



Università
Ca' Foscari
Venezia

Corso di Laurea magistrale
in
Economia e Gestione
delle arti e delle attività culturali

Tesi di Laurea

**Le disuguaglianze di genere nel mercato
culturale europeo.**

Un'analisi delle politiche europee per la parità di genere a partire
dall'entrata in vigore del Regolamento CE del 2006

Relatrice

Ch.ma Prof.ssa Valeria Maggian

Correlatore

Ch. Prof. Marco Dalla Gassa

Laureanda

Alessandra Zanoglio
Matricola 974439

Anno Accademico

2019 / 2020

Indice

Introduzione	p. 5
Capitolo I La tematica del genere nell'Unione Europea	
1.1 Le differenze di genere nella legislazione europea	p. 11
<i>1.1.1 L'evoluzione del principio di parità di genere nella normativa europea</i>	p. 17
1.2 L'attività dell'Unione Europea a favore della parità di genere	
<i>1.2.1 La nascita dell'EIGE e la sua attività di indagine in Europa</i>	p. 22
<i>1.2.2 L'impegno extralegislativo dell'UE attraverso il Fondo Sociale Europeo</i>	p. 26
1.3 Il gender gap nel mercato del lavoro	p. 28
<i>1.3.1 Le disuguaglianze di genere nel mondo</i>	p. 28
<i>1.3.2 Gli stereotipi di genere</i>	p. 32
<i>1.3.3 La realtà del mercato lavorativo europeo</i>	p. 34
Capitolo II Il gender nel mercato culturale europeo	
2.1 La cultura in Europa	p. 43
<i>2.1.1 La politica culturale dell'Unione Europea</i>	p. 44
<i>2.1.2 Il consumo culturale in Europa</i>	p. 48
2.2 Le disuguaglianze di genere all'interno dei settori delle ICC in Europa	
<i>2.2.1 Un quadro generale dell'occupazione nei cultural and creative sectors</i>	p. 53
<i>2.2.2 L'ambito della formazione in campo culturale</i>	p. 58
<i>2.2.3 Il settore dei media</i>	p. 60
<i>2.2.4 Il settore musicale</i>	p. 61
<i>2.2.5 Le performing arts</i>	p. 65
<i>2.2.6 L'architettura e il design</i>	p. 69
<i>2.2.7 Il settore dell'editoria</i>	p. 71
<i>2.2.8 Le professioni legate al patrimonio culturale e l'artigianato artistico</i>	p. 74
2.3 L'obiettivo della parità di genere nel mercato culturale	
<i>2.3.1 Le iniziative per un equilibrio di genere nei settori culturali</i>	p. 75
<i>2.3.2 Esempi di gender mainstreaming in ambito culturale negli Stati membri dell'UE</i>	p. 80
Capitolo III Essere artiste nel mondo dell'arte contemporanea	
3.1 Un quadro generale della presenza femminile nel mercato dell'arte contemporanea	
<i>3.1.1 Il mercato dell'arte</i>	p. 85
<i>3.1.2 La presenza delle donne nel mercato dell'arte contemporanea</i>	p. 88

3.1.3 <i>Le donne che hanno sfondato il “soffitto di vetro”</i>	p. 93
3.2 I dati sulla presenza femminile nel mercato dell’arte nell’Unione Europea	p. 97
3.2.1 <i>Lo stato delle cose in Gran Bretagna</i>	p. 98
3.2.2 <i>I dati del mercato italiano</i>	p. 101
3.2.3 <i>Il gender nel mercato artistico spagnolo</i>	p. 103
3.2.4 <i>I dati del mercato negli altri Stati europei: Francia, Olanda, Polonia e Svezia</i>	p. 106
3.3 Come il mercato dell’arte si sta muovendo per raggiungere un equilibrio di genere	
3.3.1 <i>Le iniziative europee</i>	p. 110
3.3.2 <i>Le good practices nei Paesi membri dell’UE</i>	p. 111
Capitolo IV L’impatto della pandemia di SARS-CoV-2	
4.1 Il lavoro femminile durante la crisi pandemica	p. 115
4.1.1 <i>L’impatto del virus SARS-CoV-2 sull’occupazione delle lavoratrici</i>	p. 116
4.1.2 <i>Un quadro generale dell’occupazione femminile durante la pandemia in Italia</i>	p. 120
4.2 Le conseguenze della pandemia sul lavoro culturale	
4.2.1 <i>L’impatto del virus SARS-CoV-2 e le misure di contrasto messe in campo</i>	p. 124
Conclusioni	p. 133
Bibliografia	p. 139

Introduzione

Il presente elaborato si propone di esporre al lettore un'analisi di genere prettamente qualitativa del mercato del lavoro europeo, concentrandosi in particolar modo sui settori creativi e culturali e sul mercato dell'arte. Attraverso la lettura dei dati riportati da diversi studi sul tema ci si interroga infatti se siano presenti delle disuguaglianze tra la vita professionale delle donne e quella a cui gli uomini hanno accesso e quali siano le loro conseguenze.

Innanzitutto viene contestualizzato il tema che verrà trattato: si definisce il concetto di "genere", utilizzato nel linguaggio comune in modo simile al termine "sesso", ma che in realtà racchiude in sé delle implicazioni totalmente differenti. Il genere di un individuo infatti non ha relazione con la sua natura biologica così come invece ha il sesso: dal punto di vista della biologia uomini e donne nascono con attributi che li differenziano, pur mantenendoli parte della stessa specie, le identità di una persona però non si limitano al patrimonio genetico e oltrepassano la dimensione individuale per interfacciarsi con la società che la circonda e le regole sociali alle quali viene chiamata a conformarsi. Il genere richiama infatti le relazioni di potere uomo-donna ed è una costruzione sociale che presuppone ruoli e capacità diverse tra loro per il genere maschile e per quello femminile: si tratta di un'eredità di un passato caratterizzato nella maggior parte delle società da un'impronta maschilista e patriarcale che ha sancito l'inferiorità della donna, la sua subordinazione e la sua oggettivizzazione. Grazie alle lotte femministe degli anni Sessanta e Settanta dapprima i diritti di parità salariale poi l'emancipazione e la conquista dei diritti universali hanno dato la possibilità alle donne di raggiungere una parità di genere almeno dal punto di vista formale.

Proprio queste conquiste si riflettono nell'importanza che l'Unione Europea dà al ruolo della parità di genere all'interno del proprio ordinamento e negli obiettivi che le istituzioni europee si sono prefissati di raggiungere. Già dalla sua fondazione l'Unione ha inserito la tematica dell'uguaglianza tra uomo e donna fra i suoi principi fondativi e il raggiungimento della parità tra i generi in ogni ambito è uno tra gli obiettivi prefissati: con la nascita della Comunità economica europea si trattava di una parità solamente legata alla remunerazione lavorativa, ma in seguito, con il Trattato di Maastricht e la volontà di creare una comunità di cittadini con legami culturali e sociali, la tutela della donna e la non discriminazione sono diventate una delle priorità anche fuor dal contesto

professionale. Nel 1996 infatti la dimensione di genere viene integrata nell'Unione Europea secondo la prospettiva del *gender mainstreaming* che prevede di affrontare i diritti e le disuguaglianze che coinvolgono i due sessi non solo attraverso norme e progetti specifici, ma anche tramite tutte le azioni politiche generali. La parità tra i generi infatti è inserita sia tra i principi normativi dell'Europa, sia tra gli scopi di programmi e azioni specifiche. In particolare si è posta l'attenzione sulla Direttiva 2006/54/CE del Parlamento e del Consiglio europeo, che stabilisce l'impegno che l'Unione Europea si è assunta in relazione all'egualitario trattamento dei due generi all'interno del mondo lavorativo. Si parla infatti di un accesso equo al lavoro sia per gli uomini che per le donne, di promozione e di formazione professionale, di una pari retribuzione e di sicurezza sociale.

Dopo questa prima contestualizzazione nel primo capitolo vengono analizzate le disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro attraverso i dati disponibili sul tema. Innanzitutto viene affrontato la fase di formazione che precede l'accesso al mondo del lavoro, ovvero quella degli studi universitari: in questo campo sia a livello mondiale che a livello europeo è possibile riscontrare un'ampia partecipazione delle donne. Nonostante i dati suggeriscano che vi siano più donne preparate (perché in quantità maggiore rispetto agli uomini) ad affacciarsi ed affrontare il mercato lavorativo, in esso si riscontra un importante *gender employment gap* a sfavore del genere femminile. Oltre all'andamento generale i dati del World Economic Forum hanno permesso di individuare alcuni settori economici e professionali in cui le donne sono molto meno rappresentate rispetto alla media generale, come accade per esempio nei settori scientifici o legati alle nuove tecnologie, dove le percentuali di lavoratrici donne si attesta molto al di sotto della soglia di parità, contrariamente a quanto accade in altri contesti professionali (ad esempio nel settore della scuola, della cultura o della produzione di contenuti multimediali) in cui le donne superano le percentuali di partecipazione maschile. Per spiegare l'esistenza di differenze così significative tra i settori si può ricorrere ai cosiddetti stereotipi di genere, a cui il presente elaborato dedica un paragrafo in cui vengono riportati dati ed esperimenti sulle implicazioni dei preconcetti relativi a capacità e ambizioni rispettivamente di donne e uomini.

Il fenomeno delle disuguaglianze di genere in campo lavorativo influenza la vita professionale femminile anche per quanto riguarda il divario salariale e le difficoltà che incontrano a compiere un'ascesa verticale verso le posizioni più prestigiose e meglio remunerate. Ad avere un contributo determinante sulle minori opportunità e le maggiori

difficoltà che le donne devono affrontare sono la maternità e le responsabilità familiari e di cura domestica. Infatti a livello mondiale così come anche negli Stati dell'Unione Europea il monte ore speso dagli uomini per le attività di *care responsibilities* non retribuite non equivale mai alle ore dedicate a tali attività dalle donne con una disparità che in media si attesta intorno al doppio delle ore. Le madri sono molto più inclini dei padri a interrompere la propria professione in seguito della nascita di un figlio o a scegliere un contratto part-time per dedicarsi all'assistenza di un familiare, che esso sia un bambino o un adulto non autosufficiente.

Nel secondo e nel terzo capitolo viene analizzato l'andamento dei fenomeni precedentemente citati all'interno dei due mercati di specifico interesse della tesi, ovvero il mercato del lavoro culturale e il mercato dell'arte. Per contestualizzare in modo più completo il settore culturale presentata innanzitutto la politica culturale dell'Europa e l'interesse che l'Unione ha nei confronti della cultura come motore economico. Vengono infatti riportati i piani di lavoro, i progetti e i fondi stanziati dalle istituzioni europee per una valorizzazione del settore culturale e il consumo delle attività culturali da parte dei cittadini europei per sottolineare la capacità del settore di creare lavoro e ricchezza.

Nel secondo capitolo vengono poi riportati i dati sull'occupazione femminile nei *cultural and creative sectors* a disposizione, che però non sono omogenei tra loro e per questo si è dovuto affrontare separatamente i diversi ambiti, ovvero media, musica, performing arts, architettura e design, editoria, le professioni del patrimonio artistico e l'artigianato. Essi presentano tra loro caratteristiche differenti, ma vengono accumulati da una sottorappresentazione del lavoro femminile soprattutto ai vertici del sistema. In media in tutti i campi culturali analizzati vi è una quota la presenza delle donne è ampia soprattutto tra la forza lavoro, cosa che però non trova un equo bilanciamento anche nelle posizioni di maggior prestigio: un esempio può essere l'ambito museale e teatrale dove le professioniste di sesso femminile sono ampiamente impiegate, ma raramente detengono potere direzionale e decisionale. Anche nel settore dell'architettura e del design le donne laureate sono molte, ma poche accedono ai vertici degli studi di architettura e in questo campo la discriminazione è anche di tipo orizzontale, infatti gli uomini maggiormente vengono scelti per gli incarichi di opere architettoniche pubbliche, mentre le donne sono più ricercate per progetti di interior design. Nell'ambito musicale le donne ancora una volta rappresentano una piccola percentuale in tutti i generi musicali, tant'è che la musica punk, il metal e l'R&B/jazz/blues sono ancora delle roccaforti totalmente maschili.

In campo editoriale invece si assiste a un'evoluzione in controtendenza: le donne sono ampiamente rappresentate tra gli scrittori, ma stanno anche aumentando tra gli editori e nelle posizioni dirigenziali delle case editrici, oltre al fatto che le scrittrici sono state destinatarie di una parte consistente dei più prestigiosi premi letterari degli ultimi anni in tutta Europa. Tra i settori più virtuosi dal punto di vista dell'equilibrio di genere si inserisce anche quello dell'artigianato artistico dove le donne raggiungono alte percentuali sia tra la forza lavoro sia tra i ruoli di leadership (in questo caso sono infatti gli uomini ad essere sottorappresentati). Dato però l'importante numero di settori in cui le donne sono sottorappresentate, a conclusione del capitolo vengono esposte le iniziative che l'Unione Europea ha avviato affinché entro il 2025 (termine coerente con la *Strategia per la parità tra donne e uomini 2020-2025*) si possa raggiungere anche tra i *cultural and creative sectors* una parità di genere. In questo senso si sono mossi anche i singoli Stati europei che hanno promosso molte iniziative per incrementare la partecipazione delle donne soprattutto tra i ruoli di maggior prestigio.

Il terzo capitolo è dedicato alla sottorappresentazione delle artiste. Se si prendono in considerazione i mercati artistici più rilevanti in termini di dimensioni e gli istituti di grande fama si nota infatti che di tutte le mostre personali organizzate poche sono state dedicate ad artiste donne. Anche secondo i dati riportati da Artprice il mercato dell'arte contemporanea si presenta come un sistema prettamente al maschile dove gli uomini rappresentano la quasi totalità dei ranking dei top 500 artisti contemporanei in termini di fatturato d'asta mondiale, delle collezioni permanenti esposte negli istituti culturali in Europa e negli Stati Uniti, oltre ad essere anche gli artisti maggiormente rappresentati dalle gallerie.

Nonostante siano molte le artiste emergenti, poche di loro riescono a farsi rappresentare da una galleria e a vendere le proprie opere al mercato d'arte secondario. Questa quota ristretta di opere femminili porta i collezionisti a valorizzarle maggiormente con prezzi che tendenzialmente superano quelli pagati per le opere realizzate da artisti uomini. Si deve sottolineare però che, se si considerano i vertici del mercato d'asta, ovvero quello dedicato ai cosiddetti artisti star, le opere delle donne vengono vendute a cifre inferiori rispetto a quelle degli uomini. Nei ranking dei migliori artisti internazionali le donne sono ampiamente al di sotto delle quote raggiunte dagli uomini, che appunto dominano il settore, ma osservando i dati relativi alla top 20 dei fatturati annuali mercato d'arte ultracontemporaneo, che comprende gli artisti viventi nati dopo il 1980 e sotto i

quarant'anni d'età, non solo si evince che ci si è avvicinati all'obiettivo della parità di genere, ma che è presente anche un'eterogeneità delle nazionalità degli artisti ed artiste. Data l'indisponibilità di dati omogenei per tutto il territorio europeo, il mercato dell'arte dell'Unione Europea viene presentato attraverso la lettura delle rilevazioni relative ai singoli Stati membri: vengono presentati i mercati artistici dell'Inghilterra, dell'Italia, della Spagna, della Francia, della Polonia e della Svezia, tutti purtroppo accomunati dalla scarsa partecipazione del genere femminile. D'altro canto però vengono raccolte anche le iniziative che gli Stati hanno attuato per valorizzare le creazioni artistiche delle donne.

L'ultimo capitolo è dedicato alla crisi scoppiata in seguito alla pandemia di SARS-CoV-2: vengono esposte le conseguenze che la crisi sanitaria ha avuto sul lavoro delle donne in Europa e in Italia in particolare, dove gli effetti negativi hanno causato la perdita di migliaia di posti di lavoro tra l'occupazione femminile. Sulle donne europee e italiane, oltre alla perdita del lavoro e alla percentuale minore di reintegri nel periodo estivo, hanno pesato soprattutto nei periodi di lockdown le responsabilità familiari, che hanno subito un significativo incremento durante questi mesi e hanno peggiorato la condizione lavorativa delle donne, limitando ulteriormente le possibilità di bilanciare in modo equo la vita professionale con quella privata.

In ultimo ci si è concentrati sulla situazione dei settori culturali e creativi in Europa. Si tratta di un comparto economico che ha riportato grandi perdite sia economiche, soprattutto a causa delle chiusure per le misure anticontagio, sia in termini di posti di lavoro. I lavoratori culturali infatti sono per la maggioranza lavoratori autonomi e non hanno avuto la possibilità di accedere ad adeguati e repentini ammortizzatori sociali.

Capitolo I – La tematica del genere nell’Unione Europea

1.2 Le differenze di genere nella legislazione europea

Il concetto di “genere”

Nelle società contemporanee ancora spesso vige l’idea che siano le donne a doversi occupare della cura domestica e dei figli, attività che fanno parte di quella che viene considerata la vita privata di un individuo, mentre spetta agli uomini dedicarsi alla vita lavorativa. Sono questi ultimi a ricoprire ruoli di prestigio e ad avere accesso a un numero maggiore di risorse, anche grazie al fatto che in quasi tutti gli Stati del mondo percepiscono un salario maggiore rispetto alle proprie colleghe (Connell, 2011): i dati presentati dall’ultimo World Economic Forum del 2019 evidenziano come negli ultimi dieci anni la disparità di guadagno annuo sia andata via via aumentando fino ad attestarsi intorno al 46% circa a sfavore delle donne (vedi p. 31 del presente elaborato), che di conseguenza sono sempre più esposte ad essere dipendenti dal partner e questa loro condizione di svantaggio economico può essere uno dei fattori che contribuisce alla nascita del fenomeno della violenza domestica. L’ultima indagine condotta dall’OMS (2013) riporta infatti che il 30% delle donne nel mondo ha vissuto una qualche forma di abuso fisico o psicologico da parte del proprio partner, che nel 38% dei casi ha portato a un femminicidio.

L’ «organizzazione di genere» o «ordine di genere» a cui il sociologo Connell fa riferimento nel suo testo (2011, *Questioni di genere*) indica la tendenza di donne e ragazze ad aderire a un modello che le vorrebbe desiderabili e apprezzabili nell’aspetto fisico e che prevede invece per ragazzi e uomini l’esibizione di caratteristiche comportamentali quali la competitività e la forza da ricercare sia in ambito sportivo sia lavorativo. Per quanto tutto ciò risulti naturale e familiare, in realtà è frutto di stereotipi proposti dalla società (a questo proposito si rimanda a p. 32 del presente elaborato), che etichetta come scandalosi o inadeguati dei comportamenti che non vi aderiscano in parte o completamente. Ci sono differenze naturali che distinguono le donne dagli uomini in base al sesso biologico, che viene determinato dai cromosomi sessuali, dagli organi sessuali e dai livelli ormonali. In questo caso è possibile definire con certezza se l’individuo che si ha di fronte sia una femmina oppure un maschio. La biologia però non è l’unico strumento

che si utilizza per definire l'identità di una persona, infatti oltre ai tratti biologici bisogna tener conto dell'identità di genere e dell'ideale di genere. La prima comprende in sé sia i tratti personali di un individuo (identità personale), che lo distinguono dagli altri suoi simili, sia i caratteri sociali che determinano la sua appartenenza a un determinato gruppo sociale (identità sociale) (Ruspini, 2003).

Per ideale di genere si intende invece l'insieme dei comportamenti che è la società ad attribuire rispettivamente all'individuo uomo e all'individuo donna. Se quindi l'identità biologica non lascia spazio a dubbi o scelte sul proprio essere maschio o femmina, l'identità di genere permette di percepirsi come uomo o come donna a prescindere dal proprio sesso. Non si è però né uomo né donna in assoluto, ma si è l'uno o l'altra all'interno di una società o comunità, che, per le donne e per gli uomini che ne fanno parte, ha specifiche e precise aspettative a cui sono indissolubilmente legati determinati comportamenti da seguire e ruoli a cui uniformarsi (Ruspini, 2003).

Già Simone de Beauvoir nel 1949¹ esponeva una ricostruzione organica delle differenti condizioni di vita dell'uomo e della donna all'interno della società. La filosofa concentrava la sua dissertazione sulla schiavitù del sesso femminile presente in tutto il mondo animale, di cui l'uomo fa parte, a causa della sua funzione riproduttiva che la costringe prima a subire le conseguenze dell'atto sessuale maschile e in secondo luogo a veder limitate le sue possibilità di vita proprio a causa della gravidanza. Simone de Beauvoir parla di «destino» e di quanto questo sia più gravoso per le donne che per gli uomini, in quanto il sesso biologico di quest'ultimi non contrasta con le loro aspirazioni e la loro esistenza personale. Ciò che la filosofa sostiene è che, biologicamente parlando, la donna risulta essere schiava del proprio sesso tanto da apparire agli occhi dell'uomo come un essere docile, fragile, debole anche per la sua conformazione fisica. Se quindi la donna è colei che accoglie il seme dell'uomo che poi darà vita alla prole, l'uomo è colui che ha una supremazia all'interno del compito di perpetuare la specie. La vita di ogni individuo però non si limita agli atti biologici e la società in cui gli individui vivono non è una specie animale, perciò dovrebbero essere altri i parametri per valutare se c'è un

¹ Si fa qui riferimento al testo "Le deuxième sexe" scritto dalla saggista e filosofa francese nel 1949. Il libro tratta dei miti ancestrali riguardanti la donna e il ruolo sociale che le è stato affidato nei secoli, inoltre tratta dei costumi, dei tabù e dei suoi complessi sessuali e dedica un'ampia parte al problema della libertà femminile. Il saggio è oggi considerato di fondamentale importanza per il suo contributo alla lotta femminista per l'emancipazione e un manifesto dei diritti e della condizione disagiata femminile. Fare riferimento: Simone de Beauvoir, (1991), *Il secondo sesso*, Mondadori Editore S.p.A, Milano.

essere superiore agli altri e chi sia. Ogni individuo non è autonomo e riconosciuto in modo individuale, ma viene riconosciuto dal proprio gruppo, grazie al quale imparerà le leggi e i valori che farà propri, e di conseguenza i dati della biologia sono da contestualizzare in un più ampio discorso economico, sociale, psicologico, in cui la fisiologia non ha nessun valore e non ci si basa su di essa per definire la donna. Rimane allora da chiedersi come mai, nonostante il discorso vada ben oltre il semplice ciclo naturale delle cose, la donna rimanga per l'uomo e anche per la società in cui vive un individuo estraneo, quasi una minaccia, rimanga l'«Altro» (de Beauvoir, 1991).

Nonostante nell'uso del linguaggio comune il termine "sesso" e "genere" tendano a coincidere, i due hanno due significati molto distanti: se il primo, come già detto in precedenza, ha a che vedere con la biologia, il secondo invece è legato ai tratti culturali di un determinato popolo in un determinato tempo storico. Il genere è quindi il prodotto della socializzazione dell'individuo per mezzo del quale vengono appresi i comportamenti e i ruoli a cui l'individuo stesso dovrà attenersi perché così è stabilito dalla società in cui vive. Si tratta di una costruzione sociale e culturale del sesso, basata sulla genetica dell'uomo e della donna, per i quali viene prestabilita una partecipazione molto diversa nella società (Sartori, 2009). L'attenzione per la condizione femminile, svantaggiata rispetto a quella dell'uomo, ha origini molto più antiche delle rivendicazioni femministe. Risalgono infatti alla fine del '700 la *Déclaration des Droits de la Femme et de la Citoyenne*² e la *Vindication of the Rights of Woman*³: il testo francese fu il primo documento a dichiarare l'uguaglianza tra uomini e donne, mentre il secondo rivendicò l'importanza dell'accesso femminile all'educazione. L'attenzione verso la condizione femminile però non fu prerogativa esclusiva di autrici femminili, come nel caso dei testi appena citati: si ricordano innanzitutto gli scritti dedicati al tema dal filosofo François

² Dopo la pubblicazione della "Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo" del 1789, l'attivista francese Olympe de Gouges scrisse nel 1791 la "Dichiarazione dei diritti della donna e della cittadina" in cui rivendicava la possibilità per le donne di essere considerate uguali ai cittadini uomini sia nei diritti che nei doveri attraverso i 17 articoli che costituivano la sua dichiarazione. Accesa contestatrice della deriva della Rivoluzione, che aveva portato alla negazione per le donne dei propri diritti di cittadine, fu accusa di cospirazione e condannata alla ghigliottina nel 1793. I primi estratti della Dichiarazione furono pubblicati solo a metà Ottocento e la prima versione completa pubblicata in Francia risale al 1986. Fare riferimento: De Gouges Olympe, (2012), *Dichiarazione dei diritti della donna e della cittadina*, Caravan Edizioni, Roma.

³ Nell'opera, scritta dalla scrittrice e intellettuale Mary Wollstonecraft nel 1792, viene affrontato il tema dell'educazione e dell'istruzione delle donne, ancora negata, come opportunità per la donna stessa di riscattare la propria condizione sociale. Fare riferimento: Wollstonecraft Mary, a cura di Conti Odorisio G., Taricone F., (2013), *Rivendicazione dei diritti della donna*, Caravan Edizioni, Roma.

Poullain de La Barre, il quale riconobbe che, essendo stati gli uomini a legiferare nel tempo, essi favorirono loro stessi e trasformarono così la loro supremazia in un diritto. Questa disuguaglianza di trattamento non ha però nessun fondamento ed è frutto solamente di un comportamento culturale della società, alla quale il filosofo suggeriva invece di aprirsi alle donne e alla loro educazione.⁴ Sempre della subordinazione femminile si occupò il filosofo ed economista britannico John Stuart Mill che concentrò i suoi sforzi sulla privazione delle donne dei loro diritti. Nei suoi testi Mill parla di una legge del più forte che si impone alle donne non solo a causa della loro minore forza fisica, ma anche paventando un loro tacito consenso per cui sono state educate fin da bambine. Tra le mura domestiche infatti fin dall'infanzia hanno servito l'uomo proprio come delle schiave come Mill descrive nel suo *L'asservimento delle donne*, che è il primo testo che rivendica un nuovo ruolo sociale per il sesso femminile, a cui è necessario assicurare pari dignità giuridica, accesso all'educazione e al lavoro al fine di ottenere un progresso culturale che le renda totalmente emancipate.⁵

Il tema del genere entra però a far parte delle scienze sociali solo negli anni Settanta grazie all'antropologa e femminista americana Gayle Rubin che nel testo *The Traffic in Women: Notes on the Political Economy of Sex* (1975) si pose l'obiettivo di studiare la condizione di subordinazione del genere femminile rispetto a quello maschile. La Rubin parla di «economia politica del sesso» e di «sex-gender system» per rivendicare ancora una volta la natura artificiale e artificiosa del concetto di genere che ha dato vita alla superiorità dell'uomo rispetto alla donna: sostiene che l'uomo e la donna siano tra loro naturalmente diversi, ma molto più simili di quanto non lo siano rispetto ad altri organismi viventi e non viventi, perciò, una volta assodato ciò, è logico comprendere come il concetto della loro diversità non sia da ricercare nella loro natura. Tale disuguaglianza è nata dalla costruzione sociale del genere attraverso cui il sesso biologico femminile è stato collegato a un prodotto dell'attività umana che l'antropologa fa risalire allo scambio delle donne, praticato comunemente nelle comunità patriarcali: si tratta dell'abitudine per due uomini

⁴ Si fa qui riferimento al testo scritto dall'autore nel 1673 "De l'égalité des deux sexes" a cui seguì l'anno successivo un testo dedicato all'istruzione femminile (tesi che poi venne smentita successivamente). Fare riferimento: Poullain de la Barre F., tradotto da Tomacelli P, (1994), *Dell'uguaglianza dei sessi*", Cisalpino, Milano.

⁵ Nel suo testo "The subjection of women", scritto nel 1869, Mill si fa strenuo sostenitore del diritto di voto per le donne e dell'annullamento di ogni discriminazione basata sul sesso, oltre ad entrare nell'intimità familiare per puntare i riflettori sulle consuetudini più degradanti. Fare riferimento: Stuart Mill John, (1999), *La libertà. L'utilitarismo. L'asservimento delle donne*, BUR Biblioteca Universale Rizzoli, Milano.

di scambiarsi le donne, date tra loro in dono o concesse per ricompensa, le quali rappresentano fisicamente il legame stabilitosi tra i due. Ciò presuppone che gli uomini in questione avessero pieno possesso delle donne scambiate in quanto riservano loro un trattamento uguale a quello di un mero oggetto. L'espressione che allude al sistema sesso-genere indica proprio l'insieme dei comportamenti che rendono il sesso biologico di un individuo un prodotto sociale, associando ad esso compiti e ruoli differenti che determinano la nascita del genere.

Le articolazioni del genere e gli insegnamenti impartiti per conformarsi ad esso risultano quindi per ogni individuo una fonte di riconoscimento sociale e di conseguenza di piacere. In base ad esso si costruisce la propria identità, ma al contempo si è oggetto di differenze e di ingiustizie (Connell, 2011). Tali disuguaglianze e oppressioni hanno portato nel corso della storia alla nascita di movimenti di lotta per i diritti sia nel XIX che nel XX sec.: esempio ne è il Movimento di liberazione della donna⁶ e il Movimento omosessuale⁷ che a partire dagli anni Sessanta e Settanta hanno avuto un ruolo cruciale nel richiamare l'attenzione dell'opinione pubblica sul tema e l'avvio di alcuni passi avanti in ambito soprattutto politico. Ai loro esordi le battaglie femminili vertevano soprattutto sul riconoscimento dei diritti sul posto di lavoro, in particolare di quelli legati alla maternità e alla disparità di salario, e sull'emancipazione. Ai temi caldi si aggiunsero poi la difesa del suffragio universale, che avrebbe dovuto comprendere anche le donne, ottenuto a partire dalla metà degli anni '40, e la lotta contro la sudditanza della donna all'interno del contesto familiare. Nel contesto di tutte queste rivendicazioni si inserisce la nascita del movimento femminista: si fa strada in ambito universitario, dove già erano scoppiate le rivolte del '68, nelle fabbriche, nei partiti politici di sinistra e radicali e nei sindacati, data la crescente attenzione rivolta verso i bisogni e le nuove consapevolezze femminili. Molto

⁶ Nato dalla volontà delle donne, sull'onda delle rivolte studentesche del 1968, si presentò pubblicamente come Movimento di liberazione della donna (MLD) ad alcune manifestazioni dell'anno successivo. Vennero fondati molti gruppi mondo con l'obiettivo di liberare la donna dalle costrizioni del nucleo familiare. Il Movimento aveva una visione critica sia della posizione che la donna aveva assunto all'interno della società sia della morale di quest'ultima che non le permetteva libero accesso ai contraccettivi e la puniva penalmente in caso di aborto. Influenzò i successivi movimenti femministi, che lo assorbito a partire dagli anni '80-'90. Fare riferimento: a cura di Menapace Linda, (1972), *Per un movimento politico di liberazione della donna. Saggi e documenti*, Giorgio Bertani Editore, Verona.

⁷ Noto come movimento LGBT oppure movimento di liberazione omosessuale pone le sue radici nelle rivendicazioni del movimento sessantottino a favore di una maggiore libertà di scelta e del riconoscimento della dignità di ogni individuo. Sceglie come data simbolica di inizio del movimento il 28 giugno 1969 (moti di Stonewall). Fare riferimento: a cura di Spolato Mariasilvia, (2019), *I movimenti omosessuali di liberazione*, Asterisco, Bologna.

importanti sono gli impatti che il movimento e le sue rivendicazioni hanno avuto sulla conquista dei diritti universali, fino ad allora garantiti solamente agli uomini, e sulla parità tra i due generi, anche se ottenuta per lo più dal punto di vista formale. Le riflessioni portate avanti però dalle intellettuali aderenti al movimento femminista hanno reso evidente la palese discriminazione messa in atto nei confronti delle donne attraverso i cosiddetti “studi di genere” (tra cui si possono inserire tutti quelli citati), che come già detto si focalizzano sulla costruzione sociale delle differenze tra i due generi con lo scopo di raggiungere tra essi una parità, e la “teoria della differenza” che ha l’obiettivo di creare una nuova identità della donna al di fuori della società patriarcale che l’ha sempre definita (Lunghi, 2002).

Partendo dal concetto di genere precedentemente introdotto da Gayle Rubin, la storica e femminista americana Joan Scott nel 1986 scrive *Gender: a useful category of historical analysis*, in cui individua tre aspetti legati al principio del genere. Il primo tiene conto della sua mutabilità: dato che si tratta di una costruzione sociale, essa si modifica seguendo l’evoluzione delle condizioni storiche e culturali che danno vita alla società. La Scott individua anche un elemento relazionale di tale concetto, poiché l’uomo e la donna assumono significato solo se studiati insieme come se fossero tra loro interdipendenti. L’ultimo aspetto evidenzia invece una disuguaglianza fondamentale tra i due generi, ovvero la diversa distribuzione di potere. Donne e uomini infatti non godono di una situazione paritaria, ma tra i due vi è un grande divario creato proprio partendo dal concetto di genere, che rende manifesto il diverso rapporto di forza.

L’introduzione di una prospettiva di genere ha permesso che lo sguardo non si focalizzasse sulla realtà del gruppo sociale “donne”, ma che si dirigesse verso l’interazione sociale tra sessi e alla costruzione dell’identità maschile e di quella femminile in relazione tra loro. L’affermarsi del genere come un criterio necessario di analisi e il suo riconoscimento scientifico hanno costituito una svolta culturale importante (nonostante i *bias* da superare all’interno della *women’s* e *gender history* siano ancora molti) che ha favorito l’inserimento delle questioni di genere nel dibattito pubblico e politico offrendo strumenti efficaci per l’interpretazione del mondo contemporaneo (Salvatici, 2010).

1.1.1 L'evoluzione del principio di parità di genere nella normativa europea

Già nella firma dei Trattati di Roma⁸ del 1957 l'attenzione della comunità europea per la parità tra uomini e donne trovava una sua prima espressione: all'art.119 del Trattato della CEE veniva sancito il principio di parità salariale tra i lavoratori e le lavoratrici, stabilendo quindi l'obbligo per gli Stati membri di applicare una pari remunerazione per le donne e gli uomini che svolgessero un'uguale mansione lavorativa. La volontà di introdurre questo diritto in prospettiva puramente economica, così come erano solamente economici i rapporti che intercorrevano tra gli Stati membri della Comunità Economica Europea, è da riconoscere alla Francia che nel suo ordinamento giuridico già riconosceva la parità dei propri lavoratori. L'obiettivo dei Trattati della Comunità Economica era infatti quello di creare un mercato integrato privo di concorrenza sleale e così facendo la potenza francese si poneva al riparo dalla competizione con altri Stati. In precedenza il principio di parità dei diritti era stato proclamato dall'ONU nella *Dichiarazione universale dei diritti umani*⁹, firmata nel 1948, ma in questo caso non si parlava di "donne" bensì di "individui". Completamente dedicata invece al genere femminile era la *Convenzione sull'uguaglianza di retribuzione tra la manodopera maschile e la manodopera femminile*¹⁰ del 1951, proclamata in seguito all'ingresso delle donne nel mondo del lavoro

⁸ I cosiddetti Trattati di Roma, firmati il 25 marzo del 1957, sono considerati l'atto costitutivo della comunità europea: il primo trattato dava vita alla Comunità Economica Europea (CEE), mentre il secondo istituiva la Comunità europea dell'energia atomica (Euratom). Quest'ultimo coordina e promuove l'uso pacifico dell'energia nucleare, oltre a contribuire alla condivisione delle conoscenze, delle infrastrutture e dei finanziamenti del nucleare. Il Tratto CEE, a cui aderirono Francia, Germania, Italia e paesi del Benelux (Paesi Bassi, Belgio e Lussemburgo), aveva lo scopo di creare un mercato comune per favorire gli scambi e la produzione all'interno della Comunità attraverso una serie di politiche comuni contenute nei suoi 240 articoli complessivi. Viene creato ad esempio il Fondo sociale europeo per migliorare l'occupazione e il tenore di vita dei lavoratori, oltre all'istituzione degli organi istituzionali ancora oggi esistenti (Commissione, Consiglio dei ministri, Assemblea parlamentare e Corte di giustizia). Cfr. *Trattati di Roma*, Dipartimento per le Politiche Europee, ultima cons. 08/04/2021, <http://www.politicheeuropee.gov.it/it/normativa/approfondimenti-normativa/trattati-di-roma/#:~:text=Il%2025%20marzo%201957%2C%20vengono,atomica%2C%20meglio%20conosciuta%20come%20Euratom>

⁹ All'articolo 1 della Dichiarazione si afferma che «Tutti gli esseri umani nascono liberi ed eguali in dignità e diritti. Essi sono dotati di ragione e di coscienza e devono agire gli uni verso gli altri in spirito di fratellanza». Cfr. UNGA, (1948), *Dichiarazione universale dei diritti umani*, 10/12/1948, p.2.

¹⁰ In occasione della 34^o Conferenza generale dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, convocata a Ginevra dal Consiglio di amministrazione dell'Ufficio Internazionale del Lavoro viene promulgata la Convenzione internazionale sull'uguaglianza della retribuzione fra lavoratori e lavoratrici. In essa all'art.1 viene specificato il termine «retribuzione», oggetto della Convenzione stessa, che indica il salario e tutti gli altri corrispettivi pagati direttamente o indirettamente dal datore di lavoro al lavoratore in ragione del suo impiego. L'uguaglianza della

in occasione della Prima e poi della Seconda Guerra Mondiale. Per le donne questo nuovo ruolo sociale di lavoratrici aveva portato alla ribalta non solo i doveri a cui dovevano ottemperare, ma anche i diritti che la Convenzione aveva lo scopo di riconoscere e sancire per lo meno da un punto di vista prettamente formale (Palumbo, 2017).

L'istituzione dell'Unione Europea con il Trattato di Maastricht del 1992 pose le basi per un cambio di prospettiva: l'interesse degli Stati membri non era più legato esclusivamente all'aspetto economico, ma si apriva alla prospettiva sociale e alla creazione di una comunità attenta al progresso umano e al miglioramento delle condizioni di vita dei propri cittadini. In questo senso anche il tema della parità di genere non comprendeva più solo la parità salariale, ma anche la parità di opportunità, di diritti e di non discriminazione anche al di fuori dell'ambito lavorativo. Questo cambiamento venne sottolineato in modo particolare dalla definizione che la Commissione Europea nel 1996 diede del concetto di *gender mainstreaming*¹¹: secondo la Commissione l'integrazione della dimensione di genere non si otteneva solo attraverso azioni di promozione della parità e misure specifiche a favore delle donne, ma si conquistava perseguendola come obiettivo attraverso le azioni politiche generali, poiché il problema delle differenze di genere non riguardava solamente un genere. Tale approccio si esplicita ancora oggi integrando il tema nella progettazione, nell'attuazione, nel monitoraggio e nella valutazione delle politiche, così da poter affrontare i diritti e le ineguaglianze che coinvolgono i due sessi (di Sarcina, 2010). La rappresentanza di genere dev'essere poi inserita nell'ambito dei settori strategici e delle strutture decisionali da parte delle istituzioni e del loro operato (Commissione Europea, 1998). La successiva riforma di Amsterdam¹² ha poi introdotto l'uguaglianza

retribuzione invece si riferisce ai tassi fissati senza che vi siano discriminazioni fondate sul sesso del lavoratore. Ogni Stato membro della Convenzione, attenendosi alle disposizioni di quest'ultima, doveva quindi incoraggiare e assicurare l'applicazione del principio dell'uguaglianza di retribuzione per un lavoro di eguale valore a tutti i lavoratori in conformità ai metodi in vigore per la fissazione dei tassi di retribuzione. Cfr. G. Kojanec (dir.), (1969), *Convenzioni e raccomandazioni della Organizzazione internazionale del Lavoro 1919-1968*, [a cura della SIOI], Padova.

¹¹ Il *gender mainstreaming* è internazionalmente riconosciuto come la strategia per attuare la parità di genere. Questa strategia prevede l'inserimento della prospettiva di genere nelle fasi di progettazione, attuazione e revisione di tutte le misure, i programmi e le politiche messe in campo per promuovere la parità di genere e per contrastare la discriminazione. Per l'attività sul *gender mainstreaming* dell'UE fare riferimento: Commission of the European Communities, (1998), *Progress report from the Commission on the follow-up of the Communication: Incorporating equal opportunities for women and men into all Community policies and activities*, Office for Official Publications of the European Commission, Brussels.

¹² Il Trattato di Amsterdam è stato firmato nel 1997 da 15 Paesi membri in occasione della Conferenza intergovernativa tenutasi l'anno precedente ed è entrato in vigore nel 1999. Si tratta della prima riforma delle istituzioni europee in vista dell'allargamento dell'Unione: l'obiettivo

tra uomini e donne tra gli obiettivi e i principi dell'UE da promuovere appunto attraverso tutte le politiche comunitarie: le istituzioni europee hanno assunto l'impegno di combattere le discriminazioni basate sul sesso e di incentivare ed appoggiare tutte le misure messe in campo dagli Stati membri per raggiungere tale fine. Date le scarse applicazioni della norma precedente (Trattato CEE), la parità salariale viene integrata con il Trattato di Amsterdam attraverso azioni propositive atte a garantire un'uguaglianza concreta e reale. I principi affermati in quest'ultimo Trattato e tutte le iniziative previste per la loro applicazione trovarono conferma nell'introduzione all'interno dell'ordinamento europeo della *Carta dei diritti fondamentali dell'UE* avvenuta nel 2000. In essa vengono ripresi i diritti già stabiliti come universali ed universalmente riconosciuti dall'Organizzazione delle Nazioni Unite nel 1948, aggiungendo ad essi il divieto di discriminazione in base al sesso e la parità tra donne e uomini (art.21 e 23) oltre all'introduzione del diritto al congedo di maternità retribuito (art.33). Solo successivamente, con l'entrata in vigore del Trattato di Lisbona¹³, la Carta dei diritti ha assunto un valore giuridicamente vincolante per gli Stati membri, ad esclusione del Regno Unito, della Repubblica Ceca e della Polonia (*Gender in justice*, EIGE, ultima modifica 25/01/2017, [Justice | European Institute for Gender Equality \(europa.eu\)](https://www.europeaninstitute.org/justice/eige/)).

preposto è quello di rafforzare l'unione politica degli Stati membri, di introdurre nuove disposizioni legate alla sicurezza e giustizia (cooperazione della polizia e in materia penale). Dalla riforma del '97 deriva una nuova versione del *Trattato che istituisce la Comunità Europea* (di cui si riporta la versione consolidata anche in seguito al Trattato di Nizza) e in esso di interesse per la prospettiva di genere sono l'articolo 3 («[...] l'azione della Comunità a norma del presente articolo mira ad eliminare le ineguaglianze, nonché a promuovere la parità, tra uomini e donne») e l'articolo 13 in cui viene introdotto il principio di non discriminazione anche in base al sesso, oltre che alla razza, alla religione e agli handicap. Cfr. art.3, co. 2; art.13, co. 1, *Versione consolidata del Trattato che istituisce la Comunità Europea*, GU C325/33 del 24.12.2002, p.8, 11.

¹³ Il Trattato di Lisbona è entrato in vigore nel 2009 ed è stato firmato da soli 13 Paesi. Con esso viene introdotto nel sistema europeo la figura del presidente del Consiglio europeo e l'alto rappresentante per gli affari esteri e la politica di sicurezza, vengono rafforzati i poteri del Parlamento e viene creato il diritto d'iniziativa dei cittadini che permette loro di partecipare attivamente alla politica europea. Il Trattato inoltre riafferma il principio di uguaglianza tra generi come valore e obiettivo da raggiungere per l'Unione attraverso azioni concrete volte alla lotta alla discriminazione. Lo stesso principio deve essere applicato anche in ambito lavorativo, dove permane la parità salariale per lo svolgimento di uno stesso lavoro o di un lavoro del medesimo valore. La parità tra uomini e donne viene inserita tra i cinque valori su cui l'UE si fonda e viene introdotta la procedura legislativa speciale (voto all'unanimità del Consiglio e approvazione del Parlamento) per l'adozione dei provvedimenti contro le discriminazioni in base al sesso, mentre per le misure di incentivazione per l'obiettivo antidiscriminatorio viene prevista la procedura legislativa ordinaria (delibera del Consiglio a maggioranza qualificata). Cfr. *Il trattato di Lisbona*, Parlamento Europeo, ultima cons. 08/04/2021, <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/it/sheet/5/il-trattato-di-lisbona>.

Tra i valori fondanti dell'Unione Europea, riportati anche all'interno del *Trattato sull'Unione Europea*, viene quindi riconosciuta la sostanziale importanza della parità di genere. L'organizzazione comunitaria negli articoli del Trattato si propone di perseguire e promuovere il rispetto della dignità umana, della libertà, della democrazia, dell'uguaglianza, dello Stato di diritto e dei diritti umani per la costruzione di una società caratterizzata dal pluralismo, dalla tolleranza, dalla giustizia, dalla solidarietà e appunto anche dalla parità tra donne e uomini. Tali valori devono essere condivisi e promossi dagli Stati membri dell'Unione, che una volta entrati a far parte del sistema comunitario, si assumono l'obbligo di mettere in campo misure per il raggiungimento degli obiettivi posti dall'Unione stessa (art.2 e art.3, GU C326/15, 26 ottobre 2012). Recentemente inoltre il tema della parità di genere è entrata a far parte del *Pilastro Europeo dei diritti sociali*, proclamato a seguito del vertice sociale per l'occupazione e la crescita eque, tenutosi in Svezia nel novembre del 2017. In tale occasione il Parlamento e la Commissione Europea si sono interrogati sul modo migliore per sostenere lo sviluppo di mercati del lavoro equi e funzionanti all'interno del territorio europeo ed hanno determinato un insieme di principi fondamentali che partecipano al perseguimento di tale fine. I 20 principi individuati si strutturano attorno a tre capitoli: pari opportunità e accesso al mercato del lavoro, condizioni di lavoro eque, protezione sociale e inclusione. Da quando è stata introdotta nel 2000 la *Carta dei diritti fondamentali*, il *Pilastro* costituisce la prima serie di diritti sociali proclamati dalle istituzioni europee per cui sono state avviate anche delle iniziative concrete: la maggior parte degli strumenti attuativi sono di competenza degli Stati membri, mentre la Commissione Europea detiene il compito di definire le linee da seguire. Tra le proposte ancora in negoziazione tra gli Stati membri e il Parlamento Europeo si citano i fondi destinati al Fondo Sociale Europeo per il periodo 2021-2027 e che serviranno come aiuto ai Paesi europei per meglio investire sul proprio capitale umano (Parlamento Europeo, Consiglio, Commissione, 2017).

Oltre alle norme giuridiche interne all'ordinamento europeo, l'Unione Europea e gli Stati membri hanno sottoscritto accordi e trattati internazionali per la realizzazione della parità di genere a livello mondiale, sottolineando il proprio impegno anche nel quadro dei diritti umani. Tra questi accordi vi sono la *Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna*¹⁴ (CEDAW), la Dichiarazione e

¹⁴ La Convenzione è stata proclamata dall'Assemblea Generale dell'ONU nel 1979 ed è considerata internazionalmente come la convenzione dei diritti della donna. In essa sono contenute una serie di misure per contrastare la discriminazione di genere. La Convenzione

la Piattaforma d'azione di Pechino¹⁵ e l'*Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile*¹⁶: questi hanno fissato standard e obiettivi concreti per il conseguimento dell'obiettivo della parità tra donne e uomini, ponendo l'attenzione anche sulla valutazione dei progressi compiuti in Europa e non solo. Ad esempio il bilancio della Piattaforma di Pechino tracciato nel 2015 ha evidenziato che, nonostante l'intensificazione degli sforzi, in UE donne e ragazze rimanevano svantaggiate in tutti i 12 settori individuati come problematici, come povertà, istruzione, salute, violenza, ecc. Oltre agli accordi internazionali precedentemente citati in occasione del Consiglio d'Europa tutti gli Stati membri dell'UE hanno ratificato la *Convenzione europea dei diritti dell'uomo*¹⁷ (CEDU), che potrebbe costituire un ulteriore

definisce come discriminazione nei confronti delle donne ogni distinzione, esclusione e restrizione sulla base del sesso con lo scopo di produrre disuguaglianze o annullamento del riconoscimento del lavoro di una donna, dei suoi diritti e delle sue libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale o civile. Ogni Stato firmatario della Convenzione si assume l'impegno di incorporare nel suo ordinamento giuridico il principio di uguaglianza tra uomini e donne, abolendo ogni legge che sia discriminatoria, inoltre si impegna a garantire alle donne un'effettiva protezione contro la discriminazione da parte di persone, organizzazioni o imprese. Cfr. (1981), *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women*. Adopted and opened for signature, ratification and accession by General Assembly resolution 34/180 of 18 December 1979 entry into force 3 September 1981, in accordance with article 27(1).

¹⁵ I due documenti sono stati adottati in occasione della quarta conferenza mondiale sulle donne nel 1995 in seguito alle rivendicazioni portate all'attenzione delle istituzioni da parte dei movimenti femministi. L'impegno degli Stati è quello di valorizzare l'uguaglianza di diritti e condizione, riconoscendo l'importanza delle esperienze, della cultura e dei valori femminili. La parità dei diritti tra uomini e donne si concretizza nella pari dignità, libertà e partecipazione sociale e politica, tutelando l'integrità e inviolabilità del corpo femminile. Il Programma di azione indica poi gli obiettivi strategici e le iniziative che i governi devono assumere e realizzare, partendo da tre concetti: genere e differenza (parità di opportunità e sviluppo), empowerment (attribuire più responsabilità alle donne) e mainstreaming (prospettiva di genere). Fare riferimento: traduzione non ufficiale ed edizione di Giacomo F., Rech, (1996), *Pechino 1995 Dichiarazione e Programma di azione* adottati dalla quarta Conferenza mondiale sulle donne: azione per la uguaglianza, lo sviluppo e la pace (Pechino, 4-15 settembre 1995), Presidenza del Consiglio dei Ministri, Roma, Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato, gennaio 1996.

