

Current Status, Issues and Policies for Women's empowerment and Diversity Inclusion in Italy

Loredana Santo*

Abstract

Women's empowerment and gender diversity inclusion in Italy is a topic of high interest, more and more discussed in the country both in private and public institutions.

Policy of gender inclusion has been made aiming to promote gender equality in organizations through processes of structural change.

Annually, gender equality plans and gender reports are written by public institutions to promote inclusion in different environments.

In this paper, general aspects on the topic and a focus on women's empowerment in academia are discussed.

Moreover, some considerations about the personal experience of the author are reported.

Introduction

In the last decade, the situation of the women is radically changed, making tremendous progress around the world in all countries. Women are more and more resolute to obtain the right role in the society and to occupy leadership position in any field.

In any case, the measures of women's empowerment are strongly associated with religion culture as proxied by religious marriages and according to the World Economic Forum (WEF 2021 [1]) no country has fully reached equality between men and women in all fields. Wide gender gaps are still present also in advanced countries and the economic participation and political empowerment dimensions are very reduced [2].

It has been stated that women's political empowerment is generally positively related to economic growth and technological advancement of countries [3].

In Italy, the situation strongly depends on the social class, cultural level, religion culture, belonging region. Generally, in northern regions there is a higher women empowerment independently of cultural level mainly in the industrial field.

However, the plan of the policy makers in Italy is to promote more and more the gender inclusion and there is also a law, named gender quota, for fixing the number of positions reserved to women in some contexts [4].

Such law wants to protect gender equality in access to the administrative and supervisory bodies of companies listed on regulated markets. The law, recognizing the situation of chronic imbalance in the representation of genders in the top positions of the aforementioned companies, intends to rebalance access to top management bodies in favor of women. In particular, an amendment to the 2020 budget law raised the gender quota to 2/5 for the boards of directors and boards of statutory auditors of listed companies.

Moreover, in all the call for entrepreneurship, for positions in public institutions, for funded projects there are many incentives for women employments.

Despite of it, in apical positions the number of women is always very low.

In the Global Gender Gap Index 2021 rankings, Italy is at 63 positions on 156 reported countries. Four main components (subindexes) of the index are considered: Economic Participation and Opportunity, Educational Attainment, Health and Survival and Political Empowerment.

Many efforts will have to be made to improve the situation, even if the generational change is now underway and it is hoped that Italy will be able to make a big leap in the rankings for the policies adopted.

Finally, in Italy a new social phenomenon is occurring, gender diversity recognition and its inclusion in different contexts considering different sexual orientations, by also introducing new forms of language not only related to males and females. This is a first step for total future inclusion.

Women's empowerment in Academia

In Italy, there are fewer women in the upper positions of accounting academia that in other European countries, and fewer female full professor than in other countries at Italian Universities [5]. Different barriers can be recognized and traditionally academia in Italy has been dominated by a patriarchal culture. It has strongly influenced women's careers. In both the workplace and society, it engenders difficulties in maintaining work and life balance, shaping male and female

2023年7月31日受付
Department of Industrial Engineering University of Rome Tor Vergata
(Via del Politecnico 1, 00133 Rome, Italy)
* 連絡先 loredana.santo@uniroma2.it

roles in the universities [5].

There are barriers related to direct and indirect gender discrimination (such as inadequate female role models, difficulty on returning to work after maternity leave, difficulty of work-life balance, etc.), and barriers related to institutional gender discrimination (such as stereotypes on the abilities of women and men on division of roles in society public and private). The last concept is it is very widespread in the engineering sector to which the author of this work belongs, who in 2019 was the first female Director of a Department of the Engineering Faculty at the University of Rome Tor Vergata.

For such University, the distribution of the academic staff in 2021 is reported in **Table 1** [6].

The percentage of female full professor is 22%, associate professor 38%, researcher 46%, assistant professor 34%. In total, in the academic staff the women are 35%.

