

**PREMIO VALERIA SOLESIN – 5° EDIZIONE – 2020/2021**  
**Abstract delle tesi premiate**

Di seguito lista dei migliori elaborati con link diretto ai relativi abstract:

Ranking	Sostenitore	Importo Premio	Nome	Cognome	Università	Ambito disciplinare	Titolo Tesi – Link diretto (Ctrl+click to follow link)
1	Allianz Partners	5.000€	Sara	Di Pietro	LUISS	Scienze Politiche	<a href="#">L'occupazione femminile e le politiche per la famiglia: un'analisi comparata tra i paesi dell'Europa settentrionale e dell'Europa meridionale.</a>
2	MM	4.500€	Anna	Ferrara	Università di Bologna	Statistica	<a href="#">Recurrent events analysis on career breaks in Italy: a gender comparison.</a>
3	Sanofi	3.600€	Chiara Alberta	Parisse	Università degli Studi di Trento	Giurisprudenza	<a href="#">Parità di genere e conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro: il dialogo fra la Corte costituzionale italiana e le Corti europee.</a>
4	SAS	3.000€	Giordana	Pepè	Università degli Studi Milano	Giurisprudenza	<a href="#">La rilevanza penale dei matrimoni forzati nell'ordinamento italiano.</a>
5	TIM	3.000€	Giulia	Sulpizi	Università degli Studi di Padova	Giurisprudenza	<a href="#">La discriminazione di genere: una rivoluzione in atto tra le sponde dell'Atlantico.</a>
6	A&A	2.000€	Elisabetta	Stringhi	Università degli Studi di Milano	Giurisprudenza	<a href="#">Revenge Porn: legal interpretations and approaches to combat non-consensual dissemination of intimate images.</a>
7	Euler Hermes	2.000€	Roberto	Basile	Università degli Studi di Siena	Economia	<a href="#">The Queen's Gambit and the Gender Gap.</a>
8	EY	2.000€	Sara	Di Lorenzo	Sapienza Università di Roma	Sociologia	<a href="#">Diversity Management e Gender Equality: analisi empirica sulla diversità di genere.</a>

9	Suzuki	2.000€	Fatima Ezzahra	Mochrik	Università degli Studi di Trento	Economia	Diversità di genere nei consigli di amministrazione e innovazione ambientale: un'analisi empirica delle società europee.
10	Boscolo	1.800€	Irene	Bacci	Università degli Studi di Firenze	Economia	Il driver comunitario e la legislazione italiana sulle quote di genere.
11	State Street	1.800€	Martina	Arcadu	Università degli Studi di Padova	Psicologia	Disastri, genere e attivismo: il ruolo delle donne nella sicurezza ambientale e studio di caso del movimento Mamme No Pfas.
12	TRT	1.000€	Rachele	Spinelli	Università di Bologna	Sociologia	Il gender pay gap in Italia: tra uomini e donne la corsa non è alla pari.

Per contatti e richieste specifiche sul Premio Valerisa Solesin e sugli elaborati scrivete a : [segreteria@forumdellameritocrazia.it](mailto:segreteria@forumdellameritocrazia.it)

## L'occupazione femminile e le politiche per la famiglia: un'analisi comparata tra i paesi dell'Europa settentrionale e dell'Europa meridionale.

Sara Di Pietro

Secondo i più recenti dati dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE), il tasso di occupazione maschile risulta essere ancora oggi più elevato rispetto al tasso di occupazione femminile in tutti i paesi europei. Nonostante, negli ultimi anni, gli sforzi compiuti da gran parte degli Stati membri dell'OCSE abbiano permesso di rimuovere alcune delle barriere di accesso al mercato del lavoro che incidavano sui tassi di occupazione femminile, significative differenze persistono a livello nazionale: la continua riduzione del divario occupazionale e l'attenzione crescente verso l'inclusione delle donne nel mondo del lavoro non sembrano sufficienti ad assicurare la parità di accesso al mercato del lavoro tra uomini e donne.

Per questo motivo, tale ricerca si pone l'obiettivo di analizzare la correlazione tra l'occupazione femminile e il contesto istituzionale di uno Stato attraverso lo studio delle politiche sociali per la famiglia, al fine di stabilire se le differenze transnazionali relative ai tassi di occupazione femminile in alcuni paesi europei possano dipendere dai diversi regimi di welfare state. Dunque, la domanda di ricerca formulata per questa tesi è la seguente: *"cosa determina la variazione dei tassi di occupazione femminile tra i paesi europei?"*. Questa domanda deriva dalla volontà di comprendere in che modo la partecipazione delle donne al mercato del lavoro sia scoraggiata in alcuni Stati. L'ipotesi, elaborata in risposta alla domanda di ricerca, si basa sull'assunzione che laddove il regime di welfare di uno Stato preveda una maggiore presenza di politiche di sostegno alla famiglia (politiche di congedo, sussidi economici e servizi di assistenza all'infanzia), si avrà un livello di occupazione femminile più alto. Con lo scopo di pervenire a tali conclusioni, il primo capitolo di questa tesi presenta lo stato dell'arte della letteratura relativa all'occupazione femminile. In questa ricerca si è deciso di utilizzare un approccio di macro-livello, focalizzando l'attenzione sulla relazione esistente tra le politiche familiari (variabile indipendente) e l'occupazione femminile (variabile dipendente).

Per fare ciò, il secondo capitolo di questa tesi ha mostrato i modelli applicati da Anne Gauthier (2002)<sup>1</sup> e da Olivier Thévenon (2011)<sup>2</sup>, individuando in quest'ultimo il punto di partenza più adatto per effettuare un'analisi comparata.

L' impostazione metodologica utilizzata al fine di testare l'ipotesi formulata per questa ricerca e studiare le variazioni presenti tra l'Europa settentrionale e l'Europa meridionale in termini di regime di welfare e politiche per la famiglia è descritta nel terzo capitolo della tesi.

Nel quarto ed ultimo capitolo, infine, sono stati presentati i risultati di tale ricerca, confermando l'ipotesi e, dunque, stabilendo l'esistenza di una correlazione positiva tra la variabile indipendente e la variabile dipendente per entrambi i cluster di paesi sottoposti al test empirico. Infatti, i risultati ottenuti dal primo cluster (Europa settentrionale), per gli indicatori selezionati per ognuna delle forme di supporto analizzate, sono stati comparati con i risultati ottenuti dal secondo cluster (Europa meridionale). Tale analisi comparata ha permesso di constatare che gli Stati in cui è stato possibile riscontrare una maggiore presenza delle forme di sostegno analizzate, ovvero la Danimarca, l'Islanda, la Norvegia e la Svezia, sono contraddistinti da livelli di occupazione femminile più alti, in comparazione con la Grecia, l'Italia, la Spagna e il Portogallo. Ciononostante, è opportuno ribadire che il fatto che tali risultati abbiano confermato l'ipotesi formulata, non è sufficiente per sostenere l'esistenza di una relazione causale tra le politiche per la famiglia e l'occupazione femminile poiché, come discusso nella sezione "limiti e validità" del quarto capitolo di questa tesi, alcune questioni compromettono l'applicabilità della metodologia utilizzata per questo studio in altri contesti di ricerca sociale.

