

## Capitolo 5

# La disuguaglianza di genere in Europa: un'analisi empirica

*Luca Spinesi, Caterina Conigliani, Michela Addis*

### SOMMARIO

1. Introduzione – 1.1. Dimensione economica – 1.2. Dimensione sociale e culturale – 1.3. Dimensione politica e istituzionale – 1.4. Dimensione politica e istituzionale – 2. Antecedenti e conseguenze dell'investimento sulla uguaglianza di genere – 2.1. Antecedenti – 2.2. Conseguenze – 3. Il gender equality index: domini e sottodomini – 4. Le differenze tra i Paesi europei e la loro evoluzione nel tempo  
5. Conclusioni

## 1. Introduzione

Negli ultimi anni, una serie di crisi globali ha accentuato le disuguaglianze di genere, con impatti particolarmente gravosi per le donne. La pandemia di COVID-19 ha intensificato il carico di lavoro domestico e non retribuito, che continua a gravare principalmente sulle donne, in particolare nei settori della cura e della sanità (Grasso *et al.*, 2021). Raphael e Schneider (2023) evidenziano come le donne impiegate nei settori informali abbiano affrontato gravi difficoltà economiche, mentre Carreri e Dordoni (2020) sottolineano che il lavoro remoto durante la pandemia ha ulteriormente aggravato i carichi domestici, evidenziando la necessità di interventi strutturali per riequilibrare le responsabilità di genere.

Crisi come la guerra in Ucraina hanno aumentato la vulnerabilità di donne e bambini rifugiati, mentre fattori economici e ambientali continuano a colpire in modo sproporzionato le donne, ampliando le disparità sociali ed economiche (Delvaux & Van den Broeck, 2023; Filculescu, 2016; Hein *et al.*, 2016). Fenomeni come l'aumento dei decessi legati alla droga tra le donne in Scozia mettono ulteriormente in luce l'urgenza di politiche mirate e sensibili al genere (Tweed *et al.*, 2022).

L'uguaglianza di genere, sebbene sia un principio cardine dell'Unione

Europea, incontra ostacoli significativi dovuti alle disparità tra i Paesi membri, che rallentano il progresso comune (Caven, Navarro Astor & Urbanavičienė, 2022). L'Historical Gender Equality Index di Dilli, Carmichael e Rijpma (2019) offre una prospettiva storica fondamentale, dimostrando come fattori istituzionali e culturali abbiano influenzato profondamente il percorso verso l'uguaglianza. Sebbene siano stati fatti progressi, le persistenti disparità richiedono interventi mirati per affrontare le radici strutturali delle disuguaglianze.

Questa disuguaglianza, oltre ad essere una questione morale, rappresenta un ostacolo strutturale che compromette la crescita economica, la coesione sociale e la competitività globale. I rischi associati si manifestano in quattro dimensioni principali: economica, sociale, politica e ambientale.

### **1.1. Dimensione economica**

La mancata partecipazione delle donne al mercato del lavoro e l'accesso limitato a posizioni decisionali riducono significativamente il potenziale di crescita economica delle nazioni (Hein *et al.*, 2016). Il divario salariale, la segregazione occupazionale e la scarsa rappresentanza femminile nelle posizioni di leadership contribuiscono ad ampliare le disuguaglianze di reddito. Davis e Tuttle (2017) evidenziano che la disuguaglianza di genere influisce negativamente sul bilanciamento vita-lavoro, sottolineando la necessità di politiche inclusive per attenuare questi impatti.

Le imprenditrici affrontano ostacoli significativi, specialmente nell'accesso a risorse chiave come finanziamenti e reti professionali. Filculescu (2016) rileva che, nei paesi sviluppati, le imprenditrici tendono a essere più innovative grazie alla maggiore disponibilità di risorse, mentre Ritter-Hayashi, Vermeulen e Knoben (2019) dimostrano che la diversità di genere nelle imprese favorisce l'innovazione, indipendentemente dal livello di uguaglianza del paese.

### **1.2. Dimensione sociale e culturale**

I ruoli di genere tradizionali e il lavoro domestico non retribuito consolidano cicli di povertà e marginalizzazione (Hein *et al.*, 2016; Vyas, 2020). La trasmissione intergenerazionale di atteggiamenti verso la divisione sessuale del lavoro, come evidenziato da Platt e Polavieja (2016), perpetua stereotipi che limitano l'accesso delle donne a opportunità economiche e sociali.

Approcci innovativi, come quello proposto da Mosley e Branscombe (2021), mostrano che riflettere sui benefici derivati da esperienze di discri-

minazione non solo migliora il benessere psicologico delle donne, ma aumenta anche la loro motivazione ad agire collettivamente contro le disuguaglianze.

### **1.3. Dimensione politica e istituzionale**

La scarsa rappresentanza politica femminile limita la capacità dei governi di sviluppare politiche inclusive e sensibili al genere (Caven, Navarro Astor & Urbanavičienė, 2022). Tuttavia, esempi di riforme legislative, come quelle analizzate da Subramanian (2008) nel contesto del diritto di famiglia musulmano in India, dimostrano che il cambiamento normativo può bilanciare tradizioni culturali e principi di uguaglianza, espandendo i diritti delle donne.

Hein *et al.* (2016) propongono un approccio trasformativo che integra strategie multisettoriali per affrontare le disuguaglianze di genere, evidenziando come mercati e politiche possano essere strumenti potenti per promuovere l'inclusione.

### **1.4. Dimensione ambientale**

Le donne sono particolarmente vulnerabili agli effetti del cambiamento climatico e della povertà energetica, fenomeni che amplificano le disuguaglianze esistenti (EIGE, 2023; Poortinga *et al.*, 2019). Un approccio ambientale sensibile al genere, che integri la prospettiva delle donne nei processi decisionali, può migliorare la resilienza delle comunità e promuovere una sostenibilità più equa.

Giuffrè, Anderson e Bird (2008) suggeriscono che l'educazione, attraverso approcci attivi e inclusivi, può sensibilizzare e mobilitare le persone contro le disuguaglianze ambientali, favorendo un cambiamento culturale e sociale.

Investire nell'uguaglianza di genere è un imperativo strategico che va oltre la giustizia sociale, promuovendo benessere collettivo, competitività economica e sostenibilità ambientale. Strumenti come l'indice di Dilli *et al.* (2019) sono essenziali per comprendere le radici storiche delle disuguaglianze e guidare interventi efficaci. La diversità di genere, come evidenziato da Ritter-Hayashi *et al.* (2019), rappresenta un'opportunità strategica per favorire innovazione e crescita economica.

Superare le disuguaglianze di genere richiede un approccio sistemico e multisettoriale che integri iniziative educative, riforme legislative e strategie aziendali inclusive. Solo un impegno concertato potrà affrontare le bar-

riere strutturali e costruire una società più equa e sostenibile.

Questo lavoro mira ad analizzare l'evoluzione dell'uguaglianza di genere in Europa, utilizzando i dati del Gender Equality Index (GEI) per individuare tendenze e aree critiche. L'analisi esplora come le dimensioni del GEI contribuiscano a definire le principali sfide e opportunità, nonché le politiche e strategie utili a ridurre le disuguaglianze.

La prima parte presenta una rassegna della letteratura sugli antecedenti e le conseguenze della disuguaglianza di genere, con particolare attenzione ai fattori storici, culturali, economici e istituzionali. Successivamente, si sviluppa un'analisi empirica sull'evoluzione del GEI e delle sue dimensioni, evidenziando le aree di intervento prioritario. Infine, le conclusioni offrono una sintesi dei risultati, delle implicazioni politiche e delle opportunità future per promuovere un cambiamento positivo.

## **2. Antecedenti e conseguenze dell'investimento sulla uguaglianza di genere**

La disuguaglianza di genere è un fenomeno complesso, radicato in fattori storici, culturali, economici e istituzionali che si intrecciano, perpetuando il divario tra uomini e donne. La letteratura scientifica evidenzia come questi antecedenti creino barriere sistemiche che limitano l'accesso delle donne a opportunità paritarie. Le conseguenze di queste disuguaglianze si manifestano in costi economici, sociali e politici significativi, sottolineando l'urgenza di interventi strutturali e mirati.

### **2.1. Antecedenti**

#### ***Stratificazione storica e culturale***

L'Historical Gender Equality Index, introdotto da Dilli, Carmichael e Rijpma (2019), dimostra come fattori storici quali l'accesso diseguale alla salute, al potere politico e allo status socioeconomico abbiano consolidato le disuguaglianze di genere nel tempo. Questi squilibri sono ulteriormente rafforzati dalla socializzazione intergenerazionale dei ruoli di genere: Platt e Polavieja (2016) evidenziano che i comportamenti osservati nelle famiglie, in particolare quelli delle madri, influenzano le attitudini dei figli verso la divisione sessuale del lavoro, perpetuando ruoli tradizionali.

### ***Barriere strutturali e istituzionali***

Le disuguaglianze sono amplificate da sistemi di welfare incompleti e politiche pubbliche non inclusive. La gig economy, pur offrendo flessibilità, penalizza le donne attraverso bias algoritmici e barriere di accesso che le relegano a ruoli precari e meno remunerativi (Vyas, 2020). Shauman e Noonan (2007) sottolineano che le migrazioni familiari rappresentano un costo occupazionale per le donne, limitandone la continuità lavorativa e riducendo i guadagni, mentre gli uomini spesso ne beneficiano in termini di avanzamenti di carriera.

### ***Lavoro non retribuito e part-time***

Il lavoro non retribuito rappresenta un elemento cruciale delle disuguaglianze di genere. Le donne dedicano una quantità significativamente maggiore di tempo rispetto agli uomini ai compiti domestici e di cura, limitando così la loro partecipazione al mercato del lavoro (Palidda, 2020; Cannito & Scavarda, 2020). Durante la pandemia di COVID-19, queste disparità si sono aggravate, con un aumento considerevole del carico domestico per le donne (Yaish *et al.*, 2021).

Un aspetto correlato è il lavoro part-time, spesso scelto per bilanciare le responsabilità lavorative e familiari. Tuttavia, questa soluzione tende a rafforzare i ruoli di genere tradizionali. Webber e Williams (2008) evidenziano che, sebbene in alcuni casi il lavoro part-time favorisca una maggiore partecipazione domestica dei partner, in altri contribuisce a consolidare aspettative di subordinazione per le donne.

Un ulteriore fattore di disuguaglianza è il burnout genitoriale, che colpisce le madri in misura maggiore rispetto ai padri. Questo fenomeno perpetua le disuguaglianze, sottolineando la necessità di interventi mirati per supportare entrambi i genitori (Roskam & Mikolajczak, 2020). Politiche di conciliazione lavoro-famiglia, come il congedo parentale e il supporto alla cura dei bambini, si dimostrano efficaci nel ridurre queste disparità. Sebbene i sussidi diretti possano ridurre la povertà infantile nel breve termine, le misure di conciliazione favoriscono una maggiore partecipazione femminile al mercato del lavoro nel lungo periodo, contribuendo così a una riduzione delle disuguaglianze strutturali (Glass & Waldrep, 2023; Brady *et al.*, 2020).