In 2023, in the governance, the Rector and vice-Rector are men, always been men, while the general manager is a woman. Only 4 women are head of 18 departments.

In Italy, women make up 39% of the total academic staff (25% of these are full professors, 40% are associate professor and 46% are researcher according to the latest 2020 data from the Ministry of University and Research) [3,7].

A quite recent legislative reform (Italian Law 240/2010 [8]) has introduced important changes in the recruitment and career advancement, objective criteria have been defined at national level, but subjectivity remain an important factor during the competition for higher academic positions.

In the author's opinion, to reach leadership positions in academia is very difficult but surely possible for women. It is necessary to overcome cultural barriers, to have high education and a lot of energy to balance work and life, especially sacrificing the family when the children are small, to be strong and kind for facing all difficulties, without ever getting discouraged; In a nutshell, believe you can get there without any compromise. This then allows you to feel free to act solely for the good of the institution. This does not always succeed, but when it happens it's really very rewarding. And when women are involved in decision making can make the

difference, can bring a different point of view, and manage concern with high diplomacy. The female contribute can enrich the discussions, harmonize when the debate is heated.

Furthermore, women can do several things at the same time, it is life that teaches them.

Combining family life and work can be difficult but it helps you to optimize the time available.

Therefore, the female contribute can be very positive for the institution. The apparent feminine weakness can be translated into an incredible strength in facing the most critical situations. Concreteness, thoughtfulness, diplomacy, fortitude are women's strengths.

When a woman wants to achieve an important goal, she uses all her energies to do it.

The important thing is that she does so with integrity and with the welfare of the company and institution she works for in mind. Sometimes, however, this is disregarded, and only personal fulfillment is aimed at.

Conclusion

Women's empowerment and gender diversity inclusion is a multifaceted phenomenon influenced by different factors. Religious culture and degree of religiosity, region of belonging, social class and cultural level are strongly linked to unequal representation of women in politics, in top managerial positions and academia. Patriarchy persists and limits female career advancement.

The Italian institutions are implementing various initiatives to promote and encourage the gender inclusion in public and private sectors, and it is hoped that they will be effective in the short term.

In this context, the strength of women can be very useful for society. The contribution that they can give in each situation, in each environment can be very positive.

As mentioned above, with their concreteness, thoughtfulness, diplomacy, and fortitude, they can make the difference. Nevertheless, they must avoid wanting to imitate men, otherwise they end up losing their femininity which can help in critical situations.

The author's hope is that the role of mother and wife may in the future continue to be harmonized with that of a leader at work. This would allow women to have a privileged role in society and to be an example for future generations.

References

- [1] Global Gender Gap Report 2021 - weforum.org
- [2] Monica Bozzano, On the historical roots of women's empowerment across Italian provinces: religion or family culture?, *European Journal of Political Economy*, 49 (2017) 24–46.
- [3] S. Dahlum, C.H. Knutsen, V. Mechkova, Women's political empowerment and economic growth, *World Development*, 156, 2022.
- [4] Law 12 luglio 2011, n. 120 <https://leg16.camera.it/522?tema=345&Parit%C3%A0+di+accesso+agli+organi+delle+societ%C3%A0+q>

Table 1 Academic Staff- University of Rome Tor Vergata - Year 2021.

	2021		
	Female	Male	Tot
Full professor	73	251	324
Associate Professor	172	278	450
Researcher	149	177	326
Assistant Professor	50	98	148
	443	804	1248

- [5] G. Galizzi, K. McBride, B. Siboni, Patriarchy persists: Experiences of barriers to women's career progression in Italian accounting academia, *Critical Perspectives on Accounting*, in press 2023.
- [6] Gender Balance Report, University of Rome Tor Vergata, 2021.