Questa tesi, infatti, non ha la pretesa di individuare con certezza l'unico fattore che determina un aumento del tasso di occupazione femminile. Piuttosto, vuole essere un test empirico specifico sulla correlazione tra il contesto istituzionale di uno Stato e la partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Le implicazioni dei risultati ottenuti e l'eventuale applicabilità della metodologia utilizzata in tale studio ad altri contesti istituzionali richiedono ulteriori analisi nel campo della ricerca sociale. Se fosse possibile

---

<sup>1</sup> Gauthier, A. H. (2002). Family policies in industrialized countries: Is there convergence? *Population*, 57(3), 447-474

<sup>2</sup> Thévenon, O. (2011). Family policies in OECD countries: A comparative analysis. *Population and development review* 37.1 2011, 57-87

accertare che le politiche per la famiglia rappresentino il principale fattore in grado di influenzare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, per i governi di ogni Stato potrebbe essere necessario capire quali *policies* adottare così da favorire il raggiungimento di un perfetto equilibrio tra gli impegni familiari e gli impegni lavorativi, contribuendo significativamente ad una riduzione sostanziale del gap occupazionale tra uomini e donne.

## Recurrent events analysis on career breaks in Italy: a gender comparison.

Anna Ferrara

The research is motivated by the willing of investigating Italian equality of opportunity between women and men in terms of their working careers and, in general, what prevents people from subsequently leaving the labor market. It has the aim of investigating which factors affect career breaks and whether a gender gap exist in career breaks, with a particular focus on the so called "work/life balance". As a matter of fact, literature underlines how women are often disadvantaged in their careers, especially because of their entrenched role of caregivers.

The considered data come from the "Multipurpose Survey on Households: families, social subjects and life cycle", which was performed by Istat in 2016. The influencing factor considered are gender, citizenship, age, educational level, educational level of the parents of the subjects, economic resources, having received financial aids, having paid for formal help in order to take care of non-self-sufficient family members.

Recurrent event analyzes are performed, thanks to the retrospective nature of the data used, which allowed the reconstruction on time spells of each job experience. The study focuses on the analysis of repeated career breaks through the application of a suitable recurrent event model. The Prentice, Williams and Peterson Conditional Probability model is chosen for the analysis, as it makes the most suitable assumptions in terms of risk intervals and ordering of the events (career breaks), which can occur multiple times within the same subject.

It has been found that women are more at risk of career breaks with respect to males, with women having a 10% of risk more of leaving their jobs than males, *ceteris paribus*. This can be explained by the lack of efficient policies promoting gender equalities in work in Italy.

Also, foreign people are disadvantaged in terms of job retentions, with respect to Italian people.

However, the reasons of job interruptions should be taken into account. As a matter of fact, well educated people and people from northern Italy seem to be more at risk of career interruptions, but a frequencies analysis on the reasons why those people left their jobs confirmed that these are often related to career advancement.

Then, a repeated event model has been applied to the outcome of having left job for births/marriage/family reasons, and it resulted in a huge gender gap. This time women seem to leave their jobs for childcare or family duties five times more than men, *ceteris paribus*.

The North-South gradient which is present in many socio-economic aspects of Italy is supported by the analysis. Southern people are disadvantaged in job retentions when leaving it is due to family care. This was expected, as the assistance services for non-self-sufficient member of families are non-homogeneously distributed, being far scarcer in Southern Italy.

These results have been contextualized with an insight about Italian parental leaves policies and differences in family assistance services between northern and southern Italy.

Recurrent event models have proved to be useful for studying career breaks and the analysis' results are mostly consistent with those found in the literature, underlying the entrenched role of women as caregivers, the disadvantages for workers in the South and foreign people.

The key to understand these results could be find in the policies of assistance to families and in the labor policies, which have improved during the years, but are far from being efficient in eliminating not only gender inequalities, but also other disparities like the ones which are present between northern and southern Italy.

For instance, compulsory maternity leave is currently of 5 months for employed women and it is paid at 80%. Compulsory paternity leave recently changed from 7 days to only 10 days. These inequalities are no more tolerable and a change is undoubtedly needed in order to eliminate gender inequalities and promote social development.

## Parità di genere e conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro: il dialogo fra la Corte costituzionale italiana e le Corti europee.

Chiara Alberta Parisse

La scelta tra la disponibilità del tempo di vita e del tempo di lavoro è un problema su cui si è focalizzata da tempo l'attenzione degli studiosi, di qui nascono numerose riflessioni intorno all'annosa questione della conciliazione.

Inizialmente, essa era intesa prevalentemente come conciliazione delle responsabilità familiari e lavorative, in capo alle sole donne, escludendo dalla riflessione qualsiasi coinvolgimento degli uomini. Inoltre, non si avvertiva il nesso fra la questione della conciliazione e il profilo dell'autodeterminazione e del diritto alla piena realizzazione di ogni persona impegnata in attività lavorativa, a prescindere dall'esistenza di carichi familiari e dalla loro consistenza. Lo sviluppo di modelli sociologici differenti provoca inoltre il passaggio dal modello "male breadwinner/female caregiver" a quello di "dual earner dual career"; si inizia pertanto a parlare di "conciliazione condivisa", nozione che riflette il temperamento della responsabilità familiare e lavorativa alla luce dei principi di uguaglianza e di solidarietà, includendo anche e soprattutto gli uomini.

Successivamente, si transita invece verso una concezione di "work-life balance", ossia di equilibrio tra tempi di vita e tempi di lavoro: viene pertanto posto al centro l'individuo e la sua ricerca di un bilanciamento tra esigenze personali e attività lavorativa. L'ultima frontiera dovrebbe essere quella di concepire la conciliazione nei termini di "armonizzazione", che mira a creare un'equità di genere, intesa come una giusta divisione di possibilità e doveri tra uomini e donne affinché ognuno possa realizzarsi sia nella vita familiare che in quella extra familiare, considerando la singola persona come fonte di valore sociale ed economico.

L'evoluzione della nozione di conciliazione deriva da un riconoscimento del valore della stessa anche a livello di politiche legislative: in Italia e in Europa, attraverso una collaborazione sinergica tra soggetti istituzionali, sono infatti stati apportati notevoli miglioramenti nella normativa di settore, nella direzione di una maggiore implementazione dei principi di uguaglianza e parità.

L'obiettivo della tesi è di analizzare la tematica in esame da una prospettiva giurisprudenziale, esaminando i percorsi tracciati dalla Corte Costituzionale italiana, dalla Corte di Giustizia dell'Unione Europea e dalla Corte Europea dei diritti dell'uomo.

Le suddette Corti si sono pronunciate a seguito di ricorsi sollevati prevalentemente da coppie con figli, cui erano stati negati determinati benefici previdenziali o che ritenevano di aver subito discriminazioni sul posto di lavoro. L'attenzione è stata rivolta sia alla tutela della maternità, dapprima definita unicamente come biologica, sia alla tutela della paternità, per una maggiore valorizzazione della figura maschile e un maggior coinvolgimento nella cura dei figli, sia ad un nuovo concetto di genitorialità.

L'approccio delle Corti testimonia, sul fronte evolutivo della maternità, un dialogo per alcuni aspetti quasi corale: si considera, infatti, in un primo momento, come meritevole di protezione solo la madre. Di conseguenza si è per molto ritenuto che la ratio di alcuni strumenti di conciliazione normativamente previsti, quali il congedo o l'indennità, fosse solo quella di tutela psico-fisica della madre e del minore. D'altro canto, la giurisprudenza ha svolto un ruolo importante per ciò che concerne l'evoluzione della figura paterna: quest'ultima, infatti è dapprima considerata in ottica sussidiaria rispetto alla madre e, solo a partire dalla fine degli anni Ottanta del Ventesimo secolo, è considerata nella sua unicità, non assimilato ma diversificato rispetto alla madre nell'esercizio della funzione genitoriale.

