

## Il gender gap nell'Indice di Esclusione Eurispes

Un'analisi multidimensionale della discriminazione di genere in Italia

Mariarosaria Zamboi<sup>1</sup>

**Sommario:** 1. Introduzione.- 2. Il gender gap nel mercato del lavoro: una discriminazione strutturale.- 3. L'esclusione dalle discipline STEM e dalla rappresentanza politica.- 4. Modelli territoriali di discriminazione: Nord e Sud a confronto.-5. Il confronto con l'Europa: un doppio ritardo.-6. Oltre l'Indice di Esclusione: le dimensioni della discriminazione.

### 1. Introduzione

La recente ricerca pubblicata dall'Eurispes<sup>2</sup> sul tema delle disuguaglianze nei territori italiani, fondata sull'elaborazione dell'Indice di Esclusione, si colloca all'interno di un quesito di fondo che è sociale e insieme costituzionale: quanto i diritti enunciati nella Carta costituzionale riescono a tradursi in condizioni materiali di vita, e quanto, invece, restino "promesse" la cui attuazione dipende – spesso in modo decisivo – dal luogo in cui si nasce e si risiede.

L'assunto di partenza è che i diritti fondamentali possono ridursi a proclamazioni, ma richiedono infrastrutture, servizi, opportunità e Istituzioni capaci di renderli concretamente esigibili; quando queste condizioni mancano o sono distribuite in modo diseguale, si produce una frattura tra cittadinanza formale e cittadinanza sostanziale che la Costituzione non tollera, perché l'articolo 3, secondo comma, affida alla Repubblica il compito di rimuovere gli ostacoli che, "di fatto", limitano libertà ed egualità e impediscono il pieno sviluppo della persona. È a partire da questa consapevolezza che lo studio costruisce un indice multidimensionale, pensato per misurare, a livello regionale, "quanto e come" i diritti costituzionali risultino disattesi nella quotidianità.

In tale cornice, l'Indice di Esclusione non va letto come una mera graduatoria di virtuosità o arretratezza, ma come uno strumento di diagnosi pubblica che rende visibile la distanza tra diritti proclamati e diritti effettivi, individuando dove e attraverso quali meccanismi si addensano vulnerabilità, privazioni e svantaggi cumulativi. La scelta metodologica – l'adozione dell'approccio Mazziotta-Pareto (MPI) e

<sup>1</sup> Ricercatrice EURISPES - Coordinatrice della ricerca "Indice di Esclusione: la misura delle disuguaglianze nei territori".

<sup>2</sup> <https://eurispes.eu/news/indice-dellesclusione-la-misura-delle-diseguaglianze-nei-territori/>

l’impiego di un ampio set di indicatori – risponde esattamente a questa esigenza: superare letture parziali (solo economiche, o solo occupazionali) e ricostruire, invece, l’intreccio tra dimensioni diverse della vita sociale, mostrando come l’esclusione tenda spesso ad assumere carattere sistematico, autoalimentandosi tra lavoro, servizi, istruzione, salute e relazioni sociali. L’intero impianto dell’Indice è esplicitamente ancorato alla “declinazione costituzionale” dei diritti: i sette ambiti di analisi (lavoro, economia, diritti sociali, accesso ai servizi, salute, istruzione e diritti trasversali) sono concepiti come altrettanti “canali” attraverso cui la cittadinanza si realizza o si nega.

Questo radicamento costituzionale chiama in causa, in modo diretto, anche il tema dell’eguaglianza territoriale. Se è vero che la Carta riconosce l’autonomia degli enti territoriali e la pluralità dei livelli di governo, è altrettanto vero che essa non ammette che l’esercizio dei diritti civili e sociali venga degradato a variabile geografica. È la logica stessa dell’articolo 3 a impedire che la residenza diventi fattore di selezione della dignità; ed è l’assetto costituzionale complessivo (si pensi al principio dei livelli essenziali delle prestazioni e, più in generale, al dovere di solidarietà) a imporre che le differenze territoriali non si trasformino in diseguaglianze di cittadinanza. Anche le recenti integrazioni dell’articolo 119<sup>3</sup>, pur riferite specificamente all’insularità, confermano questa direzione, introducendo il riconoscimento delle peculiarità delle Isole e l’impegno della Repubblica a promuovere misure idonee a rimuovere gli svantaggi derivanti dall’insularità, rafforzando dunque l’idea che la coesione territoriale non sia un obiettivo politico facoltativo, ma un’esigenza costituzionale.