### ***Disuguaglianze economiche e imprenditoriali***

Le disuguaglianze economiche colpiscono le donne lungo tutto il ciclo di vita, dalla vita lavorativa alla pensione. Carriere frammentate e salari in-

feriori contribuiscono a un accumulo ridotto di risorse pensionistiche rispetto agli uomini, aumentando il rischio di povertà in età avanzata (Blackburn, Jarman & Racko, 2018). All'interno delle famiglie, le disparità economiche influenzano direttamente le decisioni finanziarie, creando forme di solidarietà economica che spesso perpetuano squilibri di genere (Althaber, Leuze, & Künzel, 2023).

Queste disuguaglianze sono ulteriormente aggravate dalla discriminazione intersezionale basata su razza, etnia e classe sociale, che limita l'accesso delle donne vulnerabili alle opportunità economiche e sociali (DeBerry-Spence *et al.*, 2023; Vyas-Doorgapersad, 2023). Questo quadro è particolarmente critico per le donne imprenditrici, che incontrano ostacoli significativi nell'accesso a finanziamenti e risorse essenziali. Nei paesi in via di sviluppo, le barriere culturali e istituzionali aggravano queste difficoltà, mentre nei paesi sviluppati le imprenditrici tendono a beneficiare di un maggiore accesso alle risorse, favorendo l'innovazione (Filculescu, 2016).

King *et al.* (2017) evidenziano come la transizione economica in Slovenia abbia accentuato le disuguaglianze di genere nelle coorti più giovani, dimostrando che cambiamenti normativi e strutturali non adeguatamente gestiti possono avere effetti negativi a lungo termine. Questa analisi sottolinea l'importanza di interventi mirati per mitigare le disparità economiche e garantire un accesso equo alle risorse, in particolare per le donne in contesti più vulnerabili.

In ambito imprenditoriale, le disparità di accesso a risorse finanziarie e reti professionali limitano il contributo delle donne all'economia globale, riducendo la competitività complessiva delle società (Filculescu, 2016). Interventi sistemici e multisettoriali sono essenziali per rimuovere queste barriere, promuovendo una maggiore inclusione e valorizzando il potenziale economico delle donne a livello globale.

Le disuguaglianze di genere, radicate in questi antecedenti, richiedono interventi sistematici e multisettoriali. Politiche integrate che combinino sussidi diretti, misure di conciliazione lavoro-famiglia e programmi di sensibilizzazione culturale sono essenziali per affrontare le radici delle disuguaglianze e promuovere una società più equa e inclusiva.

## 2.2. Conseguenze

Investire nell'uguaglianza di genere non è solo una questione di giustizia sociale, ma anche un imperativo strategico per migliorare il benessere collettivo, la competitività economica e la sostenibilità ambientale. Contrariamente alla percezione comune che l'uguaglianza rappresenti un costo, evidenze empiriche dimostrano che essa è un investimento strategico per il progresso globale.

Le conseguenze delle disuguaglianze di genere si manifestano su diversi livelli, che richiedono interventi mirati e multisettoriali.

### *Economico*

Le disuguaglianze di genere ostacolano significativamente la crescita economica, riducendo il PIL e ampliando le disparità di reddito. Fattori come il divario salariale, la segregazione occupazionale e la limitata presenza femminile in ruoli decisionali limitano il potenziale di crescita delle economie nazionali (Filculescu, 2016). In particolare, le politiche di conciliazione lavoro-famiglia e i sussidi diretti, come evidenziato da Glass e Waldrep (2023), possono attenuare tali disparità, anche se i risultati variano a seconda del contesto nazionale.

L'inclusione delle donne nel mercato del lavoro non solo accresce la forza lavoro disponibile, ma migliora anche la resilienza e l'innovazione aziendale. Le imprese guidate da donne beneficiano della diversità decisionale, che favorisce soluzioni creative e approcci strategici innovativi (Filculescu, 2016). Ritter-Hayashi, Vermeulen e Knoblen (2019) dimostrano che una maggiore diversità di genere a tutti i livelli aziendali promuove l'innovazione, indipendentemente dal livello di uguaglianza di genere del paese, sottolineando così l'importanza strategica della diversità per la competitività globale.

Inoltre, l'uguaglianza di genere nelle discipline STEM (Science, Technology, Engineering, and Mathematics) contribuisce in modo significativo al progresso tecnologico ed economico, con effetti positivi duraturi sullo sviluppo e l'innovazione (EIGE, 2023). Parallelamente, politiche mirate alla riduzione del gender pay gap migliorano la distribuzione delle risorse economiche, aumentando il reddito disponibile per le famiglie e promuovendo una maggiore inclusione sociale (Gorman e Mosseri, 2019).

Tuttavia, le donne imprenditrici, soprattutto nei paesi in via di sviluppo, affrontano notevoli difficoltà nell'accesso a risorse chiave come finanziamenti e reti professionali, limitando così il loro contributo all'econo-

mia globale (Filculescu, 2016). Ritter-Hayashi, Vermeulen e Knoblen (2019) dimostrano che la diversità di genere nelle imprese non solo promuove l'innovazione, ma rappresenta anche una leva cruciale per la competitività aziendale a livello internazionale.

Infine, Falk e Hermle (2018) mettono in luce un fenomeno complesso: in contesti di maggiore sviluppo economico e libertà individuale, le differenze comportamentali tra generi, come il rischio e l'altruismo, possono amplificarsi. Questo risultato suggerisce la necessità di creare ambienti che, pur valorizzando le differenze individuali, promuovano l'equità per ridurre gli effetti strutturali delle disuguaglianze.

### ***Sociale***

Le disuguaglianze di genere perpetuano cicli di esclusione e vulnerabilità sociale, generando impatti significativi sia sul benessere individuale che collettivo. Un esempio emblematico è rappresentato dal burnout genitoriale, che colpisce in modo differente madri e padri, creando una barriera significativa al benessere familiare (Roskam & Mikolajczak, 2020). Politiche inclusive, come il congedo parentale e il supporto alla cura dei bambini, possono contribuire a ridurre queste disparità, migliorando le condizioni di vita delle famiglie, specialmente quelle monoparentali (Delvaux & Van den Broeck, 2023).

Sul piano lavorativo, le disuguaglianze di genere hanno un impatto notevole sul benessere emotivo dei lavoratori. Qian e Fan (2019) dimostrano che le donne occupate in settori a predominanza maschile affrontano livelli più elevati di stress e marginalizzazione, spesso a causa di stereotipi di genere e svalutazione culturale. Al contrario, gli uomini che operano in ambienti lavorativi femminilizzati beneficiano di dinamiche di supporto e privilegi di genere, che li proteggono dagli effetti negativi. Queste disparità sottolineano la necessità di creare ambienti lavorativi più equi, dove entrambi i generi possano prosperare senza essere limitati da norme culturali e stereotipi.

Investire nella parità di genere può favorire la coesione sociale, eliminando gli stereotipi tradizionali e promuovendo la mobilità sociale. Questi interventi non solo contribuiscono a ridurre la povertà, ma creano anche una società più inclusiva, migliorando l'equità e l'accesso alle opportunità (Platt & Polavieja, 2016; Delvaux & Van den Broeck, 2023).

L'influenza intergenerazionale riveste un ruolo chiave nella perpetuazione delle disuguaglianze. Platt e Polavieja (2016) evidenziano che i comportamenti osservati nelle madri, come il tempo dedicato alle mansioni

domestiche, influenzano in modo persistente le attitudini delle figlie rispetto ai ruoli di genere, contribuendo alla riproduzione di cicli di disuguaglianza.

Nonostante questi scenari, alcune ricerche offrono una prospettiva ottimista. Mosley e Branscombe (2021) dimostrano che riflettere sui benefici derivati da esperienze di discriminazione può migliorare il benessere psicologico delle donne e motivarle a impegnarsi in azioni collettive contro il sessismo. Questo approccio evidenzia l'importanza di interventi che combinino supporto psicologico e azione sociale per affrontare le disuguaglianze strutturali.

### ***Politico e istituzionale***

La scarsa rappresentanza femminile nei ruoli decisionali costituisce un ostacolo significativo per lo sviluppo di politiche inclusive, rallentando il progresso verso una società più equa (Caven, Navarro Astor & Urbanavičienė, 2022). Questo fenomeno è aggravato da norme culturali e organizzative che penalizzano le donne. Ad esempio, Nemoto (2013) analizza come, in Giappone, la cultura delle lunghe ore di lavoro costringa le donne manager a sacrificare la vita personale e familiare per conformarsi a standard lavorativi maschili, accentuando le barriere economiche e sociali per le madri.

Tuttavia, un maggiore coinvolgimento delle donne nei processi decisionali può migliorare la governance e la qualità delle politiche pubbliche, rendendole più inclusive e rispondenti alle esigenze di tutta la popolazione (Caven, Navarro Astor & Urbanavičienė, 2022). Politiche di welfare mirate, come il congedo parentale e l'accesso a servizi di cura, sono strumenti fondamentali per favorire l'integrazione delle donne nel mercato del lavoro e promuovere una società più equa e bilanciata (EIGE, 2023).

Il cambiamento legislativo rappresenta un ulteriore strumento chiave per affrontare le disuguaglianze di genere. Subramanian (2008) sottolinea come le riforme graduali nella legge familiare musulmana in India abbiano contribuito ad ampliare i diritti delle donne, mantenendo al contempo un equilibrio con i contesti culturali e religiosi. Parallelamente, Hein *et al.* (2016) propongono un approccio trasformativo che integra politiche pubbliche, mercati e principi di giustizia di genere per affrontare le radici sistemiche delle disuguaglianze. Questo quadro evidenzia come una combinazione di interventi legislativi, economici e culturali possa essere determinante per ridurre le disparità e costruire una società più inclusiva.

### ***Ambientale***

Le donne sono particolarmente vulnerabili agli impatti del cambiamento climatico e della povertà energetica, condizioni che amplificano le disuguaglianze esistenti e riducono la resilienza delle comunità più fragili (Poortinga *et al.*, 2019). Integrare una prospettiva di genere nelle politiche di sostenibilità ambientale rappresenta una strategia efficace per rafforzare sia la resilienza sociale sia quella ambientale, migliorando la capacità delle comunità di affrontare crisi globali, come quelle climatiche o pandemiche.

Il contributo delle donne è essenziale nella pianificazione e nell'attuazione di strategie di mitigazione dei rischi ambientali, specialmente in contesti vulnerabili. Promuovere la loro partecipazione in ruoli decisionali ambientali non solo aumenta l'efficacia delle politiche di sostenibilità, ma favorisce anche soluzioni più inclusive e innovative (EIGE, 2023). Politiche che garantiscano una maggiore rappresentanza delle donne possono migliorare gli sforzi complessivi verso un futuro sostenibile.

Parallelamente, l'educazione gioca un ruolo cruciale nel sensibilizzare sulle disuguaglianze di genere e ambientali. Giuffrè, Anderson e Bird (2008) dimostrano che approcci didattici attivi, come l'insegnamento della sociologia di genere attraverso l'analisi dei bias e delle dinamiche sistemiche, possono stimolare una maggiore consapevolezza e favorire il cambiamento. Investire in un'educazione mirata può quindi contribuire a ridurre le disuguaglianze e a promuovere un progresso sostenibile ed equo.