Nuovi scenari, prodromici a successivi interventi legislativi, sono stati recentemente aperti dalla giurisprudenza anche in relazione alla tutela delle persone omosessuali, cui sono state estese varie misure conciliative; tuttavia la strada per la parificazione rispetto alle coppie eterosessuali è ancora lunga.

Da ultimo, profili critici sono stati individuati in relazione alla percezione della nozione stessa di conciliazione. Pur essendosi la giurisprudenza maggiormente pronunciata con riferimento alle coppie con figli, siano esse eterosessuali o omosessuali, dovrebbe essere intrapreso un approccio maggiormente inclusivo delle esigenze conciliative delle persone in quanto tali, a prescindere dal proprio status familiare o dal proprio orientamento sessuale.

La conciliazione, infatti, dovrebbe essere concepita e percepita come un vero e proprio diritto, fondamentale ed inalienabile, spettante ad ogni individuo, in quanto correlato all'autodeterminazione e alla dignità delle persone stesse.

## La rilevanza penale dei matrimoni forzati nell'ordinamento italiano.

Giordana Pepè

La tesi si propone di indagare il fenomeno del matrimonio forzato nelle moderne società multiculturali (con un *focus* specifico sull'Italia e sull'Europa) e di analizzare la normativa penale italiana ad esso applicabile, nonché i reati *ad hoc* introdotti in ordinamenti stranieri.

L'obiettivo è quello di riflettere, in una prospettiva "*de iure condendo*", sulla necessità e opportunità di inserire anche nel codice penale italiano un reato specifico di matrimonio forzato (inesistente al momento della stesura e discussione della tesi e, si segnala, introdotto pochi mesi dopo con la L. 69/2019, che ha inserito nel nostro codice penale l'articolo 558-*bis*, rubricato "costrizione o induzione al matrimonio").

I primi due capitoli fungono da introduzione e contestualizzazione della ricerca. Rispettivamente, il primo propone le principali definizioni in tema di matrimonio forzato, qualificabile come una forma di violenza contro le donne ed una grave violazione dei diritti umani. Il secondo fornisce una panoramica generale sulla diffusione del fenomeno nel mondo e in Europa, sia dal punto di vista statistico che delle forme e caratteristiche che esso presenta. In questa parte si cerca di tracciare una mappatura e una descrizione dei matrimoni forzati, sulla base delle ricerche e dei dati disponibili, evidenziando da un lato come sia necessario implementare lo studio in materia, al fine di far emergere i casi esistenti, e dall'altro come il fenomeno vada inquadrato correttamente nell'ambito di una prospettiva di genere, che deve essere attentamente temperata con la tutela delle minoranze culturali.

Delineate tali premesse, il terzo capitolo opera una breve ricognizione della normativa internazionale e sovranazionale più rilevante in tema di contrasto al matrimonio forzato, presentando in particolare l'obbligo di incriminazione del fenomeno imposto nel 2011 ai legislatori dei Paesi firmatari della Convenzione di Istanbul del Consiglio d'Europa.

Il quarto capitolo descrive la normativa italiana che era applicabile al fenomeno dei matrimoni forzati al momento della stesura della tesi. Dopo una panoramica sulle norme di tipo amministrativo e civilistico, vengono analizzate nel dettaglio le fattispecie di reato che, prima

dell'introduzione dell'art. 558-*bis* c.p., potevano integrare uno o più aspetti dei matrimoni forzati. Si cerca così di riflettere sull'effettiva adeguatezza che avevano le norme in vigore in Italia in assenza di uno specifico reato, anche alla luce dell'obbligo di incriminazione derivante dalla Convenzione di Istanbul.

Il quinto capitolo, infine, riflette in una prospettiva di riforma (che, si ribadisce, si è effettivamente realizzata dopo la stesura della tesi) sulla possibilità e opportunità di introdurre un reato specifico di matrimonio forzato: proponendo concretamente le caratteristiche che questo dovrebbe avere; dando uno sguardo comparativo alle normative in tal senso introdotte in altri Paesi d'Europa; analizzando i progetti di legge presentati in Italia prima dell'emendamento al "Codice Rosso".

In quest'ultima parte, inoltre, sono accennate alcune delle principali problematiche teoriche che una specifica fattispecie penale di matrimonio forzato porta con sé, specialmente per la sua necessaria connotazione di "reato culturalmente motivato".

Questo aspetto rende il tema trattato nella tesi particolarmente delicato ed importante con riferimento alla società italiana che, a seguito dei flussi migratori degli ultimi decenni, è diventata sempre più multiculturale e multietnica. La lotta che anche il nostro ordinamento sta portando avanti rispetto al fenomeno della violenza contro le donne si rivela, infatti, di fondamentale importanza per la tutela dei diritti delle donne appartenenti a minoranze culturali, per il loro *empowerment*, e per agevolare il loro pieno e consapevole inserimento a livello socio-economico e lavorativo.

## La discriminazione di genere: una rivoluzione in atto tra le sponde dell'Atlantico.

Giulia Sulpizi

Il principio di eguaglianza, sancito dall'art. 3 della Costituzione repubblicana, costituisce un valore fondante dell'ordinamento italiano contemporaneo<sup>3</sup>, oltre che un obiettivo che il sistema giuridico si è da sempre posto e si continua a porre<sup>4</sup>. Non a caso, il cammino verso la parità, senza distinzione alcuna, è una continua evoluzione, che non sempre segue il segno del progresso<sup>5</sup>. In particolare, il tema della discriminazione di genere rappresenta una delle istanze di maggior rilievo all'interno del dibattito politico ed istituzionale del nostro Paese<sup>6</sup>. Già la Carta fondamentale del 1948 ha riconosciuto l'uguaglianza tra uomini e donne, introducendo, altresì, diverse disposizioni volte ad incoraggiare una parità non solo formale, ma anche e soprattutto sostanziale<sup>7</sup>.

Tali norme, però, non sono risultate sufficienti per raggiungere quest'obiettivo. Non a caso, diversi sono stati gli interventi del legislatore – nazionale e regionale – e della giurisprudenza – in particolare costituzionale, ma anche di legittimità e di merito – con lo scopo di assicurare la parità di trattamento tra i sessi.

È da questo cammino, lungo e non ancora concluso, che affondano le loro radici le riflessioni svolte nella presente trattazione. Adottando, infatti, un approccio comparatistico<sup>8</sup>, sia da un punto di vista diacronico che sincronico, si è partiti dall'analisi del concetto di uguaglianza, indagando le sue radici filosofiche, per poi analizzare come l'ordinamento italiano abbia declinato tale principio nel corso dei secoli, prima dell'avvento della Costituzione odierna. Fin d'ora si è avuto modo di approfondire, altresì, lo stretto legame che ha unito – e che unisce ancora oggi – l'ordinamento costituzionale italiano e statunitense<sup>9</sup>. Partendo, infatti, dalla celebre nozione di "Rivoluzioni atlantiche"<sup>10</sup> e dalla vicinanza che i *Founding Fathers* provavano nei confronti della storia antica romana<sup>11</sup>, si è arrivati a delineare un *trait d'union* fra questi due Paesi.