¹⁶ Si tratta di un programma d'azione per uno sviluppo della società e del pianeta che sia sostenibile. L'Agenda è stata firmata il 25 settembre del 2015 presso l'Assemblea Generale dell'ONU ed è costituita da diciassette obiettivi all'interno di un più vasto programma da seguire che prevede 169 traguardi da raggiungere in ambito ambientale, economico, sociale e istituzionale entro il 2030. Gli obiettivi previsti hanno una validità globale e coinvolgono non solo le istituzioni, ma tutte le componenti sociali sia nel pubblico che nel privato. Le tre dimensioni di sviluppo sostenibile che l'Agenda affronta nel suo programma sono la lotta alla povertà, la lotta alle ineguaglianze e il rispetto dei diritti umani, l'attenzione ai cambiamenti climatici. Fare riferimento: Organizzazione delle Nazioni Unite, Assemblea Generale, (2015), *Trasformare il nostro mondo: l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile*, A/RES/70/1.

¹⁷ La CEDU è stata firmata a Roma dal Consiglio d'Europa nel 1950 con il proposito di tutelare i diritti umani e le libertà fondamentali sul territorio europeo. All'art.14 la Convenzione proibisce ogni tipo di discriminazione sulla base di sesso, razza, lingua, religione o orientamento politico sempre per tutelare i diritti e le libertà di ogni individuo. Tale divieto viene ulteriormente ribadito anche all'art.1 del Protocollo addizionale n.12, firmato nel 2000 (divieto generale di discriminazione per il godimento di ogni diritto previsto dalla legge). Cfr. art.14 e art.1, Corte

stimolo per le politiche che mirano a realizzare una sostanziale parità di genere. Ventuno degli Stati membri europei hanno anche ratificato il primo strumento giuridicamente dedicato alla prevenzione e alla lotta alla violenza contro le donne, ovvero la *Convenzione di Istanbul*¹⁸, che potrebbe contribuire a una protezione più uniforme contro ogni forma di violenza e abuso sul territorio comunitario (Prpic, Shreeves e Dobрева, 2019).

1.2 L'attività dell'Unione Europea a favore della parità di genere

1.2.1 La nascita dell'EIGE e la sua attività di indagine in Europa

Negli anni Duemila, in linea con gli strumenti giuridici messi in campo precedentemente e con i valori comunitari individuati dall'Unione, la Commissione Europea ha avviato la *Strategia per l'uguaglianza tra donne e uomini* la cui prima versione coprì il periodo tra il 2006 e il 2010, successivamente quello 2010-2015 e poi 2016-2019 (nella sua ultima versione la Strategia accompagnerà le politiche europee per i prossimi 5 anni dal 2020 al 2025): l'Unione Europea ha confermato l'impegno dei propri Stati membri nel promuovere e attuare le cinque priorità tematiche introdotte dalla *Carta per le donne*¹⁹

europea dei diritti dell'uomo, Council of Europe, (1950), *Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo*, Strasbourg cedex, p.13, 51.

¹⁸ Si tratta della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, firmata ad Istanbul nel maggio del 2011. Essa definisce la violenza contro le donne come una forma di violazione dei diritti umani e di discriminazione (art.3) e prevede che le norme di tutela previste per le donne vengano applicate anche per le altre possibili vittime di violenza domestica come bambini o anziani. La Convenzione sostiene le autorità e la cooperazione internazionale contro la violenza e la sua validità dev'essere assicurata sia in tempo di pace sia in caso di conflitto armato, ovvero quando le violenze di genere vengono perpetrate con ancora più ferocia. Vengono previsti anche risarcimenti per le vittime di violenza da parte di chi ha commesso l'atto o da parte dello Stato, nel caso l'indennizzo non sia garantito da parte di altre fonti. Ampio spazio viene poi dedicato ai temi della prevenzione, attuabile attraverso campagne di sensibilizzazione al tema, e della protezione per la quale la Convenzione auspica un sistema di collaborazione e coordinazione tra le autorità coinvolte. Per le azioni europee contro la violenza di genere fare riferimento: European Parliament, (2019), *EU accession to the Istanbul Convention and other measures to combat gender-based violence. European Parliament resolution of 28 November 2019 on the EU's accession to the Istanbul Convention and other measures to combat gender-based violence (2019/2855(RSP))*, P9_TA (2019)0080, (texts adopted).

¹⁹ La Carta è stata adottata l'8 marzo del 2010 dalla Commissione Europea in occasione della giornata internazionale della donna e in commemorazione del 15° anniversario dell'adozione della dichiarazione e della piattaforma d'azione della Conferenza mondiale dell'ONU sulle donne, svoltasi a Pechino. Si tratta inoltre del 30° anniversario della Convenzione dell'ONU sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione nei confronti delle donne. La Commissione ha adottato tale misura per potenziare la promozione della parità in Europa e nel mondo attraverso cinque campi d'azione che possano contribuire a sviluppare società sostenibili e democratiche

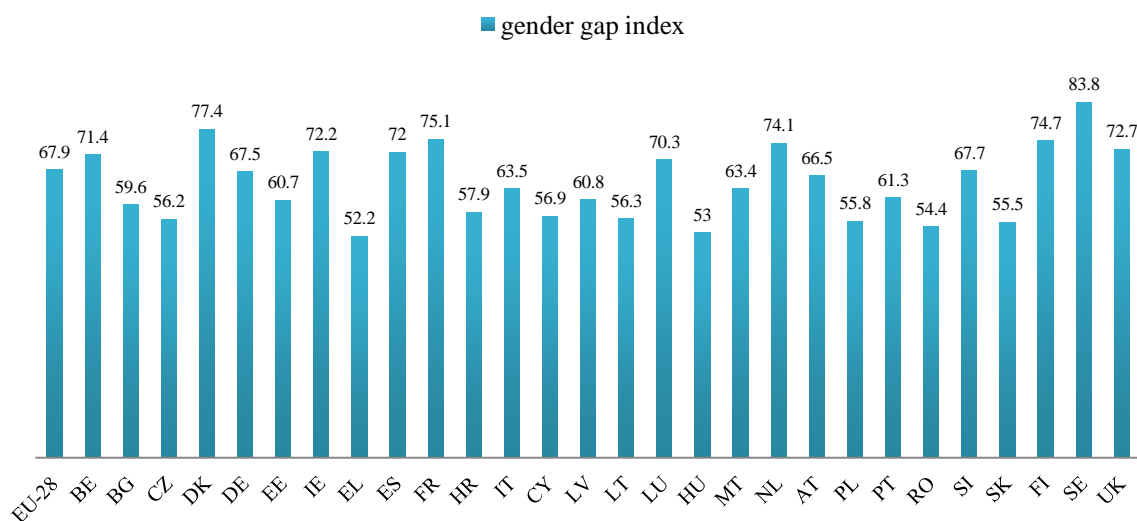
(pari indipendenza economica e parità salariale, parità nel processo decisionale, pari dignità e integrità, fine della violenza sulla donna, parità tra donne e uomini nelle azioni esterne) e per fare ciò la Strategia prevede che ogni anno il Parlamento europeo, le Presidenze del Consiglio e gli stakeholders si riuniscano per discutere sui progressi raggiunti nell'attuazione delle misure previste (Commissione Europea, 2020). Contestualmente alla prima Strategia europea veniva emanato nel 2006 dal Parlamento e dal Consiglio europeo il Regolamento (CE) N.1922/2006 che istituiva l'EIGE (come la sua attività ha contribuito al concreto miglioramento della parità di genere sarà oggetto dell'analisi presente nei successivi capitoli del presente elaborato). Si tratta dell'*Istituto Europeo per l'uguaglianza di genere* il cui ruolo è quello di svolgere i compiti non ancora affidati alle altre istituzioni europee come il coordinamento, la centralizzazione e la diffusione di dati in linea con la crescente visibilità del tema trattato e con lo sviluppo di strumenti che possano migliorare la sua integrazione in tutte le politiche comunitarie. Tra gli obiettivi dell'Istituto vi sono anche quelli di sensibilizzare i cittadini europei in materia di uguaglianza di genere, di fornire assistenza alle istituzioni dell'UE e alle autorità degli Stati membri impegnati in materia e di contrastare le discriminazioni fondate sul sesso, come già ribadito da altri trattati dell'Unione precedentemente citati. Per raggiungere gli scopi riportati all'art.2 del Regolamento, l'EIGE ha il compito di raccogliere, analizzare e diffondere i risultati delle ricerche sull'uguaglianza di genere e delle migliori pratiche messe in campo dagli Stati; si occupa di analizzare e condividere strumenti metodologici a sostegno dell'integrazione della parità in tutte le politiche europee, di condurre indagini sulla situazione in Europa e di coordinare una rete europea di organismi e istituzioni coinvolte sul tema della lotta alla disuguaglianza. L'attività dell'Istituto è a disposizione del pubblico tramite un fondo di documentazione liberamente accessibile e attraverso la pubblicazione di una relazione annuale sullo svolgimento dei propri compiti (si veda a questo proposito, Regolamento CE N.1922/2006, GU L 403/9, 30 dicembre 2006).

Sempre nel 2006 venne pubblicata la Direttiva 2006/54/CE del Parlamento e del Consiglio europeo che stabilì l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego con l'obiettivo di appianare le disuguaglianze all'interno del mondo lavorativo. La Direttiva

con ricadute positive sull'indipendenza economica e sociale. Cfr. Commissione Europea, Comunicazione della Commissione, (2010), *Maggiore impegno verso la parità tra uomini e donne: Carta per le donne*. Dichiarazione della Commissione europea in occasione della giornata internazionale della donna 2010, COM (2010)78 definitivo, Bruxelles.

contiene disposizioni per attuare tale principio in termini di accesso al lavoro, di promozione e di formazione professionale, per quanto riguarda le condizioni di lavoro, la retribuzione e la sicurezza sociale (Direttiva 2006/54/CE, GU L 204/23, 26 luglio 2006). Il monitoraggio dei progressi ottenuti tramite l'introduzione delle due precedenti fonti normative, affidato all'*Istituto per l'uguaglianza di genere*, si svolge grazie al *Gender Equality Index* che ha misurato l'andamento del divario di genere in termini di lavoro, reddito, istruzione, tempo, ruoli di responsabilità e salute tra il 2005 e il 2019 nei ventotto Paesi dell'Unione, tra i quali persistono sensibili differenze (Grafico 1).

Grafico 1. L'evoluzione del *Gender Index* tra il 2005 e il 2019



Fonte: EIGE, *Gender Equality Index 2019 in brief: Still far from the finish line*, 2019

In molti Stati l'indice ha punteggi relativamente elevati in materia di salute e istruzione, ma lo stesso non si può dire per l'occupazione, l'accesso alle risorse economiche e finanziarie, o la leadership, che è il settore in cui si sono registrati contemporaneamente i progressi più importanti e il divario di genere più profondo. In altri casi invece i progressi si sono bloccati e in certi settori è stata evidenziata persino un'inversione di tendenza soprattutto nella categoria "tempo", sempre più dedicato dalle donne all'assistenza e al lavoro domestico (non retribuiti), in cui il divario tra uomini e donne si sta allargando: i dati del *Gender Equality Index 2019* evidenziano che il 38% delle donne rispetto al 25% degli uomini occupa un'ora o più della propria giornata ad attività assistenziali e che solo il 34% degli uomini si occupa quotidianamente dei lavori casalinghi a fronte di una

percentuale femminile che si attesta al 79%. Per quanto riguarda invece il tema di figli e nipoti il divario di genere si assottiglia, in quanto il 56% delle donne e il 51% degli uomini dedicano le proprie attenzioni alla cura e all'educazione dei più piccoli più volte alla settimana. Il report (*Gender Equality Index 2019 in brief: Still far from the finish line*) della ricerca condotta dall'EIGE riporta inoltre che sulla possibilità per il genere femminile di partecipare alla società in condizioni di uguaglianza pesa ancora la sproporzionata esposizione alla violenza: in Europa infatti una donna su tre ha subito violenze fisiche e/o sessuali sin dall'età di 15 anni. In più fattori quali l'età, l'etnia, la disabilità, l'orientamento e l'identità sessuali interagiscono con il genere, aggravando le discriminazioni e incidendo sulle opportunità di vita (EIGE, 2019). L'analisi condotta dall'Istituto rende chiaro come e quanto sia rilevante l'incidenza che le misure economiche, adottate a livello europeo e non solo, e anche l'andamento economico globale abbiano sull'integrazione del principio di uguaglianza tra generi. Ne sono esempio i tagli ai servizi pubblici e le misure di austerità, introdotte dall'UE, che hanno compromesso i progressi verso l'integrazione delle donne nel mercato del lavoro e verso una ripartizione più equa delle responsabilità di assistenza tra donne, uomini e società. Questa situazione potrebbe produrre un impatto duraturo, mentre l'invecchiamento della popolazione potrebbe intensificare la pressione sulle donne, obbligandole a sostituirsi ai servizi pubblici inesistenti o inefficienti (Elomäki, 2012). Contro ogni aspettativa invece la crisi del 2008 ha portato a un effetto secondario e a dei risvolti positivi: l'OIL ha rilevato che i supporti economici forniti alle famiglie hanno avuto un rilevante incremento e un impatto concreto e positivo per la redistribuzione dei ruoli e l'integrazione lavorativa ed economica, soprattutto per quanto riguarda il miglioramento delle prestazioni di maternità e il congedo di paternità.²⁰

Esistono ampie conferme dei benefici della parità di genere e del suo potenziale per il miglioramento del benessere sociale e dell'economia. Nel 2018 una valutazione del Servizio Ricerca del Parlamento europeo per quanto riguarda i costi che scaturiscono dalla disuguaglianza di genere ha riscontrato che il persistere di questo divario retributivo costa alle donne danni quantificati in termini di retribuzioni perdute, che creano loro un

²⁰ Paesi come la Germania, l'Austria, la Francia, la Norvegia, la Polonia e la Slovacchia in seguito alla crisi hanno rafforzato il sostegno dedicato alle famiglie: le misure messe in campo sono inerenti all'accesso ai servizi per la prima infanzia per cui sono stati introdotti incentivi fiscali o è stata aumentata la loro durata; inoltre è stata anche attuata l'estensione delle prestazioni di maternità e di congedo parentale. Cfr. (2014), *Maternità e paternità sul lavoro. In alcuni paesi, la crisi economica porta sostegno inaspettato alle famiglie*, ILO News, Ginevra.

elevato rischio di vivere in situazioni caratterizzate da povertà, dipendenza economica e violenza domestica. La ricerca stima inoltre che entro il 2030 il divario retributivo di genere inciderà sul PIL dell'Unione Europea per circa 240 miliardi di euro (Van Ballegooij, Moxom, 2018). Il lavoro pubblicato dall'EIGE nel 2016 (*Economic Benefits of Gender Equality in the European Union. Overall economic impacts of gender equality*) prevede invece che, colmando i divari di genere in settori come istruzione, mercato del lavoro e retribuzione, sia possibile creare un maggior numero di posti di lavoro e quindi contribuire nel lungo periodo al miglioramento di alcuni problemi sociali come la segregazione occupazionale o la bassa produttività, riscuotendo un effetto positivo sul PIL pro capite. Infatti le politiche per la parità di genere hanno sempre sul PIL un impatto positivo ed è dimostrato che affrontare la parità di genere in un settore ha ricadute positive anche su altri campi.

1.2.2 L'impegno extralegislativo dell'UE attraverso il Fondo Sociale Europeo

Data l'attenzione delle istituzioni europee verso il tema del genere all'interno dei programmi politici pluriennali vengono inserite alcune proposte legislative e una serie di misure non legislative per la promozione della parità fra donne e uomini. Attualmente il programma della Commissione europea, denominato *Impegno strategico per l'uguaglianza di genere 2016-2019*, funge da base per la cooperazione tra le istituzioni europee, gli Stati membri e le parti interessate nel quadro del Patto europeo per la parità di genere (2011-2020), le cui priorità sono state già indicate all'interno della strategia 2010-2015: l'impegno è volto a colmare il divario in materia di occupazione, retribuzioni, pensioni e processo decisionale; a contrastare la violenza di genere e fornire aiuto alle vittime; a promuovere l'uguaglianza di genere e i diritti delle donne in tutto il mondo. Il Patto prevede anche l'integrazione e l'adozione della prospettiva della parità di genere nei programmi di finanziamento UE successivi al 2020 (Commissione Europea, 2016).

All'impegno legislativo, che l'Europa si è assunta tramite le norme precedentemente citate (l'elenco precedentemente riportato non comprende la completa totalità delle misure messe in campo dall'UE in relazione alla tematica di genere, ma quelle che l'autore ritiene essere le principali, dalle quali è possibile dedurre l'impegno e l'interesse europeo per il tema), si affianca quello economico che favorisce il passaggio verso l'applicazione pratica dei principi legislativi. Il 2007, che è stato l'anno europeo dedicato alla parità di opportunità per tutti, ha stimolato la Commissione Europea e anche gli Stati

membri a garantire l'integrazione del tema della parità e della lotta alle discriminazioni attraverso la gestione dei fondi strutturali, riportando l'attenzione sull'attività del Fondo Sociale Europeo ²¹. L'obiettivo che persegue l'FSE è quello dell'uguaglianza, raggiungibile solamente attraverso l'integrazione che è proprio il fulcro del suo raggio d'azione:

«In relazione all'occupazione, l'uguaglianza implica l'integrazione della parità, della non discriminazione e della diversità basate sull'età, su eventuali disabilità, sul genere, sulla razza, sulla religione e sull'orientamento sessuale in tutte le pratiche di selezione, retribuzione, promozione, sviluppo e formazione, e così via»

(Danau e Delmartino, 2010, p.4).

I documenti che regolano l'attività del Fondo sono il Regolamento del Consiglio Europeo in merito ai Fondi strutturali e il Regolamento del Parlamento e del Consiglio dedicato al FSE. Le disposizioni ivi previste hanno portato alla realizzazione di due importanti erogazioni di fondi: la prima nel periodo 2000-2006 con una spesa dichiarata pari a 34,4 miliardi di euro comprensivi di finanziamenti del Fondo e finanziamenti nazionali e privati, in cui veniva richiesto esplicitamente l'impegno per l'eliminazione delle disuguaglianze, e la seconda tra il 2007 e il 2013 con un budget di 65,9 miliardi di euro (l'ultima campagna in termini temporali è quella 2014-2020 inserita all'interno della *Strategia Europea 2020*, che modifica le disposizioni previste dalla precedente e di cui ancora non si hanno le rilevazioni conclusive). Nei sei anni tra il 2000 e il 2006 l'impegno del FSE è stato dedicato a uno specifico programma di promozione attiva delle pari opportunità nell'accesso al mercato del lavoro in lotta con l'esclusione sociale; per il periodo 2007-2013 invece l'obiettivo era il sostegno alle politiche degli Stati membri in linea con la *Strategia Europea per l'occupazione*²² per l'inclusione sociale, la lotta alla

²¹ Istituito con i Trattati di Roma, il FSE è lo strumento europeo per sostenere l'occupazione attraverso una dotazione annua di 10 miliardi di euro con l'obiettivo a lungo termine di creare un'Europa più inclusiva. La sua attività si esplica attraverso il finanziamento di progetti locali, regionali e nazionali che portino alla promozione dell'adattabilità di lavoratori ed imprese, al miglioramento dell'accesso all'occupazione e all'erogazione di corsi di formazione e apprendimento permanenti. Ulteriore priorità è quella di aiutare i gruppi sociali più svantaggiati ad integrarsi nella società attraverso l'occupazione. Cfr. *Fondo sociale europeo*, ultima cons. 08/04/2021, <https://ec.europa.eu/esf/home.jsp?langId=it>.

²² Tale Strategia risale al 1997, quando gli Stati membri decisero di adottare una serie di obiettivi comuni per le politiche pubbliche sul lavoro. Lo scopo principale era quello di creare maggiori e

discriminazione, la promozione dell'uguaglianza, dell'istruzione e formazione. Gli interventi attuati hanno aiutato in particolar modo le categorie più svantaggiate, oltre ad occuparsi di esclusione e discriminazione sociale nel mercato lavorativo (Danau et al, 2010).

1.3 Il gender gap nel mercato del lavoro

1.3.1 Le disuguaglianze di genere nel mondo

Proprio le disuguaglianze sono il tema che più spesso viene accostato al termine “genere”, poiché ruoli diversi implicano anche vite e aspirazioni differenti. Negli ultimi decenni le donne hanno sempre più dedicato tempo ed energie allo studio tanto che nel 2019 è stato rilevato dal World Economic Forum che il gap tra uomini e donne in termini di livello di istruzione è minore del 4%. Ad oggi 35 sono i Paesi nel mondo hanno raggiunto la sostanziale parità nella partecipazione di ragazzi e ragazze all'istruzione, tant'è che in 120 Stati è stato rilevato un differenziale che si attesta al 5%. In altri però il differenziale tra uomini e donne che studiano rimane ancora molto alto come nel caso del Togo (dove il *gender educational gap* è circa del 22%), del Mali (24,3%), dello Yemen (28,3%), della Guinea (32%) e altri ancora. Le misurazioni riportate nel report dell'ultimo World Economic Forum (2019) evidenziano come nella formazione di primo e di secondo grado ragazze e ragazzi raggiungano una sostanziale parità, mentre le percentuali relative all'istruzione universitaria sono a favore delle donne con il 40,6% rispetto al 35,6% di presenza maschile. L'aumento del livello economico ha permesso infatti l'accesso di massa agli studi, dove le migliori attitudini femminili proprio in questo ambito sono già evidenti a partire dall'età infantile e che in età successiva le stimola a continuare nella speranza di aumentare il proprio livello di autonomia economica.

L'impegno scolastico nella prospettiva di poter migliorare il proprio status attraverso la propria posizione lavorativa non è una semplicemente una scelta per il mondo femminile,

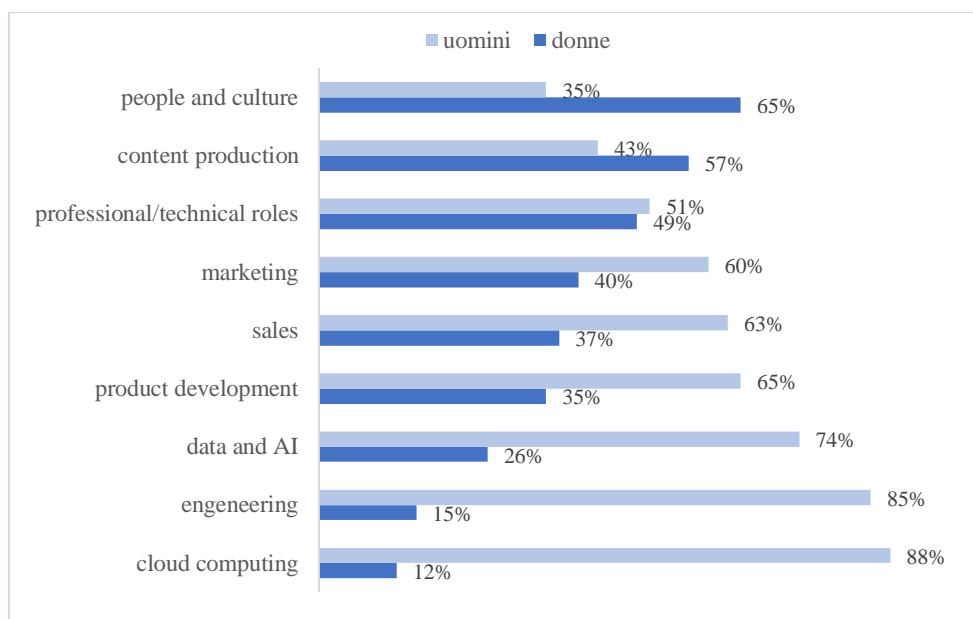
più qualificati posti di lavoro all'interno dell'Unione. Oggi la Strategia per l'occupazione è stata inserita nel programma Europa 2020 per la crescita e si tratta di definire gli obiettivi comuni sull'occupazione, realizzare le riforme per attuarli e creare una rete di collaborazione e condivisione dei risultati ottenuti che coinvolga gli Stati membri. Fare riferimento: *Strategia europea per l'occupazione*, Occupazione, affari sociali e inclusione, ultima cons. 08/04/2021, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=it#:~:text=La%20strategia%20europea%20per%20l,in%20tutta%20l'Unione%20europea.>

ma bensì una necessità per poter competere con quello maschile più avvantaggiato, riducendo il più possibile le discriminazioni (Sartori, 2009). Già nel contesto formativo però le ragazze sono costrette a scontrarsi con i pregiudizi, ad esempio in campo scientifico dove non è facile superare la convinzione che le donne siano meno adatte: i processi di scelta scolastica quindi indirizzano il futuro delle giovani donne, ancora prima che si relazionino con le offerte del mondo lavorativo che limitano le loro opportunità. In termini di differenze di opportunità e partecipazione nel mercato del lavoro mondiale tra i Paesi che hanno le performance migliori e quelle peggiori c'è un divario importante: i dieci migliori hanno raggiunto un'occupazione femminile che si attesta intorno all'80%, mentre quelli che si trovano al fondo della classifica presentano una percentuale del 40%. Secondo il World Economic Forum nel 2019 i Paesi più performanti in termini di occupazione femminile sono quelli sub-sahariani, dove il *gender employment gap* resta al di sotto del 20% (esempi ne sono il Benin con un differenziale pari al 15,3%, il Burundi con un gap del 16,3% o la Guinea con il 19,7%), mentre le opportunità economiche per le donne sono estremamente più limitate in India (con un differenziale del 64,6%), in Pakistan (con un gap del 67,3%), Yemen (dove la differenza di opportunità tra uomini e donne si attesta intorno al 73%), Siria (con una percentuale rilevata del 75%) e in Iraq (dove il gap è del 77,3%). In media è stato rilevato che il 78% degli uomini, in una fascia d'età compresa tra i 15 e i 64 anni, è impiegato nel mercato lavorativo e che lo stesso accade solo per il 55% delle donne ad essi coetanee. Questa percentuale di occupazione femminile diminuisce di molto in Stati come l'Arabia Saudita, gli Emirati Arabi Uniti e l'India, dove rispettivamente il tasso di donne impiegate nel mondo del lavoro è stato misurato rispettivamente pari al 16%, 20% e 22%, invece nei mercati lavorativi di Canada, Svezia, Nuova Zelanda e Francia si è raggiunta la sostanziale parità di genere (il gap in questi Paesi è pari al 2%).

Una serie di nuove misurazioni realizzate nell'ultimo anno dal World Economic Forum in collaborazione con la piattaforma LinkedIn fanno luce sulle dinamiche di genere in merito alla segregazione professionale nell'ambito delle nuove economie: in ambiti professionali come la scuola, la cultura e la produzione di contenuti multimediali la percentuale delle donne impiegate supera il 50%, mentre nei settori scientifici ed economici i numeri si attestano ben al di sotto della soglia di parità (Grafico 2) (si parla del 37% in merito al settore finanziario, mentre solo il 15% degli ingegneri è donna e il 12% di chi lavora nel mondo del cloud computing non appartiene al genere maschile). Singapore, gli Stati Uniti e l'India hanno larghe quote di donne all'interno dei settori più

stereotipati, ovvero ingegneria e cloud computing, mentre in Paesi come l'Argentina, la Nuova Zelanda la parità di genere è stata raggiunta nell'ambito professionale del marketing. Il settore più stereotipato è sicuramente quello del cloud computing, ma è prossimo alla parità sia in India che in Italia, dove è particolarmente ridotto anche il gap degli studi universitari nell'ambito delle materie cosiddette STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics).

Grafico 2. Occupazione femminile nei settori economici e scientifici nel 2019



Fonte: World Economic Forum, *Global Gender Gap Report 2020*, 2019

Le donne perciò si inseriscono in un mercato del lavoro che non sempre garantisce loro le stesse opportunità di impiego che garantisce agli uomini, penalizzandole anche dal punto di vista della remunerazione economica, anche in relazione al fatto che il 40% di esse viene impiegata in ruoli o lavori qualificati, il 36% in ruoli di responsabilità (quadri superiori nelle aziende private e dei funzionari del settore pubblico), solamente al 18% vengono affidate mansioni manageriali e di leadership, inoltre in media solo il 22,3% dei membri dei CdA sono donne, con una rappresentanza ancora minore in economie emergenti come Cina (9,7%) e India (13,8%). Si attesta poi attorno al 14% la percentuale delle donne che lavorano in un'azienda di cui detengono la maggioranza (World Economic Forum, 2019).

Secondo il Forum economico mondiale il *gender pay gap* rimane globalmente diffuso, dato che in media una donna per una stessa mansione viene pagata il 40% in meno rispetto a un suo collega maschio e il 50% in meno se si considera il rapporto tra il salario totale e il reddito non salariale delle donne e degli uomini. Questo significa che una lavoratrice a parità di anzianità e livello di qualificazione viene pagata meno rispetto a un lavoratore, ma anche che le disparità di reddito sono più grandi di quelle salariali e queste differenze trovano origine sia nel fatto che le donne incontrano maggiori ostacoli nel raggiungere le mansioni economicamente più remunerative, sia nelle difficoltà che incontrano nell'essere impiegate nei segmenti più redditizi dell'economia. Un altro importante aspetto da sottolineare in merito alla disuguaglianza finanziaria, oltre alle lacune nella partecipazione economica e nelle opportunità a livello globale per il genere femminile, è la distribuzione iniqua del peso derivante dalle responsabilità familiari di cui praticamente in tutto il mondo si occupano maggiormente le donne. Infatti in nessun Paese il monte ore speso dagli uomini per attività non retribuite (principalmente la cura domestica e il volontariato) equivalgono alle ore dedicate a tali attività dalle donne e anche nei Paesi dove il rapporto di ore dedicate a un lavoro domestico non retribuito è minimo, come negli Stati Uniti o in Norvegia, si parla comunque del doppio di ore che le donne utilizzano a tale finalità rispetto agli uomini. Tale impegno che le donne si assumono non dipende dal tenore di vita complessivo, in quanto in un'economia avanzata come quella giapponese le donne spendono nelle faccende domestiche quattro volte il tempo degli uomini (World Economic Forum, 2019).

Se si sposta lo sguardo verso i ruoli di potere pubblico e di cariche politiche, le donne ancora una volta risultano la netta minoranza: occupano solo il 25% dei seggi parlamentari di tutto il mondo, nonostante negli ultimi dieci anni il *global gender gap* in questo settore è migliorato sensibilmente. L'Islanda raggiunge una percentuale del circa 70% con una presenza femminile diffusa presso le cariche ministeriali o di capo di Stato che risulta di gran lunga maggiore rispetto a tutti gli altri Stati. Anche la Norvegia e il Nicaragua hanno una percentuale più alta rispetto al punteggio globale, attestandosi in questo campo al secondo e terzo posto con un tasso di presenza femminile superiore al 50%. In 45 paesi dei 153 analizzati nel 2019 dall'Organizzazione economica mondiale solamente il 20% dei seggi parlamentari sono occupati da donne e nessun seggio viene occupato da un ministro di genere femminile nei parlamenti della Repubblica di Vanuatu e della Papua-Nuova Guinea. La totale assenza di cariche ricoperte da donne coinvolge un numero di Paesi più elevato (nove Stati distribuiti tra sud-est asiatico e medio-oriente)

se si parla di ministri in carica, ambito in cui la percentuale di presenza femminile nel mondo scende al 10%. Inoltre negli ultimi cinquant'anni solo il 47% dei paesi a livello globale ha avuto un capo di stato donna: sui 153 Paesi presenti nel mondo 85 di questi non hanno mai avuto una donna che ricoprisse la carica di capo di Stato e tra questi Paesi vi sono società avanzate come ad esempio l'Italia, gli Stati Uniti, il Giappone o la Svezia (World Economic Forum, 2019).

1.3.2 Gli stereotipi di genere

Molti e ancora molto diffusi sono anche gli stereotipi legati proprio ai ruoli di genere. Ad esempio da un'indagine svolta nel 2018 sul territorio italiano dall'ISTAT (*Gli stereotipi sui ruoli di genere e l'immagine sociale della violenza sessuale. Anno 2018*, 2019) è risultato che il 32,5% degli intervistati in una fascia d'età tra i 18 e i 74 anni pensa che la donna sia meno interessata alla carriera lavorativa rispetto ad un uomo e che quest'ultimo sia meno adatto ad occuparsi delle faccende domestiche (per il 31,4%), inoltre il 27,9% delle persone intervistate sostiene che sia un compito maschile quello di provvedere alle necessità economiche della propria famiglia. Sono in particolare le donne a sostenere che il successo lavorativo sia un'ambizione prevalentemente maschile per il 34,7% (contro il 30,3% degli uomini) e che il lavoro domestico sia prettamente femminile per il 55% rispetto al 51,9% degli uomini. In riferimento a quest'ultima affermazione le donne in possesso di una laurea smentiscono per il 15,9% dei casi contro il 21,9% degli uomini con lo stesso grado di istruzione. Il grado di scolarizzazione influenza le opinioni anche sulla necessità che sia la figura maschile a farsi carico dei bisogni economici familiari: una percentuale del 54,7% delle donne che ha un basso titolo di studio è convinta di tale asserzione, mentre nel caso di donne laureate lo è solo il 10,8%; per gli uomini invece la bassa scolarizzazione incide per il 66% contro il 13,2% dei laureati. La violenza sulle donne e i suoi stereotipi sono stati oggetto dell'intervista dell'ISTAT, in quanto si tratta di una grave implicazione della discriminazione di genere, frutto della convinzione che la donna sia a completa disposizione dell'uomo, che ne possiede l'intera esistenza. Il 54,6% della popolazione intervistata ha confermato che è la donna ad avere colpa della violenza a cui è sottoposta: questo dato inoltre aumenta all'aumentare dell'età (dal 47,6% di chi ha tra i 18-29 anni al 61,8% dei 60-74enni), al variare dei titoli di studio (il 64,1% di chi ha una bassa istruzione contro il 42,4% dei laureati) ed è maggiore tra gli uomini (57,5% per

gli uomini contro 51,7% delle donne). L'indagine rende inoltre evidente quanto sia importante conoscere il modo di pensare delle persone per riuscire a capire come mai alcuni fenomeni hanno radici così profonde all'interno di una società come quello della violenza di genere. Emerge infatti una relazione tra gli stereotipi sulla violenza sessuale, gli stereotipi sui ruoli di genere e la tolleranza verso la violenza stessa: la percentuale del 54,6% di chi è d'accordo con almeno uno degli stereotipi sulla violenza sessuale, presentati dagli intervistatori, raggiunge il 62,9% tra le persone che hanno anche aderito agli stereotipi sui ruoli di genere e diviene il 68,1% tra coloro che ritengono la violenza contro le donne un fenomeno accettabile.

Parlando di stereotipi di genere, non si possono non citare quelli legati alle abilità maschili e femminili e alle loro scelte in termini di ambizioni lavorative, come già precedentemente si accennava.

Un esperimento condotto dal gruppo di ricerca composto da Gneezy, Leonard e List e nel 2008 (*Gender differences in competition: evidence from a matrilineal and patriarchal society*) evidenzia come siano ancora una volta le condizioni sociali ad influenzare donne e uomini nelle loro scelte: lo studio ha lo scopo di capire l'approccio femminile e maschile rispetto alla competizione all'interno della comunità Maasai della Tanzania e quella indiana del popolo Khasi, rispettivamente ad impronta patriarcale e matriarcale. Al campione selezionato di 155 donne e uomini è stato chiesto di lanciare una pallina da tennis in un secchio posto a 3 metri di distanza dal lanciatore in competizione tra loro. L'atteggiamento di comfort rispetto alla competitività dell'ambiente viene saggiato attraverso la scelta di pagamento: i partecipanti possono riscuotere al termine dell'esperimento una cifra precedentemente pattuita per ogni canestro fatto oppure duplicare la loro vincita per ogni canestro preferendo l'opzione di competere direttamente con un altro partecipante scelto a random. Dai risultati ottenuti le differenze di genere legate al comportamento nelle due società sono evidenti: nella comunità Maasai (a struttura patriarcale) il 50% degli uomini ha scelto l'opzione competitiva contro solo il 26% delle donne; invece il 54% delle donne Khasi ha deciso di competere rispetto al 39% degli uomini. Questo evidenzia quanto sia fondamentale il ruolo del contesto sociale nelle scelte degli individui che ne fanno parte, infatti le donne inserite in un contesto matriarcale hanno scelto molto più degli altri uomini di competere, in quanto probabilmente più sicure delle proprie capacità (Gneezy, Leonard e List, 2008).

Un ulteriore studio realizzato nel 2018 da Bian, Leslie e Cimpian (*Evidence of bias against girls and women in contexts that emphasize intellectual ability*) mostra come non solo gli uomini adulti siano convinti che le loro colleghe donne siano meno brillanti, ma come lo siano anche un gruppo di 192 bambini tra i cinque e i sette anni. Gli esperimenti ideati dal team di psicologi sono tre: nei primi due a un gruppo di uomini e donne (che varia dal primo al secondo esperimento per numero e inserimento di persone di colore) viene chiesto di segnalare un individuo del gruppo per un possibile lavoro che a una metà del gruppo viene fatto percepire come un lavoro che richiede elevate capacità intellettuali, mentre all'altra metà no; il terzo esperimento invece coinvolge appunto un gruppo di bambini a quali viene proposto un gioco di squadra, che nuovamente solo una metà del gruppo crede essere un gioco che richieda particolari capacità intellettive. Per quanto riguarda gli esperimenti in cui erano coinvolte persone adulte i risultati hanno reso noto la presenza di pregiudizi di genere nei confronti delle capacità mentali femminili, in quanto la raccomandazione di una donna calava di 38,3 punti percentuale nel momento in cui il lavoro in questione richiedeva abilità intellettuali. La stessa tipologia di pregiudizi è stata riscontrata anche nel gruppo di bambini analizzato. Per realizzare il gioco ai piccoli è infatti stato chiesto di scegliere tre compagni di squadra tra un gruppo di bambini e bambine e la scelta è ricaduta su una femmina per il 53,4% nel caso in cui il gioco fosse percepito come semplice e solamente per il 37,6% nel caso in cui si ritenesse che il gioco necessitasse di particolari abilità intellettuali. L'obiettivo dei ricercatori era quello di verificare la presenza o meno di *bias* nei confronti del genere femminile e con questi esperimenti sono stati in grado di provare che, nonostante le donne abbiano dato prova delle proprie capacità nel raggiungimento di importanti successi nel mondo del lavoro e dell'istruzione, le loro capacità non siano ancora considerate pari a quelle degli uomini. Questi preconcetti (in un mondo a impronta maschile come quello descritto in precedenza) rappresentano il maggiore ostacolo alla realizzazione delle aspirazioni e ambizioni professionali femminili.

1.3.3 La realtà del mercato lavorativo europeo

I report (*Sustainable development in the European Union* dal 2017 al 2020) presentati dall'Eurostat sullo sviluppo sostenibile dell'Unione Europea, che analizzano lo stato delle cose attraverso 17 parametri (*Sustainable Development Goals*) tra cui viene inserita

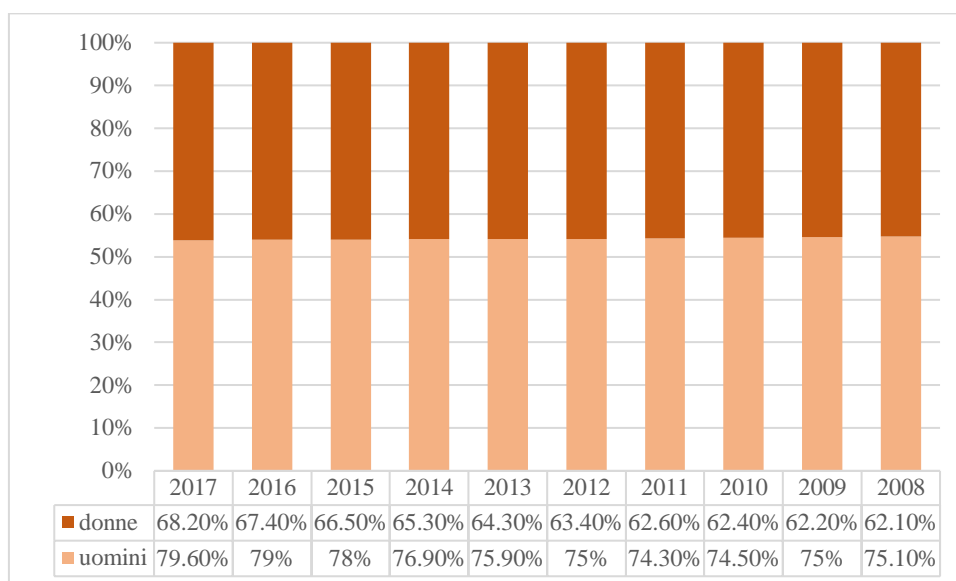
l'uguaglianza di genere, sottolineano che lo scopo che l'Europa si prefigge tramite tutti gli strumenti messi in campo nel tempo è quello di raggiungere la parità di genere. Tale elemento risulta essere infatti imprescindibile per il raggiungimento di uno sviluppo sostenibile del contesto europeo e dello sviluppo umano previsto dall'*Agenda dello Sviluppo Sostenibile 2030* dell'UE. Si tratta di porre fine ad ogni forma di discriminazione e di violenza nei confronti di donne e ragazze nella sfera pubblica, lavorativa e in quella privata, oltre a garantire al sesso femminile la piena partecipazione alle sfere decisionali e di leadership. Nel tempo ci sono stati miglioramenti e progressi, ma i dati rilevano che molte sono ancora le disuguaglianze e le criticità che persistono.

L'educazione e la formazione sono gli elementi principali per garantire ad ambo i sessi un accesso paritario al lavoro e a favorire il raggiungimento di posizioni qualificate: la maggiore preparazione di un individuo dovrebbe contribuire a una possibile assunzione di quel determinato individuo rispetto a un altro candidato con un minore grado di istruzione. La tematica della dispersione scolastica è infatti uno dei primi temi che i rapporti dell'Eurostat affrontano: nel 2019 è stato rilevato che il fenomeno ha interessato una percentuale pari all'11,9% dei ragazzi, compresi nella fascia d'età tra i 18 e i 24 anni, che hanno lasciato la formazione scolastica al livello di *secondary education* (scuola secondaria) contro l'8,4% delle ragazze a loro coetanee. Nel 2002 (anno delle prime misurazioni) la percentuale femminile legata all'abbandono del percorso scolastico si attestava al 14,9%, mentre quella maschile era del 19%. Il *gender gap* in questo ambito ha quindi subito in quest'arco di tempo un decremento, partendo da un tasso del 4,1% del 2002 e raggiungendo il 3,5%, verificato nel 2019, pur mantenendo costante il fatto che il fenomeno ha continuato a interessare maggiormente il genere maschile e rispetto a quello femminile. Negli ultimi anni, in particolare tra il 2016 e il 2019, c'è stato poi un lieve aumento pari allo 0,5%, dato che le percentuali constatate nel 2016 riportavano una dispersione scolastica maschile del 12,2% e una femminile del 9,2%. Queste percentuali, che, rapportate alla popolazione studentesca complessiva, rimangono molto basse per entrambi i generi, rendono chiaro come sia gli uomini sia le donne attribuiscono all'istruzione universitaria o ai programmi di alta formazione un ruolo importante nella possibilità di poter migliorare attraverso questi percorsi il proprio benessere economico e la propria crescita personale e professionale. Proprio per questo le persone tra i 30 e i 34 anni che hanno completato un percorso di *tertiary education* (istruzione presso college o università) si attestano nel 2019 intorno al 40% della popolazione europea, pur conservando differenze tra uomini e donne: i dati relative a quest'ultime hanno rilevato

un aumento del 21,9% tra il 2002 e il 2019 (dal 23,7% sono passate al 45,6%), mentre le percentuali relative al genere maschile hanno avuto una crescita più contenuta, passando dal 21,4% del 2002 al 35,1% dell'ultimo anno. In base a queste evidenze è possibile affermare che nel passaggio tra il mondo dell'istruzione e il mercato del lavoro il numero delle giovani donne europee laureate è elevato rispetto a quello dei loro colleghi maschi (Eurostat, 2019). Contrariamente a quanto ci si aspetterebbe la ricerca condotta dall'Eurostat nell'ultimo anno (2019) ha evidenziato che tra la popolazione dei neolaureati con un'età compresa tra i 20 e i 34 anni hanno trovato un impiego entro tre anni dalla conclusione del proprio percorso formativo l'83,2% dei ragazzi rispetto al 78,6% delle ragazze.

L'Europa si è interessata al fenomeno dell'impiego giovanile attraverso il Fondo Sociale Europeo che ha erogato misure di supporto nel budget previsto per il periodo 2017-2021, inoltre ha inserito nel proprio quadro strategico l'iniziativa *Education and training 2020*, un progetto che consiste nella cooperazione tra i paesi membri al fine di ottenere un abbassamento dei tassi di dispersione scolastica e l'aumento di quelli legati alla scolarizzazione universitaria e all'impiego dei neolaureati. Il *gender employment gap*, che è stato definito come la differenza tra il tasso di occupazione di uomini e donne compresi tra un'età di 20 e 64 anni, non è limitato all'assunzione post-laurea, ma caratterizza tutto il mondo lavorativo (Grafico 3): all'inizio del secolo il differenziale tra generi veniva misurato pari al 18,7% a favore degli uomini, protagonisti del mercato del lavoro con il 75,9% di occupati rispetto alla popolazione femminile impiegata solamente per il 57,2%; nei dieci anni successivi il *gap* ha avuto un decremento fino a raggiungere la percentuale del 13% (75,% gli uomini e 62,1% le donne) sempre a favore del sesso maschile e nel 2019 i dati dell'Eurostat riportano che il 79,6% degli uomini ha un impiego rispetto al 68,2% delle donne (il *gap* è dell'11,4%).

Grafico 3. Occupazione maschile e femminile 2008-2017



Fonte: Eurostat, *Sustainable development in the European Union*, 2020

Le donne come poi anche altri gruppi sociali, quali giovani e migranti, hanno maggiori probabilità di accedere a forme di lavoro atipiche che da un lato consentono l'ingresso nel mercato dell'impiego e dall'altro sono insicure e comportano livelli inferiori di retribuzione, formazione e indennità di maternità. In questo senso i dati europei indicano che il 45% delle donne con scarse qualifiche occupa posti di lavoro precari, mentre a parità di condizioni solo il 26% degli uomini si trova in una situazione impiegatizia analoga: ciò comporta un maggior rischio per il genere femminile di trovarsi in situazioni di povertà e di esclusione sociale. Inoltre non in tutti i settori hanno uguali opportunità di lavoro (vedi p. 30 del presente capitolo), infatti ad esempio in Europa si registra un profondo divario di genere nel mondo digitale, dove le donne hanno attualmente minori probabilità di conseguire abilità informatiche avanzate, di compiere una carriera nel settore, di raggiungere livelli specialistici/dirigenziali o di avviare la propria impresa tecnologica (si veda a questo proposito, Iclaves, 2018). Analizzando nel dettaglio i paesi europei è possibile individuare quelli con i dati più eclatanti in termini di *gender employment gap*: tra questi è possibile citare quelli maggiormente virtuosi come la Lituania con un tasso pari all'1,6%, la Finlandia con il 2,7% e la Lettonia dove il divario tra uomini e donne impiegate si attesta al 3,8%, ma anche quelli con i risultati peggiori tra i quali vi sono l'Italia (19,6%), la Grecia (20%) e Malta (20,7%) (dati rilevati dall'Eurostat nel 2019). L'Unione Europea si è assunta l'impegno di raggiungere l'equa partecipazione al mercato

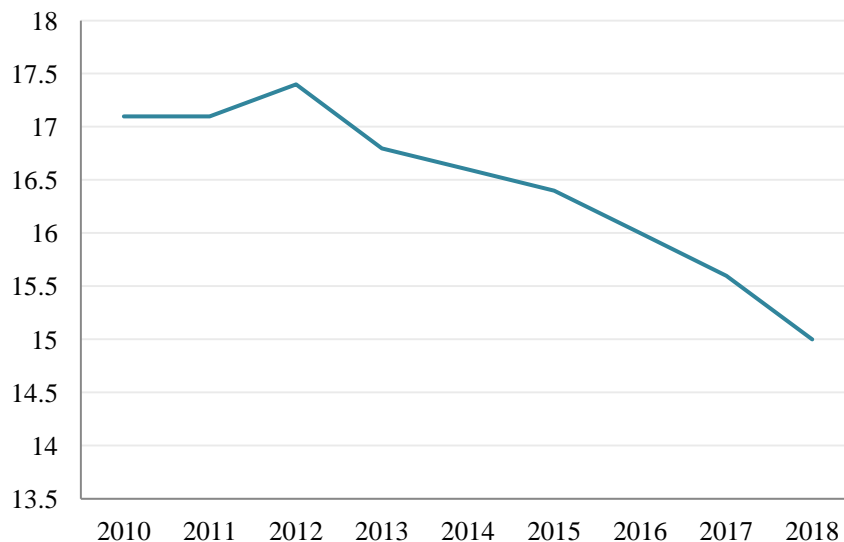
del lavoro in tutti i suoi settori attraverso l'inserimento di questo obiettivo nella recente adozione della *Strategia europea per l'uguaglianza di genere 2020-2025*.

Il divario che intercorre tra la presenza maschile e femminile nella forza lavoro trova una delle sue principali motivazioni nell'inattività delle donne nella fascia d'età 20-64 e nell'impegno che esse rivolgono alla cura domestica e alla cura dei figli. Nel 2019 i dati dell'Eurostat riportano un quadro che vede una donna su tre (32,2%) dare come ragione della propria inattività le responsabilità legate alla cura e assistenza della prole contro una percentuale del 4,5% degli uomini. Per il genere maschile infatti le maggiori motivazioni riportate per l'assenza di impiego lavorativo sono la malattia, la disabilità, il pensionamento o il perfezionamento delle proprie competenze, però la percentuale degli uomini che tra il 2007 (anno di inversione del trend) e il 2019 si sono ritirati dal mondo del lavoro per ragioni assistenziali è aumentato (dal 2,2% al 4,9%) così come quella femminile (dal 25,7% al 32,4%) e nell'ultimo anno il *gender gap* in questo ambito è salito al 27,8%. Le prime rilevazioni dei dati, avvenute nel 2002, riportavano che gli uomini inattivi per *caring responsibilities* costituivano solo l'1,8%, mentre le donne erano il 30,4%. In questo ambito si nota come i Paesi con sistemi di welfare maggiormente in linea con le disposizioni previste in materia di maternità e paternità dall'ILO abbiano un tasso molto inferiore rispetto alla media europea (a questo proposito si veda, Addari et al., 2014): la Danimarca ha una percentuale del 4,9%, la Svezia del 6,1% e la Norvegia solo del 3,8%. Il *Pilastro Sociale Europeo* è intervenuto in materia per stabilire il diritto dei lavoratori e lavoratrici ad ottenere un lavoro flessibile e un maggiore accesso ai servizi di assistenza anche attraverso la direttiva entrata in vigore nell'agosto del 2019 (*Work-life Balance Directive*) che ha l'obiettivo di implementare gli aiuti per conciliare l'attività lavorativa e l'impegno familiare, promuovendo la parità di genere.

