli uomini. Anche il lavoro a tempo parziale ha degli effetti diversi sulla probabilità di partecipare alla formazione: aumenta l'effetto negativo della situazione familiare come ostacolo alla partecipazione alla formazione per le donne, ma non per gli uomini. Le stime confermano anche che, a parità di altre variabili, le donne hanno una minore probabilità di ricevere sostegno finanziario dai datori di lavoro per la formazione rispetto agli uomini.

3.3 DIFFERENZE NELLE COMPETENZE ACQUISITE

Le differenze nei percorsi di istruzione e di formazione influenzano il tipo di competenze possedute da donne e uomini e, quindi, le loro condizioni nel mercato del lavoro. I dati disponibili mostrano che le ragazze hanno un piccolo vantaggio nelle competenze associate alla lettura e scrittura (*literacy*) fino all'età di 15 anni e che si riducono negli anni seguenti. Il quadro è molto diverso nel caso delle abilità matematiche: i divari sono quasi inesistenti fino a circa i 10 anni - con un minuscolo vantaggio per i ragazzi -, per poi crescere con gli anni²⁰. I ragazzi si specializzano in ambiti di studio e nelle professioni che fanno un uso maggiore delle abilità tecniche e matematiche, e le differenze di genere che si sviluppano nel corso dei percorsi scolastici si rafforzano da adulti nel mercato del lavoro.

I risultati delle prove Invalsi del 2022²¹ evidenziano infatti che nel secondo anno della scuola primaria, le differenze di genere sono minime: a favore delle bambine in italiano (+3,1 punti) e, in misura ancora minore, a favore dei bambini in matematica (+1,3 punti). Queste

Europe: Examining Factors and Barriers", in *Lifelong Learning, Young Adults and the Challenges of Disadvantage in Europe*, Palgrave Studies in Adult Education and Lifelong Learning, Holford J. et al. (eds.), 2023, https://doi.org/10.1007/978-3-031-14109-6_6.

²⁰ OECD, "Do Gender Gaps in Reading and Mathematics Evolve between Childhood and Adulthood?", *Adult Skills in Focus*, n. 13, OECD Publishing, Paris, 2020, <https://doi.org/10.1787/6db40c8d-en>.

²¹ Invalsi, *Rapporto Invalsi 2022*, Roma, https://invalsi-areaprove.cineca.it/docs/2022/Rilevazioni_Nazionali/Rapporto/Rapporto_Prove_INVALSI_2022.pdf.

differenze aumentano però nel corso degli anni, fino a raggiungere nell'ultimo anno della scuola secondaria di secondo grado 6,6 punti in più per le ragazze in italiano e 7,1 punti in più per i ragazzi in matematica. A simili condizioni di partenza in termini di attitudini e capacità, si acquisiscono i divari disciplinari a mano a mano che si procede nel percorso scolastico.

I risultati del test internazionale PISA²² sulle competenze di base in matematica, scienze e lettura dei quindicenni, confermano come in tutti i 33 paesi partecipanti al test nel 2018 (ultimo anno disponibile) le ragazze quindicenni ottengono dei risultati migliori in lettura, mentre i ragazzi hanno dei risultati migliori in ambito matematico. In Italia, il divario di genere a favore delle ragazze nelle competenze in lettura è inferiore a quello medio dei paesi OCSE (25 punti rispetto a 30), mentre in matematica il divario a favore dei ragazzi è molto più ampio di quello medio degli altri paesi: ben 16 punti rispetto ai 5 punti della media OCSE. Questo divario si riflette anche nelle competenze finanziarie di base (*financial literacy*), per le quali l'Italia presenta un differenziale a favore dei ragazzi di 15 punti rispetto ai 10 della media OCSE²³. Nelle scienze, le performance in Italia sono mediamente simili tra maschi e femmine, mentre a livello internazionale le studentesse ottengono un punteggio superiore di due punti rispetto a quello degli studenti²⁴.