È in questo orizzonte che l’analisi del *gender gap* assume un valore che va oltre la “questione femminile” intesa in senso settoriale. La disparità di genere, infatti, è simultaneamente un indicatore e un moltiplicatore di esclusione: attraversa il lavoro, i servizi, la formazione, la rappresentanza, e rivela con particolare chiarezza la qualità reale dell’eguaglianza sostanziale. La Costituzione, del resto, non si limita a vietare discriminazioni formali; impegna la Repubblica a costruire condizioni effettive di parità. Lo fa, in modo emblematico, nell’articolo 37, quando tutela la donna lavoratrice e lega la parità alla dignità del lavoro e alle responsabilità familiari; e lo fa nell’articolo 3, quando pretende che le diseguaglianze “di fatto” vengano rimosse e non semplicemente registrate. La ricerca realizzata dall’Eurispes traduce questo impianto in misurazione, includendo esplicitamente indicatori di disparità occupazionale uomini-donne nell’ambito lavorativo, connesso agli

---

<sup>3</sup> Legge costituzionale 7 novembre 2022, n. 2

articoli 4, 35, 36 e 37 della Costituzione, e leggendo il divario di genere come “altra faccia” dell’esclusione territoriale.

Ne deriva uno scopo generale che è, in senso pieno, pubblico: offrire una base conoscitiva per politiche non indifferenziate, capaci di riconoscere che l’esclusione non si distribuisce ovunque allo stesso modo e che esistono “profili” territoriali diversi, ai quali occorre rispondere con interventi mirati e coerenti con il principio di egualanza sostanziale.

## ***2. Il gender gap nel mercato del lavoro: una discriminazione strutturale***

Nel disegno costituzionale il lavoro non è soltanto una variabile economica, ma un vero perno di cittadinanza: l’articolo 4 impegna la Repubblica a promuovere le condizioni che rendano effettivo il diritto al lavoro, mentre gli articoli 35 e 36 ne tutelano dignità e giusta retribuzione; in modo particolarmente significativo, l’articolo 37 richiama la specificità del lavoro femminile, legando la parità alla dignità della persona e alla compatibilità tra attività lavorativa e responsabilità familiari. È su questo impianto che l’Indice di Esclusione colloca la lettura delle disparità occupazionali, mostrando come, in molti territori, l’accesso al lavoro e la qualità dell’occupazione restino diseguali e non pienamente garantiti, e come tale disegualanza assuma una curvatura di genere particolarmente pronunciata.

Fra gli indicatori riferiti al gender gap, l’indice di disparità occupazionale uomini-donne, che misura la distanza tra i tassi di occupazione maschili e femminili, rappresenta una delle espressioni più evidenti della disegualanza strutturale che attraversa il mercato del lavoro italiano. La media nazionale è del 25,4%, ma nel Mezzogiorno il divario assume contorni particolarmente marcati: in Campania raggiunge il 46,6%, seguita da Calabria (43%), Sicilia (42,8%) e Puglia (42,4%), delineando contesti in cui la partecipazione femminile al lavoro non è semplicemente più bassa, ma sistematicamente ostacolata da barriere che incidono sull’accesso, sulla permanenza e sulla progressione occupazionale. La ricerca sottolinea, infatti, che in queste aree il mercato del lavoro resta fortemente segnato da ruoli tradizionali e da vincoli che rendono più fragile il percorso lavorativo delle donne, con effetti che si riflettono direttamente sull’inclusione e sull’autonomia.

Sarebbe però un errore leggere il fenomeno come una patologia esclusiva dei territori economicamente più fragili. Anche dove la struttura produttiva è più dinamica, il divario non scompare: in Emilia-Romagna è pari al 16,3%, in Veneto al 15,2% e in Valle d’Aosta al 9,8%, ma la distanza complessiva tra la regione più critica e quella più “equilibrata” arriva a 36,8 punti percentuali.

