

Newsletter del 04/02/2022

Eventi recenti

LEGGE N. 162/2021 – “MODIFICHE AL CODICE DI PARI OPPORTUNITÀ”

Descrizione: Il 18 novembre 2021 è stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale la legge 162 che introduce modifiche in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo, apportando modifiche importanti rispetto a quanto definito dal Codice Pari Opportunità (che recepiva la L.125/2001 sulle pari opportunità) e rispondendo a valori sanciti e perseguiti a livello europeo. Sono due le finalità principali della L. 162/2021: migliorare la trasparenza retributiva e incentivare le aziende del settore privato e le pubbliche amministrazioni al perseguimento della parità di genere attraverso l’istituzione di una certificazione che apre la via ad alcune forme di premialità. Per la piena attuazione della L. 162/2021 bisognerà attendere l’approvazione dei decreti attuativi.

Per un commento critico alla legge recentemente approvata si rimanda ai post di Anna Simonazzi e Paola Villa “*La legge per la parità retributiva: un passo avanti verso la parità di genere*”; **Stefania Scarponi** “*Legge n. 162/2021 “Modifiche al Codice di Pari Opportunità”: un tassello importante verso l’eguaglianza uomo-donna nel lavoro*”; e **Chiara Vannoni** “*La parità retributiva per legge e il volontariato delle Consigliere Territoriali di Parità*” **pubblicati nelle pagine web della Labour Law Community.**

Per consultare gli articoli, entrare nella pagina web accessibile dal link qui sotto e cercare per cognome (cliccando sulla 'lente' per la ricerca nel sito).

LINK al sito: <https://www.labourlawcommunity.org/>

RAGIONERIA GENERALE DELLO STATO – MINISTERO DELL’ECONOMIA E DELLE FINANZE (GENNAIO 2022) – BILANCIO DI GENERE 2020

Descrizione: Il *Bilancio di genere 2020* è stato pubblicato a gennaio 2022 dalla Ragioneria Generale dello Stato (MEF). Si configura come uno strumento complesso volto, da un lato, a una individuazione delle risorse stanziare ed erogate in favore delle pari opportunità di genere (dentro e fuori dell’amministrazione) e, dall’altro, alla verifica degli impatti degli interventi su uomini e donne. È un importante strumento per fare il punto sulla posizione delle donne italiane nell’economia e nella società e su come le politiche pubbliche influenzano i divari di genere. La pubblicazione del documento rientra nella strategia di *gender mainstreaming*, adottata anche a livello europeo, che ha l’obiettivo di garantire che tutte le politiche siano attuate nel rispetto della parità di genere. Si tratta di un documento complesso e voluminoso (oltre 600 pagine, più numerosi allegati).

Di interesse per il gruppo GEA è la sezione 1.5 su “Istruzione e interventi contro gli stereotipi di genere” (pp. 167-205). All’interno di questa sezione è presentato un approfondimento sull’alfabetizzazione finanziaria che rileva per le studentesse italiane risultati inferiori, e in peggioramento, sia rispetto ai maschi italiani che ai coetanei dei Paesi OCSE. Sono quindi riportate le numerose iniziative organizzate dalla Banca d’Italia e dal Comitato per la programmazione e il

coordinamento delle attività di educazione finanziaria con lo scopo di ridurre il gap di genere anche nell'educazione finanziaria.

LINK al sito: https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-/attivita_istituzionali/formazione_e_gestione_del_bilancio/rendiconto/bilancio_di_genere/index.html

ALMALAUREA – Presentazione del Rapporto “Laureate e laureati: scelte, esperienze e realizzazioni professionali”

Descrizione: Il 28 gennaio 2022 il Consorzio Interuniversitario AlmaLaurea, con il sostegno del Ministero dell'Università e della Ricerca, ha presentato il Rapporto tematico “*Laureate e laureati: scelte, esperienze e realizzazioni professionali*” in diretta streaming dall'Università di Bologna. Nel sito web è disponibile il video dell'evento (circa 1 ora), con le tre brevi presentazioni e le conclusioni del 'Ministro' Maria Cristina Messa.

