UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PADOVA

Università degli Studi di Padova

Dipartimento di Studi Linguistici e Letterari
Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia Applicata

Corso di Laurea Magistrale in
Strategie di Comunicazione
Classe LM-92

Tesi di Laurea

Rappresentazioni e stereotipi femminili tra Europa e Italia nel fenomeno del gender gap

Relatore
Prof. Stefano Sbalchiero

Laureanda
Anna Zabeo
n° matr. 2026467 / LMSGC

Anno Accademico 2022 / 2023

Indice

Introduzione 3
1. Stereotipi e rappresentazioni 6
1.1. Le rappresentazioni: genesi e implicazioni 6
1.1.1. Ancoraggio e oggettivazione 9
1.2. L'attività didattica e la formazione di stereotipi 11
1.2.1. Scuole di genere misto e scuole con differenziazione di genere 15
1.2.2. Università di Padova, realtà accademica d'esempio 18
1.3. Il ruolo lavorativo: stereotipi che identificano le donne 21
1.3.1. Le madri e l'ambito lavorativo 26
1.3.2. La gestione lavorativa e familiare 28
2. Il gender gap, problematica difficile da sradicare 30
2.1. Una visione d'insieme 30
2.1.1. Sfondare il soffitto di cristallo 35
2.1.2. Come limitare il gender pay gap 39
2.2. Il gender pay gap in Europa 42
2.2.1. Europa dell'Est 50
2.2.2. Nord Europa 56
2.2.3. Europa dell'Ovest 61
2.3. L'Italia e il divario retributivo tra uomini e donne 65
2.3.1. Peculiarità del Mezzogiorno d'Italia 72
3. Divario di genere: nuovi media e media tradizionali 76
3.1. Donne e misoginia online 76
3.1.1. Le donne e l'inclusione nell'informazione 79
3.2. Analisi dei dati testuali: la parità di genere nei quotidiani italiani 83
3.3. Risultati 87
4. Riflessioni conclusive 99
5. Riferimenti bibliografici 105
6. Appendice 111

Introduzione

L'idea di partenza di questo contributo è quella di indagare gli stereotipi e le rappresentazioni partendo dalla loro definizione e approfondendo successivamente la loro formazione, il loro sviluppo e la loro sedimentazione nelle culture e nelle società umane. Si intraprenderà la disamina nel primo capitolo, analizzando come avviene la loro costituzione, ponendo particolare attenzione ai meccanismi di ancoraggio e di oggettivazione e soffermandosi sulla teoria delle rappresentazioni sociali che assume come punto di partenza la diversità degli individui, degli atteggiamenti e dei fenomeni.

Le rappresentazioni sociali influenzano lo sviluppo dell'uomo già dall'infanzia di conseguenza assume un notevole rilievo non solo il ruolo dei genitori ma anche quello dell'educazione, impartita nelle scuole: con riferimento all'Italia ci si soffermerà sul progetto POLITE - redatto nel 1999 dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri e dall'Associazione Italiana Editori - e sull'importanza dei libri di testo nel prevenire la discriminazione di genere mentre, guardando al contesto internazionale, si cercherà di comprendere se le scuole con differenziazione di genere conducono a evidenze positive, considerando la salienza di genere e l'ansia scaturita da interazioni sociali con l'altro genere. Infine, considerando l'istruzione a livello accademico, verrà posta attenzione sull'Università degli Studi di Padova e sulla redazione dell'ultimo Gender Equality Plan 2022-2024. L'analisi si concentrerà successivamente sugli stereotipi e sulle rappresentazioni che riguardano la sfera femminile, soffermandosi in particolar modo sulla questione del divario di genere e su come continua ad essere una problematica predominante in Europa e in Italia; l'ambito lavorativo sarà preso in considerazione per verificare se l'equilibrio lavoro / vita privata venga intaccato dal cosiddetto "doppio standard" secondo cui l'impiego lavorativo femminile viene percepito e gestito diversamente rispetto a quello maschile.

Nel secondo capitolo sarà preso in esame anche il ruolo della leadership femminile in ambito lavorativo, verificando se le donne sperimentano una maggiore minaccia quando tentano la strada della leadership all'interno delle organizzazioni. Con riferimento alla presenza femminile all'interno dei consigli di amministrazione, un aspetto centrale del contesto istituzionale di un paese è la sua cultura nazionale, di

conseguenza, si verificherà se le dimensioni culturali quali distanza dal potere e maschilismo appaiono legati agli atteggiamenti sui ruoli di genere; inoltre, si esaminerà se un maggior potere economico e/o politico fornisce alle donne la legittimazione a superare le barriere dello schema di genere negli stessi consigli. A livello retributivo, invece, l'attenzione verrà posta sulle donne manager di primo e secondo livello e sulla possibilità che queste ultime possano incidere positivamente sul *gender pay gap* ossia sul divario salariale di genere, prendendo in considerazione aziende di piccole, medie e grandi dimensioni e verificando le differenze che si rilevano.

L'indagine proseguirà considerando recenti azioni intraprese dalla Commissione Europea per la parità di genere; nello specifico il Gender Equality Index 2022 – un importante strumento politico per misurare l'evoluzione nel tempo della parità di genere nei Paesi dell'Unione Europea – sarà fondamentale per concentrare l'analisi su due dei domini chiavi di cui è composto lo stesso ossia i domini del lavoro e del denaro. All'interno di questo capitolo si è deciso di procedere con un'analisi di alcuni paesi europei, selezionando articoli scientifici in cui era presente il tema della disparità di genere nei contesti lavorativi e familiari: la suddivisione tra paesi appartenenti all'Europa dell'Est (Grecia e Turchia), al Nord Europa (Paesi Bassi e Finlandia) e all'Europa dell'Ovest (Spagna e Portogallo) servirà per evidenziare le differenze che si possono constatare al variare della cultura nazionale, tenendo come punto di riferimento geografico l'Italia su cui ci si concentrerà alla fine del capitolo.

Infine, nel terzo capitolo sarà sviluppato il divario di genere con un confronto tra nuovi media e media tradizionali; ci si focalizzerà sul pericolo della misoginia online, sull'inclusione delle donne nei ruoli lavorativi afferenti al mondo della comunicazione e sulla presenza delle donne negli stessi media. L'analisi dei dati testuali sarà sviluppata prendendo in considerazione tre testate giornalistiche italiane (online) ossia Il Messaggero, La Repubblica e Il Sole 24 Ore; i testi raccolti sono stati pubblicati nei quotidiani citati nel 2021 e nel 2022 e presentano due parole chiave ricorrenti ossia *donne* e *parità di genere*. L'unione di questi ha dato origine a un *corpus* formato da cento testi provenienti da queste testate; esso è stato successivamente immesso nel software Iramuteq per comprendere quale relazione intercorre tra queste parole chiave al variare del tema oggetto del testo in questione.

L'obiettivo focale di questo contributo sarà quello di analizzare l'impatto che hanno gli stereotipi e le rappresentazioni femminili da un punto di vista culturale e lavorativo, cercando di comprendere come essi influenzino il modo di concepire la donna oggigiorno. La domanda di ricerca è se esiste una correlazione tra lo sviluppo di stereotipi di genere, sedimentati a partire dal periodo dell'infanzia attraverso i libri di testo, e il *gender gap* che si è affermato progressivamente a livello sociale e lavorativo. Nella seconda parte del contributo l'analisi dei dati testuali, provenienti dalle tre testate giornalistiche italiane selezionate, si ipotizza che potrà evidenziare come gli stereotipi sul genere femminile vengono esposti e diffusi sui quotidiani nazionali, in particolar modo quali parole ricorrono di più, con quale frequenza d'uso e quali differenze si osservano al variare delle testate giornalistiche che vengono prese in considerazione.

Lo studio potrebbe essere interessante per porre maggior attenzione sullo sviluppo di stereotipi di genere a livello culturale e lavorativo al giorno d'oggi; da un'ipotesi generale, essi portano sempre di più la donna a sottostare a ideali ormai obsoleti che però continuano ad essere oggetto di dibattiti in quanto attuali.

CAPITOLO 1 - Stereotipi e rappresentazioni

1.1. Le rappresentazioni: genesi e implicazioni

"In quanto individui qualunque, senza l'ausilio di strumenti scientifici, noi tendiamo a considerare e analizzare il mondo in modi molto simili, specialmente dato che il mondo con cui abbiamo a che fare è sociale da ogni punto di vista. Questo significa che non ci arrivano mai informazioni che non siano state distorte da rappresentazioni "sovra-imposte" che conferiscono a oggetti e persone una certa vaghezza rendendoli in parte inaccessibili".

(Moscovici 2005, p.11)

Esordisce così Serge Moscovici in una delle prime pagine del suo libro "Le rappresentazioni sociali". Psicologo e sociologo rumeno, naturalizzato francese, è stata una delle personalità più autorevoli della psicologia sociale europea.

Il fulcro di questo suo pensiero risulta, probabilmente, il seguente: a tutti noi giungono costantemente informazioni che sono necessariamente falsate da rappresentazioni sovra-imposte ossia, letteralmente, «poste al di sopra, sovrapposte» (così come ci viene indicato dall'Enciclopedia Treccani) con la conseguenza di rendere persone o oggetti sfuggenti, parzialmente insondabili; in questo frangente possiamo ipotizzare che tale sovrapposizione derivi da strati di rappresentazioni replicate dagli esseri umani nel corso dei secoli, che a mano a mano si sono sedimentate e hanno portato le stesse a normalizzarsi nelle nostre menti.

Una delle possibili soluzioni sarebbe quella di liberarsi delle stesse rappresentazioni ma come afferma lo stesso Moscovici (2005) non potremo mai pensare che riusciremo a svincolarci da tutte le convenzioni e i pregiudizi che possediamo. Una possibile strategia da adottare primariamente è quella di individuare e illustrare una rappresentazione; questo metodo ci permetterebbe di comprendere che le rappresentazioni costituiscono un tipo di realtà, di conseguenza è bene isolare le rappresentazioni che si riferiscono a persone e oggetti di cui facciamo esperienza, individuando ciò che esse rappresentano (Moscovici, 2005).

Dopo aver compreso che le rappresentazioni sociali fanno parte del nostro vissuto e che non potremo mai sottrarci ad esse, occorre definire il loro ruolo per comprendere perché gli individui ne facciano uso. Moscovici (2005) ne identifica due: secondo il

primo ruolo le rappresentazioni catalogano oggetti, persone ed eventi in cui ci imbattiamo nella nostra vita, dando ad essi una forma definita, assegnando loro una categoria e definendoli attraverso modelli che saranno condivisi da una cerchia di persone più o meno ampia; i nuovi elementi che a mano a mano emergeranno aderiranno a questo modello e si integreranno con esso. Se si considera il secondo ruolo, le rappresentazioni si impongono agli esseri umani con una forza incontrollabile: questa forza è l'amalgama di un approccio che è presente in noi fin da quando nasciamo e di una tradizione secolare che ci indica come dobbiamo pensare. Nel momento in cui le rappresentazioni entrano nelle menti, esse vengono valutate e ribadite nuovamente da noi (Moscovici, 2005), in un fluire incessante.

Moscovici (2005) afferma, inoltre, che dopo essere state prodotte iniziano ad avere una vita autonoma: circolano, si attraggono e si respingono le une con le altre dando origine a nuove rappresentazioni mentre le vecchie scompaiono. Infatti, per poter comprendere e spiegare una rappresentazione è necessario iniziare da quella o da quelle da cui essa ha avuto origine; tanto più l'origine è lontana nel tempo e la sua natura è ignota, tanto più essa si sarà fossilizzata nella mente.

A questo livello preliminare, è importante domandarsi qual è il motivo per cui le rappresentazioni si cristallizzano. Moscovici (2005) risponde ricorrendo a tre ipotesi: secondo l'ipotesi della desiderabilità un individuo adatterà immagini e riformulerà frasi (che esprimeranno o nasconderanno le sue intenzioni) poiché queste immagini e queste affermazioni sono distorsioni soggettive di una realtà oggettiva; per l'ipotesi dello squilibrio tutti i concetti del mondo sono mezzi per risolvere tensioni psichiche o emotive dovute al fallimento o alla mancanza di integrazione sociale; infine, secondo l'ipotesi del controllo i gruppi creano rappresentazioni allo scopo di filtrare l'informazione derivata dall'ambiente e quindi per controllare il comportamento individuale. Esse funzionano come una sorta di manipolazione del pensiero e della struttura della realtà.

Studi condotti su bambini molto piccoli hanno mostrato che le origini e lo sviluppo del pensiero e dell'immaginazione dipendono dai rapporti sociali; infatti, un bambino viene al mondo già predisposto ad instaurare relazioni con gli altri (Moscovici, 2005). Presumibilmente i bambini, relazionandosi con i coetanei e i familiari già in tenera età,

iniziano a vagliare le prime conoscenze di cui fanno esperienza formando rappresentazioni nuove per dare significato a ciò che viene detto o impartito loro.

Come afferma Moscovici (2005) queste rappresentazioni sono entità sociali, con una vita propria, che mutano nel corso della vita, di pari passo con la crescita. Esse convivono e circolano in vari ambiti: di solito una data rappresentazione ha la precedenza come risposta ad un nostro bisogno di coerenza nello spiegare cose e persone, così come avviene nei bambini che iniziano a comprendere, gradualmente, il mondo circostante. Moscovici (2005) avverte però che se si verificasse un cambiamento nella loro gerarchia oppure una data idea dovesse essere minacciata di scomparire, tutto il nostro universo ne sarebbe turbato.

Con riferimento ai cambiamenti che si possono verificare nel corso della vita umana, Moscovici (2005) propone di considerare *fenomeno* ciò che prima era stato visto solo come concetto dai suoi predecessori, di conseguenza, occorrerà aggiungere due qualifiche al concetto di rappresentazione: le rappresentazioni dovrebbero essere considerate un modo specifico di comprendere e di comunicare ciò di cui abbiamo già fatto esperienza*,* infatti l'uguaglianza *rappresentazione = immagine/significato* fa corrispondere ogni immagine ad un'idea e ogni idea ad un'immagine. Durkheim aveva, invece, una concezione molto statica delle rappresentazioni; secondo lui esse agivano come rafforzamento di parole o idee. Per l'osservatore contemporaneo, invece, è evidente il carattere mobile e circolante delle rappresentazioni, di conseguenza, le affermazioni sul carattere fenomenico delle rappresentazioni risultano, in questo caso, avvallate (Moscovici, 2005).

Le rappresentazioni sono eguagliabili a fenomeni specifici correlati ad un modo di comprendere e comunicare, un modo che crea la realtà ma anche il senso comune; ma Moscovici aggiunge un'ulteriore informazione determinante su di esse: lo scopo di tutte le rappresentazioni è quello di "rendere qualcosa di inconsueto, o l'ignoto stesso, familiare" (Moscovici 2005, p.38), facendo avanzare il suo discorso su un altro livello. Egli afferma che ciò che non è familiare tendenzialmente attrae ed affascina gli esseri umani ma al contempo li allarma in quanto essi sono timorosi di ciò che non conoscono (Moscovici, 2005).

Gli individui sono portati a respingere qualcosa di *diverso* che appare all'improvviso in quanto esso viene visto come pericolo per la propria stabilità. La

rappresentazione diviene, quindi, un mezzo per trasferire quello che disturba da uno spazio mentale distante ad uno più vicino; questo trasferimento viene effettuato separando concetti e percezioni normalmente collegati e immettendoli in un contesto in cui l'ignoto può essere incluso in una categoria maggiormente familiare (Moscovici, 2005). Di conseguenza, Moscovici (2005) afferma che tutte le rappresentazioni che confezioniamo nella nostra mente sono sempre il risultato dello sforzo di rendere ordinario e reale qualcosa di sconosciuto; le immagini e le idee attraverso cui afferriamo ciò che per noi è ignoto ci riconducono a ciò che già conoscevamo (Moscovici, 2005), per dare un significato comprensibile a quella parte di realtà che a noi era sconosciuta.

1.1.1. Ancoraggio e oggettivazione

Per rendere familiare ciò che non è tale occorrerà considerare due meccanismi. Il primo meccanismo, l'*ancoraggio*, tenta di ancorare le idee insolite, di ricondurle a categorie e immagini ordinarie ossia di porle in un contesto familiare. Lo scopo dell'*oggettivazione*, invece, è di trasformare qualcosa di astratto in qualcosa di concreto e quindi di tradurre ciò che è nella mente in qualcosa che esiste nella realtà (Moscovici, 2005). Verranno discussi entrambi i meccanismi in modo maggiormente dettagliato, di seguito.

L'ancoraggio porta qualcosa di estraneo nel nostro sistema di categorie e lo confronta con il paradigma di una categoria che ritiene adatta ad esso. Nel momento in cui oggetti o idee sono confrontati con il paradigma di una categoria, essi acquisiscono le caratteristiche di quella categoria e saranno modificati per adattarsi ad essa. Ancorare implica classificare e dare un nome a qualcosa, infatti tendenzialmente si sperimenta una resistenza quando non si è in grado di descrivere qualcosa a noi stessi o agli altri. Il superamento di questa resistenza si ha quando si è in grado di porre l'oggetto o l'idea in una data categoria per etichettarlo/a con un nome familiare; solo assegnando un nome si potrà iniziare ad immaginarlo/a, ossia a rappresentarlo/a; nel momento in cui si assegnerà un nome a qualcosa, l'oggetto sarà liberato dall'anonimità e collocato nella matrice d'identità della nostra cultura. Di conseguenza, classificare e assegnare un nome risultano due aspetti dell'ancoraggio (Moscovici, 2005).

Oggettivare, invece, significa riprodurre un concetto in un'immagine. Le parole, infatti, non hanno un significato di per sé se non ci riferiamo ad essere considerando anche il loro significato, pertanto, occorre legarle a qualcosa; non tutte le parole possono essere collegate ad immagini: quelle che possono essere rappresentate sono state integrate in ciò che Moscovici (2005) ha chiamato "modello di nucleo figurativo" ossia un gruppo di immagini che riproduce un gruppo di idee. Nel momento in cui l'immagine collegata ad una parola o ad un'idea si distacca e inizia a circolare liberamente nella società, si dice che essa è stata accettata come realtà convenzionale (Moscovici, 2005).

Inoltre, tutte le immagini possono essere dotate di realtà e quindi possono essere idolatrate: in questo caso l'immagine del concetto cessa di essere un segno e diventa una replica della realtà, un simulacro. Nella seconda fase di questo processo l'immagine è totalmente assimilata e ciò che è percepito prende il posto di ciò che è concepito: i sostantivi che si inventano per dare una forma a sostanze o a fenomeni complessi diventano quindi la sostanza o il fenomeno stesso (Moscovici, 2005).

Di grande rilievo è la teoria delle rappresentazioni sociali che assume come punto di partenza la *diversità* degli individui, degli atteggiamenti e dei fenomeni. Il suo scopo è scoprire come gli individui possono costruire un mondo stabile e prevedibile, a partire da questa diversità. Moscovici (2005) afferma che quando vediamo una persona o un oggetto che non corrispondono alle nostre rappresentazioni, ci sentiamo obbligati a trovare una spiegazione; da un lato c'è una mancanza di riconoscimento, dall'altra una mancanza di conoscenza (Moscovici, 2005).

Nelle Osservazioni Conclusive del suo libro "Le rappresentazioni sociali", Moscovici (2005) accenna le maggiori implicazioni della teoria delle rappresentazioni sociali, fondamentali per procedere con la disamina intrapresa. Secondo la prima implicazione, lo studio delle rappresentazioni non dovrebbe essere limitato allo spostamento dal piano emozionale a quello intellettuale e le rappresentazioni non dovrebbero essere viste come strutture da considerare a monte dei comportamenti intrapresi dagli individui o contro i comportamenti stessi. Per la seconda implicazione, lo studio delle rappresentazioni sociali necessita dell'osservazione poiché, in questo caso, le rappresentazioni sono continuamente immagazzinate nel linguaggio e sono create in un ambiente umano complesso. La terza implicazione riguarda la descrizione:

soltanto un'accurata descrizione delle rappresentazioni sociali, della loro struttura e della loro evoluzione nei vari campi consente di comprenderle a fondo. Infine, la quarta implicazione riguarda il fattore tempo; come già accennato, le rappresentazioni sociali sono storiche ed influenzano lo sviluppo dell'uomo già dall'infanzia, in particolare la comprensione dei genitori modella la personalità del bambino, preparandolo al processo di socializzazione (Moscovici, 2005).

Considerando la quarta implicazione possiamo evincere che occorrerà iniziare ad analizzare gli stereotipi e le rappresentazioni sociali partendo dall'infanzia; per tale motivo ci soffermeremo sulla formazione degli stereotipi in età scolare per comprendere come essi si formano, quali responsabilità sono da imputare ai materiali scolastici dedicati all'insegnamento, quali comportamenti devono adottare i docenti e quali sono le maggiori conseguenze che si possono evidenziare nel percorso scolastico.

1.2. L'attività didattica e la formazione di stereotipi

Considerando le iniziative più recenti, che sono state intraprese per la promozione di pratiche educative per contrastare diseguaglianze di genere e violenza sulle donne, occorre considerare la Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica adottata ad Istanbul l'11 maggio 2011 (è nota, infatti, come Convenzione di Istanbul) e la Risoluzione del Parlamento Europeo 2012/2116 (INI) del 12 marzo 2013 denominata Eliminare gli stereotipi di genere nell'UE (Scierri, 2017).

La Convenzione di Istanbul riconosce che i modelli di genere tradizionali, spesso basati sull'inferiorità della donna, possono tramandare violenze di genere e invita gli Stati membri a intraprendere azioni riguardanti la revisione dei programmi scolastici e dei materiali didattici su temi quali la parità tra i due sessi e i ruoli di genere, non stereotipati. La Risoluzione, invece, sottolinea che fin dalla tenera età è possibile trasmettere alle bambine e ai bambini la nozione di uguaglianza attraverso un'educazione basata sul riconoscimento della parità e sull'abbattimento degli stereotipi di genere; essa invita a predisporre specifici corsi che contrastino gli stereotipi di genere e promuovano la parità tra uomini e donne, attraverso il rispetto dell'altro (Scierri, 2017). Questo concetto è sintetizzato in modo egregio in ciò che

afferma anche l'autrice Biemmi (2010) in uno stralcio del suo libro "Educazione sessista. Stereotipi di genere nei libri delle elementari", riportato di seguito:

> Il problema non sta nel processo di identificazione dei bambini e delle bambine con gli adulti dei rispettivi sessi, che è del tutto naturale. Il vero problema consiste nel creare modelli di uomini e di donne fortemente asimmetrici e impari. […] Si deve fare in modo che la rappresentazione degli uomini e delle donne sia paritaria e i ruoli interscambiabili, in modo che bambine e bambini abbiano le stesse chance di progettare il proprio futuro. Questo, nel caso delle professioni, significa prevedere sia per gli uomini che per le donne la stessa gamma di possibilità lavorative.
>
> (Biemmi 2010, p. 91)

In Italia, la Legge 119/2013 e il relativo Piano d'azione straordinario contro la violenza sessuale e di genere (richiamato anche nella Legge 107/2015) sottolinea che le finalità individuate nella Convenzione di Istanbul possono essere conseguite a livello educativo attraverso la formazione dei docenti, la sensibilizzazione, l'informazione, la formazione degli studenti e l'adozione di testi scolastici che possano educare le studentesse e gli studenti al rispetto tra i generi (Scierri, 2017).

A livello fotografico, dall'analisi compiuta dall'autrice Pentucci (2015) su un *corpus* di libri di storia per la scuola primaria, si è cercato di comprendere quanto le immagini abbiano ruoli diversi rispetto alla comunicazione storica. La domanda, posta dall'autrice, è se il docente che lavora con il manuale può utilizzare le immagini come mezzo per generare sapere, in quanto funzionale allo sviluppo di competenze, oppure deve utilizzare alcune accortezze in quanto le immagini potrebbero essere portatrici di banalizzazioni e stereotipie (Pentucci, 2015).

Se le immagini sono confermative di qualcosa che è stato già comunicato, non sono portatrici di saperi profondi e di una forza autonoma di mediazione didattica, quindi occorre far comprendere agli studenti che le immagini a margine dei libri non sono espressione di un aspetto del reale ma sono la costruzione di una realtà indipendente. Inoltre, spesso le immagini nei libri di storia possono contribuire alla costruzione di veri e propri stereotipi culturali, di credenze relative a tratti caratteristici di un determinato popolo; in particolare il processo di stereotipizzazione avviene abbinando immagini standardizzate, che ricorrono con gran frequenza anche in contesti

extrascolastici, a definizioni verbali che orientano le costruzioni di senso dei giovani portandoli a classificare, e quindi a ridurre al minimo, le differenze (Pentucci, 2015).

L'inclusione delle donne e degli studi di genere nei libri di testo, in Italia, è un traguardo ancora lontano nonostante la normativa relativa alle pari opportunità; infatti, già nel 1999 il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri e l'Associazione Italiana Editori approvarono il progetto POLITE (Pari Opportunità nei Libri di Testo): esso mirava ad intraprendere una riflessione riguardante la questione delle pari opportunità e la necessità di affrontarla come azione politica in molteplici settori, primo tra tutti in quello dell'istruzione. Il decreto-legge 93 del 14 agosto 2013 ha posto l'attenzione sulla rilevanza dei libri di testo nella prevenzione della violenza nei confronti delle donne e della discriminazione di genere; l'articolo 16 della legge 128/2013, inoltre, ha previsto finanziamenti alla scuola per aumentare le competenze relative all'educazione all'affettività, al rispetto delle diversità e delle pari opportunità di genere e al superamento degli stereotipi. Oggi, però, le criticità sembrano non essere legate soltanto a una narrazione storica incompleta ma anche a un inserimento di fatti, riguardanti le donne, discutibile (Serafini, 2017).

Nonostante l'approvazione del progetto POLITE, nell'indagine pubblicata dall'autrice Biemmi nel 2010, su un campione di libri di testo per la classe quarta della scuola primaria, emergeva un'importante assenza femminile ancor più marcata se le storie raccontate erano ambientate nel passato: quest'ultimo appariva popolato da soli uomini mentre le donne sembravano non esistere. La conquista dello "spazio" sui manuali si configurava, allora come oggi, lenta e faticosa (Serafini, 2017).

A tal riguardo, l'autrice Scierri (2017) ha preso in esame la rappresentazione dei generi nei sussidiari dei linguaggi per la scuola primaria, editi a distanza di anni dopo il progetto POLITE. Il suo interrogativo di fondo era se i libri adottati fossero sessisti ossia se presentavano una rappresentazione quantitativamente non paritaria (a svantaggio del genere femminile) e qualitativamente stereotipata (in relazione a entrambi i generi) oppure se il progetto aveva avuto un effetto positivo, riducendo la presenza di stereotipi sessisti. Un fondamentale punto di partenza per questo lavoro è stato rappresentato dalla ricerca condotta dalla già citata autrice Irene Biemmi.

Un'ipotesi fu se le differenze di genere si erano significativamente assottigliate nelle ultime edizioni dei libri di testo; un ulteriore obiettivo fu la verifica dell'efficacia del progetto POLITE per cui l'autrice (Scierri, 2017) aveva ipotizzato differenze significative tra sussidiari recanti la dichiarazione di adesione al progetto rispetto a quelli che non avevano aderito. Per verificare tali ipotesi sono state analizzate quelle che al momento dell'indagine erano le penultime e le ultime edizioni dei sussidiari dei linguaggi per la classe quarta della scuola primaria delle principali case editrici nazionali. Furono scelte tredici case editrici che operano nel settore scolastico: De Agostini, Raffaello, Il Capitello, Giunti, Fabbri, Pearson, Mondadori, Immedia, Nicola Milano, Ardea Tredieci, La Scuola, Del Borgo, Piccoli. Per le penultime edizioni i libri erano stati editi in anni compresi tra il 2008 e il 2010, mentre le ultime edizioni erano tutte edite nel 2014 (Scierri, 2017).

Per quanto riguarda la scelta dei brani, tra le tipologie testuali presenti nei sussidiari di lettura furono selezionati testi narrativi, descrittivi e informativi. Nella categoria dei testi narrativi si distinguevano racconti realistici, fantastici, d'avventura, paurosi, umoristici, gialli, biografie, autobiografie, fiabe, miti e leggende. Tra i testi descrittivi furono scelti quelli incentrati sulla descrizione di persone o quelli in cui il personaggio rivestiva una certa importanza; dei testi informativi furono selezionati quelli riguardanti persone. Sono stati esclusi dall'analisi i testi poetici, regolativi, di educazione all'immagine e al suono, le lettere e i diari. In totale, sono stati analizzati 1084 brani: 561 per le edizioni 2008-2010 riguardanti dodici case editrici e 523 per le edizioni del 2014, riguardanti undici case editrici (Scierri, 2017).

L'autrice (Scierri, 2017), analizzando i dati relativi allo spazio assegnato ai due generi in qualità di protagoniste e protagonisti delle storie, ha appurato che per ogni 10 protagoniste femminili venivano rappresentati 15 protagonisti maschili nelle edizioni 2008-2010 mentre essi erano 19 nelle edizioni 2014. Lo spazio assegnato nelle storie come attori principali non era paritario e non offriva al genere femminile le stesse opportunità rispetto agli uomini. Considerando il modo con cui i generi venivano presentati ai lettori, la ricerca ha evidenziato diverse disparità: l'avventura (o l'azione) era riservata al genere maschile mentre quello femminile era relegato entro una dimensione di staticità; gli uomini si muovevano prevalentemente in spazi aperti,

le donne restavano confinate in spazi chiusi; queste ultime non esistevano nei testi informativi relativi a personaggi importanti del passato o del presente (Scierri, 2017).

Per quanto concerne il mondo del lavoro, al genere maschile veniva riconosciuta un'identità professionale in misura maggiore rispetto a quello femminile. Inoltre, anche quando tale identità veniva riconosciuta alle donne, queste potevano riconoscersi entro una tipologia ristretta di ruoli; infatti, continuavano a prevalere mestieri stereotipati attribuiti alle donne, primo fra tutti la maestra. All'inverso, alle donne veniva riconosciuta un'identità genitoriale in misura maggiore rispetto agli uomini: quest'ultimi erano in primo luogo professionisti, le donne prima di tutto madri. La questione appare rilevante in quanto questo limita alle bambine, che leggono queste storie, la possibilità di immaginarsi in modo diverso a livello professionale. Veniva confermato anche lo stereotipo per cui le donne si contraddistinguono per la loro dimensione estetica: venivano assegnati loro attributi fisici in misura maggiore, rispetto agli uomini; quello che accade nei libri di lettura per bambine e bambini preannuncia il ruolo di "oggetto simbolico" che rivestirà la donna in altri campi mediatici (Scierri, 2017).

L'idea che emerge è che, nonostante l'adesione di diverse case editrici al codice di autoregolamentazione POLITE*,* non vi sia stato un intervento attento e consapevole, mirato ad una rappresentazione paritaria dei due generi ed esente da stereotipi. Come è stato evidenziato nell'indagine, il progetto POLITE ha avuto un'efficacia scarsa (quasi nulla): l'analisi di centinaia di testi ha evidenziato che non sono diminuiti gli stereotipi sessisti e che essi, purtroppo, si presentano nella stessa misura anche nelle case editrici che avevano stipulato l'accordo per il progetto (Scierri, 2017).

1.2.1. Scuole di genere misto e scuole con differenziazione di genere

Considerando invece il contesto internazionale, gli autori Wong, Shi & Chen (2018) hanno svolto una ricerca a Hong Kong, dove le scuole in cui vi sono studenti di un solo genere erano comuni durante l'epoca coloniale britannica, nel secolo scorso, ma rappresentano ancora oggi una parte consistente del sistema educativo (circa il 16% delle scuole superiori); sono stati esaminati 2059 studenti di scuole superiori e 456 studenti universitari considerando scuole in cui vi erano studenti di un solo genere

oppure scuole miste. Anche in uno sfondo demografico di controllo, i risultati suggerivano una più elevata salienza di genere negli studenti che frequentavano una scuola superiore con persone dello stesso sesso, una maggiore ansia dovuta ad interazioni con il genere opposto e minori amicizie miste, nei due campioni considerati. Inoltre, in amicizie con il genere opposto emergeva l'ansia dovuta all'altro genere; ciò è coerente con un pericoloso ciclo di ansie crescenti e una mancanza di interazioni con il genere opposto tra gli studenti di scuole solo maschili o solo femminili.

Quanto alla salienza di genere, essa si riferisce alla consapevolezza del genere come dimensione categorizzante ed è fondamentale perché i bambini in età scolare, i bambini in età prescolare e i neonati utilizzano il concetto di genere immediatamente per elaborare informazioni ricevute; un'elevata salienza di genere ha conseguenze sullo sviluppo psicosociale degli individui, per esempio, essa porta allo sviluppo di ruoli di genere e stereotipi (Wong, Shi & Chen, 2018).

A tal riguardo, c'è un forte dibattito che contrappone scuole con alunni dello stesso sesso a scuole con alunni di genere misto ossia quale delle due conduce ad una maggiore salienza di genere. Secondo la teoria dello sviluppo intergruppo, il genere come identità diviene saliente nel caso in cui si verifichino una delle quattro condizioni ambientali: quando i gruppi sono percettivamente discriminati, quando le persone sono in minoranza, quando i gruppi sono esplicitamente etichettati oppure quando i gruppi sono implicitamente sfruttati. La maggior parte dei ricercatori ipotizza che, in base a diverse circostanze, nelle scuole in cui vi siano solo studenti o solo studentesse, questi ultimi possiederanno una salienza di genere maggiore. Gli altri, enfatizzando le altre caratteristiche delle scuole in cui è presente un unico genere, prediligono l'opposto. Entrambe le parti del dibattito citano ricerche su come le persone performano in ambienti in cui ci sono persone dello stesso sesso o di sesso opposto come prove a sostegno, ma le stesse non valutano direttamente la salienza di genere negli studenti di scuole miste e di scuole in cui vi era una distinzione di genere (Wong, Shi & Chen, 2018).

L'ansia che si instaura in situazioni a genere misto evidenzia, però, effetti negativi sociali, psicologici e fisici; infatti, le persone con un'elevata ansia dovuta ad interazioni miste tendono ad evitare le situazioni in cui ci sono persone di genere

diverso e ad essere meno felici per loro. Questo potrebbe tradursi in un'interruzione del processo che porta a stabilire relazioni funzionali di genere misto e maggiori sfide da affrontare nel passaggio all'età adulta (Wong, Shi & Chen, 2018).

Coerente con tale concetto, Wong, Shi & Chen (2018) hanno inoltre evidenziato che studenti di scuole con distinzione di genere hanno affermato di avere meno amici dell'altro sesso in entrambi i campioni, di scuola superiore e di college. Inoltre, gli studenti di scuole con differenziazione di genere hanno riportano livelli più elevati di tre tipi diversi di ansia mixed-gender, due dei quali rimangono più elevati rispetto agli studenti delle scuole miste anche dopo aver abbandonato l'ambiente in questione.

Tali scoperte hanno comprovato che i timori per le ridotte opportunità degli studenti di scuole con distinzione di genere di partecipare ad interazioni miste potrebbero influire negativamente nella loro abilità di gestire una relazione con una persona di genere opposto e inserirsi in società nel futuro. Infatti, nelle scuole differenziate occorre aumentare le attività di genere misto sin dall'inizio al fine di sopperire le opportunità intrinsecamente limitate delle interazioni con l'altro genere (Wong, Shi & Chen, 2018)

Infine, gli autori (Wong, Shi & Chen, 2018) non hanno riscontrato che la salienza di genere sia correlata ad ansia in interazioni di genere misto. Questo potrebbe sottintendere che gli interventi per ridurre l'ansia mixed-gender dovrebbero focalizzarsi di più su amicizie miste invece che sulla salienza di genere. Tuttavia, la salienza di genere potrebbe fare da mediatore per l'ansia mixed-gender in specifiche circostanze, ad esempio quando è associata ad una bassa competenza percepita in interazioni miste. Nonostante ciò, questa scoperta non preclude la possibilità che una salienza di genere maggiore, negli studenti che frequentano scuole differenziate per genere, possa trasformarsi in stereotipi di genere maggiori come previsto dalla teoria dello sviluppo intergruppi. La conclusione più importante risulta, però, la seguente: la scoperta di una salienza di genere maggiore negli studenti delle scuole differenziate per genere richiede una certa attenzione, così come la richiedono persone con un'elevata salienza di genere che sviluppano stereotipi di genere più rigidi e una discreta negatività rivolta verso l'altro sesso (Wong, Shi & Chen, 2018).

1.2.2. Università di Padova, realtà accademica d'esempio

L'Ateneo di Padova, nel 2017, ha pubblicato il primo Bilancio di Genere aggregando dati relativi al triennio 2014-2016; esso è stato seguito da aggiornamenti annuali e da una seconda edizione completa del 2020, con dati relativi al triennio 2017-2019. Le analisi che sono state condotte hanno posto le basi per azioni volte a correggere le situazioni di squilibrio di genere e per la definizione di un primo Gender Equality Plan. Il Piano di Uguaglianza di Genere 2021-2023 si pone in continuità con questo percorso, allineandosi al vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan negli atenei italiani, curato nel 2021 dal Gruppo di Lavoro Gender Equality Plan della Commissione CRUI (Conferenza dei Rettori delle Università Italiane), che recepisce le indicazioni della Commissione Europea traducendole nel contesto accademico italiano. Per ogni macroarea di intervento sono stati definiti più obiettivi che vengono trasposti in azioni, con l'indicazione del presidio politico e gestionale, dei destinatari, degli indicatori e dei target. Inoltre, è stato inserito per ciascuna azione il collegamento con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 (Università degli Studi di Padova, 2022).

L'Ateneo è da tempo impegnato in azioni volte a incoraggiare le ragazze a intraprendere percorsi formativi nell'ambito delle discipline scientifiche; alcuni esempi sono il progetto NERD – Non È Roba per Donne, che ha l'obiettivo di alimentare la passione per l'informatica tra le studentesse delle scuole superiori e la Summer STEM Academy, iniziativa organizzata dall'Associazione Alumni della Scuola Galileiana. Alla promozione della presenza femminile nelle discipline tecnico-scientifiche è dedicato anche uno dei gruppi di lavoro dell'Action Line 2 – Widening Access, Inclusion and Diversity della Arqus University Alliance. Inoltre, molti sono gli eventi di sensibilizzazione e informazione, dalla giornata internazionale delle donne e delle ragazze nella scienza agli appuntamenti dedicati alla celebrazione di figure femminili di rilievo che hanno saputo farsi spazio in ambienti a prevalenza maschile. La mancanza di omogeneità nella distribuzione di studentesse e studenti in alcune aree disciplinari (Figura 1) ha come conseguenza anche uno squilibrio nel corpo docente, dove emerge con maggiore evidenza l'assottigliarsi della presenza femminile

nei ruoli più elevati della carriera accademica, fino ad arrivare alla I fascia, dove solo il 36% è donna (Figura 2) (Università degli Studi di Padova, 2022).

Fig.1: Distribuzione iscrizioni per genere, tipologia di corso e area di studio (a.a. 2019-2020 e 2020-2021)

	LAUREA TRIENNALE		LAUREA SPECIALISTICA / MAGISTRALE		LAUREA A CICLO UNICO		VECCHIO ORDINAMENTO	
	% Donne a.a. 2019-2020	% Donne a.a. 2020-2021	% Donne a.a. 2019-2020	% Donne a.a. 2020-2021	% Donne a.a. 2019-2020	% Donne a.a. 2020-2021	% Donne a.a. 2019-2020	% Donne a.a. 2020-2021
Istruzione	90,3%	91,4%	88,5%	89,3%	94,6%	94,3%	90,5%	95,5%
Discipline umanistiche e artistiche	67,8%	68,6%	66,7%	67,4%	-	-	77,1%	69,7%
Scienza sociali, giornalismo e informazione	67,7%	67,7%	73,2%	73,3%	-	-	71,9%	75%
Attività imprenditoriali commerciali e diritto	50,5%	51,7%	48,8%	44,7%	69,0%	68,8%	65,5%	69,1%
Scienze naturali, matematica e statistica	46,3%	46,9%	45,1%	43,6	-	-	38,9%	50%
Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione (ICT)	10,6%	10%	14,1%	20,3%	-	-	-	-
Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni	19,9%	21%	22,5%	22,7%	50,0%	49,5%	6,8%	4,3%
Agricoltura, silvicoltura, pesca e veterinaria	40,4%	40,4%	42,0%	40,8%	70,9%	70,9%	75%	75%
Sanità e assistenza sociale	74,7%	74,9%	70,7%	67,8%	60,2%	60,3%	53,6%	51,7%
Servizi	60,5%	59,6%	-	-	-	-	-	-
Totale	49,5%	50,5%	51,8%	51,4%	67,7%	67,6%	57,7%	57,4%

Fonte: Università degli Studi di Padova, 2022, pag. 11

Fig.2: Carriere accademiche per ruolo e genere (2018-2021)

★ Tutti i valori si riferiscono al 31 dicembre di ciascun anno, fatta eccezione per dottorande e dottorandi che sono relativi agli a.a. 2018-19, 2019-20, 2020-21.

	2018			2019			2020			2021		
RUOLO	DONNE	UOMINI	TOT.	DONNE	UOMINI	TOT.	DONNE	UOMINI	TOT.	DONNE	UOMINI	TOT.
Dottorande/i	605	656	1.261	606	706	1.312	622	760	1.382	675	817	1.492
Assegniste/i	426	463	889	410	474	884	419	555	974	411	489	900
RTD	148	193	341	181	235	416	194	252	446	205	273	478
di cui RTDA	107	109	216	113	122	235	107	133	240	107	135	242
di cui RTDB	41	84	125	68	113	181	87	119	206	98	138	236
RTI	182	181	363	151	147	298	118	117	235	99	100	199
II Fascia	352	613	965	368	639	1.007	402	665	1.067	417	682	1099
I Fascia	122	410	532	130	417	547	133	434	567	147	452	599

Fonte: Università degli Studi di Padova, 2022, pag. 13

L'Ateneo di Padova ha cercato su diversi fronti di contribuire a sanare il divario: è stato previsto un riconoscimento in termini di punti organico ai dipartimenti che, nei reclutamenti attuati nell'ambito dei piani del personale per gli anni 2016-2018 e 2019-2021, abbiano registrato i migliori risultati rispetto a due fattori: l'incremento percentuale del reclutamento al femminile (rispetto alla composizione per genere rilevata al 1° gennaio 2016) e l'incremento percentuale del reclutamento femminile nelle progressioni interne al ruolo di professore ordinario (rispetto alla composizione per genere di tale ruolo alla stessa data). Inoltre, nel 2020 l'Ateneo ha disposto un cofinanziamento maggiorato per i dipartimenti che hanno proposto chiamate dirette di professoresse e ricercatrici. Oltre a questi interventi, l'Università ha investito sulle misure di supporto alla genitorialità, alle attività di cura, all'equilibrio vita-lavoro e al benessere lavorativo del personale; un esempio è l'apertura dell'asilo nido aziendale Milla Baldo Ceolin (Università degli Studi di Padova, 2022).

In generale i fenomeni della segregazione orizzontale, con riferimento ai corsi di studio, e verticale, nel progredire delle carriere accademiche, risultano a tal punto radicati nella realtà universitaria che necessitano di un'attenzione costante e di una continuità nelle politiche. Per queste ragioni, il Gender Equality Plan 2022-2024 si focalizza su queste criticità con un approccio su più livelli, cercando di mirare ad azioni strutturali volte a correggere i meccanismi all'origine delle disuguaglianze e a interventi di sensibilizzazione, formazione e informazione finalizzati a coltivare una cultura della parità per combattere la persistenza degli stereotipi, anche inconsapevoli, alla base delle discriminazioni (Università degli Studi di Padova, 2022).

1.3. Il ruolo lavorativo: stereotipi che identificano le donne

Gli stereotipi di genere si riferiscono al genere storico e alla divisione dei ruoli assegnata tradizionalmente nell'ambiente di lavoro ed essi potrebbero essere la premessa sia per le decisioni individuali sia per la discriminazione nelle organizzazioni; queste credenze riflettono generalizzazioni rispetto alle qualità individuali e di conseguenza i relativi pregiudizi possono facilmente, e in modo sottile, portare a comportamenti discriminatori sul luogo di lavoro, principalmente influenzando le decisioni manageriali delle risorse umane e probabilmente fungendo da grilletto per il cosiddetto soffitto di cristallo, impedendo la promozione delle donne a posizioni di rango superiore (Castaño, Fontanil & García-Izquierdo, 2019).

La discriminazione di genere sul luogo di lavoro è sempre meno ammessa socialmente: essa viene percepita come una mancanza di progresso sociale che va contro l'idea di gestire la diversità per la promozione lavorativa delle donne. Tuttavia, solo il 5,2% degli amministratori delegati delle aziende della Standard & Poor's 500 – il più importante indice azionario nordamericano – sono donne, dato che si uniforma all'Unione Europea in cui le dirigenti donne nel consiglio di amministrazione erano il 23,3% nel 2016; di conseguenza la Commissione Europea sta spingendo i suoi Stati membri ad aumentare la presenza delle donne nei consigli di amministrazione per raggiungere almeno il 40% dei dirigenti d'impresa (Castaño, Fontanil & García-Izquierdo, 2019).

Gli stereotipi di genere possono influenzare le decisioni manageriali delle risorse umane in una molteplicità di modi, con la risultante di avere una sottorappresentazione

delle donne leader e contribuendo a creare luoghi di lavoro squilibrati e malsani. A tal proposito, l'articolo di Castaño, Fontanil & García-Izquierdo (2019) si concentra su una revisione qualitativa che mira a svelare l'ampia varietà di stereotipi di genere che potrebbero ostacolare la presenza delle donne nelle posizioni manageriali mediante un'analisi dei contenuti degli stereotipi di genere, nella letteratura scientifica. Una delle questioni che emerge da queste scoperte è che non sembra avere importanza se le donne possiedono una specifica caratteristica personale o meno: sia il fatto di possedere una data caratteristica che la mancanza di essa può portare ad una prestazione peggiore percepita, in comparazione agli uomini, rendendo le donne apparentemente meno adatte. Al contrario, gli uomini sono percepiti in modo molto più positivo nelle posizioni manageriali nel caso in cui possiedano le stesse caratteristiche che possiedono le donne.

Nonostante i benefici dei ruoli androgini che portano a percepire le donne in posizioni manageriali come maggiormente abili, le donne pagano ancora un alto prezzo rispetto agli uomini; tuttavia, se gli uomini adottano ruoli femminili, maschili o androgini non soffrono di questo doppio vincolo. Inoltre, in linea con i modelli di segregazione professionale, il settore normativo include quegli stereotipi che affermano che le donne sono più adatte a prendersi cura della famiglia; ciò comporta un *effetto sticky floor* (Castaño, Fontanil & García-Izquierdo, 2019). L'espressione *sticky floor*, coniata dalla sociologa Catherine White Berheide nel 1992, indica un modello occupazionale che blocca soprattutto le donne in professioni di basso livello, a basso salario e con scarsissima mobilità. Indica, infatti, lo stazionare in una posizione entry-level e la difficoltà di ottenere promozioni per ruoli di middle management (Grassini, 2021a).

È chiaro che se le donne spendono il loro tempo in famiglia e nella cura dei figli non possono acquisire la stessa esperienza degli uomini; questo è legato alla credenza secondo la quale le donne sono considerate maggiormente come pedine nell'ambito familiare, con la risultante di giudizi più severi rispetto agli uomini. È stato rilevato che gli uomini abbandonano velocemente i contesti di lavoro dominati dalle donne a causa delle pressioni di genere, perpetuando la segregazione dello status di genere sul luogo di lavoro. Inoltre, è stato evidenziato che sebbene le donne siano generalmente consapevoli che guadagnano meno degli uomini, le stesse percepiscono i loro stipendi

allo stesso modo degli uomini, pertanto finché percepiranno salari inferiori come legittimi, le disuguaglianze probabilmente non potranno essere superate (Castaño, Fontanil & García-Izquierdo, 2019).

L'ampia varietà di stereotipi che potrebbero avere un impatto sulle decisioni del capitale umano, ostacolando la presenza delle donne in posizioni manageriali, ha evidenziato e conseguentemente peggiorato la qualità di vita delle donne, rafforzando gli ambienti di lavoro discriminatori e disonesti; le donne potrebbero sperimentare una riduzione del benessere non solo quando accedono a posizioni manageriali ma anche quando faticano a tenere il passo con il lavoro. Pertanto, le organizzazioni impegnate ad abbracciare il lavoro dignitoso dovrebbero essere in grado di rompere con lo status quo della leadership dominante maschile e con la giustificazione permanente della gestione dello stereotipo. In caso contrario, forme di lavoro emergenti che richiedono diversità per creare valore nel lavoro futuro non saranno garantite (Castaño, Fontanil & García-Izquierdo, 2019).

In questo articolo (Castaño, Fontanil & García-Izquierdo, 2019) viene fatta luce su come la gestione possa falsare le decisioni organizzative per mezzo di stereotipi come origine nascosta della discriminazione di genere in posizioni manageriali. Dapprima, l'analisi di processi evidenziati nella letteratura scientifica ha segnalato la controversa interpretazione degli stereotipi di genere quali potenziali cause del fenomeno della discriminazione di genere sul luogo di lavoro. In secondo luogo, gli effetti dannosi degli stereotipi di genere sono stati confermati attraverso una rassegna di studi meta-analitici constatando che anche differenze percepite come vantaggiose possono supportare la probabilità che le donne vengano sfruttate e non considerate per posizioni manageriali. Terzo, l'articolo (Castaño, Fontanil & García-Izquierdo, 2019) ha fatto luce sull'ampia gamma di stereotipi di genere che influenzano sottilmente le decisioni organizzative conducendo a comportamenti discriminatori verso le donne che si trovano in posizioni manageriali.

Infine, è stato evidenziato che gli stereotipi descrittivi e prescrittivi impattano i processi decisionali principalmente attraverso la percezione apparente che le donne siano meno idonee per posizioni manageriali; come conseguenza, i luoghi di lavoro caratterizzati da una mancanza di giustizia sono stati sostenuti nel tempo, quindi non c'è da sorprendersi se le donne continuano ad essere sovra rappresentate in professioni

poco qualificate con conseguenze negative per la salute e il benessere, sebbene siano ugualmente o anche più qualificate rispetto agli uomini (Castaño, Fontanil & García-Izquierdo, 2019).

Nel caso delle donne, gli stereotipi possono essere attivati subdolamente in una varietà di modi incluso essere in minoranza numerica come, ad esempio, essere l'unica donna che guida un gruppo di uomini oppure in modo che venga sottolineata la scarsità delle donne presenti in un'azienda. Fungere da unico membro del proprio gruppo sociale accresce la salienza delle identità sociali; questo sfocia negli effetti della minaccia degli stereotipi per le donne, per esempio, i ricercatori hanno dimostrato che l'esposizione ad un segnale contingente ha evidenziato uno squilibrio di genere in una conferenza STEM, riducendo il senso di appartenenza delle studentesse e il desiderio di partecipare alla conferenza, comparato con coloro che non erano stati esposti a questa minaccia d'identità (Hoyt & Murphy, 2016).

La minaccia dello stereotipo può anche compromettere il senso di appartenenza delle donne ad un determinato ambito e la motivazione e il desiderio di perseguire il successo nel settore; percepire un senso di appartenenza sociale e di connessione è cruciale per la motivazione e il conseguimento di obiettivi all'interno di qualsiasi settore. In generale, Hoyt & Murphy (2016) mostrano che le differenze individuali che servono a rafforzare la convinzione che le donne possiedono abilità per essere leader di successo (includendo la leadership, l'autoefficacia, il potere e la mentalità riguardo la natura della leadership) possono aiutare ad attenuare effetti deleteri di minaccia nelle stesse donne.

Nel dominio della leadership, è stato dimostrato che le donne che sono molto fiduciose nella loro abilità di direzione, come indicato da elevati livelli di leadership e autoefficacia, rispondono positivamente quando prendono una posizione per smentire lo stereotipo della leadership di genere, chiedendo ad altre donne di dare consigli e motivare i dipendenti, nel caso di un comitato di assunzione che era stato simulato (Hoyt & Blascovich, 2007, 2010). In particolare, le donne con alti livelli di leadership performano meglio, si identificano di più con l'ambito della leadership e riportano livelli più elevati di benessere psicologico.

L'influenza dei modelli femminili nell'aumentare le aspirazioni delle donne è stata dimostrata in un esperimento randomizzato in India; sfruttando una legge sulle quote

di genere che riserva posizioni di leadership alle donne e verificando ciò in villaggi selezionati casualmente, i ricercatori (Hoyt & Murphy, 2016) scoprirono che una maggiore rappresentanza di donne nei consigli di villaggi indiani comportava una carriera migliore, aspirazioni per le ragazze locali e l'eliminazione del *gender gap* in ambito educativo. Probabilmente, la preoccupazione di essere valutate attraverso le lenti di stereotipi negativi aveva giocato un ruolo significativo nelle aspirazioni di carriera di queste ragazze e i modelli di ruolo avevano aiutato a immunizzarle da questa minaccia. Infatti, la minaccia dello stereotipo permane in ambiti in cui lo stereotipo è rilevante: così, anche quando la minaccia non è direttamente ed esplicitamente esaminata nelle ricerche, i processi afferenti alla minaccia dello stereotipo sono ancora al lavoro nel caso in cui le persone si trovino in contesti dove gli stereotipi negativi, rilevanti per sé stessi, abbondano (Hoyt & Murphy, 2016).

A livello individuale, vi è un'ironia spiacevole associata al fenomeno della minaccia dello stereotipo: quest'ultima tende a presentare gli effetti più deleteri su coloro per i quali lo stereotipo è il più rilevante e su coloro che sono più motivati a performare meglio. Per esempio, i ricercatori Hoyt & Murphy (2016) hanno evidenziato che più le donne si identificano con il loro genere e più sono vulnerabili alla minaccia allo stereotipo. Collegato a ciò, le donne che erano altamente consapevoli dello stigma associato al genere "donna" erano più inclini agli effetti della minaccia dello stereotipo di quelle che avevano una consapevolezza minore dello stigma. Inoltre, gli effetti della minaccia dello stereotipo sono più pronunciati in coloro secondo cui la prestazione nel settore lavorativo è molto rilevante e autorevole. Per esempio, nel settore dell'imprenditoria la ricerca dimostrò che le donne con elevati livelli di personalità proattiva erano più inclini a mostrare reazioni dannose alla minaccia rispetto alle donne con personalità meno propositive (Hoyt & Murphy, 2016).

Infine, sottolineare gli stereotipi positivi e non evidenziare gli stereotipi negativi può essere efficace. Per esempio, valorizzare esplicitamente i tratti femminili o mettere in evidenza il potere dell'istruzione, le aspirazioni di carriera e le esperienze lavorative nel contesto negoziale neutralizzavano le donne dagli effetti di minaccia dello stereotipo. Presentare l'imprenditoria come un ambito neutrale rispetto al genere riduceva il potenziale per la minaccia dello stereotipo ed eliminava il *gender gap* nei

propositi imprenditoriali. Le culture organizzative possono anche promuovere la sicurezza identitaria: nelle organizzazioni che sostengono la crescita individuale vi è la convinzione che tutti possano espandere la loro intelligenza e le loro abilità, promuovendo la sicurezza identitaria e combattendo la minaccia stereotipata. A tal proposito, le donne dimostrarono una maggiore fiducia e un minor disimpegno da una società di consulenza quando essa abbracciava il concetto di crescita piuttosto che una mentalità fissa (Hoyt & Murphy, 2016).

1.3.1. Le madri e l'ambito lavorativo

L'articolo di Wattis & James (2013) esplora come le madri lavoratrici gestiscono i due ruoli derivanti dal lavoro retribuito e da quello domestico, sottolineando i conflitti e i problemi che le donne incontrano nel tentativo di conciliare i due ruoli specialmente dando rilevanza alle priorità del mercato a discapito della vita familiare. L'articolo si basa su informazioni derivanti da interviste qualitative provenienti dal Progetto del Fondo Sociale Europeo (ESF), un progetto di ricerca che esamina le esperienze delle madri lavoratrici sull'equilibrio vita-lavoro, il progresso occupazionale e il loro impegno atto a suscitare interesse nei confronti del governo e delle politiche sul lavoro e sulla famiglia nel Regno Unito e nei Paesi Bassi; in particolare il presente articolo è basato su dati provenienti da interviste svolte nel Regno Unito.

Rispetto agli studi precedenti, gli autori di questo articolo (Wattis & James, 2013) hanno individuato uno scritto di Zygmunt Bauman, sociologo, filosofo e accademico di origine polacca, inerente all'ordine e al disordine utile per comprendere le rivelazioni del presente articolo e per localizzare i tentativi delle intervistate nel far fronte ai due ambiti all'interno del più ampio contesto economico e politico neoliberista. Le idee di Bauman sull'ordine e il disordine sono concepite a livello macroeconomico e si riferiscono, in primo luogo, alla preoccupazione dell'ordine e del contenimento della modernità e in secondo luogo al disordine causato dalla globalizzazione. Le argomentazioni di Bauman, tuttavia, si traslano al livello di esperienza vissuta così come le conclusioni dell'articolo (Wattis & James, 2013) evidenziano sia le pratiche di ordinamento che di contenimento e i dilemmi sul

disordine e i disturbi nella negoziazione da parte delle donne nelle due sfere, del lavoro e della cura della casa.

Entrambe le nozioni di ordine e disordine sono evidenti nella pratica dell'equilibrio lavoro-vita privata; nell'ambito del mercato del lavoro deregolamentato contemporaneo è considerato scontato che il lavoro retribuito sia spesso imprevedibile, impegnativo e quindi caotico. Al contrario, per soddisfare ciò, la vita domestica diventa il luogo dell'ordine. La riflessione del presente articolo (Wattis & James, 2013) sulle madri lavoratrici che cercano di gestire le sfere del lavoro e della famiglia rivela come la vita familiare sia organizzata in termini di confinamento e ordine: i tentativi per raggiungere assiduamente un equilibrio lavoro-famiglia conducono al bisogno di un ordine rigido tale che un cosiddetto "equilibrio" venga raggiunto al prezzo di diminuire la qualità della vita.

In effetti, come sostiene Bauman, ogni forma di ordine porta con sé il suo inevitabile disordine, poiché è proprio l'ordine richiesto che crea la nozione di disordine come caos e fallimento. Le scoperte di Wattis & James (2013) sottolineano il predominio delle richieste lavorative nella negoziazione femminile di lavoro e cura. La preoccupazione principale delle donne viene identificata con il benessere e la cura dei figli, tuttavia, l'attività lavorativa, frequentemente presentata come una priorità, lascia le donne con poca scelta. Molti manager e colleghi non comprendono l'impatto delle responsabilità di cura, aspettandosi che le donne facciano spesso fronte a esigenze inaspettate come i cambiamenti di orario e luogo in cui avvengono le riunioni, le lunghe permanenze in ufficio e il lavoro straordinario.

Nonostante le richieste lavorative, le donne continuano a farsi carico di una quota maggiore di lavoro nella sfera domestica. Questo risulta evidente nelle conclusioni del presente articolo ed è spesso il caso delle donne che lavorano full-time, sebbene le donne, lavorando per più tempo, condividano le responsabilità in modo più equo con il partner. Inoltre, sebbene il numero delle donne BME (appartenenti ad etnie di colore e a minoranze) nel campione sia piccolo, i risultati dimostrano come le esperienze del lavoro domestico potrebbero variare come risultato di fattori culturali connessi all'etnia. Infine, gli autori (Wattis & James, 2013) sottolineano che sono principalmente le donne che si assumono la responsabilità di pianificare e organizzare

la sfera domestica per assicurare che i ruoli siano gestiti senza interruzioni rispetto al lavoro.

1.3.2. La gestione lavorativa e familiare

Hoyt & Murphy (2016) affermano che le donne impegnate in occupazioni professionali cercano di mettere ordine nelle loro abitazioni organizzando e strutturando le faccende domestiche mentre il loro lavoro retribuito si caratterizza per tempistiche più libere e fluide.

Molte intervistate hanno evidenziato l'influenza del lavoro retribuito sulla vita familiare, il quale è considerato maggiormente accettabile delle ripercussioni della vita familiare sugli impegni lavorativi. Il lavoro incide sulla vita familiare e sul dare un'assistenza efficace in diversi modi: per esempio, le donne spesso trovano difficoltoso lasciare il posto di lavoro in orario per tornare a casa oppure per andare a prelevare i figli a causa della mole di lavoro, delle richieste dei clienti oppure delle riunioni che durano più del dovuto. Altre intervistate hanno raccontato di dover lavorare fuori casa per giorni e giorni. Tali interruzioni portano le donne a percepire di non essere in grado di badare alla cura della famiglia efficacemente, spesso quando è impossibile mascherare intrusioni lavorative nello spazio/tempo domestico (Hoyt & Murphy, 2016).

Al fine di contenere il lavoro e gestire entrambe le sfere, molte donne decidono di lavorare part-time: un numero significativo di donne in questo studio (Hoyt & Murphy, 2016) ha preso questa decisione nel tentativo di creare e mantenere un certo equilibrio; il lavoro part-time, infatti, è il mezzo principale attraverso cui molte donne gestiscono entrambe le responsabilità del lavoro retribuito e della cura dei figli. Esso è anche centrale per le disparità di genere nel mercato del lavoro perché generalmente offre opportunità di formazione ma poca progressione di carriera e una indipendenza economica limitata. È importante riconoscere, tuttavia, le differenze e le disparità all'interno della categoria del lavoro part-time che sono evidenziate all'interno delle conclusioni di questo articolo: per esempio, molte delle intervistate lavoravano part-time in modo ben remunerato, avevano un impiego significativo e piuttosto flessibile (Hoyt & Murphy, 2016).

Con lo scopo di conciliare i due ruoli, le donne spesso scelgono lavori part-time come la vendita al dettaglio oppure occupazioni elementari che offrono, in questo caso, una flessibilità limitata e un'autonomia lavorativa; i risultati del presente articolo (Hoyt & Murphy, 2016) evidenziano come tali occupazioni offrano i vantaggi di essere prevedibili e di stabilire richieste limitate sulla vita delle donne. In effetti, per alcune donne intervistate fissare orari di lavoro, che sono soggetti a cambiamento in base a come i datori di lavoro ritengono opportuno, rendono l'equilibrio lavoro-vita privata più problematico in particolar modo quando gli schemi di cura familiare cambiano. Alcune intervistate non si identificano con la nozione di "carriera", dimostrando che molte donne della classe lavoratrice sono spesso scoraggiate dal considerare l'occupazione in questi termini. Per altre, il lavoro part-time è legato alla decisione di bloccare la progressione all'interno delle organizzazioni oppure alla scelta di ritirarsi da ruoli determinanti, infatti le posizioni dirigenziali di solito richiedono un aumento esponenziale di richieste, nel tempo (Hoyt & Murphy, 2016).

Gli autori Hoyt & Murphy (2016) veicolano le reali difficoltà che devono fronteggiare molte madri lavoratrici, suggerendo che il concetto di equilibrio lavoro-vita privata serve semplicemente come uno strumento di retorica che ha una rilevanza limitata per le esperienze di vita delle donne che cercano di conciliare lavoro e cura familiare.

In parallelo a quanto già affermato da Wattis & James (2013), in questo articolo gli autori Hoyt & Murphy (2016) hanno attinto i concetti di ordine e disordine utilizzati da Bauman nel suo scritto sulla trasformazione della modernità e della società. Per Bauman l'ordine e il contenimento sono costitutivi della modernità post illuminista definita come una solida modernità. Nel periodo tardo/post-moderno descritto da Bauman come modernità liquida, egli sostiene che il disordine e l'insicurezza diventano caratteristiche definitive in quanto sono il risultato della deregolamentazione economica e della globalizzazione. Per Bauman l'impatto del disordine nella vita degli individui e la soggezione all'ordine sono marcatori di uno status subordinato; egli non aveva, tuttavia, esplorato le dimensioni di genere di questa sottomissione (Hoyt & Murphy, 2016).

Lavorare pro e contro i concetti di Bauman consente un'esplorazione dei modi in cui il capitalismo del disordine, in tempi moderni liquidi, è sostenuto da questo "lavoro

d'ordine" in gran parte intrapreso dalle donne e del modo in cui le loro strategie attutiscono gli effetti delle richieste in ambiente lavorativo sulla vita familiare, spesso a discapito della progressione di carriera. In questo modo la responsabilità di genere di ordinare la vita familiare, in modo che si adatti alle esigenze differenziate del luogo di lavoro, indica la relativa mancanza femminile di potere (Hoyt & Murphy, 2016).

Lo stereotipo femminile di genere è, di fatto, incongruente con il ruolo di leadership; gli stereotipi di genere più rilevanti per il settore della leadership sono quelli che conservano gli ideali secondo cui le donne sono addette alla cura della famiglia e gli uomini a farsi carico delle altre incombenze. Specificamente, le donne sono associate a caratteristiche comuni che evidenziano l'interesse per gli altri mentre gli uomini sono visti come coloro che posseggono razionalità e caratteristiche che enfatizzano la fiducia, l'indipendenza e la supremazia. In sintesi, le donne leader possono sperimentare una maggiore minaccia quando tentano la strada della leadership all'interno delle industrie e delle organizzazioni in posizioni in cui le donne sono in numero esiguo, all'interno di contesti in cui gli stereotipi di genere sono resi salienti dai media o dagli ambienti fisici oppure nelle culture organizzative che esaltano virtù come la concorrenza o l'innata genialità del successo (Hoyt & Murphy, 2016).

CAPITOLO 2 - Il gender gap, problematica difficile da sradicare

2.1. Una visione d'insieme

Secondo Lamer & Weisbuch (2019) le evidenze provenienti da diversi paradigmi suggeriscono che le persone associano il concetto di potere con il piano verticale; per esempio, parole associate al potere come insegnante o maestro vengono identificate come efficaci più velocemente nel caso in cui vengano poste in alto nello spazio.

Le persone dispongono di una varietà di credenze associate al potere incluse credenze su chi lo detiene, ad esempio, alcune persone credono che i superiori e gli uomini siano più potenti rispetto agli stagisti e alle donne, rispettivamente. Queste credenze possono essere accresciute nella mente umana e portare alla formazione di stereotipi secondo cui gli uomini siano più potenti e abbiano anche personalità più

dominanti rispetto alle donne. All'interno di questo studio, Lamer & Weisbuch (2019) hanno perseguito l'ipotesi secondo cui gli ambienti sociali potrebbero rinforzare gli stereotipi di potere attraverso associazioni socio-spaziali. Specificamente, è stato esaminato se considerando una co-variazione tra genere e posizione spaziale essa avrebbe indotto i destinatari a sostenere stereotipi di genere riguardanti il potere.

Secondo la Teoria dei Ruoli, gli individui apprendono che le donne devono educare la prole poiché essi si imbattono più spesso in donne, piuttosto che uomini, che svolgono ruoli educativi; in questo modo acquisiscono gli stereotipi di genere attraverso riscontri con l'ambiente sociale. La Teoria dei Ruoli e altre teorie che riguardano la costruzione sociale dei ruoli di genere sono costruite, in parte, su ipotesi basilari ossia come le persone processano informazioni sociali: la Teoria dei Ruoli ipotizza che le persone traggano deduzioni disposizionali sulle donne e sugli uomini dal loro comportamento, guidato dal ruolo; in questo modo la teoria si basa su ipotesi sostenute sull'elaborazione di informazioni sociali per spiegare come gli ambienti sociali rinforzano gli stereotipi di genere (Lamer & Weisbuch, 2019)

Lamer & Weisbuch (2019) hanno adottato un simile approccio. Nella misura in cui gli individui elaborano il concetto di potere dalla comprensione delle posizioni sociali, essi potrebbero concepire gli stereotipi di genere sul potere a partire dall'idea su dove le donne e gli uomini sono, in genere, situati nello spazio. Di conseguenza, le persone potrebbero pensare che gli uomini siano più potenti delle donne nella misura in cui i loro ambienti sociali posizionano tipicamente gli uomini al di sopra delle donne. In questo studio (Lamer & Weisbuch, 2019) è stato ipotizzato che gli stereotipi di genere sul potere si riflettano sul piano verticale degli ambienti sociali comuni (Ipotesi 2) e che siano rinforzati attraverso l'esposizione a tali ambienti (Ipotesi 3).

L'Ipotesi 2 non è una prova diretta della Teoria della Metafora Concettuale in senso stretto ma è motivata da questa teoria. La Teoria della Metafora Concettuale suppone che il modo in cui la mente umana struttura e processa le informazioni possa influenzare una vasta gamma di comportamenti. Questa idea è centrale nelle analisi del linguaggio di questa Teoria secondo cui il modo in cui le sorgenti-target sono mappate nella memoria umana è causa delle comuni metafore linguistiche. Tuttavia, le associazioni di concetti sorgenti-target nella memoria umana non dovrebbero solo essere riflesse nel linguaggio che usiamo ma anche nelle proprietà fisiche degli

ambienti che costruiamo. Di conseguenza, le persone potrebbero posizionare immagini di uomini più in alto nello spazio rispetto alle immagini delle donne perché queste selezioni spaziali riflettono mappature concettuali del potere nello spazio (Lamer & Weisbuch, 2019).

L'Ipotesi 3, invece, suggerisce che osservando la covariazione tra posizione verticale e genere, essa porta a rinforzare la credenza secondo cui gli uomini siano più potenti e dominanti delle donne. Questo effetto dovrebbe verificarsi solo nella misura in cui i riceventi mappino i loro concetti di potere sul concetto semanticamente distante di posizione spaziale. Tuttavia, l'effetto potrebbe verificarsi attraverso almeno due vie distinte ma non mutualmente esclusive. Primo, la covariazione tra la verticalità e il genere può esercitare i suoi effetti sui riceventi mentre recuperano informazioni sul potere di uomini e donne: quando si producono giudizi espliciti sul potere e sulla dominanza delle donne (o degli uomini), le persone potrebbero selezionarle dalle loro rappresentazioni spaziali delle donne (o degli uomini). Nella misura in cui i riceventi abbiano recentemente visto gli uomini in una posizione spaziale più elevata rispetto alle donne essi assumerebbero, dalle rappresentazioni spaziali che le causano, che gli uomini siano più potenti delle donne. Collettivamente, queste ipotesi rappresentano la proposta di Lamer & Weisbuch (2019) secondo cui gli stereotipi di genere siano rinforzati attraverso il piano verticale dei media visivi culturalmente distribuiti.

Questi effetti avrebbero implicazioni diffuse su come gli stereotipi di genere sono mantenuti all'interno di una popolazione ampiamente distribuita. Le verifiche di queste ipotesi hanno richiesto un metodo che potesse permettere una generalizzazione dal campione di stimolo ad ambienti visivi culturalmente distribuiti, ossia lo stimolo campione doveva essere rappresentativo di quello che una grande popolazione incontra frequentemente (Lamer & Weisbuch, 2019).

Lamer & Weisbuch (2019) hanno utilizzato le istantanee culturali per esaminare se la relazione tra posizione verticale e genere costituisse un modello sociale e se questo modello fosse una causa plausibile di stereotipi di genere diffusi. Le istantanee culturali sono registrazioni tratte da scene viste ripetutamente da molte persone nelle loro vite quotidiane come ad esempio i programmi televisivi, gli angoli delle strade urbane o le pagine delle riviste. Questo modello sperimentale espone le persone ad una

dose molto piccola di un modello che essi incontrano con maggior frequenza nella vita quotidiana.