Dai risultati del test PISA le ragazze sembrano quindi presentare in media un minor rendimento in campo tecnico, matematico e scientifico. Se però si confrontano i risultati di matematica tra ragazzi e ragazze con dei livelli simili di fiducia in sé stessi e di percezione delle proprie capacità rispetto alla matematica, il divario di genere scompare²⁵. I risultati dei test di matematica risultano infatti molto influenzati dal fatto che le ragazze manifestano una maggiore ansia e una minore fiducia nelle proprie capacità scientifiche rispetto ai ragazzi (Di Castro 2017, OECD 2023)²⁶. Questi fattori sono almeno in parte legati a degli stereotipi culturali riferiti alle diverse "propensioni innate" verso le materie tecniche e scientifiche espresse diversamente

²² OECD, *PISA 2018 Results (Volume I): What Students Know and Can Do*, PISA, OECD Publishing, Paris, 2019, <https://doi.org/10.1787/5f07c754-en>.

²³ Invalsi, "OCSE PISA 2018. *Financial literacy* i risultati degli studenti italiani", 2019, <https://www.invalsi.it/invalsi/ri/pisa2018/rfi/Rapporto%20Financial%20Literacy%20PISA%202018.pdf>.

²⁴ OECD, "Results from PISA 2018. Country Note. Italia", 2019, <https://www.invalsiopen.it/wp-content/uploads/2019/12/OCSE-PISA-2018-Country-Note-Italy-Nota-Paese-Italia.pdf>.

²⁵ OCSE, "Quali sono i fattori che concorrono a determinare le disuguaglianze di genere nell'istruzione?", *PISA In Focus* 49, marzo 2015.

²⁶ Di Castro G., "Competenze e differenze di genere. Dalle evidenze empiriche ad una nuova chiave di lettura", *Sinapsi Inapp Rivista Quadrimestrale dell'Inapp*, Anno VII, n. 2-3, 2017; OECD, "Gender, Education and Skills: The Persistence of Gender Gaps in Education and Skills", Paris, 2023, <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/34680dd5-en/index.html?itemId=/content/publication/34680dd5-en>.

a seconda del sesso. A questo proposito è significativo riprendere un dato sulle aspettative di carriera dei quindicenni dell'Indagine PISA: in Italia, il desiderio di lavorare in ambito ICT risulta pari al 7% tra i maschi e (quasi) nullo tra le ragazze. Inoltre, anche tra chi ha i migliori rendimenti in scienze e matematica, risulta che il 26% dei ragazzi prevede di lavorare come ingegnere (o, più in generale, in ambito tecnico-scientifico), mentre tra le ragazze la percentuale si dimezza (12,5%), a favore delle professioni nel settore della sanità (18,5%, rispetto al 9,2% dei maschi).

L'indagine OCSE PIAAC sulle competenze degli adulti (*Programme for the International Assessment of Adult Competencies*) consente di confrontare le competenze alfabetiche (*literacy*) e numeriche (*numeracy*) delle persone tra i 16 e i 65 anni. I dati del primo ciclo di indagine (articolato in tre *round* tra il 2011-2012, il 2014-2015 e il 2017) riferiti all'Italia mostrano - oltre a dei livelli molto inferiori a quelli medi OCSE in entrambi gli ambiti cognitivi e a una significativa eterogeneità territoriale - anche un'elevata differenza di genere nelle competenze numeriche, pur se lievemente inferiore alla media dei paesi partecipanti (10 punti rispetto a 11)²⁷. Allo stesso modo, nelle competenze digitali di base gli uomini registrano in media punteggi più elevati delle donne. Non emergono invece significative differenze nelle competenze di *literacy* con gli uomini, che sembrano quindi recuperare il *gap* di genere riscontrato tra i quindicenni.

Le differenze di genere nelle competenze di base digitali e in *numeracy* riguardano però soprattutto le fasce di età più anziane e tendono ad annullarsi nelle fasce più giovani della popolazione. La percentuale di adulti con un basso livello di competenze numeriche in Italia raggiunge in media il 34,2% tra le donne adulte, rispetto al 29,5% fra gli uomini. Questo divario si inverte nelle fasce di età più giovani: tra i 16-24 anni, infatti, tale quota scende al 25% tra le ragazze, rispetto al 30,5% dei ragazzi (Inapp 2022). Anche nelle competenze digitali di base le differenze di genere sono molto diverse per classi di età: il *gap* è significativo per gli over quarantacinque, ma si annulla tra le persone con meno di quarantacinque anni e anzi le ragazze fra i venti e i ventiquattro anni registrano un vantaggio di nove punti percentuali rispetto ai loro coetanei maschi²⁸.

