

Che “genere” di formazione in Europa ?

le disuguaglianze di genere nell’istruzione e le misure europee volte a contrastarle

Introduzione

1.La segregazione formativa di genere.

2. Cosa ci dicono i dati.

3.Le politiche del’UE e quelle italiane.

Conclusioni

Bibliografia

Sitografia

Introduzione

Il modulo Jean Monnet che ho avuto il piacere di seguire nel periodo 31 marzo/9 maggio 2017 presso l'Università di Salerno, è risultato molto interessante perché mi ha fatto conoscere un'Unione Europea molto diversa da quella che di solito viene rappresentata attraverso i mass media. Tra i numerosi argomenti trattati nei vari seminari, ha catturato la mia attenzione quello relativo alle "Differenze e disuguaglianze di genere in Italia e in Europa" tenuto dalla prof.ssa Giovanna Vingelli dell'Università di Cosenza.

La questione della parità dei generi e delle pari opportunità è qualcosa che, prima ancora di studiare all'Università e di approfondire con l'attività di Presidente della Commissione Pari Opportunità del Comune ove risiedo, l'ho vissuta in prima persona, essendo donna, moglie, madre, lavoratrice e studentessa.

Quando si parla di disuguaglianze di genere, spesso, si fa riferimento alle differenze tra i generi relative al mercato del lavoro e all'occupazione. Infatti, la letteratura economica identifica due forme di segregazione occupazionale: orizzontale e verticale. Nel primo caso, si ha concentrazione di alcuni individui in un ristretto numero di occupazioni. Le professioni in cui si osserva la concentrazione del gruppo sfavorito sono generalmente caratterizzate da basse retribuzioni, qualificazioni poco elevate e limitate prospettive di carriera. Nel secondo caso (segregazione verticale), si ha concentrazione degli individui sfavoriti nei livelli gerarchici inferiori di una determinata attività e si verifica il cosiddetto fenomeno del 'soffitto di cristallo' (glass ceiling), che ostacola il percorso di carriera delle persone segregate, escludendole dalle posizioni di vertice.

(in Dizionario Treccani, http://www.treccani.it/enciclopedia/segregazione_%28Dizionario-di-Economia-e-Finanza%29/).

Ma esiste anche un altro tipo di segregazione, che interviene in una fase precedente a quella relativa alla vita lavorativa e che probabilmente costituisce una delle cause che contribuiscono a determinare quella occupazionale. E' la c.d. "segregazione formativa di genere".

La scelta di un percorso di studio piuttosto che un altro condiziona e indirizza verso una categoria di lavoro piuttosto che un'altra. Capire quanto questa scelta sia il frutto dell'agire razionale dell'attore e quanto sia influenzata da condizionamenti strutturali e culturali, ritengo sia essenziale per comprendere meglio le disuguaglianze economiche e sociali, ma anche per osservare come pregiudizi e stereotipi di genere si riproducano in maniera invisibile e naturale e che la parità di genere sia ancora tutta da conquistare, anche se molto è stato fatto.

Quando, nel lontano 1982, mi iscrissi al primo anno di Liceo Scientifico, i parenti e gli amici dei miei genitori criticarono tale scelta, ritenendola inadeguata per una "donna" in quanto obbligava a

frequentare l'Università, a tal punto da far decidere di cambiare e optare per un "Ragioneria" che offriva un diploma finito. E penso che quella decisione abbia condizionato tutta la mia vita.

Ma si tratta solo della mia personale esperienza di molto tempo fa.

Per cui, mi sono chiesta, oggi, nel 2017, in un contesto europeo:

-quale scuola superiore e/o facoltà universitaria scelgono di frequentare i ragazzi e le ragazze?

-le scelte dei percorsi formativi in Europa e in Italia mostrano una uguaglianza di genere?

-quale è stato il contributo dell'Unione Europea nel contrastare la segregazione formativa?

Nel primo capitolo si tratterà la segregazione formativa; nel secondo si cercherà di capire cosa ci dicono i dati relativamente al contesto europeo ed italiano, ed infine quali sono state le politiche europee ed italiane volte a superarla.

1.La segregazione formativa di genere.

L'uguaglianza tra donne e uomini rappresenta un valore fondamentale dell'Unione europea (UE), sancito nei suoi trattati e nella Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e vitale per la sua crescita economica e sociale.

Fin dagli anni '70, varie direttive hanno gettato le basi per la parità di trattamento e le pari opportunità in Europa; tuttavia, nonostante l'esistenza di ampi interventi legislativi, la parità dei generi deve essere ancora raggiunta, perché ragazzi e ragazze continuano a riprodurre, spesso inconsapevolmente, modelli stereotipati, dietro l'illusione di scelte autonome.

La natura delle disuguaglianze di genere in ambito educativo è cambiata profondamente negli ultimi decenni, ed è diventata più complessa.

Sebbene le donne siano la maggioranza degli studenti universitari e dei laureati in quasi tutti i paesi, ancora oggi guadagnano meno e fanno meno carriera degli uomini.

Inoltre le donne rimangono tuttora una minoranza in ambito matematico, scientifico e tecnologico. Questo fenomeno è conosciuto con il termine "segregazione formativa di genere", ovvero la rilevante concentrazione di donne o uomini nell'ambito ristretto di alcuni percorsi formativi o in alcuni livelli di studio.

Si può distinguere fra segregazione orizzontale e verticale:

- La segregazione orizzontale descrive la concentrazione del genere femminile in determinati percorsi di studio, riguardanti il campo dell'insegnamento e della cura, e la loro sottorappresentazione nei percorsi formativi di tipo tecnico-scientifico.
- La segregazione verticale descrive invece situazioni dove le donne si trovano relegate in livelli di istruzione più bassi rispetto agli uomini.

P. Bourdieu sostiene, nel suo libro "*Il dominio maschile*", che uno dei cambiamenti più importanti nella condizione delle donne e uno dei fattori più decisivi della trasformazione di questa condizione sia stato senz'altro l'accesso delle bambine all'insegnamento secondario e superiore che, in rapporto con le trasformazioni delle strutture produttive, ha comportato una trasformazione rilevante della posizione delle donne nelle professioni intellettuali, nell'amministrazione e nella comunicazione (pag.106).