Dato che l'elevazione spaziale maschile si verificava in tutte le riviste cartacee americane che venivano considerate, l'effetto statisticamente piccolo probabilmente rifletteva una significativa influenza nelle credenze dei partecipanti americani su donne e uomini. Le moderne riviste americane rappresentano gli uomini in una posizione superiore rispetto a quella delle donne (Studio 2). Così, quando ciò viene riscontrato nelle riviste, i lettori vedono gli uomini in posizioni più elevate rispetto alle donne (Studio 1). L'esposizione ripetuta di questa covariazione socialmente diffusa porta i riceventi a pensare che gli uomini, in generale, abbiano personalità più potenti e dominanti rispetto alle donne (Studio 3). In questo caso la posizione verticale in una rivista conduce a cambiamenti nei giudizi autoriferiti dei riceventi riguardo il potere della persona raffigurata. Gli autori Lamer & Weisbuch (2019) hanno cercato di verificare l'ipotesi più modesta ossia che una posizione superiore (o inferiore) nello spazio porti le persone ad essere giudicate come potenti anche quando quelle persone sono poste in contesti complessi; questa ipotesi è più modesta nella misura in cui essa corrisponde ad un effetto piuttosto che ad una teoria che illustra l'effetto. È stato affermato che gli effetti del posizionamento verticale, sui giudizi di potere, è probabile che si estendano ai contesti visivi del mondo reale. Si può quindi affermare che i risultati forniscono la prova più forte, fino ad oggi, che l'influenza della posizione verticale nei giudizi sociali si estende ad ambienti tipici (Lamer & Weisbuch, 2019).

Con riferimento alla leadership, Enderstein (2018) afferma che in parallelo alla teoria della leadership tradizionale si è verificato un aumento della ricerca sulla leadership delle donne nei settori della psicologia, dell'amministrazione e della teoria organizzativa. Questo ha offerto analisi comparative tra la leadership delle donne e degli uomini basata su determinanti psicologici e interpersonali dell'efficacia del leader.

La ricerca empirica sul vantaggio derivante da una leadership femminile ha rivelato una realtà complessa di vantaggi e svantaggi, legati al genere, contestualmente specifica. Enderstein (2018) ha utilizzato una prospettiva critica sulla femminilità per analizzare a fondo le contraddizioni e gli sforzi, presenti nelle narrazioni: le narrazioni delle partecipanti del suo studio sono state raccolte nel 2015 attraverso interviste in

profondità semi-strutturate. Complessivamente le partecipanti erano 18, provenienti da diversi paesi europei (Finlandia, Danimarca, Svezia, Ungheria, Romania, Turchia, Serbia, Grecia, Italia, Paesi Bassi, Svizzera e Francia); ogni partecipante aveva ricoperto una posizione di leadership in un'organizzazione studentesca a livello europeo, si identificava come donna e aveva un'età compresa tra i 20 e i 30 anni.

Il percorso generale, condiviso dalle partecipanti, è stato il processo per diventare leader; i percorsi personali hanno avuto una durata considerevole, a partire dalle esperienze infantili fino all'evoluzione attraverso diversi ruoli organizzativi. Un tema comune era lo sviluppo di una visione personale riguardo la responsabilità sociale; le partecipanti hanno ricordato esperienze provenienti dagli ambienti familiari e da modelli di ruolo che continuavano ad influenzare le loro filosofie personali di leadership nel corso del tempo (Enderstein, 2018).

La leadership era stata perfezionata attraverso un processo di coinvolgimento in compiti di leadership, auto-riflessione e applicazione. Sebbene le partecipanti abbiano descritto percorsi differenti e sfaccettati, ciascuna di esse ha menzionato il contributo delle loro comunità, sia nello stabilire la loro auto-identificazione come leader sia nel controllo del "femminile" associato ai corpi femminili. Le partecipanti erano consapevoli del fatto che erano soggette, come donne, a "standard più elevati e maggiori vincoli" rispetto ai leader uomini e che i loro punti di forza erano probabilmente sottovalutati e le loro debolezze ingrandite (Enderstein, 2018).

Vi è una discrepanza, all'interno delle narrazioni di alcune partecipanti, tra l'essere a conoscenza della sottovalutazione delle donne leader e il fatto di descrivere la leadership femminile come *specifica* ossia un tipo di leadership caratterizzata da supporto, accudimento e collaborazione. Questo si riferisce alla tensione tra ideali egemonici di femminilità e autorità associata alla leadership; infatti, la femminilità è sia una risorsa che una limitazione. C'è uno scisma tra i marcatori fisici di femminilità e le competenze femminili nello specifico contesto della leadership. Questa relazione appare in almeno un terzo delle storie delle partecipanti così come le stesse raccontano momenti di molestie all'interno delle loro organizzazioni come risultato della lettura femminile dei loro corpi (Enderstein, 2018).

Infine, tutte le partecipanti sottolinearono che la "componente femminile di leadership" non era vista come dominio esclusivo delle donne; esse enfatizzarono il

fatto che anche gli uomini possono assumere questi stili di guida. Le caratteristiche di sensibilità interpersonale, collaborazione ed emancipazione non dovrebbero essere concepite come il prodotto di un'essenza interna femminile espressa da leader donne; piuttosto queste dovrebbero essere considerate come marcatori di leadership positiva ed efficace, indipendentemente dal genere (Enderstein, 2018).

2.1.1. Sfondare il soffitto di cristallo

Lewellyn & Muller-Kahle (2020) nel loro studio, invece, affrontano il tema della leadership femminile esplorando la seguente domanda di ricerca ossia in che modo gli elementi istituzionali di emancipazione economica e politica delle donne, insieme alla cultura nazionale, influenzano la diversità di genere nei consigli di amministrazione.

Per *emancipazione economica* delle donne si intende quel processo in cui le stesse possono esercitare un livello di controllo su opportunità di guadagno, in modo che abbiano un maggior accesso ad esse e una cospicua capacità di partecipare a tali opportunità; per *emancipazione politica* delle donne si intende quel processo attraverso il quale le donne incrementano le loro abilità a partecipare – ed esercitare la loro influenza – al processo decisionale sociale. Dal momento in cui le donne diventano economicamente e politicamente responsabilizzate non solo modificano i loro schemi personali ma influenzano anche quelli degli altri componenti della società (Lewellyn & Muller-Kahle, 2020).

Come già affermato all'interno del presente contributo, i giudizi valutativi che gli individui fanno su sé stessi e sugli gli altri sono influenzati dal modo in cui gli schemi di genere guidano l'elaborazione dell'informazione; questo include credenze su ruoli corretti e appropriati per uomini e donne in una determinata società (Lewellyn & Muller-Kahle, 2020). Bem (1981) già all'inizio degli anni '80 affermò che la percezione di un individuo e il suo comportamento riflettono la definizione della società del maschilismo e della femminilità come processo schematico per genere; attraverso questo processo, esiste una certa pressione per gli individui a conformarsi a nozioni su cui si basano comportamenti "adeguati", sia per gli uomini che per le donne.

Sebbene ci siano membri della società che rigetteranno le costrizioni su quali debbano essere i ruoli corretti, la maggior parte degli individui si sentirà obbligata a

conformarsi a ciò che le norme della società prescrivono e ci si aspetterà che gli altri facciano lo stesso (Lewellyn & Muller-Kahle, 2020).

L'empowerment femminile è un processo sociale dalle molteplici sfaccettature che promuove sentimenti di potere su scelte e opportunità che le donne hanno a loro disposizione; l'emancipazione economica e politica vengono riflesse dalle opportunità che le donne hanno in un determinato contesto istituzionale per migliorare, rispettivamente, le loro risorse economiche e il coinvolgimento negli affari politici. Avere l'opportunità per migliorare i propri mezzi economici e prediligere la partecipazione ai processi politici sono stati visti come elementi necessari per l'emancipazione femminile in tutto il mondo. Un altro aspetto del contesto istituzionale di un paese, empiricamente associato con il livello di diversità di genere nei consigli di amministrazione, è la cultura nazionale. È stato scoperto che le dimensioni culturali della distanza di potere e del maschilismo sono strettamente legati agli atteggiamenti sui ruoli di genere e sono studiati in relazione alle rappresentazioni delle donne nei consigli di amministrazione (Lewellyn & Muller-Kahle, 2020).

Nel corso del loro studio, Lewellyn & Muller-Kahle (2020) anticiparono che le relazioni tra l'emancipazione economica e politica delle donne all'interno di un determinato paese e il numero delle donne che ottengono incarichi di direzione sarebbe stato più forte quando le credenze sociali e le posizioni fossero state culturalmente compatibili con la nozione secondo cui le donne hanno un posto legittimo in questi ruoli di potere.

Nei contesti istituzionali con una bassa distanza dal potere, coloro che tradizionalmente detengono il potere e prendono le decisioni su tale collocazione saranno più consapevoli e ricettivi agli effetti dell'emancipazione femminile. Più specificamente, saranno più propensi a identificare donne esperte e capaci che potrebbero operare nei consigli di amministrazione; in queste culture aziendali ci sarà una maggiore accoglienza e apertura nei confronti delle donne, le quali saranno motivate da una maggiore responsabilità a richiedere incarichi direttivi in azienda (Lewellyn & Muller-Kahle, 2020).

Lewellyn & Muller-Kahle (2020) si aspettavano che in paesi che non avevano una cultura maschilista sarebbe stato più semplice modificare lo schema di genere riguardante i ruoli che le donne erano in grado di assolvere; in contesti in cui le donne

stavano raggiungendo la parità con gli uomini, in relazione all'influenza economica e politica, coloro che si trovavano in culture meno maschiliste mostravano maggiore tolleranza e accettazione verso quelle donne che si trovavano in posizioni non tradizionali come essere a capo della direzione di un'azienda. La presenza di una cultura di supporto o di forti forze di empowerment è sufficiente per promuovere schemi di genere flessibili che portino ad un maggior numero di donne nei consigli di amministrazione (Lewellyn & Muller-Kahle, 2020).

Gli autori Lewellyn & Muller-Kahle (2020) hanno utilizzato in questo studio dati provenienti da MSCI ESG Research Inc., che possiede analisi approfondite su aspetti ambientali, sociali e di governance per gli emittenti, in tutto il mondo (Forum per la Finanza Sostenibile Ente del Terzo Settore, 2021). Prendendo in considerazione alcune ricerche precedenti, Lewellyn & Muller-Kahle (2020) hanno scelto di utilizzare due misure composite riportate nei rapporti annuali sul divario globale di genere del World Economic Forum.

È importante affermare che la mancanza di dirigenti donne è una questione importante di corporate governance, tanto più che la diversità di genere è stata associata ad una maggiore performance etica e finanziaria. Appare, però, sorprendente il fatto che le donne hanno fatto progressi nel raggiungimento del potere economico e politico rispetto agli uomini ma non stanno sfondando il soffitto di cristallo dei consigli di amministrazione delle aziende di tutto il mondo. Lewellyn & Muller-Kahle (2020) hanno trovato supporto alle loro previsioni teoriche, infatti, avere un maggior potere economico e/o politico fornisce alle donne la legittimazione a superare le barriere dello schema di genere nei consigli di amministrazione delle aziende. Inoltre, gli autori (Lewellyn & Muller-Kahle, 2020) hanno scoperto che i valori condivisi, le credenze e i comportamenti che costituiscono la cultura in un determinato contesto nazionale interagiscono con forze di emancipazione portando ad influenzare la diversità di genere nei consigli di amministrazione.

La scelta di Lewellyn & Muller-Kahle (2020) di utilizzare un approccio configurazionale con fsQCA (ossia Fuzzy-set Qualitative Comparative Analysis) fu guidata da un ragionamento teorico, specificamente l'idea che norme culturali e forze di potenziamento sono aspetti intrecciati del contesto istituzionale. Le loro scoperte (Lewellyn & Muller-Kahle, 2020) sottolineano che in contesti istituzionali dove

l'empowerment femminile e le dimensioni culturali nazionali di supporto si rinforzano a vicenda, ci sono molteplici percorsi causali che sono sufficienti per una maggiore diversità di genere nei consigli di amministrazione. Tuttavia, quando i contesti istituzionali sono caratterizzati da forze depotenzianti e da dimensioni culturali non favorevoli, questi elementi istituzionali si sostituiscono l'un l'altro portando ad una mancanza di diversità di genere nei consigli di amministrazione. Questo fornisce una comprensione più sfumata di come le caratteristiche istituzionali modellano lo schema di genere che conduce a differenti livelli di rappresentazione femminile nei CdA.

Con la Fuzzy-Set Qualitative Comparative Analysis, Lewellyn & Muller-Kahle (2020) hanno comparato alcuni casi (considerando paesi e anni) sulla base di una serie di condizioni per determinare se la loro presenza (livello elevato) o assenza (livello basso) risultava necessaria o sufficiente per un determinato risultato ossia percentuali alte o basse di direttori donne nei consigli di amministrazione. I risultati di Lewellyn & Muller-Kahle (2020) rivelano cinque percorsi causali per ciascuno degli esiti associati alla percentuale di direttori donne nei consigli di amministrazione. Questo sottolinea la nozione di equifinalità ossia l'idea secondo cui ci sono molteplici modi in cui gli elementi dentro un contesto istituzionale si possono configurare, facilitando o ostacolando la situazione e portando ad aumenti nella diversità di genere nei CdA. Le scoperte dello studio mostrano anche che la causalità può essere asimmetrica, per esempio, elevate percentuali di donne nei consigli di amministrazione si verificano in contesti sia con grandi che con piccoli mercati azionari, a seconda di come queste condizioni si combinano con altri elementi contestuali (Lewellyn & Muller-Kahle, 2020).

Inoltre, Lewellyn & Muller-Kahle (2020) notarono che sia un elevato che un ridotto maschilismo poteva essere parte delle configurazioni che portano sia a basse che ad alte percentuali di donne nei consigli di amministrazione. In generale, i risultati configurazionali dello studio (Lewellyn & Muller-Kahle, 2020) mostrano che il progresso delle donne nell'ottenere incarichi di amministratrici nei consigli di amministrazione possono essere spiegati da più di una configurazione istituzionale, sottolineando la complessità causale del fenomeno. Tuttavia, Lewellyn & Muller-Kahle (2020) hanno riscontrato, contrariamente all'analisi degli effetti diretti, che un elevato maschilismo può essere una norma culturale di supporto a una maggiore

diversità di genere nei consigli di amministrazione quando è accompagnato da una distanza di potere ridotta e/o da elevate forze femminili che pretendono potere.

I risultati di Lewellyn & Muller-Kahle (2020) contribuiscono anche al filone della ricerca che prova a comprendere i fattori contestuali che portano ad una maggiore diversità di genere nei consigli di amministrazione; in particolare, la loro teoria a medio raggio è compatibile con i risultati di un altro recente studio sviluppato da Brieger & al. (2019) che sottolinea che le forze che conferiscono potere alle donne generano capacità, infondono motivazione e concedono alle donne un livello di diritti che facilita una maggiore diversità nei CdA.

Infine, le scoperte di Lewellyn & Muller-Kahle (2020) sottolineano l'importanza di riconoscere che il contesto istituzionale, in cui sono inseriti i consigli di amministrazione, influenza schemi inerenti all'opportunità che le donne occupino posizioni di potere. Questo è di fondamentale importanza per coloro che hanno il potere di nominare e/o eleggere le donne che saranno in carica come direttori nei consigli di amministrazione delle aziende così come per coloro che detengono il potere politico, che desiderano vedere una maggiore diversità di genere nelle sale riunioni aziendali di tutto il mondo. Occorre comunque tenere presente, per il proseguo di questo contributo, che i risultati di Lewellyn & Muller-Kahle (2020) evidenziano anche che forze depotenzianti e forze culturali non favorevoli continuano a creare contesti che impediscono alle donne di sfondare i soffitti di cristallo nelle sale di consiglio aziendali.

2.1.2. Come limitare il gender pay gap

In un suo studio molto recente, Zimmermann (2021) si è domandato come le donne manager possano limitare il *gender pay gap* tra i lavoratori; più specificamente, se le donne manager possono limitare il *gender pay gap*, tra i dipendenti, modificando le politiche organizzative o interagendo con la forza lavoro. La gestione di un'azienda può essere sostanzialmente divisa in due livelli: dirigenti di secondo livello e dirigenti di primo livello. I dirigenti di secondo livello sono responsabili delle attività quotidiane; questi manager supervisionano i lavoratori e prendono decisioni in merito alla promozione o all'assunzione. Al contrario, i manager di primo livello, come gli

amministratori delegati, sono responsabili dell'allineamento strategico dell'organizzazione.

Zimmermann (2021) ha ipotizzato che le donne manager potrebbero influenzare il *gender pay gap*, interagendo con i lavoratori. L'Ipotesi 1A dello studio era la seguente: le donne manager di secondo livello riducono il *gender pay gap* tra i lavoratori; dal momento in cui i manager di primo livello di solito non interagiscono con i lavoratori, questi manager non dovrebbero influenzare i salari dei lavoratori attraverso questo meccanismo. Tuttavia, le mansioni dei due livelli amministrativi potrebbero anche sovrapporsi. Se le piccole aziende solitamente possiedono gerarchie piatte e una divisione limitata delle responsabilità, le grandi aziende invece sono caratterizzate da forti gerarchie e da una rigida divisione del lavoro; pertanto, i dirigenti di primo livello interagiscono con i lavoratori solo nelle piccole aziende e non possono influenzare direttamente il *gender pay gap* nelle grandi aziende, interagendo con i lavoratori (Zimmermann, 2021)

Comparati con aziende piccole, i manager di primo livello nelle aziende di dimensioni medie interagiscono meno con i lavoratori poiché questi manager necessitano di più tempo per gestire le prospettive strategiche dell'organizzazione in linea generale. Pertanto, Zimmermann (2021) ipotizza che le dirigenti donne di primo livello riducano il *gender pay gap* nelle aziende di media grandezza ma che questa influenza non sia così forte, comparata alle aziende di piccole dimensioni, in quanto vi sono meno interazioni con i lavoratori.

Le dirigenti donne potrebbero usare il loro potere organizzativo per modificare pratiche organizzative e rendere un'azienda più equa per quanto riguarda l'uguaglianza di genere, ad esempio introducendo pratiche di equilibrio vita-lavoro o promuovendo esplicitamente le donne. Dal momento in cui le dirigenti donne supportano politiche che promuovono l'uguaglianza di genere più spesso rispetto ai dirigenti maschi, le aziende con manager donne adottano queste pratiche il più delle volte (Zimmermann, 2021).

Secondo Zimmermann (2021) aumentare la quota di donne manager potrebbe influenzare il *gender pay gap* all'interno delle imprese in almeno tre modi: primo, le dirigenti donne potrebbero mutare la composizione della forza lavoro preferendo l'assunzione di lavoratrici; questo cambiamento compositivo potrebbe ridurre il

gender pay gap. In secondo luogo, salari più alti per le donne e salari più bassi per gli uomini potrebbero portare ad uno smistamento o alla selezione di processi tra chi cerca lavoro o chi cerca una promozione. In terzo luogo, le dirigenti donne potrebbero aumentare i salari attuali dei lavoratori, ad esempio, promuovendo specificamente le lavoratrici (Zimmermann, 2021).

Gli esiti dello studio indicano che le dirigenti donne sono associate ad una riduzione del *gender pay gap* tra i lavoratori che operano già all'interno di un'azienda. Fino ad ora, i risultati implicano che una maggiore percentuale di donne manager è parzialmente correlata con un inferiore *gender pay gap* e varia con la dimensione dell'azienda. Tuttavia, risultati diversi per dimensioni aziendali potrebbero essere confusi, per esempio, il potere dei dirigenti nelle grandi aziende potrebbe essere più limitato. Pertanto, Zimmermann (2021) ha diviso il campione in aziende che hanno sempre avuto un comitato aziendale e aziende che non hanno mai avuto un comitato aziendale nel periodo osservato. Dal momento in cui i risultati mostrarono per entrambi i campioni che le dirigenti donne di primo livello erano associate al restringimento del *gender pay gap* tra i lavoratori, significativamente per piccole imprese e in modo trascurabile per grandi imprese, venne dedotto che la restrizione di potere probabilmente non influenzava i risultati (Zimmermann, 2021)

Tuttavia, le evidenze identificate sono provvisorie a causa delle dimensioni ridotte del campione per le piccole imprese con un comitato aziendale e grandi imprese senza un comitato aziendale. Inoltre, la gestione presso la sede poteva limitare il potere dei manager nelle filiali determinando pratiche a livello aziendale. I risultati di Zimmermann (2021) quindi sono in grado di limitare il campione alle sedi centrali e alle imprese indipendenti.

Occorre, però, tenere presente che l'autore (Zimmermann, 2021) ha analizzato come le dirigenti di sesso femminile influenzano il *gender pay gap* tra i lavoratori in un paese specifico ossia la Germania. Egli (Zimmermann, 2021) ha preso in considerazione i differenti compiti dei diversi livelli di gestione e ha sfruttato le peculiarità dei loro compiti in base alla dimensione aziendale per estrarre il meccanismo di interazione manager-lavoratore. In secondo luogo, Zimmermann (2021) ha valutato un test formale di mediazione per analizzare il meccanismo di potere organizzativo. Terzo, l'autore all'interno dello studio (Zimmermann, 2021) si è

focalizzato sugli alti dirigenti che possono modificare pratiche organizzative per isolare il meccanismo di potere organizzativo.

I risultati dello studio (Zimmermann, 2021) dimostrarono che le dirigenti donne, in modo particolare le dirigenti donne di secondo livello, limitano il *gender pay gap* tra i lavoratori. Questi risultati sono la prova del meccanismo di interazione manager-lavoratore poiché queste dirigenti interagivano regolarmente con i lavoratori. Zimmermann (2021) ha individuato anche prove secondo le quali le dirigenti donne di secondo livello riducono il *gender pay gap* ridistribuendo i salari delle donne e degli uomini.

L'effetto delle dirigenti donne di primo livello sul *gender pay gap* tra i lavoratori è limitato alle piccole e medie imprese; dal momento in cui le dirigenti donne di primo livello interagiscono con i lavoratori nelle aziende più piccole, i risultati supportano il meccanismo di interazione manager e lavoratore. Al contrario, le pratiche organizzative delle dirigenti donne di primo livello non influenzano il *gender pay gap* tra i lavoratori in aziende di grandi dimensioni (Zimmermann, 2021).

Il risultato complessivo è che donne manager siano associate con un più basso *gender pay gap* tra i lavoratori; ciò risulta coerente con precedenti ricerche longitudinali inglesi e con risultati trasversali afferenti al Portogallo, alla Svezia e alla Germania. Risultati relativi alla Norvegia provenienti dallo studio di Bertrand & al. (2019), suggeriscono che gli effetti positivi delle quote rosa (ossia prevedere una percentuale minima di presenze femminili) erano limitate alle donne che facevano parte del consiglio, mentre le scoperte di Zimmermann (2021) indicano che l'impatto delle dirigenti donne di primo livello sul *gender pay gap* tra i lavoratori è limitato, specialmente nelle grandi aziende. Tuttavia, gli stipendi delle lavoratrici beneficiano notevolmente delle dirigenti donne di secondo livello, pertanto, aumentare la quota di donne manager di secondo livello potrebbe portare all'azzeramento definitivo del *gender pay gap* più velocemente rispetto alle quote rosa (Zimmermann, 2021).

2.2. Il gender pay gap in Europa

Le donne nell'Unione Europea continuano a guadagnare meno degli uomini a parità di lavoro, con un divario retributivo medio del 13%. I progressi appaiono costanti ma

purtroppo sono ancora troppo lenti, con una riduzione del divario di 2,8 punti percentuali in 10 anni (European Commission Statement, 2022).

Nel 2022 la Giornata Europea della Parità Retributiva si è celebrata il 15 novembre. In vista di questa giornata, Věra Jourová, vicepresidente per i Valori e la Trasparenza, e Helena Dalli, commissaria per l'Uguaglianza, hanno dichiarato che un lavoro uguale merita una retribuzione uguale e questo risulta un principio fondante dell'Unione Europea. Entrambe hanno auspicato che gli Stati membri si impegnino di più in materia di istruzione per la prima infanzia e in materia di assistenza a lungo termine in modo che i servizi relativi siano accessibili, economici e di alta qualità: questo è un prerequisito per sostenere la partecipazione delle donne nel mercato del lavoro. Occorre, infatti, dare potere alle donne in modo che possano realizzare a pieno il loro potenziale. Tuttavia, il punto cardine dovrà essere la trasparenza retributiva: essa contribuirà a porre fine ai pregiudizi di genere nelle retribuzioni e a dare ai lavoratori la possibilità di far valere il loro diritto sulla parità di retribuzione per lo stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. Sia la vicepresidente che la commissaria hanno quindi sollecitato il Parlamento Europeo e il Consiglio in modo che venga adottata questa proposta di direttiva sulla trasparenza retributiva, senza ritardi ingiustificati (European Commission Statement, 2022).

Procedendo a ritroso, nel marzo 2020 la Commissione ha pubblicato la sua Strategia per la parità di genere 2020-2025 che definisce azioni volte a colmare il divario retributivo tra i sessi. Nel novembre dello stesso anno, la Commissione ha inoltre adottato il piano di azione sulla parità di genere e l'emancipazione femminile nell'azione esterna 2021-2025. La proposta della Commissione sulla trasparenza delle retribuzioni, adottata il 4 marzo 2021, introduce misure per garantire che le donne e gli uomini nell'Unione Europea ricevano la stessa retribuzione per il medesimo impiego. Nel giugno 2022 il Parlamento Europeo e il Consiglio hanno approvato la proposta della Commissione che concerne il miglioramento dell'equilibrio di genere nei consigli di amministrazione delle società; essa diverrà presto legge dell'UE (European Commission Statement, 2022).

La proposta della Commissione su salari minimi adeguati per i lavoratori, adottata il 20 ottobre 2020, sostiene l'uguaglianza di genere contribuendo a colmare il divario retributivo tra i sessi e a liberare le donne da una condizione di povertà, dato che in

Europa le donne che percepiscono il salario minimo sono più numerose degli uomini (European Commission Statement, 2022).

Inoltre, la Commissione ha affrontato il problema della sottorappresentazione delle donne nel mercato del lavoro, cercando di migliorare anche l'equilibrio tra lavoro e vita privata dei genitori che lavorano e di coloro che prestano assistenza. La nuova direttiva sull'equilibrio tra lavoro e vita privata è entrata in vigore il 2 agosto 2022. Nel mese di settembre dello stesso anno la Commissione ha presentato la Strategia Europea per l'Assistenza, per garantire servizi di assistenza di qualità, economici ed accessibili in tutta l'Unione Europea; la Strategia è stata accompagnata da due Raccomandazioni per gli Stati membri sulla revisione degli obiettivi di Barcellona sull'educazione, sull'assistenza alla prima infanzia e sull'accesso a un sostegno a lungo termine di qualità, a costi accessibili (European Commission Statement, 2022).

A livello europeo, l'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere (European Institute for Gender Equality — EIGE) è stato fondato nel 2010 per rafforzare e promuovere la parità di genere in tutta l'Unione Europea; è diventato presto il centro di conoscenza dell'UE per la parità di genere. L'indice sull'Uguaglianza di Genere costituisce un importante strumento politico per misurare l'evoluzione della parità di genere registrata nell'UE nel tempo; ogni anno l'indice assegna all'Unione Europea e agli Stati membri un punteggio da 1 a 100 (il punteggio 100 significa che un paese ha raggiunto la piena parità tra donne e uomini). I punteggi misurano le differenze tra donne e uomini e i traguardi raggiunti in sei domini chiave ossia *lavoro, denaro, conoscenza, tempo, potere e salute*. L'indice comprende anche due ulteriori domini: la *violenza contro le donne* e le *disuguaglianze intersezionali* (l'analisi delle disuguaglianze intersezionali esamina in che modo fattori come disabilità, età, livello di istruzione, paese di nascita e tipologia di famiglia si intersecano con la dimensione di genere). L'indice inoltre offre visibilità a settori che necessitano di miglioramenti, fornendo a coloro che hanno responsabilità politiche un'analisi dettagliata, sia a livello europeo che nazionale (European Institute for Gender Equality*,* 2022a).

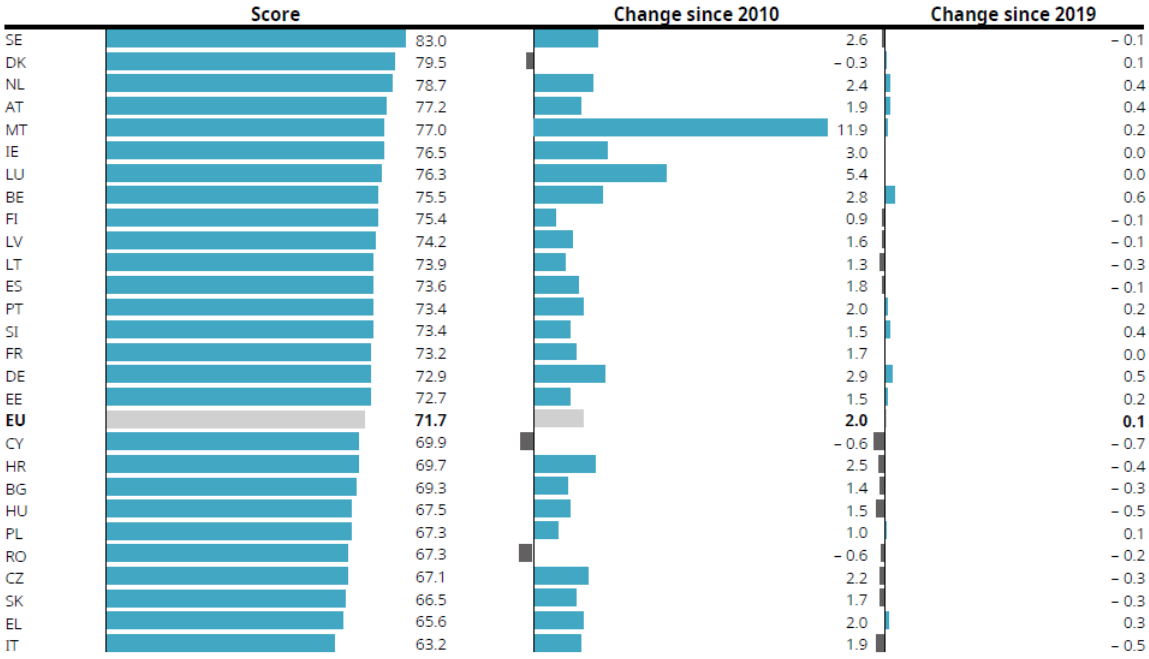
Considerando il Gender Equality Index 2022, ci soffermeremo sui *domini* del *lavoro* e del *denaro,* domini di importanza fondamentale per le analisi di questo contributo.

Il *dominio del denaro* misura le disuguaglianze di genere nell'accesso alle risorse finanziarie e alla situazione economica. Il *sottodominio* delle *risorse finanziarie* comprende i guadagni medi mensili delle donne e degli uomini derivanti dal lavoro e il reddito netto medio equivalente (proveniente da pensioni, investimenti, sussidi e qualsiasi altra fonte, oltre ai guadagni derivanti dal lavoro retribuito). Il s*ottodominio* della *situazione economica* rileva invece il rischio di povertà di donne e uomini e la loro distribuzione del reddito; i punteggi dell'indice riferiti al *dominio lavorativo* rilevano cambiamenti nel primo anno in cui si è verificata la pandemia da Covid-19 e mostrano un declino nel *sottodominio* della *partecipazione all'occupazione* (European Institute for Gender Equality, 2022c).

La strategia dell'UE per la parità di genere 2020-2025 delinea alcune priorità chiave per la creazione di economie di genere: colmare i divari di genere nel mercato del lavoro e nei diversi settori e affrontare il divario retributivo tra i sessi. Il piano d'azione del Pilastro Europeo dei Diritti Sociali riafferma l'impegno dell'UE a favore delle pari opportunità per donne e uomini nel mercato del lavoro, in termini di condizioni di impiego e di progressione di carriera e nel garantire congedi adeguati e modalità di lavoro flessibili per gli assistenti. Il dominio lavorativo ha ottenuto 71,7 punti su 100 a livello UE, il terzo punteggio più alto dei domini; esso è migliorato di soli 2,0 punti dal 2010 ed è stabile dal 2019. Il sottodominio della partecipazione, con un punteggio di 81,1 punti, è regredito per la prima volta dalla prima edizione dell'Indice. Sebbene sia stabile, il punteggio di 63,3 punti per la segregazione e la qualità del lavoro mostra un ampio margine di miglioramento (European Institute for Gender Equality, 2022c).

La Figura 3 evidenzia una grande variabilità nei punteggi afferenti al dominio del lavoro tra gli Stati membri. La Svezia ha il punteggio più alto, pari a 83,0 punti mentre l'Italia il più basso con 63,2 punti. I maggiori aumenti di punteggio sono stati a Malta, Lussemburgo e Irlanda. Rispetto all'Indice 2021, tutti gli Stati membri hanno avuto una battuta di arresto con un ritmo di cambiamento che oscilla tra -1 e +1 punto (European Institute for Gender Equality, 2022c).

Fig.3: Punteggi afferenti al dominio lavorativo negli Stati membri dell'Unione Europea e variazioni nel tempo



Fonte: European Institute for Gender Equality, 2022c, pag. 28

Per quanto concerne il dominio del denaro, l'uguaglianza di genere nelle situazioni economiche e nelle risorse finanziarie è fondamentale per l'indipendenza economica delle donne; nonostante i progressi compiuti dal 2010, questioni come l'esposizione sproporzionata delle donne al rischio di povertà, il divario in materia di retribuzioni e le pensioni sono ancora ostacoli per le donne dal punto di vista economico e finanziario. Questo vale, in particolare, per le donne con un basso livello di istruzione (European Institute for Gender Equality, 2022c).

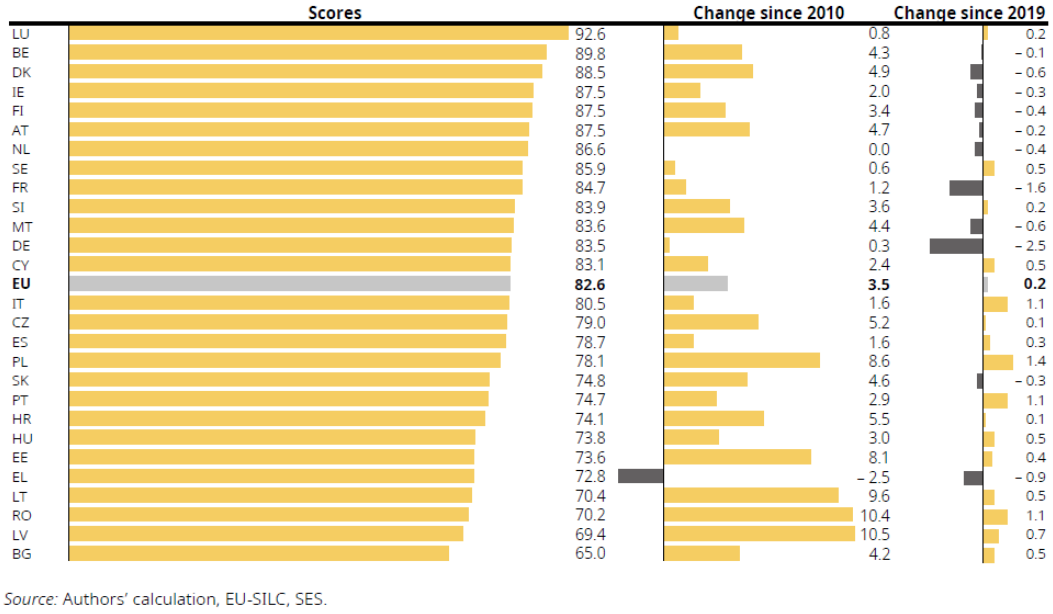
Le disuguaglianze di genere, considerate nel campo del denaro, sono il riflesso di ampie disuguaglianze in altri ambiti di vita; queste includono la disparità di accesso ad un impiego di qualità a tempo pieno, la formazione, i ruoli decisionali, la protezione sociale e l'accesso insufficiente ai servizi di assistenza. Anche le norme di genere influenzano i livelli di retribuzione e lo status sociale legato ai posti di lavoro femminili, che si traducono in donne che costituiscono la maggior parte dei lavoratori a basso reddito (European Institute for Gender Equality, 2022c).

Il minor accesso delle donne alle risorse economiche e finanziarie riflette il loro maggiore carico di cure assistenziali, non retribuite, all'interno della famiglia: la ricerca dell'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere mostra che questo onere gioca un ruolo chiave nel perpetuare il divario retributivo di genere, limitando l'occupazione e la progressione di carriera e spingendo le donne verso impieghi part-time e lavori in alcuni settori definiti. Progressi limitati nell'equa ripartizione delle cure non retribuite garantiscono però un lento progresso verso un divario retributivo di genere inferiore; nel 2020 il divario retributivo di genere era al 13%, rispetto al 16% del 2010 (European Institute for Gender Equality, 2022c).

Con 82,6 punti, il dominio del denaro ha ottenuto il secondo punteggio più alto tra tutti i domini dell'Indice di Parità di Genere; tuttavia, il punteggio si è arrestato nel 2019. L'Indice 2022 segna la fine dei continui, anche se lenti, progressi registrati negli anni scorsi, con il punteggio afferente a questo dominio in aumento di 3,5 punti dal 2010. I suoi due sottodomini hanno registrato uno spostamento molto esiguo: +0,3 punti per le risorse finanziarie e nessuna variazione per la situazione economica. Il punteggio di 77,2 punti riguardante le risorse finanziarie evidenzia un aumento di 6,6 punti dal 2010, il più alto tra i sottodomini; tuttavia, la strada verso l'uguaglianza risulta ancora lunga: anche se il sottodominio della situazione economica ha totalizzato 88,2 punti, il suo punteggio è diminuito leggermente dal 2010 e i progressi si sono completamente interrotti dal 2019 (European Institute for Gender Equality, 2022c).

Come evidenzia la Figura 4, il Lussemburgo ha ottenuto il punteggio più elevato per il dominio del denaro nel 2020 con 92,6 punti mentre la Bulgaria ha ottenuto il punteggio più basso, pari a 65,0 punti. I punteggi della maggior parte dei 21 Stati membri si sono arrestati, con variazioni da -1 a +1 punto mentre, ad esempio, Germania e Francia hanno perso molto più terreno, con un declino rispettivamente di 2,5 e 1,6 punti (European Institute for Gender Equality, 2022c).

Fig.4: Punteggi afferenti al dominio del denaro negli Stati membri dell'Unione Europea e variazioni nel tempo



Source: Authors' calculation, EU-SILC, SES.

Fonte: European Institute for Gender Equality, 2022c, pag. 33

Anche la composizione familiare, l'età, il livello di istruzione, lo status di migrante e la disabilità influenzano le disparità di guadagno tra uomini e donne. Le maggiori disparità di retribuzioni tra i due sessi si registrano tra uomini e donne con un'età superiore ai 65 anni, il che riflette l'impatto delle disuguaglianze di genere nella vita lavorativa; queste includono le interruzioni di carriera, il lavoro part-time e la segregazione di genere orizzontale e verticale. Nel 2019 il divario pensionistico medio tra i due sessi, all'età di 65 anni nell'Unione Europea, era del 29% a favore degli uomini (European Institute for Gender Equality, 2022c).

Le disparità di guadagno sono significative anche tra uomini e donne con un alto livello di istruzione, soprattutto a causa del minore accesso delle donne alle posizioni decisionali. Il database delle statistiche di genere dell'EIGE, riguardante le donne e gli uomini che ricoprono queste posizioni apicali, conferma la sistematica sottorappresentazione delle donne nei ruoli decisionali: purtroppo le donne, in media, rappresentano solo l'8% degli amministratori delegati, il 21% dei dirigenti e il 34% dei non dirigenti nell'Unione Europea, nella prima metà del 2022. Tali disparità sono

in linea con i risultati che evidenziano che i divari retributivi di genere sono maggiori nelle occupazioni con alte retribuzioni. Inoltre, le dimensioni dell'azienda e del settore influiscono sulle disparità retributive tra uomini e donne, ad esempio le donne manager in aziende con dieci o più dipendenti sono pagate meno degli uomini in tutti gli Stati membri e le donne manager nell'UE guadagnano generalmente 10 euro in meno degli uomini, all'ora. Nel caso di donne con un basso livello di istruzione è stato registrato un numero maggiore di perdite di posti di lavoro, rispetto agli uomini, nel 2020 e nei primi sei mesi del 2021. Queste lavoratrici, soprattutto quelle che hanno responsabilità di cura, è probabile che sperimentino lunghi periodi di disoccupazione e inattività dopo il licenziamento; esse hanno meno probabilità di spostarsi tra più datori di lavoro, occupazioni e settori rispetto a lavoratrici con livelli di istruzioni più elevati (European Institute for Gender Equality, 2022c).

Dal 2014 le disparità di genere sono aumentate in tutti i gruppi considerati ad eccezione di genitori single, di persone disabili e di persone di età compresa tra i 18 e i 49 anni. Purtroppo, un'ampia percentuale di madri single lavora part-time e/o con contratti temporanei il che può portare ad un minore accesso alla protezione sociale e ai sussidi di disoccupazione in caso di perdita del lavoro. Inoltre, la grave interruzione dei servizi di assistenza all'infanzia causata dalla pandemia ha fatto sì che anche il reddito delle donne subisse un contraccolpo anche se, in generale, per loro è molto più probabile che decidano di ridurre l'orario di lavoro, si assentano da esso, si prendano un congedo non retribuito oppure decidano di abbandonare completamente il mercato del lavoro (European Institute for Gender Equality, 2022c).

L'indagine dell'EIGE, che analizza l'anno 2021, mostra che la quota di donne che hanno beneficiato della disoccupazione o di un sostegno salariale, durante la pandemia, è inferiore a quella degli uomini. Tra coloro che hanno ricevuto un sostegno al reddito, le donne sono state sostenute economicamente per periodi più brevi rispetto agli uomini. Al contrario, le donne hanno beneficiato più degli uomini dei congedi retribuiti per malattia e assistenza alla cura. Secondo il rapporto di Eurostat sugli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile, nel 2021 il 30% delle donne al di fuori della forza lavoro ha indicato i compiti di assistenza come motivo di inattività, una situazione che invece sperimenta solo il 9% degli uomini. La dimostrazione di questa condizione è

esemplificata a Malta dove purtroppo più del 70% delle donne inattive svolge tali mansioni (European Institute for Gender Equality, 2022c).

A tal proposito, si è deciso di considerare alcuni articoli scientifici afferenti stati europei, monitorando il rapporto che intercorre tra stereotipi femminili al variare del paese. Si procederà analizzando prima alcuni stati dell'Europa dell'Est, in seconda battuta stati del Nord Europa e infine stati dell'Europa dell'Ovest, tenendo l'Italia come punto di riferimento geografico, su cui ci si concentrerà in ultima analisi.

2.2.1. Europa dell'Est

All'interno dello studio di Enderstein (2018), Agata, che opera nel campo tecnologico in Serbia, parla delle sfide che le donne devono affrontare nel negoziare una mentalità balcanica in cui gli uomini sono desiderosi di affermare la loro supremazia mentre Alina, proveniente dalla Romania, discute sul fatto di dover fronteggiare gli uomini quando si parla di donne che si trovano in posizioni decisionali. Flora, parlando del contesto culturale dell'Ungheria, spiega come analoghe aspettative di genere derivano dall'essere demonizzate per non volere figli; il fatto che le donne siano associate a ruoli riproduttivi e di cura e che siano sorvegliate per conformarsi a queste norme, per tutta la durata della vita, viene inquadrato dalle partecipanti come un fenomeno sociale.

Queste giovani donne spiegano come le disuguaglianze e la cultura siano i loro maggiori ostacoli; inoltre, le stesse collocano le loro esperienze comparandole all'interno di un contesto geopolitico più ampio. La posizione geografica è fondamentale: per esempio, Kate e Alina menzionano le differenze che percepiscono nell' apertura al cambiamento tra aree urbane e rurali, mettendo a confronto le loro esperienze nelle grandi città della Grecia e della Romania rispetto alle donne che abitano nelle città e nei villaggi più piccoli. Lena, proveniente dalla Polonia, afferma che il particolare contesto socio-storico dell'Unione Europea, la mobilità associata e le possibilità educative permesse alle giovani donne siano la chiave per diffondere le culture della parità e sviluppare un potenziale di leadership (Enderstein, 2018).

Lo studio di Tsouroufli (2020) esplora i discorsi di genere e i mezzi a cui le donne greche attingono per produrre "buone" soggettività materne e accademiche. Esso

esamina e rafforza la comprensione dei contesti istituzionali e socioculturali che sono alla base degli attuali discorsi sulla maternità di genere e sul successo accademico nel mondo universitario in Grecia. All'interno dell'università, il "lavoratore ideale" è colui che, in sostanza, è sposato con il suo lavoro e non procrea; i meccanismi della carriera accademica sono anch'essi spiccatamente maschili e presuppongono la libertà dalla cura e dalla genitorialità che generalmente interessano più le donne che gli uomini. L'autore (Tsouroufli, 2020) mira a comprendere le soggettività materne e accademiche delle dottoresse greche e i loro intrecci con i più ampi discorsi e le pratiche socioculturali di genere, classe, maternità eteronormativa e patriarcato.

In un suo lavoro precedente, Tsouroufli (2018) aveva appurato come le diverse sfide delle madri, appartenenti all'ambito accademico (e per donne che non sono ancora madri), fossero esacerbate dalla cultura della performance universitaria, dall'enfasi sull'aumento della produttività della ricerca, dal promuovere la reputazione e la collaborazione internazionale.

In questo articolo, invece, Tsouroufli (2020) discute il modo in cui le donne greche cercano di gestire con successo il lavoro accademico e la vita familiare e mette in evidenza le risorse, i privilegi e le disuguaglianze di genere e di classe che le stesse devono affrontare nei loro progetti di maternità e professionali. In Grecia, la famiglia è considerata un'istituzione sacra e la maternità è molto apprezzata in un Paese che, però, ha il più basso tasso di natalità e il più alto numero di aborti in Europa. Il problema "demografico", come è stato definito dai media greci, ha alimentato il perpetuare di una politica nazionalista e di genere della riproduzione e la costruzione di un'ideale di donna greca moralmente responsabile dell'imminente "estinzione" della nazione.

L'uguaglianza di genere è stata esplicitamente riconosciuta dalla Costituzione nel 1975, per la prima volta nella storia costituzionale greca. Da quando la Grecia è diventata uno Stato membro della Comunità Europea e grazie a un governo socialista al potere (nel 1981), si sono verificati una serie di significativi cambiamenti giuridici tra cui, nel 1982, l'abolizione di tutte le disposizioni normative che consentivano la disparità di trattamento delle donne. L'azione positiva è stata introdotta dal parlamento greco nel 1998 con l'obbiettivo di affrontare la sottorappresentazione delle donne nella

sfera pubblica e politica e di raggiungere una sostanziale uguaglianza di genere (Tsouroufli, 2020).

La Grecia è ancora molto indietro nella parità di genere in termini di partecipazione economica, opportunità economiche, emancipazione politica, risultati scolastici, salute e benessere nonostante l'integrazione nazionale di genere a tutti i livelli politici lanciata in Grecia nel 2010 attraverso il "Programma Nazionale per una Sostanziale Uguaglianza di Genere". L'assistenza ai bambini, agli infermi e agli anziani è sempre stata considerata un impiego femminile ed è sempre stata fornita principalmente in modo informale nella sfera domestica, tanto che nel 2010 il 68,6% della popolazione femminile totale della Grecia aveva responsabilità riconducibili alla cura (rispetto al 28,3% dell'Unione Europea), un dato che costituisce una contraddizione alla legislazione progressiva approvata dal 1983 in poi. Tsouroufli (2020) ricorda anche la Legge 4075 del 2012 che ha sancito il diritto al congedo parentale, introducendo il diritto di ciascun genitore a partecipare all'educazione dei figli fino ai 6 anni ma ha anche rafforzato lo stereotipo della casalinga tradizionale che deve svolgere tutti i lavori di cura non retribuiti a causa della mancanza di risorse pubbliche e private.

Tsouroufli (2020) ha svolto interviste semi-strutturate il cui fulcro erano le narrazioni di carriera di 15 donne delle scuole di medicina della Grecia; nello studio è stato utilizzato un approccio narrativo con un campione eterogeneo di donne, per esplorare come l'identità professionale e la professionalità accademica fossero negoziate nell'ambito medico.

L'autore (Tsouroufli, 2020) richiama l'attenzione sulle posizioni contraddittorie di queste donne all'interno dei discorsi sulla maternità e sulla natura performativa delle loro identità. Inoltre, si concentra sulla diversità e sulla molteplicità delle identità dei soggetti (classe, età, orientamento sessuale) e sottolinea nell'analisi i modi in cui un discorso è spesso inficiato da altri discorsi (ad esempio, una brava madre è associata ad una brava moglie). Alle donne è stato chiesto di parlare del loro retroterra e delle ragioni che le hanno spinte a scegliere medicina e in seguito la carriera accademica, delle esperienze di studio e di lavoro nella particolare specializzazione e nella medicina accademica, delle relazioni con studenti e colleghi, delle esperienze e opinioni sull'insegnamento, sulla ricerca, sulla valutazione e sull'inclusione/esclusione di genere. Alle stesse è stato anche chiesto di parlare delle barriere che ostacolano

l'avanzamento di carriera e di discutere specificamente le nozioni di professionalità e identità accademica. Le partecipanti provenivano da diverse discipline cliniche (patologia, chirurgia, medicina generale, medicina interna, medicina renale, endocrinologia e pediatria) e possedevano diversi gradi accademici (professoressa emerita, professoressa, professoressa associata, professoressa assistente, ricercatrice). Tutte lavoravano a tempo pieno come accademiche e cliniche. L'età delle donne variava: la più giovane aveva 36 anni e la più anziana 74 anni. Quasi tutte le partecipanti, tranne 3 su 15, erano sposate con persone dell'altro sesso e avevano figli. Solo una di loro non aveva figli (Tsouroufli, 2020).

Tsouroufli (2020) pensava che le stesse assicurassero che le loro carriere universitarie non interferivano con le responsabilità di genere e che non mettevano a repentaglio la moralità e la rispettabilità della famiglia, così strettamente legata allo sviluppo dell'identità dei figli, di una buona educazione, del mantenimento di una casa pulita e di un marito felice. Dallo studio è stato evidenziato che una delle strategie impiegate da queste madri, per mantenere lo status di "buone madri" e di professioniste accademiche, è stata quella di "regolare" temporalmente la decisione di diventare madri: l'età ideale per queste donne era la fine dei vent'anni quando, di solito, la formazione clinica è stata completata e si può utilizzare il congedo di maternità per combinare la stesura della tesi con la permanenza a casa per occuparsi dei figli appena nati.

Le strategie che utilizzavano queste donne per affrontare il doppio vincolo della professione accademica e della maternità sono state influenzate dai discorsi di genere, dai privilegi eteronormativi, dalle risorse di classe e dalla loro età. Le madri con figli piccoli e risorse limitate hanno affrontato le maggiori sfide nella progressione della carriera accademica. Il capitale economico, sociale e culturale delle donne che hanno preso parte allo studio ha permesso loro di legittimare la posizione di buone madri e di professioniste accademiche di successo; la maggior parte di queste ha parlato di sentimenti positivi di appagamento e di realizzazione (Tsouroufli, 2020).

Le scelte personali e professionali di questo gruppo elitario di donne professioniste sono state plasmate dalle norme patriarcali della società greca; le donne intervistate nello studio (Tsouroufli, 2020) sono state analizzate attraverso i significati di realizzazione, mobilità sociale e successo che hanno sostituito la necessità di una

critica femminista delle mascolinità egemoniche e hanno distolto l'attenzione dalla genitorialità e dal sostegno dello Stato, sia alla maternità che alla genitorialità.

Le donne che occupano posizioni e identità sociali diverse, ad esempio di classe, età e sessualità, avranno un accesso diverso o limitato ai discorsi disponibili sulla femminilità e sulla sessualità, nonché alle possibilità di resistenza, infatti, le limitazioni di accesso alla conoscenza, le risorse finanziarie e le posizioni discorsive hanno implicazioni per la costruzione della soggettività materna e professionale. Dal momento in cui la maggiore partecipazione delle donne nel mercato del lavoro, nelle politiche e nelle pratiche neoliberali sta plasmando nuove accezioni della maternità e delle strutture di classe, la teoria femminista avrà bisogno di continuare a sfidare le ipotesi sul declino del significato della classe e del genere come vincoli strutturali e prestare attenzione alle intersezioni di queste categorie così come ad altri aspetti della diversità (Tsouroufli, 2020).

In questo caso lavorare con categorie prestabilite ha lasciato poco spazio per esplorare come gli assi di potere, macro e micro, possano operare e plasmare le esperienze di lavoro e maternità in contesti diversi. L'analisi intersezionale contestualizzata può considerare i diversi livelli su cui opera l'oppressione, ad esempio a livello istituzionale e soggettivo e i diversi diritti, o la mancanza di diritti, fino ai discorsi di realizzazione e capacità. L'indagine di Tsouroufli (2020) risulta quindi un tentativo pioneristico di utilizzare un'analisi intersezionale, dei discorsi e delle pratiche di genere, di classe, di maternità e in parte dell'età, per comprendere i privilegi e le sfide che le madri che lavorano in ambito accademico devono affrontare nel contesto greco odierno della post-recessione (Tsouroufli, 2020).

Al giorno d'oggi Internet può aiutare ad unire individui che si impegnano nell'attivismo digitale di genere o nel cyberfemminismo (termine che si riferisce ad una serie di pratiche che incrociano il genere, le teorie femministe e la cultura digitale). In un suo studio Goker (2019) afferma che le donne femministe, in Turchia, utilizzano Internet come risorsa di attivismo politico: le organizzazioni femminili lo utilizzano per fare campagne, stabilire solidarietà e potenziare le reti umane; le idee femministe vengono diffuse anche attraverso i media femministi digitali in siti web o blog come nel caso di 5Harfliler, Catlak Zemin e Recel-blog. I media digitali femministi e pro-femministi, come quelli appena citati, producono contenuti per definire in modo

distintivo un'agenda di discussione ma anche per sfidare l'agenda politica tradizionale da punti di vista femministi; essi lo fanno utilizzando discorsi umoristici, sarcastici e affettivi, evidenziando esempi di deliberazione femminista che sconvolgono le convenzionali definizioni formalistiche di decisione (Goker, 2019).

5Harfliler, Catlak Zemin e Recel-blog costituiscono anche progetti importanti nell'ambito del lavoro femminista sulla memoria: essi fanno riferimento ad un insieme di pratiche narrative e materiali che sostengono le rappresentazioni del passato, del presente e del futuro nei media popolari femministi. Nonostante le differenze stilistiche e di contenuto tra questi siti web, tutti producono contenuti che riguardano direttamente il femminismo o che mirano a promuovere un'agenda femminista caratterizzata dall'uguaglianza di genere e dalla critica del sessismo e del patriarcato nelle relazioni personali e politiche. Inoltre, tutti sono fondati e gestiti secondo i principi femministi di organizzazione orizzontale e non gerarchica e di processo decisionale collettivo (Goker, 2019).

Secondo Goker (2019), i siti web pro-femministi in Turchia hanno sviluppato una piattaforma univoca in grado di collegare memorie private e collettive, evidenziando le conquiste delle attiviste come fonti di ispirazione e di critica e archiviando le politiche patriarcali e misogine. Funzionano anche come "azione" contro-politica poiché in essi si discutono le intersezioni tra il mondo personale e politico riguardo all'identità femminista, dove le storie personali diventano fonti di discussione e di orientamento per la politica femminista.

Tuttavia, l'autore (Goker, 2019) consiglia di essere cauti nel considerare il femminismo digitale come una panacea poiché i siti web femministi sono soggetti a problemi analoghi a quelli affrontati dai movimenti femministi offline; la preoccupazione maggiore è quella di continuare a creare e mantenere le proprie agende, dovendo allo stesso tempo confrontarsi con un'agenda politica in costante cambiamento che porta i redattori a chiedersi cosa pubblicare e come mantenere il loro tono umoristico e sarcastico di fronte agli attacchi al femminismo e all'uguaglianza di genere. Sebbene il fatto di tenersi a distanza dalla politica formale possa rendere questi siti web apparentemente apolitici, in realtà essi presentano un modo creativo di fare politica, collegando i dibattiti e le conquiste femministe e fornendo un'area per

l'espressione dei problemi quotidiani condivisi dalle donne, strettamente connessi ad un contesto politico più ampio (Goker, 2019).

2.2.2. Nord Europa

Nello studio di Enderstein (2018) Emilia afferma che la questione di genere riguarda in larga parte il paese in cui si vive ossia cosa, in genere, ci si aspetta dalle donne; le partecipanti che vivono nel Nord Europa, come Signe ed Emilia rispettivamente in Svezia e Finlandia, descrivono il loro stato come "equo" in contrapposizione ad altri paesi europei dove le norme sociali che supportano la disparità di genere sono considerate più pervasive (Enderstein, 2018).

Considerando invece i Paesi Bassi, Bendien (2015) indica che gli studi storici femministi condotti in questo paese denunciano il ragionamento secondo il quale le donne hanno una tendenza naturale (biologicamente definita) alla subordinazione, che è stata utilizzata per giustificare la disuguaglianza e la divisione del lavoro in base al sesso. La posizione delle casalinghe in questo Stato era stata formalmente incasellata da una serie di atti legislativi del 1936, che formalizzavano anche il licenziamento obbligatorio e immediato di qualsiasi dipendente pubblico di sesso femminile il giorno in cui si sposava; fino al 1957 le donne olandesi sposate non avevano la capacità legale di firmare contratti di lavoro senza il permesso del marito e fino agli anni '70 dovevano anche ottenere un permesso di lavoro rilasciato dal sindaco del proprio comune. Anche dopo l'abolizione di tutte queste norme sono occorsi più di 20 anni per introdurre un sistema di parità salariale e per abolire il criterio del capofamiglia maschio (Bendien, 2015).

All'inizio degli anni '70 i Paesi Bassi non si distinguevano come precursori nelle politiche per l'occupazione femminile. In media, le casalinghe olandesi lavoravano fino a 62 ore a settimana ed erano così impegnate nella cura della casa e nell'educazione dei figli che nessuna di loro pensava realmente di cercare un'occupazione. Una delle innumerevoli conseguenze di tale fatto è che la percentuale di donne stipendiate in questo Stato è sempre stata una delle più basse in Europa. Fino agli anni '70 l'occupazione femminile nei Paesi Bassi si riferiva ufficialmente solo alle ragazze e alle donne non sposate, mentre le donne sposate che desideravano lavorare

erano spesso trattate con disprezzo. A peggiorare la situazione, il sistema fiscale aveva imposto incentivi negativi sui redditi secondari delle famiglie e aveva rifiutato servizi che avrebbero supportato la partecipazione delle donne nel mercato del lavoro, come le strutture di assistenza all'infanzia (Bendien, 2015).

Un articolo dell'autrice Joke Kool-Smit, il cui titolo tradotto in inglese è "The Discomfort in Woman", ha segnato l'inizio della primavera femminista nei Paesi Bassi. La risposta della popolazione è stata travolgente a dimostrazione del fatto che le questioni sollevate dall'autrice erano cadute su un terreno fertile per un dibattito pubblico sull'emancipazione, infatti, il governo fu posto sotto pressione per promuovere l'occupazione delle donne. Con questo cambiamento di contesto delle relazioni di genere che si svolse sullo sfondo, le prime rappresentanti della successiva generazione di giovani donne completarono il ciclo di istruzione per entrare nel mercato del lavoro (Bendien, 2015).

Le domande che Bendien (2015) si è posta sono in che misura quella generazione di donne è riuscita effettivamente a distaccarsi dalla precedente predestinazione e come la loro esperienza può essere d'aiuto per creare più circostanze di supporto per generazioni successive di dipendenti donne. Le interviste condotte per questo studio sono state progettate per identificare modelli specifici e riconoscibili nelle carriere delle impiegate di mezza età e di quelle più anziane. La combinazione di retrospezione e analisi di dati qualitativi contemporanei ha consentito un approccio metodologico che ha permesso di rivalutare i fatti del recente passato nel contesto dei valori e degli sviluppi odierni (Bendien, 2015).

Le donne intervistate da Bendien (2015) sono state selezionate secondo due criteri: dovevano aver svolto una formazione accademica/professionale superiore, seguita da una carriera di successo. Complessivamente le donne furono 12, di età compresa tra i 48 e i 71 anni; le stesse risposero ad una serie di domande in interviste semi-strutturate. Alle intervistate fu chiesto di parlare della loro carriera, del legame tra vita privata e lavoro e della loro personale esperienza di anzianità.

Tramite lo studio fu possibile tracciare anche un parallelo storico intergenerazionale: la generazione di donne olandesi con un lavoro, nate negli anni '20, aveva fondamentalmente una sola opzione per sviluppare una carriera nei Paesi Bassi ovvero rimanere single; il sistema giuridico dell'epoca costringeva le donne a

rinunciare ad essere mogli e madri, quando sceglievano la professione. Le intervistate, sia con che senza figli, hanno concordato sul fatto che le madri lavoratrici con bambini piccoli erano ancora un fenomeno quasi sconosciuto nel mercato del lavoro olandese di quei tempi. Questo spiega perché gli sforzi pionieristici delle donne, che decisero di proseguire la loro carriera dopo la nascita del primo figlio, abbiano in molti casi portato ad una serie di problemi come tensioni familiari tra coniugi, attriti culturali che si esprimono in quello che si può chiamare "giudizio pubblico" e insoddisfazione personale causata dall'incapacità di soddisfare l'immagine di madre e casalinga ideale. In queste condizioni, la decisione delle donne di continuare a lavorare dopo aver avuto figli era tutt'altro che scontata (Bendien, 2015).

Quando le intervistate entrarono nel mercato del lavoro, solo pochissimi uomini e donne ritenevano accettabile che una donna con figli piccoli lavorasse. Il grado di accettazione di questo tema è aumentato negli anni '90 ma i dati recenti mostrano un ritorno al modello tradizionale: oggi sempre meno giovani olandesi ritengono fattibile che una madre con figli piccoli continui a lavorare. È probabile che i costi elevati, la scarsa qualità e il numero insufficiente di strutture per l'infanzia giochino un ruolo importante. Allo stesso tempo anche l'influenza del regime tradizionale di genere, all'interno delle famiglie, non dovrebbe essere sottovalutata (Bendien, 2015).

La nascita del lavoro part-time nei Paesi Bassi è stato inizialmente un passo avanti poiché ha permesso alle donne di uscire di casa, ma gradualmente si è trasformato in un fenomeno meno acclamato: è stato associato a un tipo di impiego svolto principalmente dalle donne, che equivale ad un rafforzamento del sistema patriarcale e della tradizionale divisione sessuale del lavoro. Inoltre, i tassi di partecipazione alla forza lavoro delle donne più giovani sono aumentati costantemente ma la nascita del primo figlio comporta ancora una riduzione significativa e permanente dell'orario di lavoro di una madre o una grave interruzione temporanea dell'attività lavorativa (Bendien, 2015).

I Paesi Bassi possono vantare una delle percentuali di occupazione femminile più alte d'Europa anche se questo paese è uno degli Stati con i tassi più bassi di ore lavorative settimanali per le donne. Bendien (2015) accosta qui due retaggi: l'immagine della madre e della casalinga ideale da un lato e il carattere imprenditoriale della donna olandese dall'altro; le madri delle intervistate sono state casalinghe

tradizionali ideali: hanno mostrato un comportamento compensativo svolgendo attività di volontariato e di beneficienza nel tentativo di crearsi un mondo funzionale al di fuori delle mura domestiche. Nonostante le intervistate fossero soddisfatte della loro occupazione professionale si sentivano ancora, in una certa misura, incasellate dal regime stereotipato che prevede l'esistenza della casalinga tradizionale; la maggior parte delle storie che hanno raccontato rivelano una costante tensione tra la necessità di mostrare rispetto per le tradizioni prevalenti e il desiderio di eliminarle. Allo stesso tempo, ogni donna che Bendien (2015) ha intervistato ha espresso la necessità di superare un certo senso di inferiorità nei confronti degli uomini. Un esito fondamentale, rilevato dalle donne intervistate, è il fatto di essere state in grado di estendere le tradizioni prevalenti, rimodellandole e adattandole ma preservando le dimensioni storiche e allo stesso tempo creando uno spazio per il loro autosviluppo e per la loro indipendenza economica (Bendien, 2015).

La Finlandia, invece, è uno degli stati nordici noti per essere stati sociali "a misura di donna" ed è conosciuto per gli alti livelli di occupazione femminile; inoltre, ha una lunga tradizione di promozione dell'uguaglianza di genere. Nell'ultimo decennio ha assistito anche a un'ondata crescente di anti-immigrazione e di euro-scetticismo che si è tradotta in successo elettorale per il partito populista-nazionalista *Perussuomalaiset* (da ora in avanti PS), che ha ottenuto ottimi risultati elettorali nel 2011 e ha iniziato a governare nel 2015. Esistono diverse accezioni del termine populismo: comunemente i partiti populisti intendono la società secondo la divisione popolo versus élite, pretendendo di rappresentare la volontà del popolo. Tuttavia, tali partiti sono raramente interessati alla complessità dei sistemi di genere e alla nozione di mascolinità alla base della violenza contro le donne o a misure concrete volte ad eliminarla (Askola, 2019).

Esiste una lacuna nella conoscenza del rapporto tra l'ascesa del populismo di destra e l'uguaglianza di genere nel contesto nordico, dove le politiche per l'uguaglianza di genere, tradizionalmente guidate dalla sinistra, sono relativamente avanzate - in termini di servizi pubblici a sostegno della partecipazione delle donne al mercato del lavoro - e la promozione dell'uguaglianza di genere è accettata in tutto lo spettro politico. Fondato nel 1995, il PS è il partito successore del partito agrario finlandese e

affonda le sue radici nel populismo/antielitarismo agrario piuttosto che nell'ideologia di estrema destra (Askola, 2019).

In questo studio di Askola (2019) le opinioni e i recenti risultati del PS in materia di uguaglianza di genere sono esaminati in due aree ossia la conciliazione lavoro-cura e la libertà da violenza, discriminazione e molestie da parte delle donne. La prima è una questione consolidata nelle politiche finlandesi sulla parità di genere mentre la seconda è stata riconosciuta solo a partire dagli anni '90. Insieme sono utili per capire come il PS articola le sue posizioni, sia per quelle consolidate che per quelle più recenti. Il periodo di analisi di questo studio (Askola, 2019) va da maggio 2011 a ottobre 2016 e comprende i primi 18 mesi di governo del PS.

Il duplice approccio finlandese al sostegno delle famiglie con bambini è stato a lungo dibattuto. Il sistema si è evoluto attraverso un compromesso per risolvere una lotta di lunga durata tra i sostenitori dell'asilo nido pubblico, in gran parte partiti di sinistra e quelli che sostengono il riconoscimento del lavoro di cura delle donne attraverso un assegno speciale, in gran parte partiti di centro-destra; il risultato è stata l'introduzione dell'assegno di assistenza domiciliare all'infanzia nel 1985 (Askola, 2019).

I manifesti del PS indicano un interesse minimo per l'uguaglianza di genere ma la forte influenza dell'eredità nordica in materia è visibile nell'accettazione da parte del partito di uno stato sociale a "misura di donna" che sostiene le famiglie con figli. In primo luogo, l'opinione secondo cui le disuguaglianze di genere sono un ricordo del passato è un problema per la promozione positiva dell'uguaglianza di genere. In secondo luogo, nonostante l'uso ingannevole dell'uguaglianza di genere come modo per promuovere politiche anti-migratorie, l'argomentazione del PS sulle donne migranti evidenzia la mancanza di un vero impegno intersezionale verso le stesse da parte di altri partiti, compresi quelli di sinistra. Nel contesto finlandese una concezione limitata dell'uguaglianza oscura le insidie strutturali degli accordi esistenti per i diversi gruppi di donne, ad esempio in termini di classe e razza (Askola, 2019).

Sebbene in Finlandia un numero significativo di donne immigrate cerchi di sfuggire alla violenza domestica, lo stato sociale ha trovato difficoltà nell'affrontare il problema senza inquadrare il fenomeno dal punto di vista culturale o senza considerare la differenza nelle risposte delle politiche pubbliche: queste ultime non si sono

sufficientemente attrezzate per affrontare pratiche dannose contro le donne migranti, rinforzando gli stereotipi e stigmatizzando gruppi già emarginati. Tutto ciò ha lasciato al PS il compito di inquadrare il messaggio e le soluzioni semplicistiche in termini esclusivi e divisivi, anziché inclusivi (Askola, 2019).

Secondo l'autrice (Askola, 2019) la soluzione dovrebbe essere un'azione politica intersezionale inclusiva, in modo da opporsi al quadro stereotipato presentato come unica strada da percorrere; questo richiede coraggio politico e politiche pubbliche che affrontino le cause strutturali, riconoscano le differenze e non stigmatizzino o trattino le minoranze come omogenee. Per Askola (2019) è una sfida significativa sia per il femminismo di Stato che per i parlamentari progressisti, ossia cercare di resistere alla riproduzione di disuguaglianze utilizzando strategie realmente intersezionali.

2.2.3. Europa dell'Ovest

L'analisi di León (2013) afferma che il lavoro domestico può o dovrebbe essere considerato come qualsiasi altra occupazione in termini di diritti, obblighi sociali e occupazionali. La forte domanda di posti di lavoro per servizi di assistenza personale è in gran parte convogliata nel settore domestico; quest'ultimo si è ormai espanso in tutta Europa anche se è stato oscurato nelle statistiche ufficiali perché è spesso non dichiarato.

Lo scopo di questa indagine (León, 2013) è di approfondire i pro e i contro di assoggettare il lavoro domestico ai rapporti di lavoro standard e alla protezione sociale. L'articolo riconosce il dibattito in corso nella letteratura accademica su argomenti a favore e contro l'applicazione della tutela del lavoro ai servizi domestici; esso, inoltre, applica questa argomentazione al caso spagnolo offrendo un resoconto di come la regolamentazione è stata applicata in Spagna (León, 2013).

L'indagine si basa su interviste qualitative semi-strutturate faccia a faccia, documenti politici e dati secondari, principalmente statistiche. La maggior parte delle interviste è stata condotta in due ondate nell'ambito di un progetto di ricerca sugli operatori sanitari migranti, finanziato dalla British Academy nel 2008/2010. Alcuni degli intervistati sono stati nuovamente contattati nel marzo 2011 per commentare la più recente riforma sul lavoro domestico; quest'ultima serie di interviste è stata inclusa

nell'attuale progetto SOSC finanziato dal Ministero Spagnolo della Scienza e dell'Innovazione. La selezione degli intervistati è stata fatta sulla base del loro coinvolgimento nella formulazione e nell'implementazione delle iniziative politiche e della loro responsabilità come stakeholder nell'ambito dei lavoratori migranti, dei lavoratori domestici e del settore dell'assistenza (León, 2013).