- https://web.uniroma2.it/contenuto/bilancio_di_genere_d_ateneo
- [7] http://ustat.miur.it/media/1218/focus_carrierefemminili_universita%C3%A0_2022.pdf
- [8] <https://www.collegiuniversitari.it/en/page/1-24000.aspx>, <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2010-12-30;240>

(訳文)

イタリアにおける女性のエンパワーメントと ダイバーシティ・インクルージョンの現状、課題、方針

Loredana Santo 教授

University of Rome Tor Vergata

(翻訳：中野 裕美 ダイバーシティ委員長)

概要

イタリアにおける女性のエンパワーメントとジェンダー・ダイバーシティ・インクルージョンは、関心の高いトピックであり、イタリアでは民間機関でも公的機関でも、多くの議論がされている。

ジェンダー・インクルージョンの方針は、組織改革のプロセスを通じて組織におけるジェンダー平等を推進することである。毎年、ジェンダー・インクルージョンを推進するために、公共機関により、さまざまな観点で、ジェンダー平等の計画や報告書が作成されている。

本稿では、このテーマに関する一般的な側面と、アカデミアにおける女性のエンパワーメントに焦点を当てて議論する。さらに、著者の個人的な経験からの考察についても述べる。

はじめに

この10年間で、女性を取り巻く状況は激変し、世界各国で目覚ましい進歩を遂げている。女性は、社会で適切な役割を獲得し、あらゆる分野で指導的地位に就くため、さらに決意を固めている。女性のエンパワーメントの指標は、宗教的結婚を指標とする宗教文化と強く関連しており、世界経済フォーラム (WEF2021 [1]) によれば、あらゆる分野で男女平等を完全に達成した国はない。先進国でも依然として大きなジェンダーギャップが存在し、女性の「経済参加」と「政治的エンパワーメント」が非常に低い [2]。女性の政治的エンパワーメントは、一般的に国の経済成長と技術的進歩に密接に関係している [3]。

イタリアでは、その状況は社会階層、文化レベル、宗教文化、所属地域に強く依存する。一般的に、北部地域では、おもに産業分野において、文化水準とは無関係に、女性のエンパワーメントが高い。イタリアの政策立案者の計画は、ジェンダー・インクルージョンをさらに推進

することであり、女性に確保された地位の数を固定するための「クォーター制」と呼ばれる法律もある [4]。この法律は、上場企業等の管理・監督機関において、ジェンダー平等を守ることを目的としている。同法は、前述の企業のトップに占める男女の割合が、慢性的に不均衡であるという状況を認識し、経営陣のトップへのアクセスを女性に有利なものにする意図がある。特に、2020年予算法の改正により、上場企業の取締役会および監査役会の女性比率が2/5に引き上げられた。さらに、起業家、公的機関の役職、資金提供プロジェクトの募集すべてで、女性雇用におけるインセンティブが設けられている。それにもかかわらず、要職に就く女性数は常に非常に少ない。

ジェンダーギャップ指数2021の世界ランキングにおいて、イタリアは156カ国中63位である。その指標は、4つの主要な構成要素により評価されている：「経済参加と機会」、「教育到達度」、「健康と生存」、「政治的エンパワーメント」。世代交代が進んでいるとはいえ、状況を改善するためには多くの努力が必要であり、対策によってイタリアの順位を大きく飛躍させることが期待される。

最後に、イタリアでは、多様性を認め、さまざまな性的指向を考慮し、男性と女性だけでなく、新しい言語概念を導入することで、その多様性を包含するという新しい社会現象が生じている。これは、将来の完全なインクルージョンのための第一歩である。

アカデミアにおける女性の地位向上

イタリアでは、ほかのヨーロッパ諸国に比べて、アカデミアの上位職に占める女性数が少なく、イタリアの大学では、諸外国に比べて女性の正教授の数が少ない [5]。さまざまな障壁が認められるが、イタリアのアカデミアは、伝統的に家父長制文化に支配され、それは女性のキャリアに強い影響を与えてきた。職場と社会の両方におい