L'accesso all'istruzione superiore e poi universitaria è stato un importante fattore di cambiamento per le donne, tanto che oggi la segregazione verticale nell'accesso ai livelli di istruzione superiore

è scomparsa, al punto che alcuni economisti iniziano a formulare il quesito opposto cercando di dare una spiegazione della minore presenza di studenti maschi all'Università.

Persiste invece la segregazione orizzontale: la crescita della partecipazione femminile agli studi universitari è infatti ancora accompagnata da una sotto-rappresentazione delle donne nelle facoltà scientifiche e una sovra-rappresentazione in quelle umanistiche.

I principali ostacoli che determinano la segregazione di genere nelle scelte scolastiche, in particolare in quelle universitarie, e l'incanalamento di giovani donne e uomini in destini professionali distinti per genere, sono vincoli invisibili: non consistono in condizioni materiali, differenti opportunità economiche o norme discriminatorie, ma attengono alle rappresentazioni introiettate, alle attitudini attribuite ai due sessi, alla naturalizzazione dei ruoli e dei modelli socialmente assegnati alle donne e agli uomini. Queste rappresentazioni convivono spesso con una "illusione di parità" e con la convinzione che discriminazioni e disparità di potere e opportunità siano superate. (Biemme e Leonelli, *Gabbie di genere*, 2016)

La scelta delle carriere universitarie in ossequio alle tradizionali divisioni tra i sessi avviene così tramite quella che viene definita "auto-segregazione": ancora oggi le scienze "dure", le aree tecnologiche, sono in larga parte prerogativa maschile e le discipline pedagogiche e della cura restano ambiti femminili (Ib.).

Le scelte operate dopo le scuole medie e le superiori sembrano seguire una logica tacita ma estremamente pervasiva nella sua semplicità: ci sono ambiti di studio e di lavoro più adatti alle donne e altri più appropriati per gli uomini. Sulle scelte intervengono i condizionamenti e i suggerimenti dei genitori, degli insegnanti, degli orientatori, degli amici, della vicinanza territoriale, del mercato del lavoro. Tutti portatori e riproduttori di un immaginario sul femminile e sul maschile che prevede realizzazioni professionali differenti.

"Quando si interrogano delle adolescenti sulla loro esperienza scolastica, si rimane immancabilmente colpiti dal peso esercitato dagli incitamenti e dalle ingiunzioni, positive o negative, dei genitori, degli insegnanti (in particolare del personale addetto all'orientamento) o dei condiscipoli, sempre pronti a richiamarle in modo tacito o esplicito al destino che è loro assegnato dal principio di divisione tradizionale. Così, molte ragazze osservano che i professori delle materie scientifiche sollecitano e incoraggiano i maschi più delle femmine e che i genitori le sconsigliano, nel loro interesse, di affrontare certe carriere considerate maschili"

(P.Bourdieu, *Il dominio maschile*, 1998, pag. 111).

La "Relazione sui progressi concernenti la parità tra donne e uomini nell'Unione europea nel 2013" ribadisce che, benché le donne rappresentino quasi il 60% dei laureati nell'UE, "la loro rappresentanza nella fascia dirigenziale o in ruoli decisionali è sproporzionatamente bassa". Inoltre,

la percentuale di donne scienziati e ingegneri dell'UE è inferiore al 33%, mentre le donne costituiscono quasi l'80% della popolazione attiva nei settori della salute, dell'istruzione e del benessere. Secondo l'EIGE tale divario è strettamente collegato alla segregazione di genere che le donne incontrano nella scelta del proprio percorso educativo. La relazione sopra citata sottolinea, infatti, che sebbene quello dell'istruzione sia uno dei settori in cui è stato osservato un forte incremento della partecipazione femminile, tuttavia le dinamiche della segregazione in ambito educativo sono ancora molto forti. La presenza delle donne è dominante nei settori legati ai ruoli tradizionali, come la sanità e il welfare, le materie umanistiche e l'insegnamento: tendenza che potrebbe in parte associarsi allo status socioeconomico inferiore di tali settori e alle aspettative di genere connesse a taluni ambiti (come la prima infanzia). Per contro, in settori come le scienze, la matematica, l'informatica, l'ingegneria e l'edilizia è ancora dominante la presenza degli uomini, per quanto tale divario di genere si stia lentamente riducendo. Inoltre, nei corsi di studio post-laurea, gli studenti nell'Unione europea sono ancora soprattutto uomini. (<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A8-2015-0015+0+DOC+XML+V0//IT>)

È fondamentale affrontare la questione della segregazione di genere nel settore dell'istruzione, in quanto si traduce in ulteriori disuguaglianze nel mercato del lavoro e contribuisce ad acuire le differenze in termini di dipendenza economica tra donne e uomini. Risolvere il problema dei modelli di segregazione è essenziale per costruire una società con maggiore parità di genere. Inoltre, è importante creare una società più equa in grado di permettere a ciascuno di sviluppare le proprie capacità umane e professionali..

2. Cosa ci dicono i dati.

La Commissione Europea ha proposto di introdurre uno strumento di valutazione sulla parità di genere sintetico, e così l'Istituto Europeo per la Parità di genere (EIGE) è pervenuto alla formulazione dell'Indice di uguaglianza di genere, che fornisce una mappa completa delle lacune di genere nell'UE e negli Stati membri.

L'Indice di uguaglianza di genere si basa su una metodologia statistica. Va da 1 a 100 dove 1 sta per disuguaglianza assoluta del genere e 100 per l'uguaglianza di genere completa. L'indice consente di presentare sia i punteggi relativi a ciascuno Stato membro sia una media a livello dell'UE, così da permettere una valutazione dettagliata dei progressi compiuti dall'Unione europea e dagli Stati membri in materia di uguaglianza di genere in ciascuno dei domini critici esaminati. La struttura del quadro concettuale dell'indice sull'uguaglianza di genere è composta da otto domini, i primi sei sono: lavoro, denaro, conoscenza, tempo, potere e salute, che determinano l'indice, ai quali si aggiungono due domini satellite: disuguaglianze intersezionali e violenza (Figura 1).