Facendo eco alle richieste della Convezione e Raccomandazione dell'OIL del 2011 sul lavoro dignitoso per i lavoratori domestici, l'articolo sostiene che i lavoratori domestici sono particolarmente esposti alle discriminazioni legate all'occupazione. In questo senso, il quadro normativo recentemente introdotto in Spagna, è un passo positivo verso il miglioramento delle condizioni di questi lavoratori vulnerabili. L'efficacia di questi cambiamenti, tuttavia, dipenderà dalla determinazione politica di attuarli in un contesto di grande informalità lavorativa e di forte contrazione della spesa per il welfare come conseguenza della crisi economica (León, 2013).

Occorre ricordare che l'OIL, Organizzazione Internazionale del Lavoro, è l'unica Agenzia delle Nazioni Unite con una funzione normativa: il sistema di norme internazionali del lavoro è il fulcro dell'Organizzazione (Organizzazione Internazionale del Lavoro, n.d.).

La Convenzione e Raccomandazione citate poc'anzi esortano i paesi a sviluppare nuovi strumenti per affrontare le condizioni particolari del lavoro domestico, al fine di garantire la parità di protezione ai sensi del diritto del lavoro ed evitare pratiche discriminatorie che colpiscono soprattutto le donne, sempre più spesso di origine straniera, in situazioni molto vulnerabili. La Convenzione OIL è stato un elemento decisivo nella riforma del lavoro domestico introdotta in Spagna: la riforma, entrata in vigore nel gennaio 2012, rappresenta un completo allontanamento dalla legislazione precedente; essa riconosce per la prima volta la necessità di regolamentare le condizioni di lavoro e i diritti sociali del lavoro domestico esattamente come qualsiasi altra forma di occupazione (León, 2013).

Sebbene i cambiamenti siano stati accolti con favore dai rappresentanti e dalle associazioni dei lavoratori domestici, molti hanno sostenuto che l'effettiva attuazione della nuova legislazione sarà estremamente difficile per una serie di ragioni; il fatto che il lavoro domestico retribuito sia sempre inserito in un contesto di potere, classe, genere e razza è per molti autori una ragione sufficiente di rifiutarlo per motivi morali,

pertanto, secondo queste linee di ragionamento l'equiparazione del lavoro domestico retribuito alle forme di lavoro standard risulta problematica (León, 2013).

È importante porre l'attenzione sul fatto che a causa di un deficit nell'offerta pubblica di servizi di assistenza, di un rapido aumento della partecipazione femminile alla forza lavoro e di un forte afflusso di donne immigrate nel settore, le alte percentuali di lavoratrici domestiche registrate e non registrate in Spagna sono state inquadrate, da recenti iniziative, nelle politiche sociali e migratorie; il modello migratorio degli ultimi venti anni e la traiettoria storica di un regime di welfare basato sulla famiglia convergono nel facilitare e incoraggiare l'espansione del settore domestico come principale luogo di fornitura di assistenza a scapito di altre forme più istituzionalizzate di lavoro di assistenza (León, 2013).

La nuova riforma spagnola sul lavoro domestico è, in questo senso, un passo positivo poiché pone fine alle precedenti pratiche discriminatorie giustificate in passato dal carattere atipico della casa come luogo di lavoro. I cambiamenti introdotti migliorano radicalmente le condizioni di lavoro e l'accesso ai diritti sociali di questi lavoratori; tuttavia, occorre diffidare da un ottimismo ingenuo. Come mostrato dall'autrice León (2013), la capacità di regolamentare efficacemente questo settore occupazionale è limitata; la riforma è a tratti inadatta poiché il settore domestico sta ammortizzando gli effetti di un settore assistenziale sottofinanziato, soprattutto per la popolazione anziana (León, 2013).

Con riferimento al Portogallo, paese strettamente connesso geograficamente alla Spagna, è importante considerare che esso ha concesso il diritto di voto alle donne solo nel 1976 e ha visto aumentare il livello di rappresentanza femminile nel parlamento nazionale (NP) solo negli ultimi decenni: esso è passato dal 5% nel 1976 al 31% nel 2014. Questo aumento è stato in gran parte una conseguenza dell'approvazione della legge sulla parità del 2006 (Espírito-Santo, 2016).

Questa ricerca si propone di offrire una spiegazione degli atteggiamenti della popolazione portoghese nei confronti delle donne in parlamento: i risultati dimostrano che i portoghesi sono disposti ad accettare la presenza delle donne nell'ambito politico ma solo fino ad un certo punto. Sebbene la maggior parte delle persone sia d'accordo nell'aumentare il numero di parlamentari donne, solo una minoranza vuole che la

rappresentanza descrittiva delle donne aumenti in modo sostanziale (Espírito-Santo, 2016).

I risultati dello studio (Espírito-Santo, 2016) suggeriscono che, più che l'identificazione di partito o gli stereotipi di genere, le questioni relative alla rappresentazione degli interessi delle donne e alla qualità della democrazia sono fortemente correlate al desiderio di un ambiente politico equilibrato dal punto di vista del genere. Il Portogallo emerge come caso rilevante in quanto la rappresentanza descrittiva delle donne sta affrontando un lento ma continuo miglioramento. Sebbene la percentuale di donne nel parlamento portoghese fosse del 21,3% subito dopo le elezioni legislative del 2005, essa è aumentata considerevolmente nel corso del tempo; in effetti, nel 2008, la percentuale aveva già raggiunto il 29%. Rispetto agli altri paesi dell'Unione Europea, il Portogallo occupa una posizione superiore alla media (Espírito-Santo, 2016).

I dati utilizzati in questo studio sono il risultato dell'applicazione di un questionario a un campione rappresentativo della popolazione portoghese nel 2008, stratificato per regione e dimensione del territorio. In totale, sono stati intervistati 1350 adulti (faccia a faccia), di cui 772 erano donne (57%) e 578 erano uomini (43%). La popolazione era composta da individui con più di 17 anni che vivevano in località con almeno 10 case nel Portogallo continentale (Espírito-Santo, 2016).

Sono state considerate due posizioni, riguardo la rappresentazione descrittiva delle donne: da un lato è stato analizzato un atteggiamento mainstream corrispondente al desiderio di avere qualche donna in più o molte di più invece di mantenere lo status quo. Dall'altra parte, coloro che condividevano l'atteggiamento più femminista di volere molte più parlamentari donne, sono stati analizzati rispetto a tutti gli altri. L'analisi mostra chiare differenze tra queste due posizioni: la valutazione delle prestazioni delle donne e degli uomini come politici è importante nel caso della posizione più mainstream ma non nel caso di quella femminista; ciò suggerisce che quest'ultimo atteggiamento è legato a ragioni più sostanziali rispetto al modo in cui i politici agiscono, infatti, una delle motivazioni per la scelta della categoria con un maggior numero di parlamentari donne è la convinzione che la presenza femminile sia indispensabile per garantire che gli interessi delle donne siano rappresentati (Espírito-Santo, 2016).

L'unica ipotesi confermata per entrambe le posizioni, nei confronti della rappresentazione descrittiva delle donne, è la considerazione della qualità della democrazia. In altre parole, la convinzione che l'assenza di donne in politica sia una minaccia per la democrazia è chiaramente associata al desiderio di una maggiore rappresentanza femminile nel parlamento, a prescindere dal genere. Gli stereotipi di genere emergono qui come un fattore molto meno importante legato alla preferenza di un maggior numero di donne al potere. Tuttavia, non è chiaro se questo sia davvero il caso o se questa differenza sia dovuta al fatto che questi studi non hanno incluso nei loro modelli misure di attenzione agli interessi delle donne o alla qualità della democrazia (Espírito-Santo, 2016).

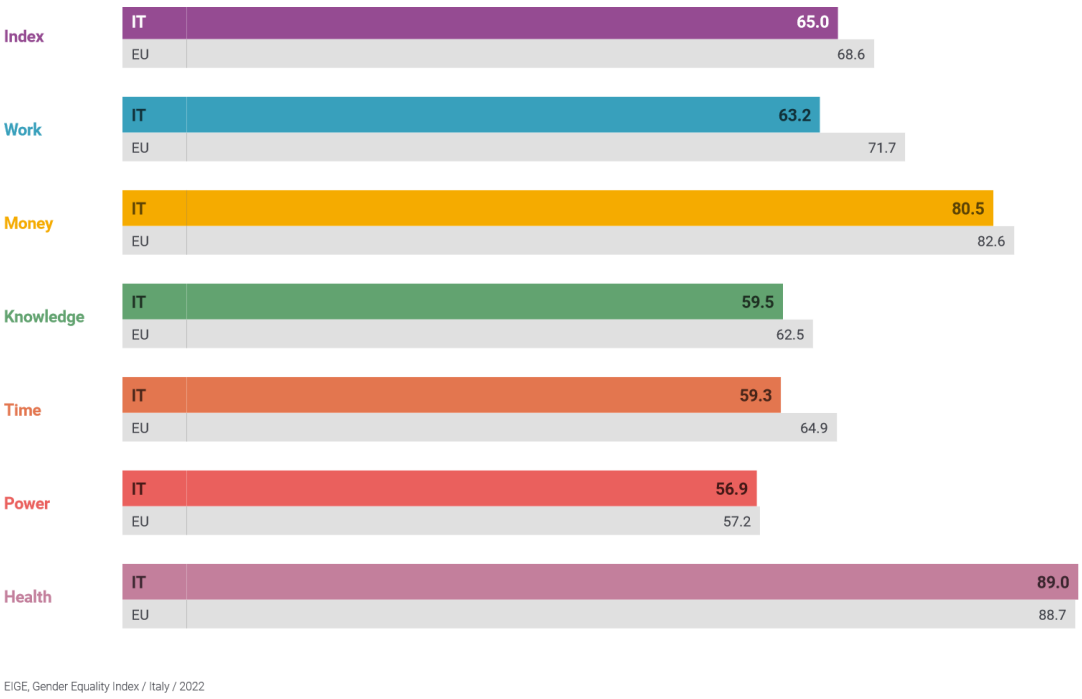
I risultati di Espírito-Santo (2016) dimostrano che alcune donne ritengono che le stesse siano indispensabili per garantire che le cittadine siano ben rappresentate e ci si aspetta che le stesse si sentano meglio rappresentate quando ci sono più donne al potere nell'ambito politico. Infine, è sorprendente osservare che l'identificazione di partito non sembra essere affatto correlata all'atteggiamento verso la presenza delle donne nel parlamento come ci si aspetterebbe, il che implica che l'atteggiamento verso le questioni di genere in Portogallo non è fortemente correlato alle etichette di partito. Questo potrebbe essere in parte dovuto al fatto che si ha la percezione che in Portogallo non esista un mercato elettorale per le politiche di genere (Espírito-Santo, 2016).

2.3. L'Italia e il divario retributivo tra uomini e donne

Considerando il Gender Equality Index 2022 si apprende che il punteggio dell'Italia è di 65 punti su 100 ed esso colloca il nostro paese al quattordicesimo posto nell'Unione Europea, con 3,6 punti in meno rispetto alla media dell'UE. Dal 2010 l'Italia è progredita di 11,7 punti avanzando di sette posti in graduatoria, uno dei maggiori miglioramenti a lungo termine rispetto ad altri Stati membri; dal 2019 il nostro paese è progredito di 1,2 punti ma la sua posizione in classifica è rimasta invariata. I miglioramenti sia a lungo che a breve termine sono dovuti principalmente a migliori prestazioni nel dominio del potere (European Institute for Gender Equality, 2022b).

Il punteggio più alto dell'Italia risulta nel dominio della salute, in cui essa totalizza 89,0 punti collocandosi al decimo posto tra tutti gli Stati membri, come evidenziato in Figura 5.

Fig.5: Gender Equality Index e punteggi dei domini riferiti all'Italia, comparati con l'Unione Europea (relativi all'anno 2022)



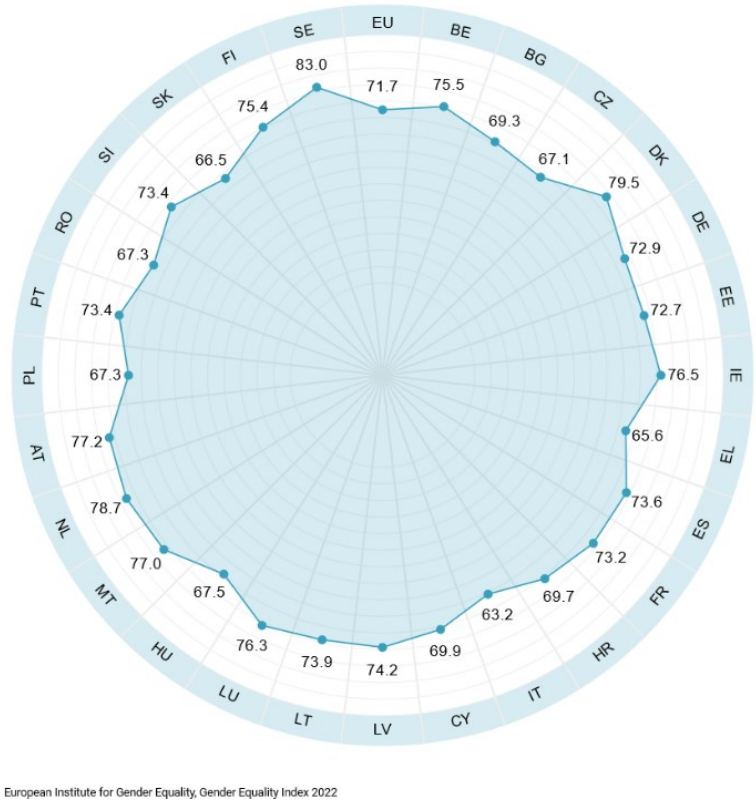
Fonte: European Institute for Gender Equality, 2022b

I migliori risultati si segnalano nel sottodominio dell'accesso ai servizi sanitari dove il punteggio è di 98,6 punti. Dal 2019 il punteggio dell'Italia nel dominio della salute ha subito una battuta di arresto e la sua posizione in classifica è scesa di un posto a causa dei progressi più lenti rispetto a quelli di altri Stati membri. Dal medesimo anno, l'Italia ha realizzato i minori progressi nel dominio della conoscenza (+0,5 punti), rimanendo al tredicesimo posto. I progressi si sono inoltre bloccati per quanto riguarda il sottodominio del tasso di partecipazione e del successo scolastici; infatti, la sua posizione in classifica è rimasta invariata negli ultimi anni, mantenendosi al venticinquesimo posto. Inoltre, dal 2019 il punteggio dell'Italia (56,9 punti) è migliorato maggiormente nel dominio del potere (+4,7 punti), consentendo al nostro

paese di salire al dodicesimo posto in classifica. Tale cambiamento è stato determinato in particolare dai miglioramenti nel sottodominio del processo decisionale politico (+6,0 punti) e del processo decisionale sociale (+5,2 punti). Dal 2010 il punteggio dell'Italia è notevolmente aumentato anche nel dominio del potere (+31,7 punti); questo rappresenta uno dei maggiori miglioramenti comparato a tutti gli Stati membri ed è dovuto principalmente a un aumento del punteggio nel sottodominio del processo decisionale economico (+ 48,9 punti) (European Institute for Gender Equality, 2022b).

Per il presente contributo è importante porre attenzione sul fatto che dal 2019 il punteggio dell'Italia è diminuito di 0,5 punti nel *dominio del lavoro*, in cui il nostro paese ha totalizzato 63,2 punti collocandosi costantemente all'ultimo posto tra tutti gli Stati membri dell'UE, come si può notare in Figura 6. Questo fatto è attribuibile principalmente agli elevati livelli di disuguaglianza di genere nel sottodominio della partecipazione sul luogo di lavoro, in cui esso si colloca al ventisettesimo posto con 68,1 punti. Nel 2021 il 48% delle donne e il 29% degli uomini hanno dichiarato di accudire e sorvegliare completamente o per lo più i figli di età compresa tra zero e 11 anni; durante la pandemia, più donne (39%) che uomini (16%) hanno dedicato oltre quattro ore al giorno alla cura dei figli di questo range di età (European Institute for Gender Equality, 2022b).

Fig.6: Comparazione dei punteggi riferiti al dominio del lavoro nell'edizione 2022, relativi agli Stati membri dell'UE



Fonte: European Institute for Gender Equality, 2022c

Nel 2021 le donne (36%) avevano una maggiore probabilità degli uomini (33%) di fornire assistenza informale a lungo termine; è importante sottolineare che da un lato, durante la pandemia, un numero leggermente superiore di uomini (22%) rispetto alle donne (18%) ha dedicato più di quattro ore al giorno a fornire assistenza informale a lungo termine ma d'altro canto il 66% delle donne dedica abitualmente da una a quattro ore al giorno per svolgere compiti di assistenza a lungo termine. Inoltre, più uomini che donne hanno fatto regolarmente affidamento sul sostegno esterno, con il 44% delle donne che si affidano a strutture residenziali di assistenza rispetto al 65% degli uomini, il che determina un divario di genere di 21 punti percentuali. Nel medesimo anno, il 67% delle donne e il 22% degli uomini hanno dichiarato di aver svolto completamente o per lo più da sole/i lavori domestici: le donne dedicano più tempo al lavoro domestico rispetto agli uomini, con il 24% delle donne e solo il 10% degli uomini che dedicano

più di quattro ore al giorno alle stesse mansioni (European Institute for Gender Equality, 2022b).

L'Italia presenta uno dei divari retributivi di genere più bassi d'Europa, principalmente a causa del basso tasso di occupazione femminile. Nello studio di Cutillo & Centra (2017) viene ribadito che la ragione principale della diseguaglianza di occupazione tra donne e uomini è data dal fatto che le donne sono le prime a gestire la famiglia e ciò influisce sulla loro probabilità di intraprendere un'attività lavorativa oppure rientrare al lavoro in seguito alla maternità (Cutillo & Centra, 2017).

Cutillo & Centra (2017) affermano che questo scenario si presenta anche nel resto d'Europa ma i suoi effetti sono molto più evidenti in Italia dove prevale un modello di famiglia tradizionale: gli uomini assicurano maggiori risorse economiche mentre le donne dedicano più tempo alla gestione della casa, fatto che è particolarmente evidente nelle regioni con un'economia in ritardo come il Sud Italia, su cui si discuterà in seguito. Inoltre, l'Italia è l'unico paese in cui le ore di lavoro retribuito delle donne diminuiscono quando nascono i figli, considerando che le ore di lavoro retribuito degli uomini aumentano nella stessa circostanza mentre in altri paesi le ore di lavoro non sembrano essere influenzate dal cambiamento di composizione della famiglia (Cutillo & Centra, 2017).

In Italia la divisione dei ruoli tra i generi, determinata da fattori culturali, è aggravata dalla scarsa disponibilità di servizi formali di assistenza all'infanzia. Questo studio (Cutillo & Centra, 2017) utilizza i dati di un'indagine condotta dall'Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori (ISFOL) nel 2007 dal titolo "Indagine sui differenziali salariali di genere - gender pay gap survey*"*. L'indagine fu concepita per analizzare le retribuzioni da una prospettiva di genere: il database conteneva un'ampia gamma di informazioni specificamente selezionate sull'occupazione e sul profilo familiare, sul contesto regionale e culturale e sulle scelte e le motivazioni individuali. Gli autori (Cutillo & Centra, 2017) hanno deciso di utilizzare l'indagine ISFOL per la sua specificità, soprattutto per le variabili legate alle motivazioni e alle scelte individuali, non presenti altrove. Tali variabili permettono di controllare in una certa misura le preferenze individuali sistematicamente correlate al genere, che contribuiscono al divario salariale osservato (Cutillo & Centra, 2017).

Da studi precedenti appare chiaro che le scelte educative, proprio come le scelte occupazionali e le scelte relative agli orari di lavoro, sono influenzate anche dalle disuguaglianze di trattamento previste dai datori di lavoro nel valutare le competenze di uomini e donne, così come la disparità di trattamento al momento dell'assunzione e della promozione. Se così fosse, parte dell'impatto della discriminazione verrebbe acquisito dalle differenze nelle caratteristiche osservabili e l'inspiegabile divario sottovaluterebbe la reale portata della discriminazione; ma il confronto diretto di questi risultati con gli studi precedenti è inibito dall'uso di un modello per sottogruppi con la versione modificata della decomposizione di Oaxaca-Blinder (Cutillo & Centra, 2017); la decomposizione di Oaxaca-Blinder prevede che venga utilizzato un collettivo di riferimento, supponendo che non sia discriminato; nell'ottica di genere il collettivo è solitamente quello dei maschi (Centra & Cutillo, 2009).

Anche se i risultati aggregati sono coerenti, in questo lavoro (Cutillo & Centra, 2017) è stato rilevato che la correzione della selettività opera in modo opposto a seconda del tipo di lavoro; pertanto, il raggruppamento di diverse occupazioni nasconde l'eterogeneità esistente che viene affrontata meglio attraverso regressioni per sottogruppi, dando ulteriore forza a questa analisi.

Quest'analisi (Cutillo & Centra, 2017) è stata resa possibile grazie all'utilizzo di dati particolari che hanno comportato domande ad esempio quali fattori sono rilevanti nelle decisioni tra lavoro e vita privata, incluse le preferenze occupazionali e l'equilibrio lavoro-vita privata. I risultati sostengono l'adeguatezza della tecnica di stima e suggeriscono che l'omissione dei processi di selettività porta a stime falsate sulle regressioni dei salari.

I fattori che guidano i percorsi professionali sono diversi tra i generi, di conseguenza, i posti di lavoro non sono assegnati in modo casuale agli individui il che comporta un diverso affollamento di genere nelle occupazioni, in particolare la sicurezza del posto di lavoro, le agevolazioni e il controllo sull'uso del tempo sono più importanti nelle decisioni delle donne mentre il grado di retribuzione è più rilevante nei giudizi degli uomini. Queste diverse preferenze derivano anche dalle difficoltà che le donne incontrano nel raggiungere un soddisfacente equilibrio tra vita privata e lavoro, che porta i loro percorsi professionali a essere il risultato di scelte limitate. Inoltre, sono state osservate prove di un divario inspiegabile nelle retribuzioni anche

dopo aver controllato i processi di selettività, ossia le caratteristiche femminili sono premiate meno di quelle maschili e questa componente è circa quattro volte più alta tra i lavoratori retribuiti in mansioni dominate dalla presenza delle donne rispetto a quelli che svolgono lavori a prevalenza maschile o neutri dal punto di vista del genere (Cutillo & Centra, 2017).

Considerando che le donne sono concentrate in determinate occupazioni anche in base alle loro preferenze ed esigenze, l'interpretazione degli autori (Cutillo & Centra, 2017) è che i datori di lavoro approfittino delle inclinazioni degli individui e penalizzino i salari delle donne quando queste vengono assunte in lavori che desiderano per raggiungere un soddisfacente equilibrio tra vita privata e lavoro.

È stato riscontrato che anche le responsabilità familiari incidono in modo diverso sull'impegno di dedicarsi alla produzione di mercato, per le donne e per gli uomini; considerando il fatto che in Italia la cura dei bambini e i lavori domestici sono quasi completamente affidati alle donne, il lavoro domestico non retribuito delle donne interferisce negativamente con la produttività di mercato soprattutto durante i primi anni di vita del bambino, aumentando il divario salariale tra i due sessi (Cutillo & Centra, 2017).

I risultati di questo studio sostengono la necessità di garantire l'uguaglianza di genere nel mercato del lavoro; l'Italia negli ultimi anni è stata interessata da diverse riforme legislative esplicitamente mirate a rimuovere le rigidità del mercato del lavoro per rafforzare la crescita occupazionale, la produttività e il prodotto interno lordo. Tali misure, però, hanno indebolito la legislazione in materia di protezione dei lavoratori in base alle esigenze dei datori di lavoro. Il rischio è che la riduzione dei diritti dei lavoratori penalizzi ulteriormente i settori più deboli della forza lavoro, tra cui le donne. Inoltre, tali riforme sono quasi del tutto prive di misure volte a conciliare lavoro e famiglia: attualmente la conciliazione tra maternità e lavoro è difficile a causa di vincoli strutturali come l'offerta limitata di servizi pubblici di assistenza all'infanzia (Cutillo & Centra, 2017).

In Italia, come in altri paesi del Mediterraneo, la gestione di questi servizi (così come gli altri servizi assistenziali per gli anziani e i disabili) è quasi interamente delegata alla famiglia, soprattutto per le famiglie con bambini da 0 a 3 anni in cui, come si è delineato in questo lavoro, le disparità di genere sono più pronunciate. I

fattori culturali, come i ruoli di genere tradizionali, gli stereotipi e lo scarso sostegno da parte dei partner maschi hanno ulteriori effetti negativi sulla divisione del lavoro tra i sessi e sul potere contrattuale delle donne; pertanto i percorsi occupazionali delle stesse sono spesso il risultato di scelte limitate poiché influenzate dal circolo vizioso tra le condizioni del mercato del lavoro, le limitazioni, il costo dei servizi di assistenza all'infanzia, le decisioni sul lavoro domestico e la cura dei bambini all'interno della famiglia. Va inoltre aggiunto che diversi impieghi possono in seguito rivelarsi non adatti all'equilibrio tra lavoro e vita privata per le donne portandole ad abbandonare la forza lavoro; l'esistenza di una discriminazione salariale di genere, particolarmente evidente nelle mansioni che preferiscono le donne, può peggiorare la situazione (Cutillo & Centra, 2017).

Secondo gli autori (Cutillo & Centra, 2017) una riforma efficace, che vada a garantire la parità di genere, dovrebbe promuovere lo sviluppo dell'assistenza all'infanzia e la modifica della legislazione sulla genitorialità soprattutto per quanto riguarda i bambini al di sotto dei 3 anni; i costi aggiuntivi dovrebbero essere attribuiti a tutta la comunità e potrebbero essere compensati dai vantaggi economici per le famiglie e per la società. L'uguaglianza di genere potrebbe favorire una migliore corrispondenza tra domanda e offerta di lavoro e quindi una migliore allocazione del capitale umano disponibile con conseguenze positive sulla produttività del lavoro, sul tasso di occupazione, sui salari delle donne e, di conseguenza, sul PIL (Cutillo & Centra, 2017).

2.3.1. Peculiarità del Mezzogiorno d'Italia

L'articolo di Marra (2012) propone, invece, una serie di riflessioni critiche sulla misura in cui le assunzioni causali, tacitamente formulate dai decisori politici, siano ancora valide nei contesti svantaggiati delle regioni del Sud Italia. L'autrice ha sviluppato un quadro teorico che considera la riconciliazione lavoro-famiglia non solo come un obiettivo perseguito privatamente e che muta nel tempo in base a esigenze e sfide che uomini e donne devono affrontare nel corso della vita. La conciliazione lavoro-famiglia è anche e soprattutto una scelta collettiva che porta a una condivisione più equa del lavoro retribuito, del processo decisionale e di cura tra i generi: gli

equilibri multipli di conciliazione lavoro-famiglia possono contribuire al benessere individuale e collettivo, favorendo processi di sviluppo socialmente inclusivi (Marra, 2012).

Quando i valori alla base delle misure politiche non sono riconosciuti e condivisi dagli attori istituzionali e dai singoli beneficiari, le misure politiche probabilmente falliranno, ad esempio, la percezione socialmente costruita dei ruoli sessuali può rendere inefficaci i programmi di congedo parentale in quanto presuppongono erroneamente che nel Sud Italia i ruoli di genere all'interno della famiglia siano intercambiabili; l'organizzazione e la cultura domestica tradizionale, che sono ancora radicate in alcune aree del meridione d'Italia, ostacolano la cooperazione e la condivisione della cura dei bambini e degli anziani tra uomini e donne (Marra, 2012).

L'industria moderna ha coinvolto il Sud Italia solo marginalmente e questo è uno dei motivi per cui i servizi sociali e quelli basati sul mercato, destinati alle donne che lavorano nelle fabbriche moderne, sono rimasti indietro. In particolare, le politiche di attivazione spingono le donne della classe media ad uscire di casa rafforzando la loro occupabilità e imprenditorialità oppure facilitano il ritorno al lavoro delle donne dopo la maternità. Più frequentemente, benefici e formazione per i lavoratori e incentivi per gli imprenditori si rivolgono a coloro che sono fuori dal mercato del lavoro formale o che si trovano in una posizione di debolezza e quindi sono esposti alla povertà. Se da un lato queste politiche cercano di risolvere i problemi legati al lavoro, dall'altro non riescono ad affrontare i problemi familiari che emergono quando le donne si uniscono agli uomini nella sfera pubblica dell'occupazione e della vita civile, ovvero come affidare la cura dei figli a persone che non sono i familiari (Marra, 2012).

Il primo anello mancante nell'approccio all'integrazione di genere ha quindi a che fare con il fatto che la conciliazione vita-lavoro possa essere ottenuta attraverso la combinazione di welfare pubblico e privato come se questo fosse quantitativamente e qualitativamente disponibile e accessibile in tutto il Sud Italia, per tutti i gruppi sociali. Tuttavia, anche se l'offerta sociale privata fosse più disponibile, l'esternalizzazione della cura non aumenterebbe necessariamente nel breve periodo per garantire una partecipazione massiccia delle donne all'interno del mercato del lavoro. Secondo studi recenti l'esternalizzazione dell'assistenza dipende in modo significativo dal reddito personale disponibile e dallo status socioeconomico; da un punto di vista finanziario i

genitori di ceto sociale elevato non solo hanno i mezzi per dotarsi di un'assistenza sostitutiva di alta qualità ma sono in grado di ottenerla sostenendo un onere economico minore rispetto a genitori di ceto basso (Marra, 2012).

Paradossalmente le politiche di attivazione che cercano di ottenere una partecipazione femminile al mercato del lavoro possono finire per scoraggiare l'occupazione femminile e peggiorare la disuguaglianza di genere nelle attività di cura a causa della tradizionale doppia presenza delle donne sia nel mercato del lavoro che nella famiglia. Sebbene le lavoratrici protette possano essere favorevoli ad un sistema previdenziale più egualitario di assistenza familiare, è improbabile che mobilitino capacità politiche superiori per portare avanti questo programma. Di conseguenza, le differenze non si basano solo sulla classe ma anche sulle opportunità di occupazione e sull'accesso al mercato del lavoro, in quanto esistono tensioni tra donne che sottostanno ad una legge sul lavoro formalmente protetta e quelle che sottostanno ad una legge non protetta: ciò risulta una barriera, non riconosciuta, sulla strada dell'uguaglianza di genere (Marra, 2012).

Diviene chiaro che la preoccupazione dei politici riguardo la conciliazione vita-lavoro è per lo più associata a varie forme di vulnerabilità socioeconomica, come svantaggi educativi, disoccupazione a lungo termine, lavoro con bassa retribuzione e instabilità coniugale. In queste circostanze il divario di genere viene interpretato come uno stato di necessità che emerge da una condizione di povertà economica, sociale e culturale che può esacerbarsi nel tempo, tra le diverse generazioni. Le esperienze di welfare community più promettenti cercano di innescare processi virtuosi di sostegno psicologico sostenibile, mantenimento del reddito, formazione e accesso a posti di lavoro retribuiti attraverso l'integrazione di servizi di cura, incentivi all'avviamento, microcredito e formazione sul lavoro. Un esempio è il progetto "nidi di mamme" attuato in diversi quartieri della città di Napoli così come i sussidi per la formazione sul lavoro realizzati dal distretto sociale dell'Agro Nocerino Sarnese che stanno sperimentando la promozione delle capacità delle donne svantaggiate per conciliare la cura familiare e l'indipendenza economica (Marra, 2012).

In questo caso l'anello mancante si basa sul presupposto errato che gli squilibri tra lavoro e vita privata abbiano origine esclusivamente dalle relazioni disfunzionali che si verificano per lo più all'interno della famiglia (e non), ma in realtà derivano anche

dalle interazioni diseguali e di sfruttamento, esistenti nel mercato del lavoro. Sebbene il dibattito sulle politiche di conciliazione lavoro-famiglia sembra allinearsi su una visione più egualitaria della società e sulla nozione di welfare come investimento sociale per l'individuo e la famiglia, le misure di inclusione sociale attiva possono finire per rafforzare la stratificazione di classe e di genere, gettando una luce negativa sulle donne che lavorano nell'ambito dell'assistenza sociale. Se la cura dei bambini e degli anziani è percepita come un ruolo esclusivo di un solo genitore, il conflitto all'interno della famiglia potrebbe scoppiare quando la donna, che si occupa della cura dei figli e degli anziani, entra a far parte del mercato del lavoro (Marra, 2012).

Tuttavia, la prospettiva del ruolo di genere mette in evidenza il presupposto errato che i ruoli femminili e maschili siano intercambiabili e che le politiche pubbliche possano adottare misure a prescindere dai diversi significati che uomini e donne attribuiscono loro; infatti, nel Sud Italia la libertà delle donne di riversare il lavoro di cura su altri membri della famiglia incontra una legittimità limitata perché le stesse possono sentirsi in colpa per il tempo trascorso fuori casa, al contrario, invece, dell'aiuto dei nonni che viene molto apprezzato. In questa situazione piuttosto che fornire ulteriori asili nido, le politiche di welfare e di attivazione favorevoli alla parità di genere possono offrire un'assistenza domiciliare personalizzata come i baby parking, i bonus per la spesa, i pranzi o le cene già preparate, le attività in palestra o in generale quelle sportive e il supporto domestico (Marra, 2012).

La saggezza convenzionale vuole che attraverso l'indipendenza economica le donne possano ottenere maggiore potere sulla propria vita e quindi un potere decisionale più influente sulle questioni chiave della famiglia. Tuttavia, il reddito femminile è spesso percepito come secondario rispetto a quello maschile (Marra, 2012).

Complessivamente, le politiche sensibili al genere tendono a trascurare l'eterogeneità all'interno del contesto del genere ossia il modo in cui l'equilibrio tra lavoro e vita privata viene perseguito nei diversi contesti; la progettazione delle politiche per la parità di genere deve basarsi sulle percezioni cognitive, le aspirazioni e le spinte motivazionali dei diversi destinatari e attori per differenziare gli incentivi e le opportunità a seconda del genere e dei contesti. Secondo l'autrice (Marra, 2012) le politiche di genere dovrebbero quindi cogliere le esigenze e i risultati dei diversi

equilibri vita-lavoro nei vari gruppi sociali come, ad esempio, le madri single oppure le famiglie "tradizionali" con due genitori, le famiglie a doppio reddito, i lavoratori formalmente protetti e quelli non protetti. L'obiettivo sarebbe quello di contribuire a forgiare le capacità individuali e familiari desiderate, promuovendo le pratiche di conciliazione vita-lavoro che si diffondono nell'economia (Marra, 2012).

Se le politiche pubbliche riescono a promuovere una condivisione più cooperativa delle responsabilità di cura all'interno delle mura domestiche e un aumento dell'occupazione femminile, esse possono operare per generare esternalità positive, rafforzando i processi di sviluppo economico e la formazione di capitale sociale. In breve, il perseguimento di modelli virtuosi di conciliazione vita-lavoro potrebbe effettivamente promuovere lo sviluppo umano e la mobilità sociale contro le insidie della povertà ancora esistenti nel Mezzogiorno d'Italia (Marra, 2012).

CAPITOLO 3 – Divario di genere: nuovi media e media tradizionali

3.1. Donne e misoginia online

Internet, nel corso degli anni, ha portato a profondi cambiamenti facilitando l'insorgere e il moltiplicarsi di comportamenti abusanti soprattutto nei confronti delle donne. In particolare, quando al centro degli attacchi c'è una donna si parla di misoginia online ossia una forma di hate speech che porta a costante denigrazione (Parisse, 2022).

In base a un'indagine globale del 2020 condotta dalla Fondazione World Wide Web, è stato rilevato che il 52% delle giovani donne ha subito abusi online mentre il 64% delle persone intervistate conosce qualcuno che ha subito molestie, abusi o violenze online. Secondo il rapporto TeEN di Chayn Italia dal titolo "Prevenire la violenza digitale nei confronti di ragazze e adolescenti", la misoginia online si manifesta nella violazione della privacy, nella sorveglianza e nel monitoraggio dell'uso di internet, nella diffusione non consensuale di immagini intime, nel

cyberstalking, nel danneggiamento della reputazione e della credibilità di una donna (Parisse, 2022).

Più nello specifico, con il termine *violenza digitale di genere* si intende ogni forma di violenza di genere che comporti l'uso delle tecnologie: essa include sia la violenza che viene agita online sia la violenza attuata tramite mezzi tecnologici, per esempio lo stalking o il controllo attraverso dispositivi. La violenza digitale di genere appare come un fenomeno variegato e complesso e può essere definita come estensione delle più tradizionali forme di violenza di genere con matrice etero-patriarcale; tuttavia, essa può presentare anche caratteristiche e dinamiche proprie: la *pervasività,* infatti l'istantaneità e la portabilità della comunicazione fa sì che la violenza possa avvenire in qualsiasi momento e in qualunque luogo, con la possibilità di creare una percezione di insicurezza costante; l'*anonimato* può creare aspettative di irresponsabilità delle proprie azioni, ridurre il valore percepito di atti e affermazioni generando nella maggior parte dei casi disinibizione, un divario empatico digitale e un aumento del senso di impunità; la *permanenza digitale* fa sì che commenti e immagini, anche se eliminati, possano apparire nuovamente su altre piattaforme in modo imprevedibile; l'*amplificazione*, infatti la transnazionalità e la connessione che caratterizzano il digitale facilitano la diffusione di commenti e immagini; infine, la *facilità di utilizzo* poiché la semplicità e l'immediatezza delle tecnologie di comunicazione possono rendere facile e veloce la creazione e la diffusione di commenti e immagini degradanti e persecutorie (Chayn Italia, 2022).

Le radici di questi comportamenti sono rintracciabili in vari costrutti: in primo luogo nelle strutture sociali e nel cosiddetto *doppio standard* secondo cui i comportamenti sono valutati in maniera più negativa se vengono compiuti da donne, rispetto agli uomini; in secondo luogo, è rintracciabile nell'approvazione da parte di un gruppo di pari che può spingere ad adottare comportamenti violenti o discriminatori; in terzo luogo, si collega alla persistenza di una cultura ancora profondamente patriarcale; infine, persiste la normalizzazione di un linguaggio molto violento (Parisse, 2022).

Nella sesta edizione della Mappa dell'Intolleranza elaborata da Vox Osservatorio Italiano sui Diritti, che ha collaborato con GIULIA, Giornaliste Unite Libere Autonome, i ricercatori hanno svolto un'analisi dell'odio online riferito ad alcune

categorie professionali femminili per poter evidenziare il livello di attacchi subiti ma anche il potenziale di intercettazione e catalizzazione dei discorsi d'odio. In generale, nella Mappa le donne appaiono in testa alla classifica con il 43,70% di tweet negativi (riferiti al cluster, sul totale dei tweet negativi rilevati) nel periodo di rilevazione che è durato da fine gennaio 2021 a metà ottobre 2021. Nella seconda rilevazione a campione sui profili condotta dai ricercatori universitari, dalle giornaliste di GIULIA insieme alle colleghe e ai colleghi di Vox Diritti, è stato allargato il campo di indagine per vedere quanto erano sotto attacco le donne che svolgono professioni percepite da una parte della società come "maschili", ad esempio le politiche, le imprenditrici, le scienziate, le giuriste, le sportive e le cantanti (Vox Diritti - Osservatorio Italiano sui Diritti, 2021).

Oltre agli insulti sessisti prevale l'invito a starsene a casa e a togliersi dallo spazio pubblico indebitamente occupato. Questo risulta un meccanismo che colpisce tutte le donne che scelgono ruoli non "tradizionali", che pretendono una visibilità per le loro professioni, con uno sconcertante riemergere di cliché patriarcali che la rete e i social network sembrano amplificare. Da questo punto di vista l'analisi dei tweet condotta da Vox da marzo a metà ottobre 2021 consegna una fotografia dell'odio contro le giornaliste che non si discosta da quello dell'anno precedente; a tal proposito i ricercatori hanno scelto di monitorare soprattutto le giornaliste più esposte: la "classifica" mostra come l'esposizione televisiva trascini l'aggressione social contro le stesse, quasi mai contestate per quel che dicono ma insultate e denigrate per quel che sono ossia donne. Anche le giornaliste della carta stampata che seguono temi socialmente più sensibili (come ad esempio i migranti, il continente africano o le mafie) non sono sfuggite all'odio generato dai tweet (Vox Diritti - Osservatorio Italiano sui Diritti, 2021).

A livello politico, un'indagine diffusa dall'unione interparlamentare (che riunisce i rappresentati dei parlamenti di 171 Stati) basata su interviste in profondità rivolte a 55 deputate provenienti da 39 paesi di cinque regioni del mondo, racconta come la forma di violenza più usata contro le parlamentari sia quella psicologica; a riportare di averla subita è l'81,8% delle intervistate. Nel 2019, in occasione delle elezioni europee, Amnesty International ha elaborato un barometro dell'odio basato sulla valutazione di circa 100.000 contenuti, post e messaggi diffusi pubblicamente da utenti e

rappresentanti politici durante sei settimane di campagna elettorale. Uno su dieci di questi conteneva un messaggio d'odio contro migranti, donne, persone Lgbtq, minoranze religiose, rom e persone impegnate a salvare vite umane (Kenny, 2021).

Anche i cosiddetti "meme" contribuiscono alla diffusione virale di archetipi e stereotipi radicati nel mondo culturale dominante, nascondendoli dietro il sarcasmo pungente e l'anonimato, rispecchiando così le posizioni ideologiche dei creatori degli stessi che credono di dare sfoggio solo all'ironia. Tra queste forme discriminatorie, generate da una cultura profondamente radicata nell'eteronormatività, nella misoginia e nel maschilismo, gli stereotipi di genere sono particolarmente diffusi perché vengono considerati solo come "battute innocenti" (Bracciale, 2020).

L'associazione Article 19, che agisce a livello globale per la difesa della libertà di espressione e il diritto all'informazione, ha redatto insieme alla Federazione Europea dei Giornalisti un decalogo sulle azioni positive che i mass media possono intraprendere contro i discorsi d'odio; al primo posto, occorre prevedere uno staff rappresentativo della società - diverso per genere, generazione, religione, orientamento, provenienza - per dare forza a protocolli e politiche interne, in modo che vengano effettivamente rispettate. Un esempio arriva dal quotidiano The Guardian che ha previsto l'introduzione di una nuova figura professionale ossia il gender editor, una persona che ha il compito di rivedere il linguaggio degli articoli accertandosi che sia rispettoso e inclusivo (Kenny, 2021).

3.1.1. Le donne e l'inclusione nell'informazione

Una presenza equilibrata delle donne nei mass media è il requisito minimo per un'informazione libera e di qualità. In un rapporto risalente a luglio 2020, il Centre for Media Pluralism and Media Freedom dell'European University Institute ha fatto il punto sul pluralismo dei media e la libertà di espressione nell'Unione Europea, in Albania e in Turchia, evidenziando quanto a rischio è la libertà di informazione nei diversi paesi. In pochi anni il contesto in cui sono inseriti tutti i media è stato investito da una grande trasformazione riguardo il modo in cui le notizie vengono prodotte, divulgate e consumate. Per definire il rischio a cui va incontro il pluralismo dell'informazione, sono state identificate quattro dimensioni che vanno a determinare

la salute del sistema mediatico, come evidenziato in Figura 7, ossia la protezione di base, la pluralità del mercato, l'indipendenza politica e l'inclusione sociale (Kenny, 2021).

A tal proposito risulta molto importante l'indicatore *Access to media for women,* all'interno della dimensione *Social Inclusiveness*, che valuta l'esistenza, l'ampiezza e l'applicazione di politiche di parità tra uomini e donne nei media pubblici così come la presenza delle donne nei ruoli apicali e nella produzione di notizie, in particolar modo notizie riguardanti la politica. Inoltre, dai dati della Figura 8 si evince come l'Italia non sia ben posizionata: il rischio che le donne restino fuori dai media nel nostro paese è del 75%, un rischio molto elevato; purtroppo, l'Italia rientra tra i 13 paesi con una rappresentanza delle donne inferiore al 30% (Kenny, 2021), un dato che deve essere attenzionato.

Fig.7: le quattro aree che definiscono la salute del sistema mediatico

Basic Protection	Market Plurality	Political Independence	Social Inclusiveness
Protection of freedom of expression	Transparency of media ownership	Political independence of media	Access to media for minorities
Protection of right to information	News media concentration	Editorial autonomy	Access to media for local/regional communities and for community media
Journalistic profession, standards and protection	Online platforms concentration and competition enforcement	Audiovisual media, online platforms and elections	Access to media for people with disabilities
Independence and effectiveness of the media authority	Media viability	State regulation of resources and support to media sector	Access to media for women
Universal reach of traditional media and access to the Internet	Commercial & owner influence over editorial content	Independence of PSM governance and funding	Media literacy

Table 1: Areas and Indicators of the Media Pluralism Monitor

Fonte: Kenny, 2021

Fig.8: mappa dei paesi dell'UE con tasso di accesso delle donne ai media

Fonte: Kenny, 2021

Nel 1995, durante la IV Conferenza mondiale sulle donne che si tenne a Pechino, l'ONU incluse i media fra i dodici settori decisivi per il miglioramento della condizione femminile. Per quanto riguarda il nostro paese, secondo la Commissione pari opportunità della Federazione nazionale della stampa italiana, la situazione oggi è preoccupante: le giornaliste sono sempre di meno e purtroppo il Covid-19 ha contribuito notevolmente a penalizzare la loro presenza fuori e dentro le redazioni. A livello generale le donne nel settore dell'informazione rappresentano il 18% in meno nell'occupazione regolare rispetto ai colleghi maschi e il 15% in meno nel precariato. Le professioniste del mondo dell'informazione, inoltre, sono anche pagate di meno: secondo i dati forniti dall'Istituto Nazionale di Previdenza dei Giornalisti, nell'occupazione regolare ricevono il 18% in meno di salario dei loro colleghi maschi. Anche nell'occupazione freelance o precaria le retribuzioni medie sono molto più basse: il *gender pay gap* nella libera professione è del 15,3%. Infine, se si considerano le pensioni le donne guadagnano in media il 26% in meno dei colleghi maschi (Forzan, 2021).

Spostandosi dall'Italia, la situazione non appare differente: il Digital News Report 2020 del Reuters Institute di Oxford, che ha analizzato la ripartizione di genere dei

giornalisti con ruoli apicali in un campione formato dai 200 principali organi di informazione online e offline in dieci diversi mercati su quattro continenti, espone caratteristiche molto simili riguardo la situazione delle donne nel settore dell'informazione (Forzan, 2021).

Nei consigli di amministrazione dei media privati, solo in Estonia e in Svezia sono presenti CdA equilibrati, considerando le due principali società di media che detengono la fetta di audience più ingente. Per quanto riguarda le giornaliste di attualità e di politica e le esperte, in tutti i paesi le donne sono sottorappresentate in particolar modo nelle notizie e nei talk di commento riguardanti l'attualità e la politica; inoltre, in nessun paese le donne hanno un ruolo paritario come esperte di economia e politica. Considerando le caporedattrici, solo in Croazia, Lettonia, Lituania, Romania, Svezia e Regno Unito c'è parità in questo ruolo; in Italia, invece, sono pochissime le stesse. Come sottolinea il rapporto, l'assenza delle donne nella produzione dell'informazione non è solo un problema di rappresentanza e rappresentazione ma questa assenza va ad incidere sulla pluralità e libertà di parola (Kenny, 2021), di cui si parlava poc'anzi.

Le donne italiane risultano marginalizzate anche nelle news quotidiane: a livello europeo, attraverso i dati raccolti dal Global Media Monitoring Project 2020 che ha analizzato lo spazio che i mezzi di informazione dedicano alle voci femminili, sono state considerate 10.691 news da 32 Paesi: 2387 dalla stampa, 2279 dalla tv, 2094 dalla radio e 1654 post da Twitter. In generale, lo studio ha rivelato che nei Paesi dell'UE, dal 2015, i servizi che si sono occupati delle donne sono cresciuti solo del 2%. Considerando l'Italia, secondo il report – che rappresenta il più ampio studio internazionale sulla rappresentazione di donne e uomini nel mondo dell'informazione – emerge che le donne costituiscono ad oggi il 26% dei "protagonisti" delle notizie; le stesse sono rappresentate in modo migliore nelle news legate ai temi di società, giustizia, crimine, violenza, politica e governo rispetto ad altri ambiti ma permangono comunque tendenze già individuate in edizioni precedenti: nella maggior parte dei casi, le donne dei Paesi UE figurano come soggetti la cui occupazione non è identificata, mentre sono solo il 22% nella categoria più citata dai media, ossia quella dei politici (Rome Business School Research Center, 2022).

Le donne appaiono più spesso come "portavoce" di partiti o altre realtà, ma la loro presenza in qualità di esperte risulta essere diminuita in tutti i canali di informazione.

In Italia nel 2015 la percentuale di donne “esperte” rilevata, consultate da giornali e altre redazioni, è stata di circa il 18%, nel 2020 invece il numero è sceso al 14% su testate online e al 12% sulle altre (in Europa invece, la percentuale di donne interpellate come “esperte”, rispetto al 2015, è aumentata solo del 6%). Questo risultato appare particolarmente problematico considerando l’importanza del ruolo, poco riconosciuto dai media, delle professioniste impiegate nel personale medico o delle ricercatrici negli ultimi due anni che sono stati caratterizzati dalla pandemia (Rome Business School Research Center, 2022).

In Italia gli articoli, i post e i servizi connessi a professoresse, infermiere, dottoresse sono scesi addirittura all’11%, con una pesante diminuzione del 25% in soli cinque anni, risultato che appare ancor più anomalo considerando il fatto che le professioni sanitarie sono prevalentemente femminili. I dati appaiono ancora più eclatanti se si considera che circa il 40% delle redazioni europee e italiane è composto da giornaliste. Anche in questo caso, nel nostro Paese, quando si analizzano le posizioni di vertice all’interno delle redazioni, si nota l’ennesimo divario di genere: come sottolinea il prof. Alessio Postiglione, direttore del Master in Corporate Communication Management della Rome Business School, in Italia c’è solo una direttrice di un’agenzia di stampa (LaPresse), Alessia Lautone, e di un quotidiano nazionale, Agnese Pini, che è direttrice de "La Nazione" e da luglio 2022 è direttrice responsabile di tutti i quotidiani editi da Editoriale Nazionale ossia QN Quotidiano Nazionale, il Resto del Carlino e Il Giorno. Risulta, quindi, importante considerare che dare più spazio alle donne sui media non è solo una questione di giustizia sociale ma genererebbe una lunga serie di benefici nel lungo periodo, infatti, secondo uno studio dell’European Institute for Gender Equality del 2017, una maggiore attenzione alla parità di genere potrebbe incrementare il PIL mondiale del 12%, con circa 10 milioni di nuovi posti di lavoro e una crescita più sostenibile, stimata al 75% (Rome Business School Research Center, 2022).

3.2. Analisi dei dati testuali: la parità di genere nei quotidiani italiani

Con il termine analisi dei dati testuali si fa riferimento a un processo di rilevazione, classificazione, codifica, sintesi, analisi e interpretazione delle informazioni contenute in un testo, ponendo l’attenzione sulla qualità dei dati, dalla loro raccolta all’esposizione dei risultati. Quando in questo processo vi sono anche strumenti

statistici si può parlare di analisi statistica (o quantitativa) dei dati testuali. Nel corso degli anni, l'analisi dei dati testuali – abbreviata anche in ADT – è diventata oggetto di ricerca in alcuni settori della linguistica, dell'informatica e della statistica e un efficace strumento di ricerca per altre discipline, tra cui la psicologia, la semiotica, la sociologia, la sociolinguistica, la storia, gli studi politici, della comunicazione e dell'educazione. In generale, i campi di applicazione sono tanti quanti i contesti di ricerca in cui è opportuno utilizzare documenti scritti; gli studiosi di diverse discipline fanno un uso costante e intensivo di corpora testuali nella ricerca applicata, come ad esempio per raccolte di articoli di giornale, messaggi pubblicitari, opere letterarie, scambi epistolari, discorsi pubblici o istituzionali e documenti di interesse storico (Tuzzi, 2010).

Occorre però sottolineare che è solo dalla seconda metà del secolo scorso che gli approcci automatizzati all'analisi del testo hanno fatto enormi progressi, grazie alla maggior disponibilità di corpora testuali in formato elettronico e allo sviluppo di software per la loro analisi (Sbalchiero, 2018).

A conclusione di questo elaborato si è deciso di procedere svolgendo un'analisi dei dati testuali che potesse provare a riunire i media tradizionali e i nuovi media; la decisione è ricaduta sulla disamina di alcuni quotidiani italiani disponibili sul web, con riferimento al tema cardine della parità di genere. A questo proposito, sono stati raccolti articoli provenienti da tre quotidiani ossia la Repubblica, Il Messaggero e Il Sole 24 Ore.

Dai dati pubblicati da Audiweb, relativi ai quotidiani online più letti dagli italiani (qui i dati si riferiscono al traffico nel mese di marzo 2022), sappiamo che La Repubblica si posiziona al primo posto con una media di 12.848.000 di pagine giornaliere visitate, Il Messaggero si posiziona al sesto posto con una media di 3.587.000 di pagine giornaliere visualizzate mentre Il Sole 24 Ore si posiziona all'ottavo posto con una media di 2.171.000 di pagine giornaliere viste (Chianese, 2022).

A questo proposito è importante ricordare che Audiweb è un organismo che rileva e distribuisce i dati relativi all'audience di internet in Italia; offre al mercato dati obiettivi sia di carattere qualitativo che quantitativo sulla fruizione del mezzo. È un organismo totalmente indipendente che, attraverso le associazioni di categoria,

rappresenta tutta la filiera della comunicazione digitale. Fanno parte di Audiweb *Fedoweb* per il 50%, associazione degli editori online, *UPA* per il 25%, associazione Utenti Pubblicità Associati, che rappresenta le aziende nazionali e multinazionali che investono in pubblicità mentre il restante 25% è rappresentato da *UNA*, associazione di agenzie e centri media che operano in Italia. I dati che vengono rilevati da Audiweb si riferiscono all'audience di siti e di applicazioni digitali oltre che all'intensità di utilizzo di tale audience, ovvero le pagine che sono state visitate su un determinato sito, il tempo impiegato o le visualizzazioni correnti (Chianese, 2022).

I testi scelti provengono dai seguenti siti: https://www.repubblica.it/, https://www.ilmessaggero.it/ e https://www.ilsole24ore.com/. Essi sono stati individuati dopo aver scelto due parole chiave ossia *donne* e *parità di genere*; infatti, i testi del *corpus* contengono entrambe le parole scelte e risalgono agli anni 2021 e 2022 in modo che l'analisi effettuata fosse quanto più possibile attuale. In particolare, nel *corpus* compaiono 35 articoli provenienti dal quotidiano La Repubblica, 33 articoli ricavati dal quotidiano Il Messaggero e 32 articoli realizzati da Il Sole 24 Ore, per un totale di cento testi complessivi.

In un secondo momento, gli stessi sono stati classificati secondo le seguenti varabili: *Data (ossia la data impressa nell'articolo), *Quotidiano (il quotidiano di appartenenza), *Sezione (sezione in cui si può reperire l'articolo), *Parte (parte della sezione in questione), *Numero (numero sequenziale che identifica i vari testi).

Ogni testo, per essere gestito da Iramuteq, è stato introdotto da una stringa contenente quattro asterischi, uno spazio, un asterisco seguito dalla variabile scelta, underscore e dalla sua modalità; lo stesso processo è stato eseguito per ogni variabile introdotta. Di seguito un caso esemplificativo:

Esempio: **** *Data_13Aprile2022 *Quotidiano_IlMessaggero *Sezione_Donna *Parte_MindTheGap *Numero_1

Il *corpus* è stato dapprima steso su un file Word e successivamente salvato come testo normale .txt con codifica UFT-8, in modo che potesse essere letto da Iramuteq; come viene esposto dalla rete GIAT, rete interdisciplinare di studiosi dell'Università di Padova interessati agli aspetti epistemologici, metodologici e applicativi dell'analisi

dei testi, Iramuteq è un software libero per analisti dei dati e testuali. Esso si basa sul software R – infatti Iramuteq significa Interfaccia di R per l'Analisi Multidimensionale del Testo e dei Questionari – e sul linguaggio di programmazione Python; può realizzare diversi tipi di analisi su grandi corpora con più di centinaia di milioni di occorrenze. Iramuteq riproduce il metodo di classificazione descritto da Reinert ovvero la classificazione gerarchica discendente la quale riguarda una tabella che incrocia le forme piene e i segmenti del testo; può fare analisi delle specificità a partire da segmenti definiti e analisi delle similitudini sulle forme piene di un *corpus* (Gruppo Interdisciplinare di Analisi Testuale, n.d.).

Nel moderno sviluppo dei software, gli sforzi si sono concentrati sulla ricerca di un compromesso tra l'analisi statistica, la sensibilità del ricercatore e un'attenta considerazione del contesto, al fine di ottimizzare le informazioni disponibili; comparato all'approccio classico in gran parte manuale e qualitativo, in quello moderno, basato sugli strumenti quantitativi tipici della statistica testuale, il Metodo Reinert può essere considerato come una terza opzione. Esso tiene conto della necessità di coniugare *quantità* e *qualità* utilizzando strumenti validi ed efficaci per seguire percorsi che si rifanno al moderno approccio lessicale-testuale ma perseguendo finalità e obiettivi di conoscenza che riecheggiano l'approccio classico (Sbalchiero, 2018).

Prima di descrivere i dati ottenuti è opportuno dare una piccola definizione di cosa sia un *corpus*: esso è una collezione di testi selezionati e organizzati per facilitare le analisi linguistiche ma deve essere in possesso di caratteristiche specifiche. Esse comprendono l'ampiezza, la coerenza, l'omogeneità e l'esaustività (Tuzzi, 2010); nel nostro caso abbiamo un *corpus* abbastanza ampio con cento testi complessivi, dotato di coerenza in quanto i testi sono stati reperiti sui quotidiani precedentemente selezionati; inoltre, esso appare omogeneo nella sua interezza, grazie ai testi affini per parole chiave ed esaustivo poiché gli articoli trattano in modo dettagliato le questioni in oggetto. Una volta importato il *corpus* in Iramuteq possiamo fare una serie di considerazioni preliminari sui risultati ottenuti.

3.3. Risultati

Il *corpus* contenente gli articoli estrapolati dai tre quotidiani nazionali è composto da cento testi e presenta 68.472 parole totali (N), i word token ossia le unità statistiche, di cui 9175 parole diverse V(N), i word types ovvero le modalità (Wetzel, 2009).

Il numero di hapax, ossia il numero di parole che vengono eliminate di default dall'analisi poiché compaiono una volta sola nel *corpus*, è di 4559 parole. Se il rapporto tra il numero di hapax totali e il numero di forme risulta inferiore al 50% il *corpus* sarà trattabile statisticamente (Peretti, 2010). Nel nostro caso la percentuale hapax corrisponde al 49.69%; in relazione a questo dato possiamo ritenere il nostro *corpus* idoneo per essere elaborato e analizzato.

Fig.9: descrizione del *corpus*

Numero di testi	100
Numero di segmenti di testo	1923
occurrences	68472
Numero di forme	9175
Numero di hapax	4559 - 49.69 % des formes - 6.66 % des occurrences

Fonte: Iramuteq

Il primo passaggio è stato realizzato attraverso la procedura Statistiche, decidendo di non adottare la lemmatizzazione; riportare le parole al loro lemma non avrebbe permesso un'analisi totalmente esaustiva, ai fini della nostra indagine. In questo modo il software non riduce a lemma le parole, così da mantenere il numero di forme a 9175, come indicato nell'Abstract di seguito, in corrispondenza della Figura 10. La tab Statistiche darà come risultato il grafico in Figura 11, la rappresentazione grafica della Legge di Zipf.

A cavallo tra gli anni '30 e '40 del secolo scorso, il linguista George Kingsley Zipf ordinò le parole secondo la frequenza con cui comparivano in un testo. Egli assegnò, quindi, a ciascuna parola un numero sequenziale (o grado G) che cresceva al decrescere della frequenza f con cui essa veniva usata nel testo considerato. Zipf mostrò che la relazione tra la frequenza con cui compariva una parola e il suo grado

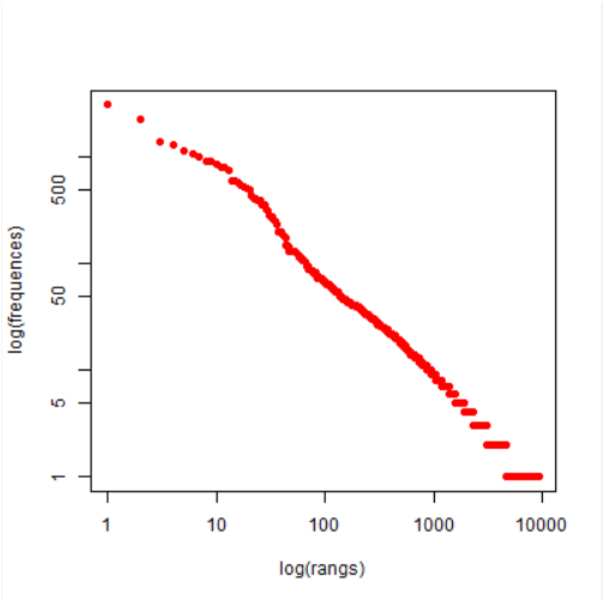
seguiva una legge empirica di proporzionalità inversa; l'andamento rispettava con buona approssimazione la legge di proporzionalità inversa f = 1/G. Si tratta dunque di una legge di potenza il cui esponente è circa -1, ossia per ogni parola utilizzata con frequenza f ve ne sono circa dieci che compaiono un decimo delle volte, cento che compaiono un centesimo delle volte e così via. Questa legge è presente in tutti i testi di qualsiasi linguaggio, sia in quelli che si sono evoluti naturalmente che in quelli che sono stati creati a tavolino come l'esperanto o il klingon (Casolino, 2020).

Fig.10: Abstract riferito alla Tab Statistiche

Abstract
Numero di testi : 100
Numero di occorrenze : 68472
Numero di forme : 9175
Numero di hapax : 4559 (6.66%delle occorrenze - 49.69% delle forme)
Media delle occorrenze per testo : 684.72

Fonte: Iramuteq

Fig.11: rappresentazione grafica della Legge di Zipf



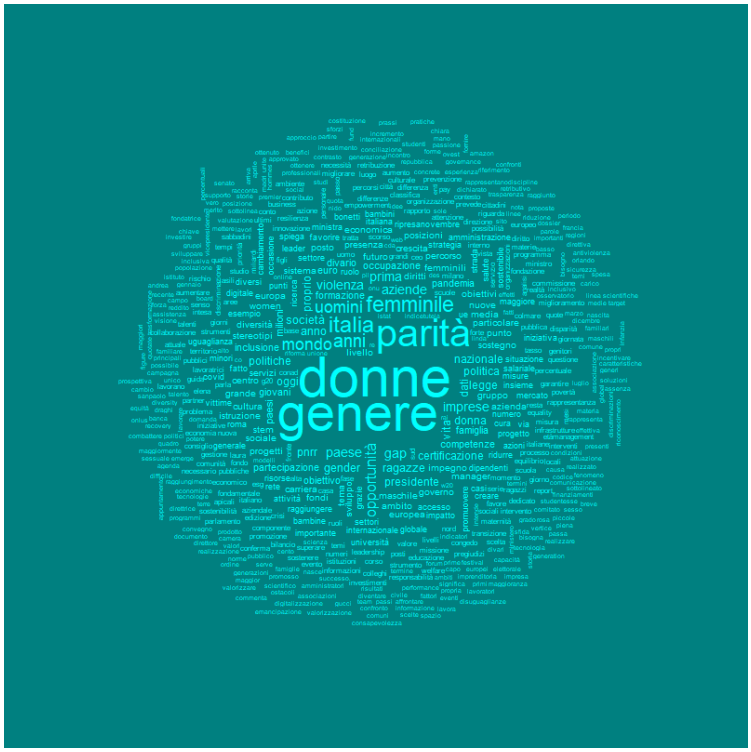
Fonte: Iramuteq

A questo primo livello di analisi Iramuteq, oltre a fornirci l'Abstract dividerà già i vocabolari in forme attive, forme supplementari, forme totali e hapax; a partire da

questo momento il software potrà procedere con l'elaborazione prendendo in considerazione solo le forme attive.

Attraverso la tab Wordcloud avremo una restituzione grafica delle parole che compaiono con maggior frequenza all'interno del *corpus*. Le parole *donne, genere, parità, Italia, femminile, uomini, aziende, mondo, anni* posizionate al centro della Figura 12 e restituite con una dimensione di carattere maggiore, ci permettono di affermare anticipatamente che i tre quotidiani presi in considerazione trattano macro-temi ricorrenti quando negli articoli degli stessi giornali si discute dell'ambito esaminato.

Figura 12: Wordcloud del *corpus*



Fonte: Iramuteq

Procedendo con l'analisi si è deciso di compiere l'estrazione degli argomenti (definiti anche mondi lessicali o classi) tramite il Metodo Reinert, introdotto poc'anzi. È stata applicata la Topic Detection Automatica ossia l'individuazione automatica degli argomenti presenti nel *corpus*: essi sono stati identificati attraverso la restituzione

di classi semantiche, contraddistinte da uno specifico vocabolario formato da parole correlate tra loro.

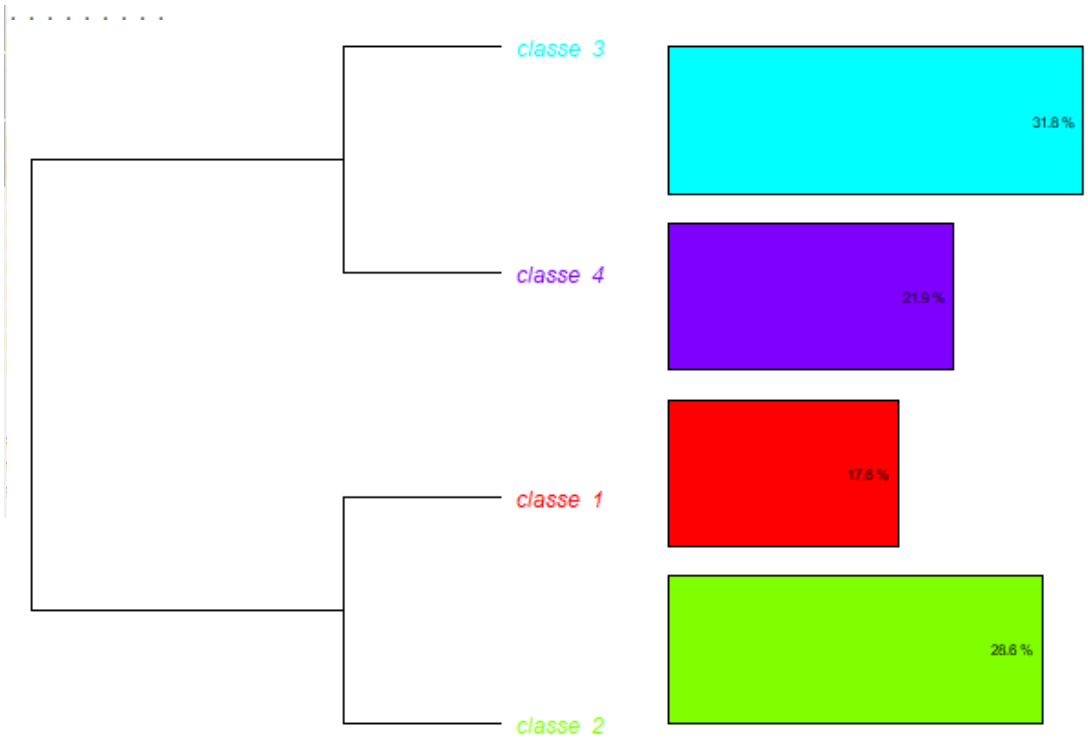
A partire dagli anni ’20 del 1900 la cultura di massa e la diffusione di materiali stampati hanno motivato analisi quantitative basate essenzialmente sulle dimensioni degli articoli, sullo spazio a disposizione e sulla frequenza degli argomenti. In quegli anni l'analisi del contenuto ricevette un grande contributo attraverso la pubblicazione di Lasswell dal titolo "Propaganda Technique in the World War"; l'autore, in particolare, criticò la debolezza metodologica delle ricerche del periodo e fu il primo a coniare il termine analisi del contenuto per indicare un tipo di ricerca che si proponesse di studiare il contenuto dei messaggi propagandistici. Oggi giorno l’ambito dell'analisi del contenuto vede sempre più linguisti, informatici, statistici, psicologi, politologi e sociologi intraprendere collaborazioni proficue per sviluppare nuovi strumenti e percorsi di indagine in grado di rispondere ai bisogni specifici e allo stesso tempo molto diversificati del mondo della ricerca (Sbalchiero, 2018).

Utilizzando il Metodo Reinert, i concetti di affidabilità (ossia la capacità di ottenere misurazioni coerenti indipendentemente dal ricercatore) e validità (ossia la capacità che hanno gli strumenti di misurare effettivamente ciò che si desidera determinare) si sono rivelati fondamentali nei tentativi di coniugare rigore scientifico e dettaglio qualitativo, nell'analisi automatizzata del contenuto. La procedura in questione ha il vantaggio di identificare i mondi lessicali contenuti nel *corpus* e quindi permettere un'indagine approfondita su questioni e aree di interesse, riducendo i pregiudizi che potrebbero svilupparsi nel caso di una codifica meramente qualitativa (Sbalchiero, 2018). Per questo motivo si è ricorsi a questo Metodo per le analisi del presente elaborato.

A tal riguardo, in Iramuteq è stato selezionato il riquadro verde denominato Metodo Reinert, nel menù centrale posizionato in alto; per ciò che concerne la *clusterizzazione* è stato selezionato, nella tab di controllo, *semplice su segmenti di testo* per aggregare le porzioni di testo, in quanto gli articoli reperiti nei siti dei quotidiani risultano medio/lunghi. È stato selezionato 10 come numero massimo di cluster da individuare, alla voce *numero di clusters finali in fase 1;* in questo modo è possibile già prevedere il numero delle classi semantiche che potranno essere presumibilmente 4 o 5. Alla voce *numero massimo di forme analizzate* ne sono state indicate 3000, tenendo conto del

numero di forme (9175) e del numero di hapax (4559). In Figura 13 possiamo visualizzare la restituzione delle classi semantiche dopo aver dato l'Okay al software.

Fig.13: restituzione delle classi semantiche



Fonte: Iramuteq

Possiamo notare che le classi semantiche 1, 2 (che contengono rispettivamente il 17.6% e il 28.6% di porzioni di testo) e le classi semantiche 3, 4 (che, invece, contengono il 31.8% e 21.9% di porzioni di testo) risultano semanticamente associate ma esse sono abbastanza omogenee dal punto di vista del chi-quadrato da essere considerate quattro classi semantiche diverse. Per quest'ultimo motivo, nel grafico delle corrispondenze è possibile già anticipare che le classi 1, 2 e le classi 3, 4 dovrebbero risultare vicine nello spazio poiché condividono parole.

