

GENDER GAP/1

Economia, istruzione, politica: Italia tra gli ultimi Paesi d'Europa per la parità di genere

Paola Profeta



ANSA Di corsa! Un momento dell'undicesima edizione di «Just the woman I am» a Torino, la corsa non competitiva di 5 km per raccogliere fondi a favore della ricerca universitaria sul cancro, promuovere la prevenzione, i corretti stili di vita, l'inclusione e la parità di genere

nessun Paese al mondo ha raggiunto la parità di genere. Secondo l'ultimo Global Gender Gap Index del World Economic Forum (2023) i Paesi più avanti (Islanda, Finlandia, Norvegia, Svezia) hanno chiuso poco più dell'80% del divario di genere, gli altri sono molto più lontani.

L'indicatore misura ogni anno quattro dimensioni di disuguaglianza tra uomini e donne: le opportunità economiche, l'istruzione, la salute e sopravvivenza e l'*empowerment* politico. A oggi nel mondo si è chiuso il 96% del divario in salute, il 95,2% del divario in istruzione, il 60,1% del divario in partecipazione economica e opportunità e solo il 22,1% del divario in *empowerment* politico. L'Italia è al 79° posto su 146 Paesi, 104° per dimensione economica, tra gli ultimi Paesi in Europa. Se guardiamo l'evoluzione nel tempo, i dati mostrano per tutti i Paesi una tendenza al miglioramento, ma al tasso attuale di progresso ci vorranno ancora circa 131 anni per raggiungere la parità tra uomini e donne nel mondo (162 anni per la parità in campo politico e 169 per la sfera economica).

Tutti i Paesi sono chiamati ad agire con programmi e politiche

per accelerare il processo verso la parità di genere. In primo luogo

perché la parità di genere è una questione di giustizia e di uguali diritti per uomini e donne: diritto all'istruzione, al lavoro, alla carriera, all'indipendenza economica e a un ruolo paritario nella società. Ma

non si tratta solo di una questione di giustizia, la parità di genere

è anche un motore trainante di crescita economica. Sviluppo e crescita economica vanno da sempre di pari passo con la parità di genere, l'uno aumenta l'altro in un circolo virtuoso.

Secondo l'Istituto Europeo per la Parità di Genere (Eige), entro il 2050 promuovere la parità di genere potrebbe aumentare il Pil pro-capite in Europa dal 6,1 al 9,6 per cento. Si tratta di un guadagno tra 1,95 e 3,15 trilioni di euro. Nei Paesi che hanno una situazione di partenza della parità di genere più arretrata, il potenziale impatto è maggiore. Per esempio, in Italia, i guadagni di Pil potrebbero arrivare nel 2050 a circa il 12 per cento. A conclusioni simili arrivano la World Bank, l'Oecd, l'Fmi, tutte istituzioni ormai dotate di un articolato programma di ricerca e di *policy-making* per la promozione della parità di genere come elemento centrale del percorso di crescita. La crescita legata alla parità di genere si caratterizza per essere sostenibile, ovvero a salvaguardia delle generazioni future, dal punto di vista economico, sociale e ambientale.

L'obiettivo numero 5 dell'Agenda di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite è infatti "*Achieve gender equality and empower all women and girls*". Investire nella parità di genere significa dunque non solo raggiungere un livello più elevato di Pil, ma anche di benessere e di prosperità per le generazioni attuali e future, in un contesto di risorse sempre più scarse.

Quali sono i passaggi essenziali per raggiungere questo obiettivo?

Partiamo dall'istruzione. Le donne sono ormai istruite almeno tanto quanto gli uomini. In tutti i Paesi europei, la percentuale di donne laureate è superiore a quella degli uomini. Quando guardiamo però alle materie di studio, le donne sono sottorappresentate nelle discipline Stem (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica), che danno maggiori rendimenti sul mercato del lavoro e profili salariali più ripidi. L'attenzione verso le discipline Stem e verso la riduzione del divario di genere in queste discipline è oggi una priorità in tutti i Paesi. Questo non è solo il risultato di preferenze delle studentesse, è l'intero sistema che spinge le ragazze verso le materie umanistiche: insegnanti, famiglie, tipologie di test utilizzati, mancanza di *role models*. Anche restringendo l'attenzione al campo economico e sociale, le

studentesse sono poco presenti nella finanza e molto di più nelle discipline aziendali. La proposta di *role models* specifici di questi settori può avere un ruolo importante nella riduzione

delle differenze attuali.

Passando al mondo del lavoro, le differenze si accentuano. La maternità rappresenta ancora oggi un ostacolo rilevante per il lavoro femminile. D'altra parte le donne sempre più spesso rinunciano ad avere figli, i tassi di fecondità sono ai minimi e tra fecondità desiderata e reale la forbice si allarga. Oggi nei Paesi in cui le donne lavorano di più nascono anche più bambini: sono

i Paesi che hanno messo in atto un sistema di welfare e un contesto di politiche che permettono di combinare lavoro e famiglia e di condividere tra padri e madri i carichi di cura. Asili nido e congedi di paternità sono misure che vanno in questa direzione. Anche quando lavorano, le carriere delle donne sono segnate da molteplici ostacoli, che impediscono di raggiungere le posizioni di vertice (il cosiddetto "*glass ceiling*").

Le donne sono solo il 22% tra i Ceo in Europa. Eppure sono noti i benefici di una leadership bilanciata per genere: la selezione è migliore (anche di uomini), la performance può aumentare, l'agenda decisionale cambia e diventa non solo più efficace, ma spesso più inclusiva, dando spazio a politiche e misure che a loro volta possono promuovere la parità di genere.

Alla base dei divari di genere nel mondo del lavoro c'è un elemento culturale persistente, norme sociali che prevedono ruoli diversi per uomini e donne e stereotipi di genere. I *role models* hanno un ruolo fondamentale: le donne ai vertici delle aziende, della politica, delle istituzioni, delle università rappresentano non solo una possibilità, ma un risultato, uno stimolo per le giovani e le altre donne, un cambiamento per la cultura delle famiglie, delle aziende e delle istituzioni, una sfida e una vittoria contro gli stereotipi di genere di ogni contesto.

Prorettrice per la Diversità, l'inclusione e Sostenibilità dell'Università Bocconi

© RIPRODUZIONE RISERVATA