L'indice sull'uguaglianza di genere fornisce ai responsabili delle decisioni, ai responsabili dell'attuazione delle politiche e agli altri utenti un punto di riferimento affidabile, che presenta le disparità attuali tra donne e uomini in Europa. L'indice sull'uguaglianza di genere arricchisce le prospettive basate sulle analisi di macro-livello, mettendo a disposizione una misura sintetica, ma esaustiva e flessibile, che può essere utile per la valutazione dell'efficacia delle politiche per l'uguaglianza di genere. Il confronto nel tempo, attraverso l'aggiornamento periodico, fornisce una preziosa valutazione dei progressi compiuti dagli Stati membri nel raggiungimento di una maggiore uguaglianza di genere.

Di seguito le tabelle per domini e per singoli Paesi relativi agli anni 2005, 2010, 2012.

Table 1. Scores of the Gender Equality Index and its domains for the year 2005

Country	Index	Work	Money	Knowledge	Time	Power	Health
BE	55.6	59.2	74.8	59.9	55.1	29.0	94.0
BG	42.3	57.6	32.6	38.0	29.4	41.5	77.6
CZ	40.3	61.0	54.3	34.5	22.2	26.1	87.1
DK	71.1	72.1	75.9	81.6	61.8	54.4	95.4
DE	49.7	60.2	77.6	47.1	35.4	30.2	83.1
EE	45.3	59.5	39.7	55.7	43.8	23.3	79.5
IE	50.8	56.4	71.0	53.4	65.5	19.4	96.0
EL	38.2	66.8	58.2	35.0	36.2	11.1	93.5
ES	48.7	54.8	59.9	56.6	27.2	35.0	90.1
FR	52.5	61.2	73.6	53.8	45.0	28.0	91.7
HR	41.6	52.0	52.0	33.2	32.9	30.0	81.7
IT	34.6	59.0	63.9	31.9	32.2	8.7	88.7
CY	38.5	66.1	59.9	45.3	28.6	10.4	89.5
LV	44.0	55.3	36.4	44.4	34.5	39.1	66.7
LT	43.6	59.1	37.1	53.0	27.7	30.6	77.2
LU	53.7	55.1	93.0	55.6	48.3	26.4	93.2
HU	37.2	53.1	48.6	39.8	38.3	12.9	76.8
MT	43.4	48.3	54.3	33.6	47.3	27.2	94.1
NL	63.6	64.2	75.7	68.1	76.9	36.0	93.8
AT	50.5	67.5	76.0	46.3	35.5	28.6	92.8
PL	42.7	58.5	42.4	46.5	34.1	24.0	81.3
PT	37.4	61.0	51.6	29.9	39.4	14.5	82.6
RO	36.0	65.3	31.6	30.5	25.5	22.2	82.8
SI	52.7	65.9	65.9	52.3	53.4	26.7	88.4
SK	41.5	54.7	43.2	37.6	26.8	33.0	83.4
FI	70.0	67.3	72.0	70.8	61.9	68.1	89.0
SE	72.8	73.6	78.4	66.6	74.1	66.6	89.1
UK	62.0	63.7	72.8	86.0	48.8	35.5	93.4
EU-28	51.3	61.1	64.1	52.1	41.5	31.4	87.8

Table 2. Scores of the Gender Equality Index and its domains for the year 2010

Country	Index	Work	Money	Knowledge	Time	Power	Health
BE	58.3	60.2	79.8	54.7	44.1	45.3	94.0
BG	38.1	58.3	40.7	32.6	17.0	34.4	84.6
CZ	42.1	54.5	59.4	37.5	23.5	29.7	89.7
DK	72.7	78.1	76.9	75.8	64.5	59.9	92.1
DE	49.9	62.3	76.7	44.8	39.7	28.0	89.9
EE	49.7	61.8	48.9	53.9	49.8	28.0	83.7
IE	55.1	66.5	80.3	53.7	52.0	27.0	96.2
EL	39.8	58.7	62.4	37.6	17.9	23.8	92.4
ES	53.7	60.2	60.1	53.8	33.5	47.5	90.9
FR	55.9	61.7	76.2	49.9	34.5	50.4	90.4
HR	40.1	54.2	51.9	31.6	25.9	30.5	81.4
IT	39.6	53.3	68.6	32.0	32.4	18.2	90.3
CY	42.6	77.6	73.4	52.9	24.4	12.1	90.6
LV	45.3	61.7	42.1	39.6	35.2	38.2	74.9
LT	42.2	55.8	41.5	47.2	22.8	31.6	84.7
LU	50.1	62.8	91.6	61.7	47.1	14.7	94.2
HU	42.0	60.7	54.6	35.3	31.9	24.4	84.2
MT	42.4	58.1	68.8	35.6	36.7	18.8	93.4
NL	69.1	69.5	82.5	65.8	71.2	52.4	94.7
AT	49.1	67.0	75.9	45.0	38.6	24.2	91.4
PL	43.0	55.8	52.4	43.8	20.8	34.2	83.2
PT	40.1	60.2	56.4	30.4	22.4	29.7	83.2
RO	35.0	61.9	39.2	28.7	17.4	24.5	83.8
SI	54.9	65.3	70.3	51.4	46.6	35.9	88.7
SK	39.8	53.2	54.1	34.9	17.7	33.3	86.1
FI	71.4	73.0	78.5	67.3	61.3	68.8	89.7
SE	74.4	80.6	80.5	66.6	61.9	74.5	93.5
UK	58.9	70.0	72.7	69.7	41.8	35.0	95.6
EU-28	52.4	62.2	67.0	49.1	37.6	37.9	90.0