L'Enciclopedia Treccani afferma che il chi-quadrato, in statistica, è un numero indice (indicato con il simbolo $\chi 2$) detto anche indice di Pearson o di Pizzetti-Pearson; esso fornisce un criterio per stabilire se ci sia connessione o meno tra due caratteri statistici X e Y qualitativi, ponendo a confronto le frequenze osservate nelle

distribuzioni dei due caratteri, con le corrispondenti frequenze teoriche che si dovrebbero avere nel caso di una loro assoluta indipendenza.

Attraverso la Figura 14 possiamo notare quattro macro-temi all'interno dei testi provenienti dai quotidiani che sono stati selezionati.

Fig.14: restituzione delle classi semantiche con parole maggiormente associate

Fonte: Iramuteq

Nella *classe semantica 2* (che contiene il 28.6% di porzioni di testo) viene trattato il tema della *parità* di *genere* connesso all'ambito politico: in essa, ai primi posti compaiono parole come *Bonetti* (ministra per le pari opportunità e la famiglia nei governi Conte bis e Draghi), *ministrare*, *commissione*, *certificazione, Pnrr, resilienza* e *legge*.

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) è un documento attraverso il quale il nostro governo ha delineato come l'Italia intende utilizzare le risorse stanziate a livello europeo per risolvere e depotenziare problematiche che ostacolano o rallentano lo sviluppo e la crescita economica. A fronte degli ampi divari di genere che

persistono nel mercato del lavoro, nel PNRR sono state previste misure e investimenti che avranno diversi livelli di incidenza nel raggiungimento della parità di genere. Esso si articola in 6 missioni e 16 componenti, in coerenza con i sei pilastri del Next Generation EU; ciascuna missione contiene interventi volti a favorire la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e ad attenuare le asimmetrie che ostacolano il raggiungimento della parità di genere in ambito scolastico e domestico, oltre che lavorativo (Negri, 2022).

La missione 5 "coesione e inclusione" ha tra gli obiettivi la valorizzazione dell'imprenditorialità femminile, assieme all'introduzione e definizione di un sistema nazionale di certificazione della parità di genere. Il PNRR ha previsto il "Fondo impresa donna" che intende supportare finanziariamente la nascita di nuove imprese femminili e lo sviluppo e consolidamento di imprese femminili già esistenti. All'interno di questa missione è prevista anche la definizione di un sistema nazionale di certificazione della parità di genere che accompagni e incentivi le imprese ad adottare policy volte a ridurre il gap di genere: il fine è quello di creare un sistema di monitoraggio sullo stato e sulle condizioni di lavoro di uomini e donne, con l'obiettivo di coinvolgere imprese di tutte le dimensioni ma incentivando soprattutto la certificazione per imprese di medie, piccole e micro-dimensioni (Negri, 2022).

Dalle parole presenti nella *classa semantica 1* (con 17.6% di porzioni di testo) si comprende che il tema si riferisce alla lotta contro la violenza sulle donne, in contesti locali; questo ci viene indicato attraverso parole quali *raccontare, territorio, rete, associazione, femminista, Roma.* In particolare, la questione cardine ruota attorno ai centri antiviolenza, ubicati sul territorio romano, che aiutano le donne attraverso una rete solida di sostegno, offrendo colloqui telefonici e servizi di accompagnamento per uscire dal contesto di violenza in cui si trovano.

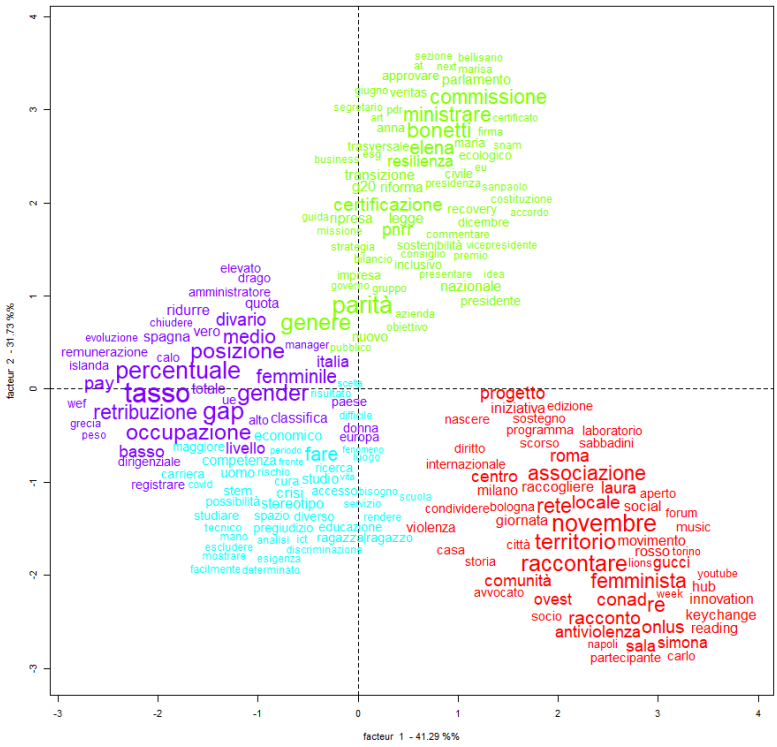
Nella *classe semantica 4* (che contiene il 21.9% di porzioni di testo) viene affrontato il tema del divario di genere dal punto di vista occupazionale, infatti compaiono parole quali *tasso, gap, percentuale, gender, occupazione*, *posizione* e *retribuzione*; questa classe semantica risulta un'ulteriore testimonianza riguardo le differenze di retribuzione tra uomini e donne, ampiamente indagate in questo contributo. Le retribuzioni femminili, in Italia, hanno ancora un *livello* troppo *basso* se comparate in percentuale ai compensi percepiti dagli uomini per mansioni identiche.

Infine, la *classe semantica 3* (con la percentuale maggiore di porzioni di testo ossia 31.8%) si riferisce alla *crisi* del settore *economico* e a come essa sia connessa allo *stereotipo* e al *pregiudizio* di genere che tendenzialmente concede alle donne un *diverso accesso* a posizioni lavorative prettamente maschili. Questo fenomeno è strettamente collegato all'ambito accademico: le parole *studio, competenza, uomo, scientifico, stem, ricerca, possibilità, spazio, carriera* ci portano ad affermare che il numero di ragazze che decide di studiare materie STEM (le discipline scientifico-tecnologiche e i relativi campi di studio) è sempre più esiguo rispetto ai ragazzi; questo fenomeno è legato in maniera diretta agli stereotipi e ai pregiudizi che ritengono queste discipline esclusivo appannaggio del mondo maschile, portando le ragazze ad escluderle a priori nella scelta del percorso di studio dopo le scuole superiori (Grassini, 2021b).

Nella Figura 15 sono visibili le medesime classi semantiche disposte nel piano cartesiano a seconda della vicinanza o lontananza le une rispetto alle altre. La classe semantica 1, collocata nel quadrante in basso a destra e identificata con il colore rosso, si differenzia dalle altre per la peculiarità delle parole presenti in essa e assume una maggiore varianza; la varianza è la media aritmetica dei quadrati degli scarti dei valori dalla loro media aritmetica, come indicato dall'Enciclopedia Treccani: tanto maggiore sarà la varianza, tanto più i valori saranno dispersi, al contrario tanto minore sarà la varianza e tanto più i valori saranno concentrati attorno al valore medio. La classe semantica 2, identificata con il verde, si posiziona in alto tagliando a metà l'asse delle ordinate; appare un po' distanziata dalle altre classi semantiche ma alcune parole, quali *genere* e *parità,* tendono ad avvicinarsi alla classe semantica 4 in cui viene affrontato il tema del divario di genere dal punto di vista dell'occupazione.

La classe semantica 3 individuata con l'azzurro e la classe semantica 4 contrassegnata dal colore viola appaiono, invece, vicine poiché sono sufficientemente omogenee: si riferiscono a due macro temi fortemente associati ossia l'ambito occupazionale connesso al divario di genere (classe 4) e l'ambito delle competenze lavorative legato ai due generi, in cui c'è il rischio che il fenomeno della discriminazione porti le donne a scelte difficili come nel caso dell'esclusione preventiva dallo studio delle stesse discipline STEM (classe 3).

Fig.15: grafico delle corrispondenze



Fonte: Iramuteq

A questo punto dell'analisi si è deciso di concentrarsi sul cluster 3 ossia la classe semantica che si riferisce alla crisi del settore economico attuale e al suo legame con gli stereotipi e i pregiudizi di genere a livello lavorativo, tema cardine di questo elaborato. In particolare, è stata presa in considerazione la parola *stereotipo* per costruire il grafico delle parole; in questo caso sono state prese in considerazione tutte le parole con frequenza maggiore o uguale a 8, per evitare che il grafico risultasse troppo affollato. Esso ci consente di compiere un'analisi visiva di tutte le parole che compaiono contemporaneamente nella stessa porzione di testo, assieme alla nostra parola selezionata.

Dalla Figura 16 notiamo subito che le parole che sono strettamente connesse alla parola *stereotipo* sono *donna, discriminazione, fare, pregiudizio, combattere, culturale, mondo*; queste parole rientrano nella sfera valoriale attorno a cui ruotano i pregiudizi di genere, con un forte rimando alla volontà di sradicare tali comportamenti, che contribuiscono a limitare le donne. Se ci allontaniamo visivamente dal centro del

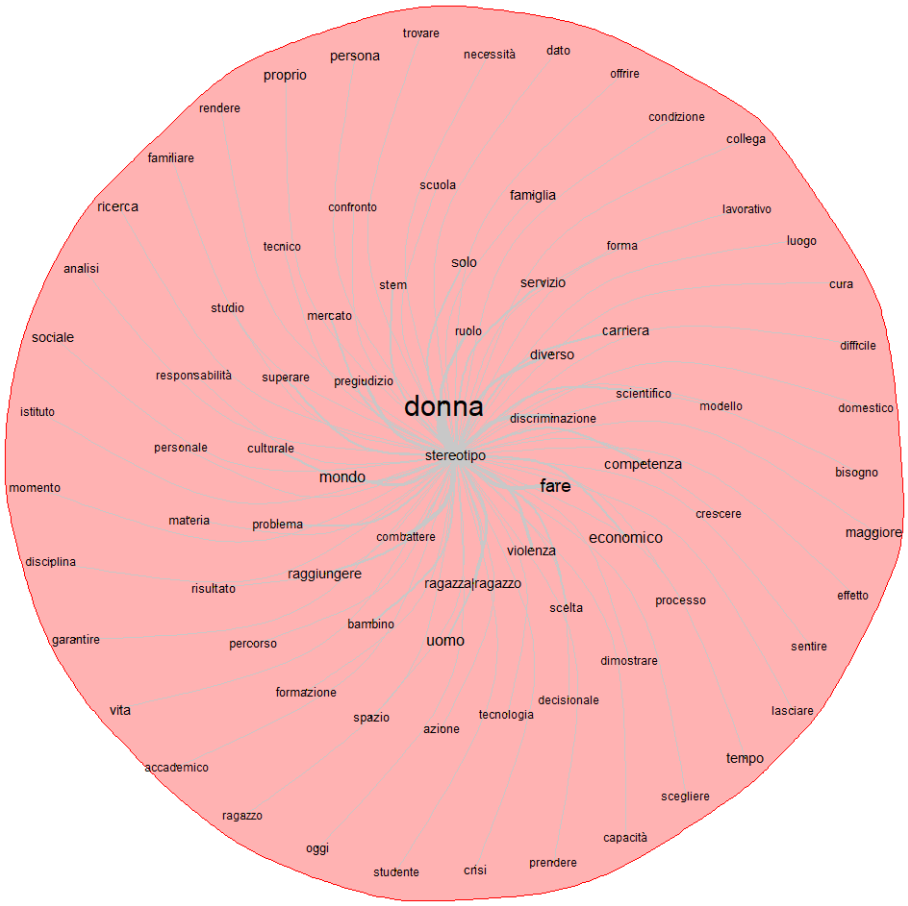
grafico visualizzeremo parole quali *superare, mercato, stem, problema, raggiungere, scientifico, carriera, servizio, scuola, famiglia, confronto* a riprova del fatto che per superare questo fenomeno bisognerà ricorrere all'educazione e al confronto, sia a livello scolastico che familiare: se il mercato del lavoro continua a limitare l'ingresso delle donne in ambiti STEM, il problema sta a monte ossia nella scuola e nella famiglia in cui vige ancora la convinzione che alcuni ambiti siano esclusivamente appannaggio del mondo maschile, come ampiamente affermato anche dall'autrice Grassini (2021b).

Per visualizzare la rappresentazione di una classe semantica attraverso network analysis è stato selezionato "grafico del cluster"; è stata scelta di nuovo la classe semantica 3 e sono state esaminate tutte le parole con frequenza uguale o maggiore di 11, per aumentare la leggibilità del grafico. Nella Figura 17 la parola *donna* è collegata alle parole *collega*, *vita, fase, possibilità*, *scuola* posizionate in alto nell'area viola*;* in basso, nell'area giallo-verde, la parola *donna* è collegata in maniera diretta alle parole *uomo, economico, famiglia, questione, tempo, garantire.*

Questi collegamenti dimostrano che per arginare il fenomeno del *gender gap* occorre partire dall'istituzione scolastica che costituisce una fase della vita umana fondamentale e, in parallelo, focalizzarsi sull'ambito familiare: è importante garantire che i bambini convivano, sin dalla tenera età, con la convinzione che sia nel contesto scolastico che in quello familiare la divisione dei ruoli non deve verificarsi così da far comprendere loro che sia gli uomini che le donne dovranno essere considerati alla pari, sia nel contesto sociale che lavorativo, in modo che si normalizzi il fatto che la disparità di genere non ha senso che esista.

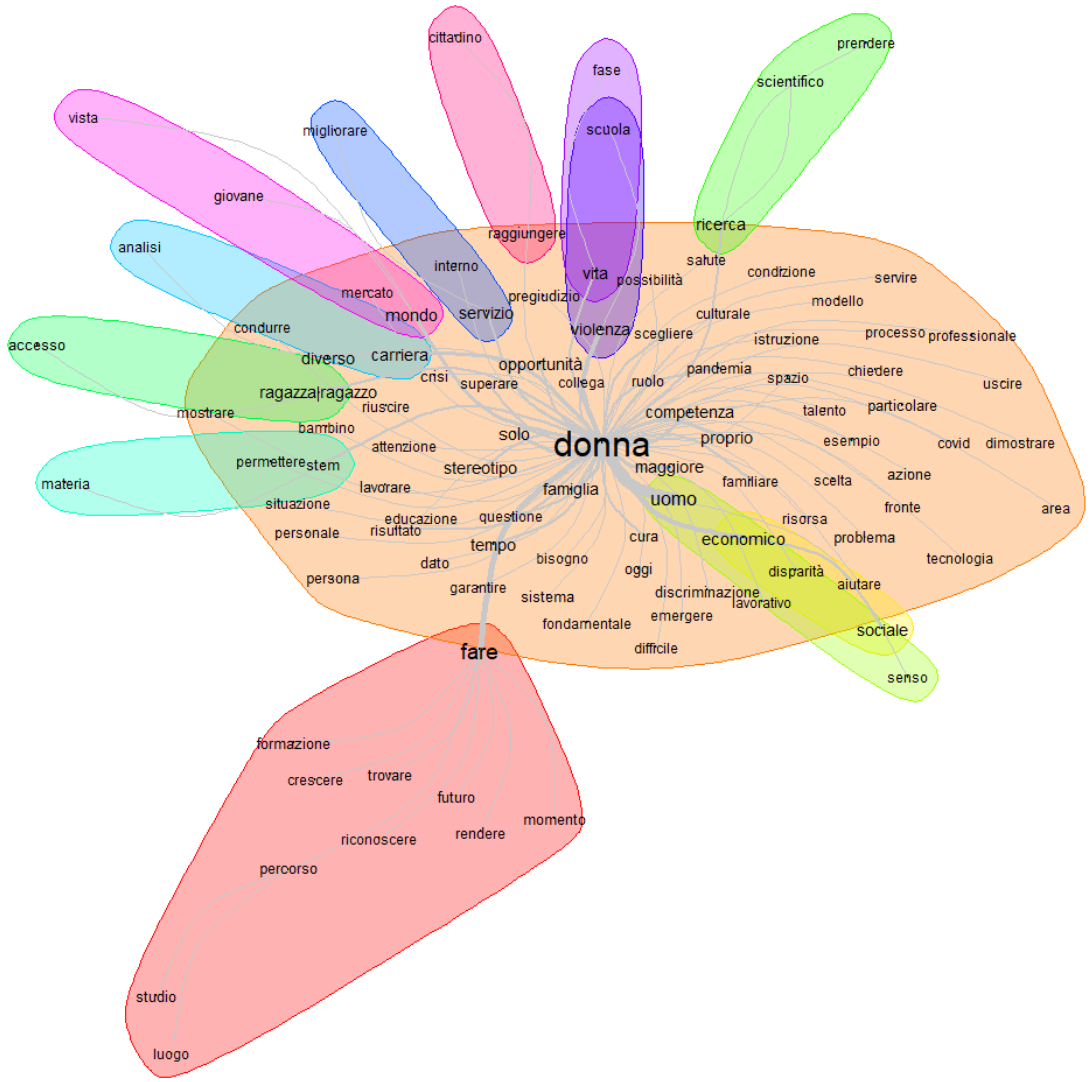
Infine, nella Figura 17 la parola *donna* è collegata in maniera marcata, nell'area rossa in basso, alla parola *fare*: a quest'ultima sono collegate le parole *formazione, crescere, riconoscere, trovare, futuro, rendere, momento.* Purtroppo, le donne vengono spesso incolpate di essere la causa della disparità di genere, ponendo l'attenzione sul fatto che dovrebbero sollevarsi e riconoscere le situazioni maggiormente abusanti, in anticipo, per trovare in loro la risoluzione del problema per il futuro. I cento testi, selezionati dai quotidiani nazionali scelti, ripropongono talvolta tali concezioni che fanno ancora più riflettere considerando che gli anni selezionati per la disamina sono stati il 2021 e il 2022.

Fig.16: grafico della parola “stereotipo”, presente nel cluster 3



Fonte: Iramuteq

Fig. 17: grafico del cluster 3



Fonte: Iramuteq

4. Riflessioni conclusive

Questo contributo ha cercato di rispondere alla domanda di ricerca se esiste una correlazione tra lo sviluppo di stereotipi di genere, sedimentati a partire dal periodo dell'infanzia e successivamente attraverso i libri di testo, e il divario di genere che si è affermato progressivamente a livello sociale e lavorativo. Nella parte finale di questa disamina si è cercato di rispondere alla domanda su come alcune testate giornalistiche italiane (online) evidenziano stereotipi sul genere femminile e in che misura, nell'ambito del confronto tra nuovi media e media tradizionali; del racconto sul divario di genere è stato verificato quali parole ricorrono di più, con quale frequenza d'uso e quali differenze si osservano.

In primo luogo, la tesi da sostenere era verificare se il contesto scolastico assumesse un ruolo fondamentale nell'accrescimento di stereotipi di genere; si è posta l'attenzione su articoli scientifici che hanno vagliato libri di testo in uso nelle scuole, all'interno del primo capitolo di questo elaborato. In secondo luogo, la tesi da supportare era se l'ambito sociale e lavorativo portassero a un incremento dei luoghi comuni attribuiti alle donne; tale verifica è stata compiuta nel secondo capitolo.

Nello specifico, nel primo capitolo è stata analizzata come avviene la formazione degli stereotipi; a tal riguardo, di enorme importanza è stato il contributo di Moscovici (2005) che afferma che le rappresentazioni sono entità sociali con vita propria, in grado di modificarsi parallelamente alla crescita dell'individuo. Gli individui nel corso della vita tendono a respingere ciò che è diverso, poiché esso viene considerato come un pericolo; la rappresentazione è quindi un mezzo per trasferire ciò che è sconosciuto da uno spazio mentale distante ad uno più vicino. Per rendere familiare ciò che non è tale sono stati considerati due meccanismi ossia l'ancoraggio e l'oggettivazione ma, di enorme rilievo, è stata l'attenzione che Moscovici (2005) ha dedicato alla teoria delle rappresentazioni sociali che assume come punto di partenza la diversità degli individui, degli atteggiamenti e dei fenomeni.

A livello europeo, la tesi è stata sostenuta ricorrendo alla Convenzione di Istanbul (datata 11 maggio 2011) che riconosce che i modelli di genere tradizionali, spesso basati sull'inferiorità della donna, possono tramandare violenze di genere; essa ha sollecitato gli Stati membri a intraprendere azioni riguardanti la revisione dei

programmi scolastici e dei materiali didattici su temi quali la parità e i ruoli di genere non stereotipati. Di enorme rilievo è stato anche il ricorso alla Risoluzione del Parlamento Europeo 2012/2116 del 12 marzo 2013 che sottolinea che fin dalla tenera età è possibile trasmettere alle bambine e ai bambini la nozione di uguaglianza attraverso un'educazione basata sul riconoscimento della parità e sull'abbattimento degli stereotipi di genere.

Purtroppo è stato constatato che l'inclusione delle donne e degli studi di genere nei libri di testo è un traguardo ancora lontano: nel 1999 il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri e l'Associazione Italiana Editori approvarono il progetto POLITE (Pari Opportunità nei Libri di Testo) che mirava ad intraprendere una riflessione riguardante la questione delle pari opportunità e la necessità di affrontarla come azione politica, soprattutto nell'ambito dell'istruzione.

Uno dei punti di forza di questo elaborato è scaturito dall'analisi compiuta dall'autrice Scierri (2017) che ha preso in esame la rappresentazione dei generi nei sussidiari dei linguaggi per la scuola primaria, editi a distanza di molti anni dalla nascita del progetto POLITE. È stato constatato che il progetto non è stato proficuo, infatti, nonostante l'adesione di diverse case editrici, a distanza di quasi 20 anni dalla sua introduzione non è stato rilevato un intervento nei libri che abbia condotto a una rappresentazione paritaria dei generi, esente da stereotipi. Con riferimento all'ambito lavorativo, ambito decisivo nella stesura di questo elaborato, è stato evidenziato che al genere maschile veniva riconosciuta un'identità professionale in misura maggiore rispetto a quello femminile, questione rilevante in quanto questo racconto limitava alle bambine, destinatarie di queste storie, la possibilità di immaginarsi in modo diverso a livello professionale. L'analisi di centinaia di testi ha evidenziato che non sono diminuiti gli stereotipi sessisti e che essi, purtroppo, si presentavano nella stessa misura anche nelle case editrici che avevano stipulato l'accordo per il progetto (Scierri, 2017).

Considerando invece l'istruzione a livello accademico, è stata posta l'attenzione sull'Ateneo di Padova e sulla redazione dell'ultimo Gender Equality Plan 2022-2024. È stato constatato che i fenomeni di segregazione orizzontale (riferiti ai corsi di studio) e verticale (nella progressione delle carriere accademiche) risultano ancora

parzialmente radicati nella realtà universitaria, nonostante le notevoli iniziative promosse dall'Università di Padova.

Con riferimento all'ambito lavorativo, nel dominio della leadership è stato dimostrato che le donne che sono molto fiduciose nelle loro abilità direttive (Hoyt & Blascovich, 2007, 2010) performano meglio, si identificano di più con questo ambito e riportano livelli più elevati di benessere psicologico. Per contro, le donne che si trovano in ruoli apicali sono consapevoli di essere soggette in quanto donne a "standard più elevati e maggiori vincoli" rispetto ai leader uomini e che i loro punti di forza sono di solito sottovalutati e le loro debolezze ingrandite (Enderstein, 2018).

Al fine di contenere il lavoro e gestire sia la sfera lavorativa che familiare, molte donne decidono di lavorare part-time; un numero significativo di loro, in uno studio considerato (Hoyt & Murphy, 2016), ha deciso di lavorare part-time nel tentativo di creare e mantenere un certo equilibrio. Il lavoro part-time, però, alimenta la crescita di disparità di genere perché generalmente offre opportunità di formazione ma poca progressione di carriera e una indipendenza economica limitata.

Dallo studio di Lewellyn & Muller-Kahle (2020) si è potuto affermare che per le donne avere un maggior potere economico e/o politico fornisce loro la legittimazione a superare le barriere dello schema di genere nei consigli di amministrazione aziendali. Inoltre, gli autori hanno scoperto che i valori condivisi, le credenze e i comportamenti che costituiscono la cultura in un determinato contesto nazionale interagiscono con forze di emancipazione portando ad influenzare la diversità di genere nei consigli di amministrazione; per questo motivo nel prosieguo di questo contributo è stato deciso di concentrarsi su alcuni paesi europei (compresa l'Italia) per comprendere come gli stereotipi di genere emergono nella cultura di ogni paese considerato.

A livello generale, è stato considerato L'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere che ogni anno pubblica l'Indice sull'Uguaglianza di Genere, un importante strumento politico per misurare l'evoluzione della parità di genere. A partire dal Gender Equality Index 2022, si è deciso di considerare due dei sei domini chiave che lo compongono ossia il dominio del lavoro e il dominio del denaro, visionando alcune differenze di punteggio negli ultimi anni, nei diversi Stati. Il dominio del lavoro è fortemente collegato al dominio del denaro, infatti, le disuguaglianze di genere considerate nel campo del denaro sono il riflesso di ampie disuguaglianze in altri

ambiti: esse includono la disparità di accesso ad un impiego di qualità a tempo pieno, la formazione, i ruoli decisionali, la protezione sociale e l'accesso insufficiente ai servizi di assistenza (European Institute for Gender Equality, 2022c).

È stato appurato che il minor accesso delle donne alle risorse economiche e finanziarie riflette il loro maggiore carico di cure assistenziali, non retribuite, all'interno della famiglia: l'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere mostra che purtroppo questo onere gioca un ruolo chiave nel perpetuare il divario retributivo di genere, limitando l'occupazione e la progressione di carriera e spingendo le donne verso impieghi in alcuni settori definiti.

Con riferimento agli Stati europei, è stato deciso di dividere simbolicamente l'Europa in Europa dell'Est, Nord Europa e Europa dell'Ovest, tenendo come punto di riferimento geografico l'Italia; i temi che sono stati presi in considerazione nei vari paesi si riferiscono al difficile equilibrio tra lavoro e vita familiare (in Grecia), al femminismo (in Turchia), al lavoro domestico (nei Paesi Bassi e in Spagna), alla conciliazione lavoro-cura, alla libertà dalla violenza e dalle discriminazioni (in Finlandia) e alla rappresentanza politica (in Portogallo).

Per quanto concerne l'Italia, la disamina ha preso avvio dal considerare il Gender Equality Index 2022, in cui il punteggio dell'Italia è stato di 65 punti. Molto confortante è il fatto che dal 2010 l'Italia è progredita di 11,7 punti: questo risulta uno dei maggiori miglioramenti a lungo termine rispetto ad altri Stati membri. Nello specifico, però, l'Italia presenta uno dei divari retributivi di genere più bassi d'Europa a causa del basso tasso di occupazione femminile: nello studio di Cutillo & Centra (2017) la ragione principale della diseguaglianza di occupazione tra donne e uomini viene identificata ancora una volta nel fatto che le donne sono le prime a gestire la famiglia e ciò influisce sulla loro possibilità di intraprendere un'attività lavorativa oppure rientrare al lavoro in seguito alla maternità.

Purtroppo, l'Italia negli ultimi anni è stata interessata da diverse riforme legislative mirate a rimuovere le rigidità del mercato del lavoro per rafforzare la crescita occupazionale, la produttività e il prodotto interno lordo ma queste misure hanno indebolito la legislazione in materia di protezione dei lavoratori. Il rischio effettivo è che la riduzione dei diritti dei lavoratori penalizzi ulteriormente i settori più deboli della forza lavoro, tra cui appunto le donne. Segnatamente, tali riforme sono quasi del

tutto prive di misure volte a conciliare lavoro e famiglia: la conciliazione tra maternità e lavoro risulta complicata a causa di vincoli strutturali come l'offerta limitata di servizi pubblici di assistenza all'infanzia (Cutillo & Centra, 2017).

L'autrice Marra (2012) afferma che le politiche pubbliche possono operare per generare esternalità positive, soprattutto con riferimento al Mezzogiorno d'Italia. Il perseguimento di modelli virtuosi di conciliazione vita-lavoro potrebbe essere una delle possibili soluzioni per promuovere lo sviluppo umano e la mobilità sociale contro le insidie della povertà ancora esistenti nel Sud del paese (Marra, 2012).

Infine, nel terzo capitolo è stato sviluppato il divario di genere con un confronto tra nuovi media e media tradizionali; il pericolo della misoginia online, dell'inclusione delle donne nei ruoli lavorativi afferenti al mondo della comunicazione e la presenza delle stesse nei media sono stati temi salienti. È stato constatato che sia le giornaliste che le donne impegnate in politica sono costantemente sotto attacco, a partire dai commenti online e dai tweet negativi, fino ad arrivare alla violenza psicologica. In parallelo è stata riscontrata una limitatezza della presenza delle donne negli impieghi afferenti al mondo della comunicazione, soprattutto nei livelli apicali (Kenny, 2021).

In Italia le giornaliste sono sempre meno; purtroppo, le donne nel settore dell'informazione rappresentano il 18% in meno nell'occupazione regolare rispetto ai colleghi maschi e il 15% in meno nel precariato, senza contare che le professioniste del mondo dell'informazione sono anche pagate di meno: secondo i dati forniti dall'Istituto Nazionale di Previdenza dei Giornalisti, nell'occupazione regolare ricevono il 18% in meno di salario dei colleghi maschi (Forzan, 2021). Negli altri paesi europei la situazione appare similare ma occorre sottolineare che nei consigli di amministrazione dei media privati di Estonia e Svezia sono presenti CdA equilibrati, considerando le due principali società di media che detengono la fetta di audience più ingente. Inoltre, per quanto riguarda le caporedattrici, in Croazia, Lettonia, Lituania, Romania, Svezia e Regno Unito c'è parità in questo ruolo; in Italia, invece, sono pochissime le stesse. È importante sottolineare che l'assenza delle donne nella produzione dell'informazione non è solo un problema di rappresentanza e rappresentazione ma essa va a incidere anche sulla pluralità e libertà di parola (Kenny, 2021).

Infine, l'analisi dei dati testuali è stata sviluppata prendendo in considerazione tre testate giornalistiche italiane (online) ossia Il Messaggero, La Repubblica e Il Sole 24 Ore; i testi raccolti sono stati pubblicati nei quotidiani citati tra il 2021 e il 2022 e presentano due parole chiave ricorrenti, *donne* e *parità di genere*. L'unione di questi ha dato origine ad un *corpus* formato da cento testi: esso è stato successivamente immesso nel software Iramuteq. Attraverso il Metodo Reinert è stato possibile ottenere 4 classi semantiche; le classi semantiche 1, 2 (che contengono rispettivamente il 17.6% e il 28.6% di porzioni di testo) e le classi semantiche 3, 4 (che, invece, contengono il 31.8% e 21.9% di porzioni di testo) sono risultate semanticamente associate ma abbastanza omogenee dal punto di vista del chi-quadrato da essere considerate quattro classi semantiche diverse.

Si è rivelato molto interessante l'approfondimento svolto alla fine dell'analisi, in cui è stata presa in considerazione la classe semantica 3 per costruire il "grafico delle parole" - a partire dalla parola *stereotipo* - e il "grafico del cluster". Con riferimento al "grafico del cluster", a partire dalla parola *donna* sono state compiute una serie di osservazioni considerando le parole a essa collegate ossia *collega, vita, fase, possibilità, scuola, uomo, economico, famiglia, questione, tempo, garantire.*

I collegamenti hanno dimostrato che per arrestare il *gender gap* occorre partire dall'istituzione scolastica ma anche focalizzarsi sull'ambito familiare. Purtroppo, la parola *donna* è risultata collegata in maniera marcata anche alla parola *fare;* a quest'ultima erano collegate le parole *formazione, crescere, riconoscere, trovare, futuro, rendere, momento*, a dimostrazione del fatto che le donne vengono spesso incolpate di essere causa delle disparità di genere, ponendo l'attenzione sul fatto che dovrebbero sollevarsi e riconoscere le situazioni di maggior divario di genere, per trovare la risoluzione del problema in modo autonomo.

A conclusione di questa disamina, è doveroso riconoscere che per futuri sviluppi di ricerca sarà fondamentale porre l'attenzione anche sul contesto internazionale che in questo elaborato è stato toccato solo in pochissime occasioni, verificando se anche in questo caso gli stereotipi di genere vengono incrementati dal contesto culturale e lavorativo e confrontando le evidenze rispetto a ciò che è stato rilevato per alcuni paesi europei e per l'Italia. Sicuramente potrebbe essere proficuo compiere un'analisi

ponendo a confronto alcuni Stati, in ogni continente, maggiormente interessanti per cultura e politiche afferenti al divario di genere.

5. Riferimenti bibliografici

Askola, H. (2019). Wind from the North, don't go forth? Gender equality and the rise of populist nationalism in Finland. *European Journal of Women's Studies*, 26, 54-69.

Bem, S. L. (1981). Gender schema theory: A cognitive account of sex typing. *Psychological Review*, 4, 354–364.

Bendien, E. (2015). Ambiguities of work satisfaction for middle-aged and older career women in the Netherlands: Stretching a tradition. *European Journal of Women's Studies*, 22, 84-98.

Bertrand, M., Black, S. E., Jensen, S., & Lleras-Muney, A. (2019). Breaking the glass ceiling? The effect of board quotas on female labour market outcomes in Norway. *The Review of Economic Studies*, 86, 191-239.

Biemmi, I. (2010). *Educazione sessista. Stereotipi di genere nei libri delle elementari*. Torino, Rosenberg & Sellier.

Bracciale, R. (2020). Sharing a Meme! Questioni di genere tra stereotipi e détournement. *SocietàMutamentoPolitica*, 91-102.

Brieger, S. A., Francoeur, C., Welzel, C., & Ben-Amar, W. (2019). Empowering women: The role of emancipative forces in board gender diversity. *Journal of Business Ethics*, 155, 495-511.

Casolino, M. (2020, 4 giugno). *La statistica del linguaggio: cos'è la legge di Zipf.* Scientificast. https://www.scientificast.it/la-statistica-del-linguaggio-cose-la-legge-di-zipf/

Castaño, A. M., Fontanil, Y., & García-Izquierdo, A. L. (2019). "Why can't I become a manager?" - A systematic review of gender stereotypes and organizational discrimination. *International journal of environmental research and public health*, *16*, 1813.

Centra, M., & Cutillo, A. (2009). Differenziale salariale di genere e lavori tipicamente femminili. *Studi Isfol*, 2, 1-35.

Chayn Italia. (2022). *TeEN: prevenire la violenza digitale nei confronti di ragazze e adolescenti.* https://chaynitalia.org/wp-content/uploads/2022/04/REPORT-TeEN_2022_web-.pdf

Chianese, R. (2022, 27 giugno). *Quali sono i giornali online più letti in Italia?* Syrus #Blog. https://syrus.blog/quali-sono-i-giornali-online-piu-letti-in-italia-39343.html

Cutillo, A., & Centra, M. (2017). Gender-based occupational choices and family responsibilities: The gender wage gap in Italy. *Feminist Economics*, 23, 1-31.

Enderstein, A. M. (2018). (Not) just a girl: Reworking femininity through women's leadership in Europe. *European Journal of Women's Studies*, 25, 325-340.

Espírito-Santo, A. (2016). Citizens' attitudes towards descriptive representation: The case of women in Portugal. *European Journal of Women's Studies*, 23, 43-59.

European Commission Statement. (2022, November). *Equal Pay Day: Pay Transparency essential to close the EU gender pay gap of 13%.* https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/STATEMENT_22_6894

European Institute for Gender Equality (2022a). *About EIGE*. https://eige.europa.eu/in-brief

European Institute for Gender Equality (2022b). *Gender Equality Index, Italy in 2022 edition.* https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022/country/IT

European Institute for Gender Equality (2022c). *Gender Equality Index 2022, the COVID-19 pandemic and care.* https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2022-covid-19-pandemic-and-care

Forum per la Finanza Sostenibile Ente del Terzo Settore (2021). *MSCI*. https://finanzasostenibile.it/soci/msci/

Forzan, F. (2021, 26 luglio). *Gender gap e informazione.* Il Bo Live UniPD. https://ilbolive.unipd.it/index.php/it/news/gender-gap-informazione

Goker, Z. G. (2019). Memories, stories and deliberation: digital sisterhood on feminist websites in Turkey. *European Journal of Women's Studies*, 26, 313-328.

Grassini, V. (2021a, 1° ottobre). *Cos'è il fenomeno dello "sticky floor" e perché è il vero ostacolo alla carriera delle donne.* TheWomLifestyle. https://www.thewom.it/lifestyle/trend/sticky-floor-occupazione-femminile

Grassini, V. (2021b, 19 ottobre). *Gender gap nelle lauree STEM: perché le donne non scelgono i percorsi scientifici?* TheWomCulture. https://www.thewom.it/culture/womfactor/gender-gap-lauree-stem

Gruppo Interdisciplinare di Analisi Testuale (n.d.). *Software*. GIAT. http://www.giat.org/?page_id=16&lang=it

Hoyt, C. L., & Blascovich, J. (2007). Leadership efficacy and women leaders' responses to stereotype activation. *Group Processes & Intergroup Relations*, 10, 595–616.

Hoyt, C. L., & Blascovich, J. (2010). The role of leadership self-efficacy and stereotype activation on cardiovascular, behavioral and self-report responses in the leadership domain. *The Leadership Quarterly*, 21, 89–103.

Hoyt, C. L., & Murphy, S. E. (2016). Managing to clear the air: Stereotype threat, women, and leadership. *The Leadership Quarterly*, 27, 387-399.

Kenny, B. L. (2021). *Abbiamo bisogno di un'informazione inclusiva*. InGenere. https://www.ingenere.it/articoli/abbiamo-bisogno-informazione-inclusiva

Lamer, S. A., & Weisbuch, M. (2019). Men over women: The social transmission of gender stereotypes through spatial elevation. *Journal of Experimental Social Psychology*, 84, 103828.

León, M. (2013). A real job? Regulating household work: The case of Spain. *European Journal of Women's Studies*, 20, 170-188.

Lewellyn, K. B., & Muller-Kahle, M. I. (2020). The corporate board glass ceiling: The role of empowerment and culture in shaping board gender diversity. *Journal of Business Ethics*, 165, 329-346.

Marra, M. (2012). The missing links of the European gender mainstreaming approach: Assessing work–family reconciliation policies in the Italian Mezzogiorno. *European Journal of Women's Studies*, 19, 349-370.

Moscovici, S. (2005). *Le rappresentazioni sociali*. R. M. Farr (Ed.). Il mulino.

Negri, S. (2022, 4 luglio). *PNRR e parità di genere: le principali misure e l'attuale livello di implementazione.* BollettinoAdapt.it. https://www.bollettinoadapt.it/pnrr-e-parita-di-genere-le-principali-misure-e-lattuale-livello-di-implementazione/

Organizzazione Internazionale del Lavoro (n.d.). *Norme internazionali del lavoro e documenti in italiano.* https://www.ilo.org/rome/norme-del-lavoro-e-documenti/lang--it/index.htm#banner

Parisse, C. A. (2022). *Misoginia online e come uscirne vive*. InGenere. https://www.ingenere.it/articoli/misoginia-online-e-come-uscirne-vive

Pentucci, M. (2015). Le immagini nei libri di storia per la scuola primaria. *Form@re-Open Journal per la formazione in rete*, 15, 129-144.

Peretti, M. (2010). *Quando le parole erano rosse. Un'analisi statistica del contenuto attraverso le parole dei volantini della sinistra padovana degli anni '60* [Tesi triennale]. Università degli Studi di Padova, Facoltà di Scienze Statistiche. https://core.ac.uk/download/pdf/11654213.pdf

Rome Business School Research Center. (2022). *Il Gender Gap in Italia. Donne, Covid e futuro del lavoro: il ruolo del PNRR e del mondo dell'informazione.* Rome Business School. https://www.insic.it/wp-content/uploads/2022/03/RBS-Report-Gender-Gap-in-Italia.pdf

Sbalchiero, S. (2018). Topic detection: A statistical model and a quali-quantitative method. In *Tracing the life cycle of ideas in the humanities and social sciences* (pp. 189-210). Springer, Cham.

Scierri, I. D. M. (2017). Stereotipi di genere nei sussidiari di lettura per la scuola primaria. *AG About Gender-Rivista internazionale di studi di genere*, 6(12).

Serafini, E. (2017). *Una storia a metà*. InGenere. https://www.ingenere.it/articoli/una-storia-meta

Tsouroufli, M. (2018). Gender, pedagogical identities and academic professionalism in Greek medical schools. *Gender and Education*, 30, 45–78.

Tsouroufli, M. (2020). Gendered and classed performances of 'good'mother and academic in Greece. *European Journal of Women's Studies*, 27, 9-24.

Tuzzi, A. (2010). Postfazione. L'analisi quantitativa nella ricerca linguistica.

Università degli Studi di Padova. (2022). *Gender Equality Plan 2022-2024*. https://www.unipd.it/sites/unipd.it/files/2022/piano_uguaglianza_genere_WEB_0.pdf

Vox Diritti - Osservatorio Italiano sui Diritti. (2021). *Mappa dell'intolleranza 6.0*. https://www.nigrizia.it/wp-content/uploads/sites/2/2021/11/mappa-intolleranza-21-vox.pdf

Wattis, L., & James, L. (2013). Exploring order and disorder: Women's experiences balancing work and care. *European Journal of Women's Studies*, 20, 264-278.

Wetzel, L. (2009). *Types and tokens: On abstract objects*. MIT Press.

Wong, W. I., Shi, S. Y., & Chen, Z. (2018). Students from single-sex schools are more gender-salient and more anxious in mixed-gender situations: Results from high school and college samples. *PloS one*, *13*, e0208707.

Zimmermann, F. (2021). Managing the Gender Wage Gap—How Female Managers Influence the Gender Wage Gap among Workers. *European Sociological Review*.

Siti internet consultati:

https://www.treccani.it/vocabolario/sovrimporre/ (ultima consultazione: 2 gennaio 2023)

https://www.treccani.it/vocabolario/varianza/ (ultima consultazione: 17 gennaio 2023)

https://www.treccani.it/enciclopedia/chi-quadrato_%28Enciclopedia-della-Matematica%29/ (ultima consultazione: 18 gennaio 2023)

6. Appendice

Corpus:

**** *Data_13Aprile2022 *Quotidiano_IlMessaggero *Sezione_Donna *Parte_MindTheGap *Numero_1

Bonetti e Orlando: «Equilibrio tra vita lavorativa e privata, un traguardo ancora da raggiungere»

«La violenza sulle donne e i troppi stereotipi che ancora persistono rappresentano i più grandi ostacoli alla parità di genere». Lo ha detto la ministra per le pari opportunità e la famiglia, Elena Bonetti, alla conferenza alla Farnesina «Work Life balance as a leverage for women's empowerment and promoting gender equality» sull'armonizzazione dei tempi di vita e di lavoro nella prospettiva dell'empowerment femminile a cui è intervenuto anche il ministro del Lavoro Andrea Orlando. «È per questo che è necessario promuovere un cambiamento culturale - ha proseguito - che preveda che non esistono ruoli predefiniti in famiglia, che un genitore sia più dedito ad accudire dell'altro, che diventi normale l'idea che a casa possano rimanere sia gli uomini che le donne per una responsabilità dei compiti di cura equamente condivisa». Bonetti ha anche ricordato l'importanza dedicata nell'ambito del Pnrr al sostegno all'equilibrio tra vita e lavoro e in particolare l'introduzione del certificato di parità di

genere per le imprese, strumento che con adeguati incentivi promuove l'occupazione e la leadership femminile. «Così come - ha aggiunto - la riforma delle politiche familiari, approvata dal Parlamento italiano, ha tra i suoi obiettivi l'attuazione in forma sistemica della parità di genere».

Un traguardo non ancora raggiunto, quello tra vita professionale e privata, ha ammesso il ministro del Lavoro, Andrea Orlando. «La pandemia ha acuito molte criticità, tra cui la perdita di occupazione in settori a prevalenza femminile e l'aggiunta di ulteriori carichi di cura sulle donne». Orlando ha sottolineato come i dati mostrino che il lavoro a termine o part time involontario riguardi maggiormente le donne, un punto su cui è «necessaria una discussione di carattere più complessivo sul mondo del lavoro, guardando anche alle esperienze degli altri paesi». Tra le iniziative intraprese il ministro ha ricordato la promozione di un protocollo nazionale per valorizzare le potenzialità del lavoro agile, «con l'impegno ad agevolare una regolazione contrattuale in grado di garantire parità di genere». Con lo stesso spirito, il Consiglio dei ministri ha approvato il 21 marzo lo schema di decreto legislativo che attua direttiva Ue del 2019 sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per genitori e prestatori di assistenza: «Si rafforza il lavoro da remoto per genitori con figli fino a 12 anni e per care giver. Se fanno richiesta di lavoro agile non possono essere sanzionati o licenziati, stessa cosa per il congedo di paternità obbligatorio per la durata di 10 giorni».

Alla conferenza, aperta da Benedetto Della Vedova, sottosegretario di Stato per gli Affari Esteri e la Cooperazione Internazionale, hanno partecipato anche Claudia Luciani, Direttore del Consiglio d'Europa per la Dignità Umana, Uguaglianza e Governance, e Helena Dalli, Commissario europeo per l'uguaglianza.

**** *Data_28Marzo2022 *Quotidiano_IlMessaggero *Sezione_Donna *Parte_MindTheGap *Numero_2

Lavoro agile e parità di genere, il ministro Orlando: «Serve un riassetto di alcuni strumenti»

Lavoro agile e parità di genere al centro di un incontro promosso dall'associazione Fuori Quota a cui ha partecipato anche il ministro del Lavoro, Andrea Orlando. “Empowerment femminile: un obiettivo non solo di crescita, ma anche di sviluppo economico”, questo il titolo dell'evento promosso dalla senatrice Valeria Fedeli e

dall'associazione guidata da Maurizia Iachino. «Il nostro è un movimento di donne, che occupano posizioni apicali in imprese ed istituzioni, che si propone di far emergere menti, talenti ed esperienze femminili, organizzando tavoli di lavoro su temi attuali, come quello suggerito oggi – ha spiegato Maurizia Iachino -. Incontro, che intende offrire una foto della situazione pandemica e post e le rispettive conseguenze sulle persone, specie sulle donne, elaborando proposte per una nuova era del lavoro».

Un'occasione speciale, cui ha offerto il proprio contributo anche il Ministro Orlando, che ha dichiarato: «Pensavamo di aver già dato con la pandemia, ma la guerra in Ucraina ha prodotto un forte impatto anche in Italia, che si protrarrà nel tempo. Per quanto riguarda nello specifico il tema della giornata – continua – credo ci sia ancora molto da fare e che si renda necessario un riassetto di alcuni strumenti. Comunque, un ulteriore passo – conclude – è dato dall'introduzione della delega al Codice degli appalti».

Ridurre le tipologie contrattuali per mettere un argine al lavoro precario: il tema della stabilità dell'occupazione - secondo il ministro Orlando - dovrebbe tornare al centro della discussione soprattutto ora che con il Pnrr ci si prepara a investire sulle politiche del lavoro cinque miliardi. «In nome della flessibilità - ha proseguito Orlando - si sono create forme di di utilizzo del lavoro che ormai sono arrivate a livelli tra i più alti a livello europeo. Questo dopo essere stati un Paese spesso rimproverato per avere un mercato del lavoro eccessivamente rigido. È un punto che credo ci dobbiamo porre perché anche in questo caso il prezzo più alto lo pagano le donne».

«Siamo convinte - afferma Laura Cavatorta, vicepresidente di Fuori Quota - che il lavoro agile sia per le aziende pubbliche e private la grande occasione per un ripensamento profondo del paradigma lavorativo tradizionale; ripensamento che porta con sé maggiore produttività, efficacia e benessere per le persone. A noi piace affiancare anche una parola che raramente troviamo nei piani aziendali e nei decreti ministeriali: la parola è felicità: perché crediamo, dalle evidenze empiriche che tocchiamo ogni giorno con mano, che la felicità delle persone sia uno dei benefici più nobili del lavoro agile evoluto. Il lavoro agile non è il lavorare da casa. Non è una tecnica manageriale, applicabile solo in certi ambiti. Non è uno strumento di conciliazione per donne. La definizione della legge 81 del 2017, nella sua semplicità, ci aiuta a delineare ciò di cui stiamo parlando: 'la possibilità di effettuare la propria

prestazione lavorativa in parte all'interno di locali aziendali, in parte all'esterno…entro i soli limiti della durata massima dell'orario di lavoro. In questa possibilità è racchiusa tutta la potenzialità del lavoro agile evoluto».

**** *Data_13Aprile2022 *Quotidiano_IlMessaggero *Sezione_Economia *Parte_Welfare *Numero_3

Il networking femminile integrato consolida il welfare a responsabilità sociale

La società benefit Walà si unisce a Women at business, la prima piattaforma di incontri professionali tra donne e aziende, per una partnership a sostegno di sistemi integrati di welfare per il supporto alle donne nel mercato del lavoro

Di recente è stata presentata la prassi di riferimento UNI/PDR 125:2022 da parte della ministra Elena Bonetti che definisce le linee guida per un sistema di gestione della parità di genere, affinché tramite questa certificazione le aziende siano spinte ad adottare policy adeguate a ridurre il divario di genere in tutte le aree: carriera, parità salariale a parità di mansioni, politiche di gestione delle differenze di genere e tutela della maternità. La nuova partnership tra Walà e Women at Business è finalizzata proprio ad agevolare e consolidare l'ingresso, la permanenza e la progressione delle donne nel mercato del lavoro.

Nonostante quello della parità di genere sia il quinto obiettivo fissato dall'Onu per lo sviluppo sostenibile, nonché focus della missione numero cinque del PNRR italiano per il sostegno dell'empowerment femminile; la partnership di Walà e di Women at Business si inserisce in un contesto in cui sono ancora poco diffuse formule atte a implementare questa cultura, una scelta che vuole colmare questo gap con un'effettiva "messa a terra" delle competenze e delle risorse al femminile da realizzare insieme a imprese che vogliano dare il loro contributo in materia di responsabilità sociale.

Da un lato Walà – neonata società benefit a guida prevalentemente femminile che accompagna imprese, PA e enti del Terzo Settore nello sviluppo di progetti di welfare ad elevato valore sociale e territoriale – dall'altro Woman at business – prima piattaforma di incontri professionali tra donne e aziende basata su un algoritmo di matching delle competenze – insieme per una nuova imprenditoria femminile capace di creare connessioni tra aziende, iniziative no profit, enti pubblici, mondo del business e risorse umane.

**** *Data_7Marzo2022 *Quotidiano_IlMessaggero *Sezione_Donna *Parte_MindTheGap *Numero_4

Gucci lancia una capsule collection per la parità di genere: edizione speciale e sostegno a organizzazioni femministe

None of us can move foward if half of us are held back», è scritto sulla t-shirt rossa firmata Gucci. Nessuno può andare avanti se la metà resta indietro. Un inno alla parità che Gucci lancia in occasione della Giornata Internazionale della Donna presentando una capsule collection in edizione speciale in collaborazione con Chime for Change, la campagna globale della maison per raccogliere, unire e rafforzare le voci a sostegno della parità di genere. Ispirata a generation equality, si compone di una t-shirt e di un cappellino da baseball e ha l'obiettivo di aumentare la consapevolezza e accelerare il percorso a sostegno della parità di genere. In occasione del lancio, Gucci annuncia inoltre il proprio sostegno diretto a una serie di organizzazioni femministe, movimenti e attivisti guidati da donne e ragazze indigene, giovani femministe, donne e ragazze disabili, ragazze e minoranze di genere, donne transgender e altri gruppi a rappresentanza di individui storicamente emarginati, tra cui: Women Enabled International, Global Fund for Women, Young Feminist Europe, OutRightAction International, Asamblea Nacional Poltica de Mujeres Indgenas e Enlace Continental de Mujeres Indgenas. I nuovi finanziamenti rientrano nell'impegno quinquennale di Gucci a favore delle Action Coalition di Generation Equality di Un Women e hanno l'obiettivo di attivare iniziative globali, facilitare donazioni a livello comunitario e a sostegno di giovani attivisti, promuovere finanziamenti diretti e flessibili ai movimenti femministi e ai leader di tutto il mondo. «Mentre entriamo nel secondo secolo di storia del nostro brand, l'impegno di Gucci per un mondo più equo e inclusivo si fa più forte e concreto», ha dichiarato Marco Bizzarri, presidente e ceo di Gucci. Quanto all'emergenza in Ucraina, con più di un milione di rifugiati solo la scorsa settimana - molti donne e bambini - Chime for Change ha annunciato una donazione di 500.000 dollari a Unhcr.

La capsule collection Generation Equality è disponibile dall8 marzo in una selezione di negozi Gucci in Brasile, Cina, Francia, Italia, Giappone, Messico, Corea, Regno Unito e Stati Uniti, e su Gucci.com in Cina, Europa, Corea, Giappone e Stati

Uniti. Per celebrare la Giornata Internazionale della Donna in Giappone, Gucci ha realizzato inoltre una serie di illuminazioni speciali della Tokyo Tower che inizieranno l'8 marzo e proseguiranno il 18 e il 25 marzo.

La capsule collection è parte di una serie di impegni politici e finanziari che Gucci ha assunto nel 2021 come leader del settore privato dell'Action Coalition del Generation Equality Forum per i movimenti femministi e la leadership, tra cui il finanziamento diretto, flessibile e pluriennale a favore di organizzazioni femministe, gruppi, movimenti e attivisti. Tali finanziamenti supporteranno progetti di mutuo sostegno, gestiti da donne. Includeranno inoltre persone che spesso risultano difficili da raggiungere e/o che storicamente sono state marginalizzate e criminalizzate, ad esempio le persone trans e non binarie, le donne e le ragazze indigene e le donne e le ragazze con disabilità.

**** *Data_3Giugno2022 *Quotidiano_IlMessaggero *Sezione_Economia *Parte_Welfare *Numero_5

Italian Delights: 9 donne su 10, nel settore food&beverage cresce la parità di genere

Italian Delights, il nuovo servizio di alta enogastronomia italiana, racconta le storie delle sue produttrici e delle loro eccellenze, oltre a vantare un team composto da 9 donne su 10 risorse totali

Italian Delights, il nuovo servizio di alta enogastronomia italiana, nato dal successo di Piedmont Delights, è oggi composto da un team di 9 donne su un totale di 10 persone. Sarà che le chef stellate in Italia rappresentano solo il 3% del totale o che alla presentazione della Guida Michelin 2022 solo uno dei 33 locali premiati è guidato da una donna, a confermare il netto sbilanciamento nei ruoli dirigenziali tra professionisti di sesso opposto. Storicamente appannaggio degli uomini, il settore del food&beverage sta però lentamente aprendo i propri battenti alle tante professioniste che sempre più riescono a guadagnarsi il proprio “posto in tavola”. Filodiretto tra produttore e consumatore, Italian Delights da sempre si è fatto promotore della qualità di prodotto e servizio, che si riflette anche nell’attenzione alle pari opportunità e nella soddisfazione di quei parametri di diversità e inclusione indispensabili oggi per una realtà intenta a fare la differenza.

“Crediamo che valorizzare i prodotti e le tipicità del nostro Paese significhi anche dar voce alle persone che ogni giorno lavorano per portare avanti questa tradizione con maestria, mantenendo intatta la qualità e l’origine delle materie prime. Per questo motivo, nel nostro piccolo, ci impegniamo a dare spazio alle donne, sia alle nostre produttrici che a quelle nel team di Italian Delights. Raccontare un Paese attraverso la sua cucina, un settore troppo spesso considerato affare da uomini, vuol dire anche mandare un messaggio di uguaglianza e pari opportunità, con l’auspicio che si superino sempre più quei pregiudizi e preconcetti obsoleti a cui siamo purtroppo abituati”, commenta Nikas Bergaglio, CEO e fondatore di Italian Delights.

Al momento non sono state ancora attivate azioni a sostegno della maternità perché nessuna delle dipendenti è in stato interessante, però si prevede di applicare numerosi vantaggi per facilitare il congedo. Molta la flessibilità oraria: come l’entrata al mattino che è dalle 9 alle 9:15, la pausa pranzo fatta dalle 13 alle 14 ma capita che è dalle 13:30 alle 14:30, o in generale quando il dipendente lo desidera. “Si cerca, sottolinea Bergaglio, di fermarci tutti nello stesso momento così da mangiare insieme. L’uscita alla sera è prevista alle 18, ma capita spesso di fermarsi dopo recuperando poi le ore perse in un secondo momento o di uscire prima in base alle esigenze della persona. Personalmente, visto l’ambiente di startup giovane, dinamico, dove le persone partecipano attivamente alla creazione e crescita dell’azienda, il lavoro non deve essere un limite nella vita dei dipendenti ma un’attività che devi inserirsi in modo omogeneo nella vita di tutti i giorni”. In occasione del Natale, si applicano dei bonus/premi di produzione in base all’andamento della società, con la crescita dell’azienda saranno inseriti ulteriori bonus di welfare aziendale.

Italian Delights ha scelto di raccogliere e raccontare le storie di cinque produttrici con cui collabora, a testimonianza del loro contributo nella valorizzazione del territorio e dei presidi Slow Food promossi dal portale.

Quattro aziende, cinque produttrici, un fil rouge: la tradizione

Azienda Agricola Canu di Rosa Canu (Sassari): una passione che si tramanda di generazione in generazione nel caseificio artigianale nelle colline di Ittiri, in Sardegna. Un luogo fermo nel tempo, dove le pecore sono lasciate libere di pascolare e il latte è lavorato a crudo con tecniche rigorosamente manuali. Un caseificio che sposa appieno

la missione di Italian Delights: ritrovare l'autenticità dell'enogastronomia italiana. Il loro prodotto di punta è il Pecorino San Leonardo, semi stagionato 2/4 mesi.

Artigianquality di Simona Scapin (Bologna): nel regno della Mortadella, le laboriose mani degli artigiani esaltano le sue materie prime, grazie alle tecniche locali e alle ricette messe a punto negli anni nel laboratorio. Oggi è Simona Scapin, figlia dell'artigiano Silvio, a gestire il laboratorio e portare queste deliziose tipicità nelle case degli appassionati. Simona, classe '87 e originaria di Bologna, è la fondatrice di Artigianquality, nata nel 2015 come diramazione della passione del padre, storico macellaio e salumiere bolognese. Cresciuta dietro un banco di salumeria, Simona ha voluto portare nel mondo il verbo della passione artigiana nel creare salumi, grazie alla sua azienda che oggi è l'unica a produrre mortadella in città. Regina indiscussa è proprio la Mortadella al Pistacchio di Bronte DOP. La sua particolarità risiede nelle fette, arricchite dal pistacchio che rende questo prodotto una perla rara della cucina italiana. Per Artigianquality il segreto sta nella lavorazione: solo tagli pregiati dei maiali allevati nelle colline bolognesi, nessuna chimica ammessa e via libera alle spezie naturali per dare gusto e profumazione ai prodotti. Un altro passaggio fondamentale è la cottura, tra le 24 e le 28 ore, lenta e a bassa temperatura.

La Fugascina di Patrizia Baroni (Mergozzo, VB): affacciato su uno degli scorci più belli di Mergozzo, di cui la Fugascina è dolce tipico, il ristorante e pasticceria "Al vecchio Fornaio Pasticcere – La Fugascina" è l'ultima creazione di Patrizia Baroni e Giordano, gestori dell'omonimo forno. Intenti a mantenere viva la tradizione di questa pietanza tipica piemontese, Patrizia e Giordano la offrono sempre ai propri ospiti appena sfornata, conservando la ricetta più autentica. La Fugascina, tipico dolce in pasta frolla preparato in occasione di Sant'Elisabetta, è raccontata anche nel volume "Mergozzo e la sua storia" del sacerdote Don Ernesto Colli (1935).

Società agricola I Dof Mati di Sara Paladini e Valentina Cometto (Novara): un ambizioso progetto intrapreso nel 2016 da Sara Paladini e Valentina Cometto quello di riesumare un antico vigneto nei pressi di Ghemme e dare vita a una delle cantine più preziose dell'Alto Piemonte. In dialetto, infatti, "dof mati" significa "due ragazze". Il nome evoca la passione delle due produttrici da cui nasce questo progetto e il suo intento, valorizzare il territorio, le radici, la storia e la potenzialità del vino prodotto. Nel tempo, è stata restaurata anche l'antica cantina, per permettere l'affinamento in

botti di cemento, secondo la metodologia tradizionale di quella zona. Fiore all'occhiello de I Dof Mati è il Bona del 2019, la vespolina 100%, perfetta espressione del vitigno autoctono piemontese, un vino rosso fruttato e ben strutturato, da gustare insieme a salumi e antipasti.

**** *Data_14Marzo2022 *Quotidiano_IlMessaggero *Sezione_Economia *Parte_Welfare *Numero_6

Il Premio Women Value Company si arricchisce di due nuove menzioni

Al via la VI edizione del Premio Women Value Company lanciato dalla Fondazione Marisa Bellisario e da Intesa Sanpaolo

Si apre oggi la VI edizione del premio Women Value Company – Intesa Sanpaolo, nato per iniziativa della Fondazione Marisa Bellisario e del Gruppo Intesa Sanpaolo e riproposto nel 2022 con alcune novità. Il bilancio delle prime cinque edizioni testimonia il grande consenso raccolto dall'iniziativa: oltre 2.600 le imprese partecipanti, distribuite su tutto il territorio italiano, 500 le aziende finaliste che hanno potuto raccontare la propria storia in 13 incontri, 10 le imprese fino ad oggi premiate per l'eccellenza delle politiche attuate a favore della parità di genere.

Il riconoscimento è dedicato alle PMI che si siano distinte per politiche di sviluppo innovative e inclusive, per la capacità di valorizzare il talento femminile e il merito, per lo sviluppo di soluzioni efficaci di welfare aziendale. Il bando di partecipazione, aperto da oggi, si rivolge nel dettaglio a Piccole e Medie Imprese pubbliche e private – a prevalente capitale italiano, non appartenenti a gruppi, ed escluse le ditte individuali – che abbiano registrato buone performance in considerazione della particolare situazione economico-sociale e che abbiano attuato almeno una delle seguenti attività: servizi di conciliazione famiglia/lavoro; iniziative innovative di welfare aziendale (benefit, voucher, asili nido interni, etc…) volte a garantire ai dipendenti una serena gestione del loro tempo in azienda; politiche flessibili di organizzazione del lavoro; politiche retributive di merito non discriminatorie; piani di sviluppo e valorizzazione delle competenze e carriere femminili, con presenza di donne in posizioni manageriali o apicali; azioni a favore della cultura della diversità di genere. Tali requisiti sono derogati per le nuove imprese a guida femminile (intese come imprese di nuova o recente costituzione a prevalente partecipazione femminile

e lavoratrici autonome) che dovranno però essere costituite da almeno 24 mesi per candidarsi.

Le imprese che possiedono uno o più requisiti richiesti possono candidarsi compilando entro il 24 aprile 2022 il questionario on line messo a disposizione sul sito web della Banca – sezione Business, oppure sul sito web della Fondazione Marisa Bellisario. Le due imprese vincitrici, una piccola e una di medie dimensioni, saranno proclamate il 18 giugno nel corso della cerimonia di premiazione della XXXIV edizione del Premio Marisa Bellisario, durante la quale riceveranno la speciale "Mela d'Oro" nella categoria "Women Value Company Intesa Sanpaolo".

Nell'ottica di contribuire alla diffusione di una cultura imprenditoriale meritocratica e inclusiva, in coerenza con le missioni del PNRR, quest'anno in accordo con la Fondazione Marisa Bellisario saranno assegnate anche due nuove menzioni speciali: "Menzione speciale Innovazione" per le imprese femminili che hanno investito in innovazione (valutazione di tipologia di business e mission aziendale); "Menzione speciale Nuova Imprenditoria Femminile" per le imprese di nuova costituzione a guida o prevalenza femminile (almeno 24 mesi di vita per consentire una minima valutazione dello storico).

A tutte le imprese finaliste – che hanno quindi superato la selezione in virtù delle loro pratiche per garantire a uomini e donne pari opportunità e percorsi di carriera – Intesa Sanpaolo assegnerà il riconoscimento "Women Value Company 2022 – Intesa Sanpaolo" nel corso di uno o più eventi di celebrazione. La VI edizione del «Premio Women Value Company – Intesa Sanpaolo» riaccende i riflettori sulla gender equality: una partita molto importante sulla quale si baserà lo sviluppo del Paese, anche alla luce delle missioni del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, che nell'ambito degli obiettivi di inclusione destina azioni e risorse per superare il gender gap, incentivare l'occupazione e l'imprenditoria femminile, favorire la conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa, sostenere l'innovazione, a vantaggio della collettività e della produttività. Gli obiettivi del PNRR sono al centro della strategia di Intesa Sanpaolo, che nel complicato contesto degli ultimi due anni non ha mai smesso di supportare famiglie e imprese e vuole contribuire in maniera determinante alla ripartenza del Paese.

Anna Roscio, Executive Director Sales & Marketing Imprese Intesa Sanpaolo, commenta: «Per il sesto anno consecutivo abbiamo il privilegio di condividere con la Fondazione Marisa Bellisario un'iniziativa straordinariamente attuale: la pandemia ha gravato sulle spalle delle donne e aumentato le disparità di genere, ma le misure e le risorse del PNRR ci offrono ora un'opportunità irripetibile per attuare un nuovo modello di sviluppo, con una maggiore e più consapevole presenza femminile nel mondo del lavoro e nella leadership aziendale e una visione di lungo periodo sensibile alla diversità, all'inclusione, alla sostenibilità. Tutte le imprese che negli anni hanno preso parte a "Women Value Company" sono per noi delle vere e proprie "role model", fonte di ispirazione di un'imprenditoria inclusiva e di successo, fondata su valorizzazione del talento, equità di genere e pari opportunità».

Lella Golfo, Presidente della Fondazione Marisa Bellisario, aggiunge: «È per noi un orgoglio poter proseguire la preziosa collaborazione con Intesa Sanpaolo, grazie alla quale abbiamo dato voce e visibilità a migliaia di imprese virtuose del nostro Paese. La pandemia ci restituisce un'economia in affanno, che ha esasperato le già precarie condizioni femminili ma al contempo ci dà nuove consapevolezze: siamo pronti a parlare di partecipazione paritaria in tutti i settori e a tutti i livelli e di leadership femminile. E le risorse del Pnrr ci consentono di colmare i gap e i ritardi per progettare uno sviluppo sostenibile e perciò inclusivo. Oggi più che mai la nostra iniziativa va nella direzione di un cambio di passo decisivo e la novità dell'edizione 2022 – le due menzioni speciali per l'innovazione e la nuova imprenditoria femminile – vogliono marcare questa visione sempre più sfidante».

**** *Data_20Novembre2022 *Quotidiano_IlMessaggero *Sezione_Umbria *Parte_nessuna *Numero_7

Terni, la parità di genere e i premi per le aziende virtuose al centro di un convegno alla camera di commercio

"La parità di genere nel Pnrr e la certificazione della parità di genere: un'opportunità concreta per le aziende umbre". È il tema dell'incontro che, promosso dalla consigliera di parità della Provincia di Terni, Vittorina Sbaraglini, e dalla consigliera supplente, Ivana Bouchè, nell'ambito della giornata internazionale per l'eliminazione della

violenza sulle donne, si terrà lunedì 21 novembre, alle 15 e 30, nella sede della camera di commercio.

Ai lavori parteciperà anche la presidente della Provincia, Laura Pernazza, che porterà il saluto dell'amministrazione e sottolinerà l'importanza di incontri di questo genere per aggiungere elementi di riflessione e approfondimento sul tema della parità di genere che va affermata in ogni occasione e circostanza.

"La certificazione della parità di genere, prevista dalla legge n.162 del 2021 nell'ambito della missione 5 del Pnrr - spiega una nota dei promotori - è uno strumento di governance volto alla generazione di valore per le aziende e i loro stakeholders, teso a migliorare l'immagine dell'organizzazione e a creare un ambiente di lavoro inclusivo, in grado di promuovere la presenza e valorizzare il contributo delle donne".

Per la certificazione di genere sono destinati 10 milioni di euro. Per le aziende virtuose è previsto tra l'altro un esonero parziale del versamento dei contributi previdenziali dei lavoratori, una premialità per la concessione di aiuti di stato o finanziamenti pubblici in genere, un miglior posizionamento in graduatoria all'interno di bandi di gara per l'acquisizione di servizi e forniture.

Le consigliere di parità Sbaraglini e Bouchè hanno voluto inserire questa iniziativa tra gli eventi del 25 novembre perché "ritengono che la violenza sulle donne tragga origine da una cultura fondata su stereotipi di genere, che negano la parità e relegano la donna ad un ruolo subalterno. Solo dando alle donne il giusto riconoscimento del diritto al lavoro ed all'autonomia economica, nonché il diritto ad uno stipendio al pari degli uomini - dicono - si potrà superare la disparità che le vede come soggetti deboli e che genera il terribile fenomeno della violenza sulle donne ed i femminicidi".

**** *Data_3Settembre2022 *Quotidiano_IlMessaggero *Sezione_Donna *Parte_MindTheGap *Numero_8

Cristina Pozzi, Ceo di Treccani Futura: «Ragazze, con videogiochi e coding il futuro sarà vostro»

«E perché no?». Ce lo chiedete sempre, ogni qual volta inciampiamo in un dubbio, in una paura che nasconde pregiudizi, in un pensiero che frena. «Questa domanda soprattutto per le ragazze dovrebbe essere un mantra, un esercizio per liberarsi dai bias di cui è intrisa la cultura che respiriamo. L'approccio del perché no? servire ad uscire

dalla zona di comfort semmai ci sentiamo intrappolati in una visione di genere e non ce ne rendiamo conto. Mette in crisi i nostri preconcetti, allarga l'orizzonte».

Educazione al futuro. Chi meglio di Cristina Pozzi può insegnare come giocare d'anticipo con il tempo e tenere il domani a portata di mano. Da metà luglio, a 40 anni, è ceo di Treccani Futura, polo di formazione online nato nel 2021 con l'acquisizione, da parte dell'Istituto dell'enciclopedia italiana, di Impactscool, startup fondata da Cristina Pozzi e Andrea Dusi. È Young Global Leader del World Economic Forum (2019-2024), tra le 40 European Young Leader 2020. Da Milano a Verona, dall'economia (laurea alla Bocconi) agli studi di filosofia, sempre inseguendo pensieri nuovi. Guardano lontano anche i suoi libri, Benvenuti nel 2050. Cambiamenti, criticità e curiosità (editore Egea) e l'ultimo After. Il mondo che ci attend (Bompiani), di cui è co-autrice con Andrea Drusi, e il podcast Casual Future.

Quali progetti ha per Treccani Futura? che ha avuto recentemente un aumento di capitale di 7,65 milioni di euro?