Nel mercato del lavoro europeo si constata che una donna, una volta che viene impiegata, è anche svantaggiata rispetto ai suoi colleghi uomini dal punto di vista del salario orario percepito e in questo caso si parla di *gender pay gap* (Grafico 4), che misura la differenza tra la retribuzione oraria lorda media dei lavoratori dipendenti di sesso maschile e delle lavoratrici dipendenti di sesso femminile in percentuale della retribuzione oraria lorda media dei lavoratori dipendenti uomini. Le rilevazioni in Europa infatti evidenziano che nel 2000 il divario di retribuzione si presenta pari al 13,9% (dati presentati dall'OECD), mentre nel 2018 la disparità tra lo stipendio maschile e quello femminile si attesta attorno al 15% con un decremento negli ultimi cinque anni pari all'1,5% annuo (dati incompleti,

Gender pay gap in unadjusted form, Eurostat, ultima modifica 24/02/2020, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_20/default/table?lang=en).

Grafico 4. Evoluzione gender pay gap tra il 2010 e il 2018

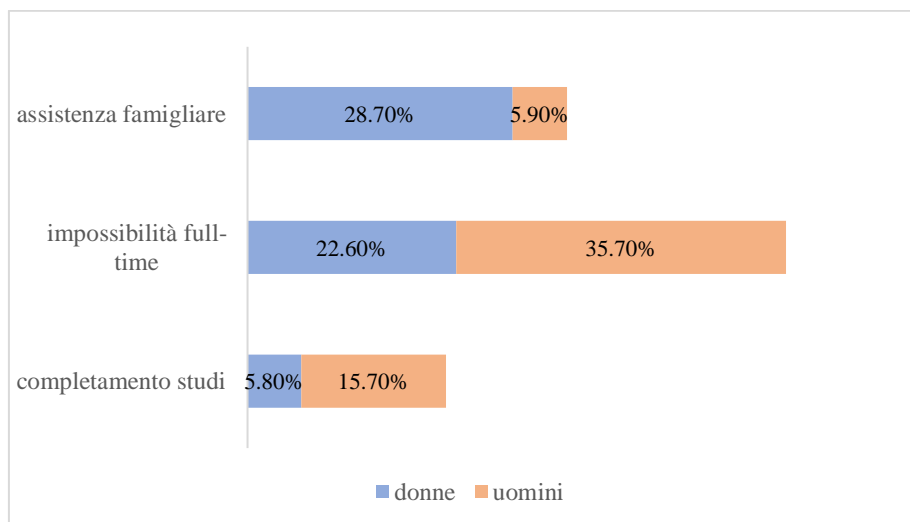


Fonte: Eurostat, (database), *Gender pay gap in unadjusted form*, 2020

I dati raccolti dall'OECD del 2019 non sono completi, ma nonostante questo non presentano un quadro più confortante: il Regno Unito presenta un gap del 16%, le rilevazioni riguardanti la Slovacchia e la Repubblica Ceca evidenziano rispettivamente un tasso del 13,9% e del 14,7%, in una posizione migliore rispetto alle precedenti si inseriscono Svezia e Norvegia con il 7,6% la prima e il 5% la seconda (*Gender wage gap*, OECD Data, ultima cons. 20/03/2021, <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm>). Le motivazioni di tale disparità remunerativa sono legate alle professioni svolte dalle donne in termini di settore occupazionale, della tipologia di contratto (part-time o full-time) e dell'interruzione della carriera in seguito alla nascita dei figli con la scelta di dedicare la propria vita alla famiglia. In Europa infatti secondo i dati che l'Eurostat riporta e che risalgono al 2018 il 18,5% degli occupati ha un contratto part-time, ma di questi lavoratori il 28,7% di sesso femminile decide di sfruttare questa tipologia contrattuale per dedicarsi all'assistenza di un familiare, che esso sia un bambino o un adulto non autosufficiente, contro il 5,9% del sesso opposto. Per gli uomini invece è più usuale la scelta di un contratto che non sia di tipo full-time per l'impossibilità di trovare un impiego a tempo pieno (nel 35,7% dei casi rispetto al 22,6% delle donne) oppure per motivazioni

legate al completamento degli studi per il 15,7%, scelta che coinvolge solo il 5,9% delle donne (Grafico 5).

Grafico 5. Motivazioni di uomini e donne per il contratto part-time



Fonte: Eurostat, (database), *Main reason for part-time employment*, 2019

Un'indagine svolta dall'Eurostat (2019, *Career breaks due to childcare*) si è interessata a capire quanto la nascita di un figlio possa incidere sulla carriera lavorativa di un individuo: agli intervistati è stato chiesto se era stato necessario interrompere la propria professione per almeno sei mesi in un determinato momento della propria vita a causa proprio della necessità di occuparsi del neonato e solo il 17% ha riportato tale motivazione per la propria interruzione di carriera (per il 33% le donne e per l'1% gli uomini). Confrontando poi le percentuali degli Stati membri in questo ambito è stato evidenziato che questa interruzione è avvenuta solo per il 13% delle lavoratrici maltesi, seguite da quelle di Spagna e Portogallo al 14%. Molto più alte sono le percentuali relative all'Estonia (68%), alla Bulgaria (67%) e alla Repubblica Ceca con il 66%. In tutti i Paesi europei la percentuale degli uomini si aggira al di sotto del 4% ad eccezione della Svezia, dove i papà che hanno interrotto il proprio lavoro per dedicarsi alla famiglia sono stati il 13%. Tutte le difficoltà che una donna incontra nell'inserirsi nel mondo del lavoro si rispecchiano infine sulle sue possibilità di fare carriera e di raggiungere i vertici aziendali. Nel 2019 infatti sul territorio europeo solo il 28,4% dei membri dei consigli di amministrazione delle più grandi società quotate in borsa erano donne. Tra gli amministratori delegati europei solo il 6,9% è di sesso femminile, mentre tra i dirigenti compaiono il 17,6% di donne e la percentuale aumenta al 30,4% tra gli amministratori

non esecutivi. Da sottolineare è il fatto che le donne con mansioni manageriali in aziende con almeno dieci impiegati vengono pagate meno dei loro colleghi uomini in tutti gli Stati membri e che tale divario si aggira intorno ai 10 euro l'ora (EIGE, 2019). Il dato relativo alla leadership aziendale femminile negli ultimi vent'anni ha avuto l'incremento maggiore: a inizio rilevazioni nel 2003 le donne nei CdA erano appena l'8,5% e ad oggi l'aumento delle presenze femminili è stato dell'8,1% annuo. In termini di donne in posizioni manageriali alcuni Paesi membri occupano la vetta della classifica: l'Islanda con il 45,9% (nel 2003 erano il 4%), la Francia con il 45,2% (erano il 5,3% nel 2003), l'Italia con il 36,1% (dato di partenza del 2003 l'1,9%), seguita da Germania e Belgio dove la percentuale risulta intorno al 36%. L'Europa sta spingendo per adottare la proposta avanzata nel 2012 di una Direttiva dedicata proprio all'uguaglianza di genere nei consigli aziendali (*Directive on improving the gender balance on corporate boards*), al fine di raggiungere l'obiettivo di almeno il 40% di rappresentanza del sesso femminile in tutti gli Stati membri (Eurostat, 2020).

Questi dati confermano quanto la strada per ottenere una concreta parità di genere nel mondo del lavoro sia ancora lunga e che nonostante gli sforzi fatti, l'importante sfida che la società deve affrontare è quella di garantire a entrambi i sessi l'opportunità di accedere a posti di lavoro ben retribuiti e di qualità elevata, che possano migliorare le condizioni di vita sia delle donne sia degli uomini.

Capitolo II – Il gender nel mercato culturale europeo

2.1 La cultura in Europa

L'obiettivo del presente elaborato è quello di analizzare il tema del *gender* all'interno del mercato culturale e artistico. Dopo aver presentato un quadro generale della tematica e averla contestualizzata all'interno del mercato lavorativo europeo nel precedente capitolo, i prossimi sono dedicati all'analisi dell'ambito culturale.

La tematica delle politiche culturali e quella della rappresentanza di genere si intersecano innanzitutto nella dimensione dei diritti culturali, che fanno parte dei diritti umani e quindi sono riconducibili sia alle donne che agli uomini, e sono presenti in ogni settore della cultura come prerequisito per arricchire la diversità culturale e consentire l'espressione della creatività umana (EIGE, 2016). Inoltre la promozione della parità tra i sessi e l'impegno verso la crescita culturale di ogni Stato membro sono due dei valori fondamentali dell'Unione. Data l'ampiezza e la dinamicità del concetto di cultura, che può essere definita come l'insieme dei sistemi di conoscenza che vengono condivisi da una comunità (EIGE, 2016), ci si sofferma innanzitutto sulle politiche che l'Unione Europea attua per governare le attività che sono legate alle arti e alla cultura, definendo e successivamente indagando i settori che ne fanno parte.

La prima parte del presente capitolo mostra un quadro generale dell'ambito culturale in Europa: vengono presentate le strategie e i piani attuati dall'UE in tema di valorizzazione della cultura e si tratta del consumo culturale, poiché il lettore possa comprendere meglio l'ampiezza e l'importanza del mercato culturale anche dal punto di vista economico e in riferimento a questo quanto sarebbe produttivo raggiungere in esso una parità tra i sessi. Una volta concluso questo quadro generale vengono quindi presentati al lettore i dati relativi all'occupazione femminile nel mercato del lavoro culturale e nei vari settori che compongono le industrie culturali e creative. Come già precedentemente affermato il genere è il risultato di una costruzione culturale e sociale sia in termini di relazioni di potere, sia di ruoli e comportamenti che donne e uomini devono assumere e ciò contribuisce allo sviluppo di stereotipi che hanno conseguenze negative non solo nel contesto sociale, ma anche e soprattutto nel mondo lavorativo, dove la segregazione di genere orizzontale e verticale si presenta come un fenomeno strutturato. Questo accade anche nel mercato del lavoro dei settori della cultura, in cui le donne hanno un limitato

accesso alla creazione dei prodotti e al processo decisionale (EIGE, 2016). Nella sezione successiva del capitolo vengono infine esposte le iniziative e i progetti culturali attraverso i quali le istituzioni europee e i singoli Stati membri intendono raggiungere gli obiettivi di integrazione del *gender mainstreaming* in campo culturale.

2.1.1 La politica culturale dell'Unione Europea

L'UE all'interno del proprio trattato costitutivo (*Trattato sull'Unione Europea versione consolidata*) fa esplicito riferimento ai tratti culturali che accomunano i Paesi membri e riconosce che la propria identità pone le basi proprio nell'eredità umana, religiosa e culturale dei propri Stati e che uno degli impegni principali prefissati è quello di rispettare, custodire e valorizzare la diversità culturale e linguistica come una ricchezza (art.3, GU C 202/1, 7 giugno 2016). Il Trattato sul funzionamento europeo riconosce inoltre le competenze che appartengono all'Unione proprio in materia di cultura, che comprendono l'esecuzione di azioni a supporto, coordinamento e supplemento di quelle realizzate dagli Stati membri, i quali mantengono la loro sovranità sulle scelte di politica culturale e per le quali la Commissione Europea ha il compito solo di indicare la direzione verso sfide e obiettivi comuni all'intero territorio comunitario (art.6, GU C 202/1, 7 giugno 2016). Tra questi si possono inserire l'impatto delle tecnologie digitali²³ nel mondo della culturale, lo sviluppo di modelli di governance culturale e il supporto ai settori culturali e creativi²⁴

²³ La Commissione europea promuove una legislazione sul settore dei servizi audiovisivi che sia condivisa e comune per tutti gli Stati membri al fine di creare un vero e proprio un mercato unico dei contenuti digitali e la promozione di un sistema multimediale che sia plurale e indipendente in tutta Europa. Il suo impegno si concretizza soprattutto intorno al tema del copyright e della disinformazione digitale (fake news). L'integrazione invece tra le nuove tecnologie e il patrimonio artistico avverrebbe con la digitalizzazione delle collezioni di musei, librerie e archivi di modo che diventino accessibili e disponibili a tutti. Questo permetterebbe anche la conservazione digitale del patrimonio che, oltre a permettere un accesso universale alla cultura e alla conoscenza, vuole promuovere la ricchezza e diversità dello stesso patrimonio. Tra le iniziative attuate in questo campo si ricorda che nel 2006 è stato creato *Europeana* che consiste in un archivio digitale del patrimonio culturale europeo ad accesso libero e in versione multilingue, la cui espansione e miglioramento è previsto anche all'interno dell'*Agenda digitale europea*. Fare riferimento a: Consiglio Europeo, (2012), *Conclusione del Consiglio, del 10 maggio 2012, sulla digitalizzazione e l'accessibilità in rete dei materiali culturali e sulla conservazione digitale*, GU C 169/5, del 15 maggio 2012.

²⁴ L'obiettivo di valorizzazione e conservazione della diversità culturale europea, inserito nel TFUE, si affianca a quello di rafforzare la competitività dei settori culturali e creativi perché possano adattarsi ai cambiamenti dell'economia e raggiungere anche obiettivi di tipo economico. Nessun documento dell'Unione propone una definizione chiara e stringente di ciò che viene preso in considerazione con la parola "cultura", lasciando che gli Stati membri individuino e definiscano singolarmente il settore in base alla propria sensibilità locale e nazionale. Sulla definizione invece

per una loro innovazione. L'articolo 167 del TFUE inserisce tra gli impegni dell'Unione quello di sostenere il patrimonio culturale comune dei suoi Paesi membri attraverso azioni di conservazione, promozione e scambio fra le istituzioni culturali europee.

La cultura viene inserita anche nella *Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea*, che stabilisce la libertà delle arti e della ricerca scientifica e il rispetto che la stessa Unione deve osservare nei confronti della diversità culturale, religiosa e linguistica dei suoi popoli (art. 13, art. 22, GU C 202/1, 18 giugno 2016). L'ambito culturale è anche considerato tra i punti fondamentali che regolano le relazioni con i Paesi extra europei ed elemento chiave per lo sviluppo sostenibile e per questo l'Europa si impegna per intensificare gli sforzi volti alla protezione e salvaguardia del patrimonio artistico e sul sostegno ai settori culturali e creativi attraverso programmi specifici e finanziamenti (GU C 417, 15 dicembre 2015).

Per assicurarsi che il ruolo sociale ed economico della cultura sia riconosciuto nel più ampio processo decisionale e nelle azioni dell'UE, la Commissione Europea ha lavorato su alcuni temi chiave quali il supporto al patrimonio, il valore socioeconomico della cultura, l'aumento della parità di genere (in riferimento all'occupazione femminile nel settore vedi p. 53 del presente capitolo) e della diversità per la promozione di un cambiamento sociale, la misurazione dell'impatto positivo della cultura. Secondo gli ultimi dati riportati dall'Eurostat infatti i settori culturali e creativi impiegano 8,7 milioni di persone in Europa, che equivale al 3,8% della forza lavoro totale, e rappresentano 1.2 milioni di imprese. Le informazioni derivanti dagli studi statistici in questo settore contribuiscono al lavoro della Commissione nell'identificazione delle misure da adottare per supportarne lo sviluppo attraverso le azioni della politica europea. La complessità dei settori culturali e creativi si riflette anche nella legislazione dell'Unione che governa le industrie culturali e creative cercando di facilitarne l'espressione della creatività, consentendo attività commerciali con l'obiettivo di promuovere e preservare la diversità culturale dell'Europa. L'attività legislativa include la gestione di progetti, la realizzazione

dei settori culturali e creativi interviene l'atto costitutivo del programma *Europa Creativa*, in cui all'art.2 vengono descritti i settori come quelli le cui attività si basano sui valori culturali e le espressioni artistiche/creative a prescindere dal fatto che siano attività commerciali, grandi o piccole e dalle modalità di finanziamento. In questi settori si inseriscono le attività che comprendono lo sviluppo, la creazione, la produzione e la diffusione di beni e servizi che costituiscono espressioni culturali, artistiche e creative a cui si aggiungono funzioni di istruzione e gestione. Per l'elenco delle attività comprese in questi settori fare riferimento a: EU, (2013), *Regolamento UE N.1295/2013 del Parlamento Europeo e Consiglio dell'11 dicembre 2013 che istituisce il programma Europa Creativa (2014-2020)*, GU L347/221, del 20 dicembre 2013.

di studi e reports, la promozione negli Stati membri dell'applicazione delle migliori pratiche. Questo poiché i settori creativi, come i dati sopra riportati evidenziano, garantiscono lo sviluppo delle società e sono al centro dell'economia creativa: da una base di conoscenze, creatività e talento individuale si genera una notevole ricchezza economica. Per l'Unione Europea essi sono anche il mezzo per creare un senso condiviso dell'identità europea in termini di cultura e valori, a cui si aggiunge un senso di coesione sociale determinato dalla capacità economica dal punto di vista della crescita e dell'occupazione soprattutto giovanile generata dai settori culturali e creativi (Iskra, 2020).

Nel 2010 è stato presentato in Europa il *Libro verde sul potenziale delle industrie culturali e creative* che si inseriva nel quadro più ampio della pubblicazione dell'*Agenda Europea per la cultura*²⁵. Il testo proponeva un dibattito sulle condizioni necessarie allo sviluppo di uno spazio creativo che potesse sfruttare in modo efficace il potenziale delle cosiddette ICC a livello europeo. La globalizzazione e il progresso delle tecnologie hanno permesso a questo settore di ampliare la portata della produzione e distribuzione dei propri prodotti culturali e nello stesso tempo ha dato vita a nuove forme di fruizione: tutto ciò ha provocato un cambio dell'offerta che deve essere seguito anche da norme quadro che possano favorire l'entrata del settore delle industrie creative e culturali nell'era della digitalizzazione. Per far sì che l'Europa possa trarre vantaggio dalla crescita e dallo sviluppo dei settori creativi e dal loro potenziale economico, l'Unione prevede di fornire nuovi spazi per la sperimentazione, l'innovazione e l'imprenditoria, rafforzando la loro capacità di ricerca, di contaminazione e di interazione con università e istituzioni scientifiche. Viene compresa anche la creazione di incubatori che possano occuparsi della formazione di figure professionali con competenze adeguate a inserirsi in questi settori. Il terzo punto fondamentale toccato dagli argomenti presenti nel *Libro verde* è l'accesso al finanziamento, che è uno dei principali fattori che ostacola la crescita delle industrie

²⁵ L'*Agenda europea per la cultura in un mondo in via di globalizzazione* è l'agenda che tenta di rispondere alle sfide poste dalla globalizzazione, intensificando le azioni di cooperazione culturale. I principi fondamentali perseguiti tramite l'Agenda sono tre: custodire la diversità culturale che caratterizza l'Europa e nel contempo favorire il dialogo tra culture; promuovere l'istruzione e la formazione in ambito culturale e sviluppare l'interazione del settore creativo con altri settori quali la ricerca, il turismo e le tecnologie; infine perseguire il dialogo politico in ambito culturale e promuovere gli scambi interni e con Paesi extra europei. Cfr. Commissione Europea, (2007), Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, del 10 maggio 2007, relativa ad un'agenda europea per la cultura in un mondo in via di globalizzazione [COM (2007) 242 def. - non pubblicata in Gazzetta ufficiale].

culturali e creative. Provare infatti il valore economico e il potenziale del settore a possibili investitori e trovare strumenti alternativi per facilitare l'accesso al credito sarebbe di importanza strategica per valorizzare l'impatto positivo del settore (COM (2010) 183 def., del 27 aprile 2010).

Successivamente nel 2018 sono entrate in vigore le direttive presenti nella *Nuova Agenda Europea per la Cultura*, che sostituisce la precedente e continua a fornire un quadro strategico per l'azione e promozione dello sviluppo delle industrie creative dell'Unione anche attraverso le iniziative e i progetti sostenuti dal Programma *Europa Creativa*²⁶. Inoltre l'interesse delle istituzioni europee in merito allo sviluppo delle potenzialità della cultura e dei settori implicati nella sua creazione e diffusione è stato sottolineato nello stesso anno con la proclamazione dell'Anno Europeo del Patrimonio culturale²⁷.

L'Agenda nasce dalla volontà di costruire attraverso cultura e istruzione società più coese e un'Europa maggiormente attraente, inclusiva, equa in grado di supportare l'innovazione, la creatività e la crescita sostenibile che con il patrimonio culturale si può raggiungere. Tra gli obiettivi strategici da perseguire vi è quello di favorire il consumo culturale e la partecipazione attiva dei cittadini, di incoraggiare la mobilità dei professionisti del settore,

²⁶ Il programma *Europa Creativa* nasce nel 2013 e integra tra loro i tre progetti che in precedenza erano stati dedicati al settore culturale, ovvero il Programma Cultura, il Programma MEDIA e quello MEDIA Mundus. Gli obiettivi che persegue il progetto sono quelli di promuovere la diversità linguistica e culturale dell'Unione Europea e di rafforzare la competitività del settore in vista di una crescita sostenibile ed inclusiva. A questi si aggiunge anche lo Strumento di Garanzia per i Settori Culturali e Creativi, gestito dal Fondo Europeo per gli Investimenti e operativo dal 2016, che si pone l'obiettivo primario di facilitare l'accesso al credito per le piccole e medie imprese che lavorano nel settore culturale e creativo, oltre a sostenere l'ambito della formazione e progetti sperimentali che vogliano promuovere la cooperazione internazionale, l'analisi e la raccolta dati. Nel maggio 2018 è stata programmata la nuova edizione del programma per il periodo 2021-2027, il quale si pone in linea con gli obiettivi previsti dalla nuova *Agenda per la cultura* e per il quale è stato previsto un ampliamento del budget. Parte dei fondi destinati a *Europa Creativa* sostengono poi ulteriori iniziative che perseguono i medesimi obiettivi e che sono le Capitali Europee della Cultura, il Marchio del Patrimonio Europeo, le Giornate Europee del Patrimonio e i cinque Premi dell'Unione Europea. Fare riferimento a: *Creative Europe*, ultima cons. 08/04/2021, https://ec.europa.eu/programmes/creative-europe/about_it.

²⁷ Inaugurato al Culture Forum 2017 con lo slogan "celebrare il passato per costruire il futuro", l'Anno europeo del patrimonio culturale è stata un'iniziativa voluta dalla Commissione Europea che ha coinvolto i 28 Paesi membri dell'Unione nell'organizzazione di un totale di 10.150 eventi. Lo scopo era quello di incoraggiare sempre più persone a scoprire il patrimonio e a coinvolgerli nel senso di appartenenza alla Comunità Europea che il patrimonio condiviso tra gli Stati può loro trasmettere. I vari progetti culturali realizzati avevano poi la missione di rendere esplicito quanto la cultura e il suo patrimonio non siano qualcosa di relegato alla letteratura, ma circondino l'uomo nelle città, nei paesaggi naturali e nei siti archeologici. Esso è connesso con la storia, l'identità e la quotidianità di ogni cittadino europeo. Cfr. *Anno europeo del patrimonio culturale 2018*, ultima cons. 08/04/2021, https://europa.eu/cultural-heritage/about_it.html.

oltre a promuovere e conservare il patrimonio culturale europeo inteso come insieme di valori comuni. A questo si aggiunge un obiettivo economico: promuovere il pensiero creativo nell'istruzione e nella formazione; incoraggiare l'inserimento della cultura e delle industrie culturali nel mercato economico; favorire l'accesso ai finanziamenti, la capacità d'innovazione e una remunerazione equa per autori e creatori, sponsorizzandone anche le competenze trasversali come quelle digitali, imprenditoriali e specializzate. Infine si vogliono rafforzare le relazioni internazionali, anche dal punto di vista culturale, promuovendo il dialogo interculturale e rafforzando la cooperazione in materia di circolazione del patrimonio (Commissione Europea, 2018).

Gli obiettivi qui previsti verranno attuati tramite il nuovo *Piano di lavoro per la cultura (2019-2022)*, approvato dal Consiglio europeo nel 2018 (GU C 460/12, del 12 dicembre 2018), che prevede il raggiungimento nell'arco di tempo stabilito di cinque priorità: la sostenibilità del patrimonio culturale; la coesione e il benessere sociale; la creazione di un ecosistema in grado di sostenere gli artisti, i professionisti creativi e anche la cultura europea in generale; la parità di genere all'interno del settore e che le relazioni internazionali vengano sostenute anche attraverso la politica culturale (Iskra, 2020).

In termini di relazioni internazionali l'Europa si impegna anche in merito alla restituzione di beni culturali usciti illecitamente dal territorio dell'Unione attraverso la direttiva 2014/60/UE, oltre ad impegnarsi a nome dei propri Stati membri nella restituzione di beni provenienti da Paesi extracomunitari (GU L 159/1, del 28 maggio 2014).

2.1.2 Il consumo culturale in Europa

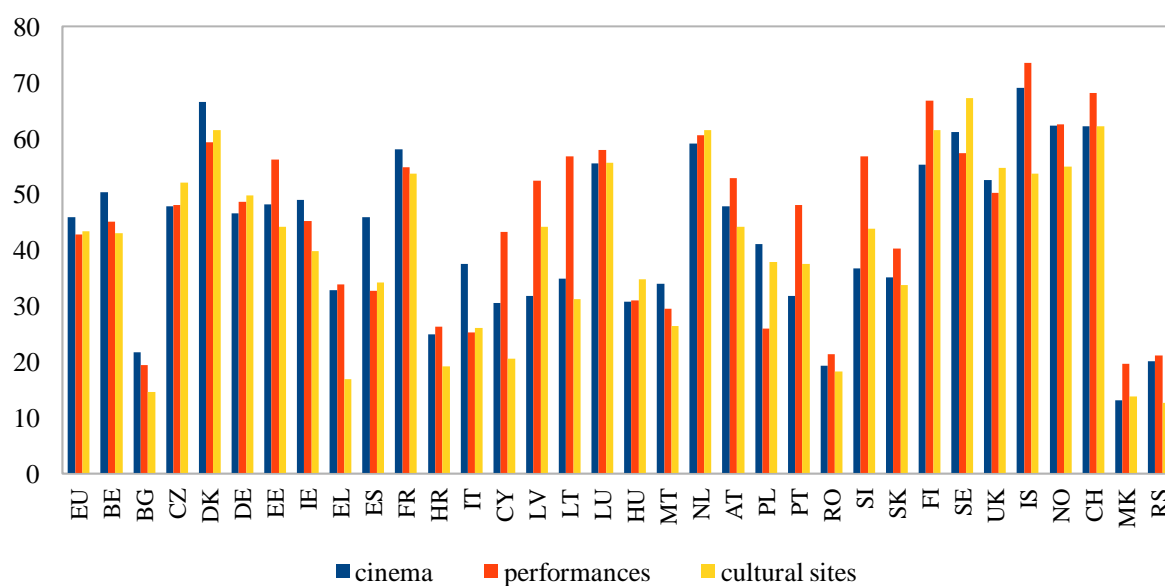
Il sostegno rivolto ai settori creativi e culturali si basa sui dati elaborati dall'Eurostat nell'ambito del l'European Statistical System (ESS)-net Culture, il cui lavoro è anche quello di coordinare e armonizzare le statistiche provenienti dal settore culturale.

La cultura e la creatività svolgono un ruolo importante all'interno dell'UE in quanto le varie forme di espressione culturale, come i contenuti audiovisivi, la musica, la letteratura, le esibizioni dal vivo e le altre modalità espressive, sono capaci di collegare tra loro le persone e la società. Il valore del ricco patrimonio culturale europeo viene riconosciuto in tutto il mondo, poiché potenzia la vita individuale e sociale, promuove i valori europei e rafforza la comprensione reciproca. La partecipazione ad attività creative e culturali può

avere un impatto considerevole sulla qualità della vita di un individuo, contribuendo al benessere generale e rafforzando il senso di appartenenza alla società, che in questo caso è quella europea. L'ente di statistica europeo nell'ultima edizione del report relativo alla cultura e al suo consumo (*Culture statistics - edizione 2019*) riporta i dati del 2015 sulla partecipazione sociale e culturale (Grafico 6) all'interno delle statistiche UE sul reddito e le condizioni di vita (EU-SILC).

Nell'anno preso in considerazione è stato evidenziato che sul territorio europeo circa i 2/3 della popolazione europea con età maggiore di 16 anni ha preso parte a un'attività culturale nei dodici mesi precedenti la rilevazione. In particolare il 63,7% ha riportato di aver visitato un sito culturale, come un museo, una galleria, un sito archeologico, in alternativa di aver assistito a una performance teatrale, a un concerto o a un evento culturale organizzato, oppure di essersi recato al cinema. I maggiori livelli di partecipazione sono stati registrati nei Paesi del Nord Europa quali Danimarca (85.3%), Svezia (85.0%) e Finlandia (83.7%) a cui si aggiunge l'Olanda con l'83,7%; dall'altro lato in Paesi come la Grecia, l'Italia (entrambe con il 46.9%), la Croazia (36.6%), la Bulgaria (28.6%) e la Romania (27.4%) meno della metà della popolazione ha preso parte a un'attività culturale.

Grafico 6. Consumo culturale nel 2015 nei vari Paesi dell'Unione



Fonte: Eurostat, (database), *Cultural participation*, 2015

Per approfondire brevemente la partecipazione a ognuna delle tre attività culturali individuate dalla ricerca, i dati riportati dell'Eurostat evidenziano che nel 2015 la maggior parte della popolazione europea (49,5%) al di sopra dei 16 anni si è recata al cinema nell'arco dell'anno, mentre una quota leggermente inferiore pari al 43,4% e al 42,8% rispettivamente ha visitato un sito culturale o ha assistito a una performance dal vivo. A livello nazionale nei singoli Paesi membri la partecipazione alle tre attività non ha percentuali così simili tra loro come quelle presentate nella media europea. Ad esempio più della metà della popolazione di Stati come Danimarca, Francia, Olanda e Inghilterra ha partecipato a ognuna delle attività in questione, mentre invece a Cipro, in Grecia e Lituania la percentuale di persone adulte che hanno assistito a una performance costituisce circa il doppio di coloro che hanno visitato un sito culturale. I dati evidenziano inoltre che la partecipazione più alta si è registrata nel settore delle live performances in ben 13 sui 28 Paesi dell'Unione, partecipazione che ha raggiunto il suo picco più alto in Finlandia con un tasso del 66,7%; invece solo in 6 degli Stati membri la popolazione ha rivolto maggiormente il suo interesse verso i siti culturali rispetto alle alternative come è successo in Svezia, dove il 67,2% della popolazione ha dichiarato di aver visitato ente culturale nei dodici mesi precedenti l'intervista. Per ciò che riguarda il cinema è stato rilevato l'apice di presenze in Danimarca (66,5%), dato che è rimasto alto anche in altri 9 Paesi europei. Infatti più di 1/6 dei cittadini europei (il 17,8%) è andato al cinema almeno 4 volte nell'anno di riferimento, mentre ad avere la stessa periodicità nel visitare un sito culturale è stato il 15,7% e solo il 13,7% per ciò che riguarda gli spettacoli dal vivo. Tra coloro che hanno partecipato alle tre attività culturali, è stato registrato che il campione di popolazione non avesse partecipato per più di tre volte a una qualsiasi delle attività culturali proposte. Questo modello si è ripetuto uniformemente in quasi tutti gli Stati membri dell'UE, anche se la percentuale più elevata di adulti che hanno visitato il cinema almeno quattro volte è stata registrata in Francia (29,3%), seguita dal Lussemburgo (26,4%). Un'analisi analoga per la partecipazione a spettacoli dal vivo ha rivelato che i tassi più elevati si sono registrati in Slovenia e in Lussemburgo, dove il 28,2% e il 26,9% dei cittadini ha partecipato ad almeno quattro spettacoli, seguiti da Paesi Bassi, Slovenia, Regno Unito e Svezia che sono i Paesi dove ci sono state le migliori rilevazioni per quanto riguarda coloro che hanno effettuato almeno quattro visite a siti culturali. Sempre secondo la ricerca dell'Eurostat la quota di popolazione dell'Unione che invece non è andata al cinema nei mesi precedenti l'indagine è pari al 54,1%, mentre i tassi di chi non ha visitato un sito culturale e di chi non ha partecipato a uno spettacolo

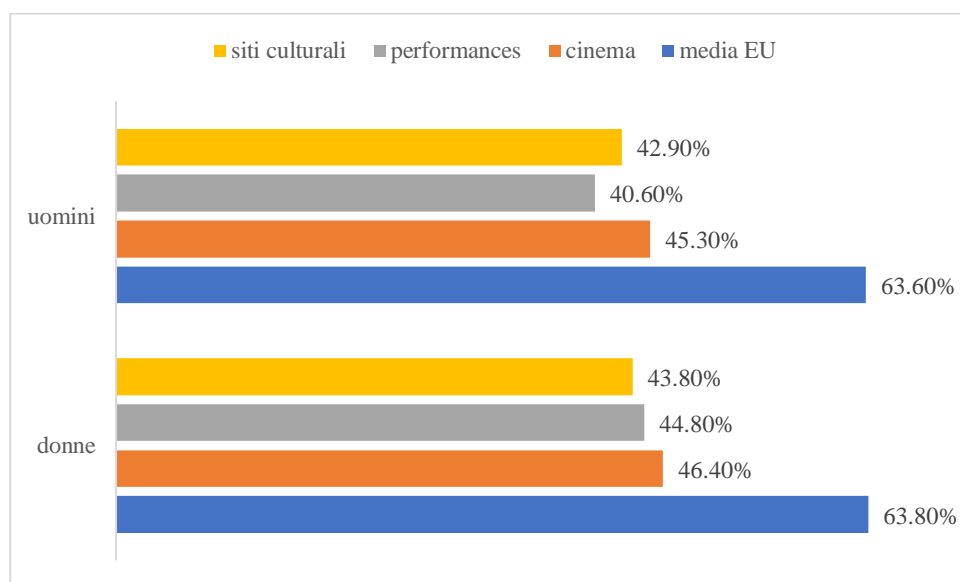
dal vivo si attestano rispettivamente al 56,6% e al 57,2% (*Cultural participation*, Eurostat, ultima cons. 5/04/2021, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Culture_statistics_-_cultural_participation).

In riferimento ai dati esposti è presente un divario generazionale relativamente ampio in termini di partecipazione culturale, in particolare nei Paesi con le percentuali più basse: è stato infatti rilevato che nel 2015 l'82,8% delle giovani generazioni con età compresa tra i 16 e i 29 anni ha partecipato ad almeno una delle tre attività analizzate contro solo il 52,8% delle persone più anziane (tra i 65 e i 74 anni). Queste modalità di fruizione della cultura in termini di età risultano ripetibili per tutti i Paesi dell'Unione che si mantengono intorno a una media del 70% di partecipazione giovanile, ad eccezione della Bulgaria e Romania dove solo il 52,1% e il 48,5% dei giovani ha preso parte a un'attività culturale. Da un lato negli Stati del Nord e in Olanda il gap di fruizione tra la popolazione giovane e quella più anziana è minore del 20%, invece dall'altro lato in Slovacchia, Lituania, Cipro, Malta, Ungheria, Polonia e Italia la percentuale di giovani che hanno partecipato ad un'attività culturale risulta almeno doppia rispetto alla corrispondente percentuale di anziani, si raggiunge poi una percentuale che è più del triplo in Grecia, più del quadruplo in Croazia e Romania, quasi cinque volte in Bulgaria (*Cultural participation*, Eurostat, ultima cons. 5/04/2021, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Culture_statistics_-_cultural_participation).

Rispetto al differenziale legato all'età della popolazione l'Eurostat ha registrato che invece il genere ha influito in maniera poco rilevante sulla partecipazione ad eventi culturali (Grafico 7): il 63,8% delle donne ha dichiarato di aver partecipato a una delle attività culturali indagate, mentre la percentuale è per gli uomini marginalmente più bassa al 63,6%. Le donne risultano leggermente più inclini a prendere parte ad ognuna delle tre attività considerate, infatti il gap tra i due generi per quanto riguarda le visite ai siti culturali è dello 0,9% a favore delle donne, nel caso della frequentazione del cinema si alza all'1,1% fino a raggiungere il 4,2% se si parla di spettacoli dal vivo. La fruizione femminile è stata maggiore rispetto a quella maschile in ben 19 tra gli Stati membri e le maggiori disparità sono state rilevate in Lettonia, Estonia, Irlanda fino ad arrivare alla Slovacchia, dove il tasso femminile supera di 6 punti percentuali quello maschile. In Spagna invece non è stata misurata nessuna differenza tra le percentuali dei due generi, mentre gli uomini hanno partecipato maggiormente alle attività culturali in Bulgaria, Polonia, Belgio, Paesi Bassi, Lussemburgo, Italia, Portogallo e Romania. Le donne hanno

partecipato a spettacoli dal vivo in numeri più elevati rispetto agli uomini soprattutto in Finlandia con un tasso del 11,5% a favore del genere femminile, in Repubblica Ceca con il 12,9% delle donne che hanno assistito e ancora di più in Slovacchia, dove la percentuale raggiunge il 13,8%. Gli Stati in cui una quota maggiore di uomini ha partecipato a spettacoli dal vivo sono stati solamente Romania e Portogallo. Per quanto riguarda le visite ai siti culturali in 12 Paesi europei si è registrato una quota maschile di partecipazione più elevata rispetto a quella femminile, mentre in sette Stati sono stati gli uomini ad accedere al cinema maggiormente rispetto alle donne (*Cultural participation*, Eurostat, ultima cons. 5/04/2021, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Culture_statistics_-_cultural_participation).

Grafico 7. Consumo culturale in base al genere



Fonte: Eurostat, (database), *Cultural participation*, 2015

Uno studio (*The economy of culture in Europe*) condotto dalla Commissione Europea sullo stesso tema nel 2006 evidenziava come il consumo e la partecipazione a determinate attività culturali, differenti dalle precedenti, fosse invece molto più influenzato dall'appartenenza al genere femminile oppure a quello maschile. Infatti gli uomini dedicavano più tempo alla visione di programmi sportivi rispetto alle donne rispettivamente con quote del 53% e del 29%, mentre le donne superavano la partecipazione degli uomini a spettacoli teatrali con il 34% (contro il 29% degli uomini) e nella visita a librerie pubbliche con un tasso del 37% contro il 32% del sesso maschile.

Un'altra attività analizzata era la lettura di libri e in questo caso a spendervi più tempo erano le donne con il 74%. Lo stesso studio interrogava poi gli intervistati sulle motivazioni che avevano impedito loro di partecipare ad attività culturali nell'arco dei dodici mesi precedenti l'intervista stessa e in questo senso nuovamente il genere influenzava le loro risposte: il 30% degli uomini contro il 23% delle donne riportava una mancanza di interesse per il consumo culturale, mentre il 31% delle donne presentava la spesa economica come un deterrente contro il 26% del sesso opposto. Anche le responsabilità familiari rientrano tra gli ostacoli al consumo culturale in quanto il 52% di coloro che vivono in una famiglia numerosa (quattro o più persone) le riportano come barriera rispetto solo al 30% di coloro che vivono da soli.

2.2 Le disuguaglianze di genere all'interno dei settori delle ICC in Europa

2.2.1 Un quadro generale dell'occupazione nei cultural and creative sectors

Il quadro, delineato dai dati Eurostat nel periodo 2008-2019 (anno delle prime misurazione – anno degli ultimi dati disponibili), presenta un mercato del lavoro culturale che ha avuto un aumento graduale di anno in anno: le persone impiegate nel 2008 nei settori delle ICC corrispondevano al 2,4% della forza lavoro che si trasformate oggi nel 3,7% dei lavoratori. C'erano già alcuni Paesi che superavano il 3% della propria forza lavoro nazionale impegnato nel settore culturale come Finlandia (3,5%), Islanda (4,3%) e Svizzera (3,7%) e Stati le cui quote di partecipazione al terzo settore si attestavano ben al di sotto della media europea come nel caso della Francia con una percentuale del 2% così come per la Croazia e la Polonia, mentre ancora più in basso si inserivano Portogallo con l'1,6% e Romania con l'1,2%. Ad oggi i lavoratori che si impiegano meno in campo culturale sono quelli di Slovacchia, Romania e Bulgaria dove i tassi di occupazione nel settore sono rispettivamente del 2,9%, del 2,7% e dell'1,6%, ovvero di molto al di sotto della media dell'Unione. Dall'altro lato però molti sono i Paesi che superano ampiamente il dato europeo, attestandosi anche oltre al 5%, come nel caso di Malta (5,2%), Islanda (5,5%) e Svizzera con il 5,4% (*Cultural employment*, Eurostat, ultima cons. 10/04/2021, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Culture_statistics_-_cultural_employment).

I dati disponibili su questo settore creativo sottolineano però come le artiste e professioniste culturali in Europa hanno meno accesso alle risorse produttive e creative, vengono pagate meno dei loro colleghi uomini e sono sottorappresentate nei ruoli di leadership e nelle posizioni decisionali in generale, così come capita anche nel mercato dell'arte (*2019-2022 Work Plan for Culture*, 2018).

L'European Expert Network on Culture and Audiovisual (EENCA) nel 2015 ha condotto una ricerca sulla condizione femminile all'interno dei settori culturali e creativi, sostenuta dalla Commissione Europea, e nel report finale (*Gender gaps in the cultural and creative sectors*) l'ente ha proprio rilevato queste disuguaglianze e ha individuato quelli che sono i fattori che determinano le disparità di genere all'interno del mondo lavorativo. Alcuni di questi elementi sono di tipo intersettoriale e universali (nel capitolo precedente viene presentato il tema della discriminazione e le sue caratteristiche), mentre altri sono prettamente legati al settore della cultura, ma in entrambi i casi essi si legano ed interagiscono con le specificità delle ICC, aggravando in maniera più o meno sostanziale la situazione.

Il primo tema affrontato è quello legato agli stereotipi di genere, diffusi in tutti i settori, e che qui si sostanziano come condizioni pregiudizievoli per le donne molto più che per i colleghi uomini a un accesso libero ai settori culturali e creativi e alla crescita professionale in essi. Essi si fondano sulle idee che la società nel suo complesso ha nei riguardi dei talenti, delle capacità e delle competenze che le donne hanno maggiori probabilità di avere rispetto agli uomini: vengono viste come più comunicative, inclini al lavoro di gruppo, ad evitare i conflitti ed avverse al rischio, mentre al genere maschile vengono associate le caratteristiche diametralmente opposte.

L'elemento che poi maggiormente condiziona la vita professionale di una donna è l'insieme di aspettative che la legano alla famiglia, in particolar modo se si tratta di figli: i Paesi occidentali e con essi l'Unione Europea stanno dando sempre più spazio a misure come il congedo di paternità, che dovrebbe favorire una redistribuzione dei ruoli, ma il cambiamento culturale nel pensare che gli uomini dovrebbero svolgere la propria parte delle attività familiari si verifica lentamente. Alle aspettative che la società ha per ogni individuo si aggiunge la visione relativa al settore e alle sue dinamiche, caratterizzate da pratiche come l'elevata concorrenza, l'auto-promozione, la presenza di una rete informale e di orari di lavoro irregolari, lavori e occupazioni basati su progetti, turismo e viaggi. Questi stereotipi comportano una prevalente presenza maschile nelle posizioni più

prestigiose e centrali per il processo decisionale, oltre ad ingaggi per gli uomini da parte di importanti o famose istituzioni culturali, anche nei settori dove la loro presenza è inferiore rispetto a quella delle donne in numeri assoluti. In termini di apprezzamento e valutazione i prodotti culturali realizzati dalle donne vengono giudicati di minor valore all'interno di un settore che le percepisce ancora come muse ispiratrici di visioni creative maschili piuttosto che come creatrici di idee. In tutti i settori le donne tendono ad essere più numerose nei percorsi formativi artistici e culturali rispetto agli uomini, ma nella maggior parte dei casi esse risultano in numero inferiore nel mercato del lavoro di questi settori e, man mano che l'età aumenta, diminuisce la percentuale della loro presenza (Commissione Europea, 2015).

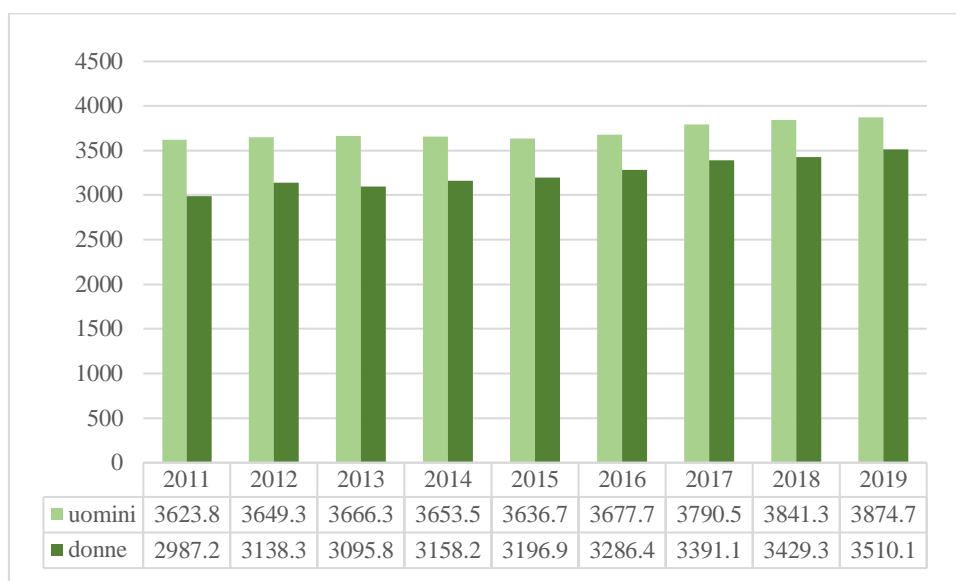
La ricerca condotta dell'EENCA ha evidenziato che l'accesso al mercato del lavoro è condizionato dall'accesso a risorse come reti, mentori, tempo e risorse economiche per auto-promuoversi o viaggiare e per inserire all'interno del mercato stesso nuovi progetti e lavori culturali e creativi. La mancanza di accesso a queste risorse limita la capacità di progredire nel settore e le donne, a causa degli stereotipi e di alcune pratiche specifiche del settore del ICC, hanno in media meno possibilità di accedervi e di conseguenza per loro vi sono maggiori difficoltà. Ciò ha anche ripercussioni sulla loro capacità di accedere ai ruoli decisionali e di leadership, dove si inseriscono maggiori percentuali di uomini soprattutto nel campo delle arti dello spettacolo, le arti visive, il settore musicale, l'architettura, il design, la letteratura e l'editoria. Un rapporto del 2013 del Centre for Women and Democracy afferma infatti che tra i musei e le gallerie nazionali e regionali censite in Europa solo il 28% ha una regista donna, che i consigli d'amministrazione di queste stesse istituzioni sono al 72,6% a predominanza maschile e che ricoprono ruoli al loro interno per il 90,7% di casi. La situazione non migliora nemmeno se si tratta del mondo teatrale, dove il rapporto evidenzia che le donne costituiscono il 31,8% dei dirigenti delle compagnie teatrali e che l'85,8% dei consigli di amministrazione di queste compagnie sono presieduti da uomini (*Culture*, EIGE, ultima cons. 05/04/2021, <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/culture>). Un settore che invece ha costituito un'eccezione è quello dell'artigianato artistico.

Anche l'aver figli mentre si lavora, soprattutto nei settori creativi e culturali, comporta importanti conseguenze: rientrare nel proprio ambito lavorativo dopo il parto può avere come conseguenza quella di un demansionamento; nel caso di settori particolarmente competitivi, come quello dell'architettura o del design, starne al di fuori per diversi mesi,

può comportare la necessità di un grande sforzo per riabilitarsi e riguadagnare il terreno perduto; in settori come le arti visive o musicali l'aver figli viene associato a un lavoro meno dedito e flessibile che implica un minore apprezzamento. Inoltre le responsabilità familiari a cui la donna è sottoposta sono incompatibili con lunghi e irregolari orari di lavoro e con assenze dedicate alla creazione, alla produzione, al networking, alla promozione e performance tipiche di una carriera creativa.

Le rilevazioni dell'Eurostat (Grafico 8) riportano che nel 2008 che gli uomini impiegati nel settore culturale erano il 2,3% del totale della forza lavoro e che nel 2019 sono diventati il 3,6% dei lavoratori totali, mentre le donne sono passate dal 2,5% del totale degli occupati a comporre il 3,8% della forza lavoro. All'inizio delle misurazioni gli Stati che si distinguevano in termini positivi per l'occupazione femminile erano Lituania e Lussemburgo con una percentuale del 4% e Finlandia e Lettonia con il 4,1%. Dall'altro lato alcuni Paesi si attestavano a quote di partecipazione femminile molto basse al di sotto della media europea come nel caso della Francia (1,8%), il Portogallo (1,7%), di Malta (1,9%) e della Romania con solo l'1,6%. Nel 2019 si sono riscontrati alcuni passi avanti non solo a livello europeo, ma anche dei singoli Stati: la Finlandia ha raggiunto il 5,8%; in Estonia e in Lussemburgo il dato dell'occupazione femminile nei settori culturali si attesta al 6,1%; in Islanda la percentuale delle donne è del 6,6%. Purtroppo però Paesi come il Portogallo, la Slovacchia o la Romania questi dati sono ancora bassi (rispettivamente 3,2%, 3% e 1,9%).