Quando si passa dalla partecipazione al mercato del lavoro alle condizioni concrete di lavoro, emerge con ulteriore evidenza la dimensione della discriminazione. La disparità di genere nel part-time involontario – cioè la differenza tra la quota di donne e uomini impiegati in un tempo parziale “subito”, non scelto – segnala una forma di sotto-occupazione che limita reddito, tutele e traiettorie professionali: a livello nazionale la differenza assoluta è di 10,5 punti e, in diverse Regioni ancora una volta concentrate nel Mezzogiorno, il divario è ancora più elevato (fino a 15 punti in Sardegna e Sicilia), confermando che la marginalità femminile è spesso prodotta non solo dall’assenza di lavoro, ma anche dalla compressione della sua qualità. A ciò si aggiunge una dimensione particolarmente delicata che riguarda la penalizzazione della maternità: il rapporto tra occupazione delle donne con figli in età prescolare e occupazione delle donne *senza figli*<sup>4</sup> mostra che, mediamente, in Italia le prime lavorano meno delle seconde (valore nazionale 73%), con criticità particolarmente forti in Sicilia (61%) e Campania (65,2%); e il fatto che anche il Trentino-Alto Adige presenti un valore sotto la media (72,4%) indica che la conciliazione non è automaticamente garantita neppure nei contesti socio-economici più favorevoli.

Il quadro si completa – e in parte si complica – osservando il *gender pay gap*, calcolato sulla retribuzione media annua dei lavoratori dipendenti. La media nazionale è pari al 30,1% che, in termini sostanziali, si traduce in uno stipendio femminile pari -in media- a circa il 70% di quello maschile, con effetti immediati sull’autonomia economica e, nel lungo periodo, sull’esposizione a vulnerabilità e rischio di povertà. Anche qui il dato territoriale rompe lo schema di un divario confinato al Sud: i livelli più alti si registrano in Trentino-Alto Adige (36,6%), Basilicata (35,8%), Abruzzo (35,5%) e Liguria (35%), e tra le prime posizioni compaiono anche regioni del Nord con un tessuto produttivo solido, come Friuli-Venezia Giulia (34,2%), Veneto (33,4%) ed Emilia-Romagna (32,4%). La ricerca propone una chiave interpretativa convincente: nei territori più sviluppati aumentano le opportunità di accesso a lavori qualificati e ben retribuiti, ma sono proprio questi segmenti a rimanere più selettivi, con differenziali salariali più marcati e barriere – spesso “invisibili” – alla progressione femminile, in coerenza con la persistenza del soffitto di cristallo.

All’incrocio tra lavoro, autonomia e sviluppo locale si colloca il tasso di imprenditorialità femminile, indicatore che offre spunti di riflessione interessanti e che la ricerca legge con particolare cautela proprio perché

<sup>4</sup> Tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni con almeno un figlio in età 0-5 anni sul tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni senza figli per 100. Valori più alti indicano maggiore parità; al contrario, valori bassi indicano una maggiore esclusione delle donne con figli dal mercato del lavoro.

può assumere significati ambivalenti. A livello nazionale, il valore è del 26,7%, ma la distribuzione regionale produce un paradosso geografico: le percentuali più basse si concentrano nel Nord, con Trentino-Alto Adige ultimo (23%), seguito da Lombardia (24,5%), Veneto (25,3%) ed Emilia-Romagna (25,7%), mentre i valori più elevati si registrano in Molise (32,1%), Basilicata (31,3%), Abruzzo (31%) e Umbria (30,1%). L'interpretazione proposta è particolarmente importante sul piano analitico, perché evita letture celebrative: nei contesti dove il mercato del lavoro è più strutturato e l'offerta di lavoro dipendente è più ricca, le donne risultano maggiormente integrate nell'occupazione salariata e l'imprenditorialità incide meno; al contrario, dove le opportunità sono più scarse o frammentate, l'impresa può diventare una risposta alla mancanza di alternative, una forma di autoimpiego che non sempre coincide con una scelta libera di autorealizzazione e che spesso assume la fisionomia di microimprese o attività familiari nate in condizioni di necessità.