Table 3. Scores of the Gender Equality Index and its domains for the year 2012

Country	Index	Work	Money	Knowledge	Time	Power	Health
BE	58.2	59.5	79.6	51.0	44.1	49.5	93.6
BG	38.5	58.7	40.3	31.8	17.0	36.8	86.0
CZ	43.8	54.2	60.4	42.0	23.5	31.8	89.5
DK	70.9	76.8	76.4	73.2	64.5	55.7	91.4
DE	55.3	62.2	78.4	46.7	39.7	45.1	90.0
EE	49.8	62.0	48.4	55.4	49.8	27.9	82.0
IE	56.5	65.8	79.0	54.3	52.0	31.4	95.2
EL	38.3	56.9	56.4	37.6	17.9	21.9	90.8
ES	53.6	59.6	59.7	53.4	33.5	47.8	92.2
FR	55.7	61.3	76.9	50.7	34.5	48.8	90.6
HR	39.8	53.6	52.0	31.0	25.9	29.7	85.3
IT	41.1	53.8	68.0	32.5	32.4	21.8	89.5
CY	44.9	74.0	74.6	51.5	24.4	16.9	92.4
LV	46.9	63.3	43.2	40.3	35.2	42.5	75.6
LT	40.2	55.6	45.6	47.6	22.8	22.8	82.3
LU	55.2	63.6	92.3	64.6	47.1	22.6	94.6
HU	41.6	60.7	53.8	35.3	31.9	23.5	85.2
MT	46.8	60.7	71.4	36.3	36.7	28.3	95.6
NL	68.5	69.0	83.6	64.6	71.2	51.3	93.6
AT	50.2	66.5	77.6	44.5	38.6	27.1	92.7
PL	43.7	55.5	54.2	41.8	20.8	38.5	83.6
PT	37.9	59.1	56.0	37.8	22.4	17.6	83.3
RO	33.7	61.6	38.4	28.2	17.4	20.7	84.4
SI	57.3	63.6	71.3	49.4	46.6	47.2	90.1
SK	36.5	52.8	56.7	34.0	17.7	21.1	86.7
FI	72.7	72.6	79.9	67.3	61.3	75.7	89.0
SE	74.2	81.0	80.6	67.6	61.9	71.7	93.3
UK	58.0	69.5	74.6	67.5	41.8	33.2	94.4
EU-28	52.9	61.9	67.8	49.1	37.6	39.7	90.0

Ai fini della presente relazione, ci soffermiamo sul dominio della conoscenza. I concetti misurati e gli indicatori utilizzati nel dominio della conoscenza sono riassunti nella seguente tabella.

Sottodominio misurato	Concetto misurato	Indicatore	Fonte
Grado di istruzione conseguito e segregazione	Istruzione universitaria	Persone in possesso di un titolo di studio universitario (percentuale della popolazione con età compresa tra 15 e 74 anni)	Eurostat — Indagine sulla forza lavoro nell'UE
	Segregazione	Studenti di livello terziario nei settori dell'istruzione, della sanità e del benessere, scienze umane e delle arti — ISCED 5-6 (percentuale di studenti di livello universitario)	Eurostat — Questionari sulle statistiche nel settore dell'istruzione di Unesco/OCSE/Eurostat (UOE)
Apprendimento permanente	Apprendimento permanente	Persone partecipanti ad attività di istruzione e formazione formale o non formale (percentuale della popolazione con età compresa tra 15 e 74 anni)	Eurostat — Indagine sulla forza lavoro nell'UE

Il dominio della **conoscenza** evidenzia differenze tra donne e uomini in termini di istruzione e formazione. Una percentuale maggiore di giovani donne raggiunge oggi almeno l'istruzione secondaria superiore, e il numero di laureati di sesso femminile è superiore a quello degli uomini. Persistono tuttavia modelli di segregazione. Sebbene le donne accedano sempre più ad ambiti tradizionalmente dominati dalla presenza maschile, non è possibile affermare il contrario. Complessivamente, una delle forme di segregazione principali riguarda i settori della scienza, tecnologia, ingegneria e matematica. Inoltre, occorre ampliare abilità e competenze attraverso l'apprendimento permanente, in linea con la rapida evoluzione delle tecnologie (comprese le tecnologie per l'informazione e la comunicazione), sebbene il livello di partecipazione rimanga basso sia per le donne sia per gli uomini.

Il dominio della conoscenza nel 2012 evidenzia che, in media, gli Stati membri dell'UE sono giunti solo a metà del percorso verso il raggiungimento dell'uguaglianza di genere, con un valore medio di 49,1 a livello dell'UE. I punteggi relativi all'uguaglianza di genere in tale dominio variano considerevolmente tra gli Stati membri, da un minimo di solo 28,2 in Romania a un valore di poco superiore ai tre quarti del punteggio corrispondente all'uguaglianza di genere in Danimarca (73,2). L'Italia mostra un leggero aumento, passando dal 31,9 del 2005 a 32,5 del 2012.

Le percentuali di partecipazione all'istruzione universitaria si sono ora invertite e vedono gli uomini in minoranza.

Dal 2008 le percentuali di partecipazione all'istruzione universitaria (universitaria e postuniversitaria insieme) per la popolazione con età compresa tra 15 e 74 anni si sono invertite; i risultati ottenuti dalle donne nel settore dell'istruzione hanno iniziato a superare quelli degli uomini (Eurostat, LFS, 2013).

Livello ancora alto della segregazione di genere nei settori dell'istruzione

Nonostante i cambiamenti nel livello di istruzione conseguito da donne e uomini, in tutti gli Stati membri vi sono ancora modelli di segregazione profondamente radicati, con un'eccessiva rappresentanza delle donne in settori tipicamente femminili, quali l'istruzione, la sanità e il welfare, le discipline umanistiche e le arti. Nell'UE le donne rappresentavano in media il 44% dei soggetti attivi in tali ambiti nel 2010, rispetto a solo il 22% degli uomini. Il sottodominio della segregazione di genere nell'ambito dell'istruzione ottiene un punteggio pari a 57,2, variando da un minimo di 29,9 in Portogallo ad un massimo di 81,3 nel Regno Unito.

Livelli ancora bassi di partecipazione all'apprendimento permanente, con valori più elevati in caso di maggiore presenza femminile

Nell'UE vi sono considerevoli divergenze in termini di partecipazione alle attività di apprendimento permanente. Nel 2010 la partecipazione ad attività di istruzione e formazione formali o non formali permanenti è stata pari in media a solo il 17% per le donne e al 16% per gli uomini. Nei pochi Stati membri che registrano una partecipazione maggiore, le disparità di genere indicano che sono le donne a partecipare in modo sproporzionato rispetto agli uomini. Il punteggio medio per l'UE in questo sottodominio è 41,8 su 100, con una notevole variazione tra gli Stati membri (da 22,7 in Bulgaria a 84,7 in Danimarca). Tale tendenza evidenzia la necessità di prestare attenzione sia ai miglioramenti in termini di risultati conseguiti, sia alla riduzione delle disparità tra Stati membri, che all'eliminazione delle disparità di genere. Per promuovere l'adattabilità e l'occupabilità, la cittadinanza attiva, nonché la realizzazione personale e professionale, l'agenda politica si prefigge di consentire a donne e uomini di partecipare all'apprendimento permanente. I risultati dell'indice sull'uguaglianza di genere riaffermano l'importanza di uno degli obiettivi fondamentali del quadro strategico per la cooperazione europea nel settore dell'istruzione e della formazione (ET2020), ovvero di coinvolgere in attività di apprendimento permanente almeno il 15% degli adulti (dai 25 ai 64 anni) entro il 2020, un obiettivo attualmente fuori portata nella maggior parte degli Stati membri.