Grafico 8. Occupazione femminile e maschile nel settore culturale 2011-2019 nell'ordine delle 100mila persone



Fonte: Eurostat, (database), *Cultural employment*, 2019

Le statistiche presentate dall'ente europeo riportano poi i dati sulle condizioni in cui i lavoratori dei settori culturali e creativi svolgono la propria professione. Il 32% (dato che tra il 2011 -anno delle prime rilevazioni- e il 2019 non è mai sceso al di sotto del 30%) delle persone impiegate mercato culturale è un lavoratore autonomo. Di questo totale gli uomini costituiscono il 36%, mentre le donne solo il 28%, dato che peraltro ha avuto un incremento dall'anno delle prime rilevazioni del 3%. I Paesi membri che maggiormente si distinguono per l'impiego di lavoratori autonomi nel mercato delle ICC sono la Repubblica Ceca (con il 33% di lavoratrici autonome e il 42% di lavoratori uomini), la Grecia che impiega il 38% di lavoratori autonomi (di cui il 35% donne e il 40% uomini), l'Italia dove le donne con un impiego autonomo nelle ICC sono il 39% e gli uomini il 51%, l'Olanda e il Regno Unito dove rispettivamente le donne sono il 46% e il 36% degli impiegati autonomi (contro il 49% e il 39% degli uomini). Oltre a questa prima tipologia di impiego, l'82% dei lavoratori dei *cultural and creative sectors* hanno un contratto di lavoro a tempo indeterminato, dato che risulta stabile dal 2011, e in questo caso il genere non incide come fattore discriminatorio poiché nella media europea vige un equilibrio tra donne e uomini che godono di questa tipologia di occupazione. Altre due sono poi le condizioni lavorative prese in considerazione dall'Eurostat. La prima è legata al lavoro full time che nel 2019 ha impiegato il 75% dei lavoratori del mondo culturale: l'82% erano uomini e il 68% donne. Gli Stati membri che si inseriscono sensibilmente al di sotto

della media dell'Unione sono l'Austria e la Germania con il 66% (in entrambi i casi il 77% sono uomini e il 55% sono donne) di persone che lavorano a tempo pieno, l'Olanda che prevede un lavoro full time solo per il 49% (di cui il 63% uomini e il 33% donne) dei propri impiegati in ambito culturale e creativo e la Svizzera con il 45% (il 61% sono uomini contro solo il 29% di donne). L'ultima categoria è quella delle persone che lavora nei settori delle ICC e questo impiego risulta essere l'unico lavoro che hanno ed è la maggior parte dato che le rilevazioni nel 2019 attestano il valore al 92% (in leggero calo rispetto al 94% rilevato nel 2011). Anche in questo caso la distribuzione di uomini e donne è pressoché equa (*Cultural employment*, Eurostat, ultima cons. 10/04/2021, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Culture_statistics_-_cultural_employment).

2.2.2 L'ambito della formazione in campo culturale

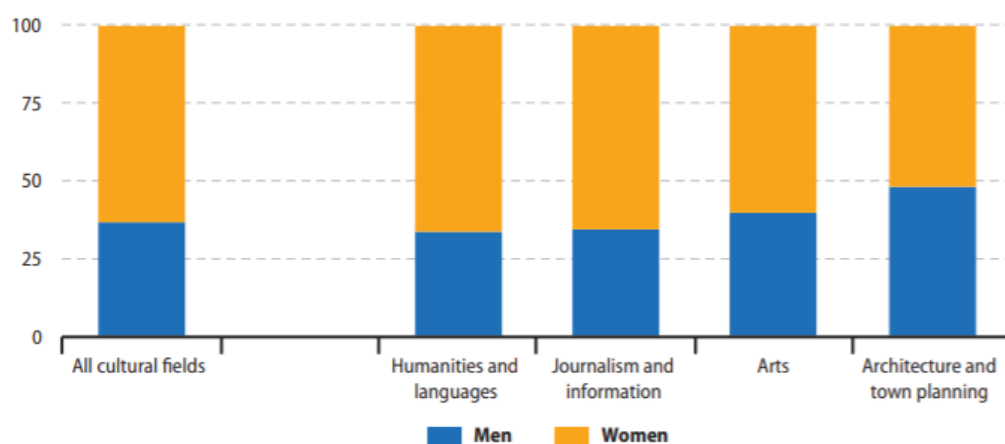
Contrariamente ai dati riportati all'interno del mercato lavorativo, le donne sono la maggioranza dei laureati in materia umanistiche ed artistiche e in accordo con ciò che viene riportato dallo studio UNESCO (*Gender Equality: heritage and creativity*, 2014) l'interesse femminile per i settori delle industrie creative è registrato come in aumento come accade ad esempio nel Regno Unito dove la moda e il design risultano particolarmente attraenti per il talento femminile che trova nel settore un'opportunità di lavoro e creazione di nuove imprese. Secondo le rilevazioni dell'Eurostat realizzate nel 2017 sugli studi universitari in campo culturale (in esso rientrano le arti, le materie umanistiche e le lingue, il giornalismo, l'architettura e la pianificazione urbana) circa 3 milioni di studenti europei hanno scelto un percorso formativo afferente a questo ambito, il che equivale a poco più del 15% degli studenti totali. La media europea viene superata da Paesi come l'Italia dove ad iscriversi a un corso di studio afferente alla cultura è il 18,8% degli studenti (i dati riportati fanno riferimento all'anno 2014), in Inghilterra dove la percentuale è del 18,5%, mentre si attesta intorno ai 16 punti percentuale in Germania (16,4% - dato che fa riferimento al 2016) e Francia (16%). Ben al di sotto della media del 15% si posizionano Bulgaria (9,4%) e Lettonia (9,7%). Tra le scelte effettuate dagli studenti le materie umanistiche e le lingue sono i corsi che vengono selezionati maggiormente come si osserva in 21 del 28 Paesi EU: in particolar modo detengono le percentuali più alte il Lussemburgo con 82 punti percentuale, a seguire la Romania con il 62% e la Germania con il 58% (dato del 2016), mentre in altri nove Stati la percentuale

si attesta intorno al 50%. Negli altri casi il percorso più accreditato è risultato quello artistico, scelto per esempio dal 59,6% degli studenti universitari irlandesi; il 28,2% (dato rilevato nel 2014) degli studenti in Olanda ha scelto corsi di giornalismo e il 19,9% ha preferito l'ambito di architettura e pianificazione urbana in Slovenia (dato del 2015).

Secondo le rilevazioni del 2019 le donne rappresentano continuano a rappresentare la maggioranza di coloro che frequentano corsi di studio di ambito culturale (Grafico 9), infatti mediamente in Europa rappresentano il 63,4% degli studenti universitari in questo campo: costituiscono il 66,4% di coloro che studiano materie umanistiche e lingue; sono il 65,4% di coloro che scelgono corsi di studio in giornalismo e comunicazione; le studentesse superano invece di poco i propri colleghi uomini nei corsi di architettura e pianificazione urbana, poiché sono il 51,8% (Eurostat, 2019).

Nonostante anche ulteriori studi sull'argomento (UNESCO 2015, UNESCO 2014, EIGE 2013, FIA 2008) riportino gli alti numeri che caratterizzano la presenza femminile nel campo della formazione in campo culturale e l'alto numero di donne laureate sia in materia artistiche che in discipline affini, essi evidenziano che le donne sono spesso impiegate in lavori che garantiscono loro una bassa retribuzione e che continuano a dover lottare per ottenere degli avanzamenti nelle loro carriere a causa di numerose disuguaglianze persistenti come i modelli di segregazione (orizzontale e verticale) e/o il fenomeno del divario retributivo di genere.

Grafico 9. Rappresentazione femminile e maschile nei corsi di ambito culturale



Fonte: Eurostat, *Culture statistic 2019 edition*, 2019

2.2.3 Il settore dei media

Gli studi sulla tematica del genere nei settori culturali riservano un'attenzione particolare alle industrie dei media, infatti esse sono considerate cruciali per la promozione della parità tra generi in quanto non solo riflettono le norme e i modelli socioculturali già esistenti, ma ne creano di nuovi e sono in grado di modellare attraverso di essi l'opinione pubblica e la cultura. I media in generale però continuano a descrivere la vita pubblica come un'area di dominio maschile e proprio per questo fattori anche apparentemente insignificanti possono contribuire a rafforzare o perpetuare la ripetizione di comportamenti stereotipati e il proliferare degli stereotipi di genere tradizionali. In modo particolare questo è un potere persuasivo che è tipico del mezzo pubblicitario: anche se la pubblicità è uno strumento di marketing, essa ha la capacità di trasmettere valori, atteggiamenti e anche stereotipi che potenzialmente possono influenzare il comportamento generale del consumatore, anche al di là delle sue decisioni d'acquisto, proponendogli una determinata visione del mondo che crea condizioni di profonda differenza e disuguaglianza tra i sessi. Proprio per questo il settore culturale svolge un importante ruolo nella ricerca di superare i cliché legati al genere e nella promozione di un diverso set valoriale e di un differente insieme di attitudini e comportamenti che coinvolgono uomini e donne (EIGE, 2013).

Se si parla di ruoli nelle industrie culturali le pubbliche relazioni e il marketing sono quelli più spesso svolti dalle donne piuttosto che dagli uomini e in linea di massima, in termini di composizione della forza lavoro delle ICC, il coordinamento e l'agevolazione della produzione rimangono sottosectori marcatamente dominati dall'occupazione femminile. Il fenomeno della segregazione professionale si evidenzia anche nel fatto che i posti di lavoro più creativi tendono ad essere occupati dagli uomini così come i lavori tecnici e artigianali, come ad esempio gli operatori di videocamere e il personale di editing nel mondo della televisione (Beetles e Harris, 2005). Lo studio condotto dall'EIGE sulle donne e sui media (2013, *Review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States: Women and the Media*) riporta infatti che le disparità fra uomini e donne sono radicate in una progressiva segregazione dei diversi percorsi di carriera, a cui si aggiungono la sottorappresentazione, le barriere dovute al *glass ceiling* e salari femminili più bassi rispetto a quelli maschili. Le differenze nella carriera lavorativa si evidenziano soprattutto nei livelli più elevati, dove le donne sono altamente sottorappresentate nel settore dei media, infatti progressivamente donne e uomini

vengono separati in funzioni diverse, con differenti gradi di importanza e prestigio (ad esempio la presenza maschile è più alta nelle importanti testate giornalistiche, mentre le donne riescono a fare maggior carriera nelle riviste) oppure ruoli che richiedono competenze differenti, tant'è che vi è una sottorappresentazione del genere femminile nei compiti più tecnici.

Lo studio *Creative industries: focus on employment* (2014) del Ministero della Cultura, dei Media e dello Sport del Regno Unito mostra che l'economia creativa del settore impiega una percentuale inferiore di donne rispetto alla più ampia economia del Paese: nel settore dei media il 35,8% dei posti di lavoro sono occupati da donne contro il 46,9% del resto del mercato lavorativo non culturale. Inoltre uno studio del 2012 sulle donne nel giornalismo, condotto dall'omonimo gruppo britannico "Women in Journalism", indica che poco più di un quinto (22%) delle prime pagine dei giornali era riservato a contributi editoriali femminili e ciò suggerisce che la narrazione delle notizie più significative era affidata molto frequentemente a una voce maschile. Allargando il panorama dall'Inghilterra all'Europa la situazione non cambia, infatti lo studio del 2013 dell'EIGE sottolinea che, negli anni esaminati, le donne rappresentavano il 40% dei giornalisti nelle edicole europee, ma detenevano solo il 3% dei posti decisionali. I ruoli di governance nel settore dei media per le donne variano dal 17% in Francia al 37% nel Regno Unito, mentre i ruoli di top management variano dal 20% in Germania e Spagna al 33% in Francia. In Ungheria, tra le 50 maggiori aziende esaminate, le donne detenevano il 42% delle posizioni dirigenziali, ma queste erano stratificate in una struttura piramidale. Le donne detenevano il 29% delle posizioni nella fascia media, il 21% a livello esecutivo, ma solo il 7% al livello più alto (CEO). Quindi la relazione evidenzia che gran parte del settore dei media continua ad essere dominato dagli uomini e che, tenendo presente l'importanza dei media come formatori di opinioni, questo squilibrio inibisce le donne a progredire nelle proprie carriere e ugualmente a influenzare i contenuti media del settore.

2.2.4 Il settore musicale

Il tema del genere è stato oggetto di indagini nei vari ambiti del campo culturale come ad esempio nel comparto musicale, le cui statistiche, pubblicate dall'organizzazione "Women in Music" (2019), riportano che nell'Unione Europea le donne rappresentano il 30% del settore in tutti gli Stati, mentre gli uomini costituiscono il 70% e tra i compositori

e i cantautori registrati solo il 20% è di sesso femminile. Inoltre le donne in media guadagnano il 30% in meno rispetto agli uomini che lavorano nello stesso settore, compongono solamente il 2,3% delle opere classiche che vengono eseguite durante i concerti e possiedono il 15% delle etichette discografiche. Queste cifre rappresentano sicuramente un passo avanti rispetto alle epoche precedenti, ma evidenziano come la cultura della produzione musicale sia ancora dominata dal genere maschile. Ad esempio, come riporta un articolo del *The Guardian* del 2017, nel Regno Unito le donne rappresentano appena il 5% di tutti gli ingegneri del suono, mentre la società di autori olandese Buma/Stemra (2017, *Women music creators in the Netherlands*) riporta che, nonostante le donne siano sovra rappresentate tra i laureati dei conservatori e scuole musicali in Olanda, esse non sono adeguatamente presenti all'interno delle organizzazioni professionali sia come interpreti musicali sia come compositrici. Inoltre tra i membri della stessa società, le donne sono sottorappresentate poiché costituiscono solamente il 13%.

Le disuguaglianze create dal genere non si sostanziano solo nel coinvolgimento delle donne nel mondo lavorativo, ma anche nel fatto che ci siano ruoli e occupazioni che storicamente e culturalmente siano associati rispettivamente al sesso maschile e a quello femminile. Infatti tipicamente gli uomini lavorano in posizioni tecniche o prestigiose come nella divisione A&R delle etichette discografiche, manager di artisti o produttori, mentre le donne si ritrovano spesso nella divisione marketing, produzione oppure retail. Esiste quindi una notevole mancanza di donne che svolgano il ruolo di produttori di musica, associabile anche alla mancanza di modelli da seguire, cosa che rende più difficile intraprendere questo percorso dato che l'immagine di un produttore rimane prettamente di natura maschile (Willrodt, 2016).

A livello di vertici aziendali il settore musicale si comporta in modo affine alle altre attività culturali, dove per le professioniste esiste un fenomeno chiamato *glass ceiling*²⁸

²⁸ *Glass ceiling*, che corrisponde in italiano all'espressione "soffitto di cristallo", è un termine coniato negli anni '80. È stato usato per la prima volta nel 1986 dal "Wall Street Journal" per indicare le situazioni in cui l'avanzamento di carriera di una persona all'interno di un'organizzazione viene ostacolata da discriminazioni razziali e/o sessuali. A partire da ciò numerosi studiosi e ricercatori hanno focalizzato la loro attenzione sull'effetto di tale fenomeno all'interno degli ambienti lavorativi, analizzando in essi la presenza femminile ed è stato così associato alle conseguenze dell'assenza di pari opportunità fra donne e uomini. In particolar modo con questa espressione oggi si indica la mancanza, ormai dimostrata, di un'adeguata rappresentanza femminile all'interno dei livelli decisionali più alti e delle posizioni di leadership. Fare riferimento a: Powell, Gary N., and D. Anthony Butterfield, (1994), *Investigating the 'Glass*

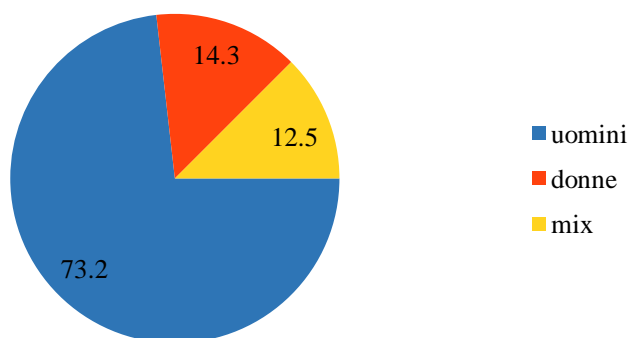
che non permette loro di arrivare dove invece arrivano gli uomini. Questo comporta che il loro lavoro debba essere eccezionalmente buono affinché venga loro dato il riconoscimento concesso invece agli uomini anche per i risultati più ordinari. Meno del 20% delle posizioni di leadership sono ricoperte da donne e le disparità di ruoli influiscono sul *gender pay gap* che differenzia i salari di uomini e donne: nel 2018 nel Regno Unito le società musicali Sony, Warner e Universal presentavano rispettivamente dei gap retributivi del 22,7%, del 49% e del 29,8% a sfavore delle donne (Commissione Europea, 2015). Questa disparità retributiva diventa ancora più pronunciata se abbinata alla mentalità “winner-take-all”²⁹ per cui le posizioni più prestigiose come i manager famosi, gli scopritori di talenti o i superproduttori sono sproporzionatamente più pagati rispetto ai lavori meno prestigiosi. Il divario salariale legato al genere trova una sua spiegazione anche nel fatto che chi ricopre queste mansioni è difficilmente una donna, che ha quindi una posizione finanziariamente svantaggiata rispetto a quella di un uomo (Willrodt, 2016).

Secondo ciò che le statistiche riportano anche la distribuzione della musica pop e commerciale è prevalentemente dominata da artisti uomini (Grafico 10): se si considerano infatti le prime 10.000 canzoni trasmesse in streaming su Spotify da maggio a settembre del 2016, si nota che il 73,2% di esse è di artisti maschili contro il 14,3% di artiste donne (il restante 12,5% è misto).

Ceiling' Phenomenon: An Empirical Study of Actual Promotions to Top Management, The Academy of Management Journal, vol. 37, no. 1, pp. 68–86.

²⁹ Per *winner-take-all economy* si intende un mercato economico in cui i migliori esecutori sono in grado di catturare una quota molto grande dei vantaggi economici disponibili, mentre agli attori rimanenti viene lasciato a disposizione molto poco. La prevalenza di mercati di questo tipo aumenta le disparità di ricchezza, perché in pochi accaparrano quantità crescenti di reddito senza che vi sia la possibilità che vengano più ampiamente redistribuiti. Si tratta quindi di un mercato estremamente concorrenziale, caratterizzato da un sistema di oligopolio, in cui solo una piccola quota di grandi e potenti aziende o attori controllano la maggior parte delle ricchezze presenti su quel mercato. In questo senso chi già dispone di più risorse ne diventa sempre più ricco ed estende così la disuguaglianza. Questa dinamica di mercato caratterizza anche il settore culturale, dove le posizioni di grande prestigio entrano in possesso della maggior parte delle risorse finanziarie. Fare riferimento a: Stern, Mark J., (2005), *Artists in the Winner-Take-All Economy: Artists' Inequality in Six U.S. Metropolitan Areas, 1980 – 2000*, University of Pennsylvania, Penn Libraries.

Grafico 10. Presenza di donne e uomini sul mercato musicale (2016)



Fonte: Commissione Europea, *Gender gaps in the cultural and creative sectors*, (2015)

Questo nonostante il fatto, come il sito della piattaforma riporta, che le star musicali femminili superino quelle di sesso maschile. Il divario di genere è presente in quasi tutti i generi, ad eccezione per esempio di pop e rock, anche se la musica punk, metal e R&B/jazz/blues sono ancora roccaforti totalmente maschili.

Se si osserva il mondo della musica classica e corale, le sfide che le donne devono affrontare fanno riferimento al campo dei direttori d'orchestra e dei compositori, in quanto le donne nel ruolo di direttori d'orchestra professionisti sono altamente sottorappresentate e i brani composti da donne ed eseguiti da un'orchestra sono molto poco frequenti (Commissione Europea, 2015). Per colmare tale lacuna in Svezia è stato pensato un programma, denominato *Dirigent*, con l'obiettivo di insegnare alle donne la professione di direttrici d'orchestra: durante questo percorso formativo esse vengono istruite nella conduzione, viene concessa loro la possibilità di fare esperienza sul podio anche grazie all'attività di mentoring di professioniste del settore. L'obiettivo dell'iniziativa è quello di permettere a chiunque abbia il desiderio di diventare un direttore d'orchestra, abbia le conoscenze e le abilità per farlo di intraprendere la professione indipendentemente dal genere a cui appartiene (*Kulturutveckling*, ultima cons. 08/04/2021, www.vgregion.se/f/kulturutveckling).

2.2.5 *Le performing arts*

Le performing arts costituiscono l'insieme delle forme artistiche in cui l'artista utilizza il proprio corpo e/o gli oggetti attorno a sé per tramettere la propria creatività e veicolare significati. Si tratta di un insieme ampio di discipline che racchiude in sé le performance teatrali, la danza e anche il circo, oltre ad una serie di eventi realizzati live davanti a un pubblico di spettatori.

In Francia nel 2018 è stata condotta una ricerca sulle disuguaglianze di genere presenti nel sistema delle arti performative e i dati ottenuti come risultati ben rappresentano la situazione che vige all'interno di tutta l'Unione Europea. Secondo il report della ricerca infatti le donne da un lato costituiscono il 52% degli studenti di "Arti dello spettacolo e performative", ma nel contempo risultano solo il 31% degli artisti in scena, l'11% degli artisti programmati e ricoprono il 18% delle posizioni manageriali all'interno di questi settori. Da segnalare è inoltre che oscilla tra il 4 e il 12% la percentuale di premi assegnati alle donne a partire dal 1980 e che solo il 23% dei progetti artistici sostenuti attraverso fondi pubblici dello Stato francese hanno una guida femminile. A tutto ciò si aggiunge la presenza di un *gender pay gap* che nel settore si attesta intorno al 27% (HCE, 2018).

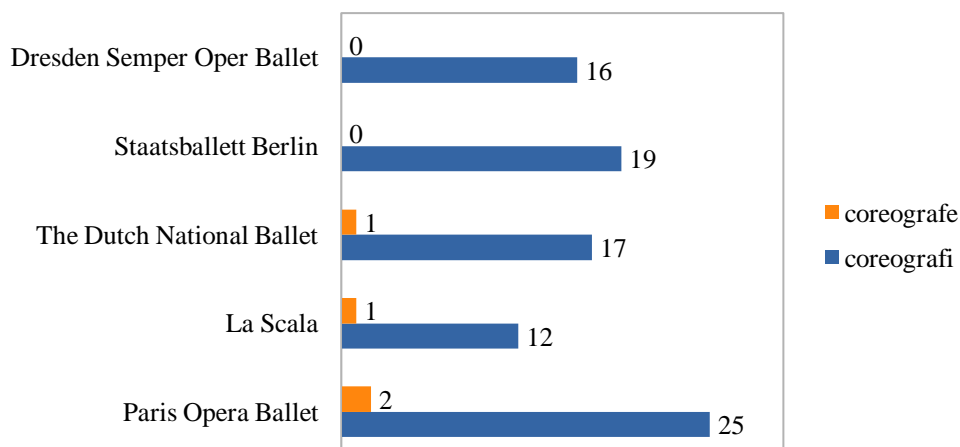
Per ciò che invece riguarda il mondo teatrale due sono le ricerche che hanno approfondito la tematica del gender gap. La prima è quella condotta nel 2015 in Inghilterra che ha evidenziato che meno di un terzo delle opere contemporanee (31%) rappresentate sono scritte da donne e che in questi casi il biglietto per assistervi si abbassa in media del 23%. Si è inoltre appurato che le donne costituiscono il 36% di tutti i cast professionali e delle compagnie teatrali, dando vita a una situazione che risente di un'accettazione profondamente radicata e di un rafforzamento di un continuo squilibrio di genere (Sage e Rees, 2016). Anche in Irlanda nel 2017 in collaborazione con l'associazione femminista #WakingtheFeminists è stato realizzato uno studio sul settore teatrale (2015, *Gender Counts: An analysis of gender in Irish theatre 2006-15*) e i risultati hanno riportato un rapporto inverso tra i livelli di finanziamento e la presenza delle donne, tant'è che maggiori sono le quote di risorse economiche ricevute dal teatro e minore è la rappresentazione femminile in ruoli chiave. Il genere femminile è infatti sottorappresentato in ogni ruolo, ad eccezione di quello delle costumiste: solo il 28% ricopre il ruolo di autore, sono tecnici del suono nel 9% dei casi e il 37% delle donne è un direttore teatrale. In entrambi gli studi analizzati si osserva una disuguaglianza

strutturata, in cui gli uomini lavorano all'interno delle grandi istituzioni teatrali, mentre le donne si affidano al lavoro di freelance e queste differenze hanno ovviamente ripercussioni in termini di retribuzioni, indennità di malattia e una serie di altri benefici.

Per ciò che invece concerne il teatro operistico le ragioni della sottorappresentazione femminile come compositrici o librettiste è da ricercare nel fatto che vengono messe in scena opere scritte da autori storici e che creare nuove opere è un lavoro molto oneroso anche dal punto di vista economico. Questo dunque attribuisce agli uomini il ruolo di unici autori delle opere che vengono realizzate in scena, a questi vengono anche riservati i molti ruoli scritti per voci maschili a discapito di quelli meno numerosi rivolti a voci femminili, per cui le donne possono competere. L'offerta tradizionale del genere operistico sicuramente non incentiva la partecipazione femminile, ma nonostante questo le donne sono poco presenti anche in quelle mansioni che non sono invece determinate dalla storicità dell'Opera: solo il 22,3% sono registi teatrali e il 9,7% assolvono il ruolo di direttori di teatro. Anche qui si può riscontrare una vasta presenza di donne nella fase iniziale della carriera che non riesce però a passare a un livello successivo (dati 2018-2019, *SWAP'ra*, ultima cons. 10/03/2021, <https://www.swap-ra.org/about>).

Nel settore della danza gli uomini risultano in minoranza, infatti la maggior parte dei ballerini aspiranti e del pubblico sono donne. Proprio in base a questa partecipazione minoritaria a questo mondo se si guarda al sistema formativo, si evince che i ragazzi vengano trattati diversamente dalle loro colleghe: vengono infatti incoraggiati fin dalla giovane età e godono di privilegi non concessi alle loro controparti donne che invece sono molto numerose all'interno del settore. Vengono quindi così spinti a raggiungere posizioni di rango elevato e vi riescono molto più velocemente di quanto una donna riesca a fare in una cultura dominata dal sesso opposto (La Rocca, 2007). Il più evidente squilibrio tra donne e uomini nel balletto è la mancanza di importanti coreografe (Grafico 11): la storia della danza classica britannica ad esempio sottolinea che le donne diventano direttrici di scuole di ballo e di compagnie, ma raramente sono inserite tra i nomi dell'alta coreografia. Detengono quindi ruoli di responsabilità, ma non il potere creativo che gli uomini invece imprimono sui balletti messi in scena (Jennings, 2013).

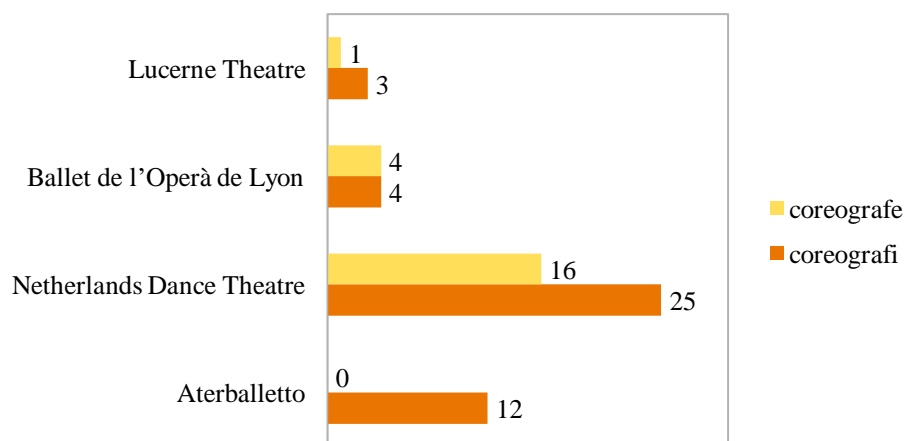
Grafico 11. Presenza di coreografe nelle compagnie di danza classica europee (2016)



Fonte: Teague, *Where are the female choreographers?*, 2016

In modo diverso però si comporta il mondo della danza contemporanea (Grafico 12): il 40% delle compagnie di balletto classico mostrano l'assenza di rappresentazione femminile nella loro stagione artistica, mentre dall'altro lato le donne costituiscono circa il 30% degli allenatori sportivi dell'UE.

Grafico 12. Presenza coreografe femminili nelle compagnie di danza contemporanea (2016)



Fonte: Teague, *Where are the female choreographers?*, 2016

Le lacune presentate dalla danza classica potrebbero essere spiegate con un collegamento diretto tra assenza di coreografe e assenza di direttori artistici femminili, ma la presenza significativa delle donne in ambito contemporaneo troverebbe una spiegazione nell'alta percentuale di ballerine partecipanti (EIGE, 2017). La mancanza di coreografe potrebbe

essere spiegata anche dalla maternità, poco compatibile con le dinamiche aggressive legate al marketing e alla ricerca di finanziamenti, ma soprattutto con una mancanza di interesse³⁰ verso questo ruolo da parte delle donne. Le regole tradizionali della danza affidano agli uomini un ruolo prettamente dominante nella coppia e in generale si può dire che non vi sia stata ancora un'emancipazione da questa rigorosa dicotomia di ruoli (Commissione Europea, 2015). Un'eccezione rispetto al quadro presentato è rappresentata dalla Scandinavia, i cui dati dimostrano un equilibrio di genere nelle compagnie di balletto classico e uno squilibrio invece solo all'interno di due delle tre compagnie di danza contemporanea del Paese. Le coreografe sono meglio rappresentate nelle compagnie di danza classica rispetto a quelle di danza contemporanea e probabilmente ciò è riconducibile alla legislazione e alle politiche sociali che hanno permesso di raggiungere un elevato livello di uguaglianza di genere (Teague, 2016).

In ultimo si riportano i dati che riguardano l'attività circense e in questo caso è la Spagna ad aver realizzato un'indagine sulla presenza delle donne nei circhi. Da questi si evince che nelle compagnie meno redditizie le donne rappresentano circa la metà degli artisti, mentre nelle compagnie che godono di maggiori entrate economiche la presenza femminile è sensibilmente ridotta tant'è che in media l'80% degli artisti circensi sono uomini contro il 20% di donne. Il circo è sicuramente un ambiente maschilista e questo lo conferma il fatto che i direttori di show siano pressoché totalmente uomini. In questo settore il genere viene rappresentato in modo stereotipato: i corpi vengono idealizzati in una prospettiva etero e patriarcale; le scuole di formazione dividono le discipline a secondo del sesso degli artisti; i costumi in scena tendono a scoprire maggiormente le donne rispetto agli uomini e anche nelle rappresentazioni viene riproposto un ruolo delle donne secondo stereotipi (*Circustalk*, ultima cons. 13/03/2021, [Panels and Discussions - CircusTalk](#)).

³⁰ Per sostenere che la mancanza di interesse per la coreografia sia una causa dell'assenza di donne in questa posizione è stato condotto uno studio nel 2013. In questo contesto sono stati intervistati 71 ballerini di alcune compagnie di balletto professionali e grazie a queste interviste è stato evidenziato che il 27% degli uomini ha espresso il suo parere positivo nel diventare un coreografo, mentre nessuna donna ha fatto altrettanto. Fare riferimento a: Cardim D., (2013), *What are the Reasons for the Low Percentages of Female Artistic Directors in Western European Ballet Companies?*, Dissertation for BA in Arts Management at London South Bank University.

2.2.6 L'architettura e il design

Il campo dell'architettura e del design è normalmente percepito come molto tecnico rispetto agli altri settori creativi e viene visto come particolarmente maschile. Il Consiglio europeo degli architetti (ACE) nel 2018 ha pubblicato i dati relativi agli architetti oggi attivi sul territorio europeo: il numero complessivo si attesta a 562.000 professionisti, dei quali 343.000 uomini, che quindi rappresentano poco più del 61%, e 219.000 donne, ovvero circa il 39%. Comparati con i dati risalenti a dieci anni prima si può constatare che il totale dei professionisti è sensibilmente aumentato dai 453.000 del 2008, ma che la ripartizione tra i generi è rimasta sostanzialmente la stessa: il 37% per le donne e il 62,9% per gli uomini. Le donne occupano quote maggiori tra i giovani architetti (sono infatti il 53% degli architetti trentenni) e solo il 32% degli architetti che hanno più di 50anni: lo studio di settore (*The architectural profession in Europe 2018*) evidenzia infatti che fino al 45esimo anno d'età le donne che praticano la professione sono di più rispetto agli uomini, una tendenza che si inverte a partire proprio dal superamento del quarantacinquesimo anno. La proporzione tra laureati e abilitati in architettura è equamente distribuita tra i due sessi, ma nel confronto con il mercato del lavoro le donne sembrano incontrare più ostacoli rispetto ai propri colleghi e tra questi vi sono i fenomeni di *glass ceiling*, *gender pay gap*, molestie, mancanza di chiamate per cantieri o pianificazioni e di mentori che possano aiutarle e inserirle in un ambiente fatto da uomini con molti pregiudizi di genere (Commissione Europea, 2015). L'ACE ha riportato infatti che in ogni tipologia di impiego possibile (semplici architetti, soci e direttori di studi di architettura, architetti di studi privati e architetti freelance) si ripete lo schema per cui gli uomini guadagnano più delle loro colleghe. Ci sono poi differenze tra le tipologie di architetture in cui vengono ingaggiati rispettivamente uomini e donne: i primi lavorano spesso sulla progettazione di grandi opere ed edifici, mentre le seconde sono maggiormente coinvolte nell'interior design.

Ciò che le statistiche sul settore europeo dell'architettura suggeriscono è che le donne non rimangano a lungo all'interno del settore e tendono ad andarsene man mano che invecchiano. Questo implica che la loro presenza nei ruoli dirigenziali e nelle posizioni di leadership sia sicuramente minoritaria, infatti uno studio condotto sulle più grandi imprese di architettura nell'UE ha dimostrato che solo tre delle cento imprese, analizzate, hanno un CEO di sesso femminile. Le tre compagnie sono aziende scandinave e sono le

svedesi Tengbom e White Arkitekter e l'azienda danese Henning Larsen. La stessa indagine indica che le più alte posizioni nelle aziende prese in considerazione sono affidate a delle donne solo nel 10% dei casi e che se all'interno delle stesse imprese si guarda a ruoli come membri dei consigli d'amministrazione, direttori o soci anziani le donne sono il 20%. Perciò man mano che le mansioni diventano più prestigiose e importanti, la presenza delle donne tende a diminuire (Dezeen, 2017).

La sottorappresentazione delle donne architetto nel settore crea anche degli stereotipi per cui anche le dirette interessate sentono di non essere viste come dei "veri" architetti o l'architetto principale del progetto in questione proprio dai clienti. A questa visione può contribuire sicuramente la natura tecnica e quantitativa del lavoro (genericamente poco associata alle capacità femminili) e la percezione che, come anche i dati sul settore confermano, il mestiere di architetto sia un mestiere maschile. Anche nel rapportarsi a nuovi dipendenti e colleghi gli stereotipi di genere possono influenzare le scelte: si parla in questo caso della tendenza dei reclutatori ad assumere persone a loro simili e se questi sono uomini (data la scarsità di donne in mansioni rilevanti), tendenzialmente assumeranno altri uomini (Commissione Europea, 2015). Si ritorna poi a parlare di maternità, di vita familiare e di responsabilità familiari che condizionano la carriera e la permanenza sul mercato del lavoro delle donne anche in questo settore, infatti le abitudini e le pratiche impongono ai lavoratori del settore un ambiente altamente competitivo, sempre alla ricerca di creatività ed innovazione, con orari di lavoro impegnativi e molto flessibili che mal si combinano con la presenza di figli ad esempio. Questo in media rende più difficile per le donne rimanere e lavorare sul campo sia nel caso decidessero di avere figli durante la loro vita lavorativa, sia nel caso in cui venga loro affidata la gestione della prole, già presente, come spesso accade (Milestone, 2016).

Anche nel campo del design è presente un disequilibrio dettato dal genere che può essere ricondotto alle caratteristiche funzionali dei prodotti realizzati dal design. All'interno delle varie specializzazioni del design non sono ancora presenti molte donne che normalmente si inseriscono in aree di progettazione che hanno a che fare con la lavorazione del tessuto, la moda e l'arredamento, mentre gli uomini prediligono settori più tecnici come l'auto design, ICT design o il game design (Niiranen e Hilmola, 2016). Come riportano le interviste condotte durante la ricerca dell'EENCA per la Commissione Europea (2015) il settore è anche caratterizzato da *gender pay gap*, mancanza di accesso

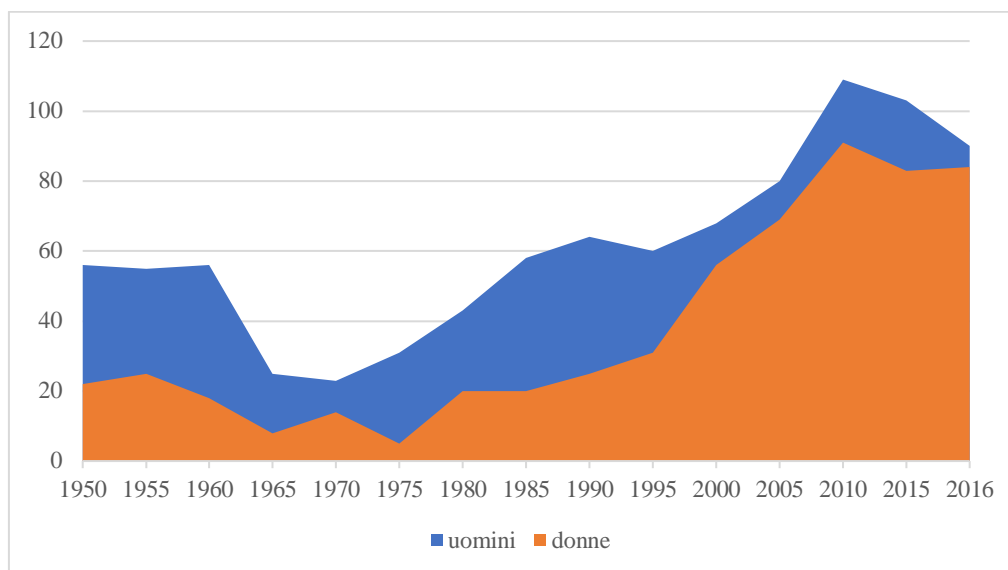
alle posizioni dirigenziali e di leadership, molestie sessuali rivolte alle donne e ostacoli all'accesso alle risorse e al mercato.

Nel Regno Unito a laurearsi in corsi di design sono più le donne che gli uomini con una percentuale del 70% nel 2018, ma nonostante questo solo l'11% dei ruoli leadership sono detenuti da donne. Nei consigli di amministrazione di 250 attività del settore le donne occupano solo il 6 % rispetto al 94% delle quote maschili e il *gender gap* in termini di retribuzione si attesta al 20,3% in favore dei professionisti uomini (Banks, 2018). Queste differenze retributive nascono dal fatto che il lavoro femminile nel campo dell'architettura e del design è soggetto a pregiudizi di genere per i quali viene riconosciuto di valore inferiore a quello maschile e questo comporta che venga pagato meno bene. A questo si aggiunge minori probabilità e possibilità di avere un potere contrattuale forte rispetto alla propria controparte, ma nonostante questo viene chiesto loro migliori conoscenze e competenze per essere prese in considerazione. Vi è anche una mancanza di modelli di ruolo femminili, soprattutto in quelli di leadership, manager o direttori, che danno vita a un mondo di soli uomini e proprio per questo dovrebbe esserci più interesse nell'investire nelle donne per far sì che possano crescere all'interno delle imprese (Commissione Europea, 2015).

2.2.7 Il settore dell'editoria

Le fonti che riguardano questo settore sono molte e possono risultare anche in contraddizione tra loro: alcune sottolineano la grande presenza di autrici e scrittrici femminili che però non vengono pubblicate allo stesso livello degli uomini; altre indicano che proprio la grande presenza di donne scrittrici dovrebbe essere maggiormente celebrata dato l'evidente progresso di genere in questo campo; infine ulteriori notizie vengono date su come la presenza femminile, seppur ben rappresentata, non abbia gli stessi riconoscimenti in termini di premi e recensioni critiche che sono riservati agli uomini. Si evidenzia infatti il fatto che per il *New York Times* nel 2001 nelle liste dei best seller (Grafico 13) gli scrittori erano equamente divisi per genere, mentre nel 2016 si è passato da un perfetto equilibrio al 48% dei posti in classifica per le donne (Commissione Europea, 2015).

Grafico 13. Libri best sellers sul NY Times tra il 1950 e il 2016



Fonte: Cima, *Bias, she wrote*, 2017

In occasione dell'International Women's Day 2019 sono stati resi pubblici i dati inerenti alla presenza di genere nel settore dell'editoria francese: in Francia tra il 2015 e il 2017 in media il 64% dei lavoratori nel settore librario era di sesso femminile ed è stato possibile anche misurare un incremento delle donne tra le posizioni dirigenziali delle case editrici (Publishingperspectives, 2019). Altre ricerche condotte negli Stati membri mostrano che in Polonia per esempio che le autrici donne hanno maggiore visibilità in questo settore rispetto agli altri ambiti culturali, infatti nell'arco delle due importanti competizioni letterarie del 2017 il 35% dei premi letterari a disposizione per gli autori polacchi è andato ad autrici femminili. Nello stesso anno in Francia ad autrici donne è stato assegnato il 15% dei premi a disposizione per le competizioni letterarie, mentre l'Italia ha raggiunto il primato del 55% dei riconoscimenti e premi letterari riscossi da donne (Hertie School of Governance, 2017). La distinzione di genere più forte che si profila all'interno del campo letterario è dovuta ad alcuni bias legati ai temi o ai soggetti dei libri pubblicati, infatti le donne dominano alcuni specifici campi, mentre gli uomini sono presenti in ben altri. Le scrittrici scrivono i romanzi storici, romantici e generi più legati all'ambiente domestico, mentre risultano più equamente distribuiti il genere dei gialli, gli horror e di attività paranormali. Gli autori uomini si dedicano invece maggiormente al genere fantascientifico e fantasy, ai polizieschi, di spionaggio e libri di avventura. Gli incassi però del mondo della letteratura però indicano che ci sia una

svalutazione dei libri scritti dalle donne in quanto quei generi vengono venduti a prezzi più bassi (Commissione Europea, 2015).

La branca delle pubblicazioni in Europa risulta abbastanza equilibrato in termini di divario di genere, ma si sta assistendo a un'inversione di tendenza caratterizzata dalla presenza sempre più ampia di donne. La causa di questo incremento potrebbe essere dovuta alla composizione del mercato dei lettori, in cui le donne superano gli uomini e per adattarsi a ciò le case editrici necessitano di un maggior numero di dipendenti femminili che possano intuire le tendenze del mercato stesso e servirlo al meglio. Altre motivazioni potrebbe incontrarsi nelle caratteristiche della personalità femminile (quali empatia, maggior intelligenza emotiva, migliori doti comunicative, ecc.) particolarmente ricercate e apprezzate nel settore, che darebbero loro la possibilità di crescere e di raggiungere posizioni più elevate rispetto agli altri settori delle industrie creative. In questo ambito infatti le donne che hanno avuto successo sono un numero maggiore rispetto alle altre ICC e questo indica che le norme settoriali e le pratiche dell'editoria riconoscono e premiano il lavoro e la creatività femminile e si può in ogni caso affermare che rispetto alle altre industrie culturali e creative il mondo della letteratura è meno soggetto ai pregiudizi di genere. Va notato però che, nel momento in cui si parla di posizioni esecutive delle case editrici europee, la distribuzione degli uomini comparata con quella delle donne si spartisce in 60% contro 40% a favore dei primi, mentre negli altri livelli il numero di donne e uomini è sostanzialmente equilibrato, anzi in molte occasioni, come già detto, sono le donne a prevalere (Commissione Europea, 2015). Questa sovra-rappresentazione femminile soprattutto nel ruolo di scrittrici porta gli scrittori uomini a essere visti come una quasi rarità e questa impressione potrebbe essere una dei fattori che incide sul *gender pay gap* presente nel settore (LaHai, 2018).

2.2.8 Le professioni legate al patrimonio culturale³¹ e l'artigianato artistico

Secondo uno studio inglese (2015, *A study of the UK information workforce*) il settore in UK, che comprende i vari professionisti del patrimonio culturale, è caratterizzato da una presenza femminile pari al 78,1% della forza lavoro contro il 21,9% di uomini (nel Paese la forza lavoro è divisa tra il 50,1% delle donne e il 49,9% degli uomini). Ciò che si riscontra però è la presenza di un divario di retribuzione che sfavorisce le donne: il 47% degli uomini infatti ha un guadagno di almeno 30.000£, cosa che capita solo per il 37,3% delle donne. Inoltre nonostante la presenza preponderante nella forza lavoro, le donne risultano sottorappresentate nelle posizioni manageriali del settore, infatti essere ricoprono questi ruoli solo per il 5,9% mentre per gli uomini sono quasi il doppio (10,2%). Il *gender gap* presente in Inghilterra sia in termini di retribuzione sia di presenza nei vertici aziendali è estendibile anche negli altri Stati membri dell'UE (ad esempio anche in Francia i lavoratori del settore del patrimonio culturale per il 67% sono donne che risultano però svantaggiate dal punto di vista retributivo – Commissione Europea, 2015) e probabilmente anche oltre tali confini, infatti anche l'UNESCO ha affermato che il contributo che le donne danno alla creazione dell'eredità culturale viene sottovalutato in quanto svolgono ruoli meno visibili rispetto al sistema dominante. Uno dei fattori che contribuisce a questa svalutazione della professionalità femminile è il cosiddetto meccanismo del *glass escalator*, ovvero il fenomeno per il quale un uomo raggiunge posizioni più elevate più rapidamente di quanto sia concesso ad una donna. Ciò può essere in parte anche dovuto al fatto che in tutte le società i lavori femminili sono tradizionalmente relegati alla sfera privata e domestica, mentre la sfera pubblica, più importante e prestigiosa, è storicamente un monopolio maschile (UNESCO, 2014).

Anche il settore dell'artigianato artistico è caratterizzato da una grande eterogeneità, poiché coinvolge un ampio raggio di attività che coinvolgono la capacità di produrre oggetti con le proprie mani. Le diversità che sono proprie del settore si evidenziano anche

³¹ I professionisti del patrimonio culturale comprendono le professioni di origine istituzionale, cioè tutti quei ruoli con competenze all'interno delle istituzioni del patrimonio culturale come archivisti, bibliotecari, curatori museali, documentaristi. A questi si aggiungono coloro che hanno come oggetto del proprio lavoro il patrimonio culturale e le sue diverse aree di gestione (antiquari, organizzatori di mostre, educatori/interpreti/manager, esperti di mostre, custodi del patrimonio culturale) e le professioni che hanno un profilo accademico quali antropologi, archeologi, architetti del patrimonio, restauratori di beni culturali. Cfr. Commissione Europea, 2015.

nel differente approccio rivolto dagli Stati come suggerisce la ricerca europea *European policy brief. Towards a Craft Revival* (2016): ad esempio in Francia viene celebrato l'aspetto artistico e storico dell'artigianato, mentre Paesi come la Romania e l'Olanda ampliano il suo significato fino a comprendere le varie competenze che possono essere apprese e spese all'interno del mercato del lavoro.

Il World Crafts Council, tenutosi in Irlanda nel 2018, ha reso noto che a differenza degli altri settori culturali e creativi in quello dell'artigianato le donne sono ampiamente sovra rappresentate non solo nella forza lavoro, ma anche nei ruoli di leadership con una percentuale del 75%. A questo dato si aggiunge quello riportato dalla Giornata Europea dell'Artigianato dove le donne hanno rappresentato il 69% dei visitatori. Si tratta dunque di una situazione inedita che richiederebbe di bilanciare la rappresentazione di genere questa volta a favore degli uomini (World Craft Council Europe, 2018). Tra le ragioni per cui la rappresentanza femminile in questo settore è così ampiamente diffusa a tutti i livelli si può inserire l'accessibilità dei materiali, ma anche il fatto che questo è un ambito in cui gli uomini sono meno attivo e lasciano quindi più quote disponibili alle donne. Secondo il report dell'EENCA per la Commissione Europea (2015, *Gender gaps in the cultural and creative sectors*) questo minore interesse da parte del genere maschile potrebbe essere dovuto anche al fatto che l'artigianato non viene equiparato alle altre ICC, ma al contrario viene considerato meno intellettuale e meno artistico ed un'attività culturale che viene anche meno apprezzata. Anche all'interno di un'attività come quella artigianale ci sono pratiche che vengono associate maggiormente al lavoro femminile come la lavorazione dei tessuti, l'uncinetto, le ceramiche e tutti questi prodotti non godono dello stesso apprezzamento e valore sociale che viene attribuiti ai prodotti culturali degli altri settori. Questo implica che anche in un settore che si può definire come prettamente femminile vi siano per le donne problematiche legate al guadagno e al riconoscimento della loro professione (Hughes, 2012).

2.3 L'obiettivo della parità di genere nel mercato culturale

2.3.1 Le iniziative per un equilibrio di genere nei settori culturali

La *Strategia per la parità di genere 2020-2025* (COM (2020) 152 final) mira a compiere significativi progressi nel campo dell'uguaglianza tra i due sessi entro l'anno 2025, quando si dovrebbe raggiungere la cosiddetta "Unione Europea per l'uguaglianza".