### ***Pensionistico***

Le disuguaglianze di genere si estendono anche alla fase pensionistica. Le donne accumulano meno risorse pensionistiche rispetto agli uomini, a causa di salari più bassi e carriere discontinue, aumentando il rischio di povertà in età avanzata (Blackburn, Jarman & Racko, 2018). Ciò evidenzia l'importanza di riforme pensionistiche sensibili al genere.

### ***Impatto culturale e sociale***

Le disuguaglianze di genere hanno implicazioni profonde, richiedendo interventi mirati:

- **Supporto emotivo e isolamento sociale:** Le donne in situazioni vulnerabili sperimentano isolamento e stress emotivo. Risorse di supporto, sia online che offline, sono cruciali per affrontare queste sfide (Ortiz, 2024).
- **Conoscenza globale e linguaggio inclusivo:** Rafforzare le reti accademiche globali può ridurre le disparità, promuovendo una maggiore inclusione (Babović, 2018). Inoltre, un linguaggio inclusivo è essenziale per

contrastare la marginalizzazione simbolica (Kleinman, 2002).

Investire nell'uguaglianza di genere rappresenta un imperativo strategico che supera la dimensione della giustizia sociale, generando vantaggi tangibili per il benessere collettivo, la competitività economica e la sostenibilità ambientale. Politiche integrate, che includano misure di conciliazione lavoro-famiglia, sussidi diretti e iniziative culturali, risultano fondamentali per ridurre le disuguaglianze di genere e promuovere un cambiamento sistemico e duraturo. Strumenti come il GEI sono essenziali per identificare priorità di intervento, monitorare i progressi e valutare l'efficacia delle politiche.

Le disuguaglianze di genere in Europa, radicate e multidimensionali, influenzano profondamente sfere economiche, culturali e politiche. L'intersezione tra genere, salute e vulnerabilità sociale, come evidenziato da Tweed *et al.* (2022), richiede politiche mirate che tengano conto delle specifiche esigenze delle donne. Allo stesso tempo, Babović (2018) sottolinea l'urgenza di colmare le disparità nella produzione accademica e nella rappresentazione globale del sapere.

Le radici storiche e culturali della disuguaglianza continuano a perpetuare stereotipi di genere e barriere strutturali, limitando la partecipazione delle donne in settori chiave come l'economia, la scienza e la politica. Blackburn, Jarman e Racko (2018) dimostrano che queste disuguaglianze si estendono lungo tutto il ciclo di vita, culminando in una maggiore esposizione delle donne al rischio di povertà in età pensionabile. Tali dinamiche evidenziano la necessità di interventi che affrontino non solo le cause profonde, ma anche gli effetti a lungo termine delle disuguaglianze.

In ambito economico, politiche di welfare inclusive e iniziative per incentivare la parità di genere nei ruoli STEM e decisionali hanno il potenziale di migliorare la competitività delle società, ridurre il divario salariale e promuovere l'innovazione (Filculescu, 2016; EIGE, 2023). Garantire una maggiore rappresentanza femminile nei processi decisionali, inoltre, può migliorare la qualità delle politiche pubbliche, rendendole più inclusive e rispondenti alle esigenze di una popolazione diversificata (Caven, Navarro Astor & Urbanavičienė, 2022).

Il GEI si configura come uno strumento cruciale per trasformare i dati in azioni strategiche e accelerare i progressi verso un futuro più equo e sostenibile. L'uguaglianza di genere, infatti, non è solo una questione di diritti, ma un investimento fondamentale per garantire il progresso economico, sociale e culturale dell'Europa.

L'analisi delle disuguaglianze di genere deve necessariamente adottare una prospettiva storica e multidimensionale. Investire nella diversità, come dimostrato da Ritter-Hayashi *et al.* (2019), è un'opportunità strategica per promuovere innovazione e crescita sostenibile. Iniziative educative, politiche integrate e il superamento degli stereotipi e delle barriere strutturali restano fondamentali per costruire una società equa e resiliente.

In definitiva, l'uguaglianza di genere non è solo un obiettivo morale, ma un catalizzatore per lo sviluppo e la sostenibilità del futuro.

### 3. Il gender equality index: domini e sottodomini

Il Gender Equality Index (GEI) è uno strumento sviluppato dall'European Institute for Gender Equality (EIGE) per misurare i progressi verso l'uguaglianza di genere nell'Unione Europea, individuare le aree in cui ciascun Paese membro necessita di interventi migliorativi e supportare i decisori politici nella progettazione di misure efficaci (EIGE, 2023). Questo indice rappresenta non solo un sistema di monitoraggio delle disparità di genere, ma anche un quadro strategico per l'implementazione di politiche mirate e basate sui dati.

Il GEI si articola in sei domini principali: *Lavoro, Denaro, Conoscenza, Tempo, Potere e Salute*, suddivisi in un totale di 14 sotto-domini, che offrono una visione dettagliata delle disuguaglianze. I dati utilizzati per la costruzione dell'indice provengono principalmente da Eurostat o da rilevazioni condotte dall'EIGE stesso. Pubblicato per la prima volta nel 2013 (con dati riferiti al 2010), il GEI è stato aggiornato ogni due anni fino al 2019 e annualmente dal 2020. Ogni rapporto include un focus tematico specifico; nel 2023, ad esempio, l'attenzione si è concentrata sulla transizione equa del Green Deal Europeo, con un'analisi delle sue implicazioni per l'uguaglianza di genere (Birgi *et al.*, 2021; EIGE, 2012; Kaijser e Kronsell, 2014). Il cambiamento climatico e il degrado ambientale, infatti, rimangono alcune delle minacce più urgenti per l'Europa e il mondo. La ricerca di EIGE evidenzia significative differenze di genere nei modelli di consumo, nelle impronte di carbonio, nell'esposizione all'inquinamento, nella povertà energetica e nell'accesso alle opportunità nel mercato del lavoro verde (Birgi *et al.*, 2021; EIGE, 2012; Greens, 2021; Kaijser e Kronsell, 2014; Poortinga *et al.*, 2019).

Secondo il rapporto GEI 2023, che si basa su dati del 2021 e del 2022, l'indice medio per i 27 Stati membri dell'UE è pari a 70,2 punti su 100, se-

gnando un miglioramento di 1,6 punti rispetto all'anno precedente e di 7,1 punti rispetto al 2010. Questo progresso è stato trainato principalmente dal dominio *Potere*, che prende in considerazione sia il potere politico (tramite la quota di ministri, di membri del parlamento, di membri di assemblee regionali o locali) che quello economico (tramite la quota di membri di consigli di amministrazione delle maggiori società quotate e la quota di membri delle banche centrali) che quello sociale (tramite la quota di membri di organi decisionali di organizzazioni che finanziano la ricerca, di enti radiotelevisivi di proprietà pubblica, di organizzazioni sportive olimpiche nazionali), e che è cresciuto di 17,2 punti nell'ultimo decennio. Tuttavia, il dominio *Potere* rimane quello con il punteggio più basso, pari in media a 59,1 punti, con un incremento di 1,9 punti rispetto all'anno precedente, dovuto principalmente a una maggiore partecipazione femminile nel processo decisionale economico (+2,6 punti).

Segue da vicino, con il secondo punteggio più basso, il dominio *Conoscenza*, che tiene conto sia della realizzazione e della partecipazione (tramite la quota di laureati e la quota di persone coinvolte in percorsi di istruzione e formazione) che della segregazione (tramite la quota di studenti del ciclo terziario in settori storicamente caratterizzati da una forte presenza femminile quali istruzione, sanità, studi umanistici). Secondo il rapporto GEI 2023, il dominio *Conoscenza* presenta un punteggio medio pari a 63,6 punti, con un aumento di 1,1 punti nell'ultimo anno e un incremento di 3,8 punti dal 2010.

A seguire troviamo il dominio *Tempo*. È interessante notare che il rapporto GEI 2023 include i dati dell'indagine di EIGE del 2022 sui divari di genere nel modo in cui il tempo viene speso per attività di cura (di bambini, disabili, anziani, incluse le attività di lavoro domestico) e per le attività sociali (quali attività sportive, ricreative, culturali, di volontariato). Questi dati aggiornati offrono nuove prospettive sul dominio *Tempo*, che non era stato rivisto dal 2016. Rimane un'area di lento progresso e crescente disparità. La diseguale distribuzione del lavoro retribuito e non retribuito è un fattore chiave dell'ineguaglianza di genere, influenzando le disparità in ambiti come il lavoro, la conoscenza, il potere e la ricchezza. Dati accurati e aggiornati sull'uso del tempo sono fondamentali per comprendere e affrontare queste dinamiche. Secondo il rapporto GEI 2023, il dominio *Tempo* presenta un punteggio medio pari a 68,5 punti, con un aumento di 3,6 punti rispetto ai dati del 2015/2016. Questo miglioramento è dovuto principalmente ai progressi nell'uguaglianza di genere nel lavoro non retribuito (+9,6 punti), anche se si è registrato un calo nell'equilibrio di genere nelle attività sociali (-1,3 punti).

Per quanto riguarda il dominio *Lavoro*, il Gender Equality Index valuta l'uguaglianza di genere sia dal punto di vista della partecipazione (tramite il tasso di occupazione e la durata della vita lavorativa) che dal punto di vista della segregazione e della qualità del lavoro (tramite la percentuale di occupati in settori storicamente caratterizzati da una forte presenza femminile quali istruzione e servizi sociali). Secondo il rapporto GEI 2023, il dominio *Lavoro* presenta un punteggio medio di 73,8 punti, con un aumento di 2,1 punti rispetto all'anno precedente e un incremento di 4,1 punti dal 2010.

Il dominio *Denaro*, che registra il secondo punteggio più alto con 82,6 punti secondo il rapporto GEI 2023, valuta sia le risorse finanziarie (ad esempio, il salario mensile medio e il reddito netto pro capite) sia la situazione economica (ad esempio, la percentuale di popolazione non a rischio di povertà e il rapporto tra il reddito del 20% più ricco e quello del 20% più povero della popolazione, noto come S20/S80 income quintile share). Rispetto all'anno precedente, l'indice mostra solo un lieve miglioramento nelle risorse finanziarie (+0,3 punti) e un leggero peggioramento nella situazione economica (-0,4 punti), con un progresso complessivo modesto di 3,5 punti rispetto al 2010.

L'ultimo dominio è quello della *Salute*, che continua ad avere il punteggio più alto di 88,5 punti secondo il rapporto GEI 2023, e che è articolato in tre sotto-domini: lo stato di salute (che tiene conto della percentuale di individui che valutano in modo positivo la propria salute, dell'aspettativa di vita alla nascita, del numero di anni di vita in buona salute alla nascita), comportamenti legati alla salute (legati al fumo, al consumo di alcol, all'attività fisica e all'alimentazione), accesso ai servizi sanitari. Rispetto all'anno precedente l'indice registra un leggero calo (-0,2 punti) ed è quello che ha visto i minori progressi dal 2010 (+1,8 punti).