Attingendo alle indagini annuali sul Profilo e sulla Condizione occupazionale dei laureati, il Rapporto si pone l'obiettivo di mappare, riorganizzare, e approfondire l'articolato insieme di informazioni statistiche su scelte formative ed esiti occupazionali, con un approfondimento sulle discipline STEM. Il Rapporto analizza il contesto familiare di provenienza e il percorso di studio pre-universitario, fattori che influenzano le scelte formative; si evidenziano le performance delle laureate e dei laureati, analizzate con riferimento sia alla rapidità nel conseguire il titolo sia alla votazione ottenuta; e gli esiti occupazionali di laureate e di laureati. Inoltre, si mettono a confronto le aspirazioni lavorative (manifestate alla vigilia della laurea) con la successiva realizzazione professionale. Infine, è affrontato il complesso tema della mobilità territoriale per motivi di studio e di lavoro.

LINK al sito: <https://www.almalaurea.it/info/convegni/laureate-laureati-rapporto-2022>

Appuntamenti e Call for Papers

CONVEGNO SISEC – SESSIONE 23 “ACADEMIC CAREERS AND ASYMMETRIES IN A CHANGING SYSTEM”

Descrizione: Nell'ambito del convegno Sisecc 2022, dal titolo *Il lavoro della transizione. Tecnologia, politiche ed ecologia del lavoro nel XXI secolo*, si terrà la sessione 23 *Academic careers and asymmetries in a changing system* <http://www.sisec.it/2021/sessione-23/>, coordinata dalla collega Barbara Poggio (Università di Trento) del team GEA insieme a Alessandra Minello (Università di Padova) e Agnese Vitali (Università di Trento). Le proposte, corredate da un breve abstract in italiano o in inglese di 2.000 caratteri e nomi delle/dei proponenti, devono essere inviate tramite il portale SISEC (<http://www.sisec.it/app/account/>) entro il 14 Febbraio 2022. Maggiori informazioni sono disponibili al link riportato qui sotto.

LINK al sito: <http://www.sisec.it/2021/call-for-papers/>

Pubblicazioni: rapporti, libri

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI – LINEE PER UN PIANO DI PIENA E BUONA OCCUPAZIONE FEMMINILE, Rapporto finale. Settembre 2021

Descrizione: Il gruppo di lavoro “Occupazione femminile e disparità salariale”, istituito con Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali il 29 marzo 2021 e presieduto da Laura Pennacchi, ha pubblicato il rapporto finale (131 pagine).

La pandemia da Covid-19 ha reso altamente incerte le prospettive dell'occupazione, accentuando trend che da decenni mostravano disoccupazione, precarietà, inattività persistenti, particolarmente

gravi per giovani e donne. Ad ogni crisi diveniva sempre più difficile recuperare i livelli precedenti di PIL e di occupazione: prima dello scoppio della pandemia, l'Italia non aveva ancora raggiunto i livelli occupazionali precedenti la crisi del 2007/2008. E ora i dati ci forniscono un quadro ancora più drammatico. Al tempo stesso la pandemia ha palesato l'insostenibilità e l'irrazionalità del modello di sviluppo che ci ha portato fin qui, un modello che va rapidamente e drasticamente cambiato, proposito centrale del *Next Generation EU* e del PNRR italiano, con i suoi tre assi strategici: digitalizzazione e innovazione, transizione ecologica, inclusione sociale. Una delle caratteristiche fondamentali di tale modello, insieme alla dissipazione di beni ambientali e alla sottoproduzione di beni pubblici, è l'assetto insoddisfacente dell'occupazione, in particolare la mancata messa in valore dell'apporto delle donne e dei giovani (per invertire la quale il Gruppo di lavoro ha prima compiuto l'indagine istruttoria che ha portato alla definizione a monte dell'intero PNRR delle "condizionalità" in favore dei giovani e delle donne e ora ne sta studiando l'applicazione). I capitoli considerano i seguenti aspetti:

- I. L'andamento dell'occupazione in un'ottica di genere
- II. IL PNRR in ottica di genere: le condizionalità in favore dei giovani e delle donne e il gender Procurement
- III. Congedi parentali e iniziative di equa distribuzione dei carichi di cura tra uomini e donne
- IV. La parità retributiva (e il Gender Pay Gap)
- V. Comportamenti discriminatori nell'accesso al lavoro e ruolo delle consigliere e dei consiglieri di parità
- VI. Creazione di lavoro e "moltiplicatori fiscali"
- VII. Innovazione e occupazione femminile
- VIII. – IX. – X. Excursus storico delle varie leggi sull'occupazione giovanile in Italia e la sperimentazione e le ipotesi di "Lavoro garantito" in Europa e negli Stati Uniti.
- XI. Diseguaglianze di genere, ammortizzatori sociali, "piena e buona occupazione"

Il 'Rapporto finale' non risulta al momento disponibile. Si può leggere il commento di Laura Pennacchi "Perché rilanciare la "piena e buona occupazione" nel sito di *eticaeconomia*.