«Con il recente aumento di capitale di 7,65 milioni di euro puntiamo a un numero maggiore di utenti, lanceremo una serie di nuove linee, soprattutto per gli universitari. Ci rivolgiamo al target specifico under 30, dal giovane lavoratore all'università e agli studenti che ancora frequentano la scuola. Vogliamo offrire, una fase di vita, strumenti utili per l'orientamento e la formazione che consentano ai giovani di capire le tendenze in atto così secondo da fare al meglio il percorso didattico e diventare protagonisti nel mondo che cambia».

Qual è stato il percorso che l'ha portata ad essere considerato un leader del futuro?

«Mi occupavo di consulenza strategica a Milano, in una società multinazionale, un lavoro che mi piaceva. Un giorno Andrea Drusi, che era il mio capo, mi ha detto: perché non vieni a prendere un caffè, ho qualcosa da proporti. Aveva un'idea imprenditoriale e mi ha coinvolta. Gli ho detto subito sì e ho imparato a uscire dalla comfort zone. Siamo partiti nel 2006 con una start up di servizi prepagati come gift card e gift box. Mi sono trasferita a Verona, in 10 anni siamo arrivati ad avere un giro affari da 40 milioni di euro e 80 colleghi. Un percorso di crescita pazzesco. Poi abbiamo venduto la società a Smart box. Arrivati in fondo abbiamo sentito l'esigenza

di alzare lo sguardo, di cercare qualcosa che avesse un impatto positivo, che lasciasse un segno».

Ed è nata Impactscool, un'organizzazione dedicata all'educazione al futuro, poi divenuta Treccani Futura.

«Abbiamo deciso di dedicarci alle attività formative nelle scuole e nelle università con l'intento di fornire ai più giovani le competenze necessarie per affrontare il futuro e di portare, anche in Italia, una riflessione più strutturata sugli scenari innovativi. Ci siamo resi conto che da noi c'era una scarsissima supremazia dei cambiamenti e dei nuovi paradigmi».

Come si educa al futuro?

«L'educazione al futuro è fatta di diversi elementi. Siamo tutti capaci di pensare al futuro, è naturale. Ma a scuola, ad esempio, si parla poco del modo in cui lavora il cervello quando si tratta di cosa fare domani. Tante volte siamo vittime di pregiudizi, di pregiudizi. Dobbiamo imparare a osservare meglio la realtà intorno a noi, educarci a una consapevolezza del presente, riconoscere i sintomi di un cambiamento, non fermarsi al mainstream. Se avessimo osservato i ragazzi con una sensibilità maggiore avrebbe capito che sarebbe arrivata una Greta a dirci: ci state rovinando il futuro».

Donne e futuro, cosa immagina?

«Sono convinta che tra 20, 25 anni in Paesi di stampo culturale similitudine al nostro non staremo più a discutere di parità di genere. Esistono ancora pregiudizi in noi donne che rallentano questo percorso. Non sfruttiamo a pieno le nostre potenzialità perché non ci rendiamo conto dei pregiudizi di cui è intrisa la nostra cultura. E quell'immagine stereotipata che abbiamo in testa determinate tante volte le nostre scelte. Dobbiamo invece esercitarci ad aprire più opzioni, a chiederci perché non posso fare quella scelta?».

Come possono allenarsi al futuro le ragazze?

«Il primo esercizio che consiglierei alle ragazze è giocare ai videogiochi. E poi avvicinarsi al digitale e al coding, mondi ancora molto maschili a cui provare adarsi perché stimolano anche la capacità di progettare».

I talenti del futuro?

«Flessibilità, velocità e pensiero critico. A volte ci poniamo le domande sbagliate. Non dobbiamo chiederci se l'intelligenza artificiale dominerà il mondo. Per capire

quali sono i pericoli dal punto di vista etico che gli avanzamenti tecnologici si portano dietro servono un pensiero critico».

**** *Data_7Agosto2022 *Quotidiano_IlMessaggero *Sezione_Donna *Parte_MindTheGap *Numero_9

Elezioni, appello ai partiti dal network Noi Rete Donne, «rendete concreta la partecipazione femminile con le candidature»

Lettera aperta ai leader di tutti i partiti politici per una effettiva democrazia paritaria. «Siamo alla vigilia di elezioni politiche che si svolgeranno nel pieno di una situazione molto difficile per il Paese, nella quale i partiti sono chiamati a dare risposte concrete e coerenti in termini di proposte e azioni. I tempi molto ristretti che ci separano dalla data delle elezioni non consentiranno, probabilmente, un confronto approfondito, (ancorché auspicato) sui programmi, in un contesto in cui la riduzione del numero dei parlamentari non è stata accompagnata da una adeguata riforma della legge elettorale». Inizia così l'appello che il network femminile Noi Rete Donne ha inviato affinché nel prossimo Parlamento possa realizzarsi la «rappresentanza paritaria di donne e uomini, dando piena applicazione alle norme sull'equilibrio di genere previste dalla legge elettorale».

Il network Noi Rete Donne diretto da Daniela Carla' - coordinatrice di in accordo che ha raccolto oltre 60 associazioni femminili - ha collaborato negli anni per l'introduzione di norme per la parità di genere nella legislazione elettorale ai diversi livelli, elaborando e proponendo emendamenti accolti trasversalmente e sostenuti dalle parlamentari dei diversi schieramenti politici.

«Anche stavolta ci troviamo, ancora, nella situazione di dover fare un appello perché sia data concreta attuazione alle norme vigenti, in modo da ottimizzarne gli effetti, realizzandone l'essenza, senza distorsioni o elusioni di sorta. Ci riferiamo al principio dell'ordine alternato di genere fra candidati/e nelle liste bloccate dei collegi plurinominali; alla soglia massima di rappresentanza dello stesso genere, pari al 60 per cento per le candidature nelle liste plurinominali - e per i relativi capilista - e per i collegi uninominali; alla possibilità di pluricandidature come capolista in cinque collegi plurinominali e in un collegio uninominale» si legge nella missiva.

Da qui le sollecitazioni ai leader dei partiti politici a superare l'applicazione formale dei meccanismi di compilazione delle liste, attuando una presenza di donne effettivamente paritaria nelle candidature, affinché il prossimo Parlamento sia costituito dal 50 per cento di donne e dal 50 per cento di uomini.

**** *Data_14Novembre2022 *Quotidiano_IlMessaggero *Sezione_Donna *Parte_MindTheGap *Numero_10

Parità di genere, patto tra generazioni: «Una sfida per la città del futuro»

Un appuntamento ideato per evidenziare il cambiamento delle donne, per riflettere sulla capacità di fare rete e analizzare le professioni del futuro. Nasce da questi spunti Mind The Gap, insieme per la città del futuro, evento inserito nel programma della Milano Digital Week 2022 e promosso dalla direttrice di Women Of Change Italia Anita Falcetta. «Per realizzare questo nuovo mondo - ha precisato Falcetta - è necessario riflettere sulla situazione attuale, comprendere i limiti della nostra società e parlarne senza tabù. Con il progetto Mind The Gap, insieme per la città del futuro un evento intergenerazionale, ci aspettiamo di contribuire all'accelerazione del processo di cambiamento, a vantaggio dell'intero sistema Paese ed in ottemperanza all'obiettivo 5 e ad altri obiettivi fondamentali dell'Agenda 2030».

L'incontro è stato patrocinato da #InclusioneDonna, un'alleanza di oltre 70 associazioni, di cui anche Women Of Change Italia fa parte, fondata da Sila Mochi e da Carolina Gianardi. «Il nostro Paese - ha dichiarato Mochi - anche grazie alla certificazione per la parità di genere, avrà una crescita armonica, inclusiva ed equilibrata, nell'interesse della collettività nel suo insieme». Mind The Gap, insieme per la città del futuro, con la moderazione della direttrice Falcetta, ha riunito insieme diverse relatrici, che hanno dato vita ad una tavola rotonda.

Significativo l'intervento di Nicole Orlando, campionessa e atleta paralimpica che il presidente della Repubblica Sergio Mattarella ha citato nel discorso di fine anno, mentre Claudia Segre, presidente e fondatrice di Global Thinking Foundation, ha dato il suo punto di vista da membro esterno della Commissione Pari Opportunità dell'Accademia dei Lincei e dell'Osservatorio sulla violenza nei confronti delle donne presso il Dipartimento delle Pari Opportunità presso la Presidenza del consiglio.

Se l'artista Sabrina Rocca, autrice di Go Goals Together, mostra sui Sustainable Development Goals dell'Agenda 2030 prevista dal 5 al 16 dicembre al Palazzo delle Nazioni Unite a New York, ha analizzato il presente dell'arte, l'avvocata Andrea Catizone, Legal Advisor su Gender Equality, Diversity and Inclusion, ha sottolineato l'importanza del futuro.

Al webinar hanno partecipato, tra le altre, Carola Salvato, ceo di Havas Health & You Italia, e ieri in rappresentanza di #inclusionedonna, la fondatrice dell'Associazione Mamme per la Pelle Gabriella Nobile, l'avvocata previdenzialista, fondatrice dello Studio Legale Dirittissimo Celeste Collovati, e la presidente di Save The Woman Rosella Scalone.

«Questa prima tappa conclude Falcetta è stata utile per condividere riflessioni sulla situazione attuale e fare un punto sul concetto stesso di cambiamento attraverso il racconto dei progetti e azioni concrete che Women Of Change Italia e le relatrici hanno promosso durante i precedenti due anni. Per questo il webinar è stata anche l'occasione per lanciare un format dal titolo Mind The Gap, insieme per la città del futuro che si declinerà con altri eventi diffusi su tutto il territorio italiano, nelle principali città, tra cui Napoli e Roma, e in una serie di interviste dedicate al tema che andranno ad arricchire la proposta di talk già presente sul canale youtube di Women Of Change Italia».

**** *Data_7Ottobre2022 *Quotidiano_IlMessaggero *Sezione_Donna *Parte_MindTheGap *Numero_11

Nascere bimba in tante aree del mondo significa violenza e discriminazione, registrati ben 142 milioni di aborti selettivi

Il quadro complessivo resta tragico. Nascere di sesso femminile in tante zone del mondo è fonte di discriminazioni pesantissime già alla nascita. Minacce e pericoli incombono, infatti, sulla vita di ogni bambina, già prima della nascita e poi in ogni fase della sua esistenza. Negli ultimi 50 anni gli aborti selettivi hanno impedito a oltre 142 milioni di bambine di nascere e, tra quelle che hanno avuto almeno l'opportunità di venire alla luce, ogni anno 3 milioni rischiano vita e salute per le mutilazioni genitali femminili (MGF) e 12 milioni sono costrette a matrimoni precoci, con trend in peggioramento a causa del contesto di instabilità globale. A minacciare la vita delle

minori sono poi le gravidanze precoci, che riguardano un terzo delle giovani nei Paesi a medio-basso reddito, così come le violenze, le disuguaglianze e le discriminazioni che portano all'esclusione da istruzione e lavoro e precludono l'uscita dalla povertà. Il quadro emerge dal Dossier indifesa "La condizione delle bambine e delle ragazze nel mondo" 2022 di Terre des Hommes, presentato a Roma in occasione della Giornata mondiale delle bambine (11 ottobre).

«I progressi dell'ultimo ventennio rischiano di essere compromessi: a minacciarli sono pandemie, conflitti e cambiamenti climatici, che tra lockdown scolastici e conseguenze economico-sociali riverberano pesantemente i loro effetti nefasti soprattutto su bambine, ragazze e giovani donne», ha dichiarato Paolo Ferrara, direttore generale Terre des Hommes.

ABORTI SELETTIVI. Le bambine mai nate dal 1970 a oggi sono circa 142 milioni e, se il trend attuale proseguirà, entro il 2030 altre 4,7 milioni potrebbero non venire alla luce. Una strage silenziosa causata dagli aborti selettivi, legati alla tradizionale preferenza per i figli maschi per motivi economici e culturali in alcune regioni, soprattutto in Paesi come Cina e India, che in anni recenti hanno tuttavia avviato politiche di contrasto.

MUTILAZIONI GENITALI FEMMINILI. Nei primi anni di vita, le bambine corrono poi il rischio di subire mutilazioni genitali femminili (MGF). L'Organizzazione mondiale per la sanità (Oms) stima che nel mondo siano 200 milioni le ragazze e le donne che le hanno subite, dovendo fare i conti con conseguenze fisiche e psicologiche. Ogni anno circa 3 milioni di bambine e ragazze rischiano di subire la pratica, con la possibilità concreta di morire a seguito di emorragie o infezioni. L'incidenza è particolarmente impressionante in Somalia: le persone con MGF sono quasi il 99%. Nel suo rapporto, Terre des Hommes sottolinea l'importanza dell'istruzione femminile tra i fattori di prevenzione: se le madri hanno completato il primo ciclo d'istruzione, cala infatti del 40% il rischio che infliggano le mutilazioni alle figlie. Ma a complicare la prevenzione e il contrasto c'è anche l'abbassamento dell'età media delle bambine sottoposte a MGF: in Gambia è scesa da 4 a 2 anni, in Kenya da oltre 12 a 9. La "finestra" per intervenire, quindi, è sempre più ridotta.

MATRIMONI PRECOCI. In molti Paesi le MGF precedono un altro dramma nella vita delle minori: i matrimoni precoci. L'Unicef stima che ogni anno circa 12 milioni

di under 18 siano costrette a sposarsi, il 21% del totale delle spose. E se i progressi realizzati tra 2010 e 2020 hanno permesso di salvare 25 milioni di bambine e adolescenti, la crisi economica legata a siccità e alla guerra in Ucraina, nonché la chiusura delle scuole legate alla pandemia, hanno aggravato di 10 milioni la precedente stima di 100 milioni di bambine che saranno costrette a sposarsi prima del 2030. Il fenomeno esiste anche in Italia, dove la polizia ha registrato un aumento dei reati legati ai matrimoni forzati, di cui le vittime sono per un terzo minorenni (7 in 5 mesi nel 2019, 8 nel 2020, 21 nel 2021).

GRAVIDANZE PRECOCI. Nei Paesi a medio-basso reddito, un terzo delle giovani tra 20 e 24 anni è rimasta incinta durante l'adolescenza: 60 anni fa accadeva al 50%, ossia il calo è di soli tre punti percentuali per decennio. La regione dove le madri precoci fanno più figli è l'Africa Subsahariana, con tasso più che doppio rispetto alla media globale (rispettivamente 100 e 42 nati ogni 100 ragazze). Le gravidanze precoci sono infatti la maggior causa di morte tra le adolescenti, (le madri infra-quindicenni rischiano di morire o riportare gravi conseguenze da gravidanza e parto, cinque volte più delle ventenni) e altre ricadute riguardano l'abbandono degli studi, la conseguente minor possibilità di trovare un lavoro adeguatamente retribuito e la dipendenza dal marito, con minor chance di uscire dalla povertà. In Italia, secondo il Servizio Ricerca e Monitoraggio Area Infanzia e Adolescenza dell'Istituto degli Innocenti, su elaborazione dei dati Istat, nel 2020 i bambini nati da madri minorenni sono stati 923, di cui 4 da under 15, ossia prima dell'età del consenso. I numeri sono complessivamente in calo: nel 2019 i bambini nati da madri minorenni erano stati 1.086, nel 2018 erano 1.218.

ACCESSO ALL'ISTRUZIONE E AL LAVORO. Sulle opportunità delle giovani pesa anche la povertà educativa: sono 129 milioni quelle che nel mondo non hanno accesso all'istruzione, primaria per 32 milioni e secondaria per 97 milioni. E il gender gap si allarga considerando i tassi di completamento del percorso scolastico, più bassi per le ragazze. Anche nell'accesso al mondo del lavoro il quadro è sfavorevole per le giovani: i Neet (18-24enni che non studiano e non lavorano) nei Paesi Ocse sono passati dal 14,4% nel 2019 al 16,1% nel 2020 e sono al 16,5% donne, al 14% uomini. Negli stessi Paesi, il 70% delle donne Neet non cerca lavoro in gran parte a causa dell'impegno domestico di cura dei figli. Proprio l'Italia, nel 2021, è stata il Paese

europeo con la maggior quota di Neet, il 23,1% dei 15-29enni, secondo l'Istat. Il fenomeno è prevalentemente femminile: il 25% delle giovani italiane non studia e non lavora, dato che peggiora con l'avanzare dell'età (38% fra 30-34 anni, a fronte del 18,5% dei coetanei maschi).

VIOLENZA DI GENERE. Per bambine e donne, ogni ambito della vita comporta il rischio di subire violenza. L'Onu stima che una donna su tre al mondo (ossia 736 milioni) ne abbia subita, fisica o sessuale, almeno una volta da un partner o uno sconosciuto, mentre 15 milioni di ragazze fra 15 e 19 anni hanno subito rapporti sessuali contro la propria volontà da parte del partner. Violenza e molestie riguardano anche il mondo del lavoro, pervasive in ogni settore, professione, Paese. In Italia, 8,8 milioni di donne hanno subito molestie o ricatti sessuali in tale ambito, un quarto di loro prima dei 18 anni, secondo l'Istat.

VIOLENZA IN RETE. Le giovani sono anche le persone più esposte alla violenza online. L'80% delle immagini legate ad abusi sessuali su minori ritrae ragazzine tra 11 e 13 anni, mentre il 58% delle giovani donne e adolescenti è stato molestato online, calcola l'Onu. La situazione, afferma Terre des Hommes, è particolarmente grave per quante appartengono a minoranze etniche, alla comunità LGBTQIA+ e hanno una disabilità. «In Italia la difesa di chi ha subito reati online, soprattutto se minorenne, è ancora debole e rende spesso difficile proteggere i ragazzi e ragazze che ne sono vittime», sottolinea Terre des Hommes, che contro la violenza online ha lanciato con altre 13 organizzazioni della società civile la campagna #ChildSafetyOnlineNow.

GENDER GAP. Una nota positiva arriva dal "Global Gender Report": nel 2022 sono stati guadagnati quattro anni nel cammino verso la parità di genere, prevista per il 2154, mentre nel 2021 gli anni di separazione erano 136. Nei 146 Paesi considerati, la parità è più vicina per quanto riguarda salute e sopravvivenza nonché istruzione (obiettivo raggiunto al 95,8%), è lontana sulla partecipazione politica (22%). L'Italia è al 63° posto (72%), tra Zambia e Tanzania. Ultimo l'Afghanistan.

**** *Data_19Gennaio2022 *Quotidiano_IlMessaggero *Sezione_Donna *Parte_MindTheGap *Numero_12

«Senza donne non se ne parla»: firmato in Rai il protocollo per la parità in talk show e dibattiti

«Senza donne non se ne parla». Niente più talk show, dibattiti, trasmissioni radio e tv con gli uomini a farla da padroni, stop ai manel e a tutti gli spazi di discussione senza parità. Adesso non è solo più una promessa o una raccomandazione, ci sono anche le firme, a cominciare da quelle della ministra per le Pari Opportunità e la famiglia Elena Bonetti e della presidente della Rai Marinella Soldi. Il Memorandum d'Intesa «No Women No Panel - Senza donne non se ne parla» è stato siglato ieri pomeriggio nella Sala degli Arazzi, a viale Mazzini. «Prevede un impegno abbastanza semplice: che in ogni dibattito ci sia un'equa rappresentanza di genere», spiega la presidente Rai.

«Senza donne non se ne parla». Niente più talk show, dibattiti, trasmissioni radio e tv con gli uomini a farla da padroni, stop ai manel e a tutti gli spazi di discussione senza parità. Adesso non è solo più una promessa o una raccomandazione, ci sono anche le firme, a cominciare da quelle della ministra per le Pari Opportunità e la famiglia Elena Bonetti e della presidente della Rai Marinella Soldi. Il Memorandum d'Intesa «No Women No Panel - Senza donne non se ne parla» è stato siglato ieri pomeriggio nella Sala degli Arazzi, a viale Mazzini. «Prevede un impegno abbastanza semplice: che in ogni dibattito ci sia un'equa rappresentanza di genere», spiega la presidente Rai.

Ma la portata del documento - promosso dalla Rai e sottoscritto dalla Presidenza del Consiglio - è rivoluzionaria. A prendere quell'impegno, siglando l'intesa, oltre ai vertici nella tv pubblica c'erano rappresentanti di altre istituzioni: Tiziano Treu, presidente del Cnel, Antonio Parenti, capo della Rappresentanza in Italia della Commissione Europea, Michele Emiliano, vicepresidente della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome, Michele De Pascale, presidente Upi, Maria Terranova, vicepresidente Anci, Antonella Polimeni, rettrice della Sapienza per la Conferenza dei Rettori, Sveva Avveduto, dirigente Cnr, Roberto Antonelli, presidente dell'Accademia Nazionale dei Lincei.

Questa volta, si cambia. «Una democrazia non può essere definita tale se non vengono raccontate le storie delle donne. Ancora di più ora che sono chiamate a costruire il progetto di futuro che vogliamo essere», interviene la ministra Bonetti. Si tratta di porre fine a un automatismo. «Dire No Women No Panel significa fare lo sforzo di chiedersi qual è la donna più adatta e più competente per parlare di una certa

tematica, accanto all'uomo più adatto e più competente. E la scoperta straordinaria è che le donne ci sono, non vanno inventate. Non riconoscere il talento femminile significa penalizzare la nostra società. Senza donne non c'è sviluppo per il Paese».

Una campagna sostenuta dall'ad della Rai Carlo Fuortes, ricorda la presidente Soldi. «Il nostro paese è al quattordicesimo posto nella classifica europea per parità di genere. Cambiare non è facile, ma dobbiamo vincere anche la forza dell'abitudine e porre fine al fenomeno del manel».

«La presenza femminile nella programmazione Rai è al 37% e le donne vengono chiamate per lo più a parlare delle storie personali, meno delle loro competenze», aggiunge Soldi. «Come servizio pubblico abbiamo la responsabilità di proporre modelli nuovi, che vadano oltre gli stereotipi».

La firma arriva dunque al termine della campagna di comunicazione 2020/2021 di Rai Radio1, che ha rilanciato il progetto nato nel 2018 in seno alla Commissione europea.

**** *Data_15Luglio2021 *Quotidiano_IlMessaggero *Sezione_Donna *Parte_MindTheGap *Numero_13

Gentiloni conferma la linea dell'Ue: più donne nel mercato del lavoro per rafforzare l'economia

L'Europa del futuro conta sulla maggiore presenza di donne nel mondo del lavoro a tutti i livelli. La loro presenza all'interno dei contesti lavorativi e professionali, con le skills che le caratterizzano, sono una fonte fondamentale, una grandissima risorsa, che secondo dati statistici garantisce una crescita e uno sviluppo importante alle aziende». Il messaggio trasmesso dal Commissario UE all'Economia, Paolo Gentiloni, al Summit del Woman20, l'engagement group del G20 dedicato alla parità di genere, è assai chiaro e conferma il cammino intrapreso dall'Unione Europea.

«Ci sono tante politiche in corso, che mirano ad incentivare il business femminile per aumentare il numero di donne all'interno di aziende. L'Unione si attesta come leader della gender equality e siamo molto orgogliosi di questo, ma dobbiamo promuovere strategie per superare definitivamente il gap lavorativo e salariale. Con la ripresa post Covid dobbiamo rappresentare maggiormente le donne, promuovendo l'empowerment femminile in tutti gli aspetti della vita».

Nel corso dell'appuntamento internazionale si è parlato a lungo anche dell'indipendenza economica e di come questo fattore sia fortemente legato alla violenza di genere. La donna dovrebbe essere più emancipata, uscire dalla spirale di violenza, in pratica essere libera di scegliere e far conciliare la vita lavorativa e la vita privata. Inoltre, non deve più essere sola a gestire le dinamiche familiare. IN questo la figura maschile è importante per superare il problema della disparità di genere.

**** *Data_27Novembre2022 *Quotidiano_IlMessaggero *Sezione_Umbria *Parte_nessuna *Numero_14

"Pareggiamo", oltre duecento studenti al convegno organizzato dai Lions

«Una stupenda giornata di vero lionismo, dedicata al service nazionale "Educazione civica: dalla cultura dei diritti a quella dei doveri». Il presidente di Zona Carlo Viola è più che soddisfatto del successo del convegno organizzato dai Club Lions del Ternano (Lions Narni, Lions San Gemini-Terni dei Naharti, Lions Terni Host, Lions Terni Interamna, Lions Terni San Valentino e Lions Valnerina) intitolato "Pareggiamo" , l'educazione alla parità di genere come contrasto alla discriminazione e alla violenza contro le donne" che si è svolto all'hotel Michelangelo davanti ad oltre duecento studenti che sono stati salutati dal sindaco di Terni Leonardo Latini e dal presidente della provincia Laura Pernazza, dall'assessore al Welfare Cristiano Ceccotti. Presenti anche le presidi del liceo classico Roberta Bambini e dello scientifico Donatelli, Luciana Leonelli

Relatori di grande livello hanno analizzato i fenomeni di discriminazione e di violenza di genere dal punto di vista normativo, giudiziario ed operativo, per poi condividere con i ragazzi le iniziative intraprese sul territorio, così gli operatori del settore scolastico e sportivo hanno poi trasmesso agli studenti i valori educativi indispensabili a favorire la parità tra i generi: Il dottor Luca Sarcoli, vice questore vicario della questura di Terni, ha parlato delle misure di prevenzione della violenza di genere e delle procedure di intervento della Polizia di stato con una lunga serie di dati sull'attività delle forze dell'ordine con il successo dello strumento preventivo dell'ammonimento. Poi è stata la volta del magistrato Barbara di Giovannatonio, giudice per indagini preliminare del tribunale di Terni, che ha parlato della violenza e genere nella nostra comunità e l'esperienza come gip.

Ha proseguito avvocato Federica Bigi che ha parlato degli aspetti normativi la violenza e del genere con le modifiche introdotte dal codice rosso, per continuare con Laura Pelle, responsabile del centro antiviolenza "Libera tutte" che ha descritto il sostegno dato alle vittime di discriminazione e di violenza e genere con tutte le iniziative sul territorio. Ha terminato la prima sessione l'avvocato Angelica Libretti con il pregiudizio giudiziario nei confronti delle donne e il condizionamento degli stereotipi di genere nel settore della famiglia in ambito penale. Poi, l'intervento del presidente dell'Ordine avvocati Terni Marco Franceschini che ha descritto la tutela della parità di genere nella libera professione.

Poi c'è stato un'altra sessione del convegno coordinata dal presidente e comitato fair play Umbria e presidente del club Lions Terni Host Stefano Lupi. Interessante quanto detto dalla professoressa Filomena Zamboli sull'educazione alla parità di genere i percorsi scolastici. Hanno attirato l'attenzione dei ragazzi GLI interventi della dottoressa Alessandra Favoriti, ex pallavolista attuale medico sportivo della Ternana calcio e della nazionale italiana di pallavolo femminile, insieme all'ex arbitro di calcio maschile e attuale vicepresidente regionale dell'associazione Italiana arbitri Silvia Tea Spinelli. Ha continuato l'avvocato Raffaella Sabatini presidente provinciale del centro sportivo italiano e componente del comitato pari opportunità dell'Ordine degli avvocati di Terni. A finire l'intervento dell'atleta internazionale di karate Anita Pazzaglia, che ha dialogato con i suoi coetanei in platea. Tutte premiate dal comitato Fair play Umbria come testimonial della discriminazione di genere.

**** *Data_21Giugno2021 *Quotidiano_IlMessaggero *Sezione_Politica *Parte_nessuna *Numero_15

Lavoro, Mario Draghi: «Investiremo 7 miliardi di euro per promuovere la parità di genere»

Assicurare la parità di condizioni nel mercato del lavoro, colmare il divario di retribuzione di genere e aumentare il numero di donne in posizioni di responsabilità. È quello che il premier Mario Draghi intende raggiungere in tema di empowerment femminile nel nostro Paese. Durante il Women Political Leaders Summit, rete globale di leader politici femminili che da anni si pone come mission quella di aumentare sia

il numero che l'influenza delle donne nelle posizioni di leadership politica, il presidente del Consiglio è intervenuto con un videomessaggio.

Assicurare la parità di condizioni nel mercato del lavoro, colmare il divario di retribuzione di genere e aumentare il numero di donne in posizioni di responsabilità. È quello che il premier Mario Draghi intende raggiungere in tema di empowerment femminile nel nostro Paese. Durante il Women Political Leaders Summit, rete globale di leader politici femminili che da anni si pone come mission quella di aumentare sia il numero che l'influenza delle donne nelle posizioni di leadership politica, il presidente del Consiglio è intervenuto con un videomessaggio.

«Dobbiamo rafforzare i nostri sistemi di sicurezza sociale in modo tale da favorire l'evoluzione delle carriere delle donne- Ha detto Draghi - E colmare il divario tra la rappresentazione maschile e quella femminile nel mondo della politica». Obiettivo del governo sarà quindi quello di investire, entro il 2026, «almeno sette miliardi di euro per la promozione dell'uguaglianza di genere».

Il premier ha inoltre ricordato l'impatto devastante della pandemia di Covid sull'occupazione femminile: «Le donne hanno perso il lavoro più velocemente rispetto agli uomini. I lockdown hanno determinato la chiusura delle scuole e degli asili nido, con pesanti ripercussioni per le donne. C'è stato un aumento del divario tra uomini e donne a livello globale, soprattutto per quanto riguarda la partecipazione delle donne alla vita politica». Ecco perché «Siamo determinati ad aumentare il numero di ragazze e donne che scelgono di studiare le discipline tecnico-scientifiche - prosegue il presidente del Consiglio - Vogliamo ampliare i servizi di prima infanzia e di istruzione primaria in modo tale da poter aiutare le mamme lavoratrici. Stanzieremo fondi a sostegno dell'imprenditoria femminile e provvederemo a introdurre una clausola di condizionalità per fare in modo che le imprese assumano più donne».

**** *Data_25Novembre2021 *Quotidiano_IlMessaggero *Sezione_nessuna *Parte_nessuna *Numero_16

Pompei (Deloitte): donne competitive in scienza e tecnologie ma manca inclusione

Pompei (Deloitte): «STEM e inclusione femminile: binomio vincente. L'Italia non rinunci al talento delle donne se vuole essere competitiva»

Secondo la ricerca di Deloitte su materie STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) quasi un'azienda su quattro (23%) non trova i profili professionali Stem di cui ha bisogno. Pompei: «I risultati accademici dimostrano che le capacità delle donne sono pari o superiori a quelle maschili. Ma bias e stereotipi continuano ad allontanare le ragazze dalle materie e carriere tecnico-scientifiche».

«Se vogliamo un'Italia più competitiva, dinamica e capace di guardare al futuro non possiamo rinunciare al talento delle donne. E soprattutto, non possiamo rinunciare alle competenze Stem delle donne: ne avremo sempre più bisogno e anche per questo dobbiamo incentivare le ragazze ad avvicinarsi a questo mondo». A dirlo è Fabio Pompei, Ceo di Deloitte Italia, intervenendo a Milano alla Digital Talent Fair, l'evento dedicato alla promozione della cultura Stem (Science, Technology, Engeneering and Mathematics) e della parità di genere.

Secondo l'Osservatorio sulle materie Stem di Fondazione Deloitte, in Italia le aziende da anni sperimentano una scarsità di competenze Stem: nel 2020 almeno il 23% delle imprese italiane aveva già riscontrato almeno una volta il problema di non riuscire a trovare i profili professionali Stem di cui aveva bisogno. «Un dato allarmante e che rischia di aggravarsi se non ci sarà una netta inversione di rotta: secondo il nostro osservatorio, nel 2020 solo il 27% degli universitari era iscritto a facoltà tecnico-scientifiche. Ma il dato è ancora più allarmante quando si scopre che solo un quarto degli universitari iscritti a percorsi Stem è donna», dice Pompei.

A spiegare il gap di competenze Stem femminili sarebbero bias e stereotipi, che ancora oggi influiscono sulle scelte di bambine e ragazze nei momenti cruciali in cui si determinano i percorsi di studio e lavoro. «Dal nostro studio risulta che le laureate Stem in Italia, in media, conseguono il loro titolo di studio con una votazione superiore a quella dei colleghi uomini, oltre che in meno tempo», dice Pompei. «Eppure, le ragazze, rispetto ai coetanei maschi, spesso pensano di non essere abbastanza brave o interessate alle materie tecnico-scientifiche per intraprendere un percorso Stem. Altro dato significativo della nostra ricerca: un giovane occupato in ambito Stem su tre ritiene che il proprio lavoro sia più adatto alle capacità degli uomini», prosegue Pompei.

«In futuro le competenze Stem saranno quelle più richieste dal mercato del lavoro: già oggi esiste un gap tra domanda e offerta, ma nei prossimi anni il problema potrebbe

diventare strutturale, compromettendo la competitività complessiva della nostra economia», osserva Pompei. «Per questo tutti gli attori in gioco – dalle imprese, alle istituzioni – devono unire gli sforzi per cambiare rotta e investire con decisione sulle competenze Stem, con particolare attenzione all'inclusione delle donne all'interno di questi percorsi di studio e professionali. Una sfida su cui Deloitte ha deciso di impegnarsi attivamente con l'Osservatorio Stem e su cui vuole continuare a lavorare per dare il proprio contributo».

**** *Data_26Aprile2021 *Quotidiano_IlMessaggero *Sezione_Donna *Parte_MindTheGap *Numero_17

Pnrr, dagli asili nido alla certificazione aziendale: si accelera sulla parità di genere

La certificazione per la parità di genere in azienda, un meccanismo di premialità per le assunzioni al femminile (e dei giovani) nel pubblico come nel privato, la promozione dello studio delle materie scientifiche da parte delle ragazze, e poi asili nido, strumenti per la cura dei più deboli, sostegno all'imprenditorialità femminile. Il Piano nazionale di ripresa e resilienza spinge l'acceleratore sulla parità di genere individuandola come una priorità trasversale a tutte le 6 missioni che ne formano l'ossatura, da quella sulla digitalizzazione e innovazione, alla transizione ecologica, alle infrastrutture, istruzione e ricerca, all'inclusione, alla salute. Soldi e strumenti nella consapevolezza che una migliore digitalizzazione, infrastrutture più efficienti, livelli di assistenza garantiti, creino quelle condizioni di base per permettere alle donne di alleggerirsi da oneri che tradizionalmente pesano sulle loro spalle e che le limitano sotto il profilo occupazionale.

«Il Piano interviene sulle molteplici dimensioni del divario di genere e si inserisce nel percorso di riforma avviato con il Family Act» spiega il premier Mario Draghi alle Camere annunciando l'avvio entro il mese di giugno della Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026 che sarà articolata su 5 direttive: lavoro, reddito, competenze, tempo, potere.

Due i capitoli con i maggiori interventi diretti: quello dedicato all'istruzione e quello sull'occupazione. Nella missione 4 sono infatti previsti 4,6 miliardi per la realizzazione di circa 228 mila posti negli asili, ai quali si aggiungono 960 milioni per migliorare i

servizi nelle mense, un potenziamento che, si spiega «fornisce un concreto supporto a una piena libertà di scelta ed espressione della personalità da parte delle donne».

Il piano interviene però non solo a sostegno delle donne ma punta sulle ragazze con 1 miliardo destinato a favorire l'accesso alle competenze STEM con particolare riferimento alle pari opportunità; un programma nel quale sono coinvolte 370.000 classi ed almeno 2 milioni di studentesse (entro l'Anno accademico 2024/25). Sul fronte dell'occupazione, nella missione 5, il Pnrr poi introduce un'altra importante novità annunciando un intervento normativo per introdurre clausole per l'occupazione di donne e giovani nell'esecuzione di progetti del Recovery.

Nei bandi di gara, cioè, ci saranno vincoli per condizionare l'esecuzione dei progetti all'assunzione di giovani e donne, anche per il tramite di contratti di formazione/specializzazione. Un intervento di 400 milioni, infine, è dedicato a favore dell'imprenditoria femminile.

**** *Data_15Ottobre2022 *Quotidiano_IlMessaggero *Sezione_Donna *Parte_MindTheGap *Numero_18

Claudia Parzani, presidente della Borsa italiana: «Più donne nei cda, è un affare per tutti»

Cresce la squadra delle manager che siede nei cda e nei collegi sindacali delle società quotate in Borsa. In dieci anni la presenza femminile nei board è passata dal 7% a oltre il 41%. In Europa solo la Francia ha più donne manager nei posti chiave, (il 45,3%), come ha evidenziato l'Istat nel Rapporto sugli Obiettivi di sviluppo sostenibile (SDGs) dell'Agenda Onu 2030.

Claudia Parzani, dallo scorso aprile presidente della Borsa Italiana, prima donna a ricoprire questo ruolo. Non a tutti piacciono le quote rose. Secondo lei saremmo arrivati allo stesso risultato se non ci fosse stato l'obbligo della legge Golfo-Mosca?

«Sogniamo tutti un mondo guidato dal merito. In ogni campo. Senza temi di genere, generazione o geografia, razza o etnia, background personale. In alcuni casi però, per avere un impatto e dare opportunità a chi magari non ne avrebbe avute diversamente o non con gli stessi tempi, credo che possa essere utile una forzatura del sistema. Le quote di genere sono state necessarie in Italia per dare alle donne l'opportunità di ricoprire posizioni che non sarebbero arrivate a ricoprire in tempi così brevi. Numerose

ricerche poi spiegano che l'ingresso delle donne ha portato a una modifica delle caratteristiche dei board members, abbassandone l'età media, innalzandone la quota di laureati e aumentandone la diversificazione dei profili professionali. I board si sono ripensati. Un fatto molto positivo nell'interesse del business e nella direzione del merito».

L'Istat evidenzia che negli ultimi 10 anni è rimasta stabile la quota di donne che ricoprono posizioni dirigenziali e intermedie (23% contro il 20% del 2011). Come lo spiega?

«Nonostante le donne abbiano le competenze e le abilità per ricoprire ruoli dirigenziali e manageriali, al pari degli uomini, ci sono ancora troppi ostacoli che impediscono loro di progredire nel mondo lavorativo. Sicuramente il principale resta la discriminazione di genere, il fatto che a parità di condizioni e competenze in molti contesti sono ancora privilegiati gli uomini per diversi motivi per lo più legati agli stereotipi che sono integrati nella nostra cultura e parlano di donne che non possono ambire a determinati ruoli perché maschili, non adatti a loro che crescono con la paura di non avere tutte le caratteristiche necessarie, di chiedere, di essere considerate troppo ambiziose».

Sono sempre troppo poche le donne che ricoprono i ruoli di amministratore delegato e di presidente: meno del 2%. Pregiudizi, resistenze maschili, o altro?

«Ecco appunto il tema della cultura. Non dimentichiamoci poi che per ognuno di noi è più facile fidarsi e circondarsi di persone con cui si lavora da sempre e ovviamente la fotografia dei luoghi di potere vede ancora prevalentemente uomini. Dobbiamo rivedere il nostro modo di interpretare il potere, guardare a nuovi modelli di leadership, dobbiamo lasciare andare i pregiudizi e creare spazi in cui le donne, ma anche i giovani, possano più facilmente contribuire, sentirsi al posto giusto, sapere che portano valore e vederlo riconosciuto. Un nuovo modello di potere basato sulla condivisione, sull'ascolto, sull'attenzione verso gli altri, sull'inclusione».

Lei ha raggiunto ruoli apicali (oltre che della Borsa è anche presidente di Allianz Italia Spa) senza quote: è stato un percorso complicato oppure un'evoluzione naturale della sua carriera?

«Non so se senza la legge sulle quote di genere e senza l'attenzione che si è creata sul tema io avrei raggiunto le stesse cose. Difficile dirlo con certezza, anche se in cuor

mio io penso mi abbiano aiutata. E anche molto. Mi hanno aiutata ad essere notata, ad avere un'opportunità da giocarmi in un mondo che cambiava. Non posso dire di non aver trovato ostacoli sul mio percorso, ma sono una persona del fare e ho sempre cercato di superarli mettendoci impegno, coraggio, competenza, dedizione e una buona dose di ottimismo condito con grande ironia. Oltre all'assoluta convinzione che ogni donna ha anche la responsabilità di rappresentare le altre, di creare spazio anche per loro e non si può arrendere perché vorrebbe dire una in meno. Quando le cose per me sono state complicate ho spesso pensato alle mie tre figlie e alle loro amiche».

Il governo uscente ha lanciato il bollino rosa, una sorta di certificazione per le aziende che valorizzano la parità di genere. Crede che possa essere uno stimolo in più a ridurre il gap, anche quello salariale, ancora presente in molte aziende?

«Certamente è uno strumento concreto per incoraggiare le imprese italiane a favorire l'occupazione femminile e la parità di genere e salariale. Si tratta ovviamente di un passo in un cammino lungo e complesso ma segna la direzione e contribuisce a quel cambiamento nella cultura aziendale necessario per disincentivare prassi discriminatorie. L'investimento nel talento femminine, come nelle giovani generazioni, è conveniente per l'impresa ma anche per il Paese e l'intero sistema economico. Non dimentichiamolo mai».

**** *Data_22Novembre2022 *Quotidiano_IlMessaggero *Sezione_Donna *Parte_MindTheGap *Numero_19

Solo una donna su 10 gestisce il budget e le spese in famiglia: la discriminazione comincia in casa

Se il potere decisionale ed economico delle donne nel mondo del lavoro sta lentamente crescendo ed evolvendo, acquisendo sempre più spazio ed importanza, è in casa che si registra ancora un preoccupante divario nella parità di genere che mina la piena indipendenza femminile. Il potere decisionale in famiglia, in molti casi, è inferiore a quello guadagnato a livello del lavoro e a ciò si somma il maggior carico di lavoro domestico che le donne si sobbarcano rispetto al proprio partner. Lavoratrici e madri, una doppia condizione faticosamente acquisita nel corso della storia, che però oggi penalizza anche il tempo da dedicare alle proprie passioni che risulta estremamente assottigliato.

Questi sono solo alcuni degli aspetti emersi grazie alla survey LEI (Lavoro, Equità, Inclusione) condotta da Fondazione Libellula, (ebook dedicato al seguente link: fondazionelibellula.com/it/ebook.html), per conoscere lo stato di soddisfazione delle donne in ambito domestico, e che ha coinvolto oltre 4.300 lavoratrici tra impiegate, operaie, dirigenti e libere professioniste da tutta Italia. Un quadro davvero variegato che restituisce un comune stato d'insoddisfazione dovuto allo squilibrio nelle mansioni casalinghe e al basso potere nelle scelte finanziarie: 3 donne su 4 (76%) infatti non sono felici di come viene suddiviso il carico di lavoro con il partner e solamente una donna su 10 (9,3%) risulta la principale responsabile dell'indirizzo economico della famiglia.

Questi e altri dati troveranno spazio nella campagna "La verità non può restare in ombra" lanciata proprio in occasione della Libellula Week, una settimana di iniziative e incontri online, fino al 25 novembre, dove esperte ed esperti di diversità e inclusione, avvocate, sociologhe e giornaliste affronteranno i temi della discriminazione sul lavoro ma non solo parleranno di linguaggio, violenza digitale ed empowerment economico.

«È proprio nella vita di tutti i giorni che possiamo cogliere i segnali di discriminazione e di violenza. Dobbiamo solo aprire gli occhi e ascoltare chi è accanto a noi sul luogo di lavoro o negli spazi di condivisione, dobbiamo imparare ad osservarci e ad ascoltarci nelle nostre azioni quotidiane per superare il gap e gli stereotipi che limitano le donne anche in famiglia», afferma Giuseppe Di Rienzo, Direttore Generale di Fondazione Libellula.

Non bisogna dimenticare che la stessa frustrazione riguarda anche la gestione dei figli; infatti, una donna su 2 afferma di occuparsene senza alcun supporto dal partner. Quando le mamme non sono coinvolte in modo esclusivo, altre figure di accudimento come nonni/e oppure baby-sitter sono più frequenti della situazione in cui sia il partner ad occuparsene prevalentemente in prima persona. Sono appena il 2% i casi in cui è l'uomo ad occuparsi esclusivamente dei figli, contro l'8% rappresentato dalle altre figure. Ma non è tutto: le donne intervistate affermano di utilizzare più dell'80% del loro tempo per lavoro, spostamenti e attività di cura, domestiche e familiari. Ne consegue uno spazio ridotto per altre attività come sport, iniziative culturali e volontariato, che ne limitano la dimensione individuale, il tempo per sé e l'impatto sulla comunità: «I risultati della survey ci dicono che la discriminazione parte dalle

mura domestiche, dove il tempo delle donne è essenzialmente tempo speso per gli altri. Deve far riflettere il fatto che molte donne ricoprono ruoli di responsabilità sul lavoro mentre a casa la loro opinione sulle questioni finanziarie conti meno», analizza ancora Giuseppe Di Rienzo.

È evidente come nella società contemporanea le donne siano chiamate a maggiori responsabilità per il funzionamento della casa e della famiglia, ma ad un maggiore impegno corrisponde anche un pari potere decisionale? Le donne coinvolte nella survey affermano di no. Oltre al problema dello squilibrio nelle mansioni viene evidenziato anche il tema del basso potere decisionale per le questioni economiche. Solo nel 9,3% dei casi le donne sono le principali responsabili delle decisioni finanziarie della famiglia prese nella stragrande maggioranza dagli uomini. La gestione economica condivisa con il partner è nella maggior parte dei casi focalizzata sulla gestione ordinaria a breve termine: una pratica che rischia di far trovare impreparate le donne al momento della pensione. La discriminazione e la mancanza di equità in casa alimenta quella sul posto di lavoro, creando un circolo vizioso che soffoca desideri e ambizioni delle donne. È con questo obiettivo che Fondazione Libellula ha dato vita alla Libellula Week.

**** *Data_18Ottobre2022 *Quotidiano_IlMessaggero *Sezione_Donna *Parte_MindTheGap *Numero_20

Bilancio di genere e certificazione di parità, «una spinta per una società inclusiva e sostenibile»

Secondo la EIGE, European Institute for Gender Equality, l'Italia si colloca al 14° posto tra i 27 paesi dell'Unione Europea in tema di parità di genere con un punteggio pari a 63,8 su 100 dell'indice sull'uguaglianza di genere. Nonostante un lieve miglioramento, il Belpaese resta ancora nelle retrovie tra le principali economie europee. Per accelerare questo processo è necessario misurare l'impatto delle aziende sui criteri ESG (environmental, social and governance) e adottare modelli virtuosi in grado di abbattere gli stereotipi di genere e eliminare il gender gap. È quanto emerge da "Sulla strada della certificazione di genere. Piano strategico e bilancio di genere", la tavola rotonda organizzata da Comin & Partners e Obiettivo Cinque, inserita da

Asvis all'interno delle celebrazioni per il Festival dello Sviluppo Sostenibile 2022, che si è tenuta presso la sede di Roma di Comin & Partners.

«Il raggiungimento dell'uguaglianza di genere e dell'emancipazione di tutte le donne rappresenta uno dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 che gli Stati dell'ONU si sono impegnati a raggiungere. La parità di genere e il superamento delle disuguaglianze in materia di "diversity & inclusion" sono ribadite anche nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, e rappresentano delle sfide sociali oramai imprescindibili per Istituzioni e organizzazioni complesse», ha dichiarato Elena Di Giovanni, Vicepresidente e Co-fondatrice di Comin & Partners.

«Le aziende sono sempre più impegnate a generare "impatto" sociale e a misurare il loro impegno tramite il Bilancio di Genere e la certificazione di parità. Questi strumenti analizzano l'impatto delle organizzazioni complesse in termini di inclusione e certificano i valori etici che guidano le loro azioni. Una spinta per una società sempre più inclusiva e sostenibile», ha dichiarato Fulvia Astolfi, Fondatrice di Obiettivo Cinque. All'evento hanno preso parte oltre Elena Di Giovanni, Fulvia Astolfi, fondatrice Obiettivo Cinque, Silvia Ciucciovino, presidente Commissione di Certificazione Università di Roma Tre, Livia Schiavi, Compliance Specialist Bureau Veritas e Lavinia Lenti, Direttrice Risorse Umane SACE.

**** *Data_11Ottobre2022 *Quotidiano_IlMessaggero *Sezione_Donna *Parte_MindTheGap *Numero_21

Tecnologia e gender gap, per il 67% delle donne gli ostacoli sono maggiori rispetto ai colleghi

Più ostacoli e meno guadagni per le donne che lavorano in ambito tecnologico. Secondo un sondaggio Shetech e Idem, il 69% delle intervistate pensa che sia più complicato per loro, rispetto agli uomini, raggiungere i traguardi di lavoro, mentre l'86% crede di essere pagata meno del collega maschio. Dal punto di vista della carriera l'84% delle donne intervistate pensa che un uomo abbia più probabilità di essere promosso e il 67% di loro crede che in fase di assunzione, tra un uomo e una donna con eguali caratteristiche, venga preferito un uomo. Percentuali che trovano riscontro non solo in ambito tecnologico: secondo il Global Gender Gap Report 2022,

infatti, serviranno 132 anni per arrivare alla parità di genere nel mondo. Sui 145 paesi presi in esame dal report internazionale, l'Italia è al sessantatreesimo posto.

Se, infine, si prendono in esame le discipline Stem, la situazione peggiora: le donne, infatti, sono sottorappresentate in particolar modo nei campi dell'ingegneria (6,6% donne contro il 24.6% uomini) e dell'ICT (1,7% donne contro l'8,2% uomini). Ma nonostante la situazione presenti non pochi aspetti di complessità, emergono tendenze positive, non è un caso, infatti, che l'87% delle donne intervistate che, quindi, già lavorano nell'ambito tech dice di essere stata incoraggiata durante tutto il proprio percorso. Di donne e professioni digitali si è parlato all'evento "Women4Tech - L'innovazione è femminile", promosso dalla compagnia assicurativa Generali, con la collaborazione tecnica dalla società di recruiting, specializzata in settori ad alto contenuto tecnologico e legati al mondo dell'innovazione, Oliver James.

L'evento è stato un momento di incontro tra professioniste che aspirano a carriere nelle più innovative professioni tecnologiche, e affermate manager che già lavorano nell'ambito. «Dal rapporto SheTech - dice Chiara Fangareggi, senior manager di Oliver James - emerge un dato su cui riflettere: il 67% delle donne intervistate pensa che in un processo di assunzione per un ruolo tecnologico, a parità di competenze, le aziende preferiscano un collega uomo. Come società di recruiting siamo convinti che nel mondo del lavoro si stia affacciando un nuovo modello, molto più equo, e che il contrasto al gender gap passi in primis dalla fase di selezione del personale e che quindi è anche da qui che dobbiamo iniziare a contrastarlo - e continua Fangareggi - perciò, proprio in questo senso deve andare l'impegno delle società di recruiting: nel proporre alle aziende shortlist composte per il 50% da donne, impegnandosi in progetti di inserimento equo di personale, presentando all'azienda una squadra composta da un numero equo di donne e uomini».

Affinché il match funzioni, però, c'è bisogno che l'impegno sia condiviso da chi assume. «Le aziende stanno cambiando il loro punto di vista - dice Fangareggi - stiamo assistendo alla nascita di una nuova tendenza da parte delle imprese che assumono: alcune di esse sono addirittura disposte a pagare di più per selezioni bilanciate». Una volontà di invertire la rotta che deve essere accompagnata però anche da un cambio di scenario. «Le nuove modalità di lavoro ibrido aiutano sicuramente a combattere il problema e a bilanciare "la doppia presenza" casa e lavoro, che grava soprattutto sulle

donne - spiegano da Oliver James - ma è necessario lavorare anche sulla formazione: upskilling di competenze tecnologiche che possano abilitare le carriere delle donne, ma anche lavoro sulle soft skill che permetta di colmare problematiche come il confidence gap, quel "divario di fiducia" che rallenta le donne e che spesso associato al gender gap e che riguarda, ancora una volta, soprattutto le donne».

**** *Data_24Marzo2021 *Quotidiano_IlMessaggero *Sezione_Donna *Parte_MindTheGap *Numero_22

Lavoro o figli? Le donne non dovranno più scegliere. Draghi: «Stop al gender gap»

Lavoro o figli? Le donne non dovranno più scegliere, è l'impegno del premier Draghi. «Intendiamo lavorare in questo senso, puntando a un riequilibrio del gap salariale e a un sistema di welfare che permetta alle donne di dedicare alla loro carriera le stesse energie dei loro colleghi uomini, superando la scelta tra famiglia o lavoro», dice il presidente del Consiglio a MoltoDonna, il mensile domani in edicola gratis con i quotidiani del Gruppo Caltagirone Editore Il Messaggero, Il Mattino, Il Gazzettino, Corriere Adriatico e Nuovo Quotidiano di Puglia e sui siti web dei giornali. D'altra parte, come ha sottolineato il premier, il rilancio del Paese «non può prescindere dal coinvolgimento delle donne», e i progetti del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza andranno valutati anche in base al contributo che daranno alla parità di genere. Questo è stato l'anno nero dell'occupazione femminile, donne e scuole grandi vittime dell'emergenza. Mamme stritolate tra smart working e dad, costrette a fare salti mortali per cavarsela. Sempre più mollano, dicono i dati. Come conciliare figli e carriera? Un confronto a distanza tra Daniela Fumarola, segretario confederale Cisl, e la manager Annachiara Svelto, nel cda Enel.

Serena Rossi, ora primadonna di Raiuno con Canzone segreta, racconta in un'intervista come riesce a raggiungere il suo equilibrio, a casa e sulla scena, e a conciliare lavoro e famiglia: «Cavalco le emozioni, trasformo la paura in forza. Ho al mio fianco Davide: fa il tifo per me. Per nostro figlio Diego siamo intercambiabili, una coppia staffetta». E l'equilibrio non si cerca solo in casa, ma anche nell'ambiente: anche qui, donne in prima linea. Ai vertici del Wwf un tandem femminile, Donatella Bianchi presidente e Alessandra Prampolini direttore generale. «L'ambiente è al centro: economia e politica hanno capito l'urgenza».

L'equilibrio nei colori? Questa primavera vince il nude, meglio se in giacca e pantaloni, il completo serio ma fluido che va benissimo anche per l'autunno. La stilista Norma Kamali racconta, a 75 anni, i suoi segreti di invincibilità. E l'equilibrio si cerca anche nel fisico e nella mente, con il Body Groove, nuova frontiera del fitness che mette il buonumore. Senza trascurare i sapori: cosa si ordina in questi giorni trascorsi a casa? A ciascuno la sua delivery. Branko ci svela il quadro astrale di Laura Pausini, nella notte degli Oscar.

**** *Data_23Luglio2022 *Quotidiano_IlMessaggero *Sezione_Donna *Parte_MindTheGap *Numero_23

Sabrina Lucibello, la direttrice del piccolo Mit: «Qui nel centro della Sapienza ricerca senza barriere»

Un centro di ricerca dalle ambizioni internazionali. Un laboratorio di idee e innovazione che guarda lontano, al Mit di Boston, ma anche dentro casa, tra le facoltà del più grande ateneo d'Europa, l'Università La Sapienza di Roma, dove è nato nel 2019. Saperi&Co, infrastruttura di ricerca e servizi, ha l'ambizione di promuovere l'eccellenza nella ricerca applicata, coniugando i saperi di tutte le discipline universitarie e superando barriere. Una missione affidata a Sabrina Lucibello, 48 anni, architetto di formazione, professore associato in Disegno Industriale e madre di due gemelle, che dirige il centro Saperi&Co, con 300 ricercatori e 180 docenti afferenti dai vari dipartimenti. Nei giorni scorsi una mostra, Dalle idee ai prototipi, ha raccolto alcune delle più significative attività di ricerca del Centro.

Il centro si ispira al celebre MIT di Boston. Un'ambizione realizzabile?

«Sì, perché il nostro centro a La Sapienza, rispetto al MIT, non ha solo discipline tecnologiche, ma tutte le discipline insieme, per superare le barriere della ricerca e spingere l'innovazione ai massimi livelli. Sono convinta che abbia tutte le carte in regola per farcela».

Cosa fate in questo centro di ricerca?

«Ci sono un FabLab, cioè un laboratorio con attrezzature per la fabbricazione digitale, un'officina meccanica, laboratori per i materiali, una zona espositiva, un'area per la formazione e co-working, perché l'idea è stimolare la compartecipazione dei vari settori disciplinari, verso livelli di innovazione sostenibile e futuribile. Abbiamo

sviluppato un modello che accoglie studenti e lavoratori, facendo nascere dal basso questa modalità di interazione. Inoltre, è un luogo fisico, dove aziende ed enti possono entrare in contatto. Noi raccogliamo le idee, le trasformiamo in prototipi fino a portarli alla brevettazione, facendo crescere il valore delle idee innovative».

Una donna a capo di un centro di ricerca. Pregiudizi ne ha superati?

«Il pregiudizio più grande l'ha superato la nostra rettrice, Antonella Polimeni, la prima rettrice della Sapienza, quindi io sono in linea con questo slancio dell'università verso la parità di genere e verso la cosiddetta quarta missione: formazione, ricerca, contatto con l'industria e abbattimento delle diseguaglianze, di genere, culture, religioni».

E lei?

«Sono stata ben accolta, anche se il mondo digitale è visto come prettamente maschile. Non ho subito grandi pregiudizi, sicuramente sono stata accolta con sorpresa. Sono tre anni che dirigo il Centro».

Che obiettivi ha?

«Abbiamo recentemente fatto una mostra espositiva per raccontare l'attività di 3 anni, raccogliendo 30 casi di eccellenza tra prodotti e brevetti. Abbiamo stimolato giovani di varie discipline, creando sei gruppi di laureandi e dottorandi, che hanno realizzato l'idea di nuove startup innovative, con l'obiettivo di facilitare nuove forme imprenditoriali giovanili».

Il mondo scientifico è ancora oggi molto maschile, come ci si guadagna il rispetto?

«Il mondo accademico è certamente maschile, le figure apicali sono di solito uomini; noi donne per essere al pari dobbiamo tirare fuori le unghie e molte scelgono solo il lavoro, rinunciando alla vita privata. Io con fatica ho scelto anche la famiglia, ho due gemelle, ma devo dire che proprio il fatto di essere donna mi ha costretto a combattere con il sorriso. Non so se la mia sia una storia di successo, ma la fiducia de La Sapienza dimostra che le cose stanno cambiando. Non credo sia tanto una questione di pregiudizio, ma una donna con famiglia fatica a portare avanti entrambe le cose con serenità».

Sappiamo che in Italia, mancano i fondi per la ricerca, e le menti invece?

«Le menti non mancano. Abbiamo conosciuto giovani talenti con idee rivoluzionarie che aspettano finanziamenti e speriamo nei fondi del PNRR. La nostra

missione è portare la ricerca fuori dai cassetti accademici, farla diventare un'innovazione per migliorare la vita quotidiana delle persone, perché solo l'utilità ha un senso».

Il grande problema dell'Italia è connettere il mondo della ricerca con l'industria. Qual è la sua ricetta per riuscirci?

«Le necessità sono quelle di avere un linguaggio comune, parlarsi e sapersi raccontare. Il ricercatore deve imparare a divulgare all'esterno, con parole semplici, in questo il nostro centro è fondamentale. Quindi come prima cosa direi l'accoglienza delle aziende che deve essere un territorio comune, per mettere in contatto le persone giuste. Siamo un hub che mette in rete competenze e le esigenze del mercato».

Dica la verità, quanti ricercatori dopo un percorso nel vostro centro, se ne vanno in giro per il mondo?

«È successo, ma tutti hanno la voglia di rientrare, perché oltre i finanziamenti che ci sono all'estero, in Italia il livello di conoscenza è molto alta. Direi che in questi tre anni ho conosciuto più persone che ritornano, di quelle che sono partite».

**** *Data_27Luglio2022 *Quotidiano_IlMessaggero *Sezione_Donna *Parte_MindTheGap *Numero_24

Senato, no dell'Aula alla parità di genere nel linguaggio istituzionale

No alla parità di genere e al linguaggio inclusivo nel Regolamento del Senato. In aula a palazzo Madama, dove si sta discutendo la Riforma del Regolamento del Senato a seguito della revisione costituzionale per la riduzione del numero dei parlamentari, l'emendamento presentato dalla senatrice Alessandra Maiorino non ha raggiunto la maggioranza richiesta per essere approvato. Nello scrutinio segreto, hanno votato a favore 152 senatori, non sufficienti per raggiungere la maggioranza assoluta richiesta. L'emendamento, intitolato «Disposizioni per l'utilizzo di un linguaggio inclusivo», prevedeva, all'articolo 1, che il Consiglio di presidenza stabilisse «i criteri generali affinché nella comunicazione istituzionale e nell'attività dell'amministrazione sia assicurato il rispetto della distinzione di genere nel linguaggio attraverso l'adozione di formule e terminologie che prevedano la presenza di ambedue i generi attraverso le relative distinzioni morfologiche, ovvero evitando l'utilizzo di un unico genere

nell'identificazione di funzioni e ruoli, nel rispetto del principio della parità tra uomini e donne».

«Ciò che è avvenuto oggi al Senato è gravissimo. Fratelli d'Italia con la complicità di tutta la destra ha manifestato cosa pensa del ruolo delle donne nella società, chiedendo il voto segreto sull'emendamento che avrebbe consentito di utilizzare la differenza di genere nel linguaggio ufficiale di un'istituzione importante come Palazzo Madama. Il ruolo non è neutro, è maschile. Impedire alle donne di essere riconosciute nel ruolo che svolgono significa dare per scontato che quel ruolo sia appannaggio maschile», commenta la senatrice del Pd Valeria Valente, presidente della commissione Femminicidio.

E la ministra per le Pari Opportunità, Elena Bonetti: «Realizzare la parità tra donne e uomini è creare sviluppo, è crescita, è democrazia per il nostro Paese. É stato ed è l'impegno del Presidente Draghi e del governo».

**** *Data_15Luglio2022 *Quotidiano_IlMessaggero *Sezione_Donna *Parte_MindTheGap *Numero_25

Al via il W20 in Indonesia, dal summit le proposte ai leader per ridurre divari di genere

Si terrà da lunedì 18 a giovedì 21 luglio in Indonesia il W20, il gruppo ufficiale della società civile del G20 sulla parità di genere e l'emancipazione femminile. Obiettivo del vertice la definizione e la presentazione di un documento finale da proporre ai capi di Stato e di Governo del G20 che si riuniranno a Bali a fine ottobre. Tra i tanti temi che saranno affrontati sulle rive del lago Toba nel nord di Sumatra dalle delegate internazionali nel corso di un summit che si inserisce in una fase davvero complicata a livello internazionale caratterizzata dal conflitto in Ucraina, dalla ripresa della pandemia e dalla crisi energetica e dei prezzi delle materie prime, la questione della parità di genere e dell'emancipazione delle donne e delle ragazze, l'abbattimento delle discriminazioni e delle disuguaglianze, le misure per favorire l'imprenditoria femminile e l'autonomia economica, la riduzione dei divari nei tassi di partecipazione alla forza lavoro tra gli uomini e donne, una sanità equa e maggiori investimenti nella ricerca per la medicina di genere, sostegni a favore delle donne nelle aree rurali e l'inclusione delle donne con disabilità.

Per l'Italia, che ha presieduto il vertice lo scorso anno, sono sei le delegate presenti al summit indonesiano: Linda Laura Sabbadini, Elvira Marasco, Martina Rogato, Sveva Avveduto, Gianna Avellis e Katia Petrini.

**** *Data_29Giugno2022 *Quotidiano_IlMessaggero *Sezione_Donna *Parte_MindTheGap *Numero_26

Pari Opportunità, Bonetti: «Stop scelta maternità lavoro». Sabbadini: «Parole pochi fatti»

«L'intero investimento del Pnrr è fortemente indirizzato sull'aumento dell'occupazione femminile, come l'introduzione della certificazione per la parità di genere per le imprese, che permetterà di avere degli sgravi fiscali, grazie al finanziamento di almeno 50 milioni di euro strutturali all'anno». Così la Ministra per le Pari Opportunità, Elena Bonetti, ha aperto la tavola rotonda sulla Gender Equality "Non c'è innovazione e sviluppo senza parità di genere: il punto di vista del Women20", alla VI edizione del festival Jazz'Inn, in programma in questi giorni a Bracciano (Roma).

L'edizione di quest'anno è dedicata a Giovanni Falcone e a Paolo Borsellino, in occasione del trentennale dalla loro morte, ed è patrocinata dal Ministero per i Beni e le Attività Culturali e dal Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili. All'appuntamento di mercoledì, che anticipa il Summit W20 in Indonesia in programma a metà luglio, sono intervenute anche Linda Laura Sabbadini, direttrice Istat e chair Women20 in occasione della presidenza italiana, Elvira Marasco, presidente Associazione W20, Marta Bonafoni, consigliera regionale Regione Lazio, Paolo Giuntarelli, Direzione Regione Lazio istruzione, formazione e politiche per l'occupazione, Flavia Marzano, presidente Comitato scientifico della Fondazione Ampioraggio.

«La grande riforma che poi il Paese sta portando avanti - ha continuato la ministra Bonetti - è la family act, che sostiene le famiglie da un punto di vista economico, di servizi e di infrastrutture sociali, e si fonda sulla necessità di raggiungere, attraverso le politiche familiari per le pari opportunità, una reale parità di genere anche in famiglia, per impedire che le donne continuino a dover scegliere tra lavoro e maternità».

Mentre Linda Laura Sabbadini ha ribadito che «siamo troppo lenti nei cambiamenti. Siamo troppo indietro nello sviluppo dell'empowerment delle donne. E ciò avviene perchè ancora non è dominante una politica che metta come priorità l'uguaglianza di genere. Molte parole, pochi fatti, - ha ammonito - bisogna dare una svolta radicale. Ma solo le donne potranno imporla». «Non c'è innovazione e sviluppo senza parità di genere, - ha dichiarato la presidente dell'Ass.W20, Elvira Marasco - ma soprattutto non c'è progresso. Purtroppo, in alcune parti del mondo si stanno facendo clamorosi passi indietro su queste tematiche, come se si volesse esercitare un controllo sui ceti più deboli del mondo femminile. Non possiamo continuare così».

Infine, per la Segretaria generale della FLEPAR, Tiziana Cignanelli: «Sulle parole siamo d'accordo, ma poi in molte pubbliche amministrazioni le donne sono una sparuta minoranza. In 5 ministeri non c'è nessuna donna negli incarichi amministrativi di vertice. Il Governo dia attuazione alla proposta dell'ultima direttiva europea: almeno il 33% di quote rosa nelle posizioni operative di vertice». Nel corso della giornata, inoltre, si sono tenuti i tavoli di co-progettazione, che hanno visto protagonisti decine e decine di case givers provenienti da tutta Italia, testimonial di buone pratiche, rappresentanti di pubbliche amministrazioni e di privati, che hanno condiviso idee d'innovazione per trasformarle in opportunità concrete sul territorio nazionale e locale. Domani Jazz'Inn proseguirà durante la giornata con i tavoli di confronto, e alle 18, con la tavola rotonda "Esperienze di incubazione a confronto", moderato da Giuseppe De Nicola, Direttore Fondazione Ampioraggio.

**** Data_15Luglio2022 *Quotidiano_IlMessaggero *Sezione_Donna *Parte_MindTheGap *Numero_27

Gender gap, l'Italia per il World Economic Forum è al 63° posto, subito dopo l'Uganda

Sul divario di genere non si va avanti: l'Italia rimane 63esima, subito dopo su 146 paesi nel Global Gender Gap Index 2022 del World Economic Forum, il rapporto che misura il raggiungimento degli obiettivi di parità tra uomini e donne in diversi campi: la partecipazione economica, il livello di istruzione, la salute e la partecipazione politica. A separare il nostro paese dalla Spagna (17esima), ci sono 46 posizioni, 48 dalla Francia e 53 dalla Germania. Rispetto al 2021, l'Italia ha migliorato il suo

punteggio globale di 0,001 e nella classifica rimane subito dopo Uganda e Zambia e appena prima della Tanzania.

Male sulla partecipazione economica, che comprende tasso di partecipazione al mondo del lavoro, divario retributivo di genere, reddito da lavoro stimato, presenza delle donne tra funzionari, legislatori, alti dirigenti e professioni ad alta specializzazione. Il nostro paese passa dalla posizione 114 alla 110, con un miglioramento di minimo 0,003 punti. Sulla partecipazione economica, l'Italia resta al fondo anche della classifica regionale europea, insieme a Macedonia del Nord e Bosnia ed Erzegovina.

A livello generale, l'Europa ha il secondo livello più alto per parità di genere (76.6%), con un miglioramento di 0,2 punti percentuali rispetto al 2021 e un tempo calcolato di 60 anni per colmare il divario. Alle prime posizioni ci sono Islanda, Finlandia e Norvegia. Venticinquesima su 35 l'Italia, seguita da Repubblica Slovacca, Macedonia del Nord, Bosnia ed Erzegovina, Repubblica Ceca, Polonia, Malta, Ungheria, Romania, Cipro e Grecia. Tra i paesi europei migliorati di più: Albania, Islanda e Lussemburgo.

Per ridurre il divario di genere nel mondo ci vorranno altri 132 anni. Quattro in meno rispetto al 2021, quando erano 136: un progresso però troppo lento per recuperare la battuta d'arresto della pandemia di Covid-19, che ha riportato indietro la parità di genere di una generazione. Secondo l'analisi, delle 146 economie mondiali esaminate, solo 1 su 5 è riuscita a ridurre il divario di genere di almeno l'1% nell'ultimo anno. In materia di salute e sopravvivenza il divario di genere è stato chiuso al 95,8%, al 94,4% sull'istruzione, al 60,3% su partecipazione economica e opportunità e al 22% su partecipazione politica. A questo tasso di miglioramento, ci vorranno 155 anni per chiudere il gap riguardante l'empowerment in politica - 11 in più rispetto al 2021 - e 151 per quello sulla partecipazione economica.

**** *Data_28Giugno2022 *Quotidiano_IlMessaggero *Sezione_Donna *Parte_MindTheGap *Numero_28

Lavoro, solo il 28% dei manager è donna: di questo passo per la parità ci vorranno 80 anni

L'Italia è al quattordicesimo posto tra i Paesi UE nella classifica dell'Indice sull'uguaglianza di genere elaborato da EIGE (European Institute for Gender Equality). Eppure, colmare la parità tra donna e uomo in ogni ambito consentirebbe di avere un impatto molto positivo sul Pil, valutato in percentuale tra il 9 e l'11%. L'analisi dell'Osservatorio di 4.Manager rivela che le posizioni manageriali femminili sono ferme al 28% del totale e la quota si riduce al 19% se consideriamo le posizioni regolate da un contratto da dirigente, con un incremento annuo che è solamente dello 0,3% in più negli ultimi 10 anni. «Se facessimo una proiezione con i dati di oggi, la parità di genere effettiva arriverebbe tra 80 anni», dice Giuseppe Torre, responsabile scientifico dell'Osservatorio 4.Manager sul mercato del lavoro e competenze manageriali.

Per superare il gender gap un importante aiuto arriva dalla certificazione della parità di genere. Se ne è parlato al workshop "Politiche di genere per imprese e manager. Azioni e strumenti" organizzato da 4.Manager, l'Associazione costituita da Confindustria e Federmanager, presso la sede di Confindustria a cui hanno partecipato, tra gli altri, Elena Bonetti, ministra per le Pari Opportunità e la Famiglia; Stefano Cuzzilla, presidente 4.Manager e Federmanager; Andrea Catizone, avvocata, Pina Picierno, vicepresidente del Parlamento Europeo.