Di seguito, una sintesi dei domini analizzati:

1. **Lavoro:** valuta partecipazione, segregazione e qualità del lavoro, evidenziando un punteggio di 73,8 punti nel 2023 (+2,1 rispetto al 2022).
2. **Denaro:** include risorse finanziarie e situazione economica. Con 82,6 punti, è tra i domini migliori, pur registrando un progresso limitato (+0,3 per risorse finanziarie, -0,4 per situazione economica).
3. **Conoscenza:** riguarda partecipazione educativa e segregazione nei percorsi di studio. Il punteggio di 63,6 punti riflette lente migliorie (+1,1 rispetto al 2022).
4. **Tempo:** analizza l'uso del tempo per attività retribuite, di cura e sociali. Con 68,5 punti, è un dominio di lento progresso; tuttavia, si osservano

- miglioramenti nell'uguaglianza nel lavoro non retribuito (+9,6 punti).
5. **Potere:** esamina rappresentanza politica, economica e sociale. Sebbene cresciuto di 1,9 punti nell'ultimo anno, rimane il dominio più critico.
  6. **Salute:** con 88,5 punti, è il dominio con il punteggio più alto, ma registra i progressi più limitati dal 2010 (+1,8 punti).

In sintesi, il GEI non solo offre una fotografia dettagliata delle disparità di genere in Europa, ma fornisce anche strumenti cruciali per affrontarle. Il focus tematico del 2023, che include l'impatto del cambiamento climatico e delle politiche del Green Deal, sottolinea l'intersezione tra genere, sostenibilità e inclusione sociale, aprendo nuove prospettive di analisi per le politiche future.

Nonostante questo potenziale informativo importante, i valori medi dei diversi domini del GEI sopra riportati chiaramente non rivelano la grande variabilità che si osserva tra i diversi Paesi dell'Unione Europea riguardo l'uguaglianza di genere, nonché la loro evoluzione nel tempo. Per questo obiettivo conoscitivo analisi più sofisticate sono necessarie.

#### 4. Le differenze tra i Paesi europei e la loro evoluzione nel tempo

Per analizzare la variabilità del GEI tra i Paesi dell'Unione Europea e i relativi andamenti temporali, è stata applicata un'analisi cluster. Questo approccio consente di sintetizzare in modo efficace la complessità del fenomeno, garantendo al contempo una rappresentazione dettagliata attraverso i 14 sotto-domini del GEI. L'obiettivo principale è identificare gruppi di Paesi con caratteristiche simili in termini di uguaglianza di genere, valutandone la stabilità o i cambiamenti nel tempo.

L'analisi è stata condotta per tre anni di riferimento (2010, 2015, 2021), utilizzando la distanza euclidea per calcolare la dissimilarità tra Paesi e il metodo di Ward per ottimizzare la formazione dei cluster. I risultati sono presentati nelle Figure 1-3 e nelle Tabelle 1-3, che illustrano la distribuzione dei Paesi nei diversi cluster e i valori medi dei sotto-domini all'interno di ciascun gruppo.

In particolare, osserviamo che la procedura identifica 7 cluster nel 2010 e 6 cluster nel 2015 e nel 2021. In generale, l'analisi ripetuta nel tempo mostra una situazione variegata per Paesi. Se da un lato ci sono i Paesi scandinavi che restano sempre nel cluster più virtuoso mostrando un interessante livello di stabilità, all'estremo opposto ci sono Paesi – Irlanda e

Lussemburgo – che presentano il persistere delle difficoltà, restando nel tempo in un cluster separato con valori inferiori alla media UE tipicamente per il dominio definito come *Potere Politico*. Al contempo si distinguono altri due gruppi di Paesi che migliorano ma con ritmi eterogenei. Se da un lato Francia e Spagna mostrano una crescita costante e significativa, dall’altro ci sono Paesi come l’Italia che si distacca progressivamente dai gruppi meno performanti, migliorando tardivamente la propria posizione.

Focalizzando l’attenzione prevalentemente sui domini che evolvono nel tempo lasciando sullo sfondo quelli che restano invariati, osservazioni interessanti emergono in merito alla efficacia delle politiche di uguaglianza di genere adottate.

Figura 1. *Configurazione dei cluster dei Paesi EU nel 2010*

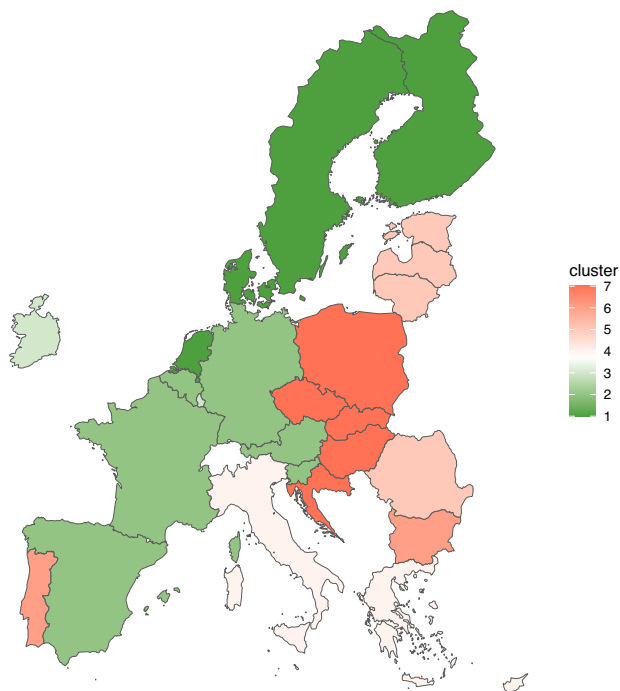


Tabella 1. *Analisi cluster 2010**Composizione dei gruppi e valori medi dei diversi sotto-domini del GEI all'interno dei gruppi*

Sotto-dominio		UE	DNK, FIN, NLD, SWE	AUT, BEL, DEU, ESP, FRA, SVN	IRL, LUX	CYP, GRC, ITA, MLT	EST, LTU, LVA, ROU	BGR, PRT	CZE, HRV, HUN, POL, SVK
Lavoro	Partecipazione	79.6	86.9	79.6	76.1	69.9	84.7	83.4	77.3
	Segregazione e qualità	62.6	69.7	65.6	68.5	61.3	59.6	58.1	56.1
Denaro	Risorse finanziarie	65.3	76.6	73.9	86.2	70.7	45.8	52.6	53.8
	Situazione economica	89.5	94.1	91.2	91.3	87.3	82.0	84.0	92.9
Conoscenza	Realizzazione e partecipazione	65.0	77.9	67.1	73.7	61.6	60.8	52.3	59.9
	Segregazione	52.8	58.7	55.8	58.7	54.0	42.3	48.3	51.4
Tempo	Attività di cura	63.8	80.3	63.9	71.0	47.7	73.8	48.9	58.6
	Attività sociali	57.8	85.6	67.2	70.0	48.0	48.6	35.0	43.6
Potere	Politico	47.1	80.7	61.4	39.1	31.5	32.6	46.1	30.9
	Economico	27.5	49.8	27.6	13.4	10.3	27.7	24.0	30.3
	Sociale	45.8	70.2	51.2	71.8	30.5	33.0	59.4	26.6
Salute	Stato di salute	89.4	93.0	90.6	95.1	93.2	83.3	85.7	85.9
	Comportamenti legati alla salute	73.3	83.1	77.4	78.7	73.9	60.7	63.9	71.6
	Accesso ai servizi	96.1	97.1	97.9	98.1	95.5	93.7	93.9	95.7

La segmentazione evidenzia una forte variabilità nell'uguaglianza di genere tra i Paesi europei, con l'emergere di 7 cluster. I Paesi scandinavi (Svezia, Danimarca, Finlandia e Olanda) dominano il cluster più virtuoso, con punteggi elevati in Potere Politico ed Economico, confermando il loro primato. Spiccano per questi paesi i punteggi elevati nei punteggi elevati nei sotto-domini *Potere Politico*, *Potere Economico*, *Partecipazione lavorativa*, e *Accesso ai servizi sanitari*.

Al contrario, Italia, Cipro, Grecia e Malta mostrano valori bassi nella maggior parte dei sotto-domini, formando il cluster meno performante, in particolare in *Potere Politico* e *Potere Economico*, riflettendo l'assenza di donne in ruoli decisionali.

Al contempo emerge un cluster di Paesi intermedi che include Francia, Germania, Austria, Belgio, che mostrano buone performance ma restano distanti dai leader.

Figura 2. *Configurazione dei cluster dei Paesi EU nel 2015*

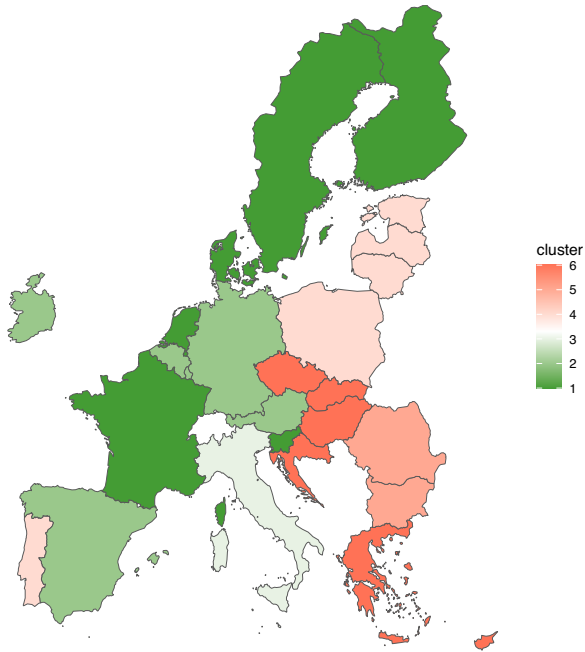


Tabella 2. *Analisi cluster 2015**Composizione dei gruppi e valori medi dei diversi sotto-domini del GEI all'interno dei gruppi*

Sotto-dominio		UE	DNK, FIN, FRA, NLD, SVN, SWE	AUT, BEL, DEU, ESP, IRL, LUX	ITA, MLT	EST, LTU, LVA, POL, PRT	BGR, ROU	CYP, CZE, GRC, HRV, HUN, SVK
Lavoro	Partecipazione	81.3	86.1	79.7	67.8	85.9	80.1	79.4
	Segregazione e qualità	62.9	67.5	68.0	65.8	59.6	57.5	56.9
Denaro	Risorse finanziarie	68.5	78.7	82.1	73.1	56.7	46.9	60.2
	Situazione economica	88.2	93.7	89.0	88.7	82.0	78.4	90.0
Conoscenza	Realizzazione e partecipazione	68.0	78.0	73.0	58.7	63.2	54.5	64.5
	Segregazione	53.6	56.1	57.5	68.3	45.9	50.7	49.5
Tempo	Attività di cura	69.8	79.7	72.2	65.1	73.4	63.2	58.2
	Attività sociali	56.5	78.6	61.4	58.6	46.4	34.2	44.7
Potere	Politico	51.3	77.2	60.6	39.0	44.0	41.0	29.8
	Economico	34.4	54.8	34.1	34.5	30.4	37.3	16.6
	Sociale	46.8	65.4	57.9	35.6	33.8	59.4	27.6
Salute	Stato di salute	89.8	92.1	93.1	93.4	82.3	88.4	89.7
	Comportamenti legati alla salute	73.3	80.3	78.6	78.0	68.7	47.4	71.7
	Accesso ai servizi	96.7	97.7	98.5	96.9	94.0	94.9	96.8

Nel 2015 si osserva una riduzione a 6 cluster, indicando una maggiore coesione tra i Paesi. Belgio, Francia e Spagna si uniscono al cluster più virtuoso grazie a politiche attive che hanno migliorato i sotto-domini *Potere Politico* (+25 punti) e *Potere Economico* (+15 punti rispetto al 2010).