LINK al sito: <https://www.eticaeconomia.it/perche-rilanciare-la-piena-e-buona-occupazione/>

CNEL – XXIII RAPPORTO SUL MERCATO DEL LAVORO E LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA 2021

Descrizione: Martedì 21 dicembre 2021 è stato presentato il *XXIII Rapporto sul Mercato del lavoro e la contrattazione collettiva*. Il documento, articolato in 14 capitoli (387 pagine), analizza il secondo anno della crisi del Covid-19, le politiche attive del lavoro, la formazione continua e gli occupati low-skilled, il lavoro libero professionale, gli incentivi all'occupazione, il salario minimo europeo, il reddito di cittadinanza e il reddito di emergenza, infine lo sviluppo della sanità integrativa e la risposta dei fondi sanitari alla pandemia. Due novità: un capitolo affronta per la prima volta il tema del lavoro in esecuzione penale in Italia, un altro capitolo propone un approfondimento sulle nuove forme di lavoro che saranno attivate grazie al *Green Deal* europeo.

Commento personale (Paola Villa). Di un certo interesse per il gruppo GEA è il capitolo 3 (di Alessandro Rosina), dedicato al tema del lavoro delle nuove generazioni. Al quadro demografico, che mette in evidenza come l'accentuata denatalità abbia drammatici effetti quantitativi sulle coorti di trentenni e ventenni, si associa la debolezza dei percorsi formativi: una migliore formazione e un più efficiente utilizzo del capitale umano porrebbero l'Italia in cima alle classifiche europee per il maggior guadagno in termini di occupazione. Tuttavia, le differenze di genere nelle scelte d'istruzione e nei rendimenti dell'istruzione, così come sul potenziale impatto occupazionale, sono ignorate. Sono invece ricordate altre problematiche dell'Italia: fra le più basse in Europa la quota di quindicenni in possesso di competenze considerate indispensabili per un solido percorso di vita, una delle più basse incidenze di laureati, infine una delle più elevate quote di giovani (18-24 anni) privi di titolo di scuola secondaria superiore (fermo sui livelli del 2008). Il capitolo fornisce evidenza sia della connessione fra povertà educativa e caratteristiche familiari/territoriali di provenienza, sia dell'inasprimento delle disuguaglianze a causa della pandemia. I dati disponibili mostrano che istruzione e competenze carenti, insieme all'inefficienza dei canali di entrata nel mercato del lavoro e dei servizi di riqualificazione, tengono vincolate verso il basso l'occupazione delle nuove generazioni. Ulteriori dati

aggiornati a tutto il 2020 danno evidenza che solo i giovani più istruiti mostrano una propensione più elevata alle esperienze formative informali (soggiorni all'estero, servizio civile, ecc.), e che i giovani italiani sono quelli in Europa che temono di più l'impatto negativo della pandemia sull'occupazione.

In un'ottica di genere il Rapporto CNEL è sconcertante: è scarsissima l'attenzione alle differenze di genere, fatta eccezione per l'introduzione (di Tiziano Treu). Su 14 capitoli, solo tre considerano le difficoltà incontrate dalle donne nel mercato del lavoro: il cap. 2 sulle politiche attive, il cap. 4 sulla formazione continua e le misure considerate nel PNRR dell'Italia, e il cap. 6 sugli incentivi all'occupazione.

LINK al sito: <https://www.cnel.it/Documenti/Rapporti>

ISTAT - RITORNI OCCUPAZIONALI DELL'ISTRUZIONE. ANNO 2020, Statistiche Report. 23 dicembre 2021

Descrizione: L'Istat ha pubblicato il rapporto (15 pagine) sui ritorni occupazionali dell'istruzione in Italia nell'anno 2020. Nonostante il premio occupazionale dovuto all'istruzione, il tasso di occupazione resta inferiore alla media europea anche tra i laureati (80,8% tra i 25 e i 64 anni contro 85,5% dell'Ue27) oltre che tra i diplomati (70,5% contro 75,7%). Il divario con l'Europa nei tassi di occupazione si amplia tra le giovani generazioni - per tutti i livelli di istruzione - e diventa massimo per chi è appena uscito dal percorso formativo e si trova nella fase di primo ingresso nel mercato del lavoro. Il differenziale di genere resta importante tra i laureati, nonostante si riduca all'aumentare del titolo di studio.