Il livello di istruzione, e in particolare l'essere laureati e, a seguire, la condizione occupazionale sono i due fattori che più spiegano le differenze tra i paesi. Emerge infatti - in particolare per le donne - una correlazione positiva tra i livelli di occupazione e quelli delle competenze

²⁷ Inapp, "I divari sulle competenze. Approfondimenti territoriali e in ottica di genere", 2022, https://oa.inapp.org/bitstream/handle/20.500.12916/3584/INAPP_I_divari_sulle_competenze_approfondimenti_territoriali_in_ottica_di_genere_IR_27_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

²⁸ ISTAT (2023), *op. cit.*

numeriche: le donne occupate presentano 10 punti in più rispetto alla media femminile in *numeracy* (Inapp, 2022). Anche in merito alle competenze finanziarie, le donne occupate non mostrano dei divari significativi rispetto agli uomini occupati (D'Alessio *et al.*, 2020)²⁹.

L'insieme dei dati presentati ci dicono che, sebbene in Italia le donne abbiano un livello medio di istruzione più elevato degli uomini, i divari di genere nelle competenze numeriche riflettono non soltanto la minore partecipazione delle donne ai percorsi in materie STEM, ma anche gli effetti negativi che derivano dai più bassi tassi di partecipazione femminile al lavoro. Tra le occupate il livello di competenze acquisite è influenzato anche dallo *status* occupazionale e dalle condizioni di impiego. Ad esempio, l'orario di lavoro per le donne ha una relazione significativa con il livello di competenze possedute: le occupate part-time tendono ad avere punteggi inferiori rispetto a quelle occupate a tempo pieno, le quali presentano punteggi persino più elevati degli uomini full-time (Di Castro, 2017). Le donne tendono inoltre ad essere occupate in mansioni che richiedono un utilizzo più limitato delle competenze tecnologiche e numeriche rispetto agli uomini. In altri termini, la più ridotta partecipazione delle donne al mercato del lavoro contribuisce a spiegare il divario di genere che osserviamo, anche nei livelli di cultura finanziaria.

4. Le radici delle diseguglianze

Comprendere i meccanismi che influenzano le differenze di genere nelle scelte degli indirizzi di istruzione e di formazione aiuta a individuare le misure più efficaci per sostenere una presenza più numerosa delle donne nei percorsi tecnico-scientifici che, come noto, sono in grado di garantire delle opportunità occupazionali e retributive migliori.

4.1 STEREOTIPI E ATTITUDINI NELLE SCELTE DI STUDIO E PROFESSIONALI

Le spiegazioni formulate dalla letteratura fanno riferimento a un mix di fattori sociali, culturali ed economici che si riflettono nelle aspettative di donne e uomini sul proprio ruolo nella famiglia e nel mercato del lavoro (Caprile *et al.* 2012; Noè 2012)³⁰, oltre che stereotipi di genere

²⁹ D'Alessio G., De Bonis R., Neri A., Rampazzi C., "L'alfabetizzazione finanziaria degli italiani: i risultati dell'indagine della Banca d'Italia del 2020", *Questioni di Economia e Finanza, Occasional Papers*, dicembre 2020, https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/qef/2020-0588/QEF_588_20.pdf.

³⁰ European Commission, *Meta-Analysis of Gender and Science Research, Synthesis Report*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2012, https://ec.europa.eu/research/sciencelibrary/document_library/pdf_06/meta-analysis-of-gender-and-science-research-synthesis-report.pdf; Noè C., "Genere e scelte formative", *Working Papers* 54, AlmaLaurea Inter-University Consortium, 2012.

che influenzano inclinazioni, preferenze o valori rispetto alle abilità tecniche, scientifiche e matematiche. Non a caso è ormai confermato anche dai test Invalsi presentati precedentemente che le differenze nell'interesse per la matematica tra ragazze e ragazzi emergono dopo gli undici anni.