L'Italia mostra un miglioramento significativo, distaccandosi dal gruppo meno performante e avvicinandosi a Paesi con punteggi intermedi. Il miglioramento dell'Italia si riflette in un incremento significativo nei sotto-domini *Potere Economico* (+25 punti) e *Potere Politico* (+15 punti rispetto al 2010). Tuttavia, rimangono carenze nei sotto-domini relativi a *Conoscenza: Realizzazione e partecipazione*, che penalizzano la posizione complessiva del Paese.

Irlanda e Lussemburgo invece persistono nelle difficoltà, rimanendo in cluster separati con punteggi inferiori alla media UE, specialmente per il sotto-dominio *Potere Politico*.

Figura 3. Configurazione dei cluster dei Paesi EU nel 2021

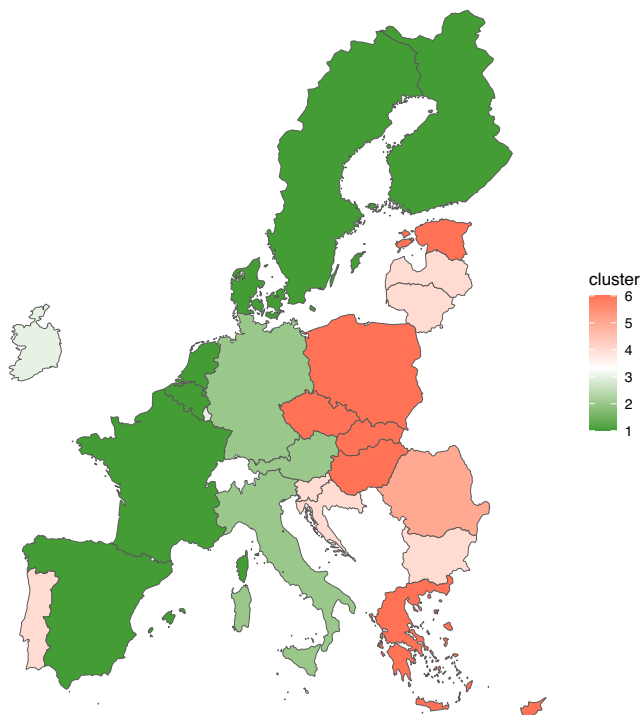


Tabella 3. *Analisi cluster 2021**Composizione dei gruppi e valori medi dei diversi sotto-domini del GEI all'interno dei gruppi*

Sotto-dominio		UE	BEL, DNK, ESP, FIN, FRA, NLD, SWE	AUT, DEU, ITA	IRL, LUX	BGR, HRV, LTU, LVA, MLT, PRT, SVN	RO U	CYP, CZE, EST, GRC, HUN , POL, SVK
Lavoro	Partecipazione	84.9	87.2	78.8	86.2	86.7	74.1	84.5
	Segregazione e qualità	66.4	70.4	67.2	70.7	65.4	60.5	62.8
Denaro	Risorse finanziarie	72.7	81.2	82.2	90.1	65.4	62.3	63.8
	Situazione economica	89.3	92.3	88.4	92.1	85.0	80.1	91.7
Conoscenza	Realizzazione e partecipazione	73.2	83.1	68.1	87.6	68.4	57.6	68.6
	Segregazione	54.0	58.0	54.6	55.8	50.9	51.4	52.7
Tempo	Attività di cura	78.3	85.8	75.1	85.2	74.6	80.7	73.6
	Attività sociali	54.8	58.5	59.7	43.9	51.9	59.4	54.4
Potere	Politico	59.7	85.7	71.8	55.8	53.4	31.8	40.0
	Economico	49.0	72.4	55.5	62.9	46.6	15.7	25.9
	Sociale	57.6	75.7	62.7	77.2	59.5	57.6	29.8
Salute	Stato di salute	90.6	92.9	93.0	95.4	87.1	88.4	89.8
	Comportamenti legati alla salute	75.0	84.4	79.3	84.4	68.6	40.7	72.3
	Accesso ai servizi	97.2	96.9	99.4	98.7	96.8	95.3	96.7

Nel 2021, i cluster restano sei, ma si osservano nuovi schemi. Il cluster più virtuoso include Paesi scandinavi, Belgio, Francia e Spagna, che confermano la loro stabilità. Questi Paesi si distinguono per punteggi elevati in quasi tutti i sotto-domini.

Italia, Germania e Austria formano un cluster intermedio, con punteggi inferiori alla media UE in alcuni sotto-domini, ma mostrano miglioramenti significativi rispetto al 2010. In particolare, l'Italia consolida la propria posizione nei sotto-domini *Potere Economico* e *Potere Politico*, con incrementi rispettivamente di +56 punti e +30.7 punti rispetto al 2010. Tuttavia, restano criticità legate alla *Segregazione* di genere in ambito lavorativo e ai *Tempi* dedicati alle attività di cura, che limitano ulteriori progressi.

Un caso interessante è quello di Slovenia. Il Paese perde terreno, passando da un cluster virtuoso nel 2015 a uno intermedio nel 2021, con un calo nei sotto-domini legati al *Potere* e alla *Salute*.

Considerando l'intero arco temporale analizzato, l'evoluzione nel tempo dei cluster riflette l'efficacia delle politiche adottate. Svezia, Danimarca, Finlandia e Olanda appartengono al gruppo dei paesi che più si avvicinano all'uguaglianza di genere in tutti e tre gli anni, affiancate da Francia e Slovenia nel 2015 e da Belgio, Francia e Spagna nel 2021. È interessante notare che Belgio, Francia, Slovenia e Spagna nel 2010 appartengono al secondo gruppo di paesi più virtuosi, insieme ad Austria e Germania, che invece non migliorano in modo significativo la loro posizione nel tempo. Nel 2021, in particolare, Austria e Germania costituiscono un gruppo insieme all'Italia, e in media mostrano valori inferiori alla media UE per quanto riguarda i sotto-domini *Lavoro: Partecipazione*; *Conoscenza: Realizzazione e partecipazione*; *Tempo: Attività di cura*.

Le Figure 4 e 5, che mostrano l'andamento nel tempo degli indicatori relativi ai sotto-domini *Potere Economico* e *Potere Politico*, evidenziano la maggiore crescita che per tali indici è stata osservata per Francia e Spagna rispetto ad Austria e Germania.

Figura 4. *Andamento nel tempo dell'indicatore relativo al sotto-dominio Potere Economico per alcuni Paesi*

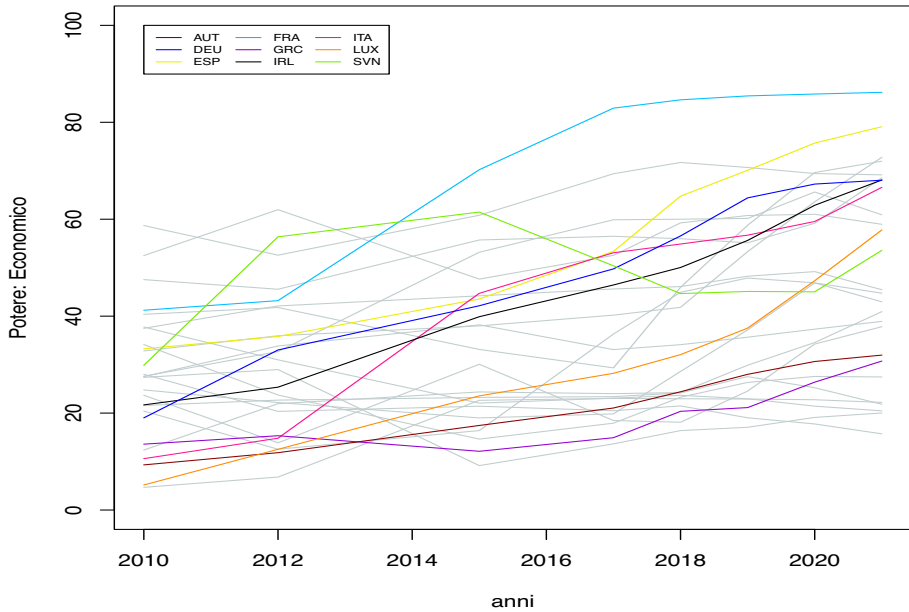
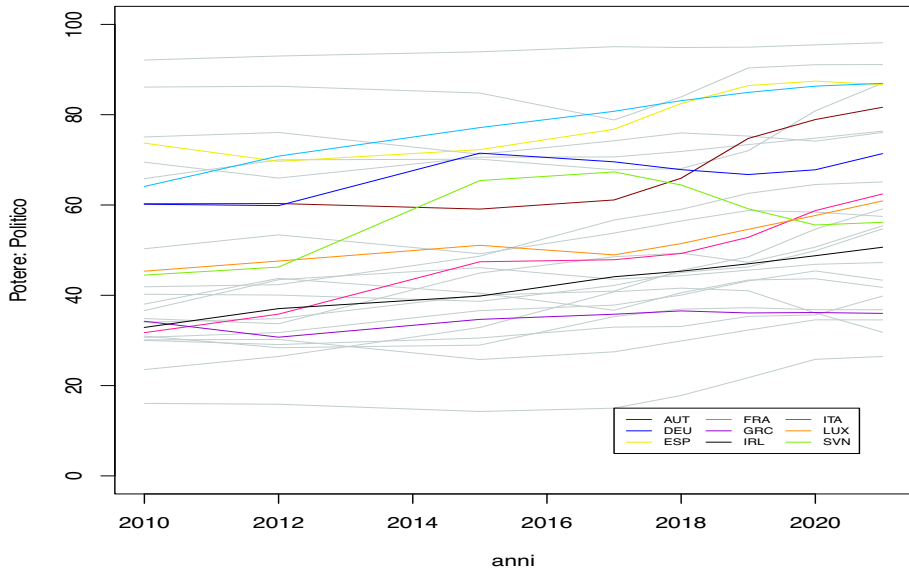


Figura 5. *Andamento nel tempo dell'indicatore relativo al sotto-dominio Potere Politico per alcuni Paesi*



Altri due Paesi che, pur mostrando significativi miglioramenti nel tempo, non riescono a raggiungere il gruppo dei paesi più virtuosi sono Irlanda e Lussemburgo. Sia nel 2010 che nel 2021, infatti, questi costituiscono un gruppo a sé, mostrando in entrambi i casi valori inferiori alla media UE in particolare nel sotto-dominio *Potere Politico*. Nel 2015 li troviamo invece con Austria, Belgio, Germania, Spagna.