L'esclusione non nasce soltanto da una discriminazione diretta, ma dall'assetto complessivo delle politiche pubbliche territoriali. La disponibilità di servizi per la prima infanzia, ad esempio, non è un tema "sociale" separato dal lavoro, ma è una condizione materiale della libertà di affermazione lavorativa femminile. A livello nazionale l'Italia offre 14,3 posti in asili nido pubblici ogni 100 bambini, un dato ancora lontano dal parametro europeo del 33% indicato già nel 2002 dagli Obiettivi di Barcellona<sup>5</sup>, e tale carenza spesso non è compensata adeguatamente dal privato; nelle aree dove l'offerta pubblica è più bassa, molte famiglie sono costrette a soluzioni informali o alla rinuncia all'occupazione, che ricade prevalentemente sulle donne. Anche guardando alla fruizione dei servizi comunali per l'infanzia, la media italiana è 16,8%, ma in Calabria, Campania e Sicilia i valori restano bassissimi (rispettivamente 4,6%, 5,5%, 6,6%), delineando un'asimmetria che è, insieme, educativa, economica e di genere.

La ricerca delinea quindi i tratti di un mercato del lavoro che esclude le donne o le mantiene in posizioni meno stabili, meno pagate, più interrompibili; condizione che non produce solo iniquità individuali, ma indebolisce la tenuta democratica e sociale, perché scava una distanza tra principio di uguaglianza e realtà delle opportunità.

### ***3. L'esclusione dalle discipline STEM e dalla rappresentanza politica***

Se il mercato del lavoro è il luogo in cui la disuguaglianza di genere diventa visibile nelle sue conseguenze materiali, il sistema educativo e la

---

<sup>5</sup> Successivamente innalzato al 45%.

sfera della rappresentanza costituiscono, per così dire, i “dispositivi a monte” attraverso cui quella disuguaglianza si forma e si riproduce. È una prospettiva pienamente coerente con l’impianto costituzionale: l’eguaglianza sostanziale impone di intervenire sulle condizioni che producono svantaggio prima ancora che sui suoi esiti, e il diritto all’istruzione non può essere inteso come mera accessibilità formale, ma come effettiva possibilità di orientamento, scelta e realizzazione. In questa cornice, l’Indice di Esclusione assume un valore particolarmente utile perché mette in relazione piani che spesso vengono trattati separatamente – formazione, accesso ai settori ad alta qualificazione, partecipazione ai processi decisionali – ricostruendo la trama territoriale dell’esclusione.

Sul versante educativo, la sottorappresentazione femminile nelle discipline STEM (Scienze, Tecnologia, Ingegneria e Matematica) viene interpretata dalla ricerca Eurispes come un indicatore strategico di disuguaglianza strutturale: non perché misuri soltanto un differenziale “numerico”, ma perché intercetta l’accesso ai percorsi formativi che oggi sono tra i più richiesti e meglio remunerati, e quindi decisivi nel determinare opportunità di carriera, autonomia economica e mobilità sociale. L’indicatore è costruito come differenza relativa tra laureati uomini e donne sul totale maschile e consente di stimare quanto le donne risultino sottorappresentate in questi ambiti, evidenziando al tempo stesso lo spreco di talento e il freno allo sviluppo complessivo che deriva dal mantenimento di stereotipi e barriere culturali.

La dimensione territoriale è qui particolarmente rivelatrice: le regioni con divari più elevati si concentrano nel Nord, con il Trentino-Alto Adige al valore massimo (51,8 punti di differenza), seguito da Veneto (49,6), Lombardia (42,4), Friuli-Venezia Giulia (40,6) ed Emilia-Romagna (37,3). All’opposto, i divari più contenuti – sotto i 10 punti – si registrano in Molise (9,4) e, a pari merito, in Sardegna e Calabria (9,2). Un ulteriore elemento di interesse è che la ricerca segnala, per questo indicatore, un coefficiente di variazione elevato (43,6%), indicativo di una disuguaglianza territoriale marcata: il problema, cioè, non è solo nazionale, ma “cambia forma” e intensità in relazione ai contesti, e ciò rimanda direttamente all’efficacia differenziata delle politiche di orientamento, ai modelli culturali locali e alla struttura delle opportunità percepite dalle giovani donne.