Dopo aver completato l'indagine sul significato del concetto di uguaglianza, approdando alla sua nozione contemporanea, si è passati a vagliare la sussistenza o meno di una discriminazione di genere nell'ambito del diritto di famiglia, nell'ambito del diritto del lavoro e nell'accesso alle cariche pubbliche in Italia. Questi tre profili, infatti, appaiono i maggiormente significativi per comprendere se il dettato costituzionale abbia trovato, oggi, una sua concreta attuazione.

Da un punto di vista metodologico, dunque, è risultato opportuno utilizzare un approccio di realismo giuridico<sup>12</sup>, che guardi all'esperienza e alla fattualità. Solo in questo modo, infatti, si potrà davvero comprendere se sia stata raggiunta una parità di trattamento.

In particolare, si è arrivati a segnalare che, nell'ambito del diritto di famiglia, le donne scontano ancora, da un punto di vista culturale e legislativo, una certa disparità. Nello specifico, l'impossibilità di trasmettere al figlio il solo cognome materno appare come una violazione del principio di uguaglianza, circostanza sostenuta anche dalla Corte costituzionale italiana, che ha rivolto un importante monito al legislatore nazionale affinché quest'ultimo adegui la propria normativa di riferimento<sup>13</sup>.

Riguardo, poi, al diritto del lavoro non si possono dimenticare le svariate misure – consistenti in azioni positive – volte ad implementare, anche sulla scia della legislazione e della giurisprudenza europea, il ruolo

<sup>3</sup> G. BERTI, *Immagini e suggestioni del principio di uguaglianza*, in *Scritti in memoria di Livio Paladin*, Jovene, 2004, 170.

<sup>4</sup> Così, A. D'ALOIA, *Eguaglianza sostanziale e diritto diseguale*, Cedam, 2002, 25-26; M. AINIS, *I soggetti deboli nella giurisprudenza costituzionale*, in *Politica del diritto*, n. 1, il Mulino, 1999, 34-35; L. CARLASSARE, *Forma di Stato e diritti fondamentali*, in *Quaderni costituzionali*, il Mulino, 1995, 33 ss.

<sup>5</sup> E. CANTARELLA, *Prefazione* in *Sui diritti delle donne* di M. WOLLSTONEFRAFT, RCS Libri, 2010, 9.

<sup>6</sup> Non è un caso che si parli di "rivoluzione permanente": così, S. RODOTÀ, *Repertorio di fine secolo*, Laterza, 1992, 77.

<sup>7</sup> L. PALADIN, *Il principio costituzionale di eguaglianza*, Giuffrè, 1965.

<sup>8</sup> Sull'importanza della comparazione M. CARDUCCI, *I "flussi giuridici" tra complessità transdisciplinare e geopolitica*, in *Rev. gen. públ. comp.*, n. 14, 2013, oltre che T. GROPPI, M. C. PONTHEOREAU, *The use of Foreign Precedents by Constitutional Judges*, Hart, 2013 e G. DE VERGOTTINI, *Oltre il dialogo tra le Corti. Giudici, diritto straniero, comparazione*, il Mulino, 2010.

<sup>9</sup> S. CASSESE, *Dentro la Corte, diario di un giudice costituzionale*, il Mulino, 2015.

<sup>10</sup> J. GODECHOT, *Les Révolutions, 1770-1799*, Presses Universitaires de France, Parigi, 1963.

<sup>11</sup> Così argomenta U. VINCENTI, *Modello repubblicano, sovranità popolare e Costituzione del '48*, in M. Bertolissi (a cura di), *Riforme. Opinioni a confronto*, Jovene, 2015. Anche in M. C. NUSSBAUM, D. P. WOOD, *Disgusto e umanità*, il Saggiatore, 2011, 96, ci si riferisce all'apporto della filosofia stoica nella cultura americana.

<sup>12</sup> Così M. BERTOLISSI, *Riforme- Opinioni a confronto*, Jovene, 2015, 57.

<sup>13</sup> Corte cost., sent. n. 286/2016.



delle donne nelle professioni pubbliche e private. I dati che emergono, però, non sono incoraggianti: ancora vi è un consistente *gender pay gap*<sup>14</sup> e le donne faticano, anche e soprattutto dopo la pandemia, a trovare un equilibrio tra vita personale e carriera<sup>15</sup>.

Con riferimento, infine, alla questione dell'accesso alle cariche pubbliche risulta centrale la qualificazione delle "quote di genere" in campo elettorale<sup>16</sup>, ora definite come misure antidiscriminatorie, ora come azioni positive. Sebbene si possa affermare che esse costituiscano, in qualsiasi caso, un passo importante nella costruzione della parità nella rappresentanza politica, tali strumenti non sono risultati sufficienti per raggiungere tale obiettivo<sup>17</sup>.

Si è passati, dunque, ad analizzare la condizione femminile – sotto questi tre specifici ambiti – negli Stati Uniti d'America. Grazie a questa comparazione si è potuto osservare come il problema della discriminazione di genere sia oggi una questione globale, che va oltre i confini nazionali<sup>18</sup>.

L'originalità della trattazione svolta è, quindi, evidenziata dal lavoro di comparazione, di attenzione alla realtà sociale e dal metodo multidisciplinare utilizzati. La risposta, infatti, che è stata definita, all'esito delle analisi effettuate e dello studio dei due diversi sistemi giuridici sopra richiamati, consiste nella necessità di adottare un "approccio delle capacità", che valorizzi le differenze esistenti tra i singoli<sup>19</sup>. Per raggiungere tale obiettivo risulta fondamentale l'educazione dei cittadini al concetto di parità di genere<sup>20</sup>, educazione che dovrebbe provenire anche e soprattutto dall'azione delle Corti costituzionali, che, operando quali "organi respiratori" dell'ordinamento, si dovrebbero fare portatori ed interpreti di una mutata sensibilità culturale e sociale<sup>21</sup>.

---

<sup>14</sup> R. NUNIN, *Alcune riflessioni in tema di gender pay gap nel contesto italiano ed eurounitario*, in S. Scarponi (a cura di), *Diritto e genere. Analisi interdisciplinare e comparata*, Wolters Kluwer, 2014, 251 ss.

<sup>15</sup> S. MONTEGIOVE, *Lavoro, donne e Coronavirus: storia della parità che non verrà*, 14/05/2020, in <https://www.techeconomy2030.it/2020/05/14/lavoro-donne-coronavirus-storia-parita-che-non-verra/>.

<sup>16</sup> Sul punto si rinvia alle diverse impostazioni della Consulta e ai diversi orientamenti dottrinali. Si vedano, al riguardo, le opposte impostazioni di Lorenza Carlassare e Barbara Pezzini.

<sup>17</sup> Le garanzie giuridiche sono rimaste sulla carta. "È una storia, dice Ainis, di successi giuridici e di sconfitte sociali": L. CARLASSARE, *Considerazioni conclusive*, in *La parità dei sessi nella rappresentanza politica. In occasione della visita della Corte costituzionale alla Facoltà di Giurisprudenza di Ferrara*, Giappichelli, 2003, 243.

<sup>18</sup> Sull'importanza di evidenziare i punti di forza e di debolezza dei due ordinamenti, in costante dialogo tra loro, anche e soprattutto in un mondo sempre più multiculturale e globalizzato si veda M. C. NUSSBAUM, *Diventare persone*, il Mulino, 2001, 122.