La collocazione dell'Italia, al contrario, è decisamente migliorata nel tempo. Mentre nel 2010 si trova con Cipro, Grecia e Malta, gruppo che in media mostra valori inferiori alla media UE per la maggior parte dei sotto-domini (tranne *Lavoro: segregazione e qualità*, *Denaro: Risorse finanziarie*, *Conoscenza: Segregazione*, e i sotto-domini che riguardano la *Salute*), nel 2015 si distacca sensibilmente da Cipro e Grecia, fino a raggiungere Austria e Germania nel 2021. Come mostrato nella Figura 4 e nella Figura 5, il miglioramento dell'Italia è spiegato ad esempio dagli indicatori relativi ai sotto-domini *Potere Economico* (+ 56 punti rispetto al 2010) e *Potere: Politico* (+30.7 punti rispetto al 2010).

Le stesse figure evidenziano anche il differente andamento di questi indicatori per Italia e Grecia, con quest'ultima che presenta tassi di crescita molto più contenuti, come anche le successive Figura 6 e 7, che sono relative ai sotto-domini *Denaro: Risorse finanziarie* e *Salute: Accesso ai Servizi*.

Figura 6. *Andamento nel tempo dell'indicatore relativo al sotto-dominio*  
*Denaro: Risorse finanziarie per alcuni Paesi*

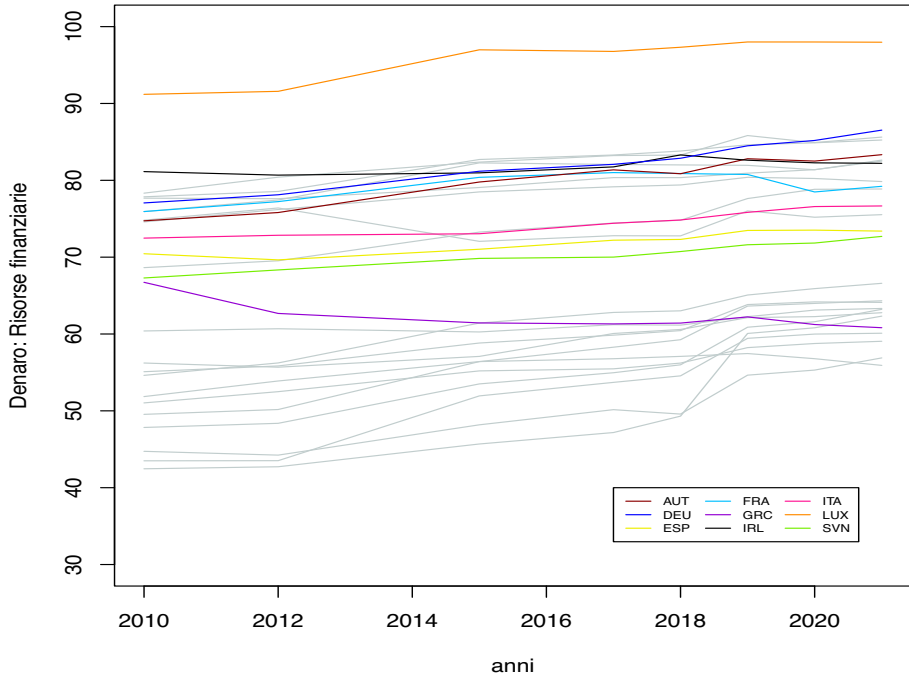
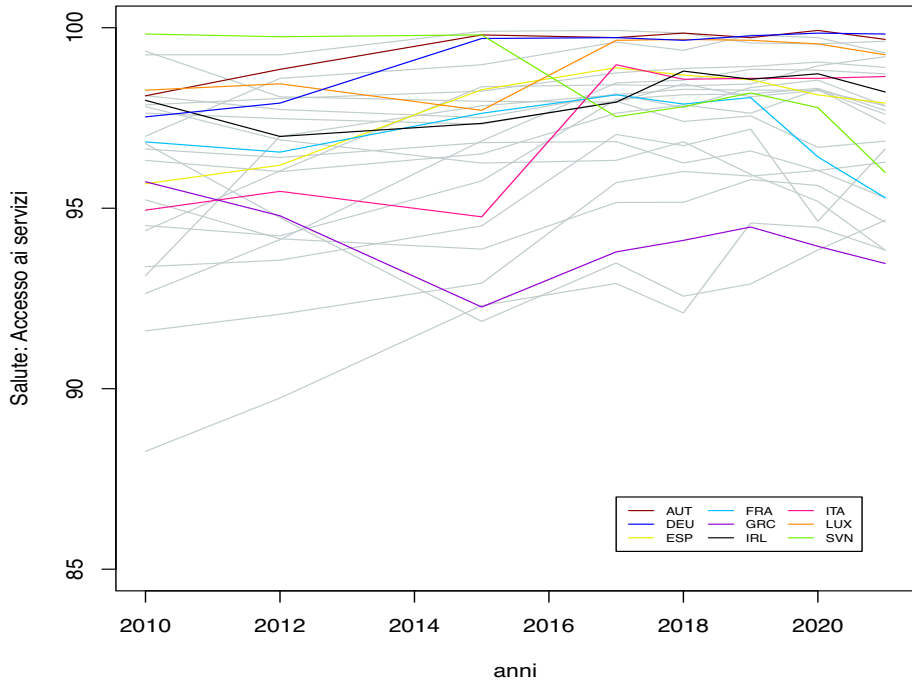


Figura 7. *Andamento nel tempo dell'indicatore relativo al sotto-dominio*  
*Salute: Accesso ai servizi per alcuni Paesi*



All'estremo opposto troviamo la Slovenia, che nel tempo ha decisamente peggiorato la propria collocazione. Mentre infatti nel 2010 si trova con Austria, Belgio, Germania, Spagna e Francia, e nel 2015 appartiene addirittura al gruppo di paesi più virtuosi, nel 2021 risulta avere caratteristiche simili a Paesi quali Portogallo, Bulgaria, Croazia, Lituania, che in media mostrano valori inferiori alla media UE per la maggior parte dei sotto-domini (tranne quelli relativi al dominio *Lavoro* e ai sotto-domini *Potere: Sociale* e *Salute: Accesso ai servizi*). Tale collocazione è spiegata ad esempio dall'andamento degli indicatori relativi ai sotto-domini *Potere Economico* e *Potere: Politico* mostrati nelle Figure 4 e 5 rispettivamente, che dopo una prima fase di miglioramento mostrano un andamento decrescente, come anche dall'indicatore relativo al sotto-dominio *Salute: Accesso ai servizi*, mostrato nella Figura 7.

I restanti Paesi mostrano livelli ancora molto bassi dei vari indicatori di uguaglianza di genere. In alcuni casi nel tempo si è osservata una crescita significativa (si consideri ad esempio il caso della Bulgaria, il cui punteggio per il sotto-dominio *Potere Economico* in un decennio è passato da 27.6 a 60.9, o di Malta, il cui punteggio per il sotto-dominio *Lavoro: Partecipazione* in un decennio è passato da 58.6 a 83.7, o della Croazia, il cui punteggio per il sotto-dominio *Potere Sociale* in un decennio è passato da 22.9 a 51.6), ma in generale necessitano di misure sostanziali.

L'analisi del GEI evidenzia una significativa variabilità tra i Paesi europei, con alcune nazioni che emergono come leader costanti nell'uguaglianza di genere, mentre altre mostrano difficoltà persistenti o progressi limitati.

I Paesi Leader sono chiaramente i Paesi scandinavi – Svezia, Danimarca, Finlandia e Olanda – che si confermano costantemente al vertice dei cluster per tutti gli anni analizzati (2010, 2015, 2021). Questi Paesi sono accomunati da:

- Punteggi elevati nei sotto-domini *Potere Politico* e *Potere Economico*: riflettono una rappresentanza equilibrata di genere nei ruoli decisionali.
- Accesso universale ai servizi sanitari e sociali: con punteggi superiori al 90% nei sotto-domini relativi alla salute.
- Politiche sistemiche e continuative: che promuovono la partecipazione delle donne nel lavoro e nell'educazione, limitando la segregazione di genere.

Tra questi Paesi degni di nota sono la situazione di Svezia che si distingue per essere l'unico Paese a superare la soglia di 80 punti nel GEI,

anche se negli anni recenti ha mostrato un rallentamento nella crescita, e Francia e Spagna che sono entrate nel gruppo dei Paesi virtuosi entro il 2021, grazie a significativi miglioramenti nei sotto-domini relativi al *Potere* (+25 punti per entrambi i Paesi dal 2010).

All'estremo opposto, ci sono i Paesi in difficoltà. Paesi come Romania, Grecia, Ungheria e Cipro presentano difficoltà persistenti su almeno tre elementi:

- Bassi livelli di rappresentanza femminile nei ruoli decisionali: punteggi inferiori a 30 nel sotto-dominio *Potere Politico*.
- Segregazione di genere sul lavoro: con una partecipazione delle donne al mercato del lavoro significativamente inferiore alla media UE.
- Limitato accesso a risorse economiche e finanziarie: riflesso in punteggi bassi nei sotto-domini relativi al *Denaro* (tra 45 e 60).

In questo gruppo di Paesi vanno ricordati i casi di Romania e Ungheria che hanno registrato progressi limitati dal 2010, con punteggi totali inferiori a 60 punti nel 2021, nonostante piccoli miglioramenti nei sotto-domini del lavoro, e di Grecia che, pur migliorando marginalmente, rimane in ritardo rispetto alla media UE nei sotto-domini chiave come *Potere Economico* e *Tempo*.

Esiste poi un gruppo di Paesi come Italia, Germania e Portogallo che si collocano in una posizione intermedia, mostrando progressi significativi ma non sufficienti per raggiungere il gruppo dei Paesi leader:

- Italia: ha migliorato la sua posizione in modo costante dal 2010, con un incremento di +56 punti nel *Potere Economico* e +30.7 punti nel *Potere Politico* entro il 2021. Tuttavia, restano criticità legate alla partecipazione lavorativa e al tempo dedicato alle attività di cura.
- Portogallo: ha registrato un aumento significativo nei sotto-domini *Potere Economico* (+33 punti) e *Tempo* (+20 punti), pur rimanendo al di sotto della media UE.
- Germania: stabile nei sotto-domini di lavoro e denaro, ma con limitati miglioramenti nei ruoli decisionali.

L'analisi dei cluster basata sul GEI per gli anni 2010, 2015 e 2021 rivela una dinamica interessante tra stabilità e mobilità dei Paesi all'interno dei gruppi, offrendo un quadro chiaro dell'impatto delle politiche adottate sui risultati raggiunti.

Riguardo alle ultime dinamiche riferibili ai dati del 2023, l'analisi del

GEI per Paese rivela significative variazioni sia nei punteggi che nelle tendenze nel tempo. Undici Paesi registrano punteggi superiori alla media dell'UE, con la Svezia al vertice della classifica. Con un punteggio di 82,2, la Svezia è l'unico Paese a superare gli 80 punti, il che significa che solo il 2,3% della popolazione dell'UE vive in una società che si avvicina all'uguaglianza di genere. Tuttavia, la Svezia è uno dei pochi Paesi a registrare un calo del punteggio nell'ultimo anno ed è anche tra quelli con il tasso di crescita più basso dal 2010.