て、家父長制度は、ワークライフバランスを保つことの困難さや、大学における男性と女性の役割形成に影響している [5]。

直接的・間接的なジェンダー差別（女性のロールモデルの不足、産休後の復職の難しさ、ワークライフバランスの難しさなど）に関連する障壁と、制度的なジェンダー差別（社会の公私の役割分担における女性と男性の能力に関する固定観念など）に関連する障壁がある。後者は、2019年に University of Rome Tor Vergata の工学部初の女性部長となった著者が所属する工学部で、非常に広く見られる。

表 1 に、2021 年の University of Rome Tor Vergata の教員の職位別の性別分布を示す [6]。女性の割合は、正教授 22%，准教授 38%，講師 46%，助教 34% である。教員全体では、女性は 35% である。2023 年では、学長と副学長は男性であるが、本部長は女性である。18 の学部のトップは、女性は 4 人のみである。イタリア全体では、全教職員の 39% が女性である（大学・研究省の最新の 2020 年のデータによると、そのうち 25% が正教授、40% が准教授、46% が研究者） [3, 7]。

ごく最近の法改正（イタリア法 240/2010 [8]）により、採用やキャリアアップに重要な変化が導入され、国レベルで客観的基準が定義されたが、より高い学術職をめぐる競争においては、主観性が依然として重要な要素となっている。

筆者の考えでは、アカデミアで女性が指導的地位に就くことは容易ではないが、しかし確実に可能である。文化の壁を乗り越え、高い学歴を持ち、仕事と生活を両立させるエネルギーが必要であり、子供が小さいときには家庭を犠牲にすることもある。どんな困難にもめげずに立ち向かう強さと優しさを持つこと。一言で言えば、妥協することなく、そこに到達できると信じることである。これが常に成功するわけではないが、成功したときは本

当にやりがいがある。また、女性が意思決定に関与することで、違いを生み出し、異なる視点をもたらし、高い外交力で懸念事項を管理することができる。女性は、議論を豊かにし、議論が白熱したときに、調和をもたらすことに貢献できる。さらに、女性は同時にいくつものことをこなすことができる。家庭生活と仕事を両立させることは容易ではないが、その分、時間を有効に使うことができる。したがって、女性の貢献は組織にとって非常にプラスになる。女性的な弱さも、もっとも危機的な状況に直面したときには、驚異的な強さに変わる。具体性、思慮深さ、外交力、不屈の精神は女性の強みである。女性が重要な目標を達成しようとするとき、全身全霊を傾ける。重要なのは、彼女が誠実に、所属する会社や組織の福祉を念頭に置いて行動することである。しかし、時にそのことが軽視され、個人的な充足だけ目指されることもあるが。

結論

女性のエンパワーメントとジェンダー・ダイバーシティ・インクルージョンは、さまざまな要因に影響される多面的な概念である。宗教文化や宗教性の度合い、地域、社会階級、文化水準は、政治、管理職、アカデミアにおいて、女性の不平等と結びついている。家父長制は根強く、女性のキャリアアップを制限している。イタリアの各機関は、ジェンダー・インクルージョンを推進・奨励するためのさまざまなイニシアチブを実施しており、短期的にはその効果が期待される。

このような状況において、女性の力は社会にとって非常に有用である。それぞれの状況、環境において、彼女たちの貢献は非常にプラスになる。前述したように、彼女たちの性質、思慮深さ、外交力、不屈の精神によって、違いを生み出すことができるが、男性の真似をしたがるのは避けなければならない。そうでなければ、重要な場面で役立つべき、女性らしさを失ってしまうからだ。著者の希望は、母親や妻の役割と、仕事におけるリーダーの役割が、将来も調和し続けることである。そうすれば、女性が社会で権限のある役割を持ち、次世代の模範となるだろう。

次は、高井千加先生（岐阜大学・東北大学）にバトンをお渡しします。

Table 1 職位別教員数（University of Rome Tor Vergata 2021）

	女性	男性	合計
教授	73	251	324
准教授	172	278	450
講師	149	177	326
助教（助手）	50	98	148
合計	443	804	1248