L'obiettivo ultimo è quello di permettere e rendere possibile a ogni cittadino dell'UE, a prescindere dal suo sesso, dalla sua identità ed espressione di genere, orientamento sessuale, dall'origine etnica, dalla professione religiosa o da qualsiasi disabilità, di perseguire il proprio percorso di vita e di avere le stesse opportunità di successo, di partecipazione e di leadership rispetto agli altri. Ad oggi però in molti dei settori culturali e creativi persistono discriminazioni basate sul genere ed altre caratteristiche identitarie e personali. Anche il *Piano europeo di lavoro per Cultura*, presentato dal Consiglio Europeo e valido per il triennio 2019-2022, ha riconosciuto proprio nell'uguaglianza di genere uno dei pilastri della diversità culturale e un ruolo chiave nella promozione di un cambiamento sociale. In esso il tracciamento del *gender gap* all'interno dei settori di riferimento è ritenuto essenziale e ci si propone di attuarlo attraverso la mappatura della situazione relativa all'impiego delle donne artiste e delle professioniste culturali e grazie alla convocazione di un gruppo di esperti (Open Method of Coordination), il cui ruolo sarà quello di scambiare esperienze, individuare le buone prassi e formulare le raccomandazioni agli Stati (GU C 460/12, del 21 dicembre 2018). Per affrontare le sfide comuni e raggiungere gli obiettivi culturali previsti nei singoli Stati membri la Commissione Europea fa affidamento sull'integrazione della dimensione di genere e sul conseguimento della parità nei settori della cultura. Dal 2008 infatti i 14 gruppi di esperti dell'Open Method of Coordination lavorano su questioni importanti come le industrie culturali e creative, il dialogo interculturale, il tema dell'accesso alla cultura e all'istruzione, la mobilità degli artisti e dei professionisti della cultura e la mobilità delle opere. Il loro lavoro si concentra anche sulle politiche e sulle good practices delle istituzioni culturali nel campo della promozione di un migliore accesso e di una più ampia partecipazione delle donne alla cultura (*Culture*, EIGE, ultima cons. 03/04/2021, <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/culture>).

La Commissione Europea ha concentrato la propria attenzione e il proprio supporto attivo alla parità di genere su due grandi aree tematiche: la prima è l'imprenditorialità come stimolo per le industrie creative. Nel 2008 è stato varato lo *Small Business Act for Europe* per le piccole imprese in cui sono previste misure mirate a sostenere l'imprenditorialità femminile attraverso un migliore accesso al credito e lo sviluppo di reti imprenditoriali di donne. A questo si aggiunge il *Piano d'azione Imprenditorialità 2020*, adottato nel 2012 e che ha lo scopo di elaborare e attuare strategie nazionali per l'imprenditorialità femminile che possano aumentare la quota di imprese guidate da donne. Si prevede anche

un'attività di monitoraggio ed elaborazione sui dati delle donne imprenditrici sul territorio europeo, una di espansione delle reti già esistenti di ambasciatrici e mentori per le donne che intendono intraprendere il percorso di imprenditorialità e infine si prevede l'attuazione di misure che favoriscano il raggiungimento di un equilibrio tra vita professionale e vita privata per le donne. Sempre inerente al tema sono le misure previste nell'ambito della *Strategia per la parità tra donne e uomini 2010-2015*, adottata a partire dal 2010, che danno priorità all'indipendenza economica delle donne anche attraverso progetti legati alla loro imprenditorialità.

Secondo campo di interesse del lavoro della Commissione Europea è l'insieme dei fondi UE destinati allo sviluppo regionale e che indirettamente sostengono anche la parità di genere nei settori culturali. La cultura è infatti una della priorità per le azioni svolte dal Fondo europeo di sviluppo regionale, che promuove infrastrutture sociali a garanzia di un maggiore equilibrio tra la vita privata e quella professionale, ma anche per le misure adottate dal Fondo Sociale Europeo. I finanziamenti erogati da quest'ultimo hanno come obiettivi quelli di aumentare la partecipazione sostenibile e il progresso delle donne nell'occupazione, di ridurre la segregazione di genere, di combattere gli stereotipi di genere all'interno del mercato del lavoro e di promuovere la condivisione paritaria delle responsabilità in materia di assistenza tra donne e uomini (*Culture*, EIGE, ultima cons. 03/04/2021, <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/culture>).

Sono poi state adottate delle iniziative specifiche a livello europeo come nel caso della prima edizione del "Women on the Move day", lanciato nel 2019 dalla Commissione in occasione del 72° Film Festival di Cannes, in cui le istituzioni europee, organizzazioni pubbliche e private si sono riunite per discutere sulla questione dell'equilibrio di genere nei settori culturali e creativi. Il programma, integrato nel programma MEDIA del progetto *Europa Creativa*, ha poi pubblicato una panoramica delle buone pratiche attuate nell'industria audiovisiva per raggiungere la parità tra i generi e che si auspica possano essere replicate anche nelle politiche culturali degli Stati membri. Nel documento pubblicato dalla Commissione Europea (2019, *Women on the Move*) vengono evidenziate le azioni che nell'industria cinematografica europea combattono la rappresentazione stereotipata del genere femminile attraverso la formazione e la promozione di incentivi per gli sceneggiatori, i quali si impegnano a realizzare storie più vere che educino a nuove prospettive sul ruolo svolte dalle donne rispetto a quello giocato nel passato. Nel settore le parti sociali hanno anche affrontato la questione del divario di retribuzione

attraverso azioni di contrattazione collettiva, informazione e sensibilizzazione oltre ad attuare misure correttive a livello di strutture occupazionali e politiche di sviluppo delle carriere. Il mentoring è stato introdotto come un'importante area di azione rivolto alle donne sia nell'ambito di accesso alla professione in campo multimediale sia per garantire loro la possibilità di raggiungere i vertici delle strutture organizzative. Gli altri due punti toccati nel *Women on the Move* sono il bilanciamento tra la vita lavorativa e quella personale, affinché le donne siano adeguatamente presenti nel mondo professionale del settore per cui sono state programmate e attuate politiche di co-parenting e disposizioni lavorative flessibili, e il tema delle violenze e molestie per cui è stata pensata la formazione di una legislazione adeguata, di sondaggi e piattaforme anonime che raccolgano testimonianze e cerchino di essere strumenti per proteggere le vittime.

La tematica della parità di genere nel settore delle ICC è stata discussa anche tra la Commissione europea e gli stakeholders del settore in occasione del dialogo *Voices of culture*, tenutosi nel 2019, che ha riunito 36 rappresentanti (33 donne e 3 uomini) del settore culturale provenienti da tutta l'Unione Europea. L'idea di un dialogo strutturato (SD) è stata promossa all'interno dell'*Agenda culturale europea* del 2007 come occasione in cui per l'OMC e gli Stati membri sarebbe stato possibile avere un dialogo con la società civile sui temi della valorizzazione dei settori culturali e creativi e della promozione della diversità culturali che li caratterizza. Nel periodo dal 2008 al 2013 l'idea e l'attuazione di questo SD si è sviluppata e articolata in due filoni tra loro complementari: i Forum europei della cultura³² e le Piattaforme culturali della società civile³³ (che sono Europa

³² Il Forum europeo della cultura è un evento biennale, organizzato dalla Commissione europea. Ha l'obiettivo di migliorare il profilo della cooperazione culturale europea attraverso l'impegno congiunto di tutti i principali attori del settore sul dibattito e l'attuazione delle più vantaggiose politiche culturali all'interno dell'Agenda Europea per la cultura e in generale nelle iniziative dell'UE in materia. L'evento è anche un'importante opportunità di networking che mette in evidenza il ruolo della cultura nella formazione del talento e della creatività. Il forum si propone di riflettere anche sul contributo della cultura alle priorità proposte dalla Commissione stessa, quali innovazione, crescita e occupazione, a cui si aggiungono il mercato unico digitale, la coesione sociale e il dialogo interculturale, contribuendo così alla posizione dell'Europa sulla scena mondiale. Fare riferimento a: *European Culture Forum 2017*, Creative Europe, ultima cons. 30/03/2021, https://ec.europa.eu/programmes/creative-europe/events/20171207-european-culture-forum-2017_it.

³³ La Commissione Europea nel 2013 ha lanciato le EU Civil Society Platforms con l'obiettivo di essere un forum per le organizzazioni della società civile che permetta loro di lavorare su svariati temi, come la cultura, il lavoro o i diritti umani in cui vengono coinvolti professionisti e volontari in tutta Europa che hanno la possibilità di confrontarsi con le istituzioni europee. Fare riferimento a: *European Commission*, ultima cons. 30/03/2021, <https://ec.europa.eu/>.

interculturale; Accesso alla cultura; Industrie culturali e creative). A partire dal 2015 però questo secondo filone del Dialogo Strutturato ha dato vita all'esperienza di *Voices of Culture*, la cui ultima edizione si è svolta a Praga nel settembre 2019. Come riportato dal report sulle riflessioni del gruppo di discussione (2019, *Gender Equality*) in occasione di questo evento il dibattito si è concentrato su quattro aspetti principali: in primis si è discusso sull'egualitario accesso di uomini e donne al mercato del lavoro e alle posizioni di leadership per cui è necessario pensare a progetti di formazione che valorizzino le competenze femminili all'interno dell'ambito lavorativo, ricordandosi che è necessario colmare il divario che differenzia donne e uomini a livello di remunerazione e lavorare su un nuovo modello di struttura gerarchica che possa accogliere la presenza delle donne al suo interno e che non sia più di stampo maschilista come quello attualmente in vigore; è stato poi affrontato il tema degli stereotipi di genere che influenzano la visione e la comunicazione delle donne a partire dalla formazione scolastica di base ancor prima che nel mondo degli adulti; si è trattato di violenza e molestie per cui si è auspicata l'entrata in vigore di leggi e provvedimenti atti a prevenire il proliferare del fenomeno e nel tempo stesso il grado di risarcire le vittime; ultimo aspetto è stato quello della discriminazione sistematica per cui è stato suggerito un impianto di mappatura e tracciamento attraverso il quale si possa cambiare lo stato attuale delle cose, anche tramite un'apposita legislatura. Durante gli incontri sono state individuate le migliori pratiche del settore culturale, poiché possano essere un punto di partenza stimolante e una guida per attuare soluzioni sempre più innovative che possano trovare una soluzione ai problemi riscontrati (EU, 2019).

Le azioni identificate come necessarie per riequilibrare la situazione del divario di genere all'interno dello Structured Dialogue sono state riportate e implementate dai membri dell'Open Method of Coordination nelle politiche pensate per il nuovo programma *Europa Creativa*. Nell'ambito infatti di questo programma sono stati cofinanziati alcuni progetti che prevedono il rafforzamento del ruolo della parità di genere nei diversi settori culturali. L'iniziativa che tra i progetti selezionati ha raggiunto migliori risultati è "Keychange": si tratta di una campagna internazionale che incoraggia i festival musicali, le orchestre, i conservatori, le emittenti, le sale da concerto, gli agenti, le etichette discografiche e le organizzazioni musicali a impegnarsi per raggiungere una quota femminile pari al 50% entro il 2022 (*Keychange*, ultima cons. 08/04/2021, www.keychange.eu).

2.3.2 Esempi di gender mainstreaming in ambito culturale negli Stati membri dell'UE

La Spagna particolarmente attiva sul tema del *gender*, oltre a promuovere con misure legislative la prevenzione dei fenomeni legati alla violenza di genere nei vari settori, si è anche dedicata ai settori culturali e creativi. Nel 2007 infatti ha promulgato un atto governativo sulla parità tra uomini e donne (*Constitutional Act 3/2007*) in cui sono presenti raccomandazioni che interessano il campo culturale: in particolare chi di dovere viene esortato a integrare il tema della *gender equality* nelle politiche culturali e nelle pratiche del settore, soprattutto per quanto riguarda la creazione, la produzione artistica e intellettuale, la diffusione delle arti e della cultura. L'atto legislativo prevede anche l'attuazione di politiche attive e di incentivi economici perché possano produrre un miglioramento degli indici di parità di genere anche nelle offerte pubbliche artistiche e culturali. Per fare ciò l'EIGE ha partecipato alla creazione di una linea di finanziamento dedicata proprio allo scopo dell'equilibrio di genere. Nel 2010 invece con la legge sulla comunicazione audiovisiva (*Ley 7/2010, de 31 de marzo, General de la Comunicación Audiovisual*) viene promossa la prevenzione e l'eliminazione della discriminazione di genere nel settore multimediale. Un'altra iniziativa coerente con le precedenti è la partecipazione all'iniziativa *Pioneers in Europe*, promossa nel 2010 e implementata in diciassette musei statali dove vi è stata la progettazione e realizzazione di percorsi dedicati alle donne e all'arte. A questa si affianca il festival "Ellas Crean", lanciato nel 2014 dal Ministero della Salute, dei Servizi Sociali e dell'Uguaglianza spagnolo, che mira nuovamente a promuovere l'equilibrio tra i sessi nel settore culturale. Il suo primario obiettivo è quello di far conoscere il potenziale della creatività femminile in 30 città di tutto il mondo grazie alla collaborazione con l'Istituto Cervantes (*Festival Ellas Crean*, ultima cons. 10/03/2021, <https://ellascrean.com/presentacion/>).

In Germania l'attenzione per il tema della parità di genere nelle istituzioni pubbliche culturali interessa sia la sfera nazionale che locale e ad esempio i misteri culturali dei Länder promuovono la rappresentanza femminile nei settori culturali e artistici attraverso il finanziamento di progetti rivolti alla creatività delle donne. La Frauenkulturbüro NRW (Ufficio della cultura delle donne NRW), che è un ufficio fondato nel 1991 e dedicato alle artiste nella regione della Renania settentrionale-Vestfalia, è proprio un'iniziativa sostenute in questo settore: sostiene infatti il finanziamento di artiste con premi, borse di studio oppure attraverso il sostegno a progetti artisti ed aventi politico-culturali con

l'obiettivo di migliorare le opportunità presenti nel mercato per le donne, sensibilizzando l'opinione pubblica e gli specialisti alla tematica dell'uguaglianza fra generi. A questo si aggiungono ulteriori progetti come il Frauen Museum di Bonn e Wiesbaden e i festival cinematografici femminili di Dortmund e Colonia (fusione dei precedenti festival biennali "Feminale" di Colonia e "Femme Totale" di Dortmund). Il primo è il pluripremiato museo delle donne di Wiesbaden fondato nel 1984 dalla fondazione no-profit Frauenwerkstatt Wiesbaden che si dedica ad esposizioni temporanee con approfondimenti sul mondo creativo femminile presente e passato e proveniente da tutto il mondo, mentre i festival si svolgono alternativamente nelle due città dal 2006 e sono uno degli appuntamenti più importanti e prestigiosi per la filmografia femminile per le categorie fiction, documentari e animazione. Anche gli uffici locali promuovono iniziative per l'uguaglianza di genere nel mondo della cultura tra cui vi è il premio "Gabriele Münter", proprio l'artista ha dato vita a questo omonimo premio unico in Europa nel suo genere, in quanto viene conferito ad artiste visive professioniste over 40 dal Ministero federale della famiglia, della terza età, delle donne e della gioventù. Ha l'obiettivo di stimolare l'inserimento delle donne e premiarle per il loro contributo in campo artistico in una fascia d'età in cui la loro sottorappresentazione raggiunge livelli elevati (*Culture*, EIGE, ultima cons. 03/04/2021, <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/culture>).

Come riporta il report FIA (2010, *Handbook of good practices to combat gender stereotypes and promote equal opportunities in film, television and theatre in Europe*) dal 2006 l'integrazione della dimensione del *gender mainstreaming* nelle iniziative pubbliche e nei servizi è obbligatoria per tutte le agenzie e le istituzioni svedesi con l'obiettivo di conseguire sul medio-lungo termine un equilibrio di genere e anche nei settori della cultura il Consiglio delle arti (Kulturrådet) si impegna per raggiungere tale obiettivo. Il Kulturrådet è incaricato infatti di monitorare e promuovere la parità di genere nel settore, adottando misure specifiche come l'integrazione della parità di genere nelle linee di finanziamento del Consiglio; il sostegno economico a progetti che promuovono la parità di genere nelle arti dello spettacolo; relazioni sul tema nelle performing arts e nelle arti dello spettacolo, quali le relazioni del 2006 e del 2009, che analizzano i finanziamenti per l'integrazione della dimensione di genere nei settori attenzionati e formulano raccomandazioni per il raggiungimento di ulteriori risultati in questi settori.

Anche la Danimarca ha inserito nella sua legislazione un atto dedicato interamente all'uguaglianza di genere (2004, *Act on Gender Equality*) che esorta tutte le autorità

pubbliche ad agire per promuoverla nell'ambito dell'amministrazione pubblica. In linea proprio con questa misura il ministero della Cultura nel 2005 ha pubblicato una relazione sul livello raggiunto in termini di parità tra generi all'interno del ministero stesso e anche in altre istituzioni culturali e da essa si può evincere che nei due anni precedenti la pubblicazione è avvenuto un miglioramento della rappresentazione femminile nei ruoli di leadership nelle istituzioni della cultura. Il programma "A Denmark that stands together", avviato nel 2011, punta a promuovere la parità di genere nel settore culturale (*Culture*, EIGE, ultima cons. 03/04/2021, <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/culture>).

Nella scena culturale e artistica austriaca le donne non riescono ancora a trovare una giusta rappresentanza con problematiche legate alla remunerazione monetaria e alla presenza nelle posizioni dirigenziali delle istituzioni culturali del Paese. Proprio per questo lo scopo delle politiche culturali attuate sul territorio devono avere come obiettivo quello di raggiungere una reale uguaglianza in tutti i settori e a tutti i livelli della vita artistica e culturale attraverso il sostegno ad attività specifiche per le donne e per l'integrazione della dimensione di genere. Per ottenere ciò, in occasione dell'incontro nazionale di networking di donne sponsorizzato dall'associazione femminista FIFTITU%, è stato proposto dalle donne impiegate nei settori culturali austriaci un impegno maggiore del settore pubblico per l'equa distribuzione di fondi tra donne e uomini con l'inserimento di criteri legati al genere tra quelli che indirizzano la loro assegnazione e che le linee guida di tali finanziamenti vengano elaborati in collaborazione con reti e gruppi di interesse. Oltre a ciò si aggiunge la richiesta che la composizione di comitati e organi dirigenziali delle istituzioni culturali pubbliche sia realizzata in base ad un'equa distribuzione dei ruoli tra i sessi (*Culture*, EIGE, ultima cons. 03/04/2021, <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/culture>).

Il capitolo ha presentato un quadro generale e il più completo possibile dei dati disponibili e la letteratura scientifica inerenti alla tematica delle disuguaglianze di genere nei settori delle ICC in Europa.

Dopo aver dato conto delle misure attuate a favore dei settori culturali e creativi sia a livello di Unione Europea che a livello nazionale dei Singoli Stati, è stato presentato un approfondimento sul tema delle disuguaglianze di genere nei vari ambiti coinvolti. Ciò

che si evidenzia in modo indifferenziato in tutti i settori culturali e creativi è che nel mondo lavorativo è presente una forte segregazione verticale e orizzontale che condiziona la vita professionale di ogni donna. All'interno della filiera educativa dei settori culturali le donne costituiscono la maggioranza degli studenti e dei laureati, ma ciò non viene rispecchiato nei dati relativi all'occupazione femminile dei diversi settori e se si concentra l'attenzione verso le fasce d'età più avanzate, è possibile constatare che questo numero tende ancora a diminuire ulteriormente.

Gli uomini occupano le posizioni più prestigiose, quelle dirigenziali, di leadership e creative, come dimostra il fatto che tendono ad essere responsabili delle più importanti e famose istituzioni culturali dei vari settori in una percentuale maggiore rispetto alle donne (anche nel caso di una presenza femminile più ampia in numeri assoluti), mentre quest'ultime rimangono relegate al ruolo di muse ispiratrici. Questo ha una diretta conseguenza nella presenza di un gap retributivo tra uomini e donne, a favore dei primi dato che quest'ultime hanno meno accesso alle posizioni più remunerative. Anche i prodotti creativi realizzati dalle donne vengono meno valorizzati e apprezzati e questo comporta una minore possibilità di ricevere premi e riconoscimenti, cosa che si riflette sulla ricchezza complessiva dei due generi impiegati nel settore culturale.

Le differenze che intercorrono tra i diversi ambiti che compongono le industrie creative e culturali aggiungono minore o maggiore sfumatura alle tendenze generali del mercato: ad esempio il settore della letteratura e dell'editoria è contraddistinto da un'ampia partecipazione di scrittrici ed editrici, ma nonostante questo sono gli uomini ad avere un migliore e facile accesso all'ascesa verso le posizioni di maggior risalto; in modo diverso si comporta il settore dell'artigianato creativo, che è praticamente dominato dalle donne, ma nel suo complesso non viene equiparato in termini di prestigio ed importanza agli altri ambiti. Ancora una volta però sono gli stereotipi e le aspettative legate ai generi a determinare l'inserimento e le possibilità di carriera di uomini e donne: in particolare lo studio dell'EENCA individua nelle aspettative di maternità e le responsabilità familiari ad essa connesse la forma di ostacolo che maggiormente influenza l'impiego di una donna nel mondo culturale. Infatti il lavoro culturale nella maggior parte delle sue forme è caratterizzato da informalità, dall'importanza di creare reti, dall'autopromozione, da un'occupazione per progetto e un ambiente altamente concorrenziale e tutto ciò può risultare poco compatibile da un lato con un'idea stereotipata delle capacità femminili e dall'altro con il possibile desiderio di maternità di una donna. A questo si aggiunge il

fenomeno delle molestie sessuali, che sempre secondo lo studio dell'EENCA si verificano più diffusamente nei settori delle ICC rispetto agli altri ambiti economici.

Contrariamente a ciò al fine di dare importanza alla condizione della donna e promuovere il lavoro femminile nei settori creativi vengono espone le iniziative che sono state adottate negli anni per combattere stereotipi e disuguaglianze. La loro azione oltre a un impatto immediato potrebbe anche aprire la strada per ulteriori ricerche sulle pratiche utili per ottenere un'effettiva parità di genere (Commissione Europea, 2015).

Capitolo III – Essere artiste nel mondo dell’arte contemporanea

3.1 Un quadro generale della presenza femminile nel mercato dell’arte contemporanea

3.1.1 Il mercato dell’arte

Prima di affrontare la tematica della rappresentazione delle donne nel mercato dell’arte contemporanea in qualità di artiste, vengono brevemente esposte le caratteristiche e le dinamiche di un mercato così particolare come quello delle opere d’arte per agevolare la comprensione del capitolo.

Throsby (1994, *The production and consumption of the arts*) afferma che gli oggetti d’arte come dipinti, sculture e altri manufatti artistici sono caratterizzati da una serie di attributi specifici che li differenziano rispetto alle altre categorie di beni: innanzitutto il fatto che siano creati o realizzati da un artista o un gruppo di artisti; il fatto che ogni opera mantenga una sua peculiare caratteristica di unicità rispetto alle altre unità produttive in quanto può essere copiata, ma non riprodotta; per il lavoro degli artisti non viventi l’offerta risulta stabile e non è più aumentabile; infine gli acquirenti godono di benefici di consumo utilitaristici dato che gli oggetti d’arte hanno una natura di beni privati durevoli.

Il mercato dell’arte è il processo attraverso cui questi beni vengono scambiati ed è composto da due livelli. Il primo consiste nel *primary market*, ovvero quello in cui le opere originali vengono vendute per la prima volta e che comprende gli studi degli artisti, le fiere d’arte e le gallerie. Il mercato primario coinvolge sia le realizzazioni di artisti con un background consolidato sia quelle di artisti emergenti, che comportano rischi più elevati per i compratori. I giovani artisti caratterizzano particolarmente le vendite di questo mercato e i prezzi di vendita delle loro opere sono influenzati dalla visibilità del loro lavoro, dalla reputazione dei commercianti e dall’investimento in marketing e promozione che è stato fatto (Zorloni, 2005). I *dealers* (commercianti) attivi sul mercato primario lavorano infatti a stretto contatto con gli artisti che rappresentano, partecipando in modo attivo sia alla fase di creazione che a quella di promozione delle opere, che è normalmente caratterizzata da spese significative sostenute nell’immediato e risultati visibili solo nel lungo periodo soprattutto nel caso di artisti emergenti con vendite ancora basse o instabili (McAndrew, 2020).

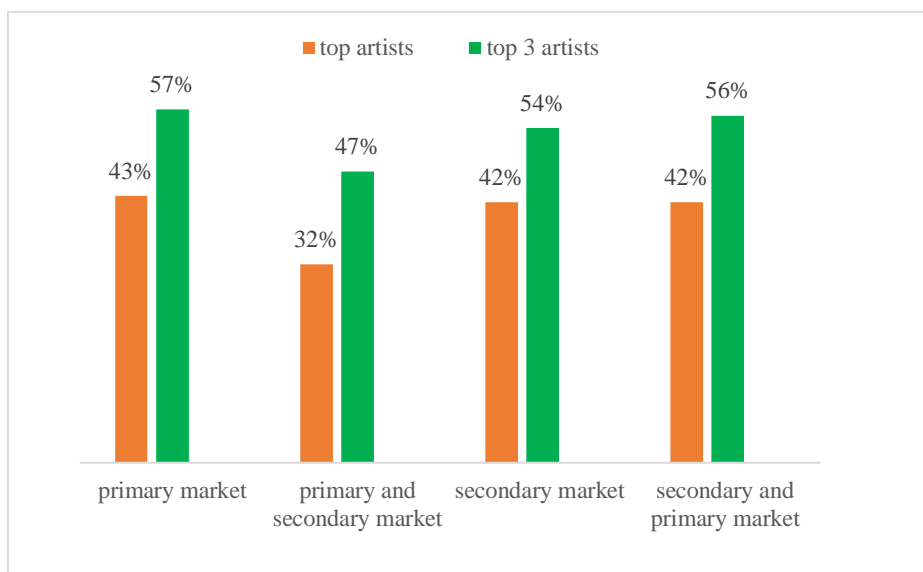
Il *secondary market* invece è costituito dallo scambio di opere d'arte esistenti e in questo mercato i partecipanti risultano normalmente più informati su artisti e opere, infatti risulta molto più prevedibile e comporta anche meno rischi rispetto al precedente (Zorloni, 2005). Una caratteristica peculiare del mercato secondario d'arte è che domina l'intero mercato in termini di valori di vendite, infatti i prezzi a cui sono vendute le opere in questo mercato sono generalmente più elevati rispetto al mercato primario, poiché le quotazioni degli artisti sono più stabili o perché si tratta di artisti deceduti (elemento che influisce sull'aumento del prezzo di vendita delle opere dell'artista). Il *secondary market* è sempre più simile come conformazione a quello primario poiché costellato di un numero di artisti viventi in aumento, anche di grande successo, e in diverse fasi delle loro carriere, ma le rivendite delle opere permettono prezzi meno volatili e più alti rispetto a quello primario (McAndrew, 2020).

Oltre a questi due sotto-mercati, l'approccio Abell (1980, *Defining the Business*) segmenta il mercato artistico in mercato dell'arte classica contemporanea, mercato dell'arte d'avanguardia, mercato dell'arte alternativa e junk art market in base alla qualità del prodotto offerto, alla gamma dei prezzi e alla dimensione del mercato stesso. Questi segmenti si differenziano tra loro per il grado di monopolio, l'anelasticità dell'offerta e le diverse caratteristiche della domanda: ad esempio il junk art market comprende molti fornitori che operano in un mercato che è perfettamente competitivo, mentre il mercato classico dell'arte contemporanea comprende un piccolo numero di fornitori che formano quindi un mercato caratterizzato da un sistema di oligopolio; il mercato dell'arte d'avanguardia invece è un mercato internazionale e altamente speculativo che viene gestito da un gruppo di attori ancora più ristretto rispetto al precedente.

Wondeur (*Wondeur*, ultima cons. 09/04/2021, www.wondeur.ai) è una piattaforma che analizza le carriere degli artisti presenti sul mercato attraverso i dati di esposizioni e vendite dal 1900 ad oggi. Grazie all'ampio database che ha a disposizione è in grado di classificare gli artisti di tutto il mondo in base al loro livello di fama o di riconoscimento da parte della critica: vi sono infatti gli artisti cosiddetti star che costituiscono l'1% del numero totale e che hanno raggiunto il massimo livello di fama; gli artisti celebri che rappresentano un secondo 1% del totale; gli artisti affermati che sono il 14%; infine gli artisti emergenti o sottorappresentati che costituiscono la maggioranza di quelli presenti sul mercato con una percentuale dell'84% (McAndrew, 2020). In base al posizionamento degli artisti secondo questa classifica e alle preferenze espresse da un gruppo d'élite di

collezionisti, critici, commercianti e curatori si crea una gerarchia dei prezzi a cui gli oggetti d'arte vengono venduti. Il valore in termini monetari di ogni pezzo d'arte è poi determinato da una serie di fattori che si relazionano con gli attori presenti nel mercato. Tra questi fattori si inserisce la reputazione dell'artista che può avere un effetto diretto sul valore e sul prezzo della sua opera e che viene determinata dal numero di mostre in cui è stato rappresentato, dai premi ricevuti, dai prezzi di altre opere che sono già state vendute e dall'importanza della galleria che lo rappresenta. A questo aspetto si aggiungono elementi tecnico-artistici quali la tecnica utilizzata, i materiali, la dimensione dell'opera e fattori legati alla capacità di gestire il lancio dell'opera sul mercato come la scelta di un rivenditore con una buona reputazione, la gestione di offerta e di domanda durante i periodi di rialzo e flessione del mercato stesso, la capacità di creare tendenze (Zorloni, 2005). Alle componenti associate al mercato artistico si affiancano quelle esogene quali il livello di sviluppo delle infrastrutture culturali, le politiche macroeconomiche e quelle fiscali (Sagot- Duvaroux, Pflieger e Rouget, 1992). Questo meccanismo di creazione del valore porta il mercato dell'arte contemporanea ad essere un buon esempio di mercato *winner-takes-all* (Grafico 14), struttura tipica anche di altri settori culturali, in cui una piccolissima percentuale di artisti è responsabile di una quota di mercato molto ampia, mentre una percentuale molto ampia di artisti ha una quota di mercato molto più ristretta. Infatti gli acquirenti competono tra loro per aggiudicarsi opere dei pochi artisti celebri o molto celebri e questo porta a una concentrazione delle transazioni nel vertice del sistema. Questo squilibrio del mercato non ha sempre caratterizzato il mercato dell'arte, infatti negli anni '80 la classe dei collezionisti emergenti focalizzava il suo interesse verso le nuove opere prodotte dal mercato primario. Dopo i crolli del mercato avvenuti nel 2000 e nel 2008 però, si è verificato un passaggio verso il mercato di rivendita delle opere e sugli artisti più stabili e i celebri maestri. Questo cambio è stato sicuramente reso possibile ed estremizzato dall'emergere di nuovi collezionisti, provenienti soprattutto da Paesi ricchi come l'Asia, l'Europa orientale e il Golfo, il cui interesse si è focalizzato sull'acquisto e sulla vendita di opere importanti degli artisti più importanti (Halperin e Kinsella, 2017).

Grafico 14. Quota delle vendite dei migliori artisti nel 2019



Fonte: McAndrew, *The Art Market 2020*, 2020

Inoltre la teoria della *brand identity* si può applicare anche al campo dell'arte contemporanea, infatti per gli artisti affermati essa è definita in relazione alla storia dell'artista e alla sua identità creativa. Per un artista risultano fondamentali il numero di mostre personali in importanti istituzioni culturali, la quantità e la qualità di elogi della critica, poiché sono spesso la base per la costruzione di un'identità credibile. Egli infatti diventa un marchio (un *brand*) nel momento in cui vince ripetuti premi, ottiene elogi e viene invitato a esporre presso mostre importanti. L'identità creativa di un artista si forma invece grazie a una serie di codici stilistici (forme, materiali, colori, soggetti o tecniche) che contraddistinguono la sua produzione e nel momento in cui l'identità personale dell'artista viene associata in modo univoco al suo lavoro, si può affermare che è stato costruito un *brand*. Questo gli permette di essere differenziato dalla concorrenza e di avere un posto ben preciso nel sistema dell'arte che gli permette di proporre per le sue opere i prezzi che gli siano più favorevoli (Zorloni, 2005).

3.1.2 La presenza delle donne nel mercato dell'arte contemporanea

Linda Nochlin nel celebre testo *Why Have There Been No Great Women Artists?* (1971) individuava nel sistema dell'arte e nella storia dell'arte, così come in molti altri ambiti, la presenza di barriere che condizionano i risultati ottenibili da una donna non a causa di caratteristiche che siano in lei peculiari, ma bensì nelle istituzioni e nell'educazione,

intesa come tutto ciò che plasma la vita di un individuo quando entra in contatto con il mondo. Questi due aspetti, la cui manipolazione è nelle mani di chi ha potere e maggiori privilegi, condizionano fino alla falsificazione la consapevolezza di come le cose vanno o dovrebbero andare: la storica dell'arte infatti ribalta il punto di vista dei problemi che interessano la società, in quanto il "problema della povertà" può diventare il "problema della ricchezza" se visto con gli occhi di chi è povero, così come anche il "problema dei neri" può divenire il "problema dei bianchi" e lo stesso può accadere per il "problema della donna". In questo modo si è in grado di mettere sotto accusa la vera causa della nascita di questi "problemi", ovvero la natura delle strutture istituzionali e la visione della realtà che viene imposta agli uomini e alle donne che fanno parte della società.

Questa dipendenza tra il pensiero individuale e la macchina sociale è valida anche nel campo della storia dell'arte. Sebbene si sia sempre pensato nel passato al fare artistico come a qualcosa di miracoloso e trascendentale, oggi sappiamo che l'intelligenza creativa è un'abilità che si costruisce e si adatta nel tempo, a partire dall'infanzia. Ciò implica che l'assenza e la minoritaria presenza di donne nell'ambito della storia dell'arte non sia dovuta alla mancanza nel genere femminile della genialità individuale, ma piuttosto al fatto che anche l'arte non sia un'attività completamente libera e autonoma, ma influenzata e legata alle forze sociali integrate tra loro quali accademie, sistemi di patrocinio, artisti, ecc. (Nochlin, 1971).

Nonostante molti passi in avanti siano stati compiuti dalle donne e per le donne nell'ambito del sistema dell'arte, il sessismo è ancora presente nel linguaggio e nelle logiche che governano il sistema. Ad esempio oggi è possibile vedere una direttrice alla guida di un museo, ma la loro presenza viene schiacciata dal dominio maschile che continua a persistere, tant'è che guadagnano meno dei loro colleghi e che le posizioni di livello superiore sono tendenzialmente occupate da funzionari di sesso maschile. Nel 2005 negli USA le direttrici donna erano il 32% e a distanza di dieci anni sono diventate il 42,6%, anche se solitamente guidano quegli istituti culturali che hanno budget più limitati (Association of Art Museum Directors, 2015). Le discriminazioni che condizionano la vita professionale delle donne non rimangono però cristallizzate ai vertici delle organizzazioni, ma si ripercuotono anche sulla rappresentazione nel mondo delle gallerie, nei differenziali di prezzo ottenuti durante le aste, nelle recensioni mediatiche e nell'inclusione delle opere di artiste nelle collezioni permanenti e mostre personali. Prendendo in considerazione mercati artistici di rilevanti dimensioni e istituti di grande

importanza e fama si può notare che sono evidenti i numeri della disparità di genere: di tutte le mostre personali organizzate dal 2007 al 2015 presso il Whitney Museum solo il 29% è stato dedicato ad artiste; presso il Guggenheim di NY le mostre personali di donne sono state zero nel 2007, ma sono aumentate nel 2014 fino ad arrivare al 14%; al Centre Pompidou nel 2007 di tutte le mostre dedicate ad un unico artista solo nel 16% dei casi l'artista scelta era di sesso femminile, mentre alla Tate Modern nello stesso anno le mostre di donne sono state il 25% (Reilly, 2015).

Anche secondo i dati riportati dagli studi condotti successivamente rispetto a quelli sopra riportati sull'occupazione femminile nel settore artistico si evince che le donne artiste sono sottorappresentate all'interno del mercato dell'arte contemporanea, che si presenta come un sistema prettamente al maschile dove gli uomini rappresentano l'86% del ranking dei top 500 artisti contemporanei in termini di fatturato d'asta mondiale contro il 14% della presenza femminile. Se si considerano invece solamente gli artisti nati dopo il 1980, la percentuale di donne presenti in questa classifica sale al 31% (Artprice, 2017). Vi sono stati quindi nel tempo dei miglioramenti per la rappresentazione femminile, ma nonostante questo ancora nel 2017 il National Museum of Women in Arts con sede a Washington DC affermava che le opere di artiste donne costituivano solo tra il 3 e il 5% delle collezioni permanenti degli istituti culturali in Europa e negli Stati Uniti, mentre solo il 13,7% degli artisti rappresentati da gallerie europee e americane sono donne contro l'86,3% costituito da artisti uomini. Analizzando poi 1,5 milioni di vendite all'asta di opere d'arte in un arco di tempo esteso agli ultimi quarant'anni è stato dimostrato che le opere di artiste femminili hanno guadagnato il 50% in meno delle loro controparti maschili dalle vendite dei loro dipinti. Per i quadri che superavano la soglia del milione di dollari il divario retributivo tra uomini e donne si attesta al 28% a favore degli artisti maschi (Commissione Europea, 2015 – riedizione 2018).

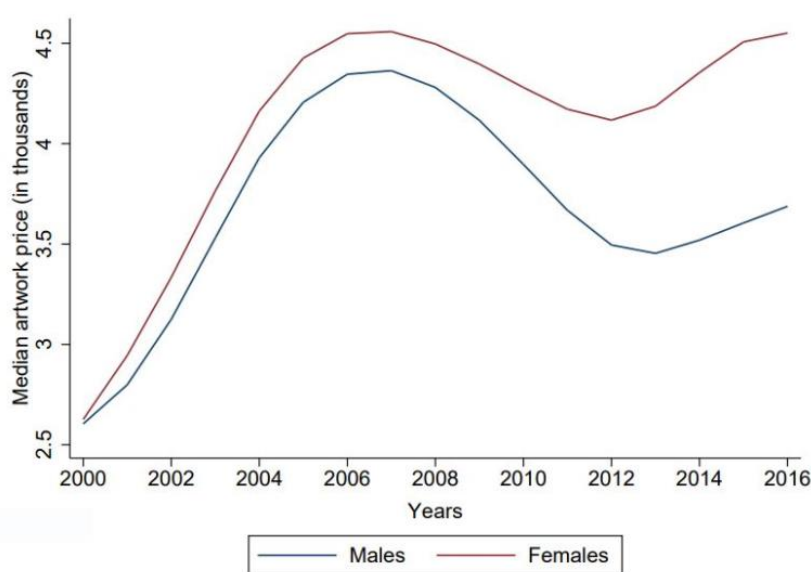
Lo studio empirico condotto dai ricercatori Bocart, Gertsberg e Pownall dell'Università di Maastricht (2018) ha dimostrato quali siano le barriere che una donna, che intende intraprendere la professione di artista, incontra ad ogni step della sua carriera. Lo studio riprende le recenti ricerche della Yale School of Management secondo le quali il rapporto tra studenti e studentesse nelle università d'arte d'élite è divenuto pressoché paritario nel 1983 e a partire da allora è rimasto costante nel tempo. Questo però non implica che le donne, una volta completata la loro formazione accademica, vengano rappresentate dalle gallerie nello stesso modo in cui avviene per gli uomini (13,7% contro 86,3% a favore di

quest'ultimi). Infatti lo studio di Maastricht riporta per ammissione dei galleristi stessi che vi sono perplessità e dubbi sulle possibilità di successo delle artiste emergenti anche a causa del possibile interesse della donna ad avere figli e ad occuparsene, cosa che renderebbe la sua carriera artistica instabile e meno affidabile di quella di un uomo. Secondo quanto riportato da Artsfacts (2010) le difficoltà che le donne incontrano nel ricoprire ruoli dirigenziali e di prestigio nelle organizzazioni legate alle arti visive (musei, fiere d'arte, case d'asta d'arte) e il fatto che anche nel momento in cui riescono a raggiungere queste posizioni vendono le loro opere a prezzi inferiori rispetto agli artisti uomini trovano parte della loro spiegazione nel tempo che le donne occupano per le cure familiari. Si riscontra infatti anche nell'ambito della carriera artistica che la maternità e le attività a sostegno della famiglia diano vita a differenze di genere: le scelte personali e di maternità vengono ritenute inconciliabili con la produzione creativa in quanto potrebbero portare a rinunciare al lavoro o a lavorare part-time, avendo così un impatto negativo sulla carriera dell'artista stessa e anche sul gallerista che la sostiene. Proprio per questo la carriera e la produzione artistica femminile viene ritenuta meno affidabile rispetto a quella di un uomo dagli attori del mercato. Questo ha un impatto diretto sulla percezione del potenziale successo di un'artista donna emergente: la creazione di reti e la visibilità sono estremamente importanti per una carriera artistica e la decisione di avere figli può compromettere la presenza e la notorietà raggiunti sul mercato. Altro fattore da tenere in considerazione è la libera professione svolta dagli artisti (senza una retribuzione fissa) e questo certamente li rende finanziariamente più vulnerabili (*Artfacts*, ultima cons. 07/04/2021, <https://artfacts.net/>).

Una volta trovata una galleria che sponsorizzi l'artista, quest'ultimo avrà l'aspirazione di far avanzare la propria carriera, passando da artista emergente ad artista affermato, ovvero i suoi lavori passeranno dal mercato primario delle gallerie (alle quali pagano un abbonamento con un probabile supporto collezionistico) a quello secondario di rivendita presso le case d'asta. Lo studio sperimentale ha verificato una differenza statisticamente significativa tra il successo che gli artisti uomini hanno in questa operazione e quello delle artiste donne: su 4.180 artisti maschili il 96,9% ha visto le proprie opere rivendute all'asta, mentre su 574 artiste femminili il 93% ha ottenuto lo stesso risultato. Questo significa che nel passaggio tra il mercato primario e quello secondario non ha avuto successo il 15% delle artiste viventi. Raggiunto il mercato di rivendita però si riscontra per le donne una vera e propria rivincita, infatti i collezionisti sono soliti pagare un 6% in più per il

lavoro delle artiste: il prezzo medio di un'opera venduta all'asta è per le donne 4.138 dollari e per gli uomini 3.648 dollari (Grafico 15). Questo può trovare due spiegazioni: la prima potrebbe essere legata al fatto che le alte barriere d'accesso al mercato secondario imposte alle donne fanno sì che quest'ultime abbiano qualità artistiche superiori o più ricercate dai collezionisti rispetto all'artista maschio medio; la seconda risiede nella partecipazione femminile al mercato, che risulta minoritaria, e quindi, data la minore disponibilità delle opere di artiste donne, i collezionisti potrebbero essere disposti a pagare un prezzo più alto (Bocart, Gertsberg e Pownall, 2018).

Grafico 15. Prezzo medio pagato per le opere di donne e uomini nel mercato secondario



Fonte: Bocart F., Gertsberg M., Pownall R., *Glass ceilings in the art market*, 2018

Nel mercato secondario per gli artisti affermati entra in gioco la dinamica *winner-takes-all* che colpisce maggiormente il lavoro delle donne rispetto a quello degli uomini. Il 2,6% delle artiste è responsabile del 91% del fatturato complessivo delle opere femminili vendute all'asta tra il 2000 e il 2017 e questo sottolinea la domanda esagerata per un numero limitato di opere create da un gruppo assai ristretto di artiste. La situazione delle vendite cambia però nettamente se si prende in considerazione le opere più costose del mercato realizzate dagli artisti posizionati al vertice del sistema: in questo caso le opere delle donne vengono vendute con un 8% in meno rispetto a quelle degli uomini e quindi le performance femminili in questo campo sono peggiori rispetto a quelle maschili (Bocart, Gertsberg e Pownall, 2018). Questi risultati sono in linea con quanto evidenziato anche da un recente report sulle preferenze d'acquisto in campo artistico secondo cui

tendenzialmente le persone, e in particolare gli uomini più abbienti, risultano più inclini a valutare il lavoro di un artista maschile come migliore rispetto a quello femminile e questo porta quindi a una disposizione di spesa maggiore verso i primi rispetto alle seconde (Shaw, 2017).

Tra gli artisti ai vertici, ovvero i cosiddetti artisti star, le donne rappresentano lo 0,03% e sono responsabili del 41% dei profitti complessivi di questa fetta di mercato. Tra gli artisti più pagati al mondo sono presenti 5.612 donne e artisti come Picasso o Andy Warhol hanno venduto più opere d'arte e con un compenso maggiore rispetto a quello ottenuto complessivamente da tutte le artiste. Se si confrontano infatti le artiste femminili con il fatturato d'asta migliore nel periodo 2000-2017, ovvero Joan Mitchell con un auction turnover totale di 390 milioni di dollari e Georgia O'Keeffe con 247,2 milioni di dollari, con i migliori risultati dei loro colleghi uomini la differenza risulta impressionante: al primo posto si colloca appunto Picasso con un valore di vendita complessivo pari a 6,2 miliardi di dollari, seguito da Andy Warhol con un fatturato di 4,9 miliardi\$ (Bocart, Gertsberg e Pownall, 2018).

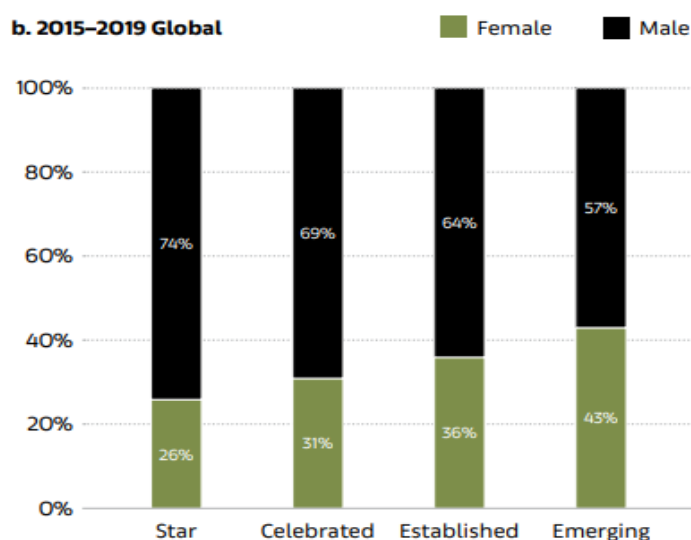
3.1.3 Le donne che hanno sfondato il “soffitto di vetro”

Le disuguaglianze di genere e la sottorappresentazione delle donne nel mercato dell'arte sono diventate negli ultimi anni oggetto di discussione e di riflessione anche da parte di gallerie ed istituzioni culturali, che hanno avviato cambiamenti per affrontare lo squilibrio raggiunto, ma questi sono ancora lontani dal concretizzarsi. L'ultimo report realizzato da UBS sul mercato dell'arte ha registrato però che nel 2019 vi sono stati degli sviluppi, in particolare l'aumento della rappresentazione delle donne e delle vendite delle opere di artiste nel mercato primario. Si è infatti rilevato che le gallerie che lavorano esclusivamente all'interno del mercato primario hanno registrato nel periodo 2010-2019 un aumento dell'8% annuo di donne rappresentate, che nel 2019 hanno raggiunto la quota del 44% degli artisti totali. Le donne in questo ambito rappresentano in media il 40% delle vendite, mentre gli uomini occupano una percentuale del 56% di presenza sul mercato e costituiscono il 60% delle vendite effettuate. Per quanto riguarda le gallerie che invece lavorano sia nel *primary* che nel *secondary market* i numeri cambiano: le artiste rappresentano il 39% contro il 61% degli uomini e la percentuale di vendite delle loro opere si attesta al 27% del totale (gli uomini il 73%). Nel mercato secondario invece la rappresentazione di artiste donne è del 23% e le vendite delle loro opere costituiscono

solo il 17% di quelle totali, invece il genere maschile rappresenta il 77% del mercato e l'83% delle opere vendute. Questa differenza trova una sua spiegazione nel fatto che il mercato primario è caratterizzato da una maggiore quota di artiste emergenti, pari al 48%, ma questa percentuale di donne diminuisce man mano che si avvanza nei livelli di carriera (Grafico 16) e questo significa quindi che vi è un minor numero di donne che hanno avuto successo come artiste rispetto agli uomini.

Nonostante questo trend consolidato nel 2019 vi è stato un lieve aumento delle percentuali di artiste in ogni livello di carriera: un 5% in più tra gli artisti emergenti, +7% tra gli artisti con una carriera già avviata e un aumento del 2% delle artiste affermate (McAndrew, 2020). Inoltre dalla ricerca condotta attraverso la piattaforma per il settore delle gallerie Artsy (Artsy.net) è stato possibile registrare che il maggiore incremento in termini di rappresentazione di donne artiste è avvenuto nel mercato latinoamericano con un +9% seguito da quello del Nord America con il 6%: questi dati costituiscono il segnale di un iniziale cambio di tendenza in termini di disuguaglianze di genere nel settore della commercializzazione dell'arte.

Grafico 16. Esposizioni di artiste e artisti nelle gallerie commerciali

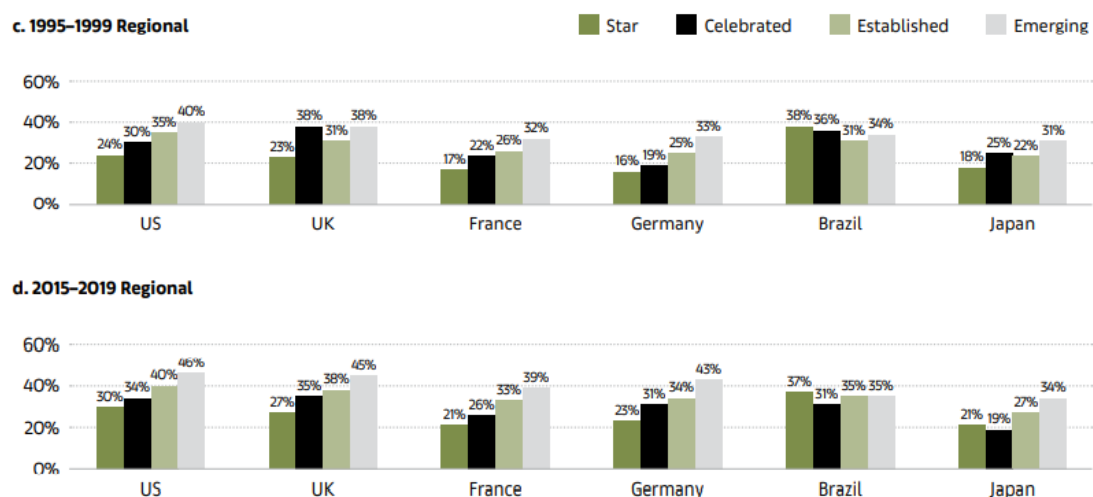


Fonte: McAndrew, *The Art Market 2020*, 2020

Nonostante l'aumento avvenuto nel tempo della quota delle donne presenti sul mercato, le artiste sono rimaste sottorappresentate rispetto agli uomini nelle mostre presso le gallerie commerciali rispetto a tutti i livelli di carriera. Si possono però individuare alcuni passi in avanti che sono compiuti (Grafico 17): in uno dei mercati dell'arte più grandi e importanti come quello americano vi è stato un miglioramento della presenza delle artiste

nelle esposizioni commerciali con un incremento medio totale di tutte le posizioni della carriera di circa il 6%; nel Regno Unito questo miglioramento si attesta al + 4%, mentre in Francia intorno al 5%; nei mercati più piccoli come quello del Giappone non si sono avuti incrementi di grande portata (+1,25%) così come in Brasile dove l'incremento è stato meno del 3%. Ciò che accomuna l'andamento dei mercati nazionali è il fatto che l'incremento della presenza di donne sia avvenuto nelle fasce più basse del successo, come si può vedere dai dati: da percentuali quali il 34% in Giappone o il 46% negli Stati Uniti nella categoria delle artiste emergenti si passa rispettivamente al solo 21% o 30% per le artiste considerate star. Prende dunque forma un modello di sottorappresentazione delle donne nelle posizioni professionali più prestigiose che si ripete a livello globale, di cui l'unica eccezione è costituita dal Brasile dove si registra una percentuale di artiste emergenti pari al 35% mentre le artiste star sono il 37% (McAndrew, 2020).