Se l’esclusione dalle STEM riguarda l’accesso a una parte cruciale del capitale umano e, in prospettiva, alle posizioni più qualificate del mercato del lavoro, la sottorappresentazione politica incide invece sul piano della cittadinanza democratica. La ricerca parla, con espressione

particolarmente efficace, di “democrazia dimezzata”: una definizione che non ha un significato solo simbolico, perché la presenza femminile nelle Istituzioni elette condiziona la pluralità dei punti di vista nei processi decisionali, la priorità assegnata alle politiche di uguaglianza e, in definitiva, la capacità delle istituzioni di rappresentare l’intera cittadinanza. Qui il riferimento costituzionale è diretto e non meramente evocativo: l’articolo 51, nel promuovere le pari opportunità tra donne e uomini nell’accesso agli uffici pubblici e alle cariche elette, lega la parità alla pienezza della partecipazione democratica e, l’Indice assume questo principio come criterio interpretativo.

I dati 2023 mostrano una media nazionale molto contenuta di donne nei Consigli regionali (17,7%), con divari territoriali che superano i 36 punti tra il minimo e il massimo: la Basilicata registra il valore più basso (4,8%), seguita da Valle d’Aosta (11,4%) e Sardegna (13,3%), mentre il Lazio raggiunge il 41,2%, unico caso in cui la rappresentanza si avvicina alla soglia simbolica della parità<sup>6</sup>.

L’asimmetria diventa ancora più evidente quando si passa dai ruoli consiliari a quelli esecutivi, dove l’esclusione femminile risulta ancora più radicata e diffusa. La percentuale di sindache, infatti, si ferma al 15,4% a livello nazionale, dato che delega la guida dei Comuni quasi esclusivamente alla componente maschile. In fondo alla classifica si colloca la Campania (5,8%), seguita da Sicilia (7,7%) e Calabria (9%), mentre le posizioni migliori sono occupate da Friuli-Venezia Giulia (21%) ed Emilia-Romagna (21,4%), con un quadro che, pur mostrando una maggiore inclusività nel Centro-Nord, non raggiunge comunque livelli soddisfacenti. La distanza tra rappresentanza “formale” e accesso effettivo alle posizioni apicali diventa così un ulteriore tassello della discriminazione strutturale: non basta entrare nelle Istituzioni, se permane una selezione implicita che limita l’arrivo ai ruoli di comando.

Nel complesso, STEM e rappresentanza mostrano un tratto comune che l’Indice di Esclusione rende difficilmente eludibile: l’esclusione di genere non è confinata a un solo settore, ma si distribuisce lungo l’intero ciclo di produzione delle opportunità, dall’orientamento formativo alla selezione dei ruoli decisionali, fino alle strategie di sostentamento economico. È questa trasversalità, più ancora dei singoli numeri, a qualificare la disuguaglianza di genere come questione strutturale e, per ciò stesso,

---

<sup>6</sup> Al momento dell’elaborazione dell’Indice erano disponibili i dati del 2023, gli aggiornamenti al 2024 hanno visto cambiare notevolmente il quadro di alcune regioni: Piemonte dal 15,7% al 41,2%, Emilia-Romagna dal 32% al 40%, Umbria dal 38,1% al 42,8%, Abruzzo dal 16,1% al 19,4%, Basilicata dal 4,8% al 13,6% e Sardegna dal 13,3% al 20%.

come banco di prova della capacità del sistema-Paese di dare attuazione piena al principio di egualanza sostanziale.

#### **4. Modelli territoriali di discriminazione: Nord e Sud a confronto**

Uno degli obiettivi dell'Indice di Esclusione elaborato dall'Eurispes è quello di impedire letture semplicistiche della disegualanza, costringendo a riconoscere che la marginalità non è un fenomeno uniforme e che, soprattutto, la discriminazione di genere si configura secondo "modelli territoriali" differenti. Questa articolazione è decisiva perché sposta il discorso dal piano delle sole medie nazionali alla struttura concreta dei meccanismi che producono esclusione: non esiste un unico *gender gap*, ma una pluralità di forme che si combinano con le caratteristiche economiche, sociali e istituzionali dei territori. L'approccio multidimensionale adottato dalla ricerca consente precisamente di vedere dove la disegualanza è "additiva", cioè concentrata su più piani contemporaneamente, e dove invece è "selettiva", cioè più circoscritta ma non per questo meno resistente.