«Il gap retributivo e il miglioramento dei tempi di vita e lavoro sono le aree di intervento che richiedono maggiore urgenza nel nostro Paese – commenta Stefano Cuzzilla, presidente 4.Manager e Federmanager-. L'attuale crisi bellica ed energetica ha acuito i divari economici e sociali emersi durante la pandemia, escludendo ancor più le donne dal mondo del lavoro con effetti negativi su tutto il settore economico e produttivo. Per crescere - prosegue Cuzzilla - abbiamo bisogno delle competenze delle donne ma anche di un sistema organizzativo che sia in grado di valorizzarle. Il sistema di Certificazione di genere e la normativa di riferimento approvata recentemente, sono una strada effettiva che permette di azionare un meccanismo virtuoso nelle aziende con ricadute riparative importanti sulle disparità di genere. L'esperienza ci dimostra che le aziende con governance mista sono più competitive e reagiscono meglio nei contesti di crisi. L'equilibrio di genere fa crescere il Pil».

«La nuova certificazione di genere non è un bollino rosa – commenta Elena Bonetti, ministra per le Pari opportunità e la famiglia - ma uno strumento innovativo che

definisce un processo migliorativo nel mondo dell'impresa. Un meccanismo che diventerà premiale anche per i bandi di gara del Pnrr».

Secondo i dati raccolti dall'Osservatorio 4. Manager, le posizioni manageriali femminili sono solo il 28% del totale e la quota si riduce al 19% se consideriamo le posizioni regolate da un contratto da dirigente, L'indagine condotta su un campione di 6000 imprese manifatturiere italiane indica che solo il 14% sono a conduzione femminile contro il 79% a conduzione maschile. In particolare, le imprese a guida femminile operano per il 21% nel settore tessile e si concentrano per il 19% nel Sud Italia. Ciò significa una propensione alla concentrazione solo in alcuni settori industriali e all'auto impiego da parte soprattutto di donne del Mezzogiorno d'Italia. Le imprese femminili del settore manifatturiero hanno un ridotto grado di innovatività, ma hanno una propensione alla transizione sostenibile molto elevata: solo il 12% di quelle femminili è altamente innovativa contro l'88% di quello maschile, di contro il 66% delle imprese femminili ha una propensione alla transizione sostenibile contro il 34% di quelle maschili.

Per superare il gap, nel Pnrr il Governo ha annunciato l'adozione di una Strategia nazionale 2021-2026 - in coerenza con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 adottata dalla Commissione europea per la parità di genere - che si propone di raggiungere entro il 2026 l'incremento di 5 punti nella classifica dell'Indice sull'uguaglianza di genere elaborato dall'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE), che oggi vede l'Italia classificata al quattordicesimo posto tra i Paesi UE. In quest'ottica rientra la nuova legge per la parità retributiva del 1° gennaio 2022 che ha istituito il Sistema Nazionale di Certificazione della Parità di Genere - per il quale il Pnrr ha stanziato 10 milioni di euro - con l'obiettivo di incentivare le imprese ad adottare policy adeguate a ridurre il divario di genere in tutte le aree che presentano maggiori criticità come le opportunità di carriera, la parità salariale e di mansione, le politiche di gestione delle differenze di genere e la tutela della maternità.

Il possesso della certificazione prevede: lo sgravio contributivo dell'1% sui contributi fino a 50mila euro all'anno; un punteggio premiale per la concessione di aiuti di stato e/o finanziamenti pubblici in genere e un miglior posizionamento in graduatoria nei bandi di gara per l'acquisizione di servizi e forniture. E' uno strumento innovativo che, secondo l'Osservatorio 4.Manager, le aziende già avviate verso una

transizione sostenibile cominciano ad apprezzare riconoscendone diversi benefici: Il 31% delle imprese sta adottando strategie significative per favorire la convergenza lavorativa tra uomini e donne, in particolare con interventi virtuosi: il 15,7% per favorire la Genitorialità, il 13,9% per la formazione, il 13% per la parità dei ruoli apicali ed infine l'8,3% a favore della parità salariale.

Le grandi e medie imprese che hanno già avviato la transizione verso la sostenibilità e sono a conoscenza del Sistema di Certificazione della parità di genere sono pari al 69%, mentre le piccole si fermano al 57%. Intervistate dall'Osservatorio le imprese riconoscono che i potenziali benefici derivanti dal conseguimento della Certificazione della parità di genere consistono in: reputazione aziendale 65%; clima aziendale 59%; riduzione del divario di genere nell'impresa 42%; benefici fiscali 22%; benefici nella partecipazione a gare d'appalto 11% e benefici nell'accesso al credito/capitali 7%. «La certificazione della parità di genere – ha sottolineato l'avvocata Andrea Catizone - è uno strumento virtuoso, pensato per la prima volta a favore delle aziende capace di innescare meccanismi dinamici attraverso il raggiungimento di obiettivi, KPI, che creano valore economico, favoriscono in maniera gentile il netto superamento delle disparità di genere e creando una cultura aziendale e manageriale che armonizza il principio delle pari opportunità».

**** *Data_19Agosto2022 *Quotidiano_IlMessaggero *Sezione_Donna *Parte_MindTheGap *Numero_29

L'artista che ha disegnato i poster per la Fifa: «Ai Mondiali di calcio vinco con la mia creatività»

È un'edizione da record quella dei Mondiali di Calcio del Qatar. Per la prima volta vengono ospitati in un paese arabo e musulmano e, altro primato, verranno disputati tra novembre e dicembre, anziché tra giugno e luglio per le temperature proibitive del regno durante la stagione calda. Le aspettative sono tante, cresce l'attesa man mano che i mesi trascorrono. Ogni Paese ospitante sfrutta il torneo come palcoscenico unico per mostrarsi al mondo. Il Qatar non è da meno e in questa speciale vetrina un ruolo fondamentale lo hanno le donne e tra loro spicca Bouthayna Al Muftah, personalità tra le più note della scena contemporanea araba molto apprezzata anche in Europa. Classe 1987, artista poliedrica, si è confrontata con numerosi e diversi settori, spaziando

dall'incisione alla tipografia, dall'arazzeria alle istallazioni. La Fifa si è affidata a lei per realizzare i poster ufficiali del Campionato del Mondo. Altro record, perché è la prima volta che per l'evento viene realizzata un'intera serie di manifesti, in tutto 8.

In che modo è stata selezionata per questo progetto?

«Sono stata selezionata attraverso un concorso interno condotto dal Supreme Committee for Delivery & Legacy, che includeva altri artisti del nostro Paese. Ho avuto l'onore di essere scelta e non smetterò mai di ringraziare per questa opportunità».

I lunghi periodi di chiusura dovuti alla pandemia in che modo hanno influenzato la sua creatività?

«La pandemia mi ha permesso di esplorare meglio la realtà che mi circonda. Uscivo per viaggi in macchina nelle aree più remote del Qatar e ho scoperto che la calma e la quiete stimolavano la mia creatività, permettendo a nuove idee di affiorare».

Da cosa ha tratto ispirazione per il concept del progetto?

«L'idea è arrivata dalla cultura locale del Qatar e dalle mie più recenti esplorazioni nella performance art. Ciascun poster cattura idee concettuali che riportano lo spettatore a un tempo e a un luogo in modo quasi surrealista. Il poster principale rimanda ad aspetti che mostrano il nostro amore e la nostra passione per il calcio, elementi come il tifo, l'ospitalità, lo stare insieme e l'eccitazione all'interno degli stadi. I poster di supporto si concentrano sulla bellezza del gioco in modo fisico, statuario ed elegante. Volevo creare una sensazione di energia, con i momenti in cui il tempo sembra fermarsi. Ogni poster è progettato per completare l'altro, in un'opera d'arte semplice ma allo stesso tempo complessa».

Sebbene la figura principale sia maschile, in un poster ci sono anche due immagini femminili e grande rilevanza è stata data al fatto di aver scelto una donna per la realizzazione del poster ufficiale. Come vive questa maggiore aspettativa?

«Non credo che ci sia una maggiore aspettativa essendo io artista e donna, ma sicuramente è un riconoscimento per come il calcio e lo sport in generale sono vissuti: visto, praticato e apprezzato da tutti, uomini, donne e bambini. La scelta è un messaggio di universalità e uguaglianza».

Il confronto è con la grande fotografa Annie Leibovitz per Messico 86. Da allora le donne hanno imposto ancora di più la loro presenza in ogni settore e questo sta

avvenendo anche nei Paesi arabi. Nello specifico del Qatar, cosa è cambiato e ancora sta cambiando?

«Fin dall'inizio della mia carriera mi sono sempre sentita, come donna, sostenuta dalle istituzioni del mio Paese e dai miei colleghi e mi sono state date le loro stesse opportunità. Le donne, in particolare nell'industria delle arti e della cultura, continuano ad avere tante possibilità per mostrare i lori lavori e diffondere il loro messaggio. Vedo questo come l'inizio di una sempre maggiore parità di genere».

Nel suo paese la presenza femminile nell'arte è guidata dalla sceicca Al Mayassa bint Hamad bin Khalifa al-Thani, tra i più grandi mecenati d'arte al mondo e sorella dell'attuale emiro, Tamim bin Hamad al-Thani. Cosa vuol dire per lei avere una figura femminile di riferimento così importante?

«Sua Eccellenza Sheikha Al Mayassa è stata una delle personalità centrali della scena artistica in Qatar e, secondo me, in tutta la regione. È stato fondamentale avere il suo supporto e il suo apprezzamento. E sono orgogliosa di dire che abbiamo numerose figure sia maschili sia femminili grazie alle quali è possibile accedere all'istruzione e, successivamente, alle esposizioni dei propri lavori, in una struttura che crea opportunità. Le stesse figure che hanno visto come il Qatar avesse le potenzialità per essere il Paese ospitante del più grande torneo di calcio del mondo».

Cosa consiglia a una giovane donna che vuole avvicinarsi all'arte? Può dare gli stessi suggerimenti a una ragazza europea e a una del nord Africa o del Medio Oriente? Oppure l'arte è diversa a seconda del luogo?

«Non credo che il luogo o l'etnia siano importanti, se metti veramente passione nella tua arte penso che dovresti perseguirla con le risorse che hai a disposizione. È così che nasce la creatività, attraverso i mezzi e l'ambiente circostante, emerge da una sfida. Il mio consiglio è continuare a creare e non modificare il tuo stile distintivo per adattarlo a ciò che pensano le altre persone o per adattarti a un certo genere che però non ti trasmette emozioni. Chiunque incontro, con cui parlo e ho l'opportunità di lavorare mi aiuta a crescere come artista e come individuo. E penso che soltanto questo debba guidarmi nel mio viaggio personale».

**** *Data_14Novembre2022 *Quotidiano_IlMessaggero *Sezione_Donna *Parte_MindTheGap *Numero_30

G20, dalle donne del W20 l'appello ai leader: «Impegno contro la violenza e per la salute»

Si è tenuto a Nusa Dua a Bali l'incontro del W20, il gruppo della società civile sulla parità di genere del G20, alla vigilia della riunione dei capi di Stato e di Governo dei venti paesi più industrializzati, che prenderà il via nelle prossime ore proprio in Indonesia. Per la delegazione italiana era presente ed è intervenuta Linda Laura Sabbadini. Cinque le priorità inserite nel Communiqué del W20 e forte l'appello rivolto ai leader affinché le inseriscano nella dichiarazione finale del vertice internazionale. «Combattere tutte le forme di discriminazione - si legge in una nota della Delegazione italiana del W20 - dagli stereotipi che indirizzano i bambini fin da piccoli in ruoli definiti all'uso delle nuove tecnologie che non devono diventare strumento per la permanenza degli stereotipi ma per liberarcene. Si è chiesto poi l'impegno per l'eliminazione della violenza sulle donne in tutte le sue forme, e per il ridimensionamento del carico di lavoro familiare sulle spalle delle donne».

Anche una maggiore attenzione alla medicina di genere è stata richiesta nel documento. «Sviluppare una sanità al servizio delle donne garantendo servizi per la salute sessuale e riproduttiva adeguati ai bisogni e sviluppando la medicina di genere, la ricerca che tenga conto delle differenze biologiche e sociali tra uomini e donne che non sono state considerate neanche al momento dei vaccini Anti-Covid».

Linda Laura Sabbadini, rivolgendosi alle donne provenienti da tutto il mondo, ha dichiarato che «dobbiamo essere unite per lo sviluppo della libertà, della democrazia, dell'autodeterminazione nostra e dei popoli, contro tutte le disuguaglianze e le discriminazioni. Seguiamo l'esempio delle donne iraniane, che combattono contro la teocrazia degli ayatollah e prima o poi vinceranno». Infine, dall'evento finale del W20 che di fatto ha segnato anche il passaggio di testimone della presidenza dell'engagement group della società civile sulla parità di genere tra Indonesia e India, che guiderà il G20 nel 2023, si richiede anche di «potenziare la formazione per lo sviluppo dell'imprenditorialità femminile e sostegno in particolare nei primi anni di vita delle imprese».

**** *Data_12Dicembre2022 *Quotidiano_LaRepubblica *Sezione_Economia *Parte_nessuna *Numero_31

Vanessa Fortarezza: "Così aiutiamo la Pa nella svolta digitale"

Donne impresa. Milanese, è vicepresidente di Salesforce, la multinazionale americana da oltre 26 miliardi di dollari di fatturato. La sua missione: migliorare le interazioni dei cittadini con le pubbliche amministrazioni

Cornelio Tacito e alta tecnologia, tradurre dal latino e scoprire che può essere un insospettabile problem solving. Per capacità di analisi e di sintesi. Succede a chi come Vanessa Fortarezza, ha fatto studi umanistici e oggi si trova ai vertici di Salesforce nel ruolo di senior vice president Sud Europa per la Pubblica amministrazione. Nell'azienda californiana, global leader nel campo del customer relationship management, Vanessa Fortarezza apre la via per sviluppare strategie di vendita di soluzioni e servizi per quattro paesi, Italia, Francia, Spagna e Portogallo. Con una macchina organizzativa di oltre 150 persone ha l'obiettivo di aiutare la pubblica amministrazione a migliorare le interazioni con i cittadini. Per l'Italia dai ministeri ai Comuni, dagli ospedali alle Regioni, dalle società partecipate al mondo dei trasporti e dei servizi pubblici in generale. All'estero si replica.

Nella cosiddetta 'big tech' che è Salesforce, Fortarezza, milanese, 54 anni, lavora dalla fine del 2014, contribuendo alla crescita in termini di ricavi e diversity talent, con la sua competenza maturata come senior account nei precedenti dieci anni in Microsoft. Nel colosso fondato da Bill Gates ha conosciuto il mondo enterprise, imparando a gestire la complessità e la disciplina. "In Salesforce Italia agli inizi eravamo 20 persone oggi abbiamo superato i 600: col mio lavoro e la mia attività ho contribuito all'acquisizione di tantissimi talenti, ho collaborato alla loro integrazione. In Italia lavorano con noi molti partners: Accenture, Engineering, Almaviva, Sogei, per citarne alcuni, che si occupano di trasformazione digitale all'interno delle istituzioni pubbliche. Ad esempio, per il ministero della Transizione ecologica, abbiamo sviluppato una soluzione per la gestione di tutti i fondi del Pnrr ad esso legati: come vengono usati, a chi vanno, come li si contabilizza, quali sono i progetti".

L'attività di Salesforce è rivolta a imprese di ogni dimensione e settore, dalle grandi alle startup che riescono a sfruttare il meglio della tecnologia - cloud, mobile, social, intelligenza artificiale, chatbot - per connettersi ai propri clienti in modo efficiente e del tutto nuovo. Con un fatturato globale di 26,49 miliardi di dollari e più di 75mila

dipendenti, fondata nel 1999, in Italia dov'è presente dal 2003 la multinazionale americana punta sulle realtà del made in Italy in ambito fashion e retail, fino alle grandi banche e utilities del paese, clienti come Brunello Cucinelli, Gucci, Banco Bpm, Ita Airways, Roma Capitale, TooA, Moleskine. "Gli enti pubblici, magari non tutti allo stesso modo, sono molto più avanti di quello che pensiamo. In campo sanitario, per esempio. La pandemia ha impresso velocità a questo processo. Noi possiamo cogliere questa accelerazione digitalizzando sempre più i sistemi anche nei Comuni, per sviluppare la relazione col cittadino".

Dopo quasi un ventennio a tu per tu con le imprese private, con un particolare focus sulle Telco e media, tessendo rapporti con i ceo delle società, il cambio di stagione vede Vanessa Fortarezza chiamata a cimentarsi con le istituzioni di quattro paesi europei. "Il respiro internazionale mi permette di ampliare l'orizzonte delle mie competenze sul futuro delle strategie di vendita in mercati diversi dall'Italia. Viaggerò di più, certo. Ma non farò mancare la presenza ai miei figli Melissa, 14 anni e Alberto di 12. Il sabato e la domenica sono sempre a casa. Quando ero più giovane facevo Milano-Roma nello stesso giorno per svegliarmi al mattino dopo con loro due. Mai fatto un passo indietro a quello se non in casi eccezionali. Per il lavoro che amo ho grande disponibilità, tuttavia la famiglia è il punto di risoluzione della mia vita, anche nei momenti difficili".

Il Piano di ripresa e resilienza, con il suo cospicuo apporto finanziario, sarà d'impulso nella sfida della transizione digitale. "Salesforce mette in campo la sua tecnologia per gestire i dati interattivi nella relazione tra pubblica amministrazione, qualunque essa sia, e il cittadino e dà la possibilità a quest'ultimo di intersecarsi a 360 gradi e di interagire sui servizi offerti alle persone".

Le scuole magistrali a Milano, poi all'università, facoltà di Lettere con indirizzo filologico letterario, grande passione per gli studi classici, "il mio sogno da giovane era il giornalismo ma non era facile l'accesso e in quegli anni c'era una sola scuola operativa". Si laurea e mette un piede nella casa editrice Cedis che si occupava di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro. Dopo un anno, è responsabile della redazione di un piccolo mensile e diventa pubblicista in Lombardia. "Fine anni Novanta. Stava

esplodendo Internet, ero curiosa di capire cosa fosse e in quella redazione c'era poco. Uscii da lì decisa a dare una svolta alla mia carriera. Come un sogno può diventare realtà. Ho virato completamente".

Nella società Inferentia Dnm, compagnia di soluzioni via web, guidata da Adrio de Carolis, in seguito diventata FullSix, Fortarezza impara a creare siti internet per imprese che volevano una vetrina on line e renderla profittevole vendendo beni e servizi. "Un'esperienza esaltante, la mia prima di livello manageriale. Guidavo un gruppo di giovani talenti del web, è durata tre anni e mezzo". E quando la bolla si stava sgonfiando e cercava di capitalizzare l'esperienza del mondo tech, è entrata in Microsoft.

"Ho affrontato la sfida culturale per cui il binomio donne e tecnologia non funziona. Mi sono posta con grande umiltà e soprattutto esercitando quello che so fare meglio: imparare. Facevo corsi interni, seguivo attentamente le presentazioni dei miei colleghi con un learning approach molto attivo. Coltivavo le mie soft skill, le competenze legate alla sfera emotiva, una delle più importanti è la passione, poi l'attitudine positiva a vedere le opportunità che ti dà chances incredibili". È così che la manager si è accorta di quanto le servisse aver studiato il latino. Di come la capacità di ricostruzione logica della frase fosse un esercizio mentale che applicato alla complessità di aziende tecnologiche come Salesforce, l'aiutasse a risolvere un problema e a orientarsi verso il conseguimento dell'obiettivo.

"Oggi una delle doti che mi riconosco è la leadership inclusiva: delegare, assegnare responsabilità. Non è una cosa banale, quando sali nella scala gerarchica hai sempre meno possibilità di incidere sui risultati. In una posizione come la mia devi riuscire a creare un trust, sviluppare il senso della fiducia delle persone per conquistare i traguardi. Più cresci e, per il business che gestisci, più ti devi affidare. Il mio focus è accrescere i talenti, far sì che ognuno si senta riconosciuto per l'apporto che dà. È un punto chiave. D'altra parte, i valori fondanti di Salesforce sono la fiducia, il successo dei clienti, l'innovazione, la sostenibilità e l'equality".

L’organizzazione in cui lavora è grande. La solitudine del manager esiste? “Lavoro moltissimo con il team. Ho superato la solitudine diventando un talent multiplayer, riesco a trasmettere agli altri la mia esperienza. Partecipo come mentor attivo orientato al sostegno della leadership femminile, fornisco diversi punti di vista, aiuto le persone a trovare da sole la propria strada. Mi gratifica incoraggiarle a credere nei loro sogni, mi fa stare bene. Avrei voluto averlo io un mentore, ho fatto da sola con un po’ di coraggio un salto nel buio. I miei genitori mi hanno sempre sostenuta ma non avevano la capacità e le competenze per comprendere le mie scelte”.

Della famiglia che ha costruito, Fortarezza ha un altro punto fermo. Il suo compagno Gianluigi, laureato in Statistica, lavora in una multinazionale di un diverso settore. “È stato al mio fianco anche questa volta, di fronte a una opportunità che richiede dei sacrifici e ce ne facciamo carico con passione e amore. Con i figli siamo intercambiabili, mai affidati alle tate”.

Appassionata della montagna, Ortisei e Alpe di Siusi dove pratica sci di fondo e trekking, si dedica a lunghissime passeggiate. “È il posto dove raggiungo la pace interiore. Le Dolomiti sono il mio luogo di elezione”.

Un percorso di executive coaching fatto per due anni ha avuto per lei esiti positivi superiori alle aspettative. “Mi ha aiutato tanto, è stato anche un lavoro su di me. L’analisi guarda al passato, l’executive coaching serve per sviluppare il futuro. Il coach mi ha detto una cosa molto interessante: di solito le persone lo fanno dietro suggerimento e in un momento basso della carriera. Invece io ero su un surf sull’onda e imparavo come raggiungere una maggiore self confidence”. Se una delle regole del performance management è non avere dubbi, comprimere le emozioni, tenere tutto sotto controllo, specie se si è donne, Vanessa Fortarezza la vede in un altro modo. “Anni fa avevo paura di mostrarmi debole. Ho capito che serve un leader che abbia una componente di vulnerabilità, che può mostrare agli altri senza essere percepito come fragile. Nascondere le proprie debolezze è sbagliato, mostrarsi per ciò che si è invece secondo me è forza, perché ti permette di entrare in connessione con gli altri in maniera potente: unisce. Sul piano retributivo sono uguale a un uomo. Da questo punto di vista Salesforce è visto un po’ come punto di riferimento, applica i principi della

meritocrazia e in maniera naturale mi ha riconosciuto un trattamento economico all'altezza della mia professionalità. L'indice sulla parità di genere 2021 dice che l'Italia è al 15esimo posto in Europa, siamo un po' fanalino di coda anche se sono stati fatti molti passi in avanti con le donne nei consigli di amministrazione. Il tema è che dobbiamo fare in modo che non sia solo una percentuale".

Viaggiare con la famiglia è una sua passione. "Ne abbiamo fatti di belli, come quello a San Francisco, in America. Amo leggere, mi è piaciuta la saga dei Florio, tra i classici della letteratura il mio preferito è il Gattopardo". Si è laureata con una tesi su Federico De Roberto, autore de 'I Vicerè', sostenitore della poetica naturalista e verista, giornalista e scrittore seguace di Verga e Capuana.

**** *Data_5Dicembre2022 *Quotidiano_LaRepubblica *Sezione_Cronaca *Parte_nessuna *Numero_32

A Buon Diritto, il dossier: sotto il 3% la spesa per la salute mentale: "Venti anni di omissioni"

Sono 17 i temi trattati dalla onlus nel rapporto 2022 sull'attuazione di tutti i diritti fondamentali in Italia. Si va dalla libertà di stampa all'ambiente, passando per la situazione nelle carceri e la strage dei migranti. La direttrice: "Vogliamo fornire uno strumento scientifico, d'informazione e politico". Oggi la presentazione del rapporto alla Camera

ROMA - Dalla salute mentale ai profughi e richiedenti asilo; dall'autodeterminazione femminile alle migrazioni e all'integrazione. Ancora: istruzione, lavoro, ambiente, persona e disabilità, pluralismo religioso, minori, libertà d'espressione e di informazione. Sono diciassette, quest'anno, i temi affrontati nel dossier della onlus A Buon Diritto che riporta le novità normative in tema di diritti di questo 2022, le maggiori difficoltà riscontrate nel loro riconoscimento, le iniziative e le proposte intraprese o da intraprendere per la loro tutela. "Una ricerca corale e intersezionale - spiega Valentina Calderone, direttrice della onlus - volta a mettere in connessione norme, percorsi individuali e comuni per fornire uno strumento scientifico, d'informazione e politico".

Salute mentale

Nonostante l'impegno a "destinare almeno il 5% dei fondi sanitari regionali per le attività di promozione e tutela della salute mentale", approvato dalla Conferenza dei presidenti delle Regioni nel 2001, in Italia la spesa per la salute mentale, sottolinea il rapporto, continua ad attestarsi al di sotto del 3% del fondo sanitario nazionale. Il 2021 ha visto inoltre l'approvazione di un documento da parte del ministero della Salute con l'obiettivo di superare la contenzione meccanica nei luoghi di cura della salute mentale entro il 2023. La bozza di accordo è stata inviata alle Regioni e ai Comuni per essere approvata in conferenza unificata, ma nulla è ancora successo.

I disturbi psicologici in carcere

Un altro luogo "sentinella" all'interno del quale è fondamentale occuparsi di salute mentale è il carcere. Con il 13% di persone con diagnosi grave e una media del 40% di detenuti che soffrono un qualche disturbo mentale, gli istituti penitenziari nel nostro Paese scontano una cronica carenza di risorse per una presa in carico di qualità. In ogni caso, dal 2014 al 2020 si registra un aumento generalizzato, nella popolazione italiana, del consumo di antidepressivi, antipsicotici e benzodiazepine.

La storia di Abdel Latif

Emblematica la storia di Wissem Ben Abdel Latif, morto in un Servizio psichiatrico di diagnosi e cura, il 28 novembre 2021, a 26 anni, legato per giorni braccia e gambe a un letto di contenzione. Il 2 ottobre 2021 il giovane sbarca a Lampedusa e non viene accertato alcun suo disturbo, nemmeno sulla nave quarantena dove passa alcuni giorni per le disposizioni anti-Covid. "Il 23 novembre 2021 - racconta il dossier - dopo appena due visite effettuate dallo psichiatra del Centro di salute mentale, su richiesta della psicologa del Centro per il rimpatrio di Ponte Galeria a Roma, Wissem, con una diagnosi che appare affrettata e non verrà più rivalutata, è inviato al pronto soccorso di Ostia e da qui, il 25, trasferito a Roma. Wissem resta contenuto e sedato fino alla morte".

Profughi e richiedenti asilo

Il 2021 è stato l'anno con più decessi tra i migranti dal 2016: 3.224 persone hanno perso la vita nel tentativo di attraversare la frontiera europea. La rotta del Mediterraneo resta tra le più pericolose al mondo. Anche nel 2021 l'Italia ha continuato a sostenere politicamente ed economicamente la guardia costiera libica, di cui da anni si denunciano le violenze e gli abusi perpetrati ai danni delle persone migranti. Per

disincentivare e bloccare le partenze dalla Tunisia, l'Italia e l'Unione europea hanno stretto con le autorità tunisine un accordo per implementare i rimpatri dei cittadini tunisini e allo stesso tempo rafforzare i controlli alla frontiera. Le persone, ovviamente, continuano ad arrivare.

Migrazione e integrazione

Sono diversi i fattori, spiega A Buon Diritto, che minano l'effettività del percorso di integrazione giuridica e sociale dei non cittadini sul suolo italiano. In primo luogo, le numerose cause di discriminazione come, ad esempio, la frequente subordinazione dell'accesso alle prestazioni alla residenza prolungata, a specifici permessi di soggiorno o a requisiti accessori rispetto a quelli domandati ai cittadini italiani. A questi fattori nel 2021, come nell'anno precedente, si è aggiunto il quadro di difficoltà determinato dalla pandemia da Covid-19. Se si compara questo dato al particolare peso sopportato dalle lavoratrici straniere negli anni della pandemia, ne emerge un quadro decisamente preoccupante.

Badanti straniere in pandemia

Già a partire dal 2020 si era potuto riscontrare come le donne straniere avessero dovuto sopportare l'aggravio di cura familiare connesso alla pandemia in maniera più impegnativa e più forte rispetto alle lavoratrici italiane: la percentuale di cittadine italiane impegnata nella cura di familiari, malati, disabili e anziani è stata del 35,9%, mentre quella delle cittadine comunitarie è stata del 39,1% e quella delle extracomunitarie del 44,9%.

Autodeterminazione femminile

La legge 162/2021 ha introdotto due importanti novità all'interno del Codice delle pari opportunità, estendendo alle imprese pubbliche e private con oltre 50 dipendenti (prima la soglia era di 101 dipendenti) l'obbligo di redigere un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile e rendendo più trasparenti i processi di selezione, i meccanismi delle promozioni, le differenze tra le retribuzioni iniziali, il numero delle lavoratrici in stato di gravidanza, le misure per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, i licenziamenti, l'eventuale presenza di politiche aziendali a garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso, la retribuzione effettivamente corrisposta. Sono state previste sanzioni in caso di inadempimento o dichiarazioni mendaci.

Al 14esimo posto per la parità di genere

L'Italia attualmente si trova al 14° posto (al di sotto della media Ue) nella classifica sulla parità di genere curata dall'Eige (European Institute for Gender Equality). Tuttavia, giungere a una stima attendibile è arduo, dal momento che oltre la metà dei 72 indicatori individuati dall'Onu per misurare le politiche di genere nel mondo non sono verificabili nel nostro Paese per l'assenza di dati (e solo il 21% di quelli disponibili può essere ritenuta di alto livello).

La fecondazione eterologa

Il divieto di praticare la fecondazione eterologa è stato dichiarato incostituzionale con la sentenza della Corte Costituzionale n.162 del 2014. In seguito a questa storica pronuncia, la Conferenza delle Regioni e delle Province autonome ha approvato, allo scopo di colmare il vuoto normativo creatosi, un documento di indirizzo che permettesse "di rendere immediatamente esigibile un diritto costituzionalmente garantito su tutto il territorio nazionale", il quale sarebbe stato poi recepito dalle singole Regioni. L'Italia non è in grado di erogare i trattamenti di fecondazione eterologa inclusi nei Lea, quindi essenziali, se non attraverso l'unica modalità di approvvigionamento possibile, ovvero l'importazione dall'estero delle cellule riproduttive.

Detenuti in crescita

Se è vero che rispetto agli inizi del 2020 si è registrata una complessiva diminuzione del numero delle presenze in carcere grazie ai provvedimenti deflattivi introdotti nella prima fase pandemica - si era passati dagli oltre 61.000 di marzo 2020 ai 53.387 di fine maggio dello stesso anno - è altrettanto vero, secondo il rapporto, che il tasso di decremento si è progressivamente ridotto già dalla fine del 2020. In particolare, a partire dall'estate 2021, con il depotenziamento delle misure deflattive pandemiche, il tasso di presenze in carcere ha ripreso a crescere, con un aumento di 310 presenze in soli 28 giorni da metà luglio.

L'ergastolo ostativo

Benché si tratti di una sentenza-monito o di incostituzionalità prospettata, con cui la Corte rinvia la trattazione della questione per consentire al legislatore di riformare la materia, essa afferma chiaramente come un ergastolo senza speranza di fine come quello ostativo "è in contrasto con gli artt. 3 e 27 della Costituzione e con l'art. 3 della

Cedu". Non si tratta di casi marginali: su 1.779 ergastolani a giugno 2021 gli ostativi nelle nostre carceri erano 1.259, ovvero quasi il 71%, presumibilmente tutti destinati a morire in stato di detenzione.

I minori in povertà

Nell'era pre-Covid la povertà minorile colpiva in Italia più di un milione di giovani individui. Sempre secondo l'Istat, infatti, negli ultimi dodici anni l'incidenza della povertà assoluta sui minori di 17 anni è quadruplicata: dal 3,7% nel 2008 al 12,6% nel 2018. La povertà relativa si è limitata a un raddoppio: dal 12,5% al 21,9% (circa 1.260.000 bambini). L'impatto socioeconomico della pandemia ha notevolmente aggravato la situazione. Stando ai dati riferiti al 2021, i minori in povertà assoluta risultano ancora in crescita: 1.382.000, per una percentuale pari al 14,2% della popolazione minorenne.

Le vittime di bullismo

Secondo una rilevazione dell'Istat per gli anni 2014 e 2015, su un campione di ragazzi tra gli 11 e i 17 anni (1.687 in tutto), più del 50% riferiva di aver subìto nei 12 mesi precedenti l'intervista un qualche episodio offensivo, non rispettoso o violento. Il 19,8% riferiva di aver subito azioni tipiche di bullismo. Le ragazze presentavano maggiori tassi di vittimizzazione, così come i ragazzi con genitori stranieri. Difficoltà e tensioni tra minori nel web segnalano non tanto, o non solo, una carenza di "competenze digitali", bensì la mancanza di un'educazione a considerare il web come spazio sociale.

L'accesso a Internet

Per quanto riguarda l'accesso alla Rete, le famiglie italiane accedono a Internet in misura minore di quelle europee. In particolare, dispone di Internet a casa il 90% dei nuclei europei, contro l'85% di quelli italiani. A destare più preoccupazione, tuttavia, sono i dati sull'alfabetizzazione digitale e, più in generale, il rapporto con la conoscenza di cui i ragazzi fanno esperienza online. Tra i minori in affidamento familiare è di cittadinanza straniera poco meno di un quinto del totale (18%, di cui solo il 22% può essere riferito ai minori stranieri non accompagnati).

Libertà di espressione e di informazione

Come nell'anno precedente, nel 2021 l'Italia è stata inserita al 41º posto della classifica che misura il tasso di libertà di ogni Stato relativamente a pluralismo

informativo, indipendenza dei media, trasparenza e infrastrutture, ben lontana dalla posizione dei principali Stati europei e di diversi Paesi extraeuropei. Un'evoluzione interessante del quadro normativo ha riguardato il reato di diffamazione a mezzo stampa: la Corte Costituzionale è intervenuta con sentenza n. 150 del 2021 dichiarando l'illegittimità costituzionale dell'art. 13 della legge n. 47 del 1948.

Le fake news

Si è molto discusso sulle ricadute, in termini civilistici e penalistici, della diffusione di fake news durante la pandemia da Covid-19 e sono state avanzate alcune ipotesi sulle conseguenze di una tale condotta, in una pressoché totale assenza di giurisprudenza sul punto. L'Unione europea ha pubblicato un documento dal titolo "Orientamenti della Commissione europea sul rafforzamento del codice di buone pratiche sulla disinformazione" con lo scopo di ridurre l'infodemia, ovvero la rapida diffusione di informazioni false, esagerate o tendenziose sulla pandemia.

La presentazione del dossier

Il dossier, ideato e curato da A Buon Diritto Onlus e prodotto grazie al supporto della Tavola valdese, sarà presentato oggi, lunedì 5 dicembre, alle 12 nella sala stampa della Camera, alla presenza di Ouidad Bakkali (Pd), Ilaria Cucchi (Alleanza Verdi e Sinistra), Riccardo Magi (+Europa), Rachele Scarpa (Pd), Elly Schlein (Pd), la direttrice Valentina Calderone, Luigi Manconi, presidente di A Buon Diritto, e con Alessandra Trotta della Chiesa evangelica valdese.

**** *Data_18Novembre2022 *Quotidiano_LaRepubblica *Sezione_InnovaItalia *Parte_nessuna *Numero_33

Tech with Her, più donne nella trasformazione digitale

Ancora troppe poche donne nei lavori del futuro in Italia e nel mondo. Tech with Her, serie di training gratuiti promossa da Sda Bocconi School of Management e Huawei, si propone non solo di ridurre il divario di genere in ambito tecnologico, ma anche di restituire competitività all'Italia

Ridurre il divario di genere nel mondo della tecnologia. È questo l'obiettivo promosso dalla partnership Sda Bocconi School of Management e Huawei attraverso la serie di training a partecipazione gratuita Tech with Her, un'iniziativa che, spiega Fabio Romano, head of Industry Ecosystem Development dell'azienda, "è nata

all’interno di un contesto globale chiamato Women in Tech, e che mira allo sviluppo delle competenze. Solo le competenze, infatti, permettono di tirare fuori le idee”. Tech with Her guarda alla parità di genere in termini di accesso a Internet, impegno tecnologico e leadership tecnologica, la strada giusta per aumentare la presenza di donne nell'Ict, ancora oggi “fortemente sottorappresentate in tre quarti dei lavori del futuro in tutto il mondo", conclude Romano.

Nel terzo e ultimo appuntamento che si è svolto tra il 16 e il 17 novembre presso la sede romana dell’Università, professioniste di tutte le età della Pubblica Amministrazione hanno potuto approfondire temi quali Cloud Computing, AI e Cyber Security, fondamentali per i processi di digitalizzazione nel pubblico e nel privato. Lo scopo era quello di affrontare il tema della trasformazione digitale nella Pubblica Amministrazione e nei servizi pubblici, partendo dallo stato dell’arte per delineare sfide e opportunità, capire come creare valore pubblico ponendo il cittadino al centro.

“La trasformazione digitale sta ridisegnando la Pubblica Amministrazione attraverso nuove tecnologie che rivoluzionano il rapporto dei cittadini con gli enti locali e le istituzioni centrali”, ha dichiarato Greta Nasi, direttore scientifico dell’iniziativa. Ma la digitalizzazione non si limita a introdurre nuovi strumenti nelle relazioni tra la Pubblica Amministrazione e gli utenti, servono competenze organizzative e di leadership capaci di governare questo cambiamento. “Questo programma formativo – riprende Nasi – è stato strutturato per fornire tutti i principi, gli strumenti, i casi e gli esempi per affrontare la trasformazione digitale nella sua interezza. Le partecipanti hanno potuto rafforzare la loro capacità di visione, di analisi, di project management e di misurazione degli effetti di questo importante processo”.

La prima iniziativa di formazione, nel marzo scorso, aveva visto la partecipazione di circa 150 studentesse interessate alla cultura digitale. Nella seconda iniziativa tenutasi a giugno presso il Campus milanese dell’Università, è toccato invece a 35 professioniste provenienti da piccole e medie imprese del Made in Italy, che hanno potuto approfondire i passaggi fondamentali della trasformazione digitale e acquisire preziosi strumenti da mettere in pratica nelle rispettive aziende.

"Formazione e ricerca sono due pilastri della trasformazione digitale del Paese, e la Pubblica Amministrazione e la sua efficienza sono essenziali per garantire il successo di questo processo”, afferma Luigi De Vecchis, presidente di Huawei Italia. “Gli enti

pubblici devono essere in grado di offrire soluzioni semplici e facilmente accessibili per i cittadini, e al tempo stesso migliorare la produttività". Per raggiungere questi obiettivi occorre però acquisire nuove competenze operative e integrare le nuove tecnologie con la formazione; processi in cui l'Italia è ancora molto indietro rispetto ad altri Paesi. "Huawei nasce a Shenzhen nel 1987 dall'intuizione di un ingegnere lungimirante – ricorda De Vecchis – e fin da allora non ha mai smesso di pensare alla formazione. L'intento del progetto promosso insieme a Sda Bocconi è quello di fornire alle donne gli strumenti per diventare protagoniste di questo processo di digitalizzazione, con il duplice obiettivo di ridurre il divario di genere in ambito tecnologico da un lato e di restituire competitività all'Italia dall'altro".

**** *Data_24Novembre2022 *Quotidiano_LaRepubblica *Sezione_OsservaConsumi *Parte_nessuna *Numero_34

Conad Nord Ovest e D.i.Re insieme per sostenere le donne vittime di violenza

In occasione della Giornata internazionale del 25 novembre, Conad Nord Ovest ha avviato una campagna di raccolta fondi a favore dell'associazione nazionale "D.i.Re - Donne in Rete contro la violenza"

Conad è donna. È questo il messaggio della campagna di raccolta fondi lanciata da Conad Nord Ovest e i soci sul territorio in occasione della Giornata internazionale contro la violenza sulle donne a favore di D.i.Re – Donne in Rete contro la violenza, l'associazione nazionale che sostiene circa 21.000 donne attraverso il lavoro quotidiano di oltre 100 Centri antiviolenza e più di 50 case rifugio sul territorio nazionale, che lavorano in sinergia con gli enti locali per supportare migliaia di donne e ragazze nel percorso per riconquistare la propria vita.

Grazie all'iniziativa "Aggiungi 1 euro alla tua spesa", dal 25 al 27 novembre, attraverso una raccolta fondi attiva presso i punti vendita coinvolti della rete Conad Nord Ovest di Toscana, Emilia (prov. Bologna, Modena, Ferrara, Imola), Lombardia (prov. Mantova), Liguria, Piemonte e Valle d'Aosta, Lazio (comune di Civitavecchia) e Sardegna, i clienti Conad potranno aggiungere 1 euro alla loro spesa in cassa e contribuire direttamente e sostenere le attività di 30 centri antiviolenza territoriali, molti di essi associati a D.i.re., che ogni giorno lottano contro la violenza di genere e offrendo alle donne nuove opportunità.

Inoltre, fino al 31 gennaio, nell'ambito del programma di fidelizzazione, attraverso il catalogo MiPremio, legato alla raccolta punti e al catalogo premi, si potranno devolvere 400 punti che si trasformeranno in un contributo di 5 euro a favore delle associazioni provinciali D.i.Re o, dove non presenti, a favore della sede nazionale.

Una partnership, quella con D.i.Re, che conferma il servizio alla comunità di Conad Nord Ovest. La cooperativa, infatti, già da tempo sostiene con azioni concrete i diritti delle donne contro ogni genere di violenza, supportando progetti di formazione, sensibilizzazione e prevenzione. Tra questi rientra la campagna "Panchine Rosse Conad", nato lo scorso anno sulla scia del progetto degli Stati Generali delle Donne: un'iniziativa resa possibile grazie alla grande disponibilità e partecipazione di tutti i soci di Conad Nord Ovest, che dallo scorso anno ha permesso di donare 315 panchine rosse, poi installate nei territori di competenza, in collaborazione con i Comuni, le associazioni e i centri antiviolenza locali.

"È con grande orgoglio che rinnoviamo il nostro impegno a sostegno delle donne vittime di violenza e che ogni giorno combattono per il diritto all'eguaglianza e alla libertà - le parole del presidente di Conad Nord Ovest Roberto Toni - Ogni giorno, grazie alla straordinaria sensibilità dei nostri Soci sul territorio ci impegniamo a tessere relazioni di fiducia con le Persone e le Comunità, cercando di rispondere concretamente alle richieste e ai bisogni dei territori in cui operiamo. Oggi insieme a D.i.Re vogliamo confermare il nostro impegno, con la certezza di trovare il sostegno di tanti clienti sensibili a questi temi che saranno a loro volta protagonisti come già in passato in iniziative dal così forte impatto sociale. Nadia Rossin Socia di Conad Nord Ovest in Piemonte e membro del Consiglio d'Amministrazione della cooperativa prosegue confermando che "Avere l'opportunità di sostenere il lodevole lavoro delle associazioni del territorio che ogni giorno si impegnano per tutelare le vittime e costruire percorsi di rinascita per le donne non può che renderci orgogliosi. La diffusione della cultura del rispetto, della parità di genere e della prevenzione di ogni tipo di violenza deve guidare il nostro operato quotidiano. La valorizzazione del ruolo femminile è un elemento cardine, tanto più se consideriamo che nel sistema Conad Nord Ovest, la maggior parte dei nostri colleghi sono donne. È un grande vantaggio competitivo che ci permette di innovare e creare valore, condizioni essenziali per un futuro migliore".

"Il supporto delle aziende e dei loro clienti è molto importante per sostenere il contrasto alla violenza sulle donne - il commento di Antonella Veltri, presidente D.i.Re - Donne in Rete contro la violenza - Parlarne, informarsi e diventare parte attiva nel cambiamento sono azioni che ogni persona può portare avanti, attivando così il cambiamento culturale di cui abbiamo bisogno".

L'iniziativa con D.i.Re - Donne in Rete contro la Violenza promossa da Conad Nord Ovest si inserisce nel progetto nazionale di sostenibilità "Sosteniamo il futuro" con cui Conad si impegna a sostenere una crescita ed uno sviluppo socioeconomico sostenibile nei territori in cui opera. Il sistema Conad sostiene i diritti delle donne e negli ultimi otto anni ha devoluto alle associazioni D.i.Re - Donne in Rete contro la Violenza e ActionAid oltre 629.000 euro complessivi a sostegno di progetti di formazione, sensibilizzazione e prevenzione.

Un impegno che si è ulteriormente consolidato grazie alla nascita della Fondazione Conad Ets e alla partnership nazionale con l'associazione Viva Vittoria OdV. Il 25 novembre, infatti, si terrà anche la tappa toscana, di un più ampio progetto nazionale con declinazioni locali, organizzata con i soci Conad Nord ovest di Grosseto: Piazza Dante si vestirà di una grande opera condivisa realizzata con quadrati di maglia cuciti dalle donne in rete con un filo rosso per sensibilizzare e coinvolgere la cittadinanza, a partire dai giovani, per dire no alla violenza sulle donne.

I numeri della violenza contro le donne

Secondo i dati diffusi dal Ministero dell'Interno - Dipartimento di Pubblica sicurezza relativamente al periodo 1° gennaio - 30 ottobre 2022 sono stati registrati 246 omicidi, con 91 vittime donne, di cui 79 uccise in ambito familiare/affettivo; di queste, 46 hanno trovato la morte per mano del partner/ex partner. Analizzando gli omicidi del periodo sopra indicato rispetto a quello analogo dello scorso anno, si nota un decremento sia nell'andamento generale degli eventi, che da 248 passano a 246 (-1%), sia nel numero delle vittime di genere femminile, che da 101 diventano 91 (-10%).

**** *Data_25Novembre2022 *Quotidiano_LaRepubblica *Sezione_Cultura *Parte_nessuna *Numero_35

Perché abbiamo sempre più bisogno di scienza

Venerdì 25 novembre alle 19, alla Sala Petrassi del'Auditorium di Roma nell'ambito del Festival delle Scienze, il dibattito "Vita. La salute sostenibile". Tra i relatori la Chimica farmaceutica e comunicatrice scientifica della quale pubblichiamo un intervento

Che di scienza e pensiero scientifico ci sia necessità, oggi più che mai, non dovrebbe più essere un mistero nel momento storico in cui ci troviamo a vivere. La pandemia ha dimostrato più volte che l'intero sistema di cura e prevenzione non può prescindere da una solida base di conoscenze cui ogni giorno scienziati e scienziate contribuiscono. Cure, vaccini e modelli assistenziali che sono entrati a pieno regime nella nostra quotidianità sono il frutto di un progresso che ha visto fondersi insieme saperi provenienti da ambiti scientifici e sociali e ha permesso, oggi, di migliorare la qualità della vita e l'accesso alle cure per milioni di persone.

I fatti parlano da soli e se c'è un contesto che questi fatti dovrebbe riconoscerli e renderli un baluardo indiscutibile è proprio la politica. Va ricordato proprio ora che il recente cambio alla guida del Paese rischia di far passare in secondo piano la necessità di prendere in mano tutta la ricerca in ambito sanitario e renderla robusta e sostenibile, dal punto di vista economico, ambientale e sociale. Ora che abbiamo toccato con mano che - per riprendere quanto detto dalla senatrice Beatrice Lorenzin qualche settimana fa - "investire in salute vuol dire investire in sicurezza nazionale e tenuta sociale ed economica". Oggi, per le sfide che ci troviamo ad affrontare soprattutto nel settore della salute, la parola d'ordine è prevenzione: un concetto che parla di buon senso e di migliore efficienza, ma non è così facile da mettere in atto se si perdono occasioni di usare al meglio risorse come quelle destinate al PNRR.

Fare prevenzione presuppone un'azione politica capace di potenziare tutti gli aspetti fondamentali per uno sviluppo sociale e tecnologico come le infrastrutture territoriali, la digitalizzazione del sistema sanitario e nuove soluzioni per la diagnostica, ma anche incentivare la ricerca di base e la valorizzazione intellettuale di tutte le figure che partecipano al progresso scientifico e che possono contribuire a dare centralità al paziente. Un obiettivo difficilmente raggiungibile se chi deve prendersene cura, dalle prime fasi del processo di ricerca, non viene messo nelle condizioni di farlo.

Investire in salute significa riconoscere il ruolo fondamentale del metodo scientifico nell'affrontare le sfide demografiche di una società che invecchia e ha bisogno di

ripensare ai modelli di cura e di distribuzione territoriale di competenze e risorse. Significa ragionare in maniera efficiente sulla distribuzione di risorse economiche per finanziare la ricerca biomedica e portare più facilmente sul mercato soluzioni valide e accessibili a tutti. Ma significa anche riconoscere che la scienza è fatta di persone e l'accessibilità ad essa riguarda anche le opportunità di accesso ai percorsi di formazione e di carriera, che oggi vedono ancora un forte divario economico e di genere, soprattutto nelle posizioni apicali. Una sorte condivisa anche con il mondo politico, dove la partecipazione femminile, nel nostro paese, è ancora a livelli troppo bassi. Perché non basta una donna premier a cambiare le carte in tavola e la mentalità di chi siede al tavolo delle decisioni.

A pretendere un'inversione di rotta non è solo l'Agenda 2030 dell'ONU, che vede fra le prime posizioni l'obiettivo della parità di genere; i dati dell'ultimo Global Gender Gap Report evidenziano un timido miglioramento nella situazione italiana, ma vedono ancora l'Italia in 63esima posizione, con indicatori relativi alle opportunità economiche e alla partecipazione politica come fanalini di coda, un segnale che non stiamo facendo abbastanza per sfruttare appieno il capitale umano e intellettuale di cui disponiamo e che abbiamo pagato, come cittadini, per formare. Se nel percorso di studi, infatti, le donne evidenziano risultati migliori, è nella carriera, soprattutto in ambito scientifico e proprio in quegli ambiti come la digitalizzazione, che il condotto perde di più. E sono perdite che, proprio in virtù del nostro diritto ad un futuro più sostenibile, dovrebbero preoccuparci molto.

Ricerca biomedica, innovazione e politica, in un mondo che si sta impegnando a ridurre il proprio impatto in ogni comparto produttivo e a raggiungere gli obiettivi di sviluppo sostenibile in un periodo ragionevole, hanno invece una grande necessità di diversità di contributi e punti di vista e il divario di genere nella leadership e nell'interno processo decisionale rappresenta una forte barriera a tutto questo. L'innovazione, infatti, passa anche da un cambio di prospettiva nella definizione di come orientare la ricerca, di quali voci prioritizzare, di come distribuire i fondi e secondo quali parametri, ascoltando le voci di tutte le persone che abitano un paese e che devono vedere riconosciuti in egual modo i propri diritti alla salute e ad un livello di qualità della vita dignitoso. E, ancora una volta, la politica può avere un ruolo

importante nel cambiare le cose e valorizzare le donne come risorse e agenti di cambiamento.

Fare scienza, in questo contesto, presuppone anche erogare un'educazione costante nella comprensione della complessità e dell'incertezza di un sistema che, per definizione, non ha nulla di statico ma proprio per questo va studiato in continuo e in ogni sua piccola parte. Vuol dire legittimare e rafforzare il ruolo della scienza nella società come strumento abilitante, valorizzare ogni possibile iniziativa affinché ogni cittadino abbia le possibilità per leggere la realtà che lo circonda e prendere decisioni in maniera consapevole per sé e per la società in cui vive. Un tema, questo, che assume connotati ancora più urgenti quando si tratta di salute, prevenzione e convivenza in un ecosistema con tanti attori che sta vivendo una trasformazione importante a causa della crisi climatica.

**** *Data_4Novembre2022 *Quotidiano_LaRepubblica *Sezione_Volontariato *Parte_nessuna *Numero_36

Separazioni coniugali altamente conflittuali: "Dalla parte dei Minori, quali protezioni per i figli?"

Soccorso Rosa Onlus: al via la quarta edizione del convegno sulla tutela dei minori, coordinata da avvocati, magistrati, psicologi, neuropsichiatri. Martedì 15 novembre sulla piattaforma ZOOM

MILANO – martedì 15 novembre torna l'appuntamento annuale dedicato al tema della tutela dei minori con il convegno "Dalla parte dei Minori", evento organizzato da Soccorso Rosa Onlus e coordinato dal presidente dell'associazione Armando Cecatiello, avvocato familiarista. L'obiettivo della quarta edizione del convegno è di orientare e fornire strumenti necessari a chi si occupa di minori e delle loro famiglie in contesti di separazioni altamente conflittuali, che pongono sfide complesse per i professionisti coinvolti, i quali si trovano spesso a proteggere i figli dai loro stessi genitori.

Le difficoltà che i bambini devono sopportare. Gli adolescenti, ma anche i più piccoli, devono far fronte a una serie di difficoltà quotidiane dovute all'alta conflittualità dei famigliari, spesso senza alcun supporto da parte delle istituzioni che intervengono solo in situazioni di pregiudizio. Grazie a testimonianze ed esperienze di

buone prassi da settori di avanguardia di diversi campi professionali, dalla comunicazione alla cura, dalla professione forense alla giustizia - oltre ad una preziosa panoramica di quanto avviene oltre confine - il convegno “Dalla parte dei Minori” si propone come riferimento sulle nuove frontiere delle esperienze professionali, illustrate da relatori. L’accesso al convegno è gratuito e fruibile sulla piattaforma ZOOM.

Come partecipare. Per iscrizioni, inviare una mail con specifica di professione, ordine di appartenenza e codice fiscale a info@soccorsorosa.net. È in corso di accreditamento presso il Consiglio Nazionale Forense per il riconoscimento dei crediti formativi per gli Avvocati. La segreteria organizzativa risponde al numero 02.720.22.862. Signora Laura.

Cos'è il Soccorso Rosa Onlus. Opera da anni per la difesa delle donne, dei ragazzi e dei bambini vittime di violenza.

Gli interventi di Soccorso Rosa si concretizzano in momenti educativi nelle scuole, inizialmente per gli istituti superiori ora anche per le medie e le primarie, con psicologi e avvocati per la prevenzione della violenza di genere, il bullismo e a sostegno della parità di genere e l’empowerment femminile. La Onlus è stata inserita nei servizi della rete antiviolenza del Comune di Milano e collabora da anni con moltissime istituzioni pubbliche e private impegnate nella lotta e nella prevenzione della violenza contro donne e bambini. Negli anni Soccorso Rosa ha offerto circa 2.000 prestazioni sanitarie complesse, anche presso l’Ospedale San Carlo Borromeo di Milano, alle vittime di violenza domestica e ha invitato presso gli avvocati con i quali collabora le donne che avevano necessità di assistenza legale.

**** *Data_17Novembre2022 *Quotidiano_LaRepubblica *Sezione_TopStory *Parte_nessuna *Numero_37

Il diritto di essere unici alla maratona di Tim

Parte oggi "4 Weeks 4 Inclusion", terza edizione dell’appuntamento per superare le differenze. Il ceo: coltiviamo opportunità per tutti

La diversità è un valore che va favorito con politiche aziendali, attività di comunicazione e programmi specifici. Questa la ricetta di Tim per affrontare un tema delicato come quello dell’inclusione, protagonista del programma interaziendale 4

Weeks 4 Inclusion (4W4I). “Con l’impegno e la partecipazione di tutte le persone del gruppo, portiamo avanti da più di dieci anni progetti e iniziative per diffondere la cultura dell’inclusione”, ha spiegato recentemente il ceo Pietro Labriola in un post su Linkedin.

Il 14 novembre è partita la terza edizione della maratona che coinvolge oltre 250 aziende, un’iniziativa nata per sensibilizzare sui temi della diversità, attraverso un fitto programma di eventi condivisi (webinar, digital lab e gruppi creativi). Ogni anno gli ospiti e gli speaker si alternano per quattro settimane consecutive, realizzando un racconto corale di storie di inclusione e condividendo le proprie esperienze su temi che vanno dalla disabilità al confronto intergenerazionale, dalla valorizzazione del contributo femminile, dall’orientamento sessuale alle identità di genere, dall’etnia e alla religione.

L’impegno in questa direzione, spiega Andrea Laudadio, head of Academy&Development di Tim e responsabile di 4W4I, “non è solo una scelta etica, ma anche una grande occasione per celebrare la vita e i bisogni contemporanei delle persone: possiamo creare una società più inclusiva e aperta alle diversità, coltivando i talenti e offrendo opportunità per tutti”. Quest’anno la manifestazione punta a raggiungere nuovi record, superando i 500 mila partecipanti dell’edizione 2021, che ha visto come ospite d’eccezione la senatrice a vita Liliana Segre, che è stata la voce narrante di un video focalizzato sui temi dell’inclusione. “La 4W4I 2022 coinvolgerà oltre 300 partner tra imprese, università, associazioni e enti no profit per valorizzare, insieme, il diritto individuale alla diversità”, sottolinea Laudadio. “Sarà un importante momento per confrontarci, ascoltarci e testimoniare come la diversità, se riconosciuta, accolta e valorizzata, possa diventare un fattore strategico di crescita per un’impresa”.

Nel corso dell’evento ci saranno tre giornate verticali dedicate a temi specifici: 18 novembre sui temi LGBT+, in occasione del ‘Transgender Day of Remembrance’, che ricorre all’indomani; il 25 novembre, in coincidenza della ‘Giornata Contro la Violenza sulle Donne’; il 2 dicembre sui temi della disabilità, in occasione della ‘Giornata dei diritti delle persone con disabilità' che ricorre il giorno successivo. Il 30 novembre (dalle 11 alle 12), Tim ha in programma “9 storie di donne. Da raccontare a bambine e bambini per andare oltre ruoli e pregiudizi”, un racconto e un’indagine sul gender gap in Italia attraverso lo sguardo di personalità del mondo della cultura,

dell'imprenditoria, dell'innovazione e dello spettacolo. Stesso orario, ma il 1° dicembre, appuntamento con "Pari passo tra donne e lavoro: Women Plus", progetto corale di advocate activism che sostiene concretamente l'occupazione e l'empowerment femminile, con l'ad Tim, Pietro Labriola, a presentare il progetto.

Anche quest'anno Ipsos darà il proprio contributo attraverso la realizzazione di una ricerca che permetterà di capire a che punto sono le aziende che prenderanno parte alla manifestazione, sul tema della parità di genere. I risultati della ricerca saranno presentati nel corso dell'evento conclusivo che si svolgerà il 6 dicembre dalle 17 alle 19.

L'azienda guidata da Labriola è risultata proprio di recente la migliore azienda italiana (e l'undicesima al mondo) per le politiche di inclusione e promozione della diversity, secondo il Refinitiv Diversity and Inclusion Index, che misura le performance di oltre 12mila aziende. L'analisi realizzata da Refinitiv, società del London Stock Exchange Group e fra i principali fornitori al mondo di ricerche e dati in ambito finanziario, si basa su dati pubblici - bilanci, relazioni finanziarie, notizie stampa, siti web - in base a 24 parametri riconducibili a quattro categorie chiave: diversità, inclusione, sviluppo delle persone e gestione delle controversie.

"Da tempo abbiamo avviato un percorso per essere un'azienda sempre più inclusiva, incoraggiando il dialogo per valorizzare tutte le diversità", sottolinea Laudadio. Includiamo tutti nella convinzione che la valorizzazione delle persone arricchisca il gruppo. Il piano Diversity&Inclusion di Tim prevede un centinaio di iniziative finalizzate a favorire l'emersione dei bisogni, la valorizzazione e l'unicità delle persone, l'inclusione e la comunicazione, divisi in cinque grandi ambiti: cultura dell'inclusione promossa internamente, con un articolato piano redazionale e di formazione e all'esterno con diverse iniziative tra cui la stessa 4 Weeks 4 Inclusion Progetto Donna che intende superare il gender gap agendo sulle dimensioni culturali come la riduzione dei bias di genere, la promozione di ruoli familiari e genitoriali condivisi e l'empowerment delle donne; Longevity Program per il superamento degli stereotipi legati all'età, attraverso il dialogo intergenerazionale e la piena valorizzazione di ogni generazione, dalla "Z" ai più senior; Disability Management che prevede policy e strumenti, progettati e individuati dalle persone con disabilità stesse, per la loro piena integrazione; infine Lgbt+ Management, focalizzato

sull’inclusione delle persone Lgbt+ nei team e nell’organizzazione con una visione estesa della famiglia.

**** *Data_22Novembre2022 *Quotidiano_LaRepubblica *Sezione_Economia *Parte_nessuna *Numero_38

Via libera alla direttiva Ue sulla parità nei cda delle società quotate: entro metà 2026, il 40% delle poltrone al genere sottorappresentato

La proporzione riguarda i posti di amministratore senza incarichi esecutivi, è del 33% se si considerano tutti i posti di amministratore.

MILANO - Dieci anni dopo la prima presentazione di una proposta da parte dell'esecutivo europeo, il Parlamento comunitario ha dato il via libera definitivo alla direttiva sulla parità di genere nei consigli di amministrazione. Entro il 30 giugno 2026, tutte le grandi società quotate nell'Ue dovranno adottare delle misure per incrementare la presenza delle donne nelle posizioni apicali. Il provvedimento prevede che per quella data, infatti, il 40% dei posti di amministratore senza incarichi esecutivi e il 33% di tutti i posti di amministratore siano occupati dal sesso sottorappresentato.

La presidente della Commissione europea, Ursula von der Leyen, ha accolto la notizia su Twitter: "Dopo 10 anni dalla propostadella Commissione Europea, ora avremo una legge europea sulla parità di genere nei consigli di amministrazione delle società. Il soffitto di vetro che impediva alle donne di accedere alle posizioni di vertice delle aziende è stato infranto. È un momento davvero storico e commovente", ha scritto.

Stando al testo "il merito rimarrà il criterio principale durante le procedure di selezione", che, secondo la nuova normativa, dovranno essere trasparenti. Le piccole e medie imprese con meno di 250 dipendenti sono escluse dall'ambito di applicazione della direttiva. Le società quotate dovranno fornire annualmente informazioni sulla rappresentazione di genere nei loro consigli di amministrazione alle autorità competenti e, se gli obiettivi non sono stati raggiunti, dovranno spiegare come intendono ottenerli.

I Paesi Ue dovranno infine mettere in atto delle misure sanzionatorie effettive, dissuasive e proporzionate, come ad esempio multe, per quelle aziende che non seguiranno procedure di nomina aperte e trasparenti. "Stiamo finalmente dando alle

donne una possibilità equa di ricoprire posizioni di vertice nelle aziende e stiamo migliorando la governance aziendale. Le donne sono innovative, intelligenti, forti e capaci di fare molte cose. Stiamo eliminando uno dei principali ostacoli che impediscono alle donne di ottenere i posti di comando: le reti informali maschili". Così la correlatrice del testo, la socialista austriaca Evelyn Regner.

Una volta pubblicata sulla Gazzetta ufficiale della Ue, la direttiva entrerà in vigore dopo 20 giorni. Gli Stati membri avranno dunque due anni di tempo per recepirla, assicurando che entro la data prevista (30 giugno 2026) le società coinvolte si adeguino.

Quando la direttiva mosse un passo decisivo con l'accordo tra Commissione, Consiglio e Parlamento nel giugno scorso, ValoreD commentò ricordando che "a livello globale la sottorappresentazione delle donne nei CdA rimane un punto di attenzione per le organizzazioni: nel mondo solo il 18,7% dei posti nei Consigli di Amministrazione sono occupati di donne. Attualmente, solo il 30,6% dei membri del CdA delle più grandi società quotate in borsa dell'Ue sono donne. Con differenze significative tra gli Stati membri che vanno dal 45,3% in Francia all'8,5% a Cipro". In questo contesto, "l'Italia rappresenta un'eccezione positiva e, con oltre il 36% (fonte Consob) dei posti nei Consigli di Amministrazione occupati da donne, sicuramente merito della legge Golfo-Mosca, è uno dei Paesi più virtuosi".

**** *Data_29Dicembre2022 *Quotidiano_LaRepubblica *Sezione_Cooperazione *Parte_nessuna *Numero_39

Burundi, malnutrizione: "Vies Collinaires", il documentario che ne racconta la lotta girato con action-cam interamente dalle comunità locali

Un film collettivo a cura di Stefano Cioni e realizzato da We World, Ong impegnata da 50 anni a garantire i diritti di donne, bambine e bambini in 27 Paesi del mondo, Italia compresa.

MILANO - "Nuovi strumenti e competenze ci permettono di monitorare la crescita dei bambini. Grazie alla formazione le mamme possono imparare come nutrire meglio i figli per un corretto sviluppo". Così spiegano in Vies Collinaires - Racconti dalle comunità burundesi - il documentario collettivo a cura di Stefano Cioni e realizzato dall'organizzazione impegnata da 50 anni a garantire i diritti di donne, bambine e

bambini in 27 Paesi del mondo compresa l'Italia WeWorld – le donne che ogni giorno combattono la malnutrizione in Burundi.

La povertà che convive con enormi ricchezze del sottosuolo. Il Paese africano è la seconda nazione più densamente popolate del continente, con poco più di 12 milioni di abitanti, ma con una densità di circa 470 abitanti per chilometro quadrato. L'economia è fortemente dipendente dal settore agricolo che, nonostante l'estrema scarsità di terre coltivabili, impiega l'80% della popolazione. Eppure, nel suo sottosuolo sono custodite enormi ricchezze, come nichel, coltan, oro. Ma questo non impedisce una quasi totale dipendenza dagli aiuti stranieri, risultando tra i tre Paesi più poveri del mondo, 180° posto in dell'Indice di sviluppo umano, che annovera 191 nazioni. Al momento, il Burundi registra tra i tassi di malnutrizione più elevati. A causa di pratiche alimentari inadeguate o di carenza di cibo, i bambini e le bambine sono affetti da un deficit cronico di micronutrienti, causa di gravi ritardi nella crescita fisica ed intellettuale dei più piccoli. È per questo che WeWorld lavora per garantire uno stato nutrizionale adeguato alle mamme e ai propri figli e l'accesso a cure mediche per tutte e tutti.

La risposta per superare le vulnerabilità. Vies collinaires mostra la risposta delle comunità locali per superare le vulnerabilità del territorio. Lo fa raccontando come, grazie al coinvolgimento di madri e leader comunitari, i centri di formazione e riabilitazione alimentare forniscono nuovi strumenti e competenze che migliorano la resilienza delle comunità affinché possano essere in grado di promuovere le pratiche favorevoli al miglioramento della sicurezza alimentare e della nutrizione. Protagonista del documentario, che offre uno spaccato sulla sicurezza alimentare nel Paese, è la comunità locale che qui diventa nel contempo attrice e regista avendo un ruolo fondamentale sia davanti che dietro le telecamere. A girare le immagini, infatti, non sono filmaker professionisti ma persone locali che, attraverso delle action-cam, hanno accettato di raccontare la loro quotidianità fatta di formazione, incontri con le famiglie e visite mediche.

Un lavoro che nasce da un processo collettivo. "Le action-cam permettono in modo semplice ma efficace di lasciare alle comunità il racconto del proprio paese e della propria quotidianità – racconta Andrea Comollo, responsabile comunicazione di WeWorld – avevamo già sperimentato questa metodologia in Mozambico e abbiamo

deciso di continuare il lavoro in Burundi, perché la scelta di come rappresentarsi, cosa e come raccontare la propria quotidianità e le proprie sfide, spetti alle persone che le vivono ogni giorno direttamente". Un lavoro, dunque, che nasce da un processo collettivo che permette alla comunità stessa di scegliere cosa mostrare, senza che nessuno lo faccia per loro. Un racconto dal basso - e per questo vero e potente - che mostra le fragilità e la forza di uno dei paesi più poveri al mondo.

Cos'è WeWorld. È un'organizzazione italiana indipendente impegnata da 50 anni a garantire i diritti di donne e bambini in 27 Paesi, compresa l'Italia. Lavora in 129 progetti raggiungendo oltre 8,1 milioni di beneficiari diretti e 55,6 milioni di beneficiari indiretti. È attiva in Italia, Siria, Libano, Palestina, Libia, Tunisia, Afghanistan, Burkina Faso, Benin, Repubblica Democratica del Congo, Burundi, Kenya, Tanzania, Mozambico, Mali, Niger, Bolivia, Brasile, Nicaragua, Guatemala, Haiti, Cuba, Perù, Tailandia, Cambogia, Ucraina e Moldavia. I settori di intervento sono: diritti umani (parità di genere, prevenzione e contrasto della violenza sui bambini e le donne, migrazioni), aiuti umanitari (prevenzione, soccorso e riabilitazione), sicurezza alimentare, acqua, igiene e salute, istruzione ed educazione, sviluppo socioeconomico e protezione ambientale, educazione alla cittadinanza globale e volontariato internazionale. Un'azione che si rivolge soprattutto a bambine, bambini, donne e giovani, attori di cambiamento in ogni comunità.

**** *Data_11Novembre2022 *Quotidiano_LaRepubblica *Sezione_DirittiUmani *Parte_nessuna *Numero_40

Tunisia, attiviste e organizzazioni per i diritti umani sono in allerta contro le derive reazionarie del loro Paese

Una decina tra Associazioni e Ong locali monitorano lo stato dei diritti umani. Al centro delle contestazioni è la nuova legge elettorale, emanata per decreto dal Presidente Kais Saied, senza coinvolgere il Parlamento

ROMA - Le conquiste delle donne tunisine ottenute grazie allo spirito della rivoluzione potrebbero essere in bilico. La denuncia arriva dal collettivo "Dynamique Feministe", che riunisce una decina tra Associazioni e Organizzazioni Non Governative (Ong) locali dedite al monitoraggio dei diritti umani. Al centro delle contestazioni è la nuova legge elettorale, emanata con un decreto dal Presidente della

Repubblica Kais Saied, quindi senza coinvolgere il Parlamento, il 15 settembre. La Tunisia andrà al voto il 17 dicembre, giorno dell'anniversario della rivoluzione.

La nuova legge elettorale e la rappresentanza femminile. Con un collage di emendamenti il nuovo testo ha completamente rovesciato quello del 2014, che garantiva la parità di genere nelle assemblee elette e un'ampia partecipazione dei partiti politici. Il punto più contestato dell'attuale legge è quello che introduce lo scrutinio uninominale e richiede che ciascun candidato presenti quattrocento firme a proprio sostegno. Di queste, il 50% deve essere di donne e il 25% di persone entro i trentacinque anni. Ma per le organizzazioni che si occupano dei diritti, il meccanismo che introduce la parità di genere nella sponsorizzazione delle candidature e non in Parlamento ha come unico effetto quello di favorire le reti familiari e le élite locali, a tutto svantaggio della rappresentanza politica femminile.