I Paesi Bassi e la Danimarca seguono da vicino la Svezia, mentre la Spagna sale per la prima volta al quarto posto con un punteggio di 76,4, superando Francia e Finlandia. Dall'altra parte, cinque Stati membri registrano punteggi inferiori a 60 punti, con Romania, Ungheria e Repubblica Ceca che mostrano i progressi più limitati nell'avanzare verso l'uguaglianza di genere. Romania e Ungheria hanno entrambe perso una posizione, a causa del significativo balzo in avanti della Grecia, che è salita di tre posizioni.

Possiamo a questo punto sintetizzare l'analisi cluster individuando alcuni aspetti chiave.

1. Stabilità dei cluster più virtuosi. I Paesi scandinavi (Svezia, Danimarca, Finlandia, e Olanda) hanno mantenuto una posizione stabile nel cluster più virtuoso in tutti gli anni analizzati. Questa stabilità riflette una solida struttura politica e culturale, caratterizzata da:

- Politiche consolidate per la promozione dell'uguaglianza di genere, come congedi parentali bilanciati e incentivi all'inclusione femminile nei ruoli decisionali.
- Investimenti continuativi in istruzione e sanità, che hanno contribuito a punteggi elevati nei sotto-domini *Potere Politico* e *Conoscenza: Partecipazione*.

Anche Francia e Spagna si sono unite al cluster più virtuoso entro il 2021, segnalando progressi notevoli grazie all'introduzione di riforme mirate, come le quote di genere e politiche di sostegno economico.

2. Mobilità intermedia: Italia e il caso di successo. Un caso emblematico di mobilità è rappresentato dall'Italia, che nel 2010 era collocata nel cluster meno performante insieme a Grecia, Cipro e Malta. Grazie a politiche più incisive, il Paese ha migliorato costantemente la propria posizione, fino a raggiungere un cluster intermedio nel 2021, insieme ad Austria e Germania.

Questo miglioramento è evidente soprattutto nel sotto-dominio *Potere Economico*, dove l'Italia ha registrato un incremento di +56 punti dal 2010. Le riforme che hanno favorito una maggiore presenza femminile nei ruoli

decisionali aziendali e il supporto alle imprenditrici hanno giocato un ruolo determinante. Al contrario, la Grecia, pur mostrando progressi, non è riuscita a tenere il passo, rimanendo nel cluster meno performante. Questo evidenzia l'efficacia di politiche mirate e ben implementate nel favorire la mobilità tra i cluster.

3. Paesi con progressi limitati. Altri Paesi, come Austria e Germania, pur trovandosi in cluster intermedi, hanno mostrato una crescita moderata rispetto al 2010. In particolare:

- In Austria, l'assenza di politiche incisive per promuovere l'equità nella divisione del lavoro domestico e la rappresentanza femminile in ambiti decisionali ha limitato i progressi.

- La Germania ha registrato miglioramenti nei sotto-domini Denaro e Potere Economico, ma il ritmo è stato insufficiente per competere con Paesi come Francia e Spagna.

4. Persistenza dei cluster meno virtuosi. Alcuni Paesi, come Romania, Grecia, e Ungheria, sono rimasti costantemente collocati nei cluster meno performanti. Questi Paesi condividono alcune caratteristiche comuni:

- Bassi punteggi nei sotto-domini *Potere Politico* e *Potere Economico*, riflettendo una persistente carenza di rappresentanza femminile nei ruoli decisionali.

- Politiche frammentate o poco efficaci nel ridurre il carico di lavoro non retribuito delle donne e nel promuovere l'equità sul lavoro.

5. Fattori chiave per la mobilità. L'evoluzione dei cluster evidenzia che la mobilità è direttamente influenzata da:

1. L'adozione di politiche strutturali: come quote di genere, incentivi all'occupazione femminile, e riforme educative.

2. Investimenti mirati: in ambiti come la sanità, la formazione professionale, e il supporto alla conciliazione lavoro-famiglia.

3. Monitoraggio continuo: nei Paesi leader, l'efficacia delle politiche è costantemente misurata e aggiustata per massimizzare i risultati.

L'analisi dei 14 sotto-domini del GEI fornisce una panoramica chiara e dettagliata delle aree che maggiormente influenzano l'uguaglianza di genere nei Paesi europei. Di seguito vengono approfonditi alcuni sotto-domini particolarmente rilevanti, mettendo in luce i progressi ottenuti e le criticità emerse nel periodo dal 2010 al 2021.

1. *Potere Politico*. I progressi più significativi si osservano in Paesi come Francia e Spagna, che hanno registrato incrementi costanti rispettiva-

mente di +30 punti e +25 punti dal 2010. Questi miglioramenti riflettono l'efficacia di politiche attive, come l'introduzione di quote di genere per aumentare la rappresentanza femminile in politica. I Paesi scandinavi, tra cui Svezia e Danimarca, continuano a mantenere valori elevati, con punteggi superiori a 80, consolidando la loro posizione di leadership in questo sotto-dominio. Tuttavia, la situazione è molto diversa nei Paesi in difficoltà, come Romania, Grecia e Ungheria, che presentano punteggi inferiori a 40. Questo dato evidenzia una persistente carenza di rappresentanza femminile nei ruoli politici. Anche Paesi come Irlanda e Lussemburgo, pur mostrando lievi miglioramenti dal 2010, rimangono al di sotto della media UE, limitando così il loro potenziale progresso.

2. *Potere Economico*. In questo sotto-dominio, i miglioramenti più rilevanti riguardano l'Italia, che ha registrato un aumento di +56 punti dal 2010. Partendo da un punteggio iniziale tra i più bassi (10.3), il Paese è riuscito a raggiungere un valore vicino alla media UE nel 2021, grazie a politiche che promuovono la presenza femminile nei ruoli decisionali aziendali. Anche Bulgaria e Malta hanno mostrato progressi simili, con incrementi rispettivamente di +33.3 e +28.4 punti. Tuttavia, Paesi come Austria e Germania, pur avendo registrato una crescita moderata, rimangono al di sotto dei livelli dei Paesi leader, segnalando una scarsa rappresentanza femminile nei ruoli economici di rilievo.
3. *Tempo: Attività di Cura*. Questo sotto-dominio rappresenta una delle aree più critiche per molti Paesi, inclusi Italia, Grecia e Portogallo, dove il carico di lavoro domestico non retribuito grava ancora principalmente sulle donne. Al contrario, nei Paesi scandinavi, i punteggi rimangono costantemente elevati (sopra 80), riflettendo una maggiore equità nella distribuzione delle responsabilità domestiche. Alcuni progressi significativi si osservano in Romania e Bulgaria, con incrementi di oltre 20 punti dal 2010, sebbene entrambi i Paesi rimangano al di sotto della media UE. Germania e Austria, invece, hanno registrato variazioni minime, segnalando che le politiche di conciliazione lavoro-famiglia non sono ancora sufficientemente efficaci.
4. *Conoscenza: Realizzazione e Partecipazione*. In questo sotto-dominio emergono criticità particolarmente evidenti in Grecia, Italia e Cipro, che nel 2021 presentano punteggi inferiori a 60. Ciò riflette una persistente segregazione di genere nei settori dell'istruzione e una bassa partecipazione delle donne in ambiti come le discipline STEM. Al contrario, Paesi scandinavi e Francia si distinguono con punteggi superiori a 80,

- segnalando un accesso equilibrato all'istruzione e una partecipazione equa. Progressi notevoli sono stati registrati anche in Portogallo e Malta, dove programmi mirati hanno contribuito a incrementi di circa 20 punti ciascuno dal 2010.
5. *Denaro: Risorse Finanziarie.* Questo sotto-dominio ha mostrato una crescita complessiva dal 2010, anche se con rallentamenti evidenti nel 2021. Germania e Bulgaria si collocano tra i pochi Paesi a continuare a registrare progressi significativi (+3.6 e +2.0 punti rispettivamente), mentre Ungheria e Grecia rimangono al di sotto della media UE, con punteggi inferiori a 60. Questi dati evidenziano come le disuguaglianze economiche rappresentino ancora una sfida per molti Paesi.
  6. *Salute: Accesso ai Servizi.* In questo sotto-dominio, i Paesi scandinavi e la Francia si confermano leader, con punteggi elevati (sopra 95), che riflettono un accesso universale ai servizi sanitari di alta qualità. Tuttavia, emergono alcune regressioni inaspettate: Svezia e Danimarca hanno registrato lievi cali nei punteggi (-0.9 e -0.7 punti rispettivamente), suggerendo possibili criticità nella sostenibilità del sistema sanitario.

## 5. Conclusioni

In conclusione, lo studio qui condotto mette in luce alcuni importanti risultati.

In primo luogo, il confronto tra leader e Paesi in difficoltà evidenzia come le politiche strutturali e continuative siano essenziali per mantenere un alto livello di uguaglianza di genere. Infatti, i Paesi con difficoltà persistenti necessitano di interventi mirati nei settori critici, come l'aumento della rappresentanza femminile nei ruoli decisionali e l'accesso alle risorse economiche. Al contempo, paesi intermedi, come l'Italia, possono beneficiare di ulteriori investimenti in politiche di conciliazione lavoro-famiglia e promozione dell'equità sul lavoro per colmare il divario con i Paesi leader. Questi risultati forniscono una base per formulare raccomandazioni politiche mirate a ridurre le disuguaglianze e promuovere un progresso uniforme nell'uguaglianza di genere in Europa.

In secondo luogo, l'approfondimento sui sotto-domini evidenzia i progressi significativi in alcuni ambiti, ma anche le persistenti disuguaglianze che penalizzano l'uguaglianza di genere in molti Paesi europei. Il focus su sotto-domini specifici consente di identificare aree di intervento

mirate e di guidare decisioni politiche per promuovere un'uguaglianza di genere più uniforme in tutta l'UE. Interventi mirati in settori specifici, come la conciliazione lavoro-famiglia, l'accesso all'istruzione e la rappresentanza politica, possono contribuire a ridurre il divario tra i Paesi leader e quelli più in difficoltà. I progressi più evidenti si osservano nei sotto-domini *Potere Economico* e *Potere Politico*, con miglioramenti significativi in Italia, Francia e Spagna. Al contrario, criticità persistenti si manifestano in *Tempo: Attività di Cura* e *Conoscenza* che rimangono sfide comuni per molti Paesi, in particolare nell'Europa meridionale e orientale. Ciò indica chiaramente che investimenti in politiche di supporto al lavoro femminile, istruzione e conciliazione lavoro-famiglia possono aiutare a colmare il divario tra Paesi leader e in difficoltà.

Il nostro studio avanza la conoscenza per impostare politiche di uguaglianza di genere efficaci, fornendo almeno sei contributi:

In primo luogo, fornisce una analisi dinamica dell'evoluzione dei cluster. Il rapporto GEI si concentra sui cambiamenti nei punteggi individuali dei Paesi, mentre il nostro studio utilizza un'analisi cluster per identificare gruppi di Paesi con caratteristiche comuni e per esaminare la stabilità o la mobilità dei Paesi all'interno di questi cluster nel tempo. Questo approccio fornisce una visione più dettagliata delle dinamiche di convergenza o divergenza all'interno di gruppi omogenei di Paesi, e al contempo evidenzia come alcune politiche pubbliche abbiano favorito spostamenti tra cluster, ad esempio l'Italia che si è distaccata dal cluster meno performante per unirsi a un cluster intermedio.