Nel Mezzogiorno emerge un modello che potremmo definire di esclusione multidimensionale e "quantitativa". Qui la discriminazione colpisce innanzitutto la presenza stessa delle donne nel mercato del lavoro e nei luoghi del potere, riducendo materialmente gli spazi di autonomia economica e partecipazione pubblica. I divari occupazionali più alti si concentrano proprio in alcune regioni meridionali, dove la distanza tra occupazione maschile e femminile supera i quaranta punti, generando un profilo di esclusione rafforzato dalla compresenza di penalizzazioni associate alla maternità e a profili lavorativi qualitativamente insoddisfacenti con una maggiore incidenza del part-time involontario. Sul versante della partecipazione, la ricerca evidenzia inoltre che in molte di queste realtà la rappresentanza femminile nelle Istituzioni locali è ancora lontana da standard adeguati.

Il *gender gap* meridionale è caratterizzato dunque da un'Esclusione multidimensionale che investe simultaneamente accesso al lavoro, livelli retributivi, conciliazione vita-lavoro e rappresentanza politica.

Il modello settentrionale, invece, tende a manifestarsi secondo modalità più sofisticate e, proprio per questo, meno immediatamente riconoscibili. Qui l'accesso al mercato del lavoro femminile è relativamente maggiore e i divari occupazionali risultano più contenuti – si pensi a Valle d'Aosta (9,8%), Veneto (15,2%) ed Emilia-Romagna (16,3%) – ma ciò non coincide automaticamente con una parità sostanziale. Al contrario, la ricerca mostra come in diversi territori del Nord si concentrino differenziali retributivi elevati, espressione di una segregazione più

“verticale” e più strettamente legata alle carriere: per il *gender pay gap* i valori più alti si registrano proprio in regioni settentrionali economicamente dinamiche, come Trentino-Alto Adige (36,6%), Friuli-Venezia Giulia (34,2%), Veneto (33,4%) ed Emilia-Romagna (32,4%). È in questa forbice che si riconosce la specificità del modello settentrionale che vede le donne accedere più facilmente al mercato del lavoro, ma incontrare barriere nelle progressioni verso posizioni apicali e componenti di reddito più premiali, dove la distanza rispetto agli uomini tende ad ampliarsi.

In tale prospettiva, il caso del Trentino-Alto Adige assume un valore emblematico, quasi “diagnostico”. È una regione che, nell’Indice generale, figura tra quelle con minore esclusione complessiva, e tuttavia presenta criticità marcate proprio nelle dimensioni più sensibili per l’inclusione femminile: detiene il *gender pay gap* più elevato, registra il tasso più basso di imprenditorialità femminile e mostra il divario maggiore nelle lauree STEM. Questo insieme di dati smentisce l’equazione – spesso data per implicita – tra sviluppo economico e parità di genere. Lo sviluppo di un territorio può coesistere con “sacche” di resistenza culturale e con assetti organizzativi che, pur in contesti di benessere, continuano a riprodurre selezioni di genere nei percorsi formativi, nelle carriere e nei ruoli decisionali.

### **5. Il confronto con l’Europa: un doppio ritardo**

L’inserimento dei dati italiani in una cornice europea non ha soltanto un valore comparativo, ma svolge una funzione “critica” nel senso pieno del termine: aiuta a distinguere ciò che, nel nostro Paese, è effetto di specifiche fratture territoriali da ciò che invece segnala un deficit strutturale nazionale nella costruzione delle condizioni di accesso delle donne al lavoro. La ricerca, richiamando i principali indicatori Eurostat, mostra che l’Italia si colloca stabilmente al di sotto della media UE proprio sui parametri più sensibili per l’inclusione femminile. Nel 2023 il tasso di occupazione delle donne tra 20 e 64 anni è pari al 56,5% contro il 70,2% dell’Unione, con un differenziale di quasi 14 punti che non può essere ridotto ad una semplice oscillazione congiunturale, ma va letto come indice di un divario persistente di opportunità e di strumenti di conciliazione.