Ciò che dice la Costituzione. "Con questo sistema elettorale - spiega Nabila Hamza, membro dell'Associazione tunisina Donne Democratiche e consigliere municipale a La Marsa - ci sveglieremo il 18 dicembre con un Parlamento quasi tutto maschile. Ma in un Paese composto per la metà da donne, è necessario che queste siano adeguatamente rappresentate perché la democrazia funzioni". "La Costituzione dedica un apposito paragrafo alla parità di genere nelle assemblee elette - dice a Repubblica Alaya Allani, storico dell'Università Manouba di Tunisi. - ma di fatto la nuova legge elettorale nega questo principio. Per ora il tasso di candidature femminili non supera il 15%, se continuiamo così avremo effettivamente un Parlamento maschile", continua Allani. Per lo storico sarebbe necessario rinviare le elezioni di qualche giorno e correggere la legge elettorale introducendo meccanismi che garantiscano la parità di genere in modo da avere un'assemblea più rappresentativa. "Se migliorasse la legge, il Presidente darebbe un sano contributo alla transizione democratica, la prima tra gli esperimenti falliti della Rivoluzione araba", conclude Allani.

La voce delle Organizzazioni. Per Sonia Miled, dell'Organizzazione Aswat Nissa, sarebbe necessario che tutti i cittadini manifestassero contro questa legge elettorale ed è preoccupante che invece non si sia del tutto compreso quanto è pericolosa la situazione. Il Presidente bolla come mistificazioni le critiche alle nuove norme – sottolinea Miled – e in Tunisia ormai se si contesta Saied si viene automaticamente etichettati come sostenitori del partito islamico Ennahdha. Le donne scendono in

piazza, recentemente hanno manifestato davanti al palazzo dell'ISIE, l'Alta Autorità Indipendente per le Elezioni, al grido "Non siamo complementari, non saremo un addobbo", hanno in programma nuove manifestazioni anche all'interno del palazzo dell'ISIE, chiedono un cambiamento della legge elettorale e promettono di dare battaglia. Con questa legge, la parità di genere viene messa da parte nonostante non sia esplicitamente scritto, protestano le attiviste di Women Citizens in un'intervista a Jeune Afrique.

La mentalità patriarcale tunisina. In una conversazione pubblicata dal magazine Nawaat, Nadia Zoghlami, presidente dell'Associazione tunisina Donne Democratiche, solleva anche la questione dell'accesso al finanziamento della campagna elettorale. La nuova legge vieta quello pubblico, per cui i candidati devono autofinanziarsi o cercarsi degli sponsor. Ma le donne sono economicamente meno indipendenti degli uomini – sottolinea Zoghlami – per cui molte di esse non hanno alcuna possibilità di accedere alla campagna elettorale e di conseguenza vengono spinte a sostenere candidati uomini. La società tunisina d'altronde è permeata da una mentalità patriarcale che ancora oggi emargina la partecipazione pubblica femminile a vantaggio di quella maschile. Per il Presidente Saied questa nuova legge nasce dall'idea che le donne non dovrebbero più essere trattate come dei soggetti deboli bisognosi di tutela. Il merito da solo, quindi, dovrebbe bastare per ottenere l'accesso al potere. Ma per Zoghlami la visione di Saied si fa beffe della realtà, dove prevalgono ancora oggi corruzione e nepotismo. Fino a quando nel paese non ci sarà una vera rivoluzione culturale e un cambiamento di costumi, sarà necessario prevedere un sistema che incoraggi la partecipazione politica femminile e giovanile.

**** *Data_7Novembre2022 *Quotidiano_LaRepubblica *Sezione_Economia *Parte_nessuna *Numero_41

Empowerment femminile: l'inclusione come fonte di ricchezza

Ridurre la disparità di genere nel mondo del lavoro rappresenta una sfida e al tempo stesso un'opportunità per le aziende con grandi benefici sul piano sociale ed economico

Per lui, per lei, per tutti: il mondo del lavoro deve essere inclusivo. Nonostante il tema delle pari opportunità, annoverato anche tra gli obiettivi dell'Agenda 2030

dell'ONU, abbia sensibilizzato molte aziende spingendole a impegnarsi al fine di colmare il cosiddetto gender gap, i dati dell'Istat evidenziano uno scenario poco rassicurante: l'Italia è il fanalino di coda in Europa risultando tra i Paesi con il più basso tasso di occupazione femminile. Per integrare del tutto le donne nel mercato del lavoro c'è ancora molta strada da fare: un primo passo potrebbe essere l'utilizzo di una terminologia più appropriata. "Il termine inclusione ha alle spalle un approccio culturale che vede le donne come 'qualcosa' di secondario che deve essere incluso in un altro pezzo di mondo che, sostanzialmente, è quello maschile. Ma il mondo è l'insieme di tutte le diversità. La parola giusta che bisogna considerare è quindi empowerment", ha dichiarato Linda Laura Sabbadini, direttrice centrale dell'Istat, in occasione della quinta edizione del festival 'L'Eredità delle donne'.

Creare ambienti di lavoro inclusivi comporta risvolti positivi dal punto di vista sociale ma anche economico: rappresenta un valore aggiunto in termini di produttività, creatività e competitività. Infatti, secondo le stime della Banca d'Italia, qualora si arrivasse al 60% di tasso di occupazione femminile, il PIL dell'Italia aumenterebbe di 7 punti percentuali. Tuttavia è necessario scardinare quegli stereotipi di genere ancora ben radicati nella nostra società e ancorati a una concezione patriarcale della famiglia.

In particolare, occorre promuovere un cambiamento culturale e una corretta gestione del work-life balance introducendo politiche di welfare aziendale a supporto della genitorialità. Un esempio virtuoso viene da Amazon che, secondo un recente studio di The European House - Ambrosetti Amazon, è l'azienda privata che ha creato il più alto numero di posti di lavoro sul territorio nazionale (17.000 entro il 2022) negli ultimi dieci anni promuovendo la diversità, l'equità e l'inclusione. Infatti, tra i suoi dipendenti, di oltre 100 nazionalità e con un'età variabile (l'età media è di 34 anni ma l'8% ha più di 50 anni), le donne rappresentano il 53% del personale negli uffici corporate mentre si arriva a quota 35% nella rete logistica, una percentuale quest'ultima, superiore alla media nazionale del settore del trasporto e magazzinaggio che secondo gli ultimi dati Istat si attesta al 21,8%.

A tutela della famiglia, Amazon ha esteso i giorni di congedo parentale prevedendo per tutte le coppie (sposate, conviventi e di fatto) fino a 6 settimane di assenza retribuita per figli naturali e adottivi. "Se portiamo punti di vista diversi riusciamo ad essere più innovativi", ha evidenziato Mariangela Marseglia, Country Manager di

Amazon Italia e Spagna, intervenuta al festival dedicato al contributo della donna al progresso dell'umanità.

L'empowerment femminile rientra anche tra le misure incluse nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (Pnrr) con la creazione di un sistema nazionale di certificazione della parità di genere al fine di incentivare le imprese a mettere in atto politiche volte a ridurre le diseguaglianze nel mondo del lavoro. "La certificazione può essere uno strumento importante, soprattutto come apripista: le imprese che non hanno adottato politiche per contrastare la disuguaglianza di genere per lo sviluppo delle professionalità femminili potrebbero impegnarsi di più in tal senso, ottenendo così sgravi contributivi e agevolazioni per l'accesso ai fondi europei", ha commentato la Dott.ssa Sabbadini. Politiche di gender equality dovrebbero in realtà essere introdotte anche nel campo della formazione dove, soprattutto nelle discipline STEM (scienze, tecnologia, ingegneria e matematica), permane un forte divario di genere. Il cambiamento deve partire dai banchi di scuola al fine di incoraggiare le studentesse a superare gli stereotipi e avvicinarsi al campo dell'innovazione e della tecnologia: a tale proposito il Pnrr prevede un investimento di 1,5 miliardi di euro per incrementare l'offerta formativa degli Istituti Tecnici Superiori.

L'argomento sta molto a cuore anche ad Amazon che ha scelto di partecipare come socio fondatore di un ITS dedicato alla logistica e ai trasporti nonché di attivare numerosi progetti, in collaborazione con istituzioni scolastiche e università, con l'intento di promuovere la formazione femminile aiutando a sviluppare competenze digitali e conoscenze applicative in maniera innovativa e creativa. "Bisogna rompere le barriere culturali e cercare di far appassionare le giovani, ad esempio, al Coding: la figura dello sviluppatore di software è molto ricercata ma ancora in gran parte appannaggio degli uomini", ha spiegato la Dott.ssa Marseglia. Unendo le forze, pubblico e privato possono fare la differenza e, rendendo il mondo del lavoro più inclusivo, contribuire alla crescita economica e sociale del Paese.

**** *Data_25Novembre2022 *Quotidiano_LaRepubblica *Sezione_DirittiUmani *Parte_nessuna *Numero_42

Violenza sulle donne, 104 femminicidi nei primi nove mesi del 2022: in cosa stiamo sbagliando?

Il 25 novembre si celebra la Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza sulle donne. Nel mondo, una su tre ha subito violenza e il 40% non ne parla con nessuno

ROMA - La violenza sulle donne è ancora, purtroppo, un'emergenza. Nei primi 9 mesi del 2022 in Italia si sono consumati 104 femminicidi. 82 di questi sono avvenuti in ambito familiare e, nella metà dei casi, l'omicida era il partner della vittima. Questi e altri dati emergono dal rapporto "Il pregiudizio e la violenza contro le donne", elaborato dalla Direzione centrale della Polizia criminale del Dipartimento della Pubblica Sicurezza e dall'Università La Sapienza di Roma. Molte realtà della società civile, del mondo delle associazioni, dello sport e dello spettacolo promuovono iniziative di sensibilizzazione e informazione.

Actionaid, donne bloccate dalla politica. Una di queste iniziative è quella lanciata da Actionaid a Roma lo scorso 16 novembre, #freenotfreezed. Una statua di ghiaccio nella Piazza di Pietra a Roma rappresenta una donna che tenta di avanzare ma è bloccata, congelata "dalla mancanza di politiche adeguate da parte dello stato", ha sottolineato la vicesegretaria generale di ActionAid Italia, Katia Scannavini. "Immaginate di aver avuto la forza di liberarvi da una situazione di violenza domestica e di aver intrapreso un percorso in un centro antiviolenza. Immaginate di aver avuto il coraggio di lasciare la vostra casa, le vostre abitudini, tutto, per ricominciare da capo. Immaginate, a questo punto, di scoprire di non avere i mezzi e l'aiuto sufficienti da parte dello stato per poter riprendere in mano la vostra vita. Vi sentireste congelate e congelati", ha detto l'ambasciatrice di Actionaid Claudia Gerini. Sul sito actionaid.it/freenotfreezed è attiva la petizione "per chiedere al nuovo governo di mettere in campo degli strumenti concreti per supportare queste donne, come un reddito, quindi un supporto economico, un lavoro dignitoso e una casa sicura", ha aggiunto Scannavini.

Pangea: "Risposte concrete, approccio sistematico alla violenza". Sono dello stesso avviso le attiviste di Pangea Onlus: "Se da più di quarant'anni il numero di femminicidi non diminuisce, in cosa le istituzioni stanno sbagliando?", si chiede Simona Lanzoni, vicepresidente di Fondazione Pangea e coordinatrice della rete Reama. "Oggi, come ogni giorno, ci aspettiamo non solo una celebrazione ma delle risposte concrete per affrontare in modo sistematico il tema della violenza maschile. Bisogna avere gli

strumenti per promuovere una cultura diffusa del rispetto nei confronti delle donne. A partire dalla formazione, necessaria a più livelli, visto che non riusciamo ancora a leggere in modo adeguato la violenza. Ma è anche un tema legato alle possibilità, al reinserimento socio lavorativo e abitativo e ai servizi per le donne per sostenerle nella conciliazione lavoro famiglia", conclude.

Rete nazionale antiviolenza Reama. Pangea è impegnata quotidianamente nell'accoglienza, ascolto, reinserimento socio-lavorativo, formazione di donne vittime di violenza, e fa parte della rete nazionale antiviolenza Reama - composta di tanti centri e sportelli antiviolenza, case rifugio, associazioni e avvocate specializzate.

WeWorld: #Unrossoallaviolenza. Nel mondo dello sport, Lega Serie A e WeWorld danno il via alla sesta edizione della campagna di sensibilizzazione #unrossoallaviolenza. L'iniziativa si svilupperà principalmente sui social grazie a testimonianze di personalità sportive e del mondo dello spettacolo come Marta Pagnina, Rossella Brescia, Alessandro del Piero, Alessio Boni, Nancy Brilli. "Dobbiamo far sapere alle donne vittime di violenza che non sono sole, che ci sono centri di ascolto e accoglienza come quelli di WeWorld pronti ad aiutarle. È fondamentale continuare a tenere sempre altissima l'attenzione su questo fenomeno", ha dichiarato Lorenzo Casini, Presidente della Lega serie A.

Terre Des Hommes: "Gli adolescenti sono inascoltati". Un importante contributo arriva da Terre des Hommes e l'Osservatorio Indifesa, che come ogni anno racconta la prospettiva degli adolescenti. Il report raccoglie le testimonianze di oltre 10mila ragazze e ragazzi tra i 15 e i 19 anni della comunità di ScuolaZoo. Dai dati risulta che tre giovani su dieci hanno assistito a un episodio di violenza di genere – violenza psicologica, fisica, in rete o sessuale. Le risposte della società adulta, in particolare di scuola e famiglia, sono inadeguate. Emerge infatti uno "scollamento sempre più grande tra mondo dei giovani e mondo adulto, che sembra essersi completamente dimenticato degli adolescenti. È impressionante vedere come la scuola, il luogo dove i nostri figli e le nostre figlie passano gran parte del loro tempo, non sia considerato un luogo sicuro per i più giovani", afferma Paolo Ferrara, direttore generale di Terre des Hommes Italia.

Fondazione con il Sud, i progetti. Tra i progetti a sostegno dei centri antiviolenza, ci sono gli otto selezionati da Fondazione con il sud. Tre progetti saranno avviati in

Campania (province di Caserta e Napoli); due in Puglia (province di Bari e Foggia) e Sicilia (province di Catania e Palermo) e uno in Sardegna (province di Sassari e Nuoro), Saranno rafforzati servizi già esistenti, ampliati gli orari di apertura e inaugurati nuovi centri anche digitali. I progetti saranno sostenuti con 2 milioni di euro e permetteranno di raggiungere oltre 2000 donne che hanno subito violenza. Per oltre 400 donne sono previsti corsi specifici di formazione professionalizzante e accompagnamento al lavoro. Saranno attivati 56 tirocini formativi che favoriranno la stabilità lavorativa per 150 donne.

Banca etica: in prima linea per l'inclusione finanziaria. "In Italia - dice Anna Fasano, presidente di Banca Etica - 3 donne su 10 che lavorano non hanno un conto in banca e al Sud la situazione peggiora drasticamente, con una donna su due che non è autonoma economicamente e dipende totalmente dal proprio partner. Un monitoraggio dell'Inps pubblicato alla fine del 2021 dice che le lavoratrici italiane guadagnano in media il 31,2 per cento in meno dei loro colleghi maschi. In un periodo di crisi sanitaria, sociale ed economica, le donne pagano un prezzo molto alto che le espone a forme di violenza fisica, psicologica ed economica. Questo non è più accettabile. Il Gruppo Banca Etica - ha aggiunto Fasano - da anni si impegna per favorire l'accesso al credito delle donne in Italia, Spagna e nel Sud del mondo e per sostenere la nascita e lo sviluppo di imprese femminili. Anche la nostra società di gestione del risparmio, Etica Sgr, si è dotata di una politica e metriche per misurare la capacità di favorire la parità di genere da parte delle imprese quotate: solo le aziende con buoni risultati su questo fronte possono rientrare tra quelle in cui investono i nostri fondi etici.

Alcuni appuntamenti con il Cinema

- La sera del 24 novembre in onda su TV2000 in seconda serata il docufilm "Santa Subito", che racconta la storia di Santa Scorese, prima vittima di stalking e femminicidio in Italia.

- Alla Cineteca di Bologna, lunedì 28 novembre alle 20 avrà luogo la proiezione "La notte del 12" di Dominik Moll, in collaborazione con Casa delle donne per non subire violenza e a ingresso libero. Il film rilegge la tradizione del noir in chiave femminista, analizzando la misoginia della nostra società.

- Il 30 novembre, sempre alla Cineteca di Bologna, sarà proiettato "Le favolose" di Roberta Torre, un racconto della condizione di clandestinità e discriminazione vissuta

dalle persone transessuali. A seguire un incontro con Porpora Marcasciano, Mizia Ciulini, Nicole De Leo, Antonia Iaia, Massimina Lizzeri, Sofia Mehiel. Appuntamento alle 20.15.

**** *Data_2Dicembre2022 *Quotidiano_LaRepubblica *Sezione_Cooperazione *Parte_nessuna *Numero_43

Progetto Futura, nasce l'alleanza contro la povertà educativa femminile: né studio né lavoro per il 25% dei giovani da 25 a 29 anni

Save the Children, Forum Disuguaglianze e Diversità, Yolk, con il sostegno di Intesa Sanpaolo, assieme per sostenere l'emancipazione delle ragazze e contrastare l'abbandono scolastico.

ROMA - Si chiama Futura: è il progetto pilota che Save the Children, Forum Disuguaglianze e Diversità, Yolk, con il sostegno di Intesa Sanpaolo, hanno deciso di intraprendere per contrastare le tantissime situazioni di povertà educativa femminile, il fallimento formativo, l'abbandono scolastico, ma anche il sempre maggior diffondersi tra i giovani della condizione "neet" (né studio, né lavoro), dove la percentuale di giovani donne tra i 15 e i 29 anni, pari al 25%, è più ampia rispetto a quella dei coetanei maschi pari al 21,2%.

La povertà assoluta per 1 milione e 400 mila minori. Quasi un milione e quattrocentomila minori in Italia vive in condizioni di povertà assoluta, il 14,2% del totale degli under 18: è uno svantaggio che colpisce tutte le dimensioni della vita dei bambini e degli adolescenti, e in primo luogo il percorso educativo verso l'età adulta e l'autonomia, fino a sbarrare loro, in alcuni casi, la porta del futuro. In questo contesto, la crisi economica degli ultimi anni ha colpito soprattutto l'occupazione femminile, aggravando anche quegli stereotipi di genere che in Italia si manifestano sin dall'infanzia e che sono causa del ritardo con il quale le donne, rispetto agli uomini, scelgono le discipline scientifiche e tecnologiche (STEM).

Un progetto che durerà 2 anni. Per rimuovere gli ostacoli che impediscono alle ragazze e alle giovani donne di far fiorire i propri talenti sia nei percorsi scolastici che in quelli lavorativi, ponendo anche un'attenzione particolare alla conciliazione del percorso professionale con la maternità, e in linea con le priorità sulla parità di genere individuate dal Piano europeo di Ripresa e Resilienza, Save the Children, Forum

Disuguaglianze e Diversità, Yolk e Intesa Sanpaolo, hanno unito forze e competenze dando il via a un'iniziativa che prenderà avvio nei prossimi mesi e che avrà la durata pilota di due anni.

Il sostegno di un pool di imprese. Il progetto, seguito da un comitato di esperti, prevede il sostegno di un pool di imprese e un impegno diretto in alcuni territori dal Nord al Sud del Paese caratterizzati da particolare svantaggio socioeconomico. L'obiettivo comune è anche quello di sviluppare alleanze territoriali specifiche nelle aree di intervento, attivando tavoli di lavoro permanenti che coinvolgano la comunità educante (servizi pubblici, scuole, enti locali e terzo settore) per condividere le buone pratiche e promuovere, con le amministrazioni locali e nazionali, una rete di servizi e di opportunità integrative specificamente rivolte a promuovere i talenti delle ragazze e delle giovani donne in condizioni di svantaggio.

**** *Data_16Settembre2022 *Quotidiano_LaRepubblica *Sezione_Mercati *Parte_nessuna *Numero_44

Parità di genere ancora lontana nell'industria dell'asset management

Secondo l'ultimo Alpha Female Report di Citywire nell'ultimo anno la percentuale di manager donne è cresciuta sola dall'11,8% al 12% a livello globale

La parità di genere nell'industria dell'asset management? Procede a piccoli, anzi, piccolissimi passi: la quota di fund manager di sesso femminile è aumentata solo dello 0,2% a livello globale, raggiungendo il 12%, e dei 562 nuovi fondi lanciati nell'anno solo il 10% è stato affidato a manager donne. Il quadro che emerge dall'edizione 2022 dell'Alpha Female Report di Citywire è, insomma, tutt'altro che incoraggiante, anche i gruppi di asset management più avanti in questa direzione, i vincitori dei premi per la diversità e quelli con programmi credibili per promuovere la diversità, sono rimasti più o meno allo stesso livello dell'anno scorso. "I passi avanti verso la parità di genere nell'industria dell'asset management sembrano aver subito un brusco arresto", ha commentato Nisha Long, head of Esg and cross-border investment research di Citywire. "Ci si potrebbe legittimamente chiedere se ci sia mai stato un effettivo cambiamento, considerate le piccole variazioni percentuali che stiamo osservando. Ed è il caso di sottolineare che nei sette anni del nostro rapporto abbiamo visto aumentare

il numero di donne responsabili della gestione di un fondo di soli 1,7 punti percentuali, un tasso di cambiamento spaventosamente lento".

Dei 17.554 portfolio manager di tutto il mondo presenti nel database proprietario di Citywire solo 2.108 sono di sesso femminile; in termini di fondi censiti, sono solo 1.508, il 5,5% del totale, i fondi gestiti da una donna e una percentuale ancora più bassa, lo 0,5%, è affidato a un team di gestione interamente femminile. Appaiono in calo anche gli asset gestiti da manager donne meritevoli della massima valutazione di Citywire, la tripla A, e qui la spiegazione è che alle donne tipicamente vengono assegnati prodotti specializzati in settori di nicchia o tematici, nel comparto China equity, ad esempio, il 32% dei gestori è donna, e si tratta di settori/specializzazioni che sono spesso tra quelli maggiormente colpiti dalle oscillazioni dei mercati.

Dal punto di vista geografico è da segnalare che, con il 22%, il nostro Paese assieme alla Spagna presenta una delle percentuali più elevate di donne che gestiscono fondi (il riferimento è ai soli fondi domiciliati in ciascun paese). Colpisce, al contrario, l'ancora ridotta presenza femminile tra i gestori di fondi comuni negli Stati Uniti, siamo all'11%, e questo nonostante i grandi investitori statunitensi abbiano aumentato la pressione sui gruppi di asset management perché raggiungano una maggiore diversità di genere tra i gestori di portafoglio. Un processo viene osservato nel rapporto, che non non si sta muovendo così velocemente come molti vorrebbero, ma i dati di patrimonio nella categoria Azionario Usa Large Value possono essere la prima prova che questo approccio stia funzionando.

Un fattore che sta motivando i grandi investitori istituzionali a favorire la diversità di genere è costituito dalla diversità di pensiero. Molti selezionatori professionali di fondi ritengono che generalmente i team formati da gestori di genere diverso producono risultati migliori e una conferma che la presenza femminile possa influire positivamente sul profilo rischio/rendimento dei fondi viene da un'analisi condotta da Citywire. Su un orizzonte temporale di tre anni, ad esempio, i fondi guidati da sole donne hanno conseguito la stessa performance dei fondi gestiti da un gestore di sesso maschile, ma con un minore rischio, misurato dalla deviazione standard dei rendimenti; ancora meglio hanno fatto i fondi gestiti da team misti dal punto di vista del genere, visto che ottengono performance migliori riuscendo a ridurre in misura significativa il rischio.

**** *Data_6Settembre2022 *Quotidiano_LaRepubblica *Sezione_Esteri *Parte_nessuna *Numero_45

Finlandia, al via la riforma per il congedo parentale: 160 giorni per entrambi i genitori

La nuova legge voluta dalla premier Sanna Marin ha l'obiettivo di raggiungere una maggiore parità di genere e permettere ai cittadini di conciliare "carriera e vita familiare più facilmente"

In Finlandia, ad agosto è entrata in vigore la riforma del sistema per il congedo familiare per i genitori dei bambini nati dal 4 settembre 2022. Entrambi i genitori potranno ora prendersi 160 giorni di ferie e trasferirne 63 al partner se lo desiderano. L'obiettivo del governo finlandese è quello di raggiungere una maggiore parità di genere e permettere ai cittadini di conciliare "carriera e vita familiare più facilmente".

Promessa mantenuta da parte della premier Sanna Marine che aveva assicurato nuove azioni per favorire l'uguaglianza di genere nel Paese. Oltre a ripartire equamente tra i genitori i diritti ai congedi familiari e le responsabilità di cura, la riforma mira a riddure il gender pay gap - il divario retributivo di genere che si basa sulla differenza tra il salario annuale medio percepito tra donne e uomini -, influenzato negativamente anche dai lunghi periodi di congedo materno. Il sistema precedente prevedeva 4,2 mesi, di cui solo 2,2 per i padri, e altri due supplementari per le madri. Ma nel 2020, per esempio, solo il 10% dei papà finlandesi ha usufruito del congedo, secondo i dati dell'Istituto di previdenza sociale finlandese.

Una tendenza che il governo vuole invertire offrendo un totale di 320 giorni di assenza retribuita dal lavoro, 14 mesi da dividere equamente tra entrambi i genitori. Chi è in stato di gravidanza ha inoltre diritto ad altri 40 giorni di indennità prima dell'inizio del pagamento dell'assegno parentale. Secondo la nuova legge, i genitori che adottano un figlio possono usufruire del congedo familiare se il bambino è stato affidato alle loro cure entro il 31 luglio 2022. Mentre i genitori single potranno beneficiare di tutti i 14 mesi. Questi giorni potranno essere utilizzati fino a quando il bambino non avrà compiuto i due anni o entro due anni dall'adozione.

"Tutti i genitori che hanno l'affidamento del proprio figlio avranno lo stesso diritto al sostegno parentale", ha spiegato la premier. Nei criteri,infatti, non viene preso in considerazione il sesso dei genitori, né il fatto che siano i genitori biologici o adottivi

del bambino tenendo conto dei diversi modelli di famiglia esistenti e garantendo per tutti gli stessi diritti.

**** *Data_14Ottobre2021 *Quotidiano_LaRepubblica *Sezione_Economia *Parte_nessuna *Numero_46

Perrazzelli (Bankitalia): "Welfare e istruzione fondamentali per la parità di genere"

L'intervento al Webinar "Banche e diversità di genere": "Priorità trasversale nel Pnrr. Bankitalia pioniera"

"Per raggiungere la vera parità di genere non basta accontentarsi del rispetto di quote imposte dalla legge. Serve di più. Serve garantire parità di condizioni competitive tra i generi che richiedono innanzitutto di riequilibrare il gap salariale ma anche di approntare un sistema di welfare che permetta alle donne di dedicare alla loro carriera le stesse energie dei loro colleghi uomini, superando la scelta tra famiglia o lavoro". Lo ha sottolineato Alessandra Perrazzelli, Vicedirettrice Generale di Banca d'Italia, nel suo intervento al Webinar 'Banche e diversità di genere'.

"La diffusione del Coronavirus ha comportato gravissime conseguenze sul tessuto economico e sociale del nostro Paese con rilevanti impatti sull'occupazione, specialmente quella dei giovani e delle donne", ha aggiunto, definendo "essenziale" per realizzare una vera parità di genere la componente culturale, "che passa inevitabilmente dall'istruzione".

"Occorre assicurarsi che tutti abbiano eguale accesso alla formazione di quelle competenze chiave (digitali, tecnologiche e ambientali), indispensabili per una carriera di successo", ha concluso.

All'indomani dell'approvazione alla Camera della legge che proprio di eguaglianza di genere si occupa, Perrazzelli ha rimarcato come all'interno del Pnrr la parità di genere rappresenta una delle tre priorità trasversali in termini di inclusione sociale: "Si tratta di un'occasione cruciale per imprimere un cambio di rotta, anche considerato che nell'indice sull'uguaglianza di genere l'Italia ha ottenuto un punteggio inferiore alla media europea".

"Le misure previste per colmare questo gap sono molteplici e rivolte a promuovere una maggiore partecipazione femminile al mercato del lavoro: in linea con gli obiettivi del governo, Bankitalia vuole giocare un ruolo di primo piano per incoraggiare la parità

di genere nell'industria bancaria e favorire l'adozione di assetti amministrativi più sostenibili", ha detto, sottolineando la necessità di prestare attenzione ai rischi legati alla digitalizzazione e rivendicando: "Nel confronto con le altre autorità bancarie europee le iniziative regolamentari della Banca d'Italia ci vedono pionieri e speriamo possano costituire un utile modello".

**** *Data_31Maggio2021 *Quotidiano_LaRepubblica *Sezione_Politica *Parte_nessuna *Numero_47

Mattarella: "Sulla parità di genere c'è ancora molta strada da fare

Il Capo dello Stato in occasione dei 75 anni della nascita della Repubblica: "La parità di diritti è piena ed è sancita dalla Costituzione. Non è invece ancora così per la sua concreta realizzazione"

"La parità di diritti, tra donne e uomini, nelle leggi italiane, è piena; ed è stata raggiunta da molti anni, in base alla Costituzione. Non è invece ancora così per la sua concreta realizzazione". Sergio Mattarella risponde alla domanda di una ragazza durante del programma "La Banda dei Fuoriclasse", in onda su Rai Gulp, in occasione dei 75 anni della nascita della Repubblica e nota che per la parità reale tra i generi "c'è ancora strada, molta strada, da fare".

"Dal 1948 a oggi, sono stati fatti, nel corso degli anni, tanti passi in avanti" racconta il Presidente della Repubblica rispondendo alla domanda di Elena, che chiede se la sua generazione raggiungerà la parità o dovrà aspettare. "Pensiamo all'ingresso, delle donne, nella Magistratura, nelle Forze Armate, nei Corpi di polizia. Ma per raggiungere una effettiva parità, dobbiamo rimuovere quegli ostacoli, che rendono tuttora difficile, alle donne, lavorare, raggiungere le posizioni più importanti, partecipare, in egual misura, alla vita delle istituzioni; e così via".

"A questo scopo, Elena, sono necessari altri interventi - conclude il Capo dello Stato -. Per esempio, strumenti, adeguati, per la conciliazione tra lavoro e vita familiare. C'è ancora strada, molta strada, da fare".

**** *Data_27Ottobre2021 *Quotidiano_LaRepubblica *Sezione_LaFinanzaSiFaInclusiva *Parte_nessuna *Numero_48

Parità di genere, anche nella finanza le donne iniziano a farsi largo

Si tratta di uno dei settori dove la presenza maschile resta maggiore, complice anche il basso numero delle laureate Stem. Il Pnrr, però, potrebbe cambiare le cose

La Strategia nazionale per la Parità di genere 2021-2025 lanciata dal governo, coerentemente con i dettami europei, ha catalizzato l'attenzione anche dei più scettici, che intravedono finalmente una possibilità di un vero cambio di passo per il Paese, cominciando dal punto nodale che è quello del rapporto delle lavoratrici con il mondo del lavoro.

Ma non confondiamo un'uguaglianza di trattamento salariale che dovrebbe già essere realtà, realizzando quanto ai dettami costituzionali dell'art.37 possibilmente anche migliorandone il testo, con la battaglia di una legge sulla trasparenza retributiva che dovrebbe estendere i suoi obblighi a tutte le aziende e non solo quelle con oltre cento dipendenti.

Finalmente ci si muove a grandi passi verso una Certificazione Equal Pay che, unitamente a un congedo di paternità paritetico tra uomo e donna, come in Spagna, e all'estensione dei servizi per l'infanzia, potrebbero creare un vero impeto al rilancio di un'occupazione femminile che in Italia langue al di sotto del 50%, il livello più basso in Europa, e che inevitabilmente si traduce in un gap pensionistico per le donne altrettanto inaccettabile.

I vincoli che rimandano al Pnrr permetteranno alle aziende di operare in un ambito delle politiche aziendali di Csr con criteri di rendicontazione che comunque favoriranno donne e giovani. E molto altro si attende sul lato di misure che facciano leva fiscalmente tramite incentivi ulteriori. Altro aspetto peculiare di questa strategia agisce direttamente sulle competenze visti i risultati delle indagini Ocse, che ci identificano come l'unico Paese europeo dove permane un differenziale di genere sulle materie Stem.

Un campanello di allarme importante di fronte a un mondo del lavoro che cerca questo tipo di competenze affannosamente, se si pensa che 9 lavori su dieci del prossimo decennio richiederanno competenze digitali e tecnologiche importanti. Le laureate Stem sono la metà dei laureati, su un totale di laureati in Italia del 20,1% rispetto al 32,8% in Europa. E inoltre, secondo i dati Women in Digital 2020, il divario digitale di genere pone l'Italia al 25esimo posto con meno del 15% di specialisti Itc di genere femminile.

Tra i settori ad alta specializzazione tecnica nei quali le donne fanno maggiore fatica ad affermarsi resta il mondo della finanza. Perlopiù concentrate nei settori di ricerca o di vendita, le posizioni operative o apicali restano precluse: ancora troppe poche le donne che gestiscono fondi comuni di investimento mentre finalmente si vedono nomine nei cda delle banche e nelle posizioni dirigenziali al di fuori delle consuete collocazioni dell'ufficio del personale o, più recentemente, per la diversità e l'inclusione.

La scarsità di laureate Stem preclude l'inserimento in questi ambiti, dove prevalgono ancora stereotipi e barriere o retaggi del passato. E anche osservando il mondo dei consulenti finanziari, le donne non superano il 25%. I progressi sono stati costanti negli ultimi cinque anni, ma molto resta da fare: basti osservare anche il mondo dell'associazionismo finanziario e i suoi vertici, per vedere scarseggiare le figure al femminile rispetto a un mondo imprenditoriale che ha fatto passi da gigante in questo senso e dove la rappresentanza di genere risulta più equilibrata.

Che la scarsità delle donne in finanza abbia a che fare con la scarsità di competenze economiche finanziarie? Direi proprio di no. Certamente però proprio questo mese dell'educazione finanziaria ci vuole ricordare che c'è molto ancora da fare a tal proposito nel nostro Paese. È solo iniziando dall'introdurre le materie tecnico scientifiche ed economiche, sin dalla prima infanzia come in Olanda e molti altri Paesi europei, che avremo nuove generazioni più preparate e certamente una minor accentuazione di divari di genere francamente inaccettabili.

**** *Data_24Ottobre2021 *Quotidiano_LaRepubblica *Sezione_Esteri *Parte_nessuna *Numero_49

Farnesina, una direttiva per la "parità di genere" e per aiutare le donne

Il segretario generale Ettore Sequi firma una circolare per favorire un nuovo orientamento innazitutto nell'organizzazione del lavoro del ministero. "Tenere conto delle esigenze delle dipendenti in gravidanza e della compatibilità del lavoro con le necessità personali, familiari"

ROMA – Basta una “circolare”, un documento burocratico per sostenere all’interno di un ministero un processo difficile come quello della equiparazione dei diritti e delle condizioni di lavoro di uomini e donne? Certo non basta, ma intanto indica una strada

da seguire. Il Ministero degli Affari Esteri si è dotato di un nuovo strumento per “il raggiungimento di un'effettiva parità di genere”, e le indicazioni sono contenute in una circolare interna firmata dal segretario generale, l’ambasciatore Ettore Sequi: La circolare individua 3 aree su cui lavorare: l'impostazione dei metodi di lavoro, la tutela della genitorialità e infine l'organizzazione di eventi in Italia e all'estero. La circolare di Sequi per ciascuno dei tre punti indica la necessità di realizzare un ambiente di lavoro inclusivo, nel quale “il contributo di tutte le componenti, e in particolare di quella femminile, sia valorizzato appieno”.

"Si tratta in definitiva di contribuire a promuovere una società più giusta, plurale, rappresentativa ed efficiente, nonché per la Farnesina di adottare e sostenere i più elevati standard sulla parità di genere, in sintonia con i principali partner internazionali e le organizzazioni multilaterali", scrive Sequi nella circolare.

Sui “metodi di lavoro”, il segretario generale invita tra le altre cose a “favorire una partecipazione femminile adeguata nelle riunioni e negli incontri in Italia e, ove possibile, all'estero del Ministro e delle altre cariche politiche del Ministero”, oltre a “considerare con particolare attenzione, a parità di merito, le candidature femminili nelle posizioni nelle quali le donne sono sottorappresentate e, in generale, promuovere le candidature femminili anche a livello internazionale”. Si raccomanda poi di “organizzare il lavoro in senso favorevole alla conciliazione tra vita professionale e vita privata”.

Sul fronte della tutela della genitorialità, agli Uffici delle Direzioni Generali e dei Servizi del Ministero, alle Rappresentanze Diplomatiche e a tutti gli Uffici Consolari viene chiesto di organizzare il lavoro “tenendo conto della presenza e delle esigenze delle dipendenti in gravidanza, dei dipendenti in congedo parentale e, più in generale, della compatibilità del lavoro con le necessità personali, familiari e i doveri di assistenza che gravano sui dipendenti con figli minori, in particolare di quelli fino ai 6 anni”. Rispettando il principio per cui “le aspettative per maternità/congedo parentale non incidono negativamente sulla valutazione della performance”.

Infine, per l'organizzazione di eventi il segretario generale della Farnesina esorta a “prendere ogni possibile iniziativa volta al raggiungimento della parità di genere per la partecipazione di oratori a panel, conferenze, tavole rotonde e altri eventi organizzati dal Ministero o co-organizzati con altri; chiedere anche agli enti e organizzazioni

esterni, pubblici e privati, coinvolti nella organizzazione degli eventi di assicurare un equilibrio di genere nella scelta dei collaboratori; avere come obiettivo la parità di genere anche nell'individuazione degli ospiti di rilievo invitati".

**** *Data_13Ottobre2021 *Quotidiano_LaRepubblica *Sezione_Economia *Parte_nessuna *Numero_50

Parità salariale, via libera unanime della Camera. Arriva la certificazione sull'eguaglianza di genere con sgravi contributivi

Ora la norma dovrà passare al Senato. Dalla Lega alla Cgil, raffica di commenti positivi: "Passo importante per uguaglianza"

MILANO - Sì dell'Aula della Camera alle modifiche al codice sulle pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo, per incentivare la presenza femminile nel mercato del lavoro e ridurre il cosiddetto "gender gap" nelle retribuzioni.

Il testo unificato a prima firma Gribaudo è stato approvato a Montecitorio all'unanimità (393 sì, nessun contrario): passa ora al Senato.

Tra le novità introdotte dalla proposta di legge, l'ampliamento dell'obbligo di redazione del rapporto sulla situazione del personale alle aziende, pubbliche e private, con più di 50 dipendenti (anzichè più di 100, come attualmente previsto). Vengono previsti, tra l'altro, strumenti per favorire la conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro, di un sistema di certificazione della parità di genere. Vengono poi introdotte, tra le fattispecie che danno luogo a discriminazione indiretta, anche gli atti di natura organizzativa o incidenti sull'orario di lavoro che, modificando l'organizzazione delle condizioni e il tempo del lavoro, mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso.

Arriva, poi, dal prossimo primo gennaio, la certificazione della parità di genere, che dovrà attestare, tra l'altro, le misure adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità. Certificazione accompagnata, peraltro, da un conseguente meccanismo di premialità consistente in uno sgravio contributivo fino a 50mila euro all'anno per

ciascuna azienda (con limite di 50 milioni annui). Serviranno però uno o più Dpcm per definire i contenuti e i parametri di questa certificazione.

L'ultimo articolo riguarda le società non quotate, alle quali si estende il criterio di riparto degli amministratori delle società quotate volto ad assicurare l'equilibrio tra i generi, che trova applicazione per sei mandati consecutivi e in base al quale il genere meno rappresentato deve ottenere almeno due quinti degli amministratori eletti.

Come unanime è stato il voto, altrettanto diffusi sono stati i commenti positivi. Per il M5s è un "segnale a donne e imprese" frutto di un lavoro sinergico tra governo e Parlamento, che ora si auspica passi in fretta dal Senato. Il segretario del Pd Letta parla di "grande conquista", la capogruppo Serracchiani di "passo importante contro la disparità". "Dobbiamo fare in modo che tutte le donne possano ricevere il rispetto dovuto e il trattamento appropriato alla loro posizione", dice la deputata Murelli (Lega), mentre Ruffino (Coraggio Italia) parla di "messaggio di uguaglianza da Montecitorio", un "traguardo importante" per Fi e un passo "giusto e necessario" secondo la Cgil.

**** *Data_21Dicembre2022 *Quotidiano_IlSole24Ore *Sezione_Italia *Parte_Attualità *Numero_51

Il Gruppo 24 Ore ottiene la certificazione sulla parità di genere

La certificazione sulla Parità di Genere ai sensi della UNI/PdR 125:2022, è stata rilasciata da Bureau Veritas Italia

Il tema della parità di genere è innanzitutto una questione etica, di diritti individuali da rispettare in modo più organico, e in secondo luogo è un “motore di crescita economica”, come emerge dalla letteratura recente che sottolinea come le aziende più inclusive siano in grado di creare un valore più elevato. In questo contesto il Gruppo 24 ORE annuncia di essere il primo gruppo editoriale italiano ad aver ottenuto la certificazione sulla Parità di Genere ai sensi della UNI/PdR 125:2022, rilasciata da Bureau Veritas Italia.

Un traguardo ottenuto grazie al forte cambio di passo nella cultura aziendale in un'ottica più sostenibile e inclusiva voluto dal nuovo Cda insediatosi il 27 aprile di questo anno: guidato dall'amministratrice delegata Mirja Cartia d'Asero e caratterizzato da varietà di competenze, di genere (è composto da 5 donne e 6 uomini)

e di età (è mediamente il più giovane nella storia del gruppo con un'età media di 50 anni), il nuovo Cda ha subito istituito il comitato ESG e Innovazione Tecnologica, di cui è presidente Claudia Parzani, vicepresidente del Sole 24 Ore e presidente di Borsa italiana, che si è dato tra i primi obiettivi da raggiungere proprio l'ottenimento della certificazione di genere entro l'anno.

Il Gruppo ha operato nel rispetto dei principi sanciti dal proprio codice etico senza atteggiamenti precostituiti contro nessun genere, adottando scelte e comportamenti coerenti con una strategia innovativa che ha consentito oggi al gruppo di acquisire sul campo, con il supporto della società HSEGAS, la certificazione sulla parità di genere ai sensi della UNI/PdR 125:2022, rilasciata da Bureau Veritas Italia.

Per potersi certificare, è necessario dimostrare di avere un sistema di gestione per la parità di genere orientato al miglioramento continuo, e al tempo stesso aver soddisfatto determinati kpi, raggiungendo un punteggio pari almeno al 60%. Ad esempio, l'azienda ha condotto l'analisi della popolazione aziendale femminile e under 40, sulla base della quale ha adottato una serie di nuove regole sul fronte delle assunzioni che, a parità di competenze, dovranno privilegiare le donne e i giovani.

La cerimonia di consegna del certificato, avvenuta la sera di martedì 20 dicembre dalle mani della I&F Director di Bureau Veritas Roberta Prati a quelle dell'amministratrice delegata del Gruppo 24 ORE Mirja Cartia d'Asero, segna l'ingresso del Gruppo 24 ORE in una fase propulsiva nuova che è fotografata non solo dai nuovi inserimenti nell'organico dell'azienda, ma anche nel prodotto editoriale. Prodotto nel quale emerge una sensibilità accentuata rispetto alle tematiche dell’inclusione e della parità.

Il Gruppo 24 ORE, infatti, da tempo, e negli ultimi anni con maggior intensità, è attivo a livello editoriale con iniziative del quotidiano Il Sole 24 Ore, del sito con il blog Alley-Oop - l'altra metà del Sole, Radio 24 e l'agenzia di stampa Radiocor, i libri, i podcast e gli eventi per promuovere i valori dell'inclusione, della parità di genere e più in generale della sostenibilità, nella consapevolezza del proprio ruolo e responsabilità a livello sociale.

«Siamo particolarmente fieri di aver ottenuto la certificazione di genere in così poco tempo e di essere dei precursori nel nostro settore. Siamo consapevoli che l'ottenimento della Certificazione di genere non rappresenta un punto d'arrivo, bensì

un punto di partenza, uno stimolo forte per lo sviluppo futuro del gruppo» sottolinea l'amministratrice delegata del Gruppo 24 ORE Mirja Cartia d'Asero, spiegando: «A dicembre abbiamo infatti siglato la 'dichiarazione sulla parità di genere' in cui l'azienda si è impegnata di fronte a dipendenti e stakeholder a favorire la parità di genere: ha costituito il momento fondativo di tutte le attività che stiamo portando avanti, mettendo in evidenza i valori che ci guidano. E a metà dicembre abbiamo aderito a Valore D, l'associazione di imprese che promuove l'equilibrio di genere e una cultura inclusiva per la crescita delle aziende, grazie alla quale potremo accedere ad una serie di percorsi formativi del personale dipendente sui temi dell'inclusione».

Aggiunge l'Ad del Gruppo 24 ORE: «Nel nostro impegno sui temi della diversity, equity e inclusion abbiamo voluto includere anche una serie di azioni mirate a creare un'agenda sociale dell'azienda: tra questi voglio citare il contributo a sostegno delle spese per la retta degli asili nido dei figli dei dipendenti e quello per il caro bollette dei dipendenti con stipendi fino a 30.000 euro».

«Per quanto la Parità di Genere non sia ancora pienamente acquisita in Italia, sono fermamente convita che strumenti come la UNI/PdR 125:2022 e testimonianze emblematiche di organizzazioni come Il Sole 24 Ore siano in grado di propagare una nuova cultura, basata sulle pari opportunità e sull'inclusione», commenta Roberta Prati, I&F Director di Bureau Veritas Italia.

**** *Data_29Novembre2022 *Quotidiano_IlSole24Ore *Sezione_Management *Parte_Carriere *Numero_52

Parità di genere: è il motore dell'innovazione

Pandemia e guerra hanno aggravato il gender gap. La formazione nelle materie STEM è uno snodo abilitante anche per superare il divario nelle professioni emergenti

Nel 2022 i progressi verso la parità di genere sono in fase di stallo e il rischio di inversione si sta intensificando in un contesto di crisi stratificate: inflazione, pandemia, emergenza climatica, guerre ed esodi su larga scala stanno avendo un impatto sproporzionato sulle donne col rischio di calcificare cicatrici nella società. Il Global Gender Gap Report 2022, curato per il World Economic Forum, conferma i trend segnalati dopo l'irruzione sulla scena del covid.

Nel 2022, secondo le proiezioni, il divario globale di genere sarà stato colmato del 68,1%. Al ritmo attuale, ci vorranno 132 anni per raggiungere la piena parità. Prima del 2020 sarebbe "bastato" un secolo.

Le prime 10 economie hanno colmato almeno l'80% dei loro gender gap (in testa a tutti l'Islanda con il 90,8%) ma l'Italia si colloca solo al 63° posto su 146 Paesi considerati dal rapporto a causa di un ritardo in ambito smart working unito a un'endemica precarietà. Il modello di lavoro basato sul conteggio delle ore in ufficio penalizza l'affermazione delle donne e incide di conseguenza sul tasso di natalità: dopo la Finlandia, siamo il paese Ue con un calo più vistoso di nati e l'età media delle donne al momento del parto ha raggiunto i 32,2 anni (ISTAT 2021).

In Italia, solo nel 2019 si è raggiunto il traguardo di una donna su due al lavoro. Poi il tasso è risceso al 49,4% del 2021. I dati sull'empowerment politico (41° posto del ranking) e sulla partecipazione economica e opportunità (114°) confermano il poco performante dato italiano dove le donne nei livelli esecutivi sono solo il 17% e tra i Ceo il 3% (nel 2020 era il 4%, fonte European Women on Boards). La differenza in busta paga fra un italiano e un'italiana è del 23,7% (-2.705 euro, media europea 29,6%, fonte Eurostat).

L'occupazione femminile è più bassa laddove è più fragile la rete delle infrastrutture sociali. L'Istat parla di quattro Italie (Nord, Sud, grandi città e aree interne) dove il Pnrr si propone di agire per superare ogni disuguaglianza anche perché le donne devono investire almeno il doppio del tempo nel lavoro domestico rispetto agli uomini (fonte Ipsos 2021).

Rispetto alla digitalizzazione, si nota una sottorappresentazione delle donne nei settori a rapida crescita come quelli del Cloud Computing (14% della forza lavoro), AI (32%) e ingegneria (20%). Nelle materie Stem (scienze, tecnologia, ingegneria e matematica), le donne rappresentano il 16% contro il 34% degli uomini (fonte Ggg-Wef) e i laureati in materie Stem, in Italia, Germania, Francia, Spagna, Regno Unito, Grecia e Malta sono in media il 26% del totale, insufficienti per colmare i fabbisogni (Osservatorio Stem Deloitte).

La formazione nelle materie Stem è uno snodo abilitante fondamentale anche per superare la sotto-rappresentanza femminile nelle professioni emergenti e, secondo l'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere, colmando questo specifico gender gap, l'Ue incrementerebbe il Pil pro capite fino al 3%.

Talvolta questi dati, che sottintendono anche azioni concrete per il miglioramento della società nella quale viviamo, rimangono poi nei cassetti delle aziende quando invece si tratta di prendere delle decisioni concrete. Ma fortunatamente non sempre è così. Incentivare le giovani allo studio delle discipline Stem, e dunque ponendo particolare attenzione al talento femminile, è ad esempio un percorso avviato da tempo da Philip Morris Italia, consapevole che la parità di genere è il "motore dell'innovazione".

È stato questo il focus di un convegno promosso di recente dall'azienda nel suo stabilimento di Crespellano (Bo), in collaborazione con la community Women at Business. Da qualche tempo, Philip Morris Italia è entrata a fare parte della Rete CapoD, una comunità di aziende per le Pari Opportunità nata sul territorio bolognese in stretta collaborazione con le istituzioni pubbliche. Le due affiliate italiane del gruppo, Philip Morris Italia e Philip Morris Manufacturing & Technology Bologna, sostengono anche ValoreD, la prima associazione di imprese che promuove l'equilibrio di genere, partecipando a iniziative, progetti e azioni mirate come l'indagine #ValoreD4STEM che ha coinvolto più di 150 impiegate delle due affiliate.

Scienza e parità di genere rappresentano due fattori chiave della trasformazione per un gruppo che da anni ha intrapreso un profondo cambiamento della sua visione aziendale ed è in prima linea nella costruzione di un ambiente di lavoro inclusivo.

Philip Morris Italia e Philip Morris Manufacturing & Technology Bologna sono infatti le prime tra le realtà aziendali italiane ad avere ottenuto l'EQUAL-SALARY Certification, che attesta la parità di retribuzione a parità di mansione svolta tra uomini e donne. L'azienda è stata la prima multinazionale al mondo a certificare tutte le affiliate, diventando di fatto il primo gruppo mondiale certificato EQUAL-SALARY, a testimonianza dell'impegno concreto per combattere il gender gap.

Oltre a un innovativo accordo individuale per lo smart working, da novembre 2021, per esempio, è stato introdotto Global Parental Leave (GPL), un programma globale che consente ai futuri genitori di concentrarsi sulla cura del/la figlio/a nel periodo successivo alla nascita o all'adozione e garantisce un periodo minimo retribuito al 100% per entrambi i genitori, a integrazione di quanto già previsto dalla normativa nazionale e dal contratto integrativo aziendale.

**** *Data_16Ottobre2022 *Quotidiano_IlSole24Ore *Sezione_Italia *Parte_PoliticaEconomica *Numero_53

Pa al femminile ma non tra i dirigenti: arrivano le Linee guida per la parità

La cornice in cui si inquadrano i nuovi indirizzi targati Bonetti-Brunetta è infatti del Pnrr, che fra i divari da colmare con il doppio programma di investimenti e riforme annovera anche quello di genere

C'era bisogno delle nuove Linee guida sulla parità di genere in una Pubblica amministrazione che si è progressivamente femminilizzata fino a essere composta da donne per il 58,2% del proprio personale? La risposta è «sì». E per trovarla è sufficiente andare un poco più a fondo rispetto al grezzo dato complessivo.

Perché se ci si avvia per un viaggio lungo le scale della gerarchia organizzativa degli uffici pubblici si è circondati da donne nel livello di partenza, fra il personale non dirigente. Ma quando si sale dalle parti della dirigenza amministrativa la percentuale femminile scende al 38%, e si assottiglia ancora se si entra nella riserva della dirigenza di prima fascia. C'è un problema, insomma: che mescola cultura organizzativa, distribuzione delle opportunità e strumenti di conciliazione fra lavoro e vita privata e famigliare.

Proprio per questo le Linee guida elaborate in tandem dal ministro per la Pa Renato Brunetta e dalla sua collega alle Pari opportunità e Famiglia Elena Bonetti sono intitolate alla «parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni». Perché non è una banale questione di quote rosa; ma un tema trasversale che interessa tutte le leve della macchina pubblica. «Vogliamo offrire indicazioni concrete e percorribili per una migliore organizzazione lavorativa, perché pari opportunità di genere significano reali opportunità per il Paese». «Si tratta

- aggiunge Elena Bonetti - di un altro tassello di quel percorso che abbiamo voluto promuovere nel Pnrr, dove la parità è asse traversale del Piano».

La cornice del Pnrr

La cornice in cui si inquadrano i nuovi indirizzi targati Bonetti-Brunetta è infatti quella del Pnrr, che fra i divari da colmare con il doppio programma di investimenti e riforme annovera anche quello di genere. In questa chiave gli obiettivi generali sono fissati dalla Strategia nazionale per la parità di genere 2021-26: ridurre di almeno 3 punti la distanza fra i tassi di occupazione maschile e femminile, che ancora oggi viaggia a un 27% privo di paragoni nelle economie più avanzate della Ue, stringere di oltre due punti il divario fra donne con e senza figli (oggi è 12 punti contro i 9-9,5 della media Ue) e portare a un 30% europeo dall'attuale 22% italiano la quota delle imprese femminili.

I primi due obiettivi intervengono direttamente sulle modalità d'azione dei datori di lavoro. E la pubblica amministrazione con i suoi 3,2 milioni di dipendenti è il più grande datore di lavoro italiano.

Le premesse per l'attuazione del piano

Per questa ragione le 23 pagine delle nuove Linee guida, dopo l'analisi del contesto, scelgono la strada pragmatica delle indicazioni che ogni amministrazione pubblica è chiamata a seguire nella gestione del reclutamento e nell'organizzazione di chi è già al lavoro. L'azione concreta deve partire da una «check list della parità di genere», che misura la rappresentatività attuale negli uffici, valuta le procedure di selezione per i nuovi ingressi, e misura la cultura manageriale di genere messa in atto fin qui, l'organizzazione e la trasparenza interna sulle scelte. Definite le premesse, si individuano una serie di «raccomandazioni» che sono accomunate dal filo rosso della responsabilità soggettiva richiesta ai singoli enti.

Il rischio burocrazia

Perché da evitare c'è prima di tutto un rischio che ricorre con frequenza elevatissima nelle nostre pubbliche amministrazioni: quello di un'applicazione formal-burocratica di norme e indirizzi che finisce per sortire effetti contrari a quelli sperati, senza che nessuno se ne interessi o peggio se ne accorga. Per questo si chiede, in particolare a chi ha funzioni dirigenziali, di «identificare e rimuovere preventivamente condizioni che impattano indirettamente sugli effetti potenziali delle misure proposte»,

e di «evitare clausole che – pur efficaci in sé – sono di difficile attuazione o rischiano di avere effetti solo formali o di rivelarsi un boomerang», di non trattare le questioni di genere come «un argomento isolato» e non «sottovalutare l'importanza di una comunicazione chiara e della trasparenza per coinvolgere i dipendenti in azioni positive». Soprattutto, è indispensabile analizzare il problema con occhi sinceri, evitando «il riconoscimento insufficiente dei pregiudizi di genere nei processi di reclutamento e assunzione».

Il rischio smart working

Il boomerang si può nascondere, spiegano le Linee guida, anche dove non te li aspetti: per esempio nel lavoro agile, che è un ottimo strumento di conciliazione fra vita e lavoro ma può diventare anche un meccanismo discriminatorio se concesso solo alle donne, come del resto è già successo al part time. Per questo nel Piao, il piano unico di attività e organizzazione che sostituisce e ingloba i vecchi atti di programmazione le Pa dovrebbero indicare anche il quadro di genere nei diversi livelli gerarchici e per le varie tipologie di incarico. le differenze retributive fra uomini e donne, le percentuali di genere dei dipendenti in smart working, tempo parziale e titolari di permessi ex legge 104 e il numero di giorni di congedo parentale utilizzati all'anno dai dipendenti maschi e dalle loro colleghe.

Passa dall'attuazione sostanziale di questi indirizzi anche il rispetto delle tante norme inserite nella riforma a tappe (forzate) del pubblico impiego per il Pnrr. In una linea che parte dal decreto del 2021 sul reclutamento (Dl 80/2021, dove per esempio si fissano regole sulla parità di genere nelle commissioni d'esame e negli inviti ai colloqui per gli incarichi esterni sui progetti Pnrr) e arriva alla riforma dei concorsi avviata dall'ultimo consiglio dei ministri, nel Dpr che chiede a ogni ente di indicare nei bandi l'attuale rappresentatività di genere, prevedere la condizione di preferenza per quello meno rappresentato quando la distanza è superiore al 30% e assicurare la partecipazione alle candidate che per ragioni di gravidanza o allattamento non possono seguire il calendario delle prove.

**** *Data_2Febbraio2021 *Quotidiano_IlSole24ore *Sezione_Moda *Parte_Beauty&Benessere *Numero_54

L'Oréal riconosciuta tra i leader nella parità di genere

Per il quarto anno consecutivo il gruppo francese è stata inserita nel 2021 Gender-Equality Index (GEI) di Bloomberg

Per il quarto anno consecutivo L'Oréal è stata inserita nel 2021 Gender-Equality Index (GEI) di Bloomberg. L'indice GEI 2021 ha selezionato 380 aziende in 44 paesi e regioni sulla base di criteri quali leadership femminile e pipeline dei talenti, parità di retribuzione tra uomini e donne, cultura inclusiva e politiche contro le molestie sessuali.

«Questo riconoscimento sottolinea gli sforzi che da tempo portiamo avanti per favorire l'empowerment delle persone, donne e uomini, all'insegna del nostro impegno in termini di diversità e inclusione a tutti i livelli e in tutte le funzioni dell'azienda - commenta Jean-Claude Le Grand, vicepresidente esecutivo risorse umane di L'Oréal -. Siamo convinti che la parità di genere rappresenti una leva strategica per incrementare il benessere nell'ambiente di lavoro, alimentare la creatività e l'innovazione e favorire la performance e la crescita».

Nel 2019 le donne rappresentavano il 54% delle figure apicali del gruppo, il 54% dei membri del consiglio di amministrazione e il 30% dei membri del comitato esecutivo.

Recentemente L'Oréal è stata anche riconosciuta dallo European Women on Boards tra le 15 principali aziende dell'indice STOXX Euro 600, oltre ad aver ricevuto il primo premio nella categoria relativa alla parità di genere dell'Humpact Emploi France 2020.

Lo scorso anno Equileap aveva inserito il colosso della cosmetica nella Top 5 della sua classifica che valuta il livello di parità di genere di oltre 3.500 aziende quotate.L'Oréal collabora con due organizzazioni indipendenti: EDGE (Economic Dividends for Gender Equality) e GEEIS (Gender Equality European and International Standard) che conducono rigorosi e approfonditi controlli sulle politiche relative al personale in essere e alle assunzioni in molte consociate del gruppo.

**** *Data_25Novembre2022 *Quotidiano_IlSole24Ore *Sezione_Italia *Parte_Attualità *Numero_55

Stereotipi al bando: la prevenzione parte dai banchi di scuola

Dalla materna in avanti non è previsto per gli insegnanti nei percorsi universitari un corso obbligatorio di pedagogia di genere

Ferrara, istituto di istruzione superiore Copernico-Carpeggiani: dal 2019 più di 1.800 ragazze e ragazzi studiano «educazione civica-contrasto alla violenza di genere», un insegnamento che per metà si occupa di parità e rispetto. Molfetta, licei Einstein-Da Vinci: da dieci anni è attivo un percorso di sensibilizzazione che culmina il 25 novembre con una performance degli studenti in città. Milano, istituto comprensivo Riccardo Massa: dopo 24 mesi di sperimentazione, è online il sito Be.St Beyond Stereotypes per offrire al personale delle scuole primarie un modello di intervento sistemico anti-stereotipi.

Progetti educativi nelle scuole

Da Nord a Sud, sono tanti e diversi i progetti e i percorsi educativi contro la violenza sulle donne promossi da istituzioni e associazioni. Con un unico filo conduttore: la consapevolezza che la violenza non è un fenomeno ineluttabile, ma il prodotto di pregiudizi e condizionamenti duri a morire che perpetuano gli squilibri di potere tra donne e uomini. «Prevenire è fermare la violenza prima che cominci, illuminandone le cause», sintetizza Simona Lanzoni, vicepresidente di Fondazione Pangea Onlus. «Per questo le politiche per parità e uguaglianza sono il cuore della sfida». Per dirla con le parole di Chiara Di Cristofaro e Simona Rossitto, autrici del libro “Ho detto no”, «se è la cultura che deve cambiare, è con la cultura che si deve agire».

Educare per prevenire

L’educazione è indicata in tutti i documenti ufficiali come strumento essenziale per la prevenzione della violenza. Lo fa la Convenzione di Istanbul ratificata dall’Italia nel 2013. Lo specificano la legge 107/2015 e le relative linee guida: l’articolo 16 prevede che «il piano triennale dell’offerta formativa assicura l’attuazione dei principi di pari opportunità, promuovendo nelle scuole di ogni ordine e grado l’educazione alla parità tra i sessi, la prevenzione della violenza di genere e di tutte le discriminazioni».

Lo ribadiscono il Piano nazionale contro la violenza di genere 2021-2023 e la Strategia per la parità 2021-2026. «L’Italia non è all'anno zero», conferma Irene Biemmi, docente di pedagogia di genere all’Università di Firenze. «Dal 2018 in poi, ad esempio, c’è stata una fortissima accelerazione sui libri scolastici senza stereotipi. Io sono stata coinvolta da Rizzoli Education per il progetto “Obiettivo Parità!”, ancora in corso: abbiamo revisionato e integrato tutti i testi Fabbri-Erickson per la scuola

primaria. Circa 420mila libri hanno ottenuto il “bollino”. Un’impresa strutturata per la parità di genere, che ha dato il “la” a molti altri editori».

Il tasto dolente, per Biemmi, è un altro: «La formazione di maestre, maestri e insegnanti: dalla materna in avanti, non è previsto nei percorsi universitari un corso obbligatorio di pedagogia di genere. Né si integra successivamente con la formazione in servizio. Il risultato è che tutto è lasciato all’iniziativa e alla sensibilità del singolo docente».

Rompere gli stereotipi

Ma le gabbie di genere sono resistenti e rassicuranti. Per spezzarle bisogna volerlo. Lo sanno bene Paola De Nigris e Monica Pasquino, rispettivamente presidente dell’associazione Scosse e della rete informale “Educare alle differenze”, che raccoglie oltre 250 realtà associative (tra cui Maschile Plurale, network di uomini impegnati dal 2007 contro il sessismo). Nel 2012 Scosse ha lanciato il progetto “Leggere senza stereotipi”, che ha portato a una selezione bibliografica per l'infanzia libera da stereotipi.

Proprio la lettura è al centro di “LibriLiberaTutt*”, l’ultima iniziativa dell’associazione in corso a Colleferro (Roma) e cofinanziata dalla Regione Lazio: intorno ai libri acquisiti dalla biblioteca comunale si snoda un itinerario di laboratori nelle scuole superiori e di tavoli aperti alla cittadinanza. «Perché le scuole sono un tassello fondamentale – dice De Nigris – ma il lavoro con le ragazze e i ragazzi va condiviso e allargato, coinvolgendo le comunità». E le famiglie: oggi “Educare alle differenze” diffonderà un «decalogo per genitori alla ricerca di una scuola che sappia fare la differenza».

Come i libri, anche il teatro è un moltiplicatore formidabile. «Funziona perché solleva domande e ci mette davanti la realtà», spiega la regista Giulia Corradi, vicepresidente di M.A.S.C., movimento artistico socioculturale che ha fondato nel 2017 con Silvia Vallerani. «In Sicilia, dopo aver visto lo spettacolo che ho scritto e diretto, “Cambiamo camicia”, tre ragazze si sono rivolte allo sportello psicologico, perché si sono riconosciute e hanno capito che ciò che vivevano in famiglia non era giusto».

I casi italiani

Cento iniziative come cento fiori. Anche se alla fine, davanti ai numeri drammatici della cronaca, resta la sensazione che non sia ancora abbastanza. Torniamo al Copernico-Carpeggiani di Ferrara. Come si è arrivati al progetto? Da un'iniziativa artistica estemporanea: la canzone contro il femminicidio "Non è normale che sia normale" realizzata nell'ambito del progetto scolastico The New Poets promosso da Marco Toscano, docente di italiano. Che spiega: «Andare oltre è stato il frutto della lungimiranza dell'ex dirigente scolastico Roberto Giovannetti, dell'attuale dirigente, Francesco Borciani, e del collegio docenti. Spero che altre scuole seguano il nostro esempio. La violenza è un'emergenza anche educativa. Dobbiamo fare la nostra parte per regalare alle nuove generazioni un pensiero diverso».

Come avviene al Massa di Milano da nove anni, grazie alla dirigente Milena Piscozzo, convinta che «bisogna superare la logica del progetto»: nell'istituto che dirige, «la creazione di una cultura del rispetto e dell'inclusione è al centro di tutte le discipline, è un metodo educativo e di vita dai 6 ai 14 anni». Non solo Be.St, dunque, ma un lavoro cooperativo a 360 gradi, basato anche sulla collaborazione con altre realtà del territorio. «Abbiamo appena ideato un percorso di 40 panchine tra noi e il Centro diurno disabili di via Appennini. La prima è rossa ed è intitolata a Lea Garofalo. Le altre 39 sono dedicate ad altre vittime di mafia e di soprusi. Per combattere tutte le discriminazioni dobbiamo innovare le metodologie, insegnare a vedere l'altro come risorsa».

**** *Data_28Gennaio2022 *Quotidiano_IlSole24Ore *Sezione_Moda *Parte_Economia&Finanza *Numero_56

Prada, due donne nel board per accelerare sulla sostenibilità (e raggiungere la parità di genere)

Pamela Culpepper e Anna Maria Rugarli nominate amministratori non esecutivi indipendenti. Guideranno il nuovo Comitato Esg insieme a Lorenzo Bertelli. Con il loro ingresso il board del gruppo conta cinque donne e sei uomini

Due nuovi ingressi di amministratori non esecutivi, Pamela Culpepper e Anna Maria Rugarli, rafforzano l'impegno di Prada in materia di sostenibilità e portano il board del gruppo a raggiungere una sostanziale parità di genere, con cinque donne e

sei uomini. Le nomine, oltre ad aumentare le presenze femminili, rafforzano il numero dei consiglieri indipendenti (cinque su undici).

Le nuove consigliere Pamela Culpepper e Anna Maria Rugarli, che hanno alle spalle una lunga esperienza nel settore Esg ((Environment, social and governance) assumeranno - insieme a Lorenzo Bertelli, head of Csr - la leadership del nuovo Comitato Esg che verrà creato prossimamente, a conferma dell'impegno del gruppo nella sostenibilità ambientale e sociale. Il Comitato avrà il compito di assistere e supportare il Cda nelle valutazioni e decisioni in materia di sostenibilità, con particolare riferimento a persone, ambiente e cultura.

«Sono lieto di dare il benvenuto a Pamela Culpepper e Anna Maria Rugarli nel nostro board, professioniste che hanno ricoperto ruoli di leadership in aziende multinazionali e con una vasta esperienza e competenza sui temi Esg - ha detto Lorenzo Bertelli -. Il loro apporto sarà fondamentale per il Consiglio e per l'implementazione della strategia di sostenibilità di Prada. Questa scelta ci consentirà di accelerare sui numerosi progetti che già abbiamo in programma».

Prada, quotata a Hong Kong, ha annunciato di avere chiuso il 2021 con ricavi totali per 3,364 miliardi di euro, in crescita a cambi costanti del 41% rispetto al 2020 e dell'8% rispetto al 2019. Merito del forte miglioramento registrato nel secondo semestre da ricavi, margini e generazione di cassa.

**** *Data_8Marzo2021 *Quotidiano_IlSole24Ore *Sezione_Commenti *Parte_Società *Numero_57

Un piano complessivo e integrato per la parità di genere

Il Recovery Fund sarà investito in transizione ecologica e digitale. Le donne rischiano di essere tagliate fuori perché poco presenti in questi settori.

Sette posti su dieci persi nel 2020 erano di donne in Italia, dove già lavora meno di una donna su due. Le donne, poi, in media guadagnano il 15% in meno dei loro colleghi. Sono anche quelle su cui ricade il 76,2% dei lavori di cura: 5,05 ore al giorno contro un'ora e 48 degli uomini. E forse anche per questo le donne faticano a far carriera: fra le manager sono il 25% e solo il 5% fra le Ceo. Certo nei consigli di amministrazione sono oltre il 36%, fra i livelli più alti in Europa, ma solo grazie al «farisaico rispetto delle quote rosa». Se ci spostiamo al mondo accademico, però, le

percentuali tornano a scendere: solo il 23% dei professori ordinari è donna e gli atenei italiani contano solo 7 rettrici su 84. In politica in 75 anni le donne al governo sono state appena il 6,5% e il nuovo esecutivo non è stato il punto di svolta che ci si attendeva, con 8 ministre su 23 (35%). Nello sport le atlete italiane conquistano medaglie ma non lo status da professioniste, che è stato sì approvato pochi giorni fa ma di fatto solo per le calciatrici. Andando al welfare, in Italia l'offerta di posti in asili nido è ancora inferiore al 25% dei potenziali utenti, ben sotto la media europea.

Questi sono i dati che fotografano il nostro Paese e la lista potrebbe continuare. Si tratta di numeri che rimbalzano da un report all'altro, da un convegno a una conferenza. Numeri noti, studiati e analizzati nel dettaglio, cercando motivazioni e imbastendo soluzioni. Di fatto, però, restano (quasi) immutabili anno dopo anno in un balletto che nelle classifiche internazionali ci fa scalare qualche posizione, per poi perderne il doppio l'anno successivo.

Che poi questi numeri siano un problema non solo per una questione di principio o di pari opportunità, ma anche e soprattutto di crescita del Paese è stato dimostrato da studi di ogni genere: da quelli di Banca d'Italia che già nel 2013 indicavano come se il tasso di occupazione femminile fosse aumentato dall'allora 46% al 60%, il Pil italiano sarebbe cresciuto del 7%; a quelli dell'Università Bocconi e Consob che avevano sottolineato una correlazione fra un numero congruo di donne nei board e il miglioramento di indicatori di redditività delle aziende.

L'8 marzo è l'occasione per fare il punto, ma i dati di quest'anno non potranno che raccontarci una situazione più pesante e un rallentamento, se non proprio uno stop, ai trend di miglioramento, a causa della pandemia. La politica e il governo ne sono consapevoli, come ha dimostrato il discorso del premier Draghi alle Camere: «Intendiamo lavorare in questo senso, puntando a un riequilibrio del gap salariale e un sistema di welfare che permetta alle donne di dedicare alla loro carriera le stesse energie dei loro colleghi uomini, superando la scelta tra famiglia o lavoro».

La parità di genere è indicata con chiarezza fra le priorità e gli ambiti di intervento sono stati individuati. È arrivato il tempo di azioni concrete e incisive, che non possono essere solo soluzioni tampone.