<sup>19</sup> Tale approccio è volto ad "aumentare le opzioni economiche delle donne": così, M.C. NUSSBAUM, *Diventare persone*, cit., 336.

<sup>20</sup> Nei sistemi giuridici contemporanei è, dunque, necessario "insegnare" la democrazia, anche e soprattutto per comprendere il vero significato dell'eguaglianza tra uomo e donna: così, W.D. DOUGLAS, *Il "dissent": una salvaguardia per la democrazia*, in AA.VV., *Le opinioni dissenzianti nelle Corti costituzionali europee*, Routledge, 2018, 111.

<sup>21</sup> P. GROSSI, *L'invenzione della Costituzione: l'esperienza italiana*, in *L'invenzione del diritto*, Laterza, 2017, 71, oltre che G. BERGONZINI, *Corte costituzionale, autorevolezza, educazione alla democrazia: oltre l'unanimità e la segretezza?*, in M. Bertolissi (a cura di), *Autonomia e responsabilità sono un punto di vista*, Jovene, 2015, 187. Riflessioni sull'importanza del ruolo dei giudici costituzionali per l'educazione del cittadino si veda, altresì, G. TIEGHI, *Educare, non solo decidere. Nuovi scenari dalle recenti opere dei giudici costituzionali Grossi e Sotomayor*, in *Rivista AIC*, n. 1/2020.

## Revenge Porn: legal interpretations and approaches to combat non-consensual dissemination of intimate images.

Elisabetta Stringhi

The thesis examines the growing expansion of non-consensual intimate image distribution as a form of gender-based violence with harmful implications for affected subjects in terms of mental wellbeing, personal security, social life, and economic stability. The aim is to establish whether the current international human rights laws and the European legal framework meaningfully improve the policies and practices of selected large online platforms to tackle this kind of unlawful online abuse. The research has an interdisciplinary approach, including analysis of sociological, computer science and legal academic literature, United Nations, Council of Europe and European Union legislation, case-law, soft-law, and other relevant documentation.

The first part of the manuscript provides for an extensive sociological and computer science background to the phenomenon. Non-consensual intimate image dissemination fits into the wider context of cyber-misogyny and cyber-violence against women, as analyzed through the lens of gender-studies. Despite the scarcity of empirical and quantitative studies, there is evidence that it is widespread in several geographical regions and transversal to different age groups. The phenomenon consists in sexually explicit imagery either acquired by means of sharing, data breach or illicit filming either synthesized with Artificial Intelligence deep learning techniques and subsequently distributed without the depicted person's consent via social networking, instant messaging, video-sharing and pornographic online platforms.

The second part of the thesis rests on a legal doctrinal analysis, as well as on interviews on lawyers and legal experts. The analysis delves into the complexity and the heterogeneity of the legal challenges of meaningfully improving online platforms' diligence in tackling the non-consensual intimate image distribution. The encountered critical issues are summarized in the annexes, where selected terms of services and practices of chosen online platforms (Facebook, Telegram, YouTube, Twitter and Pornhub) are illustrated.

The conclusions reached in the thesis are that most online platforms have implemented several practices to address this issue, although showing different levels of due diligence. On this basis, several recommendations to lawmakers are proposed, including the possibility at an EU level to amend the European Recommendation "Tackling Illegal Content Online" into a binding legal form providing for measures ensuring accessible, transparent, and accountable removal procedures as well as effective cooperation with law enforcement authorities from a gender perspective.

## The Queen's Gambit and the Gender Gap.

Roberto Basile

Currently, the World Chess Federation lists over 1600 male Grandmasters against 37 females only. It is well known that men perform better than women in competitive chess; however, the fact that the gender gap in competitive chess varies strongly across countries has not yet been analysed in depth. For example, for every 100 male players, there are 35 female players in Korea, but only 6 in Slovakia. This thesis offers an overview of the latest research on what the gender gap represents in the economy; in the second part of this work, the determinants of the gender gap in chess will be explored.

The empirical research of the thesis constructs a cross-country panel to explore the determinants of these gaps. We will proceed with the quantitative analysis that will include a country-based explanation to gender gap in chess. Starting from a unique dataset built on data taken from the FIDE website, we will try to reveal if the scarce presence of women in the game is related to an indicator of the efficiency of a country, such as the Corruption Perceived Index, to the fertility rate, and to the share of the population using internet. We will also control for some other variables related to the chess theme, such as the Elo scores and the age of players. We find many predictors of the gender gap in competitive chess across countries. Some explanations for the findings are discussed.

The purpose of this empirical analysis is to provide a better understanding of the drivers of the male/female differences in chess competitions across countries compared to those which has been highlighted by past research. We find a significant relationship in all our explanatory variables, and we will discuss these results in the last part of the thesis. To the best of our knowledge, this is one of the very first worldwide quantitative investigation of the extent of the gender gap in competitive chess. We used as a measure of the gender gap in chess the ratio female/male of participants in rated games, at the aggregate level. In this way, we were able to identify differences across countries in the participation ratio. Globally, women were found to be significantly less involved in the game of chess, as discussed in the second chapter. We followed the same approach used by Dilmaghani<sup>22</sup> and we confirm her findings about the fact that countries with a past or present of command economy were found to have a much higher participation ratio than the rest of the OECD analysed countries. Furthermore, we found a statistically significant relationship between all the new sets of our explanatory variables, that, to the best of our knowledge, are used for the first time in this work. We offered many explanations for our findings.

We contributed to the existent literature on the determinants of the gender gap, confirming some behavioural economics literature findings and suggesting some country level influences from corruption, internet, and fertility rate to the inclusion of women in chess games. Finally, if we consider the participation of women in chess as an objective measure of their emancipation, as other works in the literature did, we could also generalize our results to other aspects of the society not strictly related to the game.

---

<sup>22</sup> Dilmaghani, Maryam. 2021. "The gender gap in competitive chess across countries: Commanding queens in command economies." *Journal of Comparative Economics* 49 (2): 425-441. doi:10.1016/j.jce.2020.09.006.

## Diversity Management e Gender Equality: analisi empirica sulla diversità di genere.

Sara Di Lorenzo

L'elaborato di tesi dal titolo *Diversity Management e Gender Equality: analisi empirica sulla diversità di genere* si propone come un lavoro di indagine empirica con lo scopo illustrare e descrivere il tema della gestione della diversità, con riferimento specifico alla diversità di genere, nel tentativo di comprendere come questa venga affrontata nella realtà dei sistemi organizzativi.

Le realtà prese in oggetto, l'associazione Valore D, la Fondazione Marisa Bellisario, il Gruppo FS, Enel e Mediobanca, si caratterizzano come realtà assai significative in tal senso, e di sicura rilevanza, poiché inclusive e attente al tema della diversità nella società, attive nell'ambiente di lavoro con progetti e iniziative per favorire la valorizzazione dei talenti femminili.

Per l'indagine empirica è stato scelto un approccio qualitativo; le interviste focalizzate realizzate hanno permesso di raccogliere idee e riflessioni ed evidenziare l'impegno e le azioni realizzate a favore dell'uguaglianza di genere affinché la stessa possa essere percepita come una ricchezza, un vantaggio competitivo piuttosto che un ostacolo o, addirittura, una minaccia. L'analisi di queste interviste ha permesso inoltre di comprendere nel dettaglio la situazione del contesto di riferimento in cui operano le organizzazioni e le problematiche che, ancora oggi, ostacolano l'empowerment femminile.