Questo scarto si riflette, in forma ancora più netta, nel *gender employment gap*, cioè nella differenza tra tasso di occupazione maschile e femminile: l’Italia registra 19,5 punti di differenza fra uomini e donne contro una media Ue di 10,3, quasi un raddoppio che segnala la permanenza di una segregazione di genere robusta, capace di resistere anche nelle fasi di

miglioramento complessivo del mercato del lavoro. Anche nei settori ad alta intensità tecnologica l'Italia, già sotto la media Ue per presenza di occupati con specifica formazione ICT (0,8% contro una media Ue del 1,6%), vede le donne rappresentare circa il 12% degli ICT specialist (18% media europea), una distanza aggravata dal fatto che il dato ha subito un peggioramento negli ultimi anni a fronte di un miglioramento generalizzato nell'area EU (nel 2016 il tasso di femminilizzazione dell'occupazione ICT italiano era del 18%, quello europeo 16%).

Le donne italiane restano indietro anche sul fronte delle competenze: il 44% è in possesso di competenze digitali di base contro il 47% degli uomini (-3%) sebbene, anche in questo caso, questi risultati si inseriscono in un quadro di generale arretratezza italiana che vede entrambe le percentuali 10 punti inferiori alla media europea, mentre lo scarto fra competenze a livello europeo è identico a quello italiano.

Sul piano delle politiche, l'Europa ha fissato obiettivi specifici per la riduzione delle disuguaglianze di genere. L'Action Plan del Pilastro europeo dei diritti sociali collega il target del 78% di occupazione (20-64) al 2030 all'esigenza di dimezzare il *gender employment gap* (circa  $\leq 5,6$  punti entro il 2030) e di rafforzare l'offerta di servizi di educazione e cura per la prima infanzia, riconoscendo che l'inclusione femminile non dipende solo dal mercato del lavoro, ma dall'architettura complessiva del welfare e della condivisione delle responsabilità familiari. In questa direzione va la Direttiva (Ue) 2019/1158 sul *work-life balance* che fissa standard minimi su congedi e flessibilità, con l'obiettivo esplicito di riequilibrare il carico di cura tra uomini e donne, mentre la più recente Direttiva (Ue) 2023/970 sulla trasparenza retributiva rafforza gli strumenti di emersione e contrasto del *gender pay gap*. Questa traiettoria normativa contribuisce a definire il "doppio ritardo" italiano come questione non rinviabile poiché l'Italia è chiamata contemporaneamente a ridurre le fratture interne che producono esclusione femminile territorialmente differenziata e a riallinearsi agli standard e agli obiettivi europei che, sempre più, legano crescita, coesione e parità di genere in un'unica agenda di democrazia sostanziale.

#### **6. Oltre l'Indice di Esclusione: le dimensioni della discriminazione**

Se l'Indice di Esclusione ha il merito di restituire una rappresentazione misurabile e comparabile delle disuguaglianze territoriali, occorre però riconoscere che la discriminazione di genere non coincide interamente con ciò che è immediatamente osservabile in un set di indicatori territorialmente comparabili. Le metriche descrivono esiti (occupazione, reddito, istruzione, accesso ai servizi), mentre una parte decisiva della

disuguaglianza agisce come causa che precede e riproduce gli esiti. Ci sono dimensioni meno quantificabili come norme sociali, asimmetrie di potere nei contesti familiari e organizzativi, aspettative culturali, linguaggi e pratiche che orientano le traiettorie di vita prima ancora che le asimmetrie diventino “dati”. Molte delle dimensioni del *gender gap* meno misurabili o non traducibili in squilibri territoriali, rappresentano proprio quegli ostacoli all’uguaglianza sostanziale che la Costituzione riconosce come materia di responsabilità pubblica: non episodi marginali, ma meccanismi consolidati che impediscono la piena cittadinanza.