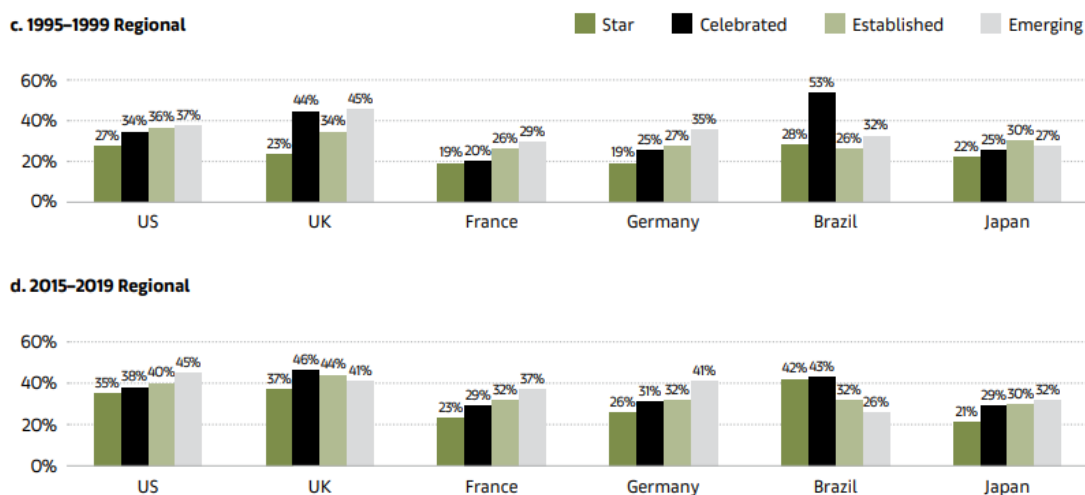
Grafico 17. Evoluzione della rappresentazione delle donne nei vari livelli di carriera



Fonte: McAndrew, *The Art Market 2020*, 2020

Il report 2020 sul mercato dell'arte riporta anche un incremento negli ultimi vent'anni delle percentuali relative alle artiste donne nelle esposizioni museali (Grafico 18), tant'è che le donne rappresentano il 30% degli artisti di grande fama (star) esposti nei musei e il 41% degli artisti emergenti. In ritardo su questa linea si assestano la Francia (dove la totalità delle donne nei musei si aggira intorno al 30%) e il Giappone (nei musei giapponesi le artiste in totale rappresentano il 28%) con numeri significativamente inferiori rispetto a quelli registrati negli Stati Uniti (la totalità delle donne presenti nei musei è circa del 40%) e in Inghilterra (il totale delle artiste è il 42%), un ritardo questo che si è mantenuto costante nel tempo (McAndrew, 2020).

Grafico 18. Evoluzione presenza delle donne nei musei



Fonte: McAndrew, *The Art Market 2020*, 2020

I dati presentati da Artprice nel report pubblicato nel 2020 (*Artprice report. 20 years of contemporary art auction history*) si allineano ai miglioramenti sopra riportati anche per ciò che riguarda il settore delle vendite all'asta dove, seppure in netta minoranza rispetto agli uomini che dominano questo mercato, alcune artiste occupano un posto di rilievo all'interno delle classifiche internazionali. Osservando infatti le migliori cento vendite dell'anno 2019 tre posizioni sono occupate da opere realizzate da un'artista femminile: si tratta dell'opera *La tunique rose* (1927) dell'artista Tamara de Lempicka al 72° posto per un valore di 13.362.500\$, acquistata presso la casa d'aste Sotheby's; mentre due opere di Joan Mitchell (*Plowed Field* del 1971 e *Hans* del 1981), battute all'asta presso Christie's rispettivamente per un valore di 13.327.500 dollari e 12 milioni di dollari, occupano la 74° e l'83° posizione. La miglior vendita dell'anno però è stata realizzata da un'opera del pittore impressionista Claude Monet, *Meules* (1890), che è stata acquistata per la cifra record di 110,747 mila dollari.

Significativa è anche la presenza di undici artiste, viventi e non, nel ranking dei migliori 500 artisti del 2019. È interessante osservare che in questa classifica, in cui vengono inseriti i migliori pittori in termini di vendite d'asta, è presente anche la pittrice seicentesca Artemisia Gentileschi (unico nome femminile presente per l'arte precedente al Novecento) con un fatturato d'asta pari a 6.611.729 dollari alla 261° posizione. Concentrando invece l'attenzione sugli artisti viventi d'arte contemporanea le donne risultano essere quattro: Yayoi Kusama alla 22° posizione del ranking, Cecily Brown alla 90° e ancora più in basso si inseriscono Jenny Saville e Julie Mehretu. L'artista femminile le cui opere sono state le più pagate nel 2019 (e anche in quelli precedenti

sempre secondo i report d'asta) è Yayoi Kusama con un auction turnover complessivo di 97.988.245 dollari e la miglior vendita di una sua opera risulta pari a 7.953.215 dollari. Nonostante il buon piazzamento dell'artista nel ranking e le significative cifre a cui sono state battute all'asta le sue opere, l'arte di Yayoi Kusama risulta pagata ben meno rispetto ai vertici del ranking, occupati da uomini. Le prime posizioni sono dedicate a due maestri come Picasso e Monet, mentre il primo artista maschile vivente si incontra al 7° posto ed è Gerhard Richter. Il suo fatturato d'asta complessivo dell'anno 2019 è 130.531.911 dollari mentre il miglior risultato si attesta a 20.478.000, numeri molto al di sopra di quelli ottenuti dalle artiste donne presenti in classifica (Moine e Minguet, 2020). Si evince quindi dal breve quadro presentato che le donne siano ampiamente sottorappresentate nei dati d'asta e che i loro risultati siano di molto inferiori rispetto a quelli raggiunti dai loro colleghi uomini. La situazione però cambia nell'analizzare la sezione degli artisti contemporanei di ultima generazione (nati dopo il 1980 e sotto i quarant'anni d'età), dove nella top 20 dei fatturati annuali si raggiunge non solo una parità di genere con undici uomini e nove donne in classifica, ma anche un'eterogeneità delle nazionalità degli artisti ed artiste provenienti dall'Europa, dal Nord America, dall'America Latina, dall'Asia e dall'Africa. Analizzando il vertice di questa classifica si evidenzia il cambio di passo: due artisti uomini occupano le prime due posizioni (rispettivamente Nicolas Party con un fatturato di 5.087.300 dollari e Harold Ancart con 4.824.700 dollari di incasso), subito seguiti dalle artiste Ayako Rokkaku e Tschabalala Self con risultati che non si discostano molto dai precedenti, ovvero 4.154.300 dollari per la prima e 2.871.800 dollari per la seconda artista (Moine e Minguet, 2020).

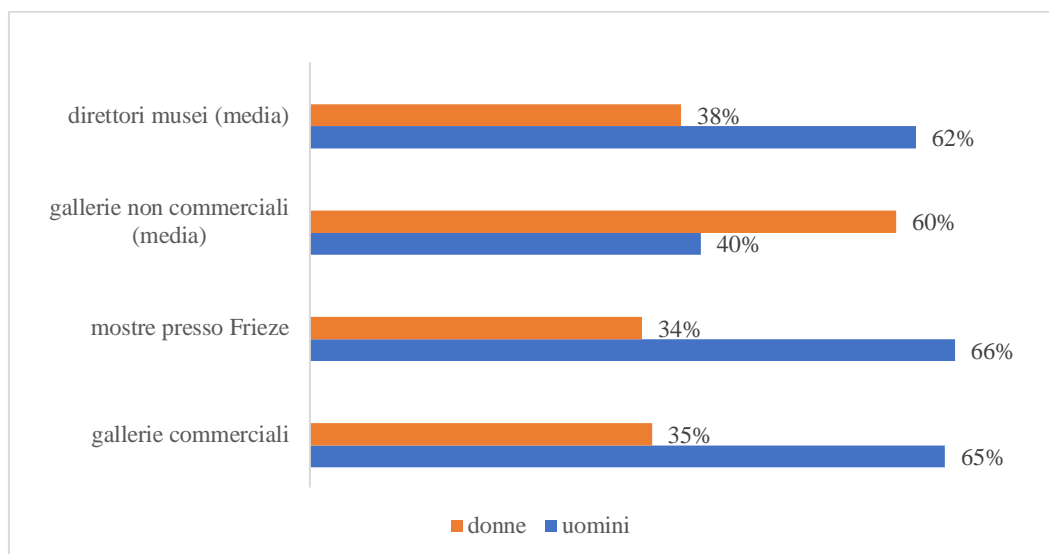
3.2 I dati sulla presenza femminile nel mercato dell'arte nell'Unione Europea

Come ricorda la ricerca condotta sui settori culturali per la Commissione Europea dall'EENCA (2015) a causa della diversità di tutti i sottosettori coinvolti nella filiera produttiva delle industrie culturali e creative e date le differenze che intercorrono nelle dimensioni di questi diversi ambiti anche a livello di singoli Stati membri, non sono disponibili informazioni sistematiche e comparabili provenienti da tutti i Paesi dell'Unione Europea. Gli Stati hanno però condotto in modo autonomo ricerche sul tema del genere nel mercato dell'arte e questi studi vengono riportati di seguito, così da permettere di realizzare un quadro della situazione sul territorio UE.

3.2.1 Lo stato delle cose in Gran Bretagna

Grazie al report sulle artiste britanniche, prodotto da McMillan per l'anno 2019 (*Representation of female artists in Britain during 2019*), è possibile evidenziare che in Gran Bretagna le studentesse che frequentano corsi di arte e design nei loro GCSE (che possono essere paragonati agli anni del liceo in Italia) sono il 66% del totale e questa percentuale aumenta al 74% per le studentesse universitarie (A Level) che hanno scelto di frequentare un percorso accademico di arti creative. Allo stesso tempo però la ricerca evidenzia che la piccola quota degli uomini che intraprende questo percorso gode di un percorso professionale significativamente molto più valorizzante in termini di supporto economico e di opportunità (Grafico 19): il 65% degli artisti sponsorizzati dalle gallerie commerciali di Londra sono uomini contro il solo 35% di donne (dato che rispetto all'anno precedente ha subito un incremento del 3%); 27 di queste gallerie commerciali hanno partecipato alla fiera d'arte internazionale Frieze attraverso stand e mostre degli artisti e le esposizioni in questo caso erano dedicate per il 66% agli uomini e solo per il 34% alle donne. Per ciò che riguarda invece l'analisi degli istituti non commerciali, di cui sono stati presi in considerazione la Tate Modern, la Tate Britain, il V&A e le Serpentine Galleries, è risultato che quelli caratterizzati da maggior prestigio e maggiori finanziamenti pubblici (tra 500£-1 milione£) hanno programmato per il 53% mostre personali dedicate ad artiste, mentre in quelli con sostegni minori (inferiori a 500£) la quota di mostre aumenta al 67%, dato che rispecchia un rapporto simile alle percentuali di laureate universitarie. Le rilevazioni dell'EENCA (2015, *Gender gaps in the cultural and creative sectors*) inoltre sottolineano però che sebbene il 53% dei direttori di musei e gallerie non-profit sono donne, questa percentuale scende al 23% nelle organizzazioni che ricevono un maggiore livello di finanziamenti pubblici.

Grafico 19. Presenza femminile nel mercato inglese nel 2019



Fonte: McMillan, *Representation of female artists in Britain during 2019*, 2019

Se si pensa poi che vi è stato un taglio a livello nazionale di questi finanziamenti, le organizzazioni culturali pubbliche dipendono sempre più dalle gallerie profit per l'organizzazione di mostre ed esposizioni e questa crescente interazione tra le due realtà potrebbe portare al trasferimento anche nella realtà pubblica della sottorappresentazione femminile già ben radicata nel contesto privato. Nel 2019 infatti i finanziamenti a sostegno degli artisti sono calati del 20% e questo ha portato a una riduzione dei sostegni agli artisti maschili pari al 17% rispetto all'anno precedente, mentre alle artiste del 24%. Nonostante i tagli sui finanziamenti pubblici, sono aumentate il numero di sovvenzioni individuali, che hanno visto un aumento per parte femminile del 7%, raggiungendo il dato più basso degli ultimi tre anni, e del 24% per quella maschile.

Il settore in cui sicuramente le artiste risultano più penalizzate è quello delle vendite presso le case d'asta: le vendite di opere di artiste presso le sessioni serali di Sotheby's ha subito un incremento negli ultimi cinque anni, ma la distribuzione di genere rimane fortemente sbilanciata a favore degli uomini che rappresentano gli autori dell'86% dei lotti rispetto alle donne che costituiscono solo il 3%; le tre vendite serali a Londra presso Christie's invece hanno ottenuto come risultato la vendita dell'87,5% di opere realizzate da uomini e del 12,5% di opere di artiste donne, che rappresenta il 6-10% del reddito totale delle serate e questo indica che non solo i lotti delle artiste hanno avuto una minore percentuale di acquisto, ma che sono stati venduti anche a un prezzo inferiore. Questo significativo squilibrio influisce sia sulla rappresentazione che le donne hanno all'interno

delle gallerie commerciali sia sulla possibilità di essere inserite in esposizioni istituzionali (McMillan, 2019).

Lo studio di McMillan ha evidenziato che in alcuni casi è stato raggiunto un equilibrio di genere e una valorizzazione dell'operato femminile. Ad esempio per ciò che riguarda la realizzazione di progetti di arte pubblica sono state scelte delle donne nel 53% dei casi (per il 47% la scelta è ricaduta su un artista), dato che però ha subito un lieve calo rispetto alle rilevazioni dell'anno precedente (36 progetti, ovvero il 54%). Negli ultimi dieci anni inoltre molti sono stati i premi e i riconoscimenti che hanno valorizzato il lavoro delle donne nel mercato artistico. Il 51% degli artisti selezionati nel periodo 2010-2019 per la competizione *New Contemporaries* sono state donne, che si sono candidate con una media del 63% rispetto al 37% degli uomini. Da precisare è che si tratta di una competizione alla cieca, dove i giudici hanno la possibilità di vedere solo l'opera e non chi l'ha realizzata e questo negli anni è stato uno dei pochi settori in cui il raggiungimento della soglia della parità di genere è stato costantemente soddisfatto. Lo stesso studio riporta inoltre che il 58% degli artisti premiati dall'Arts Council England sono artiste (e per il 42% artisti), dato che si potrebbe leggere anche come un maggiore impegno da parte delle donne per ottenere sovvenzioni e legittimazione che permettano loro di essere accettate all'interno del sistema dell'arte. Anche il 67% dei vincitori del prestigioso premio Turner Prize negli ultimi dieci anni sono state donne, mentre gli uomini sono stati solo il 33% di coloro che hanno vinto.

Importanti sono state anche le acquisizioni di opere della Tate Art Collection per il biennio 2018/2019 che ha incluso nella propria collezione 78 opere di artisti maschili e 59 di artiste femminili e quelle della Collezione d'Arte del Governo, che comprendeva 14.411 opere totali, di cui il 10,7% era di artiste. Tra il 2018 e il 2019 sono state acquistate circa 80 nuove opere di artiste donne da inserire nelle collezioni a prova di un cambiamento nella politica di raccolta di capolavori della Government Art Collection che ha così mostrato l'intento di imporre un cambio di rotta alla disparità di genere che ha dominato fino a questo punto (McMillan, 2019).

Una peculiarità dello studio inglese è quello di aver mappato le recensioni fatte da cinque testate nazionali negli ultimi due anni: i risultati mettono in luce che le recensioni sulle donne artiste sono diminuite negli anni, in particolare quelle sulle mostre collettive sono calate del 18% mentre quelle sulle mostre personali hanno subito un calo del 6%. Il Times è stato il giornale che più si è occupato della creatività femminile, seguito dal Guardian e

dal Financial Times, mentre il Telegraph e il The Observer si inseriscono al fondo della classifica poiché hanno recensito il minor numero di esposizioni d'arte femminili.

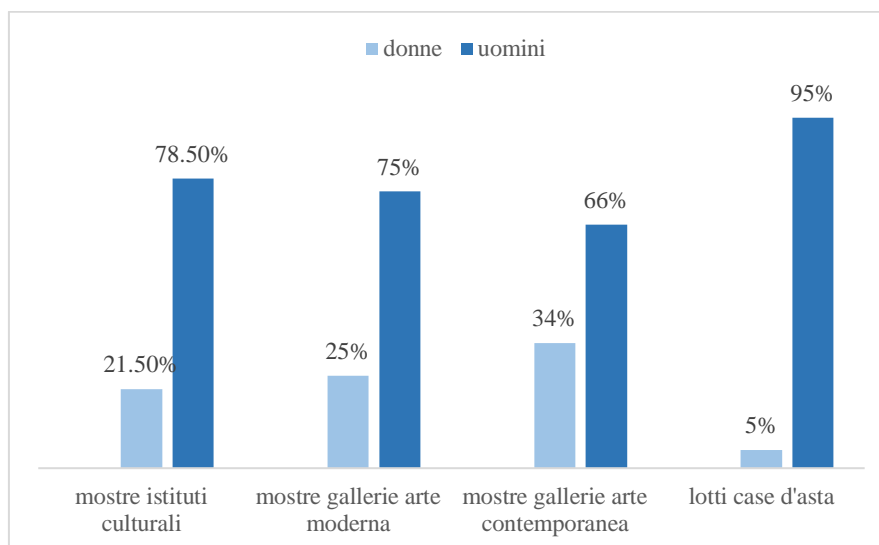
3.2.2 I dati del mercato italiano

I dati sulla presenza femminile nel mercato dell'arte italiano sono stati presentati per l'anno 2016/2017 dal Dipartimento di Arti Visive della Nuova Accademia delle Belle Arti di Milano in occasione del lancio del Master in Contemporary Art Markets. Lo studio ha preso in considerazione la presenza delle artiste all'interno del sistema e lo sviluppo dei loro percorsi professionali sia nella sfera della produzione artistica sia in quella della commercializzazione delle loro opere. I risultati ottenuti evidenziano che le donne rappresentano la maggioranza della popolazione studentesca iscritta nell'anno accademico di riferimento alle accademie pubbliche di belle arti in Italia con una quota del 67% contro il 33% degli uomini. Questo sottolinea sia l'interesse e la propensione femminili verso le professioni creative, ma anche che in materia di diritto allo studio, il genere ancora una volta non rappresenta un fattore discriminante. Di tutt'altro avviso sono invece i dati che riportano la rappresentazione delle donne sia nel campo della musealizzazione in istituzioni sia pubbliche che private sia nel settore della commercializzazione attraverso i dati delle gallerie e delle case d'asta (Grafico 20).

Per quanto riguarda le istituzioni culturali sicuramente il primo punto che si pone in evidenza è la mancanza di collezioni permanenti completamente dedicate alle artiste italiane, proprio per questo gli unici dati disponibili sono quelli relativi alle mostre temporanee. Se si considerano le mostre personali la percentuale di rappresentazione femminile si attesta al 19% (81% per gli uomini), mentre se si tratta di mostre collettive, la presenza di artiste sale al 24% e al contempo quella degli uomini scende al 76% (Simoncelli e Iaquina, 2018). Inoltre secondo quanto riportato dallo studio dell'EENCA per la Commissione Europea nel 2015 i musei più importanti accoglievano una presenza complessiva di professioniste in ambito culturali in ruoli di leadership solo nel 37% dei casi. Anche nelle gallerie commerciali italiane il dominio è detenuto dagli uomini e le artiste costituiscono in generale circa un quinto del totale degli artisti rappresentati. Infatti le gallerie di arte moderna e contemporanea presentano una percentuale di artiste pari al 18% con l'82% di artisti, dove ovviamente influisce in modo discriminante l'assenza quasi totale di donne nel panorama dell'arte moderna. Le percentuali hanno infatti un

miglioramento nel caso delle gallerie che trattano solo opere di arte contemporanea: in quest'ultime le donne costituiscono il 25% (il 75% è rappresentato da uomini), mentre in quelle fondate a partire dagli anni 2000 che tendenzialmente concentrano il loro mercato sulle tendenze artistiche delle ultime generazioni la percentuale di artiste sale al 27% contro il 73% di artisti uomini. Prendendo in considerazione le stesse gallerie, è stata analizzata l'offerta di mostre personali organizzate in termini di presenza di artisti ed artiste e i risultati hanno evidenziato in questo caso un incremento delle percentuali rispetto alle rilevazioni precedenti: nelle gallerie d'arte moderna e contemporanea le esposizioni di donne sono state il 25% rispetto al 75% dedicato agli uomini; nelle gallerie d'arte contemporanea le mostre femminili sono state il 32% contro il 68% di quelle maschili; infine nelle gallerie più recenti (fondate dal 2000) le mostre di artiste sono state il 36% mentre quelle di artisti il 64%. Questi numeri sono un generale indice di interesse per l'attività delle donne artiste che stanno man mano raggiungendo sempre più visibilità nel contesto internazionale e anche italiano. Le vendite all'asta sono invece il luogo della sfera commerciale dove si stabiliscono i prezzi di riferimento per gli artisti storicizzanti e per quelli viventi, proprio per questo è un ambito del mercato dell'arte dove avviene una selezione degli artisti in base alla notorietà e alla capacità di attrarre il maggior numero di possibili compratori. La città di Milano, sede delle note Sotheby's e Christie's, rappresenta il mercato più importante per l'arte moderna e contemporanea. Considerando i lotti offerti complessivamente nell'anno 2016, solo 5 opere ogni 100 erano opere di artiste e questa scarsità di prodotti creativi femminili ha causato anche risultati d'asta ampiamente inferiori rispetto a quelli raggiunti dagli uomini: ad esempio il lotto record del 2016 per l'arte femminile è stata un'opera dell'artista Dadamaino che ha raggiunto una cifra di 76.800€, un ammontare di denaro che paragonato ai 2.576.250€ pagati per il *Sofa* di Domenico Gnoli è pari al solo 3%. Purtroppo i valori sono simili anche nel contesto internazionale, infatti a Londra, dove avvengono le aste di arte italiana, la presenza femminile nei cataloghi corrisponde solamente al 3% (Simoncelli e Iaquina, 2018).

Grafico 20. Presenza delle artiste italiane sul mercato



Fonte: Simoncelli, Iaquina, *Donne artiste in Italia*, 2018

La ricerca della Nuova Accademia di Belle Arti (2018, *Donne artiste in Italia*) analizza anche la possibilità che viene data alle artiste di rappresentare il proprio Paese, l'Italia, alla Biennale di Venezia, momento di eccezionale importanza per la carriera di un artista. Il Padiglione italiano ha assunto in ogni edizione della manifestazione caratteristiche differenti, infatti negli anni artisti di diverse generazioni sono stati presentati al pubblico attraverso mostre collettive, personali o bi-personali in base alle scelte del curatore. Vi è però una costante che caratterizza il padiglione nell'arco degli ultimi dieci anni: non considerando l'edizione del 2011 per lo straordinario numero di artisti che hanno partecipato all'allestimento del Padiglione Italia, sono stati complessivamente presentati 48 artisti e 7 artiste, pari al 13% del totale, motivo per cui si può affermare che vi è stata un'ampia sottorappresentazione della creatività femminile. Questo inoltre sottolinea che le donne hanno un accesso ancora molto limitato ai momenti di visibilità più significativi e di rilevanza anche internazionale.

3.2.3 Il gender nel mercato artistico spagnolo

Lo studio elaborato da Doncel Ballesteros (2016) concentra la propria analisi sulle differenze di genere nell'ambito delle ICC, iniziando dall'ambito museale. Infatti le correnti artistiche hanno assunto negli ultimi anni una grande diversità e un gran dinamismo non solo per quanto riguarda il prodotto culturale finale, ma anche per ciò che concerne l'identità degli artisti e le loro pratiche. Nonostante molto del mercato artistico

sia cambiato, il museo continua ad essere considerato dal pubblico come il principale dei circuiti formali dove vengono esibite le opere considerate come espressioni dell'Arte e la creatività geniale degli artisti che le hanno realizzate. Grazie alla loro musealizzazione le opere godono di una diffusione di massa, associando al proprio artista un determinato valore e riconoscimento della propria creazione. Nell'analizzare e quantificare la presenza di donne e in particolare di artiste spagnole nelle collezioni permanenti e nelle esposizioni temporanee dei musei spagnoli, molte sono le questioni che richiamano l'attenzione: in primo luogo i dati relativi al periodo 2006-2011 informano sul fatto che le opere delle artiste hanno una probabilità di molto inferiore rispetto a quella data agli artisti uomini di essere esposte nei luoghi istituzionali della cultura. Si nota che le opere femminili sono ampiamente sottorappresentate e che le percentuali si attestano bene al di sotto della soglia di parità: se si considerano le artiste donne in generale, allora la loro rappresentazione è al di sotto del 20% (18,8%) nel caso di collezioni permanenti e si attesta per le mostre personali al 23,5% e quelle collettive al 26,3%, mentre la quota di rappresentazione degli uomini si attesta al sopra del 70% sia nel caso delle collezioni museali sia nel caso di mostre temporanee. Se si analizzano invece i dati afferenti alle donne spagnole le percentuali si contraggono ulteriormente: nelle collezioni permanenti e nelle esposizioni collettive dei musei presi in considerazione costituiscono attorno al 10% degli artisti rappresentati (contro il circa 90% degli artisti uomini originari della Spagna), mentre sono l'11,8% degli artisti a cui viene dedicata una personale, quota che per gli artisti uomini spagnoli si attesta al di sopra dell'80%. I dati riportano quindi una situazione di sottorappresentazione delle artiste che sembrano poter prendere parte all'esposizione museale solo come soggetti o oggetti delle opere contemplate dai visitatori (López Fernández Cao, 2000). Inoltre dalla ricerca condotta è risultato che il Museo Reina Sofia, che è l'istituzione di arte contemporanea che in Spagna con maggior rilievo internazionale e un maggior flusso di visitatori, è uno dei luoghi con una minore rappresentazione delle opere sia di artiste internazionali sia di quelle nazionali (Doncel, 2016).

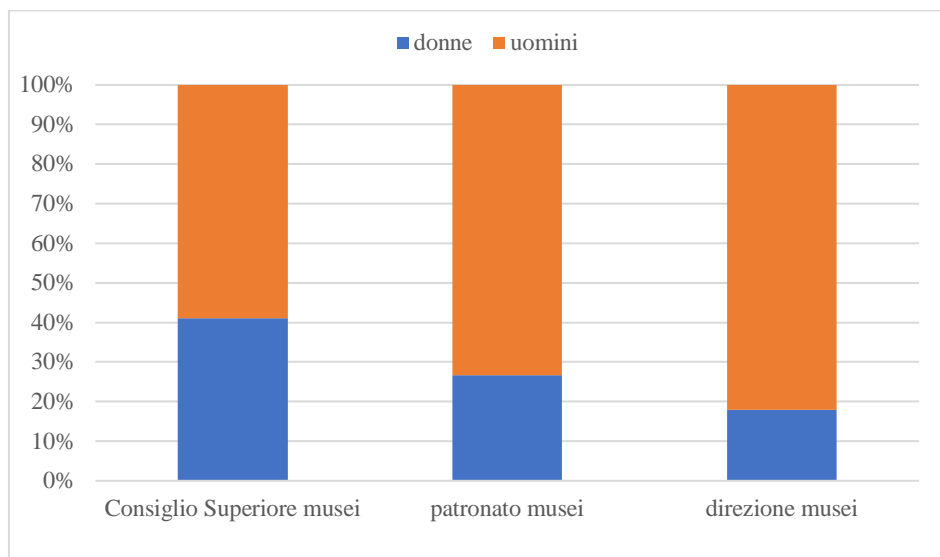
Il secondo ambito di ricerca è stato quello della formazione delle donne nelle materie che preparano alla professione artistica. Anche se le capacità creative non sono una conseguenza diretta dell'ottenimento di qualificazioni accademiche, i dati provenienti dal Ministero dell'Educazione spagnolo evidenziano che dagli anni '90 vi è stata una femminilizzazione della componente studentesca delle università legate alla formazione

artistica: tra il 2008 e il 2010 nelle facoltà di Belle Arti le studentesse hanno rappresentato circa il 65% del corpo studentesco, mentre nelle università di Storia dell'Arte sono state più del 73%; i dati dimostrano inoltre che tra il 2000 e il 2008 le studentesse che si sono laureate in questo ambito sono state mediamente il 62% degli studenti totali. L'acquisizione di competenze nell'ambito universitario è un fattore determinato dall'offerta e dalla domanda del mercato lavorativo e proprio per questo è particolarmente significativo che la maggioranza di coloro che terminano il proprio percorso di formazione universitario costituisca l'ampia minoranza dei professionisti che lavorano sul mercato (Doncel, 2016). Ciò significa che l'accesso alla sfera pubblica del lavoro risulta frenato da barriere che in modo cumulativo e sinergico lavorano per non riconoscere la professionalità e il lavoro delle artiste. Questo può essere imputabile alle organizzazioni e alle istituzioni del sistema dell'arte che non offrono a uomini e donne pari opportunità di crescita professionale e favoriscono così il proliferare di un sistema androcentrico (Fraser, 2007).

Come detto in precedenza, sono proprio i musei a ricoprire un ruolo centrale nel diffondere il valore dell'arte e degli artisti ai visitatori e a legittimarli. Per questa loro funzione, visti i dati precedentemente elencati, assecondano questo sistema incentrato sulla figura dell'uomo come unico artista. Per queste implicazioni e per l'importante funzione sociale svolta dalle istituzioni museali la ricerca di Doncel (2016, *Los numeros cuentan*) analizza la composizione degli organi decisionali degli spazi museali presi in considerazione già precedentemente, dato che sono il centro delle politiche gestionali e si tratta del Consiglio Superiore di Musei, Patronati e Visitatori, i Patronati di ogni museo o centro di arte contemporanea e la direzione di questi enti (Grafico 21). Nel Consiglio Superiore dei Musei che è il massimo organo consultivo dell'amministrazione dello Stato spagnolo in materia di cultura e patrimonio e che svolge un compito di regolamentazione dei musei statali e di consulenza nell'ambito di orientamenti del sistema museografico vige una ripartizione pressoché paritaria: le funzioni svolte vengono affidate a 13 uomini (il 59%) e 9 donne (41%). L'organo principale che governa ogni museo è invece il Patronato, dove si determinano le politiche di acquisizione ed esibizione delle opere e dal punto di vista della sua composizione nei musei interessati dallo studio la presidenza dell'organo è quasi sempre affidata a un uomo (con l'unica eccezione di una donna su 11 musei), mentre ad occupare le altre posizioni dirigenziali vi sono uomini con il 73,4% e

donne con solo il 26,6%. Questa sottorappresentazione femminile si ripete anche nelle direzioni dei musei, dove vi sono 8 donne direttrici (18%) contro 18 uomini (82%).

Grafico 21. Partecipazione delle donne agli organi decisionali dei musei



Fonte: Doncel, *Los numeros cuentan*, 2016

3.2.4 I dati del mercato negli altri Stati europei: Francia, Olanda, Polonia e Svezia

Anche in Francia secondo il rapporto sulla presenza delle donne nell'arte e nella cultura del 2018 (*Inégalités entre les femmes et les hommes dans les arts et la culture*) le donne sono ampiamente sottorappresentate nel settore artistico. Infatti nonostante rappresentino il 64% degli studenti nelle scuole di arti plastiche tra 2005 e il 2016, costituiscono solo il 42% degli artisti attivi nel settore. Questa percentuale risulta ulteriormente in calo se si prendono in considerazione i sostegni, la visibilità e i riconoscimenti che vengono loro dati: le donne sono infatti solo il 27% dei partecipanti alle residenze artistiche nell'anno 2017/2018 (ovvero 4 donne ogni 15 partecipanti) e degli artisti esposti nei centri d'arte e nella fiera FRAC (la fiera d'arte francese più importante e riconosciuta a livello internazionale) per l'anno 2014. L'*Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes* (HCE) ha infatti analizzato la programmazione artistica realizzata da un museo prestigioso quale il Centre Pompidou e i risultati ottenuti mostrano come sulle 108 mostre personali realizzate nel periodo 2012-2016 presso l'istituto solo 12 sono state dedicate ad artiste donne, ovvero solo l'11% del totale, nonostante il fatto che sia stato il primo museo francese a dedicare un'esposizione temporanea alla riscoperta e valorizzazione del talento

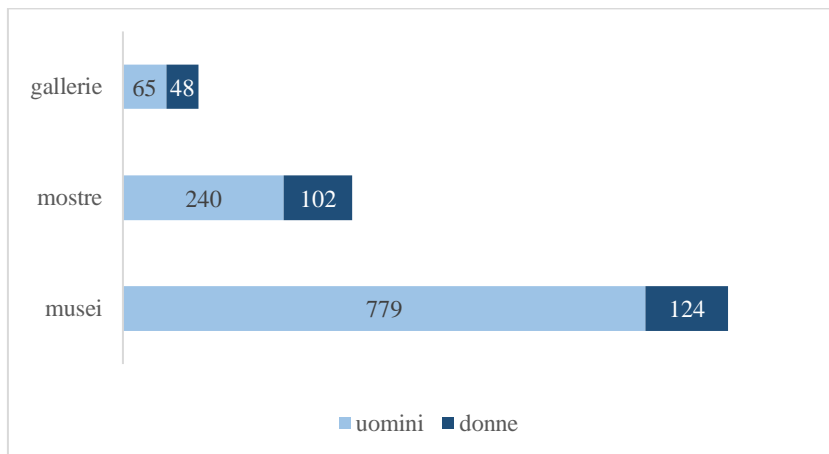
artistico femminile con il progetto *Elles* (pag. 111 del presente capitolo). La percentuale invece di artiste premiate con il premio Marcel Duchamp tra il 200 e il 2017 si attesta al 25%. Questa scarsa visibilità data alle donne è sicuramente in contrasto con l'idea di poter raggiungere una parità di genere nel mercato artistico, dove le artiste continuano a rimanere meno esposte rispetto ai propri colleghi e anche meno premiate. Tutto ciò porta a un circolo vizioso dell'invisibilità per le donne: sono meno esposte e meno conosciute quindi sono meno quotate rispetto agli uomini e questo ovviamente porta a un minore acquisto delle loro opere, cosa che le porta ad essere sempre meno attraenti sul mercato dell'arte. Infatti lo studio dell'HCE riporta che il nuovo indice di quotazione "i-CAC" degli artisti contemporanei francesi, costruito nel 2017, rivela che nella top 20 degli artisti meglio quotati sul mercato sono presenti solamente 2 donne.

Vi è invece un equilibrio di genere nello svolgimento del ruolo di dirigente di istituzioni pubbliche francesi legate alla produzione d'arte, dove le donne raggiungono una percentuale del 50%, ma rimangono comunque svantaggiate dal punto di vista della remunerazione in quanto in tutto il settore permane un *gender pay gap* del 30% a favore degli uomini (HCE, 2018).

La ricerca condotta da Kerchman e Salet nel 2019 ha avuto proprio l'obiettivo di colmare la mancanza di dati ed evidenze empiriche sulla presenza delle donne sulla scena artistica olandese. Dai risultati ottenuti (Grafico 22) risulta evidente che la situazione sia molto simile a quella già presentata a livello globale: analizzando musei e gallerie olandesi è emersa una sottorappresentazione delle donne in entrambi i consensi, in quanto le artiste femminili sono quasi completamente assenti dalle collezioni storiche museali come retaggio delle scelte dei secoli precedenti, ma si è visto che anche nelle mostre più recenti le donne non hanno un'adeguata valorizzazione della loro professionalità. Negli otto più famosi musei olandesi è stato rilevato infatti che le donne sono il 13,4% degli artisti presenti nelle collezioni, mentre gli uomini costituiscono l'84,1% del totale. Se si tratta invece delle mostre temporanee realizzate dagli stessi musei tra il 2013 e il 2018 la percentuale di artisti scende al 70,4%, mentre quella di artiste presenti sale al 29,9%, attestandosi sempre ampiamente al sotto della parità auspicata. Le due ricercatrici hanno poi analizzato i dati provenienti dalle più importanti cinque gallerie olandesi e in questo caso il gap si assottiglia raggiungendo una quota del 14,8% (il 56,5% sono uomini sponsorizzati dai galleristi, mentre le donne sono il 41,7%). Nonostante questo però

rappresentano la maggioranza della forza lavoro circa il 70% del personale di musei e gallerie è di genere femminile.

Grafico 22. Distribuzione degli artisti secondo il genere in musei, mostre e gallerie in Olanda



Fonte: Kerchman, Salet, *The position of women artists in four art disciplines in the Netherlands*, 2019

I limitati dati del mercato artistico a disposizione a quelli esposti in merito alla situazione in Polonia presentano una situazione di ampia sottorappresentazione delle donne nel sistema dell'arte. Si riscontra infatti una bassa percentuale di donne impiegate nelle posizioni di leadership nelle università artistiche e nei musei più popolari, rispettivamente nelle facoltà di Belle Arti le donne in ruoli dirigenziali sono il 29% contro il 71% degli uomini, mentre costituiscono solo il 13% tra i direttori dei musei più importanti contro l'87% di dominio maschile (Hertie School of Governance, 2017). In aggiunta uno studio commissionato dalla Katarzyna Kozyra Foundation nel 2015 ha riportato che nelle Accademie di arti visive le donne occupano per il 34% il ruolo di assistente di cattedra, per il 25% sono professoresse associate e solo nel 17% dei casi sono professoresse di ruolo. Questi numeri risultano ancora più bassi se si considera che il 77% del corpo studentesco è costituito da ragazze, ma già a partire dai percorsi post universitari questa percentuale subisce un drastico calo (solo il 27,1% dei ricercatori in campo artistico e umanistico sono di genere femminile).

Anche per quanto riguarda i riconoscimenti artistici le donne polacche sono molto penalizzate: il WRO Media Art Biennale è stato vinto da un'artista solo per il 27% mentre da un artista uomo per il 73%; il Griffin Art Space Lubicz Prize ha avuto come vincitori il 25% di donne contro il 75% di uomini. Alla fine del 2015 per sanare le disuguaglianze

presenti nel settore il Ministro della Cultura ha annunciato un aumento del 5% % dei salari nelle istituzioni culturali e nelle scuole d'arte e negli archivi statali, nonché sgravi fiscali per gli artisti freelance. Queste promesse sono indice della volontà di un cambio di indirizzo nel Paese e risultato delle lotte portate avanti dalle associazioni di artisti attive sul territorio come l'Associazione degli artisti e designer polacchi e il Forum dei cittadini per l'arte contemporanea. In particolare su questa tematica della retribuzione vige il negoziato europeo del 2014 sponsorizzato dal Citizen Forum for Contemporary Arts che è valido per le istituzioni e gallerie culturali finanziate con fondi pubblici e che prevede il pagamento di tariffe minime (non inferiore al salario mensile medio nazionale) sia per gli artisti che per le artiste per le mostre personali (European Artists' Rights, 2015). Nel Paese infatti nel settore dell'arte, dello spettacolo e del tempo libero per le donne vi è un divario retributivo che si è ridotto in modo significativo fino a scendere al di sotto del 10% tra il 2012 e il 2014 (in questo anno il *gender pay gap* era pari al 7,7%) e ad attestarsi nel 2015 al 22% (Hertie School of Governance, 2017).

In Svezia invece si attesta un'ampia partecipazione delle donne ai ruoli di leadership nel settore artistico-culturale (amministratori, membri del consiglio o presidenti di università e musei, decani e vicepresidi, membri dei consigli di prefettura) dove le donne ricoprono il 50% dei ruoli: nei musei più rinomati le donne sono direttrici per il 56% contro il 44% di direttori uomini; nelle università e nelle Accademie occupano le posizioni più prestigiose nel 42% dei casi rispetto al 58% degli uomini. A partire dal 2016 il governo svedese si è impegnato nel sostegno all'integrazione di genere all'interno delle università e del settore dell'istruzione tramite il programma GMA e un nuovo modello di assegnazione dei fondi per la ricerca che sostituisca quello preesistente che assecondava le gerarchie maschiliste esistenti. Sempre in ambito accademico, la Svezia si attesta molto vicino alla media europea di partecipazione femminile agli studi in campo artistico con una percentuale del 61% rispetto a quella europea del 64%, mentre la quota di ricercatori donne in discipline umanistiche e artistiche si attesta solamente al 36,1% nel 2013 (Hertie School of Governance, 2017).

Lo studio dell'*Hertie School of Governance* ha rivelato che in Svezia il *gender pay gap* è del 19%, percentuale che diminuisce nel settore delle arti e che raggiunge un divario del 15%, anche nell'ambito dei riconoscimenti le donne hanno un'ampia rappresentazione tant'è che i premi più importanti nel Paese (Fredrik Roos Arts Grant e Rolf Schock Prize) sono stati vinti in media da un'artista donna per il 61% e da un artista uomo per il 39%.

3.3 Come il mercato dell'arte si sta muovendo per raggiungere un equilibrio di genere

3.3.1 Le iniziative europee

A livello internazionale l'attivismo di genere più conosciuto in ambito culturale è quello portato avanti dal collettivo anonimo femminista delle "Guerrilla Girls" (fondato nel 1989), che durante il suo percorso trentennale ha sempre denunciato il dominio maschile del mondo dell'arte e in particolare delle collezioni museali. Con il manifesto "Le donne devono essere nude per entrare nel Met. Museo?" ha voluto infatti puntare i riflettori su una situazione che vede le donne ancora come oggetti delle idee creative maschili piuttosto che come soggetti capaci di creare arte (Frigeri, 2019). Al collettivo si affianca anche la compagna #5WomenArtists, lanciata inizialmente solo sui social networks dal National Museum of Women in Arts di Washington e da quest'anno parte integrante della programmazione di tutti i dipartimenti del museo. Il museo è infatti l'unico grande museo al mondo interamente dedicato alla difesa delle donne attraverso l'arte e la campagna mediatica, iniziata nel 2016, ha lo scopo di incrementare la consapevolezza sulla sottorappresentazione delle donne e sul fenomeno delle disuguaglianze di genere che colpiscono il mondo artistico: l'iniziativa ha riscosso un ampio successo con più di 22.000 post condivisi dagli utenti e con oltre 1800 musei e istituzioni che hanno preso parte al progetto dislocati in 7 continenti e in altrettanti 57 Paesi del mondo (*National Museum of women in the arts*, ultima cons. 09/04/2021, www.nmwa.org).

Sempre rimanendo sul piano generale l'Unione Europea ha fatto sue le raccomandazioni e le politiche internazionali per affrontare gli ostacoli delle disuguaglianze di genere in tutta la catena del valore culturale. Nel report *Gender inequalities in the cultural sector* (2016) sono riportate le azioni che l'organizzazione raccomanda che vengano applicate ad ogni livello: innanzitutto il riconoscimento e la valorizzazione dei talenti femminili in campo artistico, integrando e migliorando strumenti come l'istruzione e la formazione; attuare misure che migliorino lo status e le condizioni di lavoro delle artiste in particolar modo all'avvio della loro carriera, attraverso l'accesso ai finanziamenti, borse di studio e programmi di tutoraggio incentrati sul loro talento; dare visibilità ai prodotti culturali realizzati dalle donne, creando per loro la possibilità di un dialogo diretto con il pubblico

attraverso vari strumenti come la commercializzazione, performance dal vivo, esposizione, screening. A queste iniziative si affiancano progetti più concreti come

<< [...] garantire l'equilibrio di genere nell'assegnazione dei fondi, fornire finanziamenti mirati alle imprenditrici, migliorare l'accesso alla formazione e allo sviluppo di competenze, fornire spazio e attrezzature; diversificare e sovvenzionare le opzioni di assistenza all'infanzia. La discriminazione positiva e la promozione della mobilità e degli scambi internazionali delle artiste contribuiscono ad accrescere la loro visibilità a livello nazionale e internazionale. >>

Pujar, 2016, pp. 29-30

Secondo la ricerca condotta dall'UNESCO (2014) sulle disparità di genere nel mondo culturale e artistico l'impegno che l'Unione Europea ha assunto con la sottoscrizione di trattati, accordi, convenzioni e risoluzioni internazionali verso l'integrazione della tematica *gender* nelle proprie politiche culturali non ha condotto ai risultati auspicati. L'interesse per la parità di genere si esprime attraverso gli obiettivi delle politiche culturali e gli obblighi di monitoraggio e comunicazione, ma allo stesso tempo non produce dati regolari e affidabili su vasta scala che possano essere utili ai governi nazionali per elaborare misure efficienti e mirate. Spesso la politica culturale infatti non viene percepita come prioritaria nell'attuazione dell'integrazione della dimensione di genere e necessita inoltre di competenze e risorse. Per questo vi sarebbe la necessità di uno sviluppo di capacità trasversali e di una sensibilizzazione verso la creatività femminile, che ancora manca (UNESCO, 2014). Per le ragioni sopra esposte sono i singoli Stati membri ad adottare iniziative a livello nazionale per lo sviluppo di una parità di genere e molto spesso l'impulso per la nascita di questi progetti è da attribuire a istituzioni culturali o associazioni e fondazioni attente al tema.

3.3.2 Le good practices nei Paesi membri dell'UE

Tra le iniziative che negli Stati membri dell'UE affrontano il tema delle disuguaglianze di genere si inserisce l'istituzione nel Regno Unito del *Freelands Award* nel 2016 da parte dell'ente benefico per le arti visive *Freelands Foundation*, la quale ha lo scopo di sostenere gli artisti e le istituzioni culturali. Il premio a cadenza annuale è del valore di 100 mila sterline di cui una percentuale pagata direttamente agli artisti e permette a

un'organizzazione culturale di presentare una mostra su larga scala che includa nuovi e significativi lavori realizzati da un'artista donna con carriera già avviata, che non abbia ottenuto riconoscimenti e che lavori e viva nel Regno Unito (*Freelands Award*, Freelands Foundation, ultima cons. 09/04/2021, <https://freelandsfoundation.co.uk/awards-and-prizes/freelands-award>). Il progetto è stato avviato a partire dalle evidenze riscontrate nel settore in termini di sottorappresentazione femminile da parte della curatrice e accademica Charlotte Bonham-Carter, la quale ha redatto uno studio (*Representation of female artists in Britain*, 2016) commissionato proprio dalla Fondazione stessa.

A questa si aggiunge anche l'associazione no-profit spagnola EmPoderArte che lavora esclusivamente sulle tematiche di genere e in particolare sostiene e promuove la visibilità delle donne nelle arti visive. L'associazione è indipendente ed autogestita da un gruppo di donne artiste con competenza ed esperienza sia nella gestione culturale sia nella curatela. L'attività principale si esplica in progetti espositivi atti a sensibilizzare, diffondere e analizzare i temi inerenti al *gender*, su cui le mostre organizzate riflettono, così le conferenze, letture ed eventi che l'istituzione sponsorizza (*EmPoderArte*, ultima cons. 07/04/2021, www.asociacion-empoderarte.org).

Oltre alle iniziative portate avanti dalle associazioni e fondazioni privati, vi sono anche vari progetti che in più musei d'arte contemporanea di tutta Europa hanno permesso di valorizzare e promuovere il lavoro delle artiste. Infatti dei circa cinquanta musei dedicati alle donne nel mondo, venti sono situati nel territorio dell'Unione. Un esempio è il Museo Nazionale d'Arte di Bucarest dove, dato che le artiste presenti nelle gallerie della Romania raggiungono la quota solo del 5%, nel 2016 è stata organizzata la mostra *Equal. Art and Feminism in modern Romania* per sostenere il lavoro di 21 artiste rumene. La mostra si inserisce nel più ampio progetto museologico "Equal", il quale è costituito anche dagli eventi ad essa connessi, e ha lo scopo di mappare storicamente il lavoro delle artiste che si sono attivate sulla scena artistica locale tra il 1916 e il 1939 (identificato come un periodo fondamentale per i collettivi d'arte femminili) confrontando tale attività con l'ampia sottorappresentazione attuale delle donne nel mondo dell'arte. Lo scopo del programma curatoriale è quello di interrogare i fondamenti patriarcali che hanno contraddistinto la produzione della storia dell'arte per promuovere invece il femminismo liberale e la lotta l'uguaglianza all'interno della società (Valentina Iancu, catalogo artistico della mostra, 2015). A questo si aggiunge il "Urban Girls Event" che supporta

varie forme artistiche quali le arti visive, la moda e la musica e lo sviluppo della comunità locale e che ha svolto anche un ruolo di significativa importanza nel sostenere la leadership femminile nel campo delle arti (Commissione Europea, 2015).