Attraverso l'analisi tematica dei materiali sono stati individuati alcuni temi rilevanti tra cui: la "conciliazione" vita – lavoro, la maternità, il merito, gli stereotipi e la società, la carriera, il Gender Gap e Diversity Management.

Tra i principali temi emersi appunto è presente quello della maternità; come è stato possibile notare dall'analisi della situazione femminile nel mercato del lavoro, le difficoltà nella permanenza femminile nelle aziende e le disuguaglianze di genere si acuiscono maggiormente con l'arrivo per le donne della fase della maternità. Dalle interviste effettuate si evince come la stessa segni un momento di cambiamento; i racconti delle varie testimoni, infatti, mettono in luce come abbia rappresentato una svolta, una rinascita e non un freno e come sia stato più semplice affrontarla grazie al supporto ricevuto, non solo durante il periodo della gravidanza ma anche al rientro. Rispetto a questa tematica quindi l'atteggiamento che prevale nelle aziende coinvolte nello studio è positivo e tangibile.

Si conferma come tema assai critico quello della cosiddetta "conciliazione" vita-lavoro: permane infatti la concezione del doppio ruolo che la donna incarna, nonostante la figura femminile abbia subito una forte evoluzione non solo nel mercato del lavoro ma nella società in generale. La conciliazione tra la vita privata e la vita professionale richiede ancora sacrifici e capacità di equilibrio. Le intervistate insistono sull'idea che solo se sufficientemente supportate le lavoratrici, non sono costrette a dover scegliere necessariamente una delle due sfere. È stato poi possibile individuare alcuni strumenti concreti che le realtà organizzative considerate mettono a disposizione delle proprie lavoratrici per offrire una soluzione a questa problematica: tra questi è possibile rintracciare la sempre più diffusa pratica dello smart working (a prescindere dalla crisi sanitaria nazionale dovuta al Covid-19), percorsi di coaching per le mamme, ludoteche e asili nido per i figli delle dipendenti. Un altro tema molto importante su cui insistono le intervistate è quello della meritocrazia. Alcune di loro evidenziano come l'obiettivo di ogni impresa – condiviso più ampiamente dall'approccio del Diversity Management – sia quello di fornire pari opportunità a tutti gli individui di assunzione e di avanzamento di carriera. In questo senso, il merito è fondamentale anche per evitare una sorta di discriminazione "al contrario", rischiando magari di promuovere le donne per il genere di appartenenza e non per le proprie competenze con il pericolo di arrecare un danno di business all'azienda.

Alla luce di tali considerazioni, le maggiori riflessioni dei soggetti intervistati insistono sull'esigenza di formare le donne sin dalla giovane età: molte delle loro scelte in ambito accademico e lavorativo risultano essere frutto di condizionamenti sociali e familiari che vedono una ruotizzazione di genere. Solo offrendo loro modelli a cui ispirarsi, anche in ambiti che possono risultare ostili o distanti, come ad esempio le cosiddette materie STEM, si offre loro la possibilità di scegliere, in maniera del tutto libera, la propria carriera accademica e lavorativa favorendo così l'empowerment femminile e la valorizzazione di ogni talento. In generale quindi i risultati emersi mostrano come, seppure sia ancora notevole la strada da dover percorrere per raggiungere il gender equality, sono evidenti e concreti i passi in avanti rispetto agli anni precedenti sia a livello normativo che culturale.

## Diversità di genere nei consigli di amministrazione e innovazione ambientale: un'analisi empirica delle società europee.

Fatima Ezzahra Mochrik

L'elaborato approfondisce due fenomeni, oggetto di diversi dibattiti negli ultimi anni: l'innovazione ambientale che porta ad uno spostamento verso una produzione più verde e sostenibile (Glavič & Lukman, 2007; Munodawafa & Johl, 2019) e la crescente presenza della figura femminile nei contesti di business (Chen et al., 2018; Desvaux et al., 2017; Setó-Pamies, 2015). Negli ultimi anni diversi studi hanno cercato di comprendere il contributo apportato dalle donne in termini culturali, imprenditoriali e manageriali, evidenziando le differenze attribuibili al genere in termini di stile di leadership (Eagly et al., 2003; Horbach & Jacob, 2018). Dalla *review* della letteratura è emerso un *gap* ancora da approfondire: il legame tra la presenza femminile in ruoli decisionali e i processi di crescita delle imprese nell'adozione delle innovazioni ambientali. Allo stato attuale si riscontrano infatti studi che si occupano di analizzare unicamente il semplice rapporto tra la presenza delle donne in ruoli strategici e l'innovazione ambientale (Al-Shaer & Zaman, 2016; Glass et al., 2016; He & Jiang, 2019; Liao et al., 2019; Setó-Pamies, 2015). Da qui, dunque, la domanda di ricerca posta nell'elaborato risulta la seguente: "*che impatto hanno la presenza delle donne nel Consiglio di Amministrazione e lo sviluppo delle innovazioni ambientali sul valore della produzione*".

La letteratura analizzata conferma che la diversità di genere riesce ad accrescere l'efficienza del CdA, andando a migliorare la gestione degli *stakeholders* e la promozione di iniziative sostenibili (Al-Shaer & Zaman, 2016; Liao et al., 2019). Le donne tendono a dimostrare una maggiore propensione verso pratiche etiche e comportamenti socialmente responsabili, cercando di intraprendere azioni volte a ridurre i rischi percepiti (Al-Shaer & Zaman, 2016; Glass et al., 2016; Galbreath, 2011). Tali aspetti contribuiscono al miglioramento del processo decisionale, portando ad una migliore trasparenza sugli aspetti finanziari e alla riduzione dell'asimmetria informativa (Liao et al., 2019; Gul et al., 2011; Isidro et al., 2015). Data la minor presenza della figura femminile nei vertici strategici, solitamente viene marginalizzata e vista come simbolo o segno (i.e. *Effetto Token*) (Kanter, 1977b; Latane, 1981). Per queste ragioni, si creano un insieme di stereotipi che portano alla percezione di un'influenza negativa sulle decisioni (Maass e Clark, 1984; Nemeth e Wachtler, 1983). Vi è la necessità, dunque, di raggiungere una massa critica relativamente alla presenza femminile nei ruoli di comando per poter incidere maggiormente sulle strategie sostenibili (Konrad et al., 2008; Torchia et al., 2011). Ciò può impattare in modo positivo sulle prestazioni organizzative in quanto le donne tendono ad avere una migliore condotta etica e una migliore gestione dei conflitti (Kassinis et al., 2016; Saggese & Sarto, 2019). Inoltre, le donne hanno una migliore comprensione del comportamento dei consumatori, dunque influenzano positivamente le vendite dei prodotti e/o servizi, nonché il posizionamento di questi ultimi (Galbreath, 2011; Setó-Pamies, 2015).

Date tali premesse, si è proceduto alla formulazione delle ipotesi di ricerca, e all'impostazione di due modelli di regressione.

Dalle regressioni studiate risulta che la presenza femminile nei CdA è in grado di influenzare positivamente i due fenomeni studiati: l'innovazione ambientale e la crescita delle imprese. Viene evidenziato, inoltre che se le donne rappresentano una minoranza molto piccola nel CdA (cioè una o due donne), vengono percepite come simboli (i.e. *effetto token*) e questo porta alla prevalenza degli stereotipi dannosi sulle dinamiche di gruppo e sulle decisioni relative alla *performance*.