Di interesse per il gruppo GEA sono le considerazioni dell'Istat sulle differenze occupazionali per sesso e tipo di laurea (p. 6):

“Nel 2020, il tasso di occupazione delle persone (25-64 anni), laureate nelle aree umanistica e dei servizi, è pari al 75,2%, in quelle socio-economica e giuridica sale all'80,1%, si attesta all'84,5% per gli ambiti scientifico e tecnologico, le cosiddette lauree STEM, e raggiunge il massimo valore per le lauree nell'area medico-sanitaria e farmaceutica (86,4%) [...]. L'attenzione alla scelta dell'indirizzo di studio universitario trova dunque ragione nelle importanti differenze che si osservano nei tassi di occupazione dei laureati per area disciplinare; differenze che, per alcuni indirizzi, si accentuano tra le donne. Il divario di genere nei ritorni occupazionali [...] è particolarmente ampio nelle discipline socio-economiche e giuridiche e in quelle tecnico-scientifiche (STEM), con un tasso di occupazione che è 10 punti inferiore a quello maschile. La forte differenza di genere nel tasso di occupazione delle lauree STEM non deriva, tuttavia, solamente dalla sottorappresentazione femminile nelle aree disciplinari STEM a maggiore occupabilità, come nel caso delle lauree STEM in informatica, ingegneria e architettura (pari a una su due contro ben 4 laureati STEM su 5); un forte divario si osserva infatti anche a parità di macro area STEM, “scienze e matematica” e “informatica, ingegneria e architettura”.

Nel 2020, il tasso di occupazione dei laureati ha registrato un calo tendenziale superiore al punto percentuale sia nell'area umanistica e servizi (-1,5), sia in quella socio-economica e giuridica (-1,1); più lieve la contrazione del tasso di occupazione nell'area medico-sanitaria e farmaceutica (-0,4). Un leggero aumento si osserva invece tra i laureati dell'ambito scientifico e tecnologico, le cosiddette lauree STEM (+0,9), aumento che tuttavia coinvolge la sola componente maschile (+1,6).”

LINK al sito: https://www.istat.it/it/files//2021/12/RITORNI-ISTRUZIONE_2021.pdf

INAPP – GENDER POLICIES REPORT 2021, Dicembre 2021

Descrizione: L'INAPP, con il contributo del FSE 2014-2020, ha redatto il rapporto “Gender Policies Report. 2021” (149 pagine), articolato in nove capitoli.

- Capitolo 1. Il mercato del lavoro di uomini e donne nel primo semestre 2021: quali segnali di ripresa?
- Capitolo 2. Un anno difficile. L'esperienza del corpo docente delle scuole secondarie di secondo grado nella didattica digitale integrata
- Capitolo 3. La pandemia da Covid-19 e il *baby bust* italiano
- Capitolo 4. Gender sensitive procurement: un'opportunità per promuovere l'uguaglianza di genere
- Capitolo 5. La questione “Occupazione femminile” nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza

- Capitolo 6. La contrattazione decentrata in chiave di genere. Potenzialità e limiti con particolare riguardo al salario di risultato
- Capitolo 7. Salario minimo e implicazioni di genere: una rassegna delle esperienze europee
- Capitolo 8. Salario minimo legale: il dibattito in Italia e i possibili effetti sulla disegualianza retributiva di genere
- Capitolo 9. La popolazione LGBTIQ tra lavoro e nuove famiglie: le caratteristiche delle discriminazioni e il contributo della contrattazione decentrata

Il *Gender Policies Report 2021* focalizza l'attenzione su alcune dimensioni di contesto sulle quali la crisi da Covid-19 ha prodotto effetti e implicazioni significative in ottica di genere. Ciò, in una fase in cui l'effetto cuscinetto dell'enorme protezione sociale attivata nelle prime fasi della crisi inizia a lasciare il passo ad una ripresa promettente ma ancora in balia di un quadro epidemiologico in continua evoluzione. La prima parte (Capitoli 1-5) esplora alcuni temi rilevanti in ottica di genere, attraverso analisi su aspetti critici e approfondimenti su dispositivi e strumenti che possono, potenzialmente, contribuire all'implementazione di politiche gender sensitive. La seconda parte (Capitoli 6-9) propone un approfondimento sulla contrattazione in chiave di genere, mettendo in evidenza il ruolo che le relazioni industriali possono avere nel sostenere politiche e interventi a beneficio di uomini e donne.