Un altro progetto che ha permesso di dare visibilità alla creatività delle donne artiste è stato quello realizzato al Centre Pompidou tra il 2009 e il 2011 e intitolato *Elles@centrepompidou, artistes femmes dans la collection du Musée national d'art moderne*: si trattava della terza esposizione tematica della collezione permanente del Museo nazionale di Arte Moderna presso il Pompidou e che fu interamente dedicato alla valorizzazione delle donne. La collezione del Pompidou infatti esponeva opere realizzate da artiste solo per il 17,7% e analizzando gli artisti presenti nell'esposizione permanente gli uomini occupavano una percentuale dell'87%, proprio per questo per la realizzazione della mostra il museo fu costretto a ricorrere a numerose acquisizioni e donazioni di opere per un totale di 150 artiste e 900 opere destinate all'esposizione. I risultati dell'iniziativa superarono le aspettative tant'è che ci furono due milioni di visitatori e il museo ricevette importanti donazioni di opere da parte di artiste e collezionisti, questo successo fece sì che il progetto *Elles* venne prorogato per un anno rispetto alle tempistiche iniziali e che in questo periodo vennero programmati alcuni cambi di opere in linea con l'esposizione temporanea sull'arte femminile (Nualart, 2018).

Nel 2008 vi fu l'iniziativa *The Second Museum of Our Wishes* promossa dal Moderna Museet di Stoccolma. Consisteva nella realizzazione di una seconda versione di un precedente progetto organizzato negli anni '60 del Novecento e che aveva portato il museo all'acquisto di nuove opere tutte di artisti uomini tramite fondi pubblici. La seconda edizione prevedeva invece sia la partecipazione del soggetto pubblico sia di donazioni di privati per l'acquisizione di 24 opere di artiste femminili per cui si prevedeva l'inserimento nella collezione permanente del museo e quindi visibili al pubblico nel percorso espositivo. Tale avvenimento stimolò poi la realizzazione di mostre ed esposizioni temporanee, che non erano state pianificate, in altri musei del territorio (Nualart, 2018).

Un ultimo caso studio preso in considerazione dalla ricerca condotta da Nualart (2018, *Discriminación positiva, cuotas de género y narrativas feministas en museos de arte contemporáneo*) sulle iniziative positive nel settore artistico inerenti alla tematica gender

è quello del Museo Reina Sofía molto indietro per quanto riguarda la rappresentazione delle artiste donne. Nel museo infatti è stata realizzata una sala dedicata completamente all'arte femminile e al fine di meglio introdurre il visitatore a una rilettura di genere della storia dell'arte è stato avviato il programma di visite guidate denominato *Una mirada feminista sobre las vanguardias*. L'obiettivo è quello di presentare un percorso di visita femminista che sappia raccontare sia il dominio maschilista che ha caratterizzato l'arte nei secoli sia le opere e la storia delle donne che hanno permesso di illuminare il lavoro delle donne come artiste e che non vengono ricordate nei musei.

Capitolo IV – L’impatto della pandemia di SARS-CoV-2

4.1 Il lavoro femminile durante la crisi pandemica

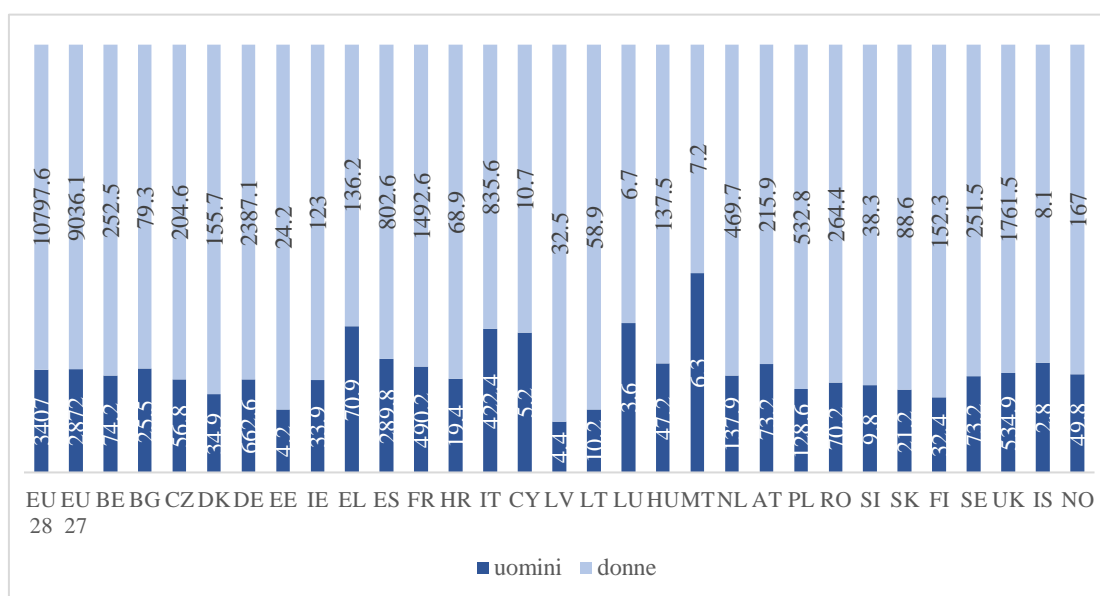
In quest’ultimo capitolo dell’elaborato si intende rendere conto dei cambiamenti causati dall’epidemia sanitaria ancora in corso. Viene quindi analizzato l’impatto che l’emergenza dovuta al virus SARS-CoV-2 ha avuto sull’occupazione femminile nel mercato del lavoro europeo, in base alla letteratura scientifica e ai dati disponibili non ancora completi dato il protrarsi del fenomeno pandemico. La situazione di emergenza sanitaria che stiamo vivendo infatti ha avuto conseguenze negative sul lavoro delle donne, tant’è che secondo quanto riportato dall’Istituto Europeo per l’uguaglianza di genere durante la prima ondata l’occupazione femminile ha subito un decremento pari a 2,2 milioni di lavoratrici (2021, *Economic hardship*, ultima cons. 01/04/2021, <https://eige.europa.eu/covid-19-and-gender-equality/economic-hardship-and-gender>). La pandemia ha infatti fatto emergere e ha acuito tutte le fragilità a cui il lavoro femminile era già precedentemente esposto all’interno dell’Unione Europea così come al di fuori dei suoi confini. La situazione italiana, presentata nel seguito, rende evidente l’impatto economico e le criticità provocate dal virus sulla partecipazione delle donne al mondo del lavoro.

In secondo luogo viene presentata la situazione del settore culturale, fortemente colpito dalle chiusure dovute al COVID-19, le quali potrebbero avere conseguenze importanti e molto negative anche nel lungo periodo. Nonostante non sia stato possibile riportare un’analisi di genere del settore culturale durante la crisi per indisponibilità di dati, il settore viene analizzato perché filo conduttore della ricerca del presente elaborato e poiché in questo momento di crisi è soggetto a gravose conseguenze, data la sua peculiare struttura. Inoltre si tratta di un comparto economico in cui le donne impiegate risultano una quota pari al 3,8% della popolazione femminile europea tra i 16 e i 64 anni (su un totale di forza lavoro che occupa il 3,7% della popolazione europea, si veda a questo proposito il capitolo 2 della presente ricerca), mentre gli uomini che lavorano nel settore corrispondono alla percentuale del 3,6% leggermente inferiore rispetto a quella della partecipazione femminile.

4.1.1 L'impatto del virus SARS-CoV-2 sull'occupazione delle lavoratrici

Per contenere la diffusione del virus si sono adottate fin da subito nella quasi totalità dei Paesi europei misure di confinamento generalizzato dell'intera cittadinanza, ad eccezione delle categorie di lavoratori ritenute essenziali. Tra queste vi sono in primis i lavoratori del settore sanitario e assistenziale, il personale scolastico, quello dei supermercati, delle farmacie e delle banche. Queste professioni sono state analizzate dall'EIGE (2021, *Essential workers*, ultima cons. 01/04/2021, <https://eige.europa.eu/covid-19-and-gender-equality/essential-workers>) e secondo quanto riportato risulta evidente come le donne siano in esse ampiamente rappresentate. Sono stati considerati essenziali anche molte altre categorie professionali come gli assistenti d'infanzia e gli insegnanti, la cui percentuale di donne è del 93%, e gli addetti dei supermercati, dove le donne ricoprono il ruolo di cassiera per l'82% della forza lavoro. Tra i lavoratori sanitari di tutta l'Unione Europea quelli di sesso femminile sono il 76%, mentre quelli di genere maschile costituiscono il 24% (Grafico 23); inoltre proprio in questa categoria durante la pandemia le donne hanno avuto una quota di lavoratrici infettate dal virus pari al 72% (tra gli uomini d'altro canto si registra una percentuale di decessi sul totale degli infetti accertati pari al 71%).

Grafico 23. Le professioni sanitarie in base al genere nell'ordine delle 100mila persone



Fonte: EIGE, *Essential workers*, 2021

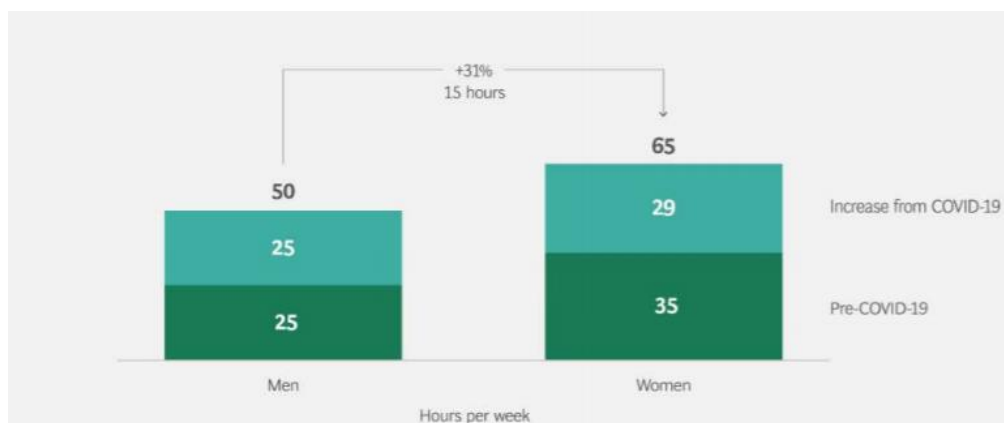
Nonostante la presenza di donne sia molto forte tra gli operatori del sistema sanitario degli Stati europei, il genere femminile ha poca rappresentanza tra le posizioni di governance sanitaria e all'interno dei ruoli legati al processo decisionale. Secondo un esame condotto sul pronto intervento COVID in 87 Paesi tra i ruoli decisionali e gli esperti gli uomini costituiscono l'85% e le donne solo il 15%. Si stima inoltre che nel campo dell'assistenza domiciliare a lungo termine vengano impiegati 5,5 milioni di lavoratori di cui circa l'82% sono donne (il 18% uomini) (2021, *Inspiring change: women's leadership in health care is vital during the COVID-19 pandemic and beyond*, ultima modifica 04/03/2021, <https://www.euro.who.int/en/health-topics/health-determinants/gender/news/news/2021/3/inspiring-change-womens-leadership-in-health-care-is-vital-during-the-covid-19-pandemic-and-beyond>).

La pandemia ha causato gravi perdite di posti di lavoro, infatti l'occupazione delle donne in questo periodo di crisi sanitaria ha subito un calo di 2,2 milioni di lavoratrici donne sul territorio europeo rispetto ai 2,6 milioni di lavoratori uomini (con un calo rispetto al secondo trimestre del 2019 che per entrambi i sessi è stato pari al -2,4%) (2021, *Economic hardship*, ultima cons. 01/04/2021, <https://eige.europa.eu/covid-19-and-gender-equality/economic-hardship-and-gender>). In particolare secondo le rilevazioni riportate dall'Istituto europeo per la parità di genere (2021, *Covid-19 derails gender equality gains*) gli ambiti che hanno subito maggiori decrementi nell'occupazione sono stati quelli del commercio al dettaglio, delle strutture ricettive e turistiche, dell'assistenza domiciliare e del lavoro domestico, oltre al settore della produzione di abbigliamento, poiché professioni che in prevalenza sono svolte da una forza lavoro femminile. Le perdite di posti di lavoro in questi ambiti infatti costituiscono il 40% di quelle totali. Un incremento dell'impiego dei lavoratori è stato registrato durante il periodo estivo, in cui però le donne hanno ottenuto solo la metà dei posti di lavoro ottenuti dagli uomini. Se si considerano invece le donne con figli, queste ultime a causa della pandemia hanno avuto il 23% di probabilità in più rispetto agli uomini di perdere temporaneamente o permanentemente il proprio impiego, il 47% di probabilità in più rispetto agli uomini con figli di doversi licenziare e il 14% in più di essere licenziate. Dunque in rapporto al totale dei lavoratori del febbraio 2020 le madri dopo questi mesi di crisi sanitaria hanno il 9% di probabilità in meno di continuare a svolgere il proprio lavoro rispetto ai padri (UCL, 2020).

In questi mesi sono aumentate per le donne le difficoltà di bilanciare tra loro vita privata e lavoro, infatti le potenzialità del lavoro digitale e da remoto (lo smart working) hanno aumentato la pressione esercitata dalla vita familiare, soprattutto se in presenza di bambini piccoli, su quella lavorativa. Come riporta l'indagine condotta per il Parlamento Europeo dalla ricercatrice Wenham (2020, *The gendered impact of the COVID-19 crisis and post-crisis period*) prima dello scoppio della pandemia in Europa in media le donne spendevano 10 ore settimanali (non retribuite) in più degli uomini per la cura dei figli e dell'ambiente domestico. Nel Regno Unito ad esempio il lavoro familiare femminile superava di 2/3 quello maschile anche nel caso in cui entrambi i partner fossero impiegati full-time e in Paesi come Germania e Polonia già prima dei lockdown lo smart working risultava penalizzante per le donne in quanto tendevano a dedicare tre ore in più all'assistenza dei figli rispetto alla normale quota, mentre gli uomini invece che lavoravano da casa tendevano a fatturare più ore di straordinari. Gli uomini si assumono sempre più responsabilità nell'ambito domestico, ma la quota di tempo che le donne spendono per il lavoro domestico non retribuito è aumentata durante i mesi di chiusure (Grafico 24), soprattutto nel prendersi cura dei figli che frequentano la scuola in modalità online (2021, *Unpaid care and housework*, ultima cons. 01/04/2021, <https://eige.europa.eu/covid-19-and-gender-equality/unpaid-care-and-housework>).

Secondo i dati presentati dall'EIGE (2021, *Unpaid care and housework*, ultima cons. 01/04/2021, <https://eige.europa.eu/covid-19-and-gender-equality/unpaid-care-and-housework>) durante i periodi di lockdown le donne in Europa hanno dedicato 18.4 ore alla settimana ai lavori domestici, mentre le ore dedicate dagli uomini sono state 12.1 a settimana. Inoltre quasi la metà (il 47%) delle ore che le donne trascorrono in casa per la loro vita professionale viene invece dedicata principalmente alla cura dei figli, cosa che capita per le ore lavorative dei padri solo per il 30%. Le donne hanno diminuito le ore che dedicano alla propria professione di oltre un quinto rispetto ai livelli pre-pandemia, sono infatti passate da una media di 6,3 ore al giorno a 4,9 ore, mentre per gli uomini il calo è stato più lieve (dalle 8,6 ore pre-crisi alle 7,9 ore della pandemia). Questo ovviamente crea differenze tra la professionalità di una madre e quella di un padre, rischiando di aumentare le disuguaglianze che già colpiscono gli avanzamenti di carriera e la retribuzione. Infatti solo nelle famiglie in cui il padre ha perso il proprio impiego, il lavoro di responsabilità domestiche e genitoriali viene diviso equamente tra i membri della coppia (UCL, 2020).

Grafico 24. Impiego di ore nelle responsabilità di cura dei figli



Fonte: Wenham, *The gendered impact of the COVID-19 crisis and post-crisis period*, 2020

Secondo lo studio *The gendered impact of the COVID-19 crisis and post-crisis period* (2020) in Germania, Spagna e Italia le donne, lavorando da casa, giornalmente svolgono compiti di assistenza verso i figli pari a oltre un'ora e mezza in più rispetto agli uomini a parità di condizioni. Questi dati potrebbero essere letti in correlazione con i dati riportati dallo stesso Parlamento sulla salute mentale: negli Stati Uniti e in Germania il 57% delle madri ha riferito di avere avuto un peggioramento del proprio stato mentale a causa della crisi legata al COVID-19, lo stesso è stato riferito solo dal 32% dei padri. Le donne hanno quindi la tendenza ad assumersi maggiori responsabilità nell'ambito familiare e questo potrebbe essere dovuto a norme sociali, che differenziano ruoli e mansioni da svolgere in base ai generi (fare riferimento al capitolo 1 del presente elaborato), ma anche a una struttura economica che rende le donne più accondiscendenti verso lo svolgimento di ruoli, contratti e orari più flessibili. Potrebbero anche essere spinte in questa direzione da un divario retributivo che rende lo stipendio dell'uomo più stabile e di maggior sostanza rispetto a quello femminile. Nello studio preso in considerazione inoltre si auspica che questo lavoro non retribuito venga maggiormente riconosciuto a livello governativo tramite soluzioni quali le prestazioni per l'infanzia, le sovvenzioni statali ai lavoratori non in grado di lavorare durante la pandemia, il congedo parentale retribuito e attuare protocolli non discriminatori per licenziamenti dovuti alla crisi sanitaria (Wenham, 2020).

I fenomeni esposti sull'occupazione femminile in tempo di COVID-19 potrebbero avere delle ripercussioni sul lavoro delle donne anche oltre la fine della crisi stessa. Tutto ciò può avere come conseguenza una riduzione delle possibilità di progredire nei livelli di carriera e di retribuzione, oltre ad avere implicazioni significative sulla composizione

della forza lavoro, per cui sarebbe sempre meno garantita una parità tra i sessi. Il perdere il proprio impiego in un momento così complicato e il dedicarsi in modo impattante sulla vita lavorativa alle responsabilità familiari, legate soprattutto ai figli, potrebbe ridurre drasticamente la partecipazione delle donne al mondo del lavoro, rendendo sempre più complicato il loro percorso di reinserimento (Wenham, 2020). Nonostante questo l'Unione Europea ha rinnovato il suo impegno verso la parità di genere anche nel futuro post-pandemico, obbligando i propri Stati membri a inserire nei piani di ripresa economica la promozione dell'equilibrio di genere (EIGE, 2021).

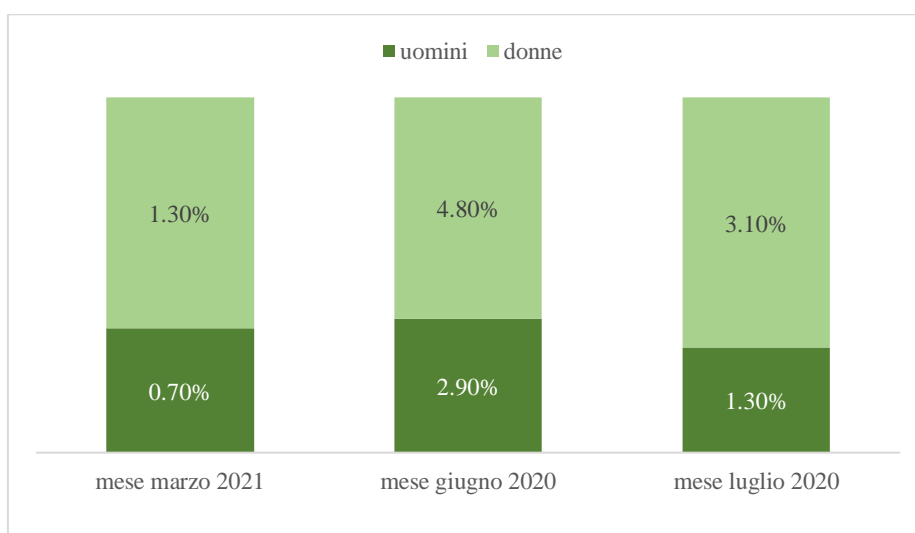
All'interno delle mura domestiche sono aumentati anche gli episodi di violenza in Europa con moltissimi arresti e una crescente domanda d'aiuto verso i servizi di sostegno, come rifugi e hotline di consulenza. I dati completi sull'andamento del fenomeno in tutto il territorio europeo non sono ancora disponibili, ma in Francia ad esempio è stato rilevato dall'EIGE che le denunce di violenza domestica sono aumentate del 32% in poco più di una settimana a partire dall'inizio del lockdown. Durante le tre settimane di blocco totale avvenute in Lituania, si è assistito anche in questo caso a un aumento delle richieste di aiuto pari al 20% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente (2021, *Gender-based violence*, ultima cons. 01/04/2021, <https://eige.europa.eu/covid-19-and-gender-equality/gender-based-violence>). La stessa situazione emergenziale e le chiusure decise dai governi nazionali hanno reso più difficile per le vittime trovare aiuto, in quanto i centri antiviolenza operativi sono stati chiusi e anche familiari e amici risultavano in quel momento distanti. È nata quindi la necessità di dichiarare questi servizi come essenziali per fornire maggiore sostegno, inserendoli in una strategia più ampia e a lungo termine che sia in grado di affrontare in modo adeguato le possibili crisi future. Sono stati introdotti infatti dei piani d'azione nazionali, lanciati in Irlanda, Spagna e Lituania dove sono stati potenziati i servizi sanitari, di polizia e giudiziari, mentre in Estonia, Slovacchia e Francia è diventato un obbligo legislativo fornire alle donne vittime di violenza domestica alloggi alternativi (Hulme, Flemmons, Pontedeira, Bruckmayer, Hofman, 2021).

4.1.2 Un quadro generale dell'occupazione femminile durante la pandemia in Italia

Nel 2020 l'Italia si era prefissata di raggiungere l'obiettivo dei target previsti dalla *Strategia europea 2020 per la parità di genere*, investendo su numeri e qualità del lavoro

al fine di innalzare la quota di donne attive nel mercato del lavoro al 67% (Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, 2021), ma la crisi pandemica ha avuto invece un forte impatto negativo sul lavoro delle donne, infatti solo tra il mese di aprile e quello di settembre 2020 si è registrata una perdita di 402 mila posti di lavoro (il doppio della media europea nello stesso periodo). Vi è stato infatti un decremento legato ai posti di lavoro delle donne comprese tra i 15 e i 64 anni pari al 4,1% in Italia, mentre in Europa nella stessa fascia d'età si è registrata una diminuzione del 2,1% (ANSA, 2021). Il tasso di occupazione femminile in Italia si è contratto dell'1,3% contro lo 0,7% di quella maschile, quindi il gap tra uomini e donne occupate passa a causa della pandemia dal 17,8% del 2019 ai 18,3 punti percentuale, sempre a favore del lavoro maschile. Prima delle chiusure imposte dal virus le rilevazioni della crescita tendenziale di posizioni occupate erano simili sia nel caso delle donne che degli uomini, ma a partire da marzo 2020 il divario tra i generi si è decisamente ampliato a sfavore del sesso femminile. Il periodo in cui si sono registrate le maggiori perdite nel mercato del lavoro è stato quello del primo lockdown, ma anche nei mesi successivi il divario di genere non è stato colmato (Grafico 25): a giugno 2020 la contrazione del mercato lavorativo maschile era pari al -2,9% e invece quello femminile si attestava al -4,8%, mentre a luglio 2020 il tasso per gli uomini era del -1,3% contro il -3,1% per le donne. Ciò evidenzia come il rallentamento della diminuzione dei posti di lavoro sia molto più contenuto tra le posizioni delle lavoratrici piuttosto che quelle dei lavoratori uomini (Istat, 2020).

Grafico 25. Contrazione del mercato del lavoro durante la pandemia



Fonte: ISTAT, *Il mercato del lavoro 2020*, 2020

La categoria che ha subito la contrazione maggiore della propria forza lavoro è quella dei lavoratori indipendenti: in Europa le lavoratrici autonome hanno subito un calo dell'occupazione pari all'1,6%, mentre gli uomini dell'1,9%; in Italia invece i posti di lavoro femminili persi nella categoria del lavoro autonomo sono stati 103 mila pari al -6,4%, mentre per gli uomini la percentuale di perdite si è attestata intorno al 3,5%. Questa ampia riduzione del mercato lavorativo femminile è sicuramente dovuta all'alta densità di lavoro femminile e micro-imprenditoriale femminile in settori fortemente colpiti dalle misure per contrastare la diffusione del contagio da COVID-19 come la filiera del turismo, del tempo libero, la ristorazione e il commercio (ANSA, 2021). Per ciò che riguarda invece i dati sulle lavoratrici autonome italiane, da un'indagine Eurostat sul tema del lavoro autonomo è risultato che il 17,5% di queste lavora in proprio per pochi clienti addirittura uno solo e si tratta della percentuale più alta dell'Unione, che si attesta anche ben al di sopra della media europea pari al 9,2% (*Cultural employment*, Eurostat, ultima cons. 10/04/2021, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Culture_statistics_-_cultural_employment).

Secondo le rilevazioni condotte dall'Istat per l'indagine *Il mercato del lavoro 2020* in questo momento di pandemia le donne italiane sono risultate penalizzate anche nelle nuove assunzioni rispetto agli uomini: confrontando il 2020 con il 2019 si è evidenziata una minore quota di assunzioni di donne pari al 26,1%, mentre la diminuzione di attivazione di contratti per gli uomini si attesta al 20,7%. Nel secondo trimestre dell'anno 2020 il divario tra il calo di nuovi posti di lavoro osservato per gli uomini e per le donne sale a 6,2 punti percentuale a favore dei primi. Inoltre nel mese di settembre si è registrato un incremento positivo di ingressi nel mondo del lavoro pari a 15 mila lavoratori maschi, mentre per le donne si è rilevato una diminuzione di 38 mila posizioni. Questi dati sono da mettere in relazione con i reingressi (di coloro che avevano perso il proprio impiego tra febbraio e maggio) nel mondo del lavoro che nel periodo maggio-settembre sono stati 67 mila, ma di questi solo il 42,2% era di genere femminile (contro il 57,8% di genere maschile). Dallo studio (2020, *Il mercato del lavoro 2020*) è emerso anche che le donne che sono riuscite a rientrare nel mondo del lavoro hanno dovuto attendere in media tre mesi prima che questo accadesse, una ventina di giorni in più di quanto registrato nel 2019.

È evidente quindi che le donne sono state quelle maggiormente colpite dagli effetti della pandemia e i dati riportati dalla ricerca *La condizione economica femminile in epoca di*

Covid-19, condotta da Ipsos per l'organizzazione WeWorld, lo sottolineano. Secondo quanto rilevato infatti in tutta la penisola italiana il 50% delle donne ha visto peggiorare la propria situazione economica nell'arco degli ultimi 12 mesi, nella fascia d'età tra i 25 e i 34 anni la percentuale sale fino al 63%, evidenziando come le giovani donne siano la fascia più colpita dall'emergenza, mentre in quella 45-54 anni la percentuale è del 60%. Il 50% della popolazione femminile teme anche di poter perdere il proprio lavoro durante questa crisi, mentre tra le disoccupate il 25% ha rinunciato alla ricerca di un posto di lavoro. Tra coloro che non hanno un'occupazione stabile e hanno figli a carico il 60% dichiara di aver subito un calo delle entrate pari o superiore al 20% e implica che queste donne siano sempre più dipendenti economicamente (il 51% delle donne oggetto di indagine ha dichiarato di essere in una condizione di dipendenza economica dalla famiglia d'origine o dal partner maggiore rispetto alla situazione pre-pandemia) (Caneva e Albin, 2021).

I dati qui raccolti presentano il quadro economico legato all'impatto del COVID-19, ma è giusto ricordare come la condizione femminile all'interno del mondo lavoro italiano fosse già svantaggiata anche prima dell'arrivo del virus. Nel 2019 infatti in Italia il 17% delle donne aveva un'occupazione a tempo determinato, mentre 1/3 delle donne occupate aveva un impiego part-time (contro il solo 8,7% degli uomini), dato che raggiunge il 42% se si parla di donne prive di diploma scolastico. Il contratto part-time per le lavoratrici viene utilizzato in particolare nel settore alberghiero e della ristorazione (il 47,3%) e nel settore dei servizi domestici (pari al 58,4%), oltre al commercio e ai servizi. Vi sono poi anche differenze in base alla provenienza geografica, infatti il tasso di occupazione femminile al nord d'Italia è pari al 59,7% e al sud Italia si attesta al solo 32,2% (entrambi i dati sono stati rilevati nel 2018), un tasso che risulta inferiore alla media nazionale delle donne lavoratrici nel 1977 (pari al 33,5%). La popolazione femminile presente nel mercato del lavoro inoltre soffre di un *gender pay gap* del 5% (il dato italiano è uno dei peggiori in Europa), che scende al 4,1% nel settore pubblico, grazie a una elevata quota di femminilizzazione del lavoro e una maggiore concentrazione di donne con più alti livelli di istruzione, e sale al 20,7% nell'ambito privato. Nel privato il dato risulta in linea con la media europea e dipende dalla differenza di partecipazione tra i generi ai ruoli lavorativi e ai tassi di occupazione in base al titolo di studio (Sabbadini, 2020).

Alla vita professionale si sono affiancate le responsabilità familiari, che sono quasi del tutto in carico alle donne, infatti in Italia circa il 60% delle donne che lavorano (contro il

21% degli uomini) ha dovuto gestire la famiglia insieme al proprio impiego, condizione che nel 50% dei casi le ha costretto a cambiare o abbandonare piani e progetti per il futuro. Nonostante la ripartenza degli aiuti statali dopo il primo lockdown, le donne tra i 31 e i 50 anni per il 71% di occupa da sola della cura della famiglia e le donne più giovani (tra i 18 e i 30 anni) per l'85% dei casi si occupa dei figli senza aiuti. Queste percentuali subiscono un incremento se si tratta del Sud d'Italia, dove solo il 7% affida la gestione di figli, anziani o disabili a persone terze. Tra i vari tipi di assistenza sicuramente la più gravosa è stata quella da dedicare ai figli in seguito alla chiusura delle scuole e all'avvio della didattica online: il 63% delle madri infatti si è occupata dei bambini in modo esclusivo contro solo il 12% dei padri. Si nota quindi come il Coronavirus abbia amplificato le criticità di una situazione già preesistente e limitante per le donne sia dal punto della vita privata che lavorativa (Caneva e Albini, 2021).

4.2 Le conseguenze della pandemia sul lavoro culturale

4.2.1 L'impatto del virus SARS-CoV-2 e le misure di contrasto messe in campo

I settori creativi e culturali sono tra quelli duramente colpiti dalla crisi pandemica, che ha comportato un rischio di perdita dei posti di lavoro che varia dallo 0,8% al 5,5% dell'occupazione secondo quanto stimato dall'OCSE (Travkina e Sacco, 2020). In particolare le misure di distanziamento adottate nel mondo hanno sicuramente impattato in modo significativo su musei, teatri, festival e concerti che hanno subito un drastico decremento delle loro entrate con conseguenze sia sulla sostenibilità finanziaria degli enti stessi sia sulle riduzioni dei salari e del personale. A causa della crisi sanitaria infatti circa il 90% dei musei a livello globale (su un totale di più di 85000 istituzioni museali) hanno temporaneamente chiuso e per le gravi difficoltà economiche il restante 10%, costituito soprattutto da piccole realtà museali, potrebbe anche non riaprire mai. Da quanto riportato dall'indagine europea NEMO risulta che 3 musei su 5 hanno avuto perdite medie di 20.300 di euro a settimana e che ciò ha portato di conseguenza al licenziamento e alla riduzione del salario per agenti temporanei, mediatori, lavoratori stagionali e connessi alle mostre, all'edizione di cataloghi, al materiale espositivo e didattico, ad eventi e alle attività commerciali. Anche il mercato dell'arte, che normalmente si basa su un calendario globale di eventi, fiere d'arte e mostre nelle gallerie, ha dovuto affrontare le conseguenze della crisi pandemica che hanno portato all'annullamento di tutte le attività e hanno

impattato su fatturato ed occupazione. Un colosso delle vendite all'asta come la casa d'aste Sotheby's infatti ad aprile 2020 ha licenziato circa il 12% del proprio staff (Travkina e Sacco, 2020).

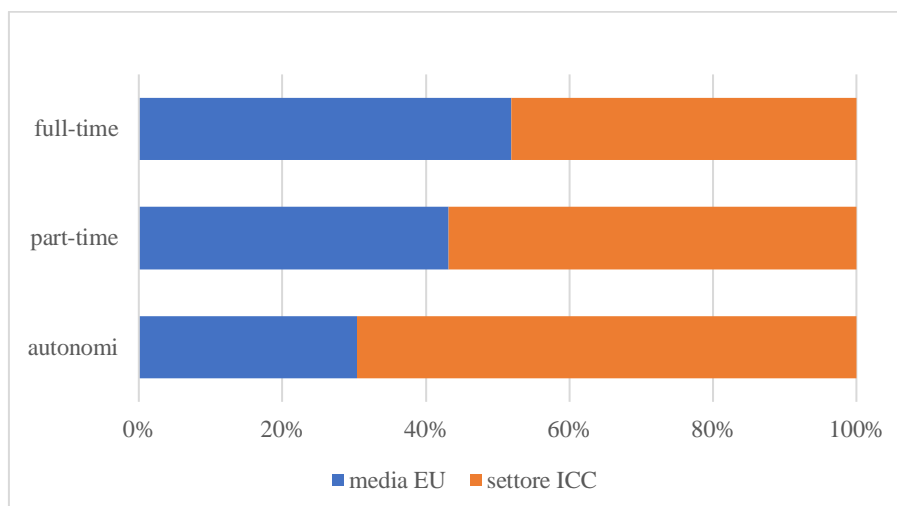
Come riportato dallo studio dal team di ricercatori De Voldere, Fraioli, Blau, Lebert, Amann, Heinsius (2021, *Cultural and creative sectors in post-COVID-19 Europe*) condotto sul settore, il danno economico subito quindi è dipeso molto dai modelli di business usati e dal sostegno delle istituzioni pubbliche: nel settore del patrimonio culturale e delle arti dello spettacolo, che è risultato quello maggiormente colpito, a riscontrare minori perdite sono state le organizzazioni ed istituzioni finanziate dai governi, mentre settori quali gallerie d'arte, librerie, case d'asta e case editrici hanno subito ulteriori perdite a causa dell'annullamento degli eventi dal vivo già organizzati. Ad esempio in Irlanda l'Arts Council ha stimato perdite che potrebbero raggiungere la cifra di 6.4 milioni di euro per 12.000 attività culturali non finanziate pubblicamente che sono state cancellate per la pandemia (tra cui 3.700 spettacoli e 195 mostre) e per cui l'investimento era stato di 3.85 milioni di euro. Le misure anticovid hanno avuto conseguenze negative anche sulla catena di distribuzione dei settori creativi con perdite che hanno gravato sia sui creatori sia sui produttori non essendo stato possibile vendere i prodotti o trovare dei compratori. Se si prende in considerazione sempre il caso irlandese, le esecuzioni annullate hanno colpiti il 50% degli artisti secondo l'Arts Council e il 90% di loro ha riscontrato un impatto anche sulla fase creativa, data l'impossibilità di accedere agli spazi fisici di lavoro e di incontrare partner e collaboratori. I sotto-settori creativi che meno hanno subito le conseguenze delle limitazioni imposte per il virus COVID-19 sono stati quelli i cui prodotti e servizi vengono erogati digitalmente, ad esempio i canali radio e quelli televisivi che hanno addirittura registrato un aumento del proprio pubblico. Anche negli altri settori vi sono state sperimentazioni su nuove forme di distribuzione e presentazione online, che però non hanno compensato le diminuzioni dei ricavi fisici (De Voldere, Fraioli, Blau, Lebert, Amann, Heinsius, 2021). Secondo quanto esposto nel report realizzato dagli esperti dell'OCSE (2020, *Culture shock. COVID-19 and the cultural creative sectors*), l'impatto che la pandemia di COVID ha avuto sui settori culturali non ha però coinvolto tutti i Paesi allo stesso modo, poiché nel mondo l'occupazione del settore culturale varia da Stato a Stato: in media corrisponde all'1,5% della popolazione (dato delle rilevazioni del 2017), ma nel 63% delle località coinvolte dalla misurazione la quota di partecipazione lavorativa supera l'1%. In particolare le

percentuali più elevate si registrano in località quali Seoul (Corea) dove si registra il 5,5%, ma anche ad Oslo, nella contea di Akershus (Norvegia) e nell'Île-de-France che registrano rispettivamente sempre una quota del 3,8%.

Le fragilità dei sotto-settori che costituiscono l'ambito culturale e creativo, dovute alla struttura delle ICC che è differente da quella degli altri settori economici, hanno acuito le ripercussioni della pandemia. Si tratta infatti principalmente di una rete di liberi professionisti e di microimprese forniscono contenuti creativi, beni e servizi alle istituzioni pubbliche e agli attori privati, inoltre queste microimprese ed organizzazioni sono tendenzialmente di tipologia non-profit e gli operatori del settore sono in maggioranza precari (Travkina e Sacco, 2020).

Secondo la ricerca condotte nell'Unione Europea nel 2018 (2019, *Culture statistics – 2019 edition*) gli impiegati nel settore culturale risultavano 7,4 milioni con un aumento dal 2014 dell'8% e che rappresenta il 3,7% del totale delle persone occupate (Grafico 26). Circa il 32% di questi lavoratori è un libero professionista (secondo i dati Eurostat nel 2019 il dato è rimasto stabile ed è costituito dal 36% di uomini e dal 28% di donne), mentre la media europea è del 14% e questo significa che il lavoro autonomo nel settore costituisce più del doppio rispetto al resto dell'economia. Un'altra caratteristica dell'impiego culturale è il lavoro part-time, che come nel caso precedente è molto più elevato rispetto a quanto si può rilevare negli altri settori economici: nel 2019 è stato misurato che il 75% della forza lavoro occupata nelle ICC era impiegato con un contratto full-time, mentre la quota di questi contratti nell'economia europea è dell'81%. Tuttavia le statistiche dell'Unione non prendono in considerazione un ampio numero di lavoratori dei settori creativi e culturali che hanno lavori temporanei e saltuari, lavoratori impiegati tramite progetti di volontariato e coloro che svolgono quello nel settore come secondo lavoro, mantenendo un'occupazione principale in un altro ambito (De Voldere, Fraioli, Blau, Lebert, Amann, Heinsius, 2021).

Grafico 26. Composizione del settore delle ICC in rapporto agli altri settori EU



Fonte: De Voldere, Fraioli, Blau, Lebert, Amann, Heinsius, *Cultural and creative sectors in post-COVID-19 Europe*, (2021)

Queste tipologie di lavoratori, rispetto a chi è stabilmente impiegato nel settore culturale con condizioni lavorative più sicure e con accesso a regimi di sicurezza sociale, regimi di malattia e indennità, dipendono da redditi, regimi di sicurezza e di malattia instabili. La mancanza di protezioni sociali insieme al basso potere di contrattazione di questi lavoratori ne pregiudica i mezzi di sussistenza e la loro inclusione. Inoltre la percentuale di lavoratori con un basso reddito è molto elevata nei settori culturali così come la quota di microimprese che hanno flussi di cassa incerti e l'insieme di questi elementi e il loro intersecarsi rende il sistema della cultura molto fragile, come sta dimostrando la crisi COVID. Per la partecipazione di lavoratori impiegati non in modo standard rispetto agli altri segmenti dell'economia la realtà delle ICC si presenta come unica (De Voldere, Fraioli, Blau, Lebert, Amann, Heinsius, 2021). Spesso inoltre i lavoratori autonomi non hanno accessibilità a misure di sostegno del reddito e al finanziamento pubblico, che non è destinato ai lavoratori, ma alle istituzioni. Alle caratteristiche del lavoro autonomo si aggiungono quelle del lavoro creativo: si tratta infatti di impieghi altamente qualificati che richiedono un importante investimento in capitale umano, la cui produttività però è molto difficile da valutare; oltre poi alle molte imprese del settore per cui il profitto o la crescita economica non sono l'obiettivo primario, ve ne sono altre che si dedicano alla creazione di attività intangibili e beni immateriali (Travkina e Sacco, 2020).

La crisi legata al virus SARS-CoV-2 ha evidenziato le criticità di un sistema come quello culturale che non si basa su forme stabili di impiego e come queste forme di lavoro siano

poco sostenute dalle istituzioni pubbliche. Per questi lavoratori infatti sarebbe necessario introdurre misure specifiche a livello generale e soprattutto durante questa crisi per poter garantire loro più protezione da punto di vista sociale ed economico, la possibilità di sviluppare la propria carriera e di migliorare le proprie competenze. Le chiusure e le perdite che sono conseguite al diffondersi del virus rischiano di rappresentare una minaccia per le imprese freelance che operano in collaborazione con le istituzioni museali e per l'intero comparto: secondo quanto riportato dall'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (2020, *Culture shock. COVID-19 and the cultural and creative sectors*) gli effetti causati dalla pandemia sanitaria non si calcolano solo nel breve periodo, ma anche a medio-lungo termine per il quale si prevedono livelli più bassi di flussi turistici, un minore potere d'acquisto delle persone e la riduzione di finanziamenti pubblici e privati messi a disposizione per arte e cultura.

Queste tendenze negative non avranno ripercussioni solo sul settore delle ICC, ma anche sugli Stati stessi in termini sia di occupazione ed entrate sia di innovazione e benessere per i cittadini delle varie comunità (Travkina e Sacco, 2020). Molti Paesi infatti hanno iniziato a stimare le perdite complessive di fatturato per il settore creativo e culturale: la Germania per esempio ha calcolato una perdita totale che oscilla tra i 21.7 miliardi di euro e i 39.8 miliardi di euro (tra il 12,7% e il 23% del fatturato annuo pre-Covid). Inoltre più del 70% delle perdite economiche sono dovute alle industrie culturali rispetto a quelle creative³⁴.

Per quanto riguarda l'impatto locale, la cancellazione di festival, fiere ed eventi ha avuto ripercussioni importanti anche sul tessuto economico locale, infatti questo tipo di manifestazioni generano spese aggiuntive e introiti per i luoghi e i dintorni dove vengono

³⁴ Molti sono i modelli che definiscono le differenze che intercorrono tra le industrie culturali e quelle creative. Qui si fa riferimento al modello UNESCO, il quale a sua volta riprende classificazioni precedenti: per quanto riguarda le industrie creative si rifà alle teorie espresse dai filosofi Adorno e Horkheimer nel 1947 nel testo *La dialettica dell'illuminismo*; nel caso delle industrie creative invece riprende la distinzione riportata dal Dipartimento per la cultura, i media e lo sport del governo britannico incaricato nel 2001 di redigere il *Creative industries mapping document*. Nel testo citato si considerano come *cultural industries* quelle industrie focalizzano la propria attività nella riproduzione industriale e nella commercializzazione di massa dei prodotti culturali. Nella società contemporanea esse comprendono anche l'uso delle nuove tecnologie nelle fasi di produzione e distribuzione sul mercato globale. Le industrie creative sono invece quelle che sfruttano le potenzialità della proprietà intellettuale per creare lavoro e ricchezza ed hanno origine dalla creatività individuale, dall'abilità e dal talento. Per ulteriori informazioni fare riferimento a: UNESCO, (2015), *Cultural times. The first global map of cultural and creative industries*.

organizzate. Gli effetti negativi sono stati avvertiti anche sulle opportunità di business e networking, vitali per artisti e freelance che coltivano le proprie reti professionali al fine di garantirsi investimenti e nuove commesse attraverso festival, fiere, conferenze cancellate in questo anno. Il decremento di entrate subito dagli artisti, dai liberi professionisti e dal mondo dei lavoratori con contratti non standardizzati è dovuta anche alle perdite subite da chi fornisce loro opportunità di impiego come società di produzione, distribuzione ed organizzazione di eventi più grandi (De Voldere, Fraioli, Blau, Lebert, Amann, Heinsius, 2021).

Nonostante i dati e le informazioni sulla situazione delle ICC durante questa pandemia non siano omogenei e disponibili per tutti gli Stati membri dell'Unione, risulta evidente che le conseguenze sul settore siano state gravi. A sottolineare questo aspetto vi sono i dati riportati ad esempio dal *Comité professionnel des galeries d'art* che ha monitorato le ricadute negative che la crisi sanitaria ha avuto sul mercato artistico francese: si stima che gli attori del settore abbiano avuto una perdita complessiva di 184 milioni di euro e che un terzo delle gallerie potrebbe essere costretto a chiudere definitivamente entro la fine dell'anno. La tendenza negativa viene assecondata anche dai dati sul territorio tedesco, infatti secondo recenti stime in Germania il tasso di disoccupazione del settore culturale, rilevato nel giugno del 2020, si è attestato al 6,2%, dato che risulta superiore alla percentuale di disoccupati complessivi del Paese (il 5,2%). Si prevede anche che questa quota sia destinata ad aumentare, in linea con l'andamento precedente tant'è che i disoccupati nel mese di marzo erano 63.696 mentre nel mese di giugno sono diventati 85.661. All'interno delle cifre generali vi sono poi grandi differenze tra i vari sotto-settori: la percentuale di disoccupazione tra gli sviluppatori di software è pari al 3,2%; per i visual designer si attesta al 10,6%; il tasso più alto è quello tra gli artisti dello spettacolo che risulta pari al 13,10%. Nei Paesi Bassi invece la riduzione totale del fatturato del settore ammonta a oltre 400 milioni di euro, pari al 35% in meno rispetto all'anno precedente (Travkina e Sacco, 2020).

Per far fronte a questa situazione i governi nazionali e locali di tutto il mondo hanno introdotto misure a sostegno di lavoratori e imprese e il Parlamento Europeo ha adottato una risoluzione al fine di presentare una strategia comune così che le varie nazioni dell'UE possano sfruttare il potenziale dei settori creativi e culturali come motore sia per la ripartenza sociale sia per quella economica (Travkina e Sacco, 2020). Il 10% delle misure adottate si è concentrato sul tema del sostegno all'innovazione per cui sul tavolo

della trattativa in Europa vi sono diversi progetti che coinvolgono anche attori privati del sistema culturale (società a gestione collettiva e fondazioni) e di questi progetti i nuovi investimenti andranno a coprire un totale del 15%. Si tratta principalmente di programmi che prevedano nuove modalità di esecuzione e percorsi culturali compatibili con la diffusione e la convivenza con il virus, oltre a una serie di proposte relative a residenze d'arte da remoto e rei internazionali di sostegno alle donne creative, oltre al rilancio di nuovi programmi e il rafforzamento di iniziative come webinar e ricerche. La quasi totalità delle misure messe in campo dall'Unione Europea per il sostegno alla cultura era costituita da adeguamenti emergenziali dei quadri giuridici e iniziative per la riduzione dei costi (modifiche dei quadri della cultura, misure di sostegno generiche, un aiuto destinato agli artisti), per il rilancio invece si è attuato l'alleggerimento delle norme sugli aiuti di Stato per facilitare l'accesso agli imprenditori delle ICC al sostegno economico pubblico (De Voldere, Fraioli, Blau, Lebert, Amann, Heinsius, 2021).

Per affrontare la pandemia oltre ad aderire ai fondi stanziati dall'Unione per lo stato emergenziale, i Paesi europei hanno eccezionalmente ampliato o facilitato l'accesso per i lavoratori in possesso di contratti non standardizzati ad alcune misure di sostegno sociale, come ad esempio i congedi di malattia retribuiti per cui l'Austria ha eliminato la necessità di un certificato medico e il Regno Unito ha ridotto i tempi di attesa. Altri Stati hanno invece introdotto sostegni che potessero restringere i divari tra lavoratori standard e non, come succede in Portogallo e in Svizzera dove viene erogata un'indennità ai lavoratori autonomi costretti al regime di quarantena. Per proteggere i posti di lavoro messi a rischio per la chiusura delle imprese ha rafforzato l'accesso a regimi di indennità di disoccupazione anche per i lavoratori autonomi. In Spagna, dove la percentuale dei lavoratori temporanei è tra le più alte, è stata introdotta un'indennità temporanea eccezionale per coloro che hanno un contratto di lavoro che scade durante il periodo d'emergenza, mentre in Danimarca i lavoratori autonomi e i liberi professionisti, che hanno subito una perdita di reddito maggiore del 30%, hanno diritto a un sostegno pari al 75% della perdita subita per 3 mesi. Inoltre si è anche pensato a sostenere le piccole e medie imprese attraverso la possibilità di ritardare i pagamenti (delle imposte, degli affitti, delle bollette, dei contributi, ecc.), a cui si affiancano in molti Paesi linee di crediti, prestiti e sovvenzioni. Di particolare rilievo è la linea di credito di 60 milioni di euro istituita dal Portogallo e dedicata alle microimprese del comparto turistico, settore al quale anche

l'Ungheria ha rivolto in modo particolare i propri sforzi, sospendendo i pagamenti anche ai ristoratori, ai trasporti e alle attività di intrattenimento (OECD, 2020).

In molti Paesi i settori culturali e creativi ricoprono già un ruolo di prima piano per la spinta economica ed innovativa e, grazie alla loro evoluzione, sono in grado di affrontare sfide competitive e sociali. Nella ripresa post-pandemia la sfida da affrontare anche nelle zone periferiche, in ritardo sullo sviluppo di modelli che integrino i CCS con i servizi e le produzioni tradizionali, dovrà essere proprio quella di dare al settore culturale i mezzi per diventare centrale nella crescita economico-sociale. La cultura inoltre potrà contribuire alla ricostruzione della fiducia e alla progettazione urbana post pandemica (Travkina e Sacco, 2020).

Conclusioni

Nei capitoli del presente elaborato si è analizzato da un lato la legislazione europea in materia di parità di genere e dall'altro le disuguaglianze che caratterizzano il mercato del lavoro nell'Unione Europea.