In secondo luogo approfondisce i sotto-domini del GEI. Il rapporto GEI offre una panoramica generale sui progressi, ma il nostro studio si distingue per l'adozione di un focus dettagliato sui sotto-domini più rilevanti, come *Potere Politico*, *Potere Economico*, *Tempo* e *Conoscenza*, un'analisi delle aree di successo e delle criticità specifiche per ciascun sotto-dominio, evidenziando sia i progressi nei sotto-domini *Potere Politico* ed *Potere Economico* in Paesi come Francia, Spagna e Italia sia le sfide persistenti in *Tempo: Attività di cura* e *Conoscenza* in molti Paesi dell'Europa meridionale e orientale. Questo approfondimento consente di identificare aree di intervento specifiche, aiutando a guidare le decisioni politiche in modo più mirato.

In terzo luogo, offre una lente comparativa sui leader e sui Paesi in difficoltà. Il nostro studio introduce una prospettiva più strutturata sul confronto tra Paesi leader e Paesi in difficoltà poiché analizza i fattori di successo nei Paesi leader, come politiche continuative e investimenti mirati,

esamina le barriere strutturali nei Paesi in difficoltà, sottolineando le necessità di interventi mirati in aree critiche come l'accesso ai ruoli decisionali e la riduzione del carico di lavoro non retribuito, e propone raccomandazioni specifiche per Paesi intermedi, come l'Italia, che stanno dimostrando una mobilità positiva.

In quarto luogo, il nostro studio collega le politiche pubbliche e la mobilità nei cluster. A differenza del rapporto GEI, che si concentra sui risultati, il nostro studio dimostra come politiche ben implementate possano influire sulla mobilità tra cluster. Ad esempio, le riforme in Italia hanno portato a miglioramenti significativi nei sotto-domini del *Potere*. Inoltre, evidenzia che la persistenza nei cluster meno performanti è spesso legata all'assenza di politiche strutturali di supporto, come incentivi all'occupazione femminile e programmi di conciliazione lavoro-famiglia.

In quinto luogo, questa ricerca propone una prospettiva dinamica su convergenza e divergenza. Mentre il rapporto GEI identifica tendenze di convergenza e divergenza, il nostro studio approfondisce i modelli di convergenza e divergenza attraverso l'analisi cluster, mostrando come i cambiamenti nei sotto-domini abbiano influenzato la posizione relativa dei Paesi, e identifica differenze di ritmo tra i cluster, fornendo una comprensione più precisa dei fattori che accelerano o frenano il progresso.

In ultimo, il nostro studio offre raccomandazioni politiche mirate, aggiungendo un contributo pratico, formulando raccomandazioni politiche basate sull'analisi dei cluster e dei sotto-domini. Le nostre proposte includono investimenti in politiche di conciliazione lavoro-famiglia, supporto mirato all'educazione e alla partecipazione in ambiti STEM, e riforme per aumentare la rappresentanza femminile nei ruoli decisionali, sia politici che economici.

## Riferimenti bibliografici

- Althaber, A., Leuze, K., & Künzel, R. (2023). Financial Solidarity or Autonomy? How Gendered Wealth and Income Inequalities Influence Couples' Money Management. *Social Inclusion*, 11(1), 187-199.
- Babović, M. (2018). Gender and economic inequalities: Trends in feminist economics and sociology at the centre and semi-periphery of the global knowledge production system. *Sociologija*, 60(1), 11-34.
- Birgi, M., Poortinga, W., *et al.* (2021). Climate Change and Gender Vulnerabilities.
- Bjork-James, S., & Barla, J. (2021). A climate of misogyny: Gender, politics of ignorance, and climate change denial – An interview with Katharine Hayhoe. *Australian Feminist Studies*, 36(110), 388-395.
- Blackburn, R.M., Jarman, J., & Racko, G. (2018). Understanding gender inequality in employment and retirement. In *Exploring social inequality in the 21st Century* (pp. 136-150). Routledge.
- Brady, D., Blome, A., & Kmec, J.A. (2020). Work-family reconciliation policies and women's and mothers' labor market outcomes in rich democracies. *Socio-Economic Review*, 18(1), 125-161.
- Cannito, M., & Scavarda, A. (2020). Childcare and remote work during the COVID-19 pandemic. Ideal worker model, parenthood and gender inequalities in Italy. *Italian Sociological Review*, 10(3S), 801-801.
- Carreri, A., & Dordoni, A. (2020). Academic and research work from home during the COVID-19 pandemic in Italy: A gender perspective. *Italian Sociological Review*, 10(3S), 821-821.
- Caven, V., Navarro Astor, E., & Urbanavičienė, V. (2022). *Gender inequality in an "Equal" environment*. *Gender, Work & Organization*, 29(5), 1658-1675.
- Davis, S.N., & Tuttle, J.D. (2017). Context, opportunity, and demands: satisfaction with work-life balance in 26 countries. *Journal of Comparative Family Studies*, 48(4), 329-348.
- DeBerry-Spence, B., Trujillo-Torres, L.E., Sengupta, R., Matsumoto, K., & Chen, J. (2023). Marketing's role in promoting the common good: A systematic examination and an agenda for future inquiry. *Journal of Public Policy & Marketing*, 42(2), 95-114.
- Delvaux, I., & Van den Broeck, W. (2023). Social marketing and the sustainable development goals: Scoping review (2013-2021). *International Review on Public and Nonprofit Marketing*, 20(3), 573-603.
- Dilli, S., Carmichael, S.G., & Rijpma, A. (2019). Introducing the historical

- gender equality index. *Feminist Economics*, 25(1), 31-57.
- EIGE (European Institute for Gender Equality). (2023). *Gender Equality Index 2023*. European Institute for Gender Equality.
- Falk, A., & Hermle, J. (2018). Relationship of gender differences in preferences to economic development and gender equality. *Science*, 362(6412), eaas9899.
- Filculescu, A. (2016). The heterogeneous landscape of innovation in female led-businesses-cross-country comparisons. *Management & Marketing*, 11(4), 610-623.
- Giuffre, P., Anderson, C., & Bird, S. (2008). Teaching the sociology of gender and work. *Teaching Sociology*, 36(1), 66-78.
- Glass, J., & Waldrep, C.E. (2023). Child Allowances and Work-Family Reconciliation Policies: What Best Reduces Child Poverty and Gender Inequality While Enabling Desired Fertility?. *Population Research and Policy Review*, 42(5), 82. Jennifer Glass, Carolyn E. Waldrep (2023)
- Gorman, E.H., & Mosseri, S. (2019). How organizational characteristics shape gender difference and inequality at work. *Sociology Compass*, 13(3), e12660.
- Grasso, M., Klicperová-Baker, M., Koos, S., Kosyakova, Y., Petrillo, A., & Vlase, I. (2021). The impact of the coronavirus crisis on European societies. What have we learnt and where do we go from here?—Introduction to the COVID volume. *European Societies*, 23(sup1), S2-S32.
- Hein, W., Steinfield, L., Ourahmoune, N., Coleman, C.A., Zayer, L.T., & Littlefield, J. (2016). Gender justice and the market: a transformative consumer research perspective. *Journal of Public Policy & Marketing*, 35(2), 223-236.
- King, J., Penner, A.M., Bandelj, N., & Kanjuo-Mrčela, A. (2017). Market transformation and the opportunity structure for gender inequality: A cohort analysis using linked employer-employee data from Slovenia. *Social Science Research*, 67, 14-33.
- Kleinman, S. (2002). Why sexist language matters. *Qualitative sociology*, 25(2), 299-304.
- Mosley, A.J., & Branscombe, N.R. (2021). Benefit-finding improves well-being among women who have experienced gender discrimination. *Sex Roles*, 84(7), 404-417.
- Nemoto, K. (2013). Long working hours and the corporate gender divide in Japan. *Gender, Work & Organization*, 20(5), 512-527.
- Ortiz, S.M. (2024). Women Partners, Feeling Rules, and the Gendered Consequences of Porn Addiction. *Sexuality & Culture*, 28(2), 673-691.

- Palidda, R. (2020). Lavoro gratuito e disuguaglianze di genere. *Società e Mutamento Politico*, 129-142.
- Platt, L., & Polavieja, J. (2016). Saying and doing gender: Intergenerational transmission of attitudes towards the sexual division of labour. *European Sociological Review*, 32(6), 820-834.
- Platt, L., & Polavieja, J. (2016). Socializing gender roles and inequalities in Europe. *Sociological Studies Journal*, 50(2), 150-160.
- Poortinga, W., Whitmarsh, L., Steg, L., Böhm, G., & Fisher, S. (2019). Climate change perceptions and their individual-level determinants: A cross-European analysis. *Global environmental change*, 55, 25-35.
- Qian, Y., & Fan, W. (2019). Men and women at work: Occupational gender composition and affective well-being in the United States. *Journal of Happiness Studies*, 20(7), 2077-2099.
- Raphael, S., & Schneider, D. (2023). Introduction: The Socioeconomic Impacts of COVID-19. *RSF: The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences*, 9(3), 1-30.
- Ritter-Hayashi, D., Vermeulen, P., & Knoblen, J. (2019). Is this a man's world? The effect of gender diversity and gender equality on firm innovativeness. *Plos one*, 14(9), e0222443.
- Roskam, I., & Mikolajczak, M. (2020). Gender differences in the nature, antecedents and consequences of parental burnout. *Sex Roles*, 83(7), 485-498.
- Shauman, K.A., & Noonan, M.C. (2007). Family migration and labor force outcomes: Sex differences in occupational context. *Social Forces*, 85(4), 1735-1764.
- Subramanian, N. (2008). Legal change and gender inequality: Changes in Muslim family law in India. *Law & Social Inquiry*, 33(3), 631-672.
- Tweed, E.J., Miller, R.G., Schofield, J., Barnsdale, L., & Matheson, C. (2022). Why are drug-related deaths among women increasing in Scotland? A mixed-methods analysis of possible explanations. *Drugs: Education, Prevention and Policy*, 29(1), 62-75.
- Vyas-Doorgapersad, S. (2023). Challenges to achieve gender equality in South Africa. *SocioEconomic Challenges*, 7 (3). Accessed on November 28, 2024. Retrieved from <[https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream/download/123456789/93172/1/Vyas-Doorgapersad\\_SEC\\_3\\_2023\\_2.pdf;jsessionid=D7777E41C98A485FE9F396AEBEEE682D](https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream/download/123456789/93172/1/Vyas-Doorgapersad_SEC_3_2023_2.pdf;jsessionid=D7777E41C98A485FE9F396AEBEEE682D)>.
- Vyas, N. (2020). Gender inequality in the gig economy: Bias and barriers. *Economic Perspectives Review*.
- Webber, G., & Williams, C. (2008). Part-time work and the gender division

- of labor. *Qualitative Sociology*, 31, 15-36.
- Yaish, M., Mandel, H., & Kristal, T. (2021). Has the economic lockdown following the Covid-19 pandemic changed the gender division of labor in Israel?. *Gender & Society*, 35(2), 256-270.