(Fonte: Gender Equality Index for 2010, Istituto europeo per l'uguaglianza di genere, 2014)

Com'è la situazione in Italia?

Dalla XIX Indagine sul Profilo dei Laureati 2016 (Rapporto AlmaLaurea 2017), le donne, che da tempo costituiscono oltre la metà dei laureati italiani (nell'a.a. 1991/92, per la prima volta in Italia, le immatricolate hanno superato i loro colleghi uomini), rappresentano il 59% nel 2016. Le donne giungono ad incidere per il 63% nei corsi magistrali a ciclo unico, 6 punti percentuali in più rispetto a quanto osservato tra i laureati magistrali biennali e 5 punti in più rispetto ai laureati di primo livello. Si rileva una forte differenziazione nella composizione per genere dei vari ambiti disciplinari. Nei corsi di primo livello le donne costituiscono la forte maggioranza nei gruppi insegnamento (94%), linguistico (84%), psicologico (81%), professioni sanitarie (69%) e letterario (67%). Di converso, esse risultano una minoranza nei gruppi ingegneria (25%), scientifico (29%) ed educazione fisica (35%). Tale distribuzione è confermata anche all'interno dei percorsi magistrali biennali. Nei corsi magistrali a ciclo unico le donne prevalgono nettamente (63%) e ciò è confermato in ognuno dei gruppi disciplinari: dal 97% nel gruppo insegnamento, che raccoglie i primi laureati dei corsi di Scienze della Formazione primaria attivati a partire dall'a.a. 2011/12, al 55% nel medico.

3. Le politiche dell'UE e quelle italiane.

La parità fra donne e uomini è uno dei principi fondamentali su cui si fonda l'Unione europea, sancito dall'art. 2 e dall'art. 3, par. 3, del trattato sull'Unione europea (TUE), dall'art. 8 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE) e dall'art. 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea. L'art. 2 del TUE ribadisce che l'Unione si fonda sui valori del rispetto della dignità umana, della libertà, della democrazia, dell'uguaglianza, dello Stato di diritto e del rispetto dei diritti umani, e che tali valori sono comuni agli Stati membri in una società caratterizzata dal pluralismo, dalla non discriminazione, dalla tolleranza, dalla giustizia, dalla solidarietà e dalla parità tra donne e uomini. In base all'art. 3 del TUE, l'Unione combatte l'esclusione sociale e le discriminazioni e promuove la giustizia e la protezione sociali, la parità tra donne e uomini, la solidarietà tra le generazioni e la tutela dei diritti del minore. Nelle sue azioni l'Unione mira a eliminare le ineguaglianze, nonché a promuovere la parità tra uomini e donne (art. 8 del TFUE). L'art. 23 della Carta dei diritti recita che la parità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, anche in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione. Ribadisce, inoltre, che il principio della parità non deve ostacolare il mantenimento o l'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato.

Fra gli strumenti messi in atto dall'Unione per promuovere l'uguaglianza di genere anche nel campo dell'istruzione, si ricordano:

– **L'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE)**, istituito con il Regolamento (CE) n. 1922/2006 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 dicembre 2006. L'EIGE ha il compito di sostenere e rafforzare la promozione dell'uguaglianza di genere, compresa l'integrazione di genere in tutte le politiche dell'UE e le politiche nazionali che ne derivano, nonché la lotta contro le discriminazioni fondate sul sesso, e di sensibilizzare i cittadini dell'UE in materia di uguaglianza di genere. A tal fine, fornisce assistenza tecnica alle istituzioni europee, in particolare la Commissione, e alle autorità degli Stati membri. Inoltre, dal 2010, l'EIGE fornisce assistenza tecnica al Consiglio dell'UE e alle presidenze di turno nel quadro del follow-up della piattaforma d'azione di Pechino.

– **La strategia per la parità tra donne e uomini 2010-2015** (COM(2010) 491), che ha rappresentato il programma di lavoro della Commissione europea in materia di uguaglianza di genere per il periodo 2010-2015. Nella strategia è stato, fra l'altro, evidenziato il persistere di un divario retributivo fra uomini e donne, anche per lo stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. Si è

riscontrata una molteplicità di cause, derivanti anche dalla segregazione nell'istruzione e nel mercato del lavoro. Per contribuire a sradicare le disparità retributive, la Commissione ha quindi sollecitato a: esplorare con le parti sociali le possibilità di migliorare la trasparenza delle retribuzioni; sostenere le iniziative per la parità retributiva sul posto di lavoro come marchi, attestati e premi; istituire una giornata europea della parità retributiva; incoraggiare le donne a scegliere professioni "non tradizionali", per esempio in settori verdi e innovativi. La Commissione ha infatti evidenziato come, benché recentemente siano state constatate alcune tendenze incoraggianti, come un maggiore numero di donne sul mercato del lavoro e i "progressi compiuti nell'acquisizione di una migliore istruzione e formazione", in molti campi persistano disparità tra donne e uomini e sul mercato del lavoro le donne siano ancora sovra-rappresentate nei settori scarsamente retribuiti e sottorappresentate nelle posizioni decisionali.

-La strategia "Europa 2020", che sostiene, fra l'altro, l'attuazione della dimensione di uguaglianza di genere. La strategia "Europa 2020", proposta dalla Commissione europea nei primi mesi del 2010 come strategia dell'Unione per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva, si è prefissa, fra i suoi obiettivi principali, di portare al 75% il tasso di occupazione delle donne e degli uomini di età compresa tra 20 e 64 anni e, per quanto riguarda l'istruzione, la riduzione degli abbandoni scolastici al di sotto del 10% e l'aumento al 40% dei 30-34enni con un'istruzione universitaria. La strategia ha infatti individuato cinque obiettivi principali, tra essi collegati, in materia di occupazione, ricerca e sviluppo (R&S), cambiamenti climatici e energia, istruzione e lotta contro la povertà e l'esclusione sociale. La strategia si esplica attraverso 10 "orientamenti integrati Europa 2020", fra cui gli orientamenti per l'occupazione, nei quali particolare rilievo è stato posto sull'"importanza dell'attuazione, della valutazione e del follow-up di tutte le politiche dell'occupazione che promuovano la parità di genere e l'equilibrio tra vita professionale e vita privata.