Dopo aver definito il concetto di genere come una costruzione sociale che influenza non solo la vita personale di uomini e donne, ma inevitabilmente anche quella professionale, ci si è concentrati sull'importanza data dalle istituzioni europee all'uguaglianza tra i sessi. Le tappe fondamentali dell'integrazione della dimensione di genere in ambito europeo si individuano nella nascita dell'Unione con il Trattato di Maastricht nel 1992 che ha affiancato alla parità salariale, già presente negli accordi della Comunità Economica Europea, anche il principio di non discriminazione e nella dichiarazione della Commissione Europa che ha promosso l'integrazione del *gender mainstreaming* in ogni azione politica dell'Unione. A questi eventi si aggiungono la nascita dell'EIGE e l'emanazione della Direttiva 2006/54/CE nel 2006 che hanno ribadito l'attenzione delle istituzioni europee per le discriminazioni di genere, di cui l'*Istituto Europeo per l'uguaglianza di genere* si occupa, attraverso la raccolta di informazioni e dati provenienti dagli Stati membri, della sensibilizzazione della cittadinanza, mentre il provvedimento del Parlamento e del Consiglio europeo ancora una volta pone come principi fondamentali dell'Unione Europea un accesso egualitario al lavoro sia per gli uomini che per le donne, la promozione e la formazione professionale, una pari retribuzione e sicurezza sociale garantite ad entrambi i sessi. A questi si aggiungono le edizioni della *Strategia per la parità tra donne e uomini* per mezzo delle quali la Commissione Europea dal 2010 implementa e finanzia il raggiungimento dell'equilibrio di genere in ogni ambito.

I dati raccolti e presentati però delineano un quadro generale ancora molto lontano dagli obiettivi stabiliti e dagli impegni presi dal punto di vista formale e normativo. Nel mercato del lavoro in Europa permangono infatti notevoli disuguaglianze che discriminano la vita professionale delle donne rispetto a quella degli uomini: partendo dai dati relativi alla formazione universitaria si evidenzia che nell'arco degli ultimi vent'anni nell'Unione Europea sono aumentati i numeri di laureati e laureate e sono proprio quest'ultime a essere la percentuale maggiore (rispettivamente il 35,1% contro il 45,6% - Eurostat, 2019). Dunque il numero delle giovani donne europee laureate è più elevato rispetto a quello dei

loro colleghi maschi nel momento in cui avviene il passaggio dal mondo dell'istruzione al mercato del lavoro. Questo però non le favorisce nel trovare un impiego, infatti secondo una ricerca condotta dall'Eurostat nel 2019 tra la popolazione di neolaureati con un'età compresa tra i 20 e i 34 anni trovano un lavoro entro tre anni dalla conclusione del proprio percorso formativo l'83,2% dei ragazzi e il 78,6% delle ragazze, ma anche al di fuori di questa fascia d'età specifica le donne si trovano svantaggiate. Nonostante un decremento del *gender employment gap* di 7 punti percentuale rispetto all'inizio del XIX sec. nel 2019 le donne sono impiegate nel mercato del lavoro per una quota del 68,2%, mentre gli uomini rappresentano il 79,6% (il gap è dell'11,45).

Una volta all'interno del mercato lavoro entrano in gioco inoltre gli stereotipi di genere che provocano una segregazione orizzontale, motivo per il quale le donne vengono impiegate maggiormente nei settori economici umanistici rispetto a quelli scientifici: secondo una ricerca condotta dal World Economic Forum (2019) in ambiti professionali come la scuola e la cultura le donne superano abbondantemente la soglia di equilibrio, mentre alcune professioni come l'ingegnere o l'informatico sono fortemente stereotipate con una quota di partecipazione che si attesta al di sotto del 20%. A compromettere la vita professionale delle donne si inseriscono anche le attività di cura domestica e soprattutto dei figli, che ricade in maniera massiccia sulle spalle delle lavoratrici madri. Le donne che infatti sostituiscono l'impiego in ambito lavorativo con la cura della prole sono il 32,2% rispetto agli uomini che sono solo 4,5% e sono anche coloro che maggiormente scelgono un lavoro part-time per questa motivazione (Eurostat, 2019).

Nonostante la Direttiva 2006/54/CE prevedesse il raggiungimento a partire dal 2006 di un'egualitaria retribuzione per uomini e donne, permane nel mercato del lavoro europeo 2018 la presenza di un *gender pay gap* a svantaggio del genere femminile pari al 15% (2020, *Gender pay gap in unadjusted form*, Eurostat, ultima modifica 24/02/2020, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_20/default/table?lang=en): si tratta della differenza di retribuzione oraria lorda media dei lavoratori dipendenti di sesso maschile e delle lavoratrici dipendenti di sesso femminile, calcolata in percentuale, che penalizza quest'ultime. Questo gap non è dovuto solamente alla differente remunerazione corrisposta a uomini e donne per il loro lavoro, ma dipende anche dalle posizioni che vengono ricoperte in modo differente dalle donne e dagli uomini. Si parla infatti di segregazione verticale o di *glass ceiling*, ovvero un "soffitto di vetro" che impedisce alle donne di raggiungere i ruoli posti ai vertici delle imprese: il dato relativo alla leadership aziendale femminile è quello che negli ultimi vent'anni ha subito il maggior incremento,

ma permane una notevole sottorappresentazione femminile in quanto sul territorio europeo solo il 28,4% dei CdA delle più grandi società quotate in borsa è costituito da donne, nella categoria degli amministratori delegati sono il 6,9% e in quella dei dirigenti il 17,6% (Eurostat, 2020).

L'obiettivo di questo elaborato è però quello di concentrare la propria attenzione su un settore specifico del mercato del lavoro europeo, ovvero quello dei settori culturali e creativi. Proprio per perseguire tale finalità viene nuovamente esposta la legislazione europea in materia, in cui la cultura occupa un posto di particolare rilievo. Lo scopo dell'Unione è infatti quello di valorizzare le diverse culture che sono proprie dei suoi Stati membri attraverso progetti, in particolare con *Europa Creativa* e le molteplici iniziative ad essa collegate, e programmi di finanziamenti per il sostegno alla circolazione dei prodotti culturali, alla formazione dei talenti artistici e al loro riconoscimento sia a livello nazionale/europeo che a quello internazionale. I progetti e le manifestazioni culturali su larga scala, che coinvolgono i territori dell'Unione, sono occasioni per creare lavoro e ricchezza in sintonia con il comparto turistico, mentre il consumo culturale locale è consistente in tutti i Paesi europei e in continuo aumento.

Indagando sull'integrazione del *gender mainstreaming* nell'ambito culturale e in particolare nel mercato del lavoro dei settori culturali e creativi, risulta evidente che le donne siano poco rappresentate nella maggioranza dei settori e che in particolare abbiano minori possibilità di accesso alle risorse produttive e creative, che vengano pagate meno rispetto ai loro colleghi uomini e che la sottorappresentazione si concentri soprattutto nei ruoli di leadership e nelle posizioni decisionali. Nonostante le rilevazioni dell'Eurostat riportino che gli uomini impiegati nel settore culturale siano il 3,6%, quindi una percentuale leggermente inferiore rispetto alle donne che compongono il 3,8% della forza lavoro, persistono quindi nel mercato in generale, e in particolare anche nei settori specifici analizzati (media, musica, performing arts, architettura e design, editoria, le professioni del patrimonio artistico e l'artigianato), profonde disuguaglianze che non permettono alle donne di realizzarsi dal punto di vista professionale in modo egualitario rispetto agli uomini. Anche nel caso dei *cultural and creative sectors* è presente una segregazione orizzontale, determinata dagli stereotipi di genere che influenzano l'idea delle capacità e delle competenze femminili (questo capita ad esempio nel settore dell'editoria, dove le donne scrittrici di romanzi rosa sono un numero molto maggiore rispetto alle scrittrici di libri thriller o polizieschi). Spesso la vita lavorativa viene

condizionata dalla scelta di diventare madre, che viene vista come un intralcio al lavoro culturale caratterizzato da un'elevata concorrenza, dall'auto-promozione, dalla presenza di una rete informale di rapporti da stabilire, di orari di lavoro irregolari da rispettare, di lavori e occupazioni basati su progetti e commissioni, a cui si può anche aggiungere la necessità di viaggiare.

Le difficoltà che una donna deve affrontare nell'accedere al mercato e a mantenere il proprio impiego sicuramente penalizzano le sue possibilità di sviluppare la propria carriera: il rapporto del Centre for Women and Democracy afferma infatti che tra i musei e le gallerie nazionali e regionali censite in Europa solo il 28% abbia una regista donna e che i consigli d'amministrazione di queste istituzioni siano a predominanza maschile per il 72,6%. Gli uomini ricoprono ruoli in essi per il 90,7% di casi. Nel mondo teatrale invece le donne costituiscono il 31,8% dei dirigenti delle compagnie teatrali e il 14,2% dei CdA delle compagnie (*Culture*, EIGE, ultima cons. 05/0402021, <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/culture>). Unica eccezione significativa a quanto esposto è l'ambito dell'artigianato artistico, in cui sono gli uomini ad essere sottorappresentati, poiché costituiscono solo il 25% della forza lavoro e dei ruoli di leadership contro le donne che rappresentano invece il 75% (Commissione Europea, 2015 – riedizione 2018). Bisogna però tener conto che si tratta di una professionalità meno valorizzata e con una reputazione inferiore rispetto a quelle degli altri settori e questo comporta anche una svalutazione dal punto di vista della retribuzione economica.

Osservando un ambito ancora più circoscritto come quello del mercato dell'arte ci si accorge che nuovamente le donne artiste incontrano molteplici ostacoli nella loro carriera professionale. Come suggeriscono i dati riportati sia a livello globale da Artprice (2020) sia a livello europeo sull'andamento dei mercati artistici in Inghilterra, Italia, Spagna, Francia, Polonia e Svezia, le donne artiste sono poco rappresentate sia nelle collezioni museali e nelle mostre temporanee di musei e galleria sia nei fatturati d'asta d'arte contemporanea, mondo che rimane una roccaforte maschile dato che i pochi nomi femminili compaiono in posizioni di molto inferiori rispetto ai vertici dei ranking.

Lo studio empirico condotto dai ricercatori Bocart, Gertsberg e Pownall dell'Università di Maastricht (2018) ha dimostrato come la carriera di un'artista donna venga penalizzata rispetto a quella di un artista uomo. Il numero di studenti laureati presso le accademie d'arte e quello delle studentesse è pressoché paritario, ma una volta completata la formazione i due sessi non hanno le stesse probabilità di venire rappresentati dalle gallerie:

gli artisti emergenti uomini rappresentati da un gallerista sono infatti l'86,3%, mentre le artiste donne sono solo il 13,7%. Una disparità che per stessa ammissione dei galleristi intervistati dai ricercatori dipende da dubbi sul possibile successo femminile e sulla convinzione che siano destinate a una carriera maggiormente instabile a causa della maternità e alle responsabilità che ne conseguono. Nel passaggio da artista emergente ad artista affermato, quindi nella rivendita delle opere dal mercato primario a quello secondario, si assiste poi all'insuccesso del 15% delle artiste, le cui opere però, una volta raggiunto il mercato delle case d'asta, vengono pagate maggiormente (un + 6%) rispetto a quelle degli artisti uomini. Questa differenza di prezzi a favore della parte femminile troverebbe una sua spiegazione sia nella poca disponibilità di opere realizzate da artiste sia nel fatto che le più alte barriere d'accesso diano la possibilità di successo solo a professioniste con maggiore talento o con caratteristiche più ricercate dai collezionisti. Ai vertici del sistema però la situazione tende ad invertirsi, infatti le opere di artiste cosiddette star vengono vendute a un prezzo che è minore dell'8% rispetto a quello pagato per le opere di artisti uomini della stessa categoria.

Eccezione a questa tendenza negativa delle performance di vendita delle artiste donne è il mercato ultracontemporaneo, ovvero quello degli artisti under 40 nati dopo il 1980. In questo caso infatti se si analizza il report di Artprice del 2020, è possibile individuare nel ranking dei top20 per il fatturato d'asta una sostanziale parità tra i sessi: sono infatti presenti nove donne e undici uomini, disposti in modo eterogeneo all'interno della classifica. Nonostante ciò però i fatturati d'asta rimangono squilibrati a svantaggio della componente femminile.

Da tutti i dati raccolti e analizzati all'interno del testo si evince che nonostante gli sforzi che l'Unione Europea ha protratto per raggiungere un equilibrio di genere (per ogni mercato del lavoro preso in considerazione vengono riportate anche le *good practices* messe in campo dalle istituzioni europee e dai singoli Stati membri per raggiungere l'obiettivo) nel mercato del lavoro europeo sono presenti ancora molte disuguaglianze che svantaggiano le donne lavoratrici rispetto agli uomini. Punti centrali sono sicuramente gli stereotipi che condizionano l'assunzione delle donne e soprattutto la scelta della loro professione e le responsabilità legate ai figli. Quest'ultime sono state ulteriormente aggravate dall'arrivo della pandemia di SARS-CoV-2, che ha costretto i governi a procedere verso dei lockdown nazionali che hanno avuto ripercussioni sulla capacità delle donne di trovare un equilibrio tra lo smartworking e la cura dei figli in didattica a distanza.

Le madri infatti hanno aumentato il proprio carico di responsabilità fino a 65 ore settimanali (Wenham, 2021), già in precedenza maggiore rispetto ai padri, e hanno compromesso la gestione della loro vita professionale. La crisi sanitaria ha infatti acuito le disuguaglianze di genere, creando una perdita dei posti di lavoro del sesso femminile in Europa pari a 2,2 milioni soprattutto negli ambiti del commercio al dettaglio, delle strutture ricettive e turistiche, dell'assistenza domiciliare, del lavoro domestico e della produzione di abbigliamento, svolte da una forza lavoro prevalentemente femminile, che hanno costituito il 40% di quelle totali (EIGE, 2021). A questo si aggiungono anche le maggiori difficoltà economiche e un crescente numero di episodi di violenza domestica che hanno interessato molti dei Paesi membri.

La situazione legata all'epidemia di COVID-19 ha un carattere certamente straordinario, ma ha evidenziato in ogni ambito, anche in quello culturale, un sistema fragile con molto disomogeneità nel trattamento dei lavoratori dei due sessi. Molte di queste differenze sono legate a una serie di preconcetti che stigmatizzano la vita privata, ma anche e soprattutto quella lavorativa di qualsiasi donna. Anche in un mondo, come quello artistico, dove a trionfare dovrebbe essere il talento sembra che a vincere sia invece il genere di un artista. L'Unione Europea ha attualmente fissato come data ultima di raggiungimento della parità tra sessi il 2025, per ora però i dati evidenziano come si sia ancora molto lontani dall'obiettivo 50:50 in ogni campo analizzato.

Bibliografia

- Abell D, (1980), *Defining the Business. The Starting Point of Strategic Planning*, Englewood-Cliffs, NJ: Prentice-Hall, disponibile a www.archive.org/details/defining-business00abel.
- Addati L., Cassirer N., Gilchrist K., (2014), *Maternity and paternity at work: law and practice across the world*, International Labour Office, Ginevra.
- ANSA, (2021), *Il Covid taglia in Italia il lavoro delle donne il doppio che nella Ue*, Redazione ANSA (online), 06/03/2021, disponibile a www.ansa.it/sito/notizie/economia/2021/03/06/il-covid-taglia-in-italia-il-lavoro-delle-donne-il-doppio-che-nella-ue_6daa2cbc-a7bf-459d-815f-d71e6f3f34af.html.
- Architect's Council of Europe, (2018), *The architectural profession in Europe 2018 – ACE sector study*, disponibile a www.ace-cae.eu/activities/publications/sector-study-2018/.
- Archives and records Association UK & Ireland, (2015), *A study of the UK information workforce*, disponibile a www.archive.cilip.org.uk/sites/default/files/documents/executive_summery_nov_2015-5_a4web_0.pdf.
- Artprice, (2017), *Il mercato dell'arte nel 2017*, versione online, disponibile a <https://it.artprice.com/artprice-reports/il-mercato-dellarte-nel-2017>.
- Association of Art Museum Directors, (2015), *The Gender Gap in Art Museum Directorships*, disponibile a www.aamd.org/sites/default/files/document/The%20Gender%20Gap%20in%20Art%20Museum%20Directorships_0.pdf.
- Banks T., (2018), “The most important issues for female designers in 2018 and how to address them”, in *Design Week* (online), disponibile a www.designweek.co.uk/issues/5-11-march-2018/design-women-international-women-day-2018/.
- Beetles A., Harris L., (2005), *Marketing, gender and feminism. A synthesis and research agenda*, in “The Marketing Review”, volume 5, numero 3, Westburn Publishers Ltd, Scozia (UK).
- Bian L., Leslie S. J., Cimpian A., (2018), “Evidence of bias against girls and women in contexts that emphasize intellectual ability”, in *American Psychologist*, vol. 73, n. 9, pp. 1139–1153, disponibile a www.psycnet.apa.org/record/2018-62311-015.

- Bocart F., Gertsberg M., Pownall R., (2018), *Glass ceilings in the art market*, Maastricht University, 20/08/2018, disponibile a www.researchgate.net/publication/321790314_Glass_Ceilings_in_the_Art_Market.
- Bonham-Carter C., (2016), *Representation of female artists in Britain*, Freelands Foundation, disponibile a www.freelandsfoundation.co.uk/research-and-publications/annual-report-representation-of-female-artists-in-britain.
- Buma-Stemra, (2017), *Women music creators in the Netherlands*, Rotterdam, disponibile a www.bumastemra.nl/wp-content/uploads/2018/04/BUM18147_Onderzoeks-rapport.pdf.
- Camera dei deputati (XVI Legislatura), (2012), *Uguaglianza di genere. Le iniziative dei Parlamentari dell'Unione europea*, Documentazione per le Commissioni, Riunioni Interparlamentari, Bruxelles, 3/10/2012, disponibile a www.camera.it/application/xmanager/projects/camera/attachments/europa_estero/file_documentis/000/000/454/Ri107.pdf.
- Caneva E., Albin M., (a cura di), (2021), *La condizione economica delle donne in epoca Covid-19*, marzo 2021 WeWorld Reports n. 12, in collaborazione con IPSOS, disponibile a www.weworld.it/cosa-facciamo/pubblicazioni/la-condizione-economica-delle-donne-in-epoca-covid-19_brief-report?fbclid=IwAR2H5wWNpq5zKbsl7YRoWSMOxKi4GQDUxU-2dqpGBWvdkxud2m66Mk58tw.
- Cardim D., (2013), *What are the Reasons for the Low Percentages of Female Artistic Directors in Western European Ballet Companies?*, Dissertation for BA in Arts Management at London South Bank University.
- Cima R., (2017), "Bias, she wrote. The gender balance in the New York Times best seller list", in *The Pudding* (online), disponibile a www.pudding.cool/2017/06/best-sellers/.
- Commissione Europea, (1998), *Progress report from the Commission on the follow-up of the Communication: Incorporating equal opportunities for women and men into all Community policies and activities*, Office for Official Publications of the European Commission, Brussels.
- (2007), *Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, del 10 maggio 2007, relativa ad un'agenda europea per la cultura in un mondo in via di globalizzazione*, COM (2007) 242 def.- non pubblicata in Gazzetta

ufficiale, 10/05/2007, disponibile a www.eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=LEGISSUM%3A129019.

- (2008), *Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento Europeo, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni. Una corsia preferenziale per la piccola impresa. Alla ricerca di un nuovo quadro fondamentale per la Piccola Impresa (un “Small Business Act” per l’Europa)*, SEC (2008) 2101/SEC (2008) 2102, COM (2008) 394 definitivo, Bruxelles, 25/06/2008, disponibile a www.eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?Uri=COM:2008:0394:FIN:it:PDF.
- (2010), *Maggiore impegno verso la parità tra uomini e donne: Carta per le donne*, dichiarazione della Commissione europea COM (2010)78 definitivo, Bruxelles.
- (2010), *Strategia per la parità tra donne e uomini 2010-2015*, COM (2010) 491 def. – non pubblicata nella Gazzetta ufficiale, disponibile a www.eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=LEGISSUM%3Aem0037.
- (2013), *Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni. Piano d'azione imprenditorialità 2020. Rilanciare lo spirito imprenditoriale in Europa*, COM (2012) 795 final, Bruxelles, 09/01/2013, disponibile a www.eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?Uri=COM:2012:0795:FIN:it:PDF.
- (2015), *Gender gaps in the cultural and creative sectors (with the exception of the audio-visual sector)*, European Expert Network on Culture and Audiovisual, (riedizione 2018), disponibile a www.eenca.com/index.cfm/publications/gender-gaps-in-the-cultural-and-creative-sectors/.
- (2016), *Impegno strategico a favore della parità di genere 2016-2019*, Ufficio delle pubblicazioni dell’Unione Europea, Lussemburgo.
- (2018) *Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni. Una nuova agenda europea per la cultura*, SWD (2018) 167 final, COM (2018) 267 final, Bruxelles, 22/05/2018, disponibile a www.ec.europa.eu/info/strategy/international-strategies/sustainable-development-goals/eu-approach-sustainable-development_it.
- (2020), *Gender Equality Strategy. Striving for a Union of equality*, Comunicato stampa, Bruxelles, 05/03/2020.

—— (2020), *Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al comitato delle regioni. Un'unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025*, (COM (2020) 152 final, Bruxelles, 05/03/2020, disponibile a www.eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX:52020DC0152).

—— (2020), *Sustainable development in the European Union. Monitoring report on progress towards the SDGs in an EU context. 2020 edition*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Comunità Europea, (2002), *Versione consolidata del Trattato che istituisce la Comunità Europea*, GU C325/33, 24/12/2002.

Connell R., (2011), *Questioni di genere*, Il Mulino, Bologna.

Consiglio Europeo, (1950) *Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo*, Corte europea dei diritti dell'uomo, Strasbourg cedex.

—— Parlamento europeo, (2006), *Direttiva 2006/54/CE riguardante l'attuazione del principio di pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego*, GU L 204/23, 26/06/2006.

—— (2012), *Conclusione del Consiglio, del 10 maggio 2012, sulla digitalizzazione e l'accessibilità in rete dei materiali culturali e sulla conservazione digitale*, GU C 169/5, del 15 maggio 2012, disponibile a [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52012XG0615\(02\)&from=IT](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52012XG0615(02)&from=IT).

—— (2015), *Conclusioni del Consiglio sulla cultura nelle relazioni esterne*, GU C 417, 15/12/2015, disponibile a www.consilium.europa.eu/it/press/press-releases/2015/11/24/eys-conclusions-culture-external-relations/.

—— (2016), *Versione consolidata del trattato sull'Unione europea e del trattato sul funzionamento dell'Unione europea*, GU C 202/1, e *Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea*, GU C 202/2, 7/06/2016, disponibili a <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=OJ%3AC%3A2016%3A202%3ATOC>.

—— (2018), *Conclusioni del Consiglio sul piano di lavoro per la cultura 2019-2022*, GU C 460/12, 21/12/2018, disponibile a [www.eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018XG1221\(01\)](http://www.eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018XG1221(01)).

Danau D., Delmartino M., Vilela B., (2010) *Il Fondo Sociale Europeo e la promozione delle pari opportunità*, Unione Europea, Belgio.

- De Beauvoir S., (1991), *Il secondo sesso*, Mondadori Editore S.p.A., Milano.
- De Gouges O., (2012), *Dichiarazione dei diritti della donna e della cittadina*, Caravan Edizioni, Roma.
- Department for culture media & sport, (2014), *Creative industries. Focus on employment*, Londra, disponibile a www.gov.uk/government/statistics/creative-industries-focus-on-employment.
- Dezeen, (2017), *Survey of top architecture firms reveals “quite shocking” lack of gender diversity at senior levels*, 16/11/2017, disponibile a www.dezeen.com/2017/11/16/survey-leading-architecture-firms-reveals-shocking-lack-gender-diversity-senior-levels/
- De Voldere I., Fraioli M., Blau A., Lebert S., Amann S., Heinsius J., (2021), *Cultural and creative sectors in post-COVID-19 Europe. Crisis effects and policy recommendations*, European Parliament’s Committee on Culture and Education, European Union, febbraio 2021, disponibile a [www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=IPOL_STU\(2021\)652242](http://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=IPOL_STU(2021)652242).
- Di Sarcina F., (2010), *Diritti e politiche di parità nell’Unione europea*, Università degli Studi di Siena, Centro di Informazione Europe Direct.
- Doncel Ballasteros E., (2016), “Los numeros cuentan. Sub-representación de la obra artística de mujeres creadoras en museos y centros de arte contemporáneos”, in *Política y Sociedad*, vol. 53, n. 2, 02/02/2016, pp. 577-602, disponibile a www.core.ac.uk/download/pdf/129898584.pdf.
- EIGE, (2013), *Gender Equality Index report*, Publication Office, Vilnius (Lituania), disponibile a www.eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-report.
- (2013), *Review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU member states. Women and media: advancing gender equality in decision-making in media organisations*, Publication office of the European Union, disponibile a www.op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/b2197e33-02dc-4c92-80bc-917417dc7b31/language-en.
- (2016), *Gender in culture*, Publication Office of the European Union, Luxemburg, disponibile a <https://eige.europa.eu/publications/gender-culture>.

- (2017), *Economic Benefits of Gender Equality in the European Union. Overall economic impacts of gender equality*, Publication Office, Vilnius (Lituania), disponibile a www.eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs/economic-benefits-gender-equality.
- (2017), *Gender, skills and precarious work in the EU*, Publication Office, Vilnius (Lituania).
- (2019), *Gender Equality Index 2019 in brief: Still far from the finish line*, Publications Office of the European Union, disponibile a www.eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2019-brief-still-far-finish-line.
- (2021), *Covid-19 derails gender equality gains*, 05/03/2021, disponibile a www.eige.europa.eu/news/covid-19-derails-gender-equality-gains.
- Elomäki A., (2012), *The price of austerity. The impact on women's rights and gender equality in Europe*, Creative Commons, European Women's Lobby.
- EU, (2010), *Libro Verde sul potenziale delle industrie culturali e creative*, COM (2010) 183 def. – non pubblicato nella Gazzetta ufficiale, 27/04/2010, disponibile a www.eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:cu0006.
- (2016), *Versione consolidata del trattato sull'Unione europea e del trattato sul funzionamento dell'Unione europea*, GU 2016/C 202/1, 7/06/2016, disponibile a www.eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=OJ:C:2016:202:TOC.
- (2016), *European policy brief. Towards a craft revival: recalibrating social, cultural, economic and technological dynamics*, RICHES Project, disponibile a www.resources.riches-project.eu/european-policy-brief-towards-a-craft-revival-recalibrating-social-cultural-economic-and-technological-dynamics/.
- (2019), *Women on the move. Overview of good practices from the audiovisual industry and policy makers in the EU*, Creative Europe Media, disponibile a www.ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/women-move-overview-good-practices-audiovisual-industry-and-policy-makers-eu.

—— (2019) *Gender Equality. Gender Balance in the Cultural and Creative Sectors*, Brainstorming Report Reflecting Group Discussions During Voices of Culture Session, Prague, 4-5 September 2019, disponibile a www.voicesofculture.eu/2019/05/14/gender-balance-in-the-cultural-and-creative-sectors/.

European Artists' Rights, (2015), *Other existing EPR structures*, disponibile a <http://earights.org/other-existing-epr-structures>.

Eurostat, (2017), *Sustainable development in the European Union. Monitoring report on progress towards the SDGs in an EU context. 2017 edition*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, disponibile a <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-statistical-books/-/KS-04-17-780>.

—— (2018), *Sustainable development in the European Union. Monitoring report on progress towards the SDGs in an EU context. 2018 edition*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, disponibile a <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-statistical-books/-/KS-01-18-656#:~:text=Publication%20Details-,Sustainable%20development%20in%20the%20European%20Union%20%E2%80%94%20Monitoring%20report%20on%20progress,in%20an%20EU%20context%20%E2%80%94%202018%20edition&text=The%20indicator%20set%20comprises%20100,relevant%20from%20an%20EU%20perspective>.

—— (2019), *Sustainable development in the European Union. Monitoring report on progress towards the SDGs in an EU context. 2019 edition*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, disponibile a <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-statistical-books/-/KS-02-19-165#:~:text=Publication%20Details-,Sustainable%20development%20in%20the%20European%20Union%20%E2%80%94%20Monitoring%20report%20on%20progress,in%20an%20EU%20context%20%E2%80%94%202019%20edition&text=The%20indicator%20set%20comprises%20around,relevant%20from%20an%20EU%20perspective>.

—— (2019), *Culture statistics – 2019 edition*, European Union, settembre 2019, disponibile a www.ec.europa.eu/eurostat/web/products-statistical-books/-/KS-01-19-712.

—— (2019), *Career breaks due to childcare*, 10/10/2019, disponibile a [https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN20191010-1#:~:text=In%20the%20EU%2C%20one%20in,little%20over%201%25%20of%20men.&text=The%20share%20of%20men%20who,States%20except%20Sweden%20\(13%25\)](https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN20191010-1#:~:text=In%20the%20EU%2C%20one%20in,little%20over%201%25%20of%20men.&text=The%20share%20of%20men%20who,States%20except%20Sweden%20(13%25)).

——— (2020), *Sustainable development in the European Union. Monitoring report on progress towards the SDGs in an EU context. 2020 edition*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, disponibile a <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-statistical-books/-/KS-02-20-202#:~:text=Publication%20Details-,Sustainable%20development%20in%20the%20European%20Union%20%E2%80%94%20Monitoring%20report%20on%20progress,an%20EU%20context%20%E2%80%94%202020%20edition&text=The%20indicator%20set%20comprises%20around,rlevant%20from%20an%20EU%20perspective>.

FIA, (2008), *Report on gender portrayal and employment opportunities for performers*, disponibile a www.fia-actors.com/media/press-releases/press-releases-details/article/2008-report-on-gender-portrayal-and-employment-opportunities-for-performers/.

——— (2010), *Handbook of good practices to combat gender stereotypes and promote equal opportunities in film, television and theatre in Europe*, Praga, disponibile a www.fia-actors.com/policy-work/global-diversity/gender-equality-and-portrayal-details/article/handbook-of-good-practices-to-combat-gender-stereotypes-and-promote-equal-opportunities-in-film-tel/.

Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, (2021), *Occupazione femminile: si allarga il divario con l'Europa In Italia calo doppio del numero di occupate rispetto alla media EU. Persi tra aprile e settembre 402 mila posti di lavoro. Nel nostro Paese il divario di genere più alto d'Europa, anche nell'impatto della crisi*, comunicato stampa, Consiglio Nazionale dell'Ordine, 06/03/2021, disponibile a www.ipsoa.it/documents/lavoro-e-previdenza/amministrazione-del-personale/quotidiano/2021/03/08/occupazione-femminile-italia-calo-analisi-consulenti-lavoro.

Fraser N., (2007), "Feminist politics in the age of recognition. A two-dimensional approach to gender justice", in *Studies in Social Justice*, vol. 1, n. 1, pp. 23-35, disponibile a www.researchgate.net/publication/26637298_Feminist_Politics_in_the_Age_of_Recognition_A_Two-Dimensional_Approach_to_Gender_Justice

- Gneezy U., Leonard L. K., List A. J., (2008), *Gender differences in competition: evidence from a matrilineal and patriarchal society*, NBER working paper series, No. 13727, disponibile a www.nber.org/papers/w13727.
- Gromada A., Budacz D., Kawalerowicz J., Walewska A., (2015), *Little Chance to Advance? An Inquiry into the Presence of Women at Art Academies in Poland*, commissioned by the Katarzyna Kozyra Foundation, disponibile a <http://katarzynakozyrafoundation.pl/en/projects/research>.
- Halperin J., Kinsella E., (2017), “The “Winner Takes All” art market: 25 artists account for nearly 50% of all contemporary auction sales”, in *Artnet news*, (online), 20/09/2017, disponibile a www.news.artnet.com/market/25-artists-account-nearly-50-percent-postwar-contemporary-auction-sales-1077026.
- HCE, (2018), *Inégalités entre les femmes et les hommes dans les arts et la culture. Acte II: après 10 ans de constats le temps de l’action*, République Française, Parigi, disponibile a www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hce_rapport_inegalites_dans_les_arts_et_la_culture_20180216_vlighth.pdf.
- Hertie School of Governance, (2017), *Gender equality policy in arts, culture and media. Comparative perspectives*, disponibile a www.hertie-school.org/fileadmin/2_Research/2_Research_directory/Research_projects/Women_in_media_culture/FINAL_Report_Women_in_arts_and_culture.pdf.
- Hughes C., (2012), “Gender, craft labour and the creative sector”, in *International Journal of cultural policy*, settembre 2019, vol.18, n. 4, pp. 439-454.
- Hulme S., Flemmons L., Pontedeira C., Bruckmayer M., Hofman J., (2021), *The Covid-19 pandemic and intimate partner violence against women in the EU*, European Institute for gender equality, Publication Office of the European Union, Luxembourg, 2021, disponibile a www.eige.europa.eu/publications/covid-19-pandemic-and-intimate-partner-violence-against-women-eu.
- Iancu V., (2015), *Uguale arte e femminismo nella Romania moderna*, catalogo artistico, Vellant.
- Iclaves, SL. in cooperation with the Universitat Oberta de Catalunya, (2018), *Women in the Digital Age*, European Commission, Directorate-General of Communications Networks, Content & Technology.

- Il Messaggero, *Le donne principali “vittime economiche” del Covid: una su due si ritrova più povera*, Il Messaggero (online), 01/03/2021, disponibile a www.ilmessaggero.it/donna/mind_the_gap/donne_lavoro_covid_povere_situazione_economica_ricerca-5798587.html.
- ILO, (2014), *Maternità e paternità sul lavoro. In alcuni paesi, la crisi economica porta sostegno inaspettato alle famiglie*, ILO News, Ginevra, disponibile a www.ilo.org/rome/risorse-informative/comunicati-stampa/WCMS_242957/lang--it/index.htm.
- Iskra K, (2020), *Note sintetiche sull’Unione Europea*, Parlamento Europeo, disponibile a <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/it/sheet/137/cultura>.
- ISTAT, (2019), *Gli stereotipi sui ruoli di genere e l’immagine sociale della violenza sessuale. Anno 2018*, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per le pari opportunità, 25/11/2019, disponibile a www.istat.it/it/archivio/235994.
- (2020), *Il mercato del lavoro 2020. Una lettura integrata*, Roma, disponibile a <https://www.istat.it/it/files//2021/02/Il-Mercato-del-lavoro-2020-1.pdf>.
- Jefatura del Estado, (2007), *Constitutional Act 3/2007 of 22 March for effective equality between women and men*, 22/03/2007, disponibile a www.evaw-global-database.unwomen.org/en/countries/europe/spain/2007/constitutional-act-3-2007-for-effective-equality-between-women-and-men.
- (2010), *Ley 7/2010, de 31 de marzo, General de la Comunicación Audiovisual*, BOE-A-2010-5292, 31/03/2010, disponibile a [www.boe.es/buscar/pdf/2010/BOE-A-2010-5292-consolida do.pdf](http://www.boe.es/buscar/pdf/2010/BOE-A-2010-5292-consolida.do.pdf).
- Jennings L., (2013), “Sexism in dance: where are all the female choreographers?”, in *The Observer*, (online), 28/04/2013, disponibile a <http://www.theguardian.com/stage/2013/apr/28/women-choreographers-glass-ceiling>.
- Jyrämä A., (2002), “Contemporary art markets – structure and actors. A study of art gallery in Finland, Sweden, France and Great Britain”, in *International Journal of arts management*, vol. 4, n. 2, inverno 2002, disponibile a www.researchgate.net/publication/34974864_Contemporary_art_markets_structure_and_practices_a_study_on_art_galleries_in_Finland_Sweden_France_and_Great_Britain.

- KEA European Affairs, (2006), *The economy of culture in Europe. Study prepared of the European Commission*, ottobre 2006, disponibile a [www.ec.europa.eu /assets/eac /culture /library/studies/cultural-economy_en.pdf](http://www.ec.europa.eu/assets/eac/culture/library/studies/cultural-economy_en.pdf).
- Kerchman A., Salet P., (2019), *The position of women artists in four art disciplines in the Netherlands*, gennaio 2019, disponibile a [www.mamacash.org /media/ documents/the _position_of_women_artists_in_four_art_disciplines_in_the_netherlands _mama_ca sh_2019.pdf](http://www.mamacash.org/media/documents/the_position_of_women_artists_in_four_art_disciplines_in_the_netherlands_mama_cash_2019.pdf).
- Kojanec G.(dir.), (1969), *Convenzioni e raccomandazioni della Organizzazione internazionale del Lavoro 1919-1968*, [a cura della SIOI], Padova.
- LaHai Z., (2018), *Mind the gap. Inequality in the publishing industry*, (online), disponibile a www.ooligan.pdx.edu/publishing-gender-gap/.
- La Rocca C., (2007), “Often on point but rarely in charge”, in *The New York Times* (online), 5/08/2007, disponibile a www.nytimes.com/2007/08/05/arts/dance/05laroc.html?pagewanted=all.
- López Fernández Cao M., (2000), “La creación artística: un difícil sustantivo femenino”, in López Fernández Cao M. (a cura di), *Creación artística y mujeres. Recuperar la memoria*, Madrid, Narcea, pp. 13-47, disponibile a [www.dialnet.unirioja.es/servlet /articulo?codigo=2107114](http://www.dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2107114).
- Lunghi C., (2002), “La soggettività delle donne tra femminismo e sociologia”, in *Studi di sociologia*, vol. 40, n. 2, pp. 167-188.
- McAndrew C., (2020), *The Art Market 2020*, Art Basel and UBS, Gremper AG, disponibile a www.ubs.com.
- McMillan K., (2019), *Representation of female artists in Britain during 2019*, Freelands Foundation, disponibile a www.freelandsfoundation.co.uk/research-and-publications /annual-report-representation-of-female-artists-in-britain.
- Menapace L. (a cura di), (1972) *Per un movimento politico di liberazione della donna. Saggi e documenti*, Giorgio Bertani Editore, Verona.
- Mileston K., (2016), ““Northernness”, gender and Manchester’s creative industries”, in *Journal for Cultural Research*, vol. 20, issue 1.

- Moine C., Minguet J., (2020), *Artprice report. 20 years of contemporary art auction history*, Artprice, disponibile a <https://it.artprice.com/artprice-reports/the-contemporary-art-market-report-2020>.
- Niiranen S., Hilmola A., (2016), “Female technology education teachers’ experiences of Finnish craft education, in *Design and technology education. An international journal*, vol. 21, n. 2.
- Nochlin L., (1971), *From 1971: Why have there been no great women artists?*, ARTnews (online), 30/05/2015, disponibile a www.artnews.com/art-news/retrospective/why-have-there-been-no-great-women-artists-4201/.
- Nualart C., (2018), “Discriminación positiva, cuotas de género y narrativas feministas en museos de arte contemporáneo”, in *Anales de historia del arte*, n. 28, dicembre 2018, pp. 431-446, disponibile a www.researchgate.net/publication/329402225_Discriminacion_positiva_cuotas_de_genero_y_narrativas_feministas_en_museos_de_arte_contemporaneo.
- ONU, (1979), *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women*, ratification and accession by General Assembly resolution 34/180, 18/12/1979, entry into force 3/09/1981, in accordance with article 27(1).
- (2015) *Trasformare il nostro mondo: l’Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile*, A/RES/70/1.
- OECD, (2020), *Distributional risks associated with non-standard works. Stylised facts and policy considerations*, OECD – Tracking Coronavirus, 12/06/2020, disponibile a www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/distributional-risks-associated-with-non-standard-work-stylised-facts-and-policy-considerations-68fa7d61/.
- Palumbo V., (2017), *25 marzo 1957, Trattati di Roma: una svolta anche per le donne*, Commentary ISPI, 22 marzo 2017.
- Parlamento Europeo, Consiglio Europeo, (2006), *Regolamento (CE) n.1922/2006 del Parlamento Europeo e del Consiglio che istituisce un Istituto europeo per l’uguaglianza di genere*, L 403/9, 30/12/2006.
- (2013), *Regolamento UE N.1295/2013 del Parlamento Europeo e Consiglio dell’11 dicembre 2013 che istituisce il programma Europa Creativa (2014-*

2020), GU L347/221, 20 dicembre 2013, disponibile a www.eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32013R1295.

——— (2014), *Direttiva 2014/60/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 15 maggio 2014 relativa alla restituzione dei beni culturali usciti illecitamente dal territorio di uno Stato membro e che modifica il regolamento (UE) n.1024/2012 (Rifusione)*, GU L 159/1, 28/05/2014, disponibile a www.eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014L0060.

——— Consiglio, Commissione, (2017), *Pilastro Europeo dei diritti sociali*, Ufficio delle pubblicazioni, disponibile a www.ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_it.

——— (2019), *EU accession to the Istanbul Convention and other measures to combat gender-based violence. European Parliament resolution of 28 November 2019 on the EU's accession to the Istanbul Convention and other measures to combat gender-based violence*, 2019/2855(RSP), P9_TA (2019)0080, texts adopted, informazioni disponibili a www.coe.int.

Poulain de la Barre F., tradotto da Tomacelli P, (1994), *Dell'uguaglianza dei sessi*, Cisalpino, Milano.

Powell, Gary N., and D. Anthony Butterfield, (1994), *Investigating the 'Glass Ceiling' Phenomenon: An Empirical Study of Actual Promotions to Top Management*, The Academy of Management Journal, vol. 37, no. 1, pp. 68–86.

Prpic M., Shreeves R., Dobрева A. [Servizio di ricerca per i deputati], (2019), *Promuovere la parità tra donne e uomini*, Servizio Ricerca del Parlamento europeo.

Publishingperspectives, (2019), *International Women's Day 2019. Progress Among Publishers in France*, disponibile a www.publishingperspectives.com/2019/03/international-womens-day-2019-progress-among-publishers-infrance/.

Pujar S., (2016), *Gender Inequalities in the cultural sector*, Culture Action Europe, disponibile a www.cultureactioneurope.org/files/2016/05/Gender-Inequalities-in-the-Cultural-Sector.pdf.

- Rech G. (traduzione non ufficiale ed edizione di), (1996), *Pechino 1995 Dichiarazione e Programma di azione* (Pechino, 4-15 settembre 1995), Presidenza del Consiglio dei Ministri, Roma, Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato, gennaio 1996.
- Reilly M., (2015), "Taking the measure of sexism: facts, figures and fixies", in *ARTnews*, (online), 26/05/2015, disponibile a www.artnews.com/art-news/news/taking-the-measure-of-sexism-facts-figures-and-fixes-4111/.
- Rubin G., (1976), "Lo scambio delle donne. Una rilettura di Marx, Engels, Lévi-Strauss e Freud", in Capomazza T. (a cura di), *NUOVAdwf (donna woman femme). Quaderni di studi internazionali sulla donna*, Roma.
- Ruspini E., (2003), *Le identità di genere*, Carocci editore, Roma.
- Sabbadini L., (2020), *Misure a sostegno della partecipazione delle donne al mercato del lavoro e per la conciliazione delle esigenze di vita e lavoro. AA.C 522,615,1320,1345,1675,1732,1925*, Audizione dell'Istituto nazionale di statistica, XI Commissione Lavoro pubblico e privato, Camera dei deputati, Roma, 26/02/2020, disponibile a www.istat.it/it/files//2020/02/Memoria_Istat_Audizione-26-febbraio-2020.pdf.
- Sage D., Rees C., (2016), "To do or not to do (gender)' and changing the sex-typing of British theatre", in *Gender, work and organization*, vol. 23, n. 5, pp. 518-534.
- Sagot-Duvaroux D., Pflieger S., Rouget. B., (1992), "Factors Affecting Price on the Contemporary Art Market.", in Towse R., Khakee A., *Cultural Economics*, Springer, Berlin, Heidelberg, disponibile a https://doi.org/10.1007/978-3-642-77328-0_11.
- Salvatici S., (2010), "Storia delle donne e storia di genere", in *Contemporanea*, vol. 13, n. 2, aprile 2010, Il Mulino, pp. 303-305.
- Sartori F., (2009), *Differenze e disuguaglianze di genere*, il Mulino, Bologna.
- School of Arts & Humanities, (2015), *Gender counts. An analysis of gender in Irish theatre 2006-2015*, School of Arts & Humanities, faculty of Arts, Humanities & social sciences, disponibile a www.pure.ulster.ac.uk/en/publications/gender-counts-an-analysis-of-gender-in-irish-theatre-2006-2015.
- Scott, Joan W., (1987), "Il "genere": un'utile categoria di analisi storica", in *Rivista di storia contemporanea*, n.4.

- Shaw A., (2017), *Female artists really do earn less than men, survey finds*, in *The Art Newspaper*, (online), 14/12/2017, disponibile a www.theartnewspaper.com/news/female-artists-really-do-earn-less-than-men-survey-finds.
- Sheets H. M., (2016), “Female artists are (finally) getting their turn”, in *The New York Times*, (online), 29/03/2016, disponibile a www.nytimes.com/2016/04/03/arts/design/the-resurgence-of-women-only-art-shows.html.
- Simoncelli S., Iaquina C., (a cura di), (2018), *Donne artiste in Italia. Presenza e rappresentazione. Report 2017*, NABA, Dipartimento di Arti Visive, Milano, 15/11/2018, disponibile a www.academia.edu/34924954/Donne_artiste_in_Italia_Presenza_e_rappresentazione_Report_2017.
- Spolato M. (a cura di), (2019) *I movimenti omosessuali di liberazione*, Asterisco, Bologna.
- Stern M. J., (2005), *Artists in the Winner-Take-All Economy: Artists' Inequality in Six U.S. Metropolitan Areas, 1980 – 2000*, University of Pennsylvania, Penn Libraries.
- Stuart Mill J., (1999) *La libertà. L'utilitarismo. L'asservimento delle donne*, BUR Biblioteca Universale Rizzoli, Milano.
- Teague, J., (2016), *Where are the female choreographers? A study on the gender imbalance among professional choreographers working in the fields of classical ballet and contemporary dance*, disponibile a http://www.danceicons.org/_doc/FemaleChoreographers.pdf.
- Throsby D., (1994), “The production and consumption of the arts. A view of cultural economics”, in *Journal of Economic Literature*, vol. 32, n. 1, marzo 1994, pp. 1-29, disponibile a www.researchgate.net/publication/4722536_The_Production_and_Consumption_of_the_Arts_A_View_of_Cultural_of_Economics.
- Travkina E., Sacco P. L., (2020), *Culture shock. COVID-19 and the cultural and creative sectors*, OECD – Tracking Coronavirus, 07/09/2020, disponibile a www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/culture-shock-covid-19-and-the-cultural-and-creative-sectors-08da9e0e/.
- UCL Institute of Education, (2020), *Parents, especially mothers, paying heavy price for lockdown*, University College London, Londra, 27/05/2020, disponibile a

www.ucl.ac.uk/news/2020/may/parents-especially-mothers-paying-heavy-price-lockdown

UNESCO, (2013), *Creative economy report 2013. Special edition*, disponibile a www.en.unesco.org/creativity/publication/creative-economy-report-2013.

——— (2014), *Report on gender equality. Heritage and creativity*, disponibile a www.unesco.org/new/en/culture/gender-and-culture/gender-equality-and-culture/the-report/.

——— (2015), *Cultural times. The first global map of cultural and creatives industries*, disponibile a <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000235710?posInSet=3&queryId=1ff8c29c-31cc-44e6-9134-ac0a5b9d9d55>.

UNGA, (1948), *Dichiarazione Universale dei diritti umani*, 10/12/1948, disponibile a <https://ohchr.org>.

Van Ballegooij W., Moxom J. European Added Value Unit, EPRS, (2018), *Equality and the fight against Racism and Xenophobia*, European Parliament.

Wenham C., (2020), *The gendered impact of the COVID-19 crisis and post-crisis period*, European Parliament, Policy Departmente for citizens' rights and constitutional affairs, settembre 2020, disponibile a [www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/658227/IPOL_STU\(2020\)65_8227_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/658227/IPOL_STU(2020)65_8227_EN.pdf).

Willrodt A., (2016), *Gender and labour in the music industry. An exploration into why the music industry has a gender problem and what can be done to change it*, University of Agder, disponibile a www.uia.brage.unit.no/uia-xmlui/bitstream/handle/11250/2423576/Willdrot%2c%20Anna-Lisa.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Wollstonecraft M., a cura di Conti Odorisio G., Taricone F., (2013), *Rivendicazione dei diritti della donna*, Caravan Edizioni, Roma.

World Economic Forum, (2019), *Global Gender Gap Report 2020*, Colonia/Ginevra (Svizzera), disponibile a <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2020/da-taexplorer>.

WHO Library, (2013), *Global and regional estimates of violence against women. Prevalence and health effects of intimate partner violence and non-partner sexual violence*, Ginevra (Svizzera), disponibile a <https://www.who.int/publications/i/item/9789241564625>.

——— (2021), *Inspiring change: women's leadership in health care is vital during the COVID-19 pandemic and beyond*, 04/03/2021, disponibile a <https://www.euro.who.int/en/health-topics/health-determinants/gender/news/news/2021/3/inspiring-change-womens-leadership-in-health-care-is-vital-during-the-covid-19-pandemic-and-beyond> .

Zorloni A., (2005), *L'economia dell'arte contemporanea. Mercati strategie e star system*, Franco Angeli, Milano.

Sitografia

Artfacts, www.artfacts.net

Artnet, www.artnet.com

Artprice, www.artprice.com

Artsy, www.artsy.net

Circus talk, www.circustalk.com

Commissione Europea, www.ec.europa.eu

Dipartimento per le Politiche Europee, www.politicheeuropee.gov.it

EmPoderArte, www.asociacion-empoderarte.org

Europa Creativa, www.ec.europa.eu/programmes/creative-europe/node_it

European Expert Network on Culture and Audiovisual, www.eenca.com

European Institute for Gender Equality, www.eige.europa.eu

Eurostat, www.ec.europa.eu/eurostat

Festival Ellas Crean, www.ellascrean.com

Freeland Foundation, www.freelandsfoundation.co.uk

FIFTITU%, www.fiftitu.at

Fondo sociale europeo, www.ec.europa.eu/esf

Frauenkulturbüro NRW, www.frauenkulturbuero-nrw.de

Guerrilla Girls, www.guerrillagirls.com

Keychange, www.keychange.eu

National Museum of women in the arts, www.nmwa.org

Organizzazione per la cooperazione economica e lo sviluppo, www.oecd.org

Parlamento Europeo, www.europarl.europa.eu

Pioneers in Europe, www.pioneersineurope.com

Supporting women and parents in opera, www.swap-ra.org

Kulturutveckling, www.vgregion.se/f/kulturutveckling

Voices of culture, www.voicesofculture.eu

WeWorld Onlus, www.weworld.it

Women in music, www.womeninmusic.org

Wondeur, www.woundeur.ai

World Craft Council, www.wccinternational.org