La ricerca condotta presenta, inoltre, una serie di limitazioni. In primo luogo, le strategie sostenibili sono influenzate sia da fattori esterni sia interni alle organizzazioni. Tale elaborato, non ha considerato i fattori interni, quali per esempio la cultura organizzativa. Un ulteriore aspetto da sviluppare in futuro è la valutazione della presenza internazionale delle società (aspetti catturabili tramite gli IDE oppure *joint venture*) in quanto influenza decisamente la crescita. In terzo luogo, come *proxy* per la variabile *Innovation* si è proceduto all'utilizzo del numero dei brevetti, ma il processo di brevettazione presenta diverse limitazioni, quali non tutte le invenzioni sono brevettabili e la decisione di brevettazione dipende dalle condizioni specifiche dell'impresa (rischi e benefici percepiti nella diffusione dell'innovazione). In ultima istanza, non si è potuto analizzare le caratteristiche delle donne che compongono i CdA delle società, quali per esempio l'età e il *background* professionale.

**Errore. L'origine riferimento non è stata trovata.**

**Irene Bacci**

Nella prima parte dell'elaborato si mette in luce come la diversità, e in particolare la diversità di genere, nella corporate governance sia un valore da tutelare. Infatti, una maggiore presenza del genere femminile, sottorappresentato rispetto a quello maschile, nelle posizioni apicali delle società può mettere in discussione la validità dei modelli storicamente ispirati a valori e metodi legati alla cultura manageriale maschile ricercando con essi una virtuosa combinazione e delineando così un più efficiente approccio alla governance. L'apertura degli organi sociali all'accesso delle donne appare funzionale, non solo al perseguimento di una maggiore efficienza nella governance delle società ma anche all'inclusione di professionalità altamente qualificate che da tale ambito in passato, per varie ragioni, sono state escluse. Nonostante vi siano evidenze sui potenziali benefici ottenibili da una maggiore presenza femminile nella governance societaria la presenza delle donne nelle posizioni apicali delle società rimane inferiore a quella maschile. Il così detto fenomeno "soffitto di cristallo" evidenzia come la presenza di stereotipi intrinseci nella società portano a preferire gli uomini per i ruoli di leadership, limitando le possibilità delle donne di ascendere agli alti livelli gerarchici delle società. Per questi motivi con il fine di valorizzare il potenziale femminile, sono stati necessari e lo sono ancora azioni tali da definire condizioni chiare per raggiungere le soglie di rappresentanza di genere, la trasparenza delle procedure d'assunzione e gli obblighi di comunicazione sulla situazione relativa alla diversità di genere negli organi sociali.

Nella seconda parte viene esaminato il contesto europeo che fa da driver a una cultura inclusiva del genere meno rappresentata nella corporate governance. Il legislatore europeo ha incentivato l'adozione di norme e comportamenti di best practices con la speranza di scalfire il "soffitto di cristallo" che ostacola l'ascesa delle donne agli organi di corporate governance. Queste azioni hanno sollecitato gli Stati membri ad adottare misure in materia definendo le modalità ritenute più idonee al fine di raggiungere tale risultato. Purtroppo, la mancanza di una Direttiva comune ha portato a differenze negli interventi oltre che a risultati divergenti. La previsione di quote attraverso l'imposizione normativa è risultato lo strumento migliore per garantire un maggiore equilibrio dei generi nella composizione degli organi sociali. Infatti, i risultati più significativi e veloci sono stati raggiunti dai Paesi che hanno legiferato in materia introducendo nel proprio ordinamento le quote di genere accompagnate da sanzioni. A ragion del vero, i risultati dei Paesi che hanno intrapreso comunque azioni di soft law e autoregolamentazione variano notevolmente ma alcuni presentano comunque risultati importanti, indice di sistema economico maggiormente orientato alla presenza femminile nella governance.

Il legislatore italiano, in linea con le raccomandazioni del legislatore europeo, è intervenuto ad assicurare il rispetto dell'equilibrio di genere nella composizione degli organi di gestione e controllo attraverso l'imposizione normativa di quote di genere. L'Italia risulta tra i Paesi che hanno conseguito maggiori risultati in merito alla presenza femminile nella governance delle società e nella terza parte della tesi è analizzata la normativa italiana in materia di equilibri di genere, ovvero la Legge n. 120 del 2011 e la Legge n. 160 del 2019.

Nella parte finale è stato evidenziato come l'intervento del legislatore italiano sia stato capace dal momento della sua applicazione, dal 2012, di ridisegnare l'assetto della governance delle società quotate italiane. La legge ha contribuito ad incrementare la presenza delle donne nella governance delle società quotate italiane caratterizzate, in passato, da una partecipazione limitata ed evidenti disparità tra uomini e donne negli incarichi riservati. In particolar modo, la norma sulle quote di genere ha permesso di valorizzare i talenti femminili altamente qualificati e allontanare la loro presenza da motivazioni che in passato legavano la loro rappresentanza, seppur esigua, a connessioni familiari. Questo risultato è importante perché dimostra che la legge ha contribuito a migliorare la selezione dei membri consiliari rendendo il processo più meritocratico. Nonostante questi effetti positivi lo studio personale sulla composizione degli organi sociali delle società quotate rileva che nel triennio esaminato poche società sono andate oltre la quota richiesta. Per questo motivo è risultato di fondamentale importanza il più recente intervento del legislatore italiano, che ha prorogato il vincolo impositivo delle quote di genere per ulteriori 18 anni con la speranza che possa portare a risultati significativi e al cambiamento culturale ed economico auspicato.



## Disastri, genere e attivismo: il ruolo delle donne nella sicurezza ambientale e studio di caso del movimento Mamme No Pfas.

Martina Arcadu

Il numero dei disastri nel mondo rappresenta un dato in continuo crescendo. Le loro conseguenze drammatiche sulle comunità spingono alla necessità di porsi nuove domande affinché si provi a comprendere i processi e le dinamiche in atto. L'aumento dell'attenzione per questi eventi, e quindi più in generale riguardo la sicurezza ambientale, è avvenuto per un concorso di fattori tra i quali incremento della popolazione mondiale, diffusione di tecnologie complesse, valutazione del rischio per le società e atteggiamento di difesa dell'ambiente. La necessità di generare e stabilire un significato attorno a questi critici eventi, con l'intento di poter intervenire, riguarda diversi attori presenti nella scena sociale ed esorta a tenere in considerazione molteplici variabili. Le società odierne sono esposte sia alla sempre presente minaccia delle calamità naturali, sia a quella, non meno problematica, dei disastri provocati dalle azioni umane o dalle sue attività produttive. L'introduzione della tecnica infatti, si configura come fattore centrale nel ruolo di produzione di calamità che spesse volte sconvolgono l'ecosistema ambientale: è il "regalo avvelenato" della nostra epoca, malattia e contemporaneamente rimedio, veleno e insieme antidoto.