– Il Patto europeo per la parità di genere (2011-2020), del 7 marzo 2011. Il Consiglio dell'UE ha ribadito il suo impegno a realizzare le ambizioni dell'Unione in materia di parità di genere e, in particolare, a: colmare i divari di genere in tre settori di "grande importanza", vale a dire l'occupazione, l'istruzione e la promozione dell'inclusione sociale, in particolare tramite la riduzione della povertà, contribuendo così al potenziale di crescita della forza lavoro europea; promuovere un migliore equilibrio tra vita professionale e vita privata per le donne e gli uomini lungo tutto l'arco della vita; combattere ogni forma di violenza contro le donne.

– Un meccanismo specifico per dare seguito all'attuazione della piattaforma d'azione di Pechino. La Piattaforma d'azione di Pechino, che si compone di una Dichiarazione e di un Programma di azione, è stata approvata dalla Quarta Conferenza mondiale dell'ONU sulle donne

riunitasi a Pechino nel 1995. Essa rappresenta un testo politico di grande rilevanza per la politica delle donne sul piano istituzionale: in tale occasione i Governi si sono, infatti, impegnati a tener conto della dimensione di genere in tutte le decisioni e strategie, nonché a "garantire la piena realizzazione dei diritti fondamentali delle donne e delle ragazze in quanto parte inalienabile, integrante e indivisibile di tutti i diritti umani e libertà fondamentali". Giunta al termine di un lungo processo preparatorio, internazionale e regionale, la Conferenza ha segnato il passaggio dalle politiche della parità alla consapevolezza che, per raggiungere l'uguaglianza di diritti e di condizione, è necessario riconoscere e valorizzare la differenza del genere maschile e femminile, valorizzando dunque l'esperienza, la cultura, i valori di cui le donne sono portatrici. In particolare, il Programma di azione contiene un approccio completo verso i concetti chiave di: "genere e differenza"; "empowerment delle donne", inteso non solo come potere e responsabilità alle donne nei centri decisionali, ma anche come accrescimento della propria consapevolezza e delle proprie capacità; "gender mainstreaming", ovvero il riconoscimento della dimensione di genere, e del punto di vista delle donne, in ogni scelta politica, in ogni programmazione, in ogni azione di governo. Il Programma di azione ha individuato "dodici aree di crisi", viste come i principali ostacoli al miglioramento della condizione femminile, ciascuna delle quali contiene un'analisi del problema e una lista degli obiettivi strategici che governi, organizzazioni internazionali e società civile devono perseguire. Le aree sono le seguenti: donne e povertà; istruzione e formazione delle donne; donne e salute; la violenza contro le donne; donne e conflitti armati; donne ed economia; donne, potere e processi decisionali; meccanismi istituzionali per favorire il progresso delle donne; diritti fondamentali delle donne; donne e media; donne e ambiente; le bambine. Il Consiglio europeo di Madrid del dicembre 1995 ha chiesto un esame annuale della piattaforma d'azione di Pechino negli Stati membri. In seguito a decisione del Consiglio del 1998, tale valutazione include una proposta concernente una serie di indicatori quantitativi e qualitativi e parametri di riferimento. Dal 1999 ad oggi varie presidenze successive hanno elaborato una serie di indicatori quantitativi e qualitativi in alcuni dei 12 settori critici e ogni anno il Consiglio ha adottato conclusioni su tali indicatori. Si ricorda che gli sforzi per l'attuazione della Dichiarazione di Pechino e della Piattaforma di azione sono stati affiancati da quelli compiuti dalle Nazioni Unite e dalla Comunità internazionale per il conseguimento degli Obiettivi di sviluppo del millennio (OSM), contenuti nella Dichiarazione del Millennio adottata dall'Assemblea generale delle Nazioni Unite nel settembre 2000. Sono otto obiettivi che 191 Stati si sono impegnati a realizzare, entro il 2015, al fine di rispondere ai bisogni dei più poveri. Fra questi: rendere universale l'educazione primaria, promuovere l'uguaglianza di genere e l'autonomia delle donne, eliminare la disuguaglianza di genere nell'istruzione.

Per quanto concerne in particolare l'importanza di eliminare la disuguaglianza di genere nell'istruzione, la piattaforma di Pechino ha individuato i seguenti "obiettivi strategici": garantire uguale accesso all'istruzione, eliminare l'analfabetismo tra le donne, migliorare l'accesso delle donne alla formazione professionale, all'insegnamento scientifico e tecnico e all'educazione permanente, mettere a punto sistemi d'istruzione e di formazione non discriminatoria, stanziare risorse sufficienti per le riforme del sistema educativo e la verifica della loro applicazione, promuovere l'educazione e la formazione permanente per donne e ragazze. Gli indicatori relativi a questo settore sono incentrati sul raggiungimento dei più alti livelli di istruzione, sulle risorse e sul monitoraggio dell'attuazione delle riforme in campo educativo. Il programma di azione ha sottolineato che l'istruzione è un diritto umano fondamentale e uno strumento essenziale per ottenere l'uguaglianza, lo sviluppo e la pace. In particolare, ha affermato che "un'istruzione non discriminatoria arreca benefici sia alle ragazze sia ai ragazzi, e perciò contribuisce a creare relazioni più paritarie tra donne e uomini", l'istruzione è un settore cruciale, poiché permette agli individui di realizzare il proprio potenziale e di contribuire alla crescita sociale ed economica. Le donne con un maggior grado di istruzione, infatti, hanno molte più probabilità di lavorare rispetto alle donne prive di istruzione o con scarse qualifiche, anche se i dati finora conseguiti mostrano che le possibilità di carriera per le donne e gli uomini variano anche a fronte di una formazione analoga (in quanto le donne possono non avere accesso alle stesse opportunità concesse agli uomini o possono scegliere carriere fortemente inficiate dalla prospettiva di genere). La relazione sottolinea che è pertanto fondamentale che le donne abbiano la possibilità di mettere in pratica le competenze acquisite durante gli studi universitari allo stesso modo degli uomini, al fine di evitare un dispendio di risorse e talenti. Il Consiglio da parte sua, nelle citate conclusioni, ha invitato gli Stati membri e la Commissione, nell'ambito delle rispettive competenze, ad adottare ulteriori misure per affrontare le sfide restanti nel settore della parità di genere, compresi i divari di genere nell'istruzione e nella formazione, gli stereotipi e le norme che ostacolano la piena partecipazione di donne e uomini a diversi settori della vita.