Secondo la teoria del capitale umano, ciascun individuo sceglie il percorso di studi che consente di massimizzare i redditi futuri attesi. Se le donne si aspettano di avere una carriera lavorativa soggetta a interruzioni per maternità e carichi famigliari sceglieranno ambiti formativi e professioni per cui tali interruzioni hanno minori effetti negativi sia dal punto di vista economico che di obsolescenza o atrofia delle proprie competenze durante i periodi di non lavoro. Ad esempio, Zafar (2013)³¹ e Wisfall e Zafar (2016)³² mostrano che le ragazze tendono a scegliere i percorsi di studio che consentono di accedere a professioni che prevedono degli orari ridotti e una maggiore stabilità occupazionale.

Altri modelli si focalizzano sulle diverse aspirazioni occupazionali e sul valore attribuito al lavoro. Mentre gli uomini sarebbero maggiormente interessati agli aspetti economici, alle possibilità di carriera e al prestigio professionale, le donne sarebbero più attente alle opportunità sociali e altruistiche connesse al lavoro e, quindi, tenderebbero a seguire le proprie inclinazioni più che le future opportunità professionali.

Una terza spiegazione fa riferimento alle diverse abilità e attitudini possedute da uomini e donne: le ragazze risultano più brave con le capacità linguistiche e di lettura, mentre i maschi risultano in media più abili in matematica e logica. I punteggi ottenuti nei test standardizzati PISA discussi nel capitolo precedente sembrano confermare questa spiegazione. Tuttavia, questa narrazione non tiene conto del fatto che preferenze e abilità sono influenzate anche dalle aspettative sociali sulle attitudini e sui ruoli di donne e uomini, dall'assenza di modelli di riferimento, o da forme di discriminazione nel lavoro che rendono difficile per le donne accedere ad alcuni percorsi di carriera. L'interiorizzazione di cosa è socialmente accettato per uomini e donne avviene piuttosto presto (De Philippis, 2017)³³.

Gli stereotipi di genere assorbiti precocemente in ambito scolastico e familiare influenzano in modo significativo le differenze di interes-

³¹ Zafar B., "College Major Choice and the Gender Gap", *Journal of Human Resources*, 2013, 48 (3), pp. 545-595.

³² Wiswall M., Zafar B., "Preference for the Workplace, Human Capital, and Gender", *Federal Reserve Bank of New York Staff Report* n. 767, March 2016, Revised March 2017; Sáinz M., Palmén R., García S., "Parental and Secondary School Teachers' Perceptions of ICT and their Role in the Choice of Studies", *Sex Roles*, 2012, 66 (3-4), pp. 235-249.

³³ De Philippis M., "STEM Graduates and Secondary School Curriculum: Does Early Exposure to Science Matter?", *Banca d'Italia, Temi di discussione*, n. 1107, March 2017.

se e prestazione di maschi e femmine nelle discipline tecnologiche, scientifiche e matematiche. Sono quindi proprio la scuola e la famiglia che, più o meno consapevolmente, produrrebbero una valutazione stereotipata in base al genere delle abilità. Gli insegnanti, i genitori e gli stessi studenti tenderebbero a sottovalutare le capacità matematiche delle ragazze, contribuendo a spiegare la differenza nelle abilità matematiche che si riscontra nei test PISA. Dall'indagine PISA emerge infatti che i genitori dei quindicenni sono due volte più propensi a dichiarare che i figli maschi saranno destinati a una carriera nel campo scientifico, tecnologico, dell'ingegneria o della matematica, rispetto alle figlie, anche quando queste dimostrano di avere livelli di competenze simili in matematica e scienze (Di Castro, 2017).

L'influenza degli stereotipi di genere emerge chiaramente anche da alcune indagini su giovani e imprese. Ad esempio, una indagine della Microsoft³⁴ su un campione di 11.500 ragazze e giovani donne tra gli 11 e i 30 anni mostra che in Italia l'interesse per le materie STEM matura entro gli 11 anni per poi calare drasticamente tra i 15 e i 16 anni. L'interesse per le materie umanistiche cala alla stessa età, ma viene riacquisito dalle ragazze molto più rapidamente rispetto alle materie STEM. Le ragazze italiane intervistate dichiarano un interesse maggiore della media per le materie scientifiche e l'informatica (il 42,1% afferma di essere stata appassionata di matematica durante il percorso scolastico) e una buona autopercezione del proprio potenziale; tuttavia la predisposizione e l'interesse per le materie STEM tra le ragazze vengono ridimensionati da considerazioni relative al contesto lavorativo e alle differenze di trattamento rispetto agli uomini molto di più in Italia che negli altri paesi considerati nello studio³⁵. Tra gli altri fattori che disincentivano le ragazze a intraprendere percorsi professionali in ambito STEM l'indagine evidenzia: la mancanza di modelli femminili in questi ambiti (il 43,8% delle ragazze intervistate dichiara che quando pensa a uno scienziato, la prima immagine è maschile), la carenza di esperienze pratiche e di applicazioni concrete durante il percorso scolastico, lo scarso incoraggiamento a perseguire questi percorsi da parte degli insegnanti, dei genitori e degli amici.