LINK al sito: <https://oa.inapp.org/jspui/handle/20.500.12916/3396>

EUROPEAN COMMISSION (2021), SHE FIGURES 2021. Gender in Research and Innovation. Statistics and Indicators. Luxembourg: Publication Office of the European Union

Descrizione: il 24 novembre 2021 è stata pubblicata la nuova edizione del rapporto *She Figures 2021. Gender in Research and Innovation*, accompagnata da una raccolta di sette approfondimenti tematici *She Figures 2021. Policy Briefs*, e da *27 Country Reports*.

The *She Figures* publication, first released in 2003 and updated every three years since, presents data on many of the European Commission's gender equality priorities in the field of research and innovation policy. *She Figures 2021* presents data and analysis for approximately 88 indicators to monitor the state of gender equality in research and innovation across Europe. The chapters follow the 'chronological journey' of women and men from graduating from doctoral education to participation in the labour market and in decision-making roles. Women and men's relative working conditions and research and innovation outputs are also considered.

Equality between women and men is one of the EU's founding values. Since the European Commission's ERA Communication of 2012, gender equality in research and innovation (R&I) as a priority has been strengthened progressively. The **She Figures 2021** publication uses the latest available statistics to monitor the state of gender equality R&I across Europe and beyond, through providing comparable data and analysis for approximately 88 indicators. The data follow the 'chronological journey' of women from graduating from doctoral studies to participating in the labour market and acquiring decision-making roles, while exploring differences in women's and men's working conditions and research and innovation output.

The 2021 *She Figures* edition is accompanied by seven **policy briefs** on emerging and ongoing policy priorities in the area of gender equality in research and innovation to further contextualise data trends observed in the main study. The policy briefs cover topics related to women's presence, participation and progression in science, institutional culture and institutional change, gender imbalance in Europe's research leadership, gender dimension in research and innovation content and training, holistic view of STEM education at undergraduate level, promoting a gender perspective in innovation, and intersectionality.

POLICY BRIEF 1 Improving the presence, participation, and progression of women in science

POLICY BRIEF 2 Institutional culture, research excellence & institutional change (including the impact of COVID-19)

POLICY BRIEF 3 Policy actions to tackle gender imbalance in Europe's research leadership

POLICY BRIEF 4 Gender dimension in research and innovation content and training

POLICY BRIEF 5 Holistic view of Science Technology Engineering, and Mathematics (STEM) education at undergraduate level

POLICY BRIEF 6 Promoting a gender perspective in innovation

POLICY BRIEF 7 Intersectionality

Finally, 27 **country fiches** are published. Each country report presents a selection of results from *She Figures 2021* following the career trajectory of women and men in research and innovation.

LINK al sito: <https://ec.europa.eu/assets/rtd/shefigures2021/index.html>

Pubblicazioni: articoli brevi

VELARDI, Paola (2021). Il divario di genere nelle Tecnologie ICT: cause e stereotipi su cui intervenire. *Forum PA*

Descrizione: Paola Velardi (PO, Dipartimento di Informatica, Università degli Studi di Roma La Sapienza) ha recentemente pubblicato sul sito del *Forum Pubblica Amministrazione* (FPA) un breve contributo sul divario di genere nelle tecnologie ITC, focalizzandosi sulle cause e gli stereotipi su cui intervenire. Si ricorda che i motivi che scoraggiano le ragazze dall'intraprendere un percorso di studi in ICT sono molti, alcuni specifici della disciplina, altri invece sono legati a condizionamenti e attitudini acquisite che ostacolano in generale la progressione professionale delle donne. Cosa possiamo fare, fin da subito, per ridurre questo divario di genere? Scuola, genitori, università, imprese dovrebbero lavorare principalmente su tre aspetti: comunicazione, competizione, potenziamento.

LINK: [Divario di genere nelle Tecnologie ICT: cause e stereotipi su cui intervenire \(forumpa.it\)](https://www.forumpa.it/divario-di-genere-nelle-tecnologie-ict-cause-e-stereotipi-su-cui-intervenire)

Ricerche e progetti in corso

PRIN GEA – WORKING PAPER 1

Descrizione: È online il primo working paper del PRIN GEA (<https://www.pringea.it/>) dal titolo "Gender Asymmetries in Academia. Mapping the Macro-Context" a cura di Paola Villa e con contributi di Alessia Donà, Annalisa Dordoni, Barbara Poggio, Maria Luigia Segnana e Paola Villa. Il working paper è scaricabile al link qui sotto.

LINK: https://www.pringea.it/wp-content/uploads/2022/02/WP1_GEA-1.pdf