Coloro che partono svantaggiati a causa del posizionamento socioeconomico si configurano come vittime e si trovano a pagare le maggiori conseguenze. La vittimologia ambientale si occupa degli individui lesi a seguito di un cambiamento ambientale generato da un evento naturale o da eventi di tipo chimico, fisico, microbiologico o psicosociale e provocato da un atto umano attivo o omissivo, deliberato o sconsiderato, individuale o collettivo. La legislazione rappresenta sicuramente una tra le possibilità di riscatto, ma da sola non riesce a soddisfare la comprensione della complessità dei problemi posti dai crimini ambientali: per questo motivo appare sempre più necessario affiancare una giustizia di tipo sociale al percorso di giustizia legale. Una tra le categorie più vulnerabili in tema di disastri ambientali è quella rappresentata dal genere femminile. Nonostante le criticità a cui questa categoria è soggetta, la vulnerabilità non rappresenta l'unico aspetto che contraddistingue il genere femminile: la resilienza è infatti una risorsa preziosa per la gestione dei conflitti e promuovere cittadinanza attiva.

Il presente lavoro di ricerca mira ad indagare come la dimensione di genere si inserisce nelle più ampie riflessioni in merito alle catastrofi e al conseguente recupero.

La prima parte riguarda l'esplorazione della letteratura esistente sul tema inerente a come le donne si siano attivate a seguito di un disastro; per far ciò verrà presentata una scoping review sull'argomento e descritta in tutte le sue fasi. Sono state poi raccolte e analizzate tematiche trasversali ricorrenti, che durante la lettura, emergevano nitidamente come aspetti centrali e caratteristici della questione.

Nella seconda parte invece, viene presentata la realtà di un caso concreto di attivismo femminile nei confronti del disastro ambientale di inquinamento delle acque: si tratta del gruppo "Mamme NoPfas", un gruppo di protesta nato nel territorio vicentino, a cavallo tra le province di Padova, Verona e Vicenza quando deflagrò a Trissino lo scandalo ambientale legato all'azienda chimica Miteni, responsabile di aver compromesso l'ambiente in modo irreparabile. Lo scandalo riguarda lo sversamento nelle acque di sostanze perfluoroalchiliche (PFAS: Perfluoroalkyl substances) che ha contribuito a contaminare acque di superficie, di falda e acquedotti pubblici. Le mamme attraverso lo slancio della cittadinanza attiva hanno contribuito a costruire quell'occasione interattiva necessaria per poter trasformare l'esperienza individuale privata di dolore, legata alla vittimizzazione ambientale subita, in un'esperienza pubblica di partecipazione. Intraprendendo un percorso di scoperta, formazione e presa di consapevolezza arriveranno a stabilire nuovi criteri per la valutazione della condotta altrui ridefinendo nella scena sociale termini quali "diritti", "doveri" e "responsabilità".

## Il gender pay gap in Italia: tra uomini e donne la corsa non è alla pari.

Rachele Spinelli

La tesi tratta il tema del gender pay gap, altrimenti noto come divario retributivo di genere, definibile come la differenza tra il salario annuale medio percepito dalle donne e quello percepito dagli uomini a parità di ruolo e di mansione. In altre parole, è un indice che misura la discriminazione salariale di genere. Vi sono essenzialmente due misurazioni diverse per rilevare questo indicatore: il gender pay gap "grezzo" e quello "complessivo". Il primo tiene in considerazione unicamente la differenza nella retribuzione lorda oraria, e in base a questo fattore, il nostro Paese risulta essere anche tra i più virtuosi d'Europa con un gpg grezzo pari al 5,6 % su una media europea del 13,8%. Tuttavia, se osserviamo la valutazione complessiva del gap, che analizza, oltre al salario orario, anche il numero medio mensile delle ore retribuite, il tasso di occupazione femminile, l'impiego nel part time, le diverse qualifiche professionali e le specificità del settore pubblico e privato, l'Italia appare molto meno virtuosa. Secondo i più recenti dati Eurostat, la differenza salariale complessiva passa, addirittura, al 43,7% su una media europea del 39%. Partendo da questo quadro, mi sono chiesta quali sono le cause che determinano e che hanno determinato una tale discriminazione, ripercorrendo le battaglie femministe che hanno permesso alla donna di entrare e di realizzarsi nel mondo del lavoro e analizzando le più autorevoli ricerche in materia, primo fra tutti il Global Gender Gap Report 2020, redatto dal World Economic Forum. Tale report analizza ben 153 paesi in tutto il mondo, stilando una classifica che tiene di conto dei progressi verso la parità di genere in base a quattro settori principali: politica, economia, istruzione e salute. L'Italia si posiziona al 76° posto. Un risultato sicuramente poco confortevole che conferma il nostro Paese fanalino di coda d'Europa, davanti solo a Grecia, Cipro e Malta. A penalizzarci maggiormente è l'opportunità di partecipazione delle donne all'economia del Paese, a cominciare dal tasso di occupazione. In Italia, infatti, lavora ancora meno di una donna su due e come ci riportano i dati Istat di novembre 2019, il gap tra l'occupazione maschile e femminile aumenta se le donne hanno figli. All'alto tasso di disoccupazione fa seguito la disparità di trattamento salariale che colloca il nostro Paese al 125° posto. Le donne italiane sono infatti discriminate in quei settori che prevedono solitamente stipendi più alti: primi fra tutti il settore manageriale e dirigenziale e il settore tecnico scientifico. Al contrario, sono maggiormente impiegate nei cosiddetti settori umanistici, che generalmente sono meno ben retribuiti. Ho approfondito tale tematica anche in relazione al periodo storico odierno, caratterizzato da una pandemia mondiale, facendo riferimento all'indagine svolta da PayScale in osservanza della Giornata della Parità Retributiva. L'impresa statunitense ha osservato come la pandemia abbia costretto gran parte della popolazione a lavorare da remoto con il rischio sempre maggiore di subire licenziamenti. In questa situazione, a pagare il prezzo più oneroso sono state le donne. Quest'ultime, infatti, sono maggiormente impiegate nelle attività ad alta interazione sociale; le stesse che hanno subito maggiori tagli e licenziamenti. Tuttavia, se in Italia la parità di genere in termini lavorativi sembra essere una chimera, nei cosiddetti paesi nordici non è così. Ho infatti analizzato i quattro paesi nordici che hanno occupato le prime quattro posizioni del Global Gender Gap Report 2020. In ordine: Islanda, Norvegia, Finlandia e Svezia. Questi paesi sono in assoluto quelli dove le politiche sociali e familiari mirano più apertamente alla parità tra i sessi e all'equa distribuzione del lavoro familiare, tanto che il ruolo del padre come caregiver è ormai socialmente accettato e le donne partecipano in modo molto più attivo al lavoro retribuito. In tal senso, l'elemento culturale svolge un ruolo determinante e dimostra come, prima di tutto, sia necessaria la promozione di una cultura di genere, fondata sul principio delle pari opportunità. Infine, per toccare con mano le realtà virtuose presenti in Italia, ho intervistato le aziende vincitrici del certificato di parità di genere rilasciato dal Winning Women Institute, un ente non-profit impegnato nel tema della gender equality. La sua mission principale è quella di diffondere il principio della parità di genere nel mondo del lavoro e, come spiega il presidente Enrico Gambardella, questa certificazione mira, oltre che a rafforzare la reputation aziendale, a innescare un circolo virtuoso di emulazione da parte delle altre aziende. È stato molto interessante conoscere le politiche da loro messe in atto in favore della gender equality, che spaziano dalla più banale concessione dello smartworking per favorire il binomio vita lavorativa e vita privata della donna, a percorsi specifici in supporto della maternità e genitorialità.