Queste evidenze sottolineano la necessità non solo di aumentare l'esposizione delle ragazze alle materie scientifiche nelle scuole, ma anche di agire sugli stereotipi di genere, e rafforzare le attività di

³⁴ Microsoft, *Why Europe's Girls Aren't Studying STEM?*, 2017, <https://news.microsoft.com/europe/features/dont-european-girls-like-science-technology/>. L'indagine ha coinvolto 11.500 ragazze e giovani donne europee di età compresa tra gli 11 e i 30 anni di 12 paesi: Belgio, Finlandia, Francia, Germania, Irlanda, Italia, Paesi Bassi, Polonia, Repubblica Ceca, Regno Unito, Russia e Slovacchia.

³⁵ A fronte del 41,6% delle ragazze italiane che sarebbe interessata ad una professione in ambito STEM, ben due terzi (molto di più della media europea al 59%) ha ammesso che si sentirebbe più a proprio agio a perseguire una professione in ambito STEM se avesse la conferma che in questi profili professionali venisse riservato alle donne lo stesso trattamento lavorativo degli uomini.

orientamento nella scelta dei percorsi di studio e professionali, per fare in modo che possano scegliere liberamente i percorsi di maggiore interesse per loro.

4.2 RESPONSABILITÀ FAMIGLIARI E OPPORTUNITÀ DI LAVORO

Come si è visto, le responsabilità familiari rappresentano il principale ostacolo all'accesso alla formazione per le donne adulte. Si tratta di un ostacolo che agisce anche indirettamente perché è alla base della minore partecipazione e occupazione femminile e della concentrazione delle donne nell'occupazione a tempo parziale, condizioni associate sia a una minore partecipazione alla formazione continua che a maggiori differenze nelle competenze numeriche tra gli occupati. Non a caso, come sottolineato da EIGE³⁶, c'è una significativa correlazione positiva tra l'indice di parità di genere (*Gender Equality Index*) nel lavoro e nell'uso del tempo e la partecipazione femminile alla formazione formale e non-formale: i paesi UE con una maggiore parità di genere nel lavoro e nelle responsabilità di cura presentano anche una maggiore partecipazione femminile all'apprendimento permanente.

Politiche di sostegno ai servizi per l'infanzia e alla conciliazione tra lavoro e vita familiare sono dunque una condizione necessaria per aumentare sia l'occupazione femminile che la partecipazione delle donne alla formazione continua a permanente, in particolare delle donne con un basso livello di istruzione e appartenenti a minoranze etniche.

Come anticipato, anche le opportunità occupazionali e le condizioni di lavoro hanno un ruolo importante nello spiegare le differenze di genere nei percorsi di studio e professionali, soprattutto per quanto riguarda i percorsi e le professioni STEM. Nel caso italiano, un'indagine di Netconsulting e Fondazione Sodalitas³⁷ su 60 responsabili delle risorse umane nelle imprese, evidenzia tra principali fattori che spiegano la bassa presenza femminile nelle professioni STEM, il ruolo degli stereotipi sulle competenze tecnico-scientifiche femminili rispetto a quelle maschili e di una cultura aziendale poco attenta agli aspetti di genere. Le imprese possono quindi assumere un ruolo importante per sostenere e rafforzare la presenza femminile nelle professioni STEM.

³⁶ EIGE, *Gender Equality Index 2019. Work-life balance*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2020, <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2019-work-life-balance>.

³⁷ Netconsulting cube per CA Technologies e Fondazione Sodalitas, *Digital gender gap: valorizzare il talento femminile nel settore tecnologico*, 2016. Una presentazione dei risultati della ricerca è disponibile su <https://news.microsoft.com/europe/features/dont-european-girls-like-science-technology/>.