-Il quadro strategico per la cooperazione europea nel settore dell'istruzione e della formazione ("ET 2020") è un quadro strategico dell'Unione europea per la cooperazione nel settore dell'istruzione e della formazione, che prende le mosse dai progressi realizzati nel quadro del precedente programma di lavoro "Istruzione e formazione 2010" (ET 2010). Istituisce obiettivi strategici comuni per gli Stati membri, incluso un certo numero di misure volte a raggiungere gli obiettivi stabiliti, nonché metodi di lavoro comuni che definiscono una serie di settori prioritari per ciascun ciclo di lavoro periodico. Si ricorda che la politica in materia di istruzione e formazione ha acquisito particolare impulso con l'adozione della strategia Europa 2020, in quanto, sebbene i

sistemi di istruzione e formazione rientrano tra le competenze degli Stati membri, l'UE svolge un ruolo chiave nel sostenere e integrare gli sforzi da questi compiuti per migliorare e modernizzare i rispettivi sistemi. Il quadro strategico ET 2020 stabilisce gli obiettivi, gli strumenti e le modalità di collaborazione a livello di Unione e sarà operativo fino al 2020. Esso include il "processo di Copenaghen sulla cooperazione nel settore dell'istruzione e della formazione professionali"

Tuttavia, secondo quanto sottolineato nella "Relazione sui progressi concernenti la parità tra donne e uomini nell'Unione europea nel 2013" (2014/2217(INI)), presentata dalla Commissione FEMM del Parlamento europeo il 28 gennaio 2015, i ruoli e gli stereotipi di genere tradizionali continuano a esercitare una forte influenza sulla suddivisione dei ruoli fra donne e uomini (in casa, sul lavoro e nella società in generale), limitando il ventaglio di scelte occupazionali e lo sviluppo personale e lavorativo delle donne, impedendo loro di realizzare appieno il proprio potenziale in quanto individui e attori economici.

Inoltre, nel progetto di relazione "sulla strategia dell'Unione europea per la parità tra donne e uomini dopo il 2015" (2014/2152(INI)), presentato dalla Commissione FEMM del Parlamento europeo il 4 febbraio 2015, si sottolinea che i ruoli, trasmessi nelle nostre scuole e istituti di formazione attraverso i materiali e i contenuti pedagogici, influenzano non solo la prestazione effettiva, ma anche le decisioni sulle vie da intraprendere. Questi stereotipi vengono addirittura rafforzati dall'immagine stereotipa e dalla rappresentazione sessualizzata della donna nei mezzi di informazione.

In Italia, nel corso dell'attuale legislatura, sono state presentate due proposte legislative, sull'Introduzione dell'educazione di genere e della prospettiva di genere nelle attività e nei materiali didattici delle scuole del sistema nazionale di istruzione e nelle università (A.S. n. 1680) e sull'Introduzione dell'educazione alle differenze di genere nelle attività didattiche delle scuole del sistema nazionale di istruzione e nelle università (A.C. n. 2585). Tali proposte si pongono l'obiettivo di promuovere il superamento degli stereotipi di genere al fine di educare le nuove generazioni al rispetto della differenza di genere, riconsiderando i percorsi formativi offerti dalla scuola. Fanno riferimento alla risoluzione del Parlamento europeo del 12 marzo 2013, ("Eliminare gli stereotipi di genere nell'UE" - P7_TA(2013)0074) che sollecitava gli Stati membri a predisporre specifici corsi di orientamento, nelle scuole primarie e secondarie e negli istituti di istruzione superiore, finalizzati a informare i giovani in merito alle conseguenze negative degli stereotipi di genere, nonché a incoraggiarli a intraprendere percorsi di studi e professionali superando visioni tradizionali che tendano a individuarli come tipicamente "maschili" o "femminili". E' stata inoltre presentata una proposta legislativa, "Disposizioni per la promozione e il sostegno dell'imprenditoria

femminile" (A.C. n. 669), la quale prende in considerazione l'integrazione del punto di vista di genere nelle politiche e nelle azioni dell'Unione europea. Il "mainstreaming di genere" è definito come "una strategia globale e trasversale volta a smascherare e a diminuire le differenze di impatto", su donne e uomini, di politiche all'apparenza neutrali in termini di parità di tra i sessi. Mira inoltre a destinare una quota del Fondo per la crescita sostenibile alla promozione e al sostegno dello sviluppo dell'imprenditoria femminile nel territorio nazionale, nonché all'istituzione del Fondo strategico in favore delle piccole e medie imprese femminili, che dovrebbe finanziare, fra l'altro, il cofinanziamento di percorsi di formazione e di innovazione per le giovani donne imprenditrici.

Per quanto riguarda l'Italia, nelle risposte fornite al Questionario della Commissione economica delle Nazioni Unite sull'attuazione della Dichiarazione di Pechino e la Piattaforma di azione (1995) e sugli esiti della 23a Sessione speciale dell'Assemblea generale (2000), il Governo ha fornito indicazioni sui maggiori risultati raggiunti nel nostro paese. Fra questi, si ricordano l'adozione di alcuni testi legislativi, in particolare il Codice per le pari opportunità tra uomo e donna (decreto legislativo n. 198/2006), la creazione di vari organismi e meccanismi istituzionali sull'uguaglianza di genere (il Ministro per le pari opportunità, il Dipartimento per le pari opportunità all'interno della presidenza del Consiglio dei ministri, nonché la "Consigliera nazionale di parità", che promuove e verifica la discriminazione di genere e assume iniziative per il rispetto del principio di non discriminazione nell'ambiente di lavoro). Per quanto concerne in particolare l'istruzione, sono da menzionare: il programma operativo nazionale (PON) di competenza del Ministero dell'Istruzione; i programmi operativi 2007-2013 dal titolo "Ambienti per l'apprendimento" e "Competenze per lo sviluppo"; una serie di progetti cofinanziati dalla Commissione europea all'interno del Settimo programma quadro per la ricerca (PRA.G.E.S. PRA.G.E.S. (2009) - "PRActising Gender Equality in Science"; WHIST (2009) - "Women Careers Hitting the Target"; STAGES (2012) - "Structural Changes to achieve gender equality in science"; TRIGGER (2013) - "TRansforming Institutions by Gendering contents and Gaining Equality in Research")

Il Dipartimento per le Pari Opportunità ha da tempo avviato, anche in collaborazione con il Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca, iniziative volte a promuovere le pari opportunità e a contrastare gli stereotipi di genere nei percorsi scolastici. Uno degli stereotipi esistenti è quello di una presunta scarsa attitudine delle studentesse verso le discipline STEM (*Science, Technology, Engineering, Mathematics*) che conduce a un divario di genere in questi ambiti sia interno al percorso di studi che nelle scelte di orientamento prima e professionali poi.