La violenza di genere è, in questo senso, una forma radicale di esclusione, perché incide sul nucleo della libertà personale e della sicurezza, trasformando lo spazio domestico e relazionale — che dovrebbe essere luogo di protezione — in un perimetro di rischio. Nel 2023 su 117 omicidi le cui vittime erano donne, 96 sono stati casi di femminicidio di cui 61 uccise da partner o ex partner<sup>7</sup>; il 2024 ha visto calare leggermente l’incidenza dei femminicidi (116 vittime donne di cui 62 per mano del partner o ex partner)<sup>8</sup>, ma la quota di omicidi di donne riconducibili a dinamiche di genere rimane preponderante. Nella stessa direzione vanno lette le molestie, spesso normalizzate e non denunciate: l’Istat stima che il 13,5% delle donne tra 15 e 70 anni che lavorano o hanno lavorato abbia subito molestie sessuali sul lavoro nel corso della vita, con un picco del 21,2% tra le giovanissime (15-24 anni), mentre fuori dal contesto lavorativo, nel 2022-2023, ne è stata vittima il 6,4%.

Una seconda dimensione fa riferimento alla povertà di tempo generata dalla distribuzione asimmetrica del lavoro non retribuito. In questo caso la discriminazione non si manifesta come negazione, ma come sovraccarico: un eccesso di responsabilità che riduce lo spazio materiale per formazione, carriera, partecipazione civica e anche cura di sé. L’ultima rilevazione Istat sull’uso del tempo, seppur non recente (2013-2014), offre uno spaccato di questa dimensione stimando per l’intera popolazione (inclusi i non occupati) un tempo medio dedicato ai lavori domestici e di cura di 1h50’ al giorno per gli uomini contro 5h13’ per le donne. Il quadro è ancora più eloquente guardando al carico dei soli occupati che vede gli uomini che lavorano dedicare più tempo delle donne occupate al lavoro retribuito (24,8% contro 19,0% della giornata), ma le donne aggiungere alla giornata retribuita un ulteriore 16,1% di carico familiare (3h52’), raggiungendo una quota di lavoro totale pari al 35,1% del giorno medio (8h26’); gli uomini occupati aggiungono invece solo il

<sup>7</sup> Le vittime di omicidio - Anno 2023 (<https://www.istat.it/comunicato-stampa/le-vittime-di-omicidio-anno-2023/>)

<sup>8</sup> Le vittime di omicidio - Anno 2024 (<https://www.istat.it/comunicato-stampa/le-vittime-di-omicidio-anno-2024/>)

6,3% di lavoro familiare (1h31'). L'asimmetria nella distribuzione del lavoro domestico e di cura agisce quindi come amplificatore delle disparità che si manifesta fin dall'adolescenza (tra gli 11 e i 14 anni secondo l'Istat) e aumenta al crescere dell'età, spingendo nel tempo verso tutti quei meccanismi che portano agli esiti descritti dalle statistiche: tassi di occupazione bassi, part-time involontario, retribuzioni inferiori, interruzioni di carriera, minore copertura dei ruoli apicali.

Infine, una nuova frontiera dell'esclusione femminile investe lo spazio digitale e tecnologico dove, disuguaglianza economica, segregazione formativa e violenza si intrecciano. La dimensione digitale alimenta forme specifiche di molestia e intimidazione che hanno come vittime privilegiate le donne: *body shaming*, *revenge porn*, *sextortion*, proposte inappropriate e contatti indesiderati fanno di Internet un ulteriore ambiente poco sicuro per le donne. Inoltre, il progressivo spostamento delle transazioni finanziarie sul web - unito alla minore alfabetizzazione digitale - aggiunge una forma specifica di esclusione finanziaria, quella appunto digitale, che si somma alla forma classica che già colpisce una parte consistente della popolazione femminile, configurandosi spesso come una vera e propria forma di "violenza economica". Appare, quindi, evidente che colmare il *digital gender gap* significa garantire alle donne più opportunità di accesso a settori ad alto valore aggiunto, offrire loro ambiti di indipendenza e affermazione anche economica, ridurre la vulnerabilità nelle esperienze *on line*.

Tutte queste dimensioni meno misurabili con dati puntuali — violenza, sessismo ambientale, carico mentale, stereotipi che orientano scelte e aspettative, ostacoli informali nei luoghi di lavoro, disuguaglianze digitali — arricchiscono i risultati dell'Indice di Esclusione, rendendo ancora più visibile una disuguaglianza multidimensionale che si insinua nella vita quotidiana delle italiane allontanandole dal godimento di tutti quei diritti che la Costituzione garantisce loro in quanto cittadine.