5. Conclusioni

La letteratura e l'evidenza empirica sulle principali determinanti della segregazione di genere nei percorsi di studio e professionali sintetizzata nella sezione precedente, consente di trarre delle indicazioni su come agire per ridurre tali divari nei percorsi di istruzione e formazione, nelle competenze e nelle opportunità occupazionali. Emerge in particolare la necessità di agire su più fronti in modo sistematico, in particolare:

- nel sistema sociale e culturale, rafforzando la diffusione della cultura scientifica e rimuovendo gli stereotipi di genere nelle famiglie, nelle scuole, nei media, nelle imprese, nelle istituzioni attraverso una maggiore visibilità delle donne e delle carriere nelle professioni STEM e promuovendo una prospettiva di genere nella comunicazione scientifica in tutti i campi;
- nel sistema scolastico, migliorando il modo in cui le materie STEM vengono insegnate fin dalla scuola primaria, sostenendo l'interesse delle ragazze per le materie scientifiche attraverso appropriati strumenti pedagogici e di orientamento, e aumentando la consapevolezza di come operano gli stereotipi di genere nella formazione degli insegnanti e di chi si occupa di orientamento;
- nel sistema della formazione degli adulti, rafforzando il suo ruolo per lo sviluppo delle competenze STEM sia tra le giovani in entrata nel mercato del lavoro che tra le donne occupate e in cerca di lavoro. Il sostegno alla partecipazione femminile richiede sia una maggiore attenzione alle diverse esigenze di donne e uomini nella definizione delle modalità, dei tempi e dei luoghi della formazione, che incentivi mirati alle imprese perché offrano opportunità di formazione alle lavoratrici;
- nel sistema dei servizi per l'infanzia e nelle misure di sostegno alla conciliazione tra lavoro e vita familiare per rimuovere uno dei principali ostacoli sia alla partecipazione delle donne alla formazione continua e permanente che al lavoro, in particolare per le donne con un basso livello di istruzione e appartenenti a minoranze etniche;
- nel sistema produttivo e nel mercato del lavoro, contrastando le differenze di genere nelle condizioni di lavoro e di reddito e sostenendo politiche di reclutamento, formazione e sviluppo delle risorse umane che superino gli stereotipi di genere e l'attivazione di misure *family friendly* nell'organizzazione del lavoro.

Rivista di Politica Economica

La Rivista di Politica Economica è stata fondata nel 1911 come “Rivista delle società commerciali” ed ha assunto la sua attuale denominazione nel 1921. È una delle più antiche pubblicazioni economiche italiane ed ha sempre accolto analisi e ricerche di studiosi appartenenti a diverse scuole di pensiero. Nel 2019 la Rivista viene rilanciata, con periodicità semestrale, in un nuovo formato e con una nuova finalità: intende infatti svolgere una funzione diversa da quella delle numerose riviste accademiche a cui accedono molti ricercatori italiani, scritte prevalentemente in inglese, tornando alla sua funzione originaria che è quella di discutere di questioni di politica economica, sempre con rigore scientifico. Gli scritti sono infatti in italiano, più brevi di un paper accademico, e usano un linguaggio comprensibile anche ai non addetti ai lavori. Ogni numero è una monografia su un tema scelto grazie ad un continuo confronto fra l'editore e l'*Advisory Board*. La Rivista è accessibile online sul sito di Confindustria.

Redazione Rivista di Politica Economica

Viale Pasteur, 6 - 00144 Roma (Italia)

e-mail: rpe@confindustria.it

<https://www.confindustria.it/home/centro-studi/rivista-di-politica-economica>

Direttore responsabile

Silvia Tartamella

Coordinamento editoriale ed editing

Gianluca Gallo

Paola Centi

Adriana Leo

La responsabilità degli articoli e delle opinioni espresse è da attribuire esclusivamente agli Autori. I diritti relativi agli scritti contenuti nella Rivista di Politica Economica sono riservati e protetti a norma di legge. È vietata la riproduzione in qualsiasi lingua degli scritti, dei contributi pubblicati sulla Rivista di Politica Economica, salvo autorizzazione scritta della Direzione del periodico e con l'obbligo di citare la fonte.

Edito da:



Confindustria Servizi S.p.A.

Viale Pasteur, 6 - 00144 Roma