Nel dicembre 2016 è stato finanziato per 1.000.000,00 di euro il progetto **“In estate si imparano le Stem”** *Campi estivi di scienze, matematica, informatica e coding.*

L'intento di questa iniziativa è quello di contrastare fin dall'ambito formativo gli stereotipi che vedono le donne scarsamente predisposte verso lo studio delle materie STEM, mettendo a disposizione delle studentesse e degli studenti delle istituzioni scolastiche primarie e secondarie di primo grado, durante il periodo estivo, dei percorsi di approfondimento sulle seguenti materie: matematica, cultura scientifica e tecnologica, informatica e coding.

Conclusioni

I dati mostrano che tra il 2005 e il 2012, non c'è stato solo un aumento del livello di istruzione, ma anche una inversione del divario di genere. Tuttavia, resta molto da fare quando si tratta di stereotipi di genere e segregazione.

Il livello di istruzione delle donne è in aumento, ma il progresso è fermato dalla forte segregazione e diminuzione dell'apprendimento continuo. La diminuzione da 52,1 nel 2005 a 49,1 nel 2012 è dovuta proprio al sotto-dominio dell'apprendimento continuo.

L'apprendimento permanente rimane inutilizzato in molti Stati membri, con disparità di genere significative.

In un contesto di rapidi cambiamenti tecnologici con profonde trasformazione nel mercato del lavoro, l'apprendimento permanente è un'area di importanza cruciale sia per le donne che per gli uomini.

Le conclusioni del Consiglio del 2014 invitano gli Stati membri e la Commissione a ridurre la segregazione di genere a tutti i livelli nell'istruzione, in quanto contribuisce alle disuguaglianze in termini di indipendenza economica di donne e uomini. Gli Stati membri sono invitati a prendere in considerazione possibili modi per affrontare gli stereotipi di genere e la segregazione nell'istruzione, come la consulenza per la carriera e l'impegno dei media in campagne che incoraggiano e consentono alle donne e agli uomini scegliere i cosiddetti percorsi educativi non tradizionali.

Per la maggior parte, i paesi che adottano politiche per l'uguaglianza di genere nell'istruzione superiore hanno lo scopo principale di combattere la segregazione orizzontale e le differenti scelte del percorso di studi tra donne e uomini. Quasi tutte queste politiche e i progetti sono rivolti a ragazze o donne. Solo una minoranza di programmi è incentrata sulle scelte di studio dei ragazzi e degli uomini.

I ruoli di genere sono ostacoli di ordine culturale al perseguimento della parità. Essi non riguardano solo il genere femminile ma anche quello maschile.

L'istruzione e la formazione sono elementi essenziali per scardinare le immagini stereotipate dei generi, ma allo stesso tempo la scuola è considerata una delle istituzioni di trasmissione e di riproduzione degli stereotipi attraverso i materiali e i contenuti pedagogici, influenzandone fortemente le scelte sulle vie da intraprendere, sulle quali influiscono, anche, le famiglie, i media, il gruppo dei pari, le richieste del mercato del lavoro, il contesto territoriale.

L'Unione Europea molto ha fatto, ma tanto resta ancora da fare, in quanto la segregazione formativa viene ancora interpretata e affrontata da molti paesi come un problema esclusivamente femminile.

I ruoli di genere possono essere combattuti efficacemente solo quando il cambiamento va in entrambe le direzioni: se da un lato si spingono le donne verso la tecnologia e l'informatica dall'altro lato si dovrebbero spingere gli uomini verso le professioni legate alla cura.

La vera parità si ha nel momento in cui si ha un reciproco coinvolgimento di uomini e donne in tutte le attività formative, economiche, politiche, sociali e della vita quotidiana.

Bibliografia

- Besozzi E., *Società, cultura, educazione*, 2006, Carocci, Roma
- Biemmi I. Leonelli S., *Gabbie di genere, retaggi sessisti e scelte formative*, 2016, Rosenberg & Sellier, Torino
- P.Bourdieu, *Il dominio maschile*, 1998, edizione in italiano 2005, Feltrinelli, Milano
- Colombo M., *Differenze di genere nella formazione*, in "Studi di sociologia", a. 40, n.1, 2003, pp. 81-108

Sitografia

- Dizionario Treccani, http://www.treccani.it/enciclopedia/segregazione_%28Dizionario-di-Economia-e-Finanza%29/
- Incontro interparlamentare su "empowerment delle donne e delle ragazze tramite l'istruzione" Bruxelles, 5 marzo 2015, :
<https://www.senato.it/service/PDF/PDFServer/BGT/00905859.pdf>
- Bando Stem, scuole, 2016 : <http://www.pariopportunita.gov.it/bandi-e-avvisi/in-estate-si-imparano-le-stem-prorogato-al-28-febbraio-2017-il-bando-per-le-scuole-relativo-ai-campi-estivi-di-scienze-matematica-informatica-e-coding/>
- Gender Equality Index for 2010, Istituto europeo per l'uguaglianza di genere, 2014:
eige.europa.eu/sites/default/files/documents/MHAA14001ITC.pdf
- XIX Indagine sul Profilo dei Laureati 2016 (Rapporto AlmaLaurea 2017)
http://www.almalaurea.it/sites/almalaurea.it/files/docs/universita/profilo/profilo2017/sintesi_profilo_def.pdf
- Relazione sui progressi concernenti la parità tra donne e uomini nell'Unione europea nel 2013 <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A8-2015-0015+0+DOC+XML+V0//IT>