L'Italia ha la necessità di un piano strutturato, coerente e complessivo che affronti la questione di genere in modo integrato partendo dal ridisegno dei progetti per la

parità di genere previsti nel Recovery Fund. È fondamentale un sostegno all'occupazione femminile che non sia la semplice riedizione di misure di agevolazione e sgravi fiscali, che finora non hanno dimostrato di funzionare efficacemente. Come allo stesso tempo l'indispensabile rafforzamento delle infrastrutture sociali, a cominciare dagli asili nido, non può essere considerato da solo risolutivo.

Il Paese merita un piano complessivo, all'altezza di quello approvato in altri Paesi europei, che sia il frutto della collaborazione attiva di diversi ministeri: dal Lavoro alla Famiglia, dall'Istruzione alla Sanità, dalla Pubblica amministrazione alla Disabilità. Un piano che non può prescindere da una variabile importante: se il 57% delle risorse del Recovery Fund saranno dedicate all'innovazione tecnologica e alla transizione digitale nonché alla transizione ecologica, non si potrà ignorare che proprio in questi due ambiti l'occupazione femminile presenta tassi bassissimi. Le donne, quindi, rischiano di essere tagliate fuori dai maggiori investimenti che arriveranno nel Paese. Per questo motivo, in particolare in questi due ambiti, parte delle risorse dovrebbero essere impiegate per colmare il divario di genere e aprire nuove opportunità anche alle donne con investimenti che partano dai primi livelli dell'istruzione scolastica. In caso contrario le transizioni saranno monche e acuiranno le disuguaglianze anziché diminuirle.

In un Paese, che ha chiuso il 2020 con un calo del Pil dell'8,9%, non ci si può più permettere di tenere fuori dal mondo del lavoro metà dei talenti. Secondo alcune stime, per ogni 100 donne che entrano nel mercato del lavoro si possono creare fino a 15 posti aggiuntivi nel settore dei servizi. Posti che con ogni probabilità andrebbero a occupare altre donne. Un circolo virtuoso che aiuterebbe a scongiurare anche quella crisi sociale che molti temono, perché le famiglie con un doppio stipendio sono meno a rischio di povertà.

Non chiamiamola, quindi, Festa della Donna. C'è poco da festeggiare. Torniamo a chiamarla Giornata internazionale per i diritti della donna.

**** *Data_16Maggio2022 *Quotidiano_IlSole24Ore *Sezione_Moda *Parte_Innovazione *Numero_58

Whispr, la moda che «parla» di parità di genere

Capi in maglia di alta fattura, colorati e versatili con messaggi di empowerment: è il progetto nato a Firenze nel 2021, che valorizza con la moda le competenze femminili

«La nostra sfida è far diventare la responsabilità sociale "sexy" com'è oggi la sostenibilità ambientale, un driver di crescita e di sviluppo». La responsabilità sociale che sta a cuore a Sofia Ciucchi, fondatrice con Teodora Sevastakieva e Daniela Sola di Whispr, società benefit e startup innovativa, guarda alle donne.

L'idea, nata durante la pandemia e tradotta in impresa, a Firenze, nel maggio 2021, è quella di diffondere la cultura della parità di genere nel mondo del lavoro, e di farlo in modo originale, partendo da un prodotto-moda – capi in maglia di alta fattura, colorati e versatili - che veicola messaggi di empowerment. La scritta-bandiera che appare sui capi, realizzati con filati sostenibili (ecoviscosa, cotoni biologici, lana merino certificata) da una filiera tutta al femminile, è "Mind the gap", per richiamare l'attenzione allo scalino della differenza di genere. Altre scritte sono "We"re!" - con la W a indicare, allo stesso tempo, women (donne) e il marchio Whispr - oppure "Fifty Fifty Please!" o ancora "Brave".

«Non portiamo avanti istanze femministe – spiega Ciucchi, 55 anni, due figli, una lunga carriera di manager in aziende di moda, da Ferragamo a The Bridge a Ermanno Scervino – la nostra non è una battaglia contro qualcuno, semplicemente pensiamo che sviluppare le capacità delle donne sia un'occasione di progresso sociale e civile. Le società dove le donne hanno un ruolo attivo sono più progredite, più ricche».

Whispr nasce come azienda b2c, che produce e vende maglieria comunicando direttamente col consumatore via web: non solo si compra online, ma la startup sta creando una community virtuale, vuol sviluppare una app e introdurre tecnologie blockchain per garantire la filiera. «Ma siccome è difficile far partire un business da zero solo sul digitale – spiega Ciucchi – stiamo stringendo accordi con alcuni negozi multimarca che venderanno le nostre maglie e ci aiuteranno a veicolare il messaggio». E c'è di più. «Essere una startup innovativa ci dà la veste giusta per dialogare con partner finanziari e tecnologici – aggiunge – con la prospettiva di entrare in programmi di accelerazione per spingere il nostro progetto».

Un progetto che, per dare sostanza alla missione di empowerment femminile, è partito aiutando le giovani donne nella ricerca di lavoro: chi compra un prodotto

Whispr ha accesso a un test psicoattitudinale online che misura le competenze trasversali.

«Il secondo step del progetto – spiega Ciucchi – sarà lavorare con società di risorse umane sensibili ai temi della diversity per indirizzare i curricula delle giovani di talento e creare così un circolo virtuoso». Potrebbe essere un'attività da sviluppare nella community, che intanto ha preso forma con le studentesse del corso di Enterpreneurship and strategic innovation in the fashion industry dell'Università Bocconi, che hanno fatto da modelle per la collezione primavera-estate di Whispr. «Il 2022 sarà l'anno della validazione del modello di business e del prodotto», assicura Ciucchi.

**** Data_11Novembre2021 *Quotidiano_IlSole24Ore *Sezione_Norme&Tributi *Parte_PrimoPiano *Numero_59

Risorse per lo sgravio contributivo per la parità di genere certificata

La manovra 2022 prevede anche la realizzazione di un Piano strategico nazionale per la parità di genere con l'istituzione di una cabina di regia e di un osservatorio nazionale

Consistente incremento della dotazione del Fondo per il sostegno della parità salariale di genere che, da due milioni annui già previsti e confermati per il 2022, passerà dal 2023 a 52 milioni di euro, 50 in più di quanto stabilito dalla legge di Bilancio 2021. A prevederlo è l'articolo 36 del disegno di legge di Bilancio 2022, che contestualmente amplia l'operatività del fondo stesso.

Oltre che a coprire «interventi finalizzati al sostegno e al riconoscimento del valore sociale ed economico della parità salariale di genere e delle pari opportunità sui luoghi di lavoro», servirà per sostenere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro «anche attraverso la definizione di procedure per l'acquisizione, da parte delle imprese pubbliche e private, di una certificazione della parità di genere, cui siano connessi benefici contributivi a favore del datore di lavoro». Le modalità di attuazione di questa previsione, però, dovranno essere definite con un decreto interministeriale (Lavoro, Economia, Pari opportunità) per il quale non è previsto un termine di adozione.

Esonero con tetto a 50mila euro

Il potenziamento del fondo e il riferimento alla certificazione, con connessa agevolazione contributiva, va letto alla luce del Piano nazionale di ripresa e resilienza di cui una delle priorità è la promozione della parità di genere. Inoltre, l'incremento di 50 milioni di euro all'anno del Fondo per il sostegno della parità salariale di genere è collegato alla legge approvata il 26 ottobre dal Parlamento che modifica il Codice delle pari opportunità e prevede, dal 2022, un esonero contributivo in favore delle aziende certificate, pari a un massimo di 50mila euro, da riconoscersi nel limite di 50milioni di euro annui. Tale legge ha stanziato i fondi per l'anno prossimo, ma andavano reperiti quelli da usare dal 2023 in poi.

Piano strategico per la parità di genere

L'articolo 37 del Ddl di Bilancio prevede, invece, la realizzazione di un Piano strategico nazionale per la parità di genere, che dovrà «individuare le buone pratiche per combattere gli stereotipi di genere, colmare il divario di genere nel mercato del lavoro, raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici, affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico e colmare il divario e conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale». Per fare ciò verranno istituti una cabina di regia, un osservatorio nazionale che potrà contare su un tavolo di lavoro sulla certificazione di genere alle imprese, un sistema informativo per raccogliere dati e informazioni sulla certificazione e costituire un albo degli enti accreditati. Per questi obiettivi vengono messi a disposizione cinque milioni di euro dal 2022.

**** *Data_22Dicembre2022 *Quotidiano_IlSole24Ore *Sezione_Italia *Parte_Attualità *Numero_60

È online il sito per la certificazione di parità delle imprese: le istruzioni e gli organismi accreditati

Lanciato il sito del Dipartimento delle pari opportunità con le modalità per ottenere la "patente" di gender equity. In rete i quindi organismi certificatori, a breve una banca dati

È uno dei milestone che l'Italia doveva raggiungere entro il 31 dicembre per rispettare le tappe del Pnrr: il sistema di certificazione della parità di genere delle imprese chiude il cerchio e si completa di tutti i suoi addentellati con la messa online

del sito realizzato da Sogei su mandato del Dipartimento delle pari opportunità della Presidenza del Consiglio e sotto la regia politica della ministra alla Famiglia Eugenia Roccella che - dicono fonti del governo - crede molto in questo progetto così come a tutto l'impianto generale della certificazione. E i numeri iniziano a darle ragione: a oggi sono 85 le aziende certificate - tra cui da pochi giorni anche il Sole24Ore - mentre di organismi certificatori se ne contano quindici.

Il sito

L'apertura del sito ha un duplice scopo, spiegano al Dpo: innanzitutto quello di "vetrina" e di sensibilizzazione dei cittadini sul tema della parità di genere. Ma poi sarà invece uno strumento di lavoro per tutte quelle aziende, soprattutto le piccole e medie imprese che per dimensioni hanno più difficoltà, per ottenere la certificazione. Il sito prenderà le realtà economiche per mano conducendole verso il "bollino" del gender equality, obiettivo non solo del Pnrr ma anche della Ue. "Quello della certificazione sulla parità di genere è un percorso culturale per tutti: fa bene alle aziende e fa bene alle persone che vi lavorano", dicono al Dipartimento di Palazzo Chigi. Tra qualche mese sarà operativa anche una banca dati gestita da Unioncamere con i riferimenti delle imprese certificate, le "pioniere" in questo campo in Italia.

La certificazione

La prassi di riferimento è la UNI/PdR 125:2022, in vigore da luglio scorso. È la Bibbia che guida gli organismi certificatori nella valutazione delle aziende. Qui entrano in gioco sei requisiti di base: Cultura e strategia, Governance, Processi Human Resources, Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda, Equità remunerativa per genere, Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro. Su questi asset le aziende dovranno dimostrare di avere le carte in regole. Una "patente" che dovrà essere solida, perché la certificazione va ottenuta ma anche mantenuta: la certificazione ha validità triennale ma ogni anno viene eseguito un check per controllare la situazione. Chi non ha più le carte in regola, quindi, può anche perderla.

I vantaggi

È il Pnrr a prevedere contributi per ottenere la certificazione: sono però destinati alle sole Pmi e valgono circa 8 milioni. Inoltre, la legge Gribaudo (n.162/2021) ha previsto sgravi previdenziali per tutte le aziende certificate con una dotazione di 50 milioni di euro l'anno fino a 50mila euro a impresa. Non solo: le aziende ricevono

punti premiali validi per la partecipazione a bandi europei e regionali per ottenere finanziamenti. È ancora il Pnrr a prevedere, infine, un particolare trattamento di favore nel caso di partecipazione alle gare per gli appalti pubblici

**** *Data_4Aprile2022 *Quotidiano_IlSole24Ore *Sezione_Scuola *Parte_Scuola *Numero_61

Da Pearson un nuovo percorso di social reading sulla parità di genere

«Generazione Parità. Storie di emancipazione, di coraggio, di straordinaria semplicità»: sul social network cinque settimane di letture per ragazzi e ragazze delle secondarie

Storie di parità ed emancipazione, storie di donne semplici e straordinarie, di ieri e di oggi, per ispirare e dialogare con le giovani generazioni. È questo il tema di "Generazione Parità. Storie di emancipazione, di coraggio, di straordinaria semplicità", il nuovo percorso di social reading, il social network della lettura lanciato da Pearson con Betwyll, che accompagnerà nuovamente ragazze e ragazzi delle scuole secondarie di tutta Italia per cinque settimane, partito il 4 aprile. Accessibile tramite l'App My Social Reading, gratuita e scaricabile su smartphone e tablet, il percorso permetterà a studenti, studentesse e docenti di confrontarsi e dialogare tra loro, partendo dai testi di autori e autrici inclusi nel percorso. Testi in italiano e in inglese molto diversi tra loro per epoche, generi, contenuti, che coinvolgono saperi e insegnamenti di diverse discipline – dall'area umanistica a quella scientifica, da quella giuridico-economica alla lingua inglese – per comporre un percorso originale e coerente su un tema complesso e attuale come la parità di genere.

Il percorso

Il percorso si divide in due parti. La prima, intitolata "Leggi e valori" (dal 4 al 17 aprile), è dedicata alla lettura di testimonianze di voci femminili che, fin dal passato, ci invitano a riflettere sui valori delle tradizioni non scritte, della solidarietà, della libertà e del rispetto dell'ambiente. Dall'Antigone di Sofocle composto nel V secolo a.C. alle Piccole virtù di Natalia Ginzburg scritto nel 1945; dal dialogo dell'alpinista Nives Meroi con lo scrittore Erri de Luca (dal libro Sulla traccia di Nives del 2005) ad alcuni articoli del Codice penale del 1930 e del Codice civile del 1942, in materia di donne e di famiglia, in cui si possono cogliere tappe importanti del percorso, ancora in

divenire, verso la parità di genere. La seconda parte (dal 18 aprile all'8 maggio), dal titolo “Talenti e scelte”, farà scoprire a ragazze e ragazzi i talenti di figure femminili che hanno compiuto scelte di vita coraggiose o ribelli, segnando talvolta svolte epocali. Poesie dialoghi tra generazioni, racconti autobiografici da Chandra Livia Candiani (Siamo nuvole, del 2017, e La bambina pugile, del 2014) a Bernard Shaw (Mrs Warren's Profession, del 1902), fino all'astronoma Margherita Hack, con passi scelti dal libro Nove vite come i gatti. Novant'anni laici e ribelli (2012).

#GenerazioneParità

Questo nuovo percorso di social reading si inserisce nel più ampio progetto di Pearson dedicato alla parità di genere, “#GenerazioneParità”, lanciato dalla casa editrice per favorire la parità di genere e dedicato a docenti, studenti e studentesse, e famiglie.Il social reading è uno strumento innovativo, che avvicina i ragazzi e le ragazze alla lettura permettendo loro di leggere testi e apprezzarne la bellezza, commentando e condividendo opinioni secondo le logiche dei social network, in un ambiente virtuale sicuro e protetto. Questo nuovo percorso segue quelli già lanciati da Pearson che hanno visto protagonisti altri celebri autori come Dante, Shakespeare, Cesare Pavese e Giuseppe Fenoglio, con grande partecipazione di ragazzi, ragazze e insegnanti. Studenti e studentesse potranno accedere al social reading su invito del proprio docente, tramite l'App che li condurrà in un ambiente sicuro e protetto. Il percorso è arricchito da spunti didattici e griglie di valutazione a uso degli insegnanti.

**** *Data_7Novembre2022 *Quotidiano_IlSole24Ore *Sezione_Commenti *Parte_Interventi *Numero_62

Remunerazioni degli ad tra trasparenza e corsa alla parità di genere

La stampa ha riportato le polemiche sulla remunerazione del Ceo di Total, Patrick Pouyanné che, accusato di «essersi aumentato gli emolumenti del 52%», ha replicato su Twitter – grafici alla mano – che i suoi compensi sono semplicemente tornati al livello precedente (6 milioni di euro)

Nelle scorse settimane la stampa ha riportato le polemiche sulla remunerazione del Ceo di Total, Patrick Pouyanné che, accusato di «essersi aumentato gli emolumenti del 52%», ha replicato su Twitter – grafici alla mano – che i suoi compensi sono semplicemente tornati al livello precedente (6 milioni di euro) dopo l’annus horribilis

del Covid. L'argomento è scottante e facile a suscitare commenti populisti (dalle accuse di essere insensibile verso la gente comune fino a quelle di trincerarsi dietro «barricate di cachemire»).

La vicenda dimostra che oggi è cruciale una comunicazione diretta, trasparente e sistematica in materia di remunerazione degli amministratori e, soprattutto, dei Ceo.

Un'occasione per riflettere sullo stato dell'arte in Italia è data dalla presentazione, il prossimo 7 novembre, del secondo Rapporto sulla corporate governance pubblicato da Fin-Gov, il Centro ricerche finanziarie sulla corporate governance dell'Università Cattolica del Sacro Cuore, che riporta informazioni aggiornate e spunti di discussione su vari temi, tra cui – appunto – le remunerazioni.

Il quadro in materia di remunerazioni è – come sempre – in chiaroscuro.

Senz'altro positivo è l'aumento della trasparenza dopo il recepimento in Italia della Direttiva Shareholder Rights II. Oggi le Relazioni sulle remunerazioni diffuse dalle società quotate contengono una descrizione delle politiche in tale ambito e dettagli sulla composizione del pacchetto (fisso + variabile, di breve (Mbo) e di lungo termine (Lti) attribuito agli amministratori delegati.

Le informazioni fornite non sono, tuttavia, sempre chiarissime, soprattutto tra le società minori. Sarebbe utile fornire un executive summary tabellare, in sostituzione o in aggiunta a lunghe descrizioni che lasciano dubbi sull'effettiva struttura del pacchetto: le società grandi (soprattutto le non concentrate) già forniscono sistematicamente (84% dei casi) un executive summary; tale prassi è seguita di rado (15%) dalle società piccole (sotto il miliardo di capitalizzazione). La strada verso la best practice è segnata e meriterebbe di essere incorporata nel Codice di corporate governance.

Le informazioni sul pay mix offerto ai Ceo sono importanti per gli investitori, chiamati al voto sulla politica di remunerazione. Anche qui la trasparenza non è uniforme: dati numerici "completi" sulla possibile dinamica del variabile (almeno a target e a cap) sono forniti da circa il 60% degli emittenti. C'è quindi ampio spazio per migliorare.

Il pacchetto offerto (a target) ai Ceo è composto, in media, al 49% da compensi fissi e per il 51% da remunerazione variabile (24% Mbo e 27% Lti). La struttura dei piani

di incentivazione varia molto, soprattutto in relazione a dimensione e azionariato dell'emittente (vedi grafico).

Le società legano sempre più il variabile anche al raggiungimento di obiettivi Esg: ciò vale sia per gli Mbo (che includono parametri Esg nel 56% dei casi, in aumento dal 42% dell'anno scorso) che per gli Lti (parametri Esg previsti nel 57% dei casi – in aumento dal 37% dell'anno scorso). Dove è prevista, la componente variabile legata a obiettivi Esg ha un peso stabile (intorno al 18% del totale, sia per la parte Mbo che per quella Lti).

L'unica classe di amministratori che ha registrato una dinamica significativa delle remunerazioni è quella degli amministratori delegati, i cui compensi monetari sono aumentati da 946 a 1.104mila euro (+17%), soprattutto a causa di un forte recupero dei bonus, risaliti a 420mila euro (dopo che erano crollati nel 2020 da 374 a 239mila euro).

I numeri italiani non sono direttamente paragonabili a quelli del Ceo di Total (sono solo i compensi monetari, manca cioè l'eventuale parte azionaria), ma l'andamento è, tutto sommato, analogo.

Le ragioni di tale dinamica emergono dal confronto tra pay opportunity attribuita ex ante dalla politica e compensi effettivamente corrisposti ex post: tale confronto è possibile quest'anno per la prima volta, anche se limitatamente ai Ceo per cui è disponibile informazione completa.

I compensi fissi erogati sono allineati a quelli attribuiti dalla politica approvata ad aprile 2021. Ciò conferma la sostanziale assenza di "deroghe" alla politica per tale componente (eventuali deroghe si concentrano, semmai, sul variabile). Inoltre, non si trova più traccia delle decurtazioni dei compensi fissi che i Ceo avevano accettato nel 2020 e che rappresentavano – chiaramente – un evento eccezionale. I bonus monetari, infine, sono mediamente sopra il target (472mila euro in media, contro 395mila euro promessi a target e 579mila euro ottenibili al raggiungimento del livello cap).

Ciò è coerente con il miglioramento delle condizioni di mercato nel 2021, avvenuto in parallelo all'uscita dalla fase più critica della pandemia (e prima della guerra russo-ucraina). Ben diversi saranno, verosimilmente e purtroppo, i numeri nel 2022.

Il Rapporto Fin-Gov analizza anche le informazioni fornite dalle società quotate riguardo a un altro tema scottante, il gender pay gap, ossia la differenza di

remunerazioni tra uomini e donne. Va premesso, a tale proposito, che tali informazioni sono diffuse, su base volontaria, nelle Dichiarazioni di carattere non finanziario (Dnf) redatte ai sensi del d.lgs. 254/2016.

Quasi tutti gli emittenti che hanno pubblicato la Dnf riportano informazioni sulla ripartizione del personale tra uomini e donne. La presenza femminile, molto influenzata dal settore (è massima nel settore finanziario, nel tessile/abbigliamento e nell'healthcare), è pari a circa il 40% del totale ma si dimezza (18%) a livello dirigenziale. Circa un terzo degli emittenti ha maggioranza di dipendenti donne; solo 6 (equidistribuite nei tre settori sopra menzionati) hanno maggioranza di dirigenti donne.

Informazioni sul gender pay gap sono fornite in un terzo dei casi; la trasparenza è superiore tra le società grandi (che danno informazione in quasi metà dei casi). Le donne percepiscono in media l'89% della remunerazione dei colleghi maschi, a livello generale, e l'86% tra i dirigenti. Tra i dipendenti, il pay gap più elevato si riscontra in una società del settore automotive (remunerazione femminile = 60% di quella maschile); in tre società la remunerazione femminile è lievemente più alta (fino al 5%) di quella maschile. A livello dirigenziale, la remunerazione femminile è più alta in 8 società. Il pay gap è chiaramente riconducibile a differenze di ruolo nell'organigramma aziendale. La strada verso un'effettiva parità è, quindi, ancora lunga.

**** *Data_4Maggio2021 *Quotidiano_IlSole24Ore *Sezione_Norme&Tributi *Parte_PrimoPiano *Numero_63

Parità di genere certificata sul lavoro: il progetto dal 2022 e i benefici alle aziende

Il Pnrr appena inviato alla Ue destina 10 milioni di euro per creare un sistema che incentivi le aziende a ridurre il gap donne-uomini

Una certificazione che accompagni le imprese a ridurre il divario tra donne e uomini sul fronte della parità salariale (a parità di mansioni), delle opportunità di carriera, della tutela della maternità. È una delle iniziative, incardinata nella missione 5 "Lavoro e inclusione", che sarà finanziata dal Piano nazionale di ripresa e resilienza appena inviato a Bruxelles dal Governo. A disposizione ci sono 10 milioni di euro (sui 19,8 miliardi dell'intera missione). La partenza, dopo le fasi preliminari, è fissata ad aprile 2022.

Quello di genere è uno dei tre gap che l'Italia deve recuperare se vuole crescere, insieme a quello territoriale e generazionale, come ha spiegato il ministro dell'Economia, Daniele Franco, presentando il piano alla Commissione europea.Tanto più dopo l'ulteriore svantaggio sul fronte lavorativo determinato, per le donne, dal Covid-19: dei 565mila occupati in meno registrati a marzo 2021 rispetto allo stesso mese del 2020, 377mila sono donne (il 66%).

Con la certificazione di parità, la consapevolezza di costruire un contesto nel mondo del lavoro che sappia introdurre elementi di equità tra lavoratori e lavoratrici passa dal piano culturale a quello economico e sociale. Per la prima volta, dunque, non solo si prende atto di un forte divario tra i generi, innanzitutto sul piano retributivo - il gap tra gli stipendi mensili di uomini e donne in Italia è del 14,3% (3,7% se si considera la retribuzione oraria) - ma si focalizza la necessità di creare un sistema che, come si legge nel Pnrr, «accompagni e incentivi le imprese ad adottare policy adeguate a ridurre il gap di genere in tutte le aree maggiormente critiche».

Oltre a lavorare meno degli uomini (il tasso di occupazione femminile è al 49%, contro il 67,2% dei maschi), le donne hanno anche buste paga più leggere, «principalmente - spiega Chiara Tronchin della Fondazione Leone Moressa - perché lavorano un numero inferiore di ore, svolgendo attività con orari più brevi, o in part-time. Le donne poi - aggiunge - sono meno disponibili al lavoro straordinario, per cui sono "segregate" nei lavori meno remunerativi e più temporanei, e, a parità di qualifiche, ottengono meno avanzamenti di carriera rispetto ai colleghi».

Gli obiettivi

Ecco perché sul fronte delle criticità da rimuovere, gli interventi ipotizzati dal Pnrr con la certificazione di parità sono diversi: dalla possibilità di porre uguali condizioni nei percorsi di carriera, al fatto che a parità di competenze e di ruolo non ci siano penalizzazioni di stipendio, agli interventi di sostegno alla maternità, che trasformino quella che troppo spesso è una fase di arresto della carriera per molte donne, semplicemente in una scelta di vita.

La tabella di marcia

Per approdare alla certificazione di parità nelle aziende, il Pnrr fissa tre step. Il primo è l'istituzione di un tavolo di lavoro sulla «Certificazione di genere delle imprese», presso il dipartimento Pari Opportunità». Il secondo è la creazione di una

piattaforma di raccolta di dati disaggregati per genere e di informazioni sulla certificazione, e dell'albo degli enti accreditati.

Quindi, dal secondo trimestre del 2022, il sistema di certificazione sarà aperto a tutte le imprese: grandi, medie, piccole e microimprese. Una particolare attenzione sarà riservata a queste ultime: nella fase sperimentale che durerà fino a metà 2026, la certificazione sarà infatti agevolata per le imprese di medie, piccole e micro-dimensioni, e supportata da servizi di accompagnamento e assistenza.

Questo sistema di certificazione traduce in pratica una delle proposte elaborate dalla commissione «Donne per un nuovo rinascimento», costituita dalla ministra per le Pari opportunità Elena Bonetti nel 2020, dopo la prima ondata della pandemia di Covid-19. Si tratta di una task force di 12 donne provenienti dal mondo accademico, aziendale, della cultura e della ricerca, istituita per elaborare proposte concrete focalizzate sul rilancio del Paese dopo l'emergenza epidemiologica.

«Aver introdotto nel Pnrr una certificazione di parità - spiega la ministra Bonetti - pone innanzitutto un tema di valore: parità di genere nei processi e nei luoghi lavorativi non è soltanto un tema di garanzia di diritti e, quindi, di giustizia. È anche una scelta conveniente da un punto di vista strategico, perché permette di realizzare un modello di sviluppo davvero integrato e integrale. Più parità di genere vuol dire per un'azienda più valore, più crescita, più ricchezza: a maggior ragione, è fondamentale renderla misurabile. Proprio l'assenza di criteri e parametri di valutazione è tra le cause che fino ad oggi hanno reso poco efficace la promozione di una effettiva parità».

Le premialità per le aziende

Certificare la parità di genere dovrà consentire alle aziende che aderiscono di accedere a sgravi e agevolazioni: «La certificazione - spiega ancora la ministra - restituirà dati comparabili sul grado di gender equality delle aziende e questo ci permetterà non solo di riconoscere le realtà più virtuose, ma di provvedere eventualmente a specifiche forme di premialità, di natura fiscale ma anche in termini di qualificazione nell'accesso a bandi e fondi. Un meccanismo che è auspicabile inneschi nel tempo anche un cambiamento "ambientale", per cui a un alto indice di parità possa naturalmente corrispondere una maggiore attrattività dell'azienda».

**** *Data_8Marzo2021 *Quotidiano_IlSole24Ore *Sezione_Cultura *Parte_Idee *Numero_64

Prendiamoci la parità

Il saggio di Paola Profeta esplora gli esiti delle ricerche condotte sull'equità di genere e sulle politiche pubbliche messe in campo per conquistarla: i progressi sono ancora insufficienti

Nella lettura di Parità di genere e politiche pubbliche le sensazioni sono altalenanti: si constata con sollievo che alcune cose appartengono al passato, ma ci si domanda anche come sia possibile che altre non siano state superate.

L'accurato studio sulla condizione delle donne, condotto da Paola Profeta a partire dalle ultime ricerche e dalla loro comparazione, esplora temi come l'occupazione e la maternità, l'istruzione e la politica, l'impatto dei fattori culturali e le ricadute economiche, la sostenibilità e la tecnologia. Una fotografia completa, nella quale il punto di osservazione sull'Italia è costante e sottolineato.

L'autrice, docente di Scienza delle Finanze all'Università Bocconi, s'interroga sul peso delle politiche di genere messe in atto nei Paesi avanzati: quanto cioè il loro impatto sia stato rilevante nel perseguimento della parità. Allo stesso tempo esamina anche l'azione delle politiche pubbliche, la cui importanza è emersa con maggiore evidenza in una fase come quella che viviamo da un anno, poiché gli effetti della pandemia si ripercuotono in modo più severo sulla vita delle donne (si è infatti parlato, osserva Profeta, di She-cession, recessione al femminile provocata dal Covid).

È anche grazie ad efficaci politiche pubbliche - dall'assistenza all'infanzia ai congedi di maternità e paternità, dalle quote di genere alla flessibilità nell'organizzazione del lavoro, fino a specifiche misure fiscali – che si riducono le disparità e si innesca un cambiamento virtuoso. Se e quando questa evoluzione sarà pienamente compiuta, probabilmente le quote non saranno necessarie, ma intanto a chi parla di svilimento della meritocrazia l'autrice ribatte così: «Perché si parla di qualità delle donne se la qualità degli uomini non è mai stata un problema? Inoltre, dato che ci sono molte donne altamente qualificate, perché la promozione delle donne dovrebbe ridurre la qualità?».

Il libro illustra - sempre partendo dai dati - alcune caratteristiche tipicamente femminili: nella sfera imprenditoriale e finanziaria si riscontrano la scarsa propensione

al rischio, la minor inclinazione alla competizione, l'attitudine a creare relazioni con entrambi i sessi, un orizzonte temporale a lungo termine; in ambito politico emergono una maggiore apertura delle donne rispetto al tema dell'immigrazione, una più spiccata sensibilità per le questioni ambientali. Al tempo stesso, da elettrici, non necessariamente prediligono le candidate e sono più ricettive nei confronti di chi conduce una campagna positiva.

Di grande interesse sono le pagine dedicate alle quote di genere nelle società quotate. Il primo Paese a varare una legge che le imponesse è stato nel 2003 la Norvegia, cui hanno fatto seguito Belgio, Francia, Germania, Italia, Portogallo e Islanda; altri Stati hanno introdotto delle "raccomandazioni". Gli esiti sono diversi, secondo il contesto culturale e di quanto la leadership maschile sia ancora dominante. Le ricerche riportate in questo lavoro dicono che è fondamentale avere una presenza di almeno tre donne nei consigli di amministrazione perché si ottengano risultati empiricamente significativi (in termini di ritorno sul capitale e margine netto di profitto).

Profeta non può non soffermarsi sul lavoro e sulla spinta all'economia e alla crescita che l'occupazione femminile produrrebbe, tema su cui si è scritto molto e sul quale insistono le principali organizzazioni economiche internazionali. Uno studio condotto per l'Fmi, ricorda l'autrice, dimostra che se le lavoratrici fossero numericamente pari ai lavoratori, il Pil aumenterebbe dell'11% in Italia, del 9% in Giappone, del 6% in Spagna, del 4% in Francia e Germania.

Istruttive, poi, le descrizioni di comportamenti sbagliati delle donne nei confronti di altre donne (anche questi supportati da numerosi dati), identificati ad esempio con il fenomeno dell'"ape regina", cioè la donna che occupa una posizione di vertice e tende a penalizzare le colleghe per mostrare la propria eccezionalità, e per rassicurare i colleghi di non aver alcun pregiudizio nei loro confronti; o quello, analogo, della "gonna d'oro", cioè la tendenza a creare gruppi elitari con cariche multiple, anziché favorire la redistribuzione delle responsabilità, allargando la platea delle donne coinvolte.

Nel capitolo conclusivo si accenna al periodo contingente: l'esplosione della crisi economica, l'aumento delle disuguaglianze, l'ascesa dei movimenti populisti. Un

momento che può trasformarsi - rileva l'autrice - nella «grande opportunità per le donne di assumersi delle responsabilità».

Il libro ha un'impostazione scientifica e la lettura può dunque talora risultare impegnativa, anche perché sconta alcuni tecnicismi e anglicismi (è stato pubblicato prima a Oxford, l'anno scorso). Tuttavia, è uno strumento prezioso per accostarsi a un tema spesso affrontato senza le necessarie conoscenze ed evidenze empiriche (va così ad aggiungersi e a integrare il punto di vista del recente Una parità ambigua. Costituzione e diritti di Marilisa D'Amico, Raffaello Cortina editore, recensito su queste colonne lo scorso 22 novembre).

Più che mai in questo ambito, un sapere adeguato e una reale consapevolezza sono la precondizione per un concreto miglioramento. Significativo e da condividere l'affettuoso auspicio con cui Paola Profeta chiude la premessa al libro, riferito alle sue figlie: «Mi auguro che Chiara (nata nel 2001) e Isabella (nata nel 2008) possano sviluppare la loro carriera professionale in un mondo più aperto e favorevole alla parità di genere rispetto a quello che ho vissuto io».

**** *Data_8Marzo2021 *Quotidiano_IlSole24Ore *Sezione_Italia *Parte_Attualità *Numero_65

Covid, per raggiungere la parità di genere ci vorranno 51 anni in più

Slitta dal 2120 al 2171 l'obiettivo a causa degli effetti del Covid-19. "If not now, when?" è lo studio realizzato da Accenture e Quilt.AI con W20

Ci vorranno 51 anni in più. Di tanto, oltre mezzo secolo, la pandemia avrebbe allungato i tempi per il raggiungimento della parità di genere, facendolo slittare dal 2120 al 2171. Salute, educazione, livello di occupazione, inclusione digitale e inclusione finanziaria, sono alcuni dei campi di indagine che hanno rilevato come, nonostante la pandemia abbia impattato negativamente su uomini e donne, queste ultime siano tra le categorie maggiormente colpite. "If not now, when?" è il titolo dello studio realizzato da Accenture e Quilt.AI insieme a Women20 (W20), l'engagement group del G20, che ha l'obiettivo di garantire che il dialogo sul bilanciamento di genere sia integrato nell'agenda del G20. Lo studio è stato realizzato su un campione di 7.000 persone e sette paesi, analizzando l'impatto che il Covid-19 ha avuto sull'uguaglianza di genere rispetto allo scenario pre-pandemia.

Il nodo dei lavori di cura non retribuiti

Gli stipendi per le donne sono diminuiti del 63% più velocemente rispetto a quelli degli uomini, le donne hanno mostrato di avere il 79% di probabilità in più di essere licenziate rispetto ai colleghi maschi, disparità dovuta sostanzialmente a due fattori: da una parte sono impiegate maggiormente in settori più vulnerabili alla chiusura delle attività, dall'altra la presenza femminile è inferiore a quella maschile ai livelli più alti dei percorsi di carriera. Per quanto riguarda i carichi nei lavori di cura, lo studio conferma quanto abbiamo già ascoltato da più voci negli ultimi mesi: sebbene il tempo dedicato alla cura dei bambini da parte degli uomini sia aumentato del 34% rispetto a una situazione pre-pandemica, è aumentato anche quello delle donne, del 29%. Il 50% del campione femminile dello studio ha dichiarato un incremento della tensione e dello stress legato alla cura in ambito domestico.

Le 10 aree di azione, che rendano il Covid un'opportunità

I numeri ci ripresentano ancora una volta una situazione di cui siamo ben consapevoli: il dato di partenza, infatti, ovvero che la parità fosse un obiettivo raggiungibile nel 2120, non era particolarmente rincuorante e virtuoso. Servono più che mai risposte in questo momento, nuove politiche e sistemi di pensiero, per accelerare il progresso di inclusione. Lo studio, nelle conclusioni, sottolinea che spetta ai leader del G20 trasformare la sfida del Covid-19 in un'opportunità. Occorre pianificare una ripresa che deve necessariamente essere basata sul principio di inclusività. Solo riconoscendo che la piena ed equa partecipazione delle donne all'attività economica è fondamentale per una più rapida ripresa, si potrà uscire dall'impasse senza lasciare indietro una fetta di popolazione che troppo spesso ha già dovuto fare i conti con l'invisibilità. Per raggiungere questi obiettivi, i delegati del W20 hanno quindi identificato 10 aree in cui i leader del G20 devono agire immediatamente per correggere i forti squilibri di genere e garantire un'equa ripresa economica: salute, educazione, inclusione digitale, finanziaria, lavorativa, e ancora l'area dei lavori di cura non retribuiti, la protezione dei redditi, la carriera e la leadership, l'imprenditoria femminile e un'analisi accurata su dati disaggregati per genere.

Perché servono dati disaggregati per genere

Di quest'ultima opzione, non va sottovalutata l'importanza. Quando una crisi colpisce, avere a disposizione dati che mostrano l'impatto dettagliandosi per genere, attraverso aree geografiche e settori, può offrire direttive d'intervento utili per i responsabili politici per progettare al meglio gli interventi di recupero, rispondendo a effettivi bisogni e urgenze. L'esperienza di precedenti crisi sanitarie comparabili, come le epidemie di Ebola e Zika, ha già mostrato che la mancanza di dati disaggregati per sesso, ha portato a risultati non ottimali per le donne, sia a breve termine, per quanto concerne gli interventi sanitari, sia a lungo termine. Ad esempio, si consideri l'esposizione alla povertà: è meno probabile che le donne abbiano risparmi significativi o una buona pensione, e questo le espone a un rischio maggiore in seguito a periodi di disoccupazione o di reddito limitato.

Per l'inclusione digitale serve l'impegno delle organizzazioni

Dal report emerge inoltre come l'inclusione digitale possa offrire maggiori opportunità di lavoro per le donne: durante la pandemia, il 54% delle lavoratrici ha fatto maggiormente ricorso a internet per svolgere il proprio lavoro, più degli uomini (35%). Poiché, però, non tutti oggi hanno uguale possibilità di accesso alle risorse digitali, le organizzazioni devono necessariamente assicurarsi che l'accesso offerto a queste risorse sia inclusivo per genere.Inoltre occorre spianare la strada anche per le aree del cloud computing e per le carriere Stem: solo il 12% delle lavoratrici opera in queste aree e il 19% delle donne ancora oggi ritiene che le carriere Stem siano più adatte agli uomini. Non solo dunque infrastrutture tecnologiche, è necessario stabilire delle linee guida sensibili alle tematiche di genere per le tecnologie più avanzate e favorire la partecipazione delle donne nello sviluppo di nuove tecnologie.

Accenture, obiettivo parità nel 2025 per i suoi dipendenti

«In questo contesto di disuguaglianza di genere le organizzazioni giocano un ruolo cruciale - dice Anna Nozza, responsabile Risorse umane di Accenture Italia - sono chiamate a sviluppare e far applicare politiche attive di inclusione e di formazione che favoriscano lo sviluppo dell'occupazione femminile in un'ottica di pari opportunità». Al suo interno, Accenture «è impegnata a promuovere una cultura delle pari opportunità sul luogo di lavoro in modo che tutti abbiano le stesse possibilità di crescita, e i numeri - sottolinea Nozza - ci confermano che siamo sulla strada giusta: oggi le donne rappresentano il 45% della nostra forza lavoro globale e il 25% dei nostri

managing director". Il gruppo si è posto l'obiettivo di raggiungere la parità di genere delle proprie risorse (50% donne - 50% uomini) entro il 2025. Per farlo punta sulla ricerca, formazione e valorizzazione di figure professionali con un background interdisciplinare, che coniughino competenze sia scientifiche che umanistiche.

**** *Data_15Ottobre2021 *Quotidiano_IlSole24Ore *Sezione_Italia *Parte_Politica *Numero_66

Cdp spinge sull'inclusione: «Valorizzare le diversità»

Il gruppo guidato da Dario Scannapieco pronto a mettere in pista alcune iniziative sull'equilibrio di genere e sull'imprenditoria femminile

Il primo, importante, segnale è giunto a fine maggio in occasione del rinnovo del board con la nomina di cinque donne nel cda di nove membri. A conferma che con l'arrivo del nuovo ad, Dario Scannapieco, Cassa depositi e prestiti intende spingere sul fronte della parità di genere con una serie di iniziative che mirano a rafforzare ulteriormente l'inclusione e la valorizzazione della diversità a tutti i livelli, dai quadri al top management. Dove gli ultimi dati forniti dal gruppo disegnano una fotografia che ha ancora ampi margini di miglioramento: 46% di donne rispetto al totale della popolazione aziendale a livello di gruppo (inteso come Cdp e società sottoposte a direzione e coordinamento) e 41% se si valuta solo la spa; 23% di rappresentanza in Cdp spa considerando prime e seconde linee (con un incremento del 4% rispetto al 2017); e, infine, il 43,3% di donne nel middle management.

L'adesione a "No women no panel"

Numeri significativi, dunque, che però il nuovo ceo intende ancora migliorare. E, a dimostrazione della volontà di accelerare su questo fronte anche con un diverso approccio all'esterno, Cdp ha aderito altresì all'iniziativa "No women no panel: senza donne non se ne parla" promossa dalla Commissione europea per favorire l'equilibrio di genere nell'ambito di eventi e dibattiti pubblici e ha così aggiornato il regolamento per la "gestione dei rapporti con i media ed esposizione di Cdp verso l'esterno".

Le prossime iniziative

Ma è il primo passo di un piano che Cassa vuole mettere in campo per favorire uno dei pilastri del Next Generation Eu e del Recovery Plan. E, già dalle prossime

settimane, il gruppo si farà promotore di alcune iniziative dedicate all'equilibrio di genere e all'imprenditorialità femminile.

**** *Data_13Settembre2021 *Quotidiano_IlSole24Ore *Sezione_Italia *Parte_Attualità *Numero_67

«Basta con gli incentivi a tempo, la parità diventerà strutturale»

La ministra per le Pari opportunità e Famiglia spiega la strategia nazionale approvata ad agosto, dalla decontribuzione del lavoro femminile alla soglia per limitare il gender pay gap

L'elenco delle misure necessarie per promuovere l'inclusione e ridurre il gender gap è nero su bianco. Pubblicato a luglio dal Governo nella Strategia nazionale per la parità di genere, lo ha scritto insieme al suo team la ministra per le Pari opportunità e la Famiglia, Elena Bonetti, che mercoledì prossimo 15 settembre parteciperà al kick-off di presentazione del Global Inclusion 2021. «In questo modo - spiega la ministra - intendiamo superare la politica degli incentivi a tempo, per platee ristrette, e dei tanti micro-bonus per le donne e la genitorialità. Approveremo misure strutturali che puntino davvero a cambiare il Paese e le politiche familiari, rimuovendo gap e ostacoli».

Come intendete procedere?

Con il Family act e la Strategia nazionale per la parità di genere, che riuniscono questi sforzi in un quadro unico, il cambio di passo sarà duraturo e misurabile nel tempo attraverso indicatori certificati, così come i costi e i benefici delle politiche approvate. Il metodo è lo stesso che abbiamo adottato con l'assegno unico universale per riordinare le misure per le famiglie: oggi introdotto con una misura ponte, a gennaio diventerà stabile e riassorbirà anche le detrazioni fiscali per i figli a carico. Siamo nella fase di stesura dei decreti legislativi».

Nella Strategia le misure annunciate sono tante, quali verranno attuate per prime?

Verranno messe in atto tutte attraverso vari percorsi. Abbiamo già iniziato a distribuire i fondi per la costruzione di nuovi asili nido: oltre ai 700 milioni che abbiamo già assegnato, sono arrivati i fondi del Pnrr che verranno assegnati tramite bandi con procedure semplificate. Entro fine anno vogliamo introdurre i Livelli essenziali delle prestazioni (Lep) per gli asili nido a cui saranno ancorati gli

stanziamenti. E sempre per favorire il Mezzogiorno, dove questi servizi sono particolarmente carenti, utilizzeremo i fondi disponibili per sostenere, e affiancare con competenze mirate, i piccoli Comuni nella progettazione.

In parallelo stiamo lavorando alle linee guida per la Certificazione della parità di genere in azienda e quelle per gli appalti pubblici e, a breve, all'attuazione del fondo per l'imprenditorialità femminile.

Si parla tanto di incentivi per favorire il lavoro femminile. Vedremo già qualcosa nella prossima legge di Bilancio?

La manovra è in fase di costruzione ed è chiaro che ci saranno passi concreti in questa direzione. L'impegno del Governo è chiaro ed è stato certificato nella Strategia nazionale per la parità di genere presentata ad agosto. Elementi di questa operazione sicuramente li introdurremo già in questa manovra. Intanto la riforma del Family act, che attende il voto definitivo alla Camera, prevede già degli strumenti di fiscalità perché crediamo che la leva fiscale sia estremamente efficace per rimuovere gli ostacoli al lavoro femminile. Intendiamo introdurre una decontribuzione per le assunzioni e le sostituzioni di maternità, in modo da far risultare non più sconveniente per un'azienda assumere una donna invece che un uomo.

Gli sgravi contributivi attualmente in vigore sono però destinati solo alle donne di alcune regioni del Mezzogiorno o disoccupate da oltre 24 mesi...

A regime la misura deve diventare strutturale per tutte le lavoratrici. Oggi le donne pagano un elemento di disparità in ingresso e questo costo va sostenuto dalla collettività perché la parità è un valore per tutti, non solo un diritto da tutelare. Prevediamo poi meccanismi di premialità fiscale per le imprese che promuovono strumenti di welfare e di parità di genere e l'introduzione di voucher per i servizi educativi.

L'inclusione in azienda passa anche dal superamento del gender pay gap. È possibile immaginare che anche l'Italia introdurrà una soglia? E come verrà certificata?

Sì, lo farà. La Strategia nazionale lo prevede. C'è già un provvedimento in dibattito alla Camera per la trasparenza salariale, a prima firma Chiara Gribaudo (deputata del Pd, ndr), che vede unite tutte le forze politiche della maggioranza e si affianca alla certificazione della parità di genere che promuove anche altri aspetti. Certamente si

tratta di un cambio di prospettiva, un modo nuovo di affrontare le politiche del lavoro, attraverso una ricomposizione degli interessi e dei diritti. Le parti sociali e datoriali, che hanno partecipato alla stesura della Strategia dando un importante contributo, verranno coinvolte nel monitoraggio. A livello aziendale si tratta di trovare dinamiche innovative per mettere al centro la parità di genere, come strategia di investimento complessivo per lo sviluppo del mondo del lavoro. In questo senso la contrattazione di secondo livello e il dialogo con i sindacati saranno sicuramente molto utili.

**** *Data_14Gennaio2021 *Quotidiano_IlSole24Ore *Sezione_Commenti *Parte_Opinioni *Numero_68

Lavoro, così la parità di genere è scomparsa dal Recovery Plan

La parità di genere nel mercato del lavoro sembra uscita dal radar del Piano nazionale di ripresa e resilienza approvato dal Consiglio dei ministri (Pnrr), salvo come formula di rito.

Nella prima bozza (9 dicembre 2020), il Pnrr1 individua 4 obiettivi di fondo, chiamati Linee strategiche e la "Parità di genere" è la quarta, le altre essendo la "Modernizzazione del Paese", la "Transizione ecologica", la "Inclusione sociale e territoriale". Mentre queste tre si espandono in varie Missioni, la quarta diviene un sottoinsieme della Missione 5, denominata "Parità di genere, equità sociale e coesione territoriale".

Nella seconda bozza (29 dicembre), il Pnrr2 fornisce importanti dettagli. Così si apprende dalla Scheda Componente M5C1 (Missione 5, Componente 1), centrata sulla "Parità di genere", che la linea progettuale può contare su 4,52 miliardi, pari a solo il 2,3% del totale delle risorse del Piano (196 miliardi), e che non si focalizza affatto sull'imprenditorialità femminile e le corrispondenti debolezze nel sostegno (cui sono offerti solo 400 milioni di euro) o sull'occupazione delle dipendenti, sulle loro difficoltà di accesso e di carriera, sulla forzata inattività, i differenziali retributivi, la segregazione, la discriminazione, vere piaghe di inefficienza e iniquità (cui sono allocati pochi spiccioli).

Si concentra invece su target importanti ma estranei al focus, come l'incremento della natalità indotto dall'assegno unico del Family Act, o su target solo indirettamente o scarsamente correlati, quali la conciliazione fra impegni di lavoro e di cura, dove la

spesa pubblica, almeno in un Paese civile, favorisce l'intera famiglia, non esclusivamente la lavoratrice, in prospettiva anzi segregandola ulteriormente in certi settori e mansioni.

Quelle piaghe non si sono mai finora curate e non lo saranno nei prossimi anni attraverso questo Piano, per ragioni culturali e istituzionali, che sono le stesse che impediscono di accrescere grandemente il benessere e la ricchezza economica del nostro Paese, puntando di più sulla selezione meritocratica e perciò affidando una quota più elevata di posti di lavoro alle donne, dal momento che è chiaro che, se la distribuzione delle competenze è all'incirca uguale, come è, nella popolazione femminile e in quella maschile, il 45esimo percentile donna escluso dal mercato è più produttivo del 55esimo percentile uomo in esso incluso.

Basterebbe una mera redistribuzione dell'occupazione a favore delle donne per accrescere la produttività media italiana, ma il nuovo coronavirus ha comportato quest'anno una redistribuzione in senso opposto. Nel recupero di breve e lungo periodo che l'Italia deve realizzare con il Piano, bisognerebbe dunque puntare ad aumentare l'occupazione totale e quella femminile in particolare. Di qui la doppia debolezza concettuale del Pnrr2, da un lato di trattare il problema della parità di genere come fosse prevalentemente una questione di equità e di coesione, mentre è soprattutto un tema di ammodernamento del Paese, dall'altro di ritenere che per le donne i problemi nel mercato del lavoro vengano particolarmente dal lato dell'offerta, dall'insufficienza delle competenze o dalla mancanza di tempo libero per carenza di nidi, asili o strutture sociali di cura, mentre in Italia sono determinati principalmente dal lato della domanda, in ragione della segregazione orizzontale e verticale e della discriminazione.

Nell'ultima stesura del Piano, approvata il 12 gennaio dal Consiglio dei ministri, non solo la "Parità di genere" scompare dal titolo sia della Missione 5, rinominata "Inclusione e coesione", sia della sua Componente specifica, M5C1, ma emerge anche con chiarezza che, una volta correttamente trasferita la posta di bilancio "Piano nidi e servizi prima infanzia" alla Missione "Istruzione e ricerca", il Pnrr non dedica alla promozione della donna nel mercato del lavoro risorse significative. In esso, infatti, a parte i 400 milioni ancora allocati all'imprenditorialità femminile, rimane per le dipendenti solo una voce esplicita, una Componente composita, dove si mettono insieme le «nuove assunzioni di donne e di giovani e la fiscalità di vantaggio per il

lavoro al Sud», non allocandovi neppure un euro dei 196 miliardi totali del Pnrr, né dei quasi 210 miliardi previsti per progetti "in essere" e "nuovi". Infatti, tale voce si finanzia per 4,47 miliardi unicamente con il React Eu, cioè con fondi europei che si aggiungono ai programmi in essere di coesione e sono pensati dall'Ue per aiutare le regioni più danneggiate dalla pandemia, dunque a copertura di misure urgenti di breve termine nel Mezzogiorno, non di strategie di lungo corso per l'ammodernamento strutturale del Paese.

Per tentare di attingere a quei finanziamenti, la questione femminile rischia di venire sempre più piegata e distorta, nel senso che bisognerebbe ulteriormente trasformarla in una forma di handicap, come se le donne fossero uomini diversamente abili, e tale contorsione, frutto di errori tecnici di impostazione e di assenza di visione politica, sarebbe dolorosa e però perdente, perché i fondi di coesione non potrebbero che privilegiare, dentro alla Componente composita, la fiscalità di vantaggio nel Meridione piuttosto che il rafforzamento delle lavoratrici italiane.

Si potrebbe ribattere che il re (o meglio la sua sposa) non è nudo, quale sembra guardando ai numeri fin qui illustrati, perché nella "Visione d'insieme" del Pnrr, che a parole li introduce, si legge che «il gender mainstreaming caratterizza l'intero Piano», in quanto «l'empowerment femminile», come «le prospettive occupazionali dei giovani e lo sviluppo del Mezzogiorno sono perseguite in tutte le Missioni».

Vanno, tuttavia, notate le grandi differenze in queste tre «priorità trasversali» evidenziate dal Pnrr: mentre per i giovani sono previsti quasi tutti i 27 miliardi della Missione "Istruzione e ricerca" e molti dei 37 miliardi postati sulla "Digitalizzazione e innovazione" della Pubblica amministrazione e del sistema produttivo, mentre a proposito del Sud si assicura che «nella definizione delle linee progettuali sarà esplicitata la quota di risorse complessive destinata al Mezzogiorno» ex ante ed ex post, ritenuta prossima al 50%, il Pnrr si limita a scrivere che, «per progredire sul piano di una effettiva parità di genere», è necessario «innalzare l'occupazione femminile sia da un punto di vista qualitativo che quantitativo».

E questo ci rimanda tristemente ai numeri sopra analizzati.

Perché la regina non sia nuda, è necessario, dunque, coprire ogni Missione e ogni Componente del Pnrr con una percentuale femminile, da precisare ex ante e verificare ex post.

**** *Data_8Marzo2021 *Quotidiano_IlSole24Ore *Sezione_Italia *Parte_Attualità *Numero_69

Mattarella, parità di genere: «I livelli apicali sono al maschile. La legge non basta, va concretamente attuata»

Il capo dello Stato ha detto che «vanno incrementati gli sforzi per restituire dignità al lavoro delle donne» e ha chiesto di accendere un faro su femminicidi e violenza economica

«La parità di genere non è dunque solo una grave questione economica e sociale. Ma è una grande questione culturale ed educativa». Lo ha detto il presidente della Repubblica Sergio Mattarella, intervenendo al Quirinale nel corso delle celebrazioni per l'8 marzo. nel suo discorso ha ricordato come ancora la parità di genere non sia attuata, come i livelli apicali del mondo del lavoro siano al maschile. Ha chiesto di fare sforzi per restituire dignità al lavoro delle donne e per far fronte alla crisi demografica, che sono tra i fattori più rilevanti del rallentamento della crescita economica. Ha ricordato la persistenza di gravissimi casi di femminicidio, di violenze, ha chiesto di accendere un faro sulla violenza economica, che esclude le donne dal controllo e dalla gestione del patrimonio comune o che obbliga la donna ad abbandonare il lavoro in coincidenza di gravidanze o problemi familiari.

La legge non basta, la parità difesa e concretamente attuata

«A distanza di settantaquattro anni dall'approvazione della Costituzione - che ha sancito, in via definitiva, l'eguaglianza e la parità tra tutte le persone, senza distinzioni - gli orribili casi di femminicidio - che reclamano giustizia - ci dicono che la legge, da sola, non basta. Che un principio va affermato, ma va anche difeso, promosso e concretamente attuato», ha detto Mattarella.

I livelli apicali sono al maschile

«Se si guarda ai livelli apicali la predominanza resta ancora maschile. Così accade soprattutto ai vertici dei consigli di amministrazione di imprese e società pubbliche e private», ha ricordato il capo dello Stato.

Restituire dignità a lavoro donne e combattere crisi nascite

Il capo dello Stato ha detto che «vanno incrementati gli sforzi per restituire dignità al lavoro delle donne e per far fronte alla crisi demografica. Calo demografico e carenza di occupazione femminile sono tra i fattori più rilevanti del rallentamento della

crescita economica, e sono fra essi collegati». Il presidente della Repubblica ha rammentato a tutti, ancora una volta, «che dove cresce il lavoro femminile, dove cresce la buona occupazione, anche la natalità è più elevata e i giovani ricevono una spinta positiva per i loro progetti di vita».

Basta con odioso fenomeno dimissioni in bianco

Mattarella ha voluto rammentare l'odioso fenomeno delle dimissioni in bianco che spesso colpisce le donne. «Pensiamo - ha ricordato il capo dello Stato - all'odioso, ma purtroppo diffuso, fenomeno della firma delle dimissioni in bianco. Questioni gravi e dolorose, che incidono profondamente sulla vita delle donne. Questioni che richiedono, per la loro risoluzione, il coinvolgimento attivo di tutti: uomini e donne, uniti, contro ogni forma di sopraffazione e di violenza, anche se larvata».

Accendere faro su femminicidi e violenza economica

«Ho ricordato - ha sottolineato il capo dello Stato - la persistenza dei gravissimi casi di femminicidio, di violenze e di abusi intollerabili. Allo stesso modo, va acceso un faro sulle forme - meno brutali, ma non per questo meno insidiose - della cosiddetta violenza economica, che esclude le donne dal controllo e dalla gestione del patrimonio comune o che obbliga la donna ad abbandonare il lavoro in coincidenza di gravidanze o problemi familiari».

Stop parole d'odio, rispetto donne è questione politica

«Il rispetto verso le donne - ha sottolineato Mattarella - conosce molte declinazioni. Sul piano del linguaggio, innanzitutto. Dobbiamo respingere le parole di supponenza, quando non di odio o di disprezzo verso le donne. Parole che generano e alimentano stereotipi e pregiudizi ottusi e selvaggi, determinando atteggiamenti e comportamenti inaccettabili». Intervenendo nel corso delle celebrazioni per l'8 marzo il capo dello Stato ha detto che «compromettere l'autonomia, l'autodeterminazione, la realizzazione di una donna esprime una fondamentale mancanza di rispetto verso il genere umano. Il rispetto è alla base della democrazia e della civiltà del diritto, interno e internazionale. Per questo il rispetto le donne è questione che attiene strettamente alla politica».

**** Data_3Agosto2021 *Quotidiano_IlSole24Ore *Sezione_Italia *Parte_PoliticaEconomica *Numero_70

Governo, via al portale “Italia domani”: sotto la lente tutti gli investimenti legati al Pnrr

É dedicato all’andamento del Piano nazionale di ripresa e resilienza. Una sezione punta alle Priorità trasversali: giovani, parità di genere e riduzione dei divari territoriali

«Insieme costruiamo un nuovo futuro». Con questo slogan è onine il sito “Italia domani”, il portale di Palazzo Chigi e Mef dedicato al Piano nazionale di ripresa e resilienza. “Italia domani” illustra i contenuti del Piano e racconta il percorso di attuazione con una raffica di schede che monitorano investimenti e riforme, con notizie in continuo aggiornamento. Sotto la lente ogni investimento legato al Piano, con le relative spese sostenute. In questo modo, spiega una nota di Palazzo Chigi e del Mef, tutti i cittadini potranno controllare e monitorare le informazioni sulla realizzazione del piano.

Si punta a una crescita economica più robusta, sostenibile e inclusiva

«Un nuovo Paese - si legge sul sito - è pronto a partire con Italia Domani, il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. Italia Domani lascerà una preziosa eredità alle generazioni future, dando vita a una crescita economica più robusta, sostenibile e inclusiva. Con Italia Domani il Paese avrà una pubblica amministrazione più efficiente e digitalizzata. I cittadini italiani beneficeranno di trasporti più moderni, sostenibili e diffusi. Gli investimenti e le riforme di Italia Domani renderanno il Paese più coeso territorialmente, con un mercato del lavoro più dinamico e senza discriminazioni di genere e generazionali. La sanità pubblica sarà più moderna e vicina alle persone. Italia Domani fa parte di Next Generation Eu, un progetto di rilancio economico dedicato agli stati membri. L'Italia integra il Pnrr con il Piano nazionale per gli investimenti complementari, con risorse aggiuntive pari a 30,6 miliardi».

Le priorità trasversali con misure per giovani e parità

La sezione denominata “Priorità trasversali” è dedicata alle principali misure che hanno un impatto positivo su giovani, parità di genere e sulla riduzione dei divari territoriali. Da una parte investire nelle nuove generazioni per garantire l’accesso ai servizi di assistenza all’infanzia, ma anche per migliorare il sistema scolastico e invertire il declino di natalità del Paese. Sul fronte della parità di genere si punta a garantire con riforme, istruzione e investimenti le stesse opportunità economiche e sociali fra uomini e donne, in un’ottica di gender mainstreaming. Altra necessità quella

di colmare il divario di cittadinanza valorizzando il potenziale del Sud e rafforzando i servizi sociali territoriali per il sostegno alle persone disabili e anziane.

Le sei missioni, le risorse, le riforme

C'è poi la sezione "Missioni" con i principali interventi divisi nelle sei missioni da cui è composto il Pnnr. Dalla digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo alla Rivoluzione verde e transizione ecologica, dalle Infrastrutture per una mobilità sostenibile all'Istruzione e ricerca, dall'Inclusione e coesione alla Salute. Nella sezione "Risorse" si può consultare il prospetto delle risorse finanziarie a disposizione di ogni singola missione, completate dalle risorse aggiuntive stanziate dal Fondo complementare. La sezione "Riforme" illustra gli obiettivi e i tempi previsti per le riforme.

Oltre 150 progetti di investimento

Nella sezione "Investimenti" è poi possibile consultare gli oltre 150 progetti di investimento del Piano, monitorando lo stato di avanzamento di ogni misura. Ma anche i benefici che ne derivano per i cittadini, le attività e le scadenze previste, oltre all'importo stabilito per ciascun anno. Ci sono, inoltre, dei filtri che consentono di cercare investimenti specifici.

**** *Data_30Ottobre2021 *Quotidiano_IlSole24Ore *Sezione_Italia *Parte_PoliticaEconomica *Numero_71

Manovra e famiglie: dal congedo paternità alla parità salariale di genere

Tra le misure anche la decontribuzione per le donne che rientrano al lavoro dalla maternità e la proroga del Fondo contro la povertà educativa

Congedo di paternità obbligatorio di 10 giorni, decontribuzione del 50% per le donne che rientrano al lavoro dopo la maternità, più risorse al fondo per la parità salariale di genere. È nutrito il capitolo della manovra con misure destinate alla famiglia.

Congedo di paternità

Dal 2022 il congedo di paternità obbligatorio di dieci giorni (entro i cinque mesi dalla nascita del figlio) diventa strutturale. Il congedo era stato alzato da sette a dieci giorni con l'ultima manovra, ma solo per il 2021.

Decontribuzione per le lavoratrici madri

Viene conosciuto l'esonero al 50% per un anno del versamento dei contributi previdenziali a carico delle lavoratrici madri dipendenti del settore privato che rientrano al lavoro dopo la fruizione del congedo obbligatorio di maternità. La misura è sperimentale.

Parità salariale di genere: il fondo sale a 52 milioni

Il Fondo per il sostegno alla parità salariale di genere viene notevolmente incrementato: passa da 2 a 52 milioni di euro l'anno. Le risorse andranno destinate «al sostegno della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, anche attraverso la definizione di procedure per l'acquisizione, da parte delle imprese pubbliche e private, di una certificazione della parità di genere cui siano connessi benefici contributivi a favore del datore di lavoro».

Politiche per la parità di genere: un piano strategico

Verrà realizzato un Piano strategico per combattere gli stereotipi di genere e colmare i divari nel lavoro, nelle retribuzioni e nelle pensioni. L'obiettivo è «individuare buone pratiche per combattere gli stereotipi di genere, colmare il divario di genere nel mercato del lavoro, raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici, affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico e colmare il divario e conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale».

Proroga per il Fondo contro la povertà educativa

Il Fondo per il contrasto della povertà educativa minorile viene prorogato per gli anni 2023 e 2024.

Scuola: più fondi all'edilizia scolastica

Dal capitolo scuola spicca l'incremento del Fondo unico per l'edilizia scolastica: 200 milioni di euro dal 2027. Trenta milioni saranno destinati ad aumentare il servizio di scuolabus per gli alunni disabili.

**** *Data_6Luglio2021 *Quotidiano_IlSole24Ore *Sezione_Scuola *Parte_Università *Numero_72

L'Università di Siena approva il «Bilancio di genere». Il divario in particolare tra i docenti e nei ruoli apicali

Dopo il Bilancio di Sostenibilità, l'Università di Siena ha approvato anche il Bilancio di Genere, redatto dal gruppo di lavoro coordinato dalla professoressa Anna Coluccia sulla base delle Linee guida Crui.

«Anche la parità di genere è tra gli obiettivi di sviluppo sostenibile indicati dall'Agenda 2030 dell'Onu e quindi in realtà questi due bilanci sono collegati – commenta il rettore dell'Ateneo Francesco Frati -. L'analisi della distribuzione di genere nelle diverse componenti dell'Ateneo – docenti, studenti e personale tecnico-amministrativo - e nella presenza negli organi di gestione è stata molto utile e ci permetterà di individuare e promuovere azioni che assicurino le stesse opportunità di partecipazione e di carriera in Ateneo».

Il gruppo di lavoro ha utilizzato il modello e gli indicatori proposti dalla Crui, a cui ha aggiunto indicatori propri rilevanti per disporre di un quadro aggiornato in tempo reale dell'equilibro di genere nella composizione dei principali organi, conoscere più a fondo l'istituzione, ma anche per valutare politiche e programmi da attuare rispetto a eventuali criticità.

Per quanto riguarda il personale docente e ricercatore è emerso un evidente gender gap tra i docenti ordinari e associati, con una forte prevalenza maschile: 132 uomini contro 36 donne tra i professori di prima fascia, rispettivamente il 78,6% e il 21,44%, e 185 uomini contro 94 donne tra i professori di seconda fascia, rispettivamente il 66,3% e il 33,7%.

Tra i ricercatori si assiste invece a una inversione di tendenza rispetto ai docenti, con una piccola percentuale di donne maggiore rispetto agli uomini, che sono 135 contro 128 uomini, il 51,3% rispetto al 48,7%. Anche i dati sul corpo docente e ricercatore più giovane, sotto i 35 anni, mostrano una prevalenza femminile (51 donne rispetto a 43 uomini), mentre il divario aumenta nella fascia di età sopra i 54 anni (124 donne contro 258 uomini).

«Questo dato rappresenta in maniera inequivocabile come la disparità sia anche nel nostro ateneo pesante eredità dei decenni passati e come, viceversa, la cultura e la sensibilità nei confronti della parità di genere nel contesto accademico si stiano progressivamente affermando e in particolare tra le generazioni più giovani», commenta la professoressa Coluccia. A conferma di ciò, l'equilibrio di genere nelle ultime procedure di reclutamento viene maggiormente rispettato.

Per quanto riguarda gli ambiti di ricerca la componente maschile è prevalente e decisamente marcata in alcuni settori come Engineering and Technology, mentre in altre aree il gender gap si avvicina a una situazione di equilibrio, come nel caso di Humanities and Arts.

Passando alla popolazione studentesca, l'analisi ha riguardato la composizione e la performance negli studi degli iscritti ai corsi di laurea triennali, magistrali e a ciclo unico. «Qui l'indicatore di femminilità offre una migliore prospettiva rispetto al superamento del gap – prosegue la professoressa Coluccia – con 34 corsi di laurea su 71 nei quali le studentesse sono maggiormente rappresentate rispetto agli studenti. I corsi di studio a prevalenza femminile o neutra risultano nettamente maggioritari rispetto a quelli a prevalenza maschile.Mentre ormai è consolidata la presenza delle studentesse in alcuni corsi come quello di Medicina e Chirurgia – spiega la professoressa - , in altre aree, come quella Economica, la componente maschile è ancora molto forte, un fenomeno simile a quello riscontrato tra i docenti nei settori delle geo-scienze, della fisica e dell'ingegneria. L'analisi dal 2014 a oggi conferma la tendenza a una graduale attenuazione del divario di genere, ma resta fondamentale perseguire politiche di attrattività nei confronti delle studentesse per velocizzare questo processo».

Per quanto riguarda il voto di laurea, i migliori risultati sono ottenuti dalle studentesse che si laureano con lode nel 29% dei casi contro il 26,6% degli studenti. Nei corsi di laurea triennale e specialistica gli abbandoni femminili sono maggiori rispetto a quelli maschili, un fenomeno che l'Ateneo approfondirà per evidenziarne eventuali implicazioni di genere e prevedere azioni per sostenere la conclusione degli studi delle studentesse.

Nel Bilancio di genere è presente anche l'analisi del personale tecnico e amministrativo dell'Ateneo dove forte è la componente femminile, il 65,9% rispetto al 34,1%, ma con chance di progressione di carriera inferiori rispetto a quelle degli uomini, dimensione più evidente nella governance delle figure apicali: direttore generale, direttore generale vicario e dirigente.

Il documento si conclude con l'analisi della composizione di genere delle principali cariche accademiche dell'Ateneo, che riflette la minore presenza delle donne nelle posizioni apicali della carriera scientifica e negli incarichi istituzionali e di governo,

in particolare nella direzione dei Dipartimenti, nel coordinamento dei Dottorati e nel Senato accademico (13 uomini contro 5 donne). Viceversa, la composizione del Consiglio di Amministrazione, per lo più di designazione rettorale, presenta un'equilibrata rappresentazione di uomini e donne (6 e 5, rispettivamente).

**** *Data_8Settembre2021 *Quotidiano_IlSole24Ore *Sezione_Italia *Parte_Attualità *Numero_73

Mission diversity, un progetto per l'emancipazione di genere nella musica

Al via il progetto promosso da Music InnovatioN Hub a sostegno delle diversità per Keychange e SDGs Action Campaign. Appuntamento con il concerto di Verona del 17 settembre

Al via "Mission Diversity", progetto realizzato da Music Innovation Hub – Impresa sociale insieme alla rete internazionale Keychange e a PRS Foundation, powered by YouTube e con l'adesione dei partner istituzionali ASviS, Italia Music Lab, UN - SDG Action Campaign e UNAR - Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali.

Il progetto è legato ai 17 Obiettivi di sviluppo sostenibile ONU, in particolare al Goal 5: raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze, per sostenere tutte le forme di diversità, e promuovere la parità di genere in particolare nel mondo dell'industria discografica e musicale.

Aperol, in qualità di Title Sponsor della seconda edizione del Festival, ne ha reso possibile la realizzazione e ha dato il via alla raccolta fondi. Anche altri grandi aziende, come Findus Green Cuisine, si sono unite alla raccolta che è aperta anche ad altri gruppi che vorranno partecipare e sarà al centro della Mission sociale di APEROL with HEROES, il grande Festival musicale che racchiude il meglio della scena pop contemporanea che si terrà il 17 e 18 settembre all'Arena di Verona, che contribuirà con il versamento del 10% dei propri incassi.

I fondi raccolti serviranno alla realizzazione di almeno 6 progetti artistici provenienti da tutto il mondo, che vedano protagoniste donne e minoranze di genere sottorappresentate. Saranno supportati progetti artistici e musicali originali e coerenti con la diversity e la gender equality, sviluppati da gruppi di lavoro multi-genere che quotidianamente affrontano la tematica delle diversità nella propria cultura, e che partendo dall'Italia si congiungeranno con la rete internazionale Keychange.

La chiamata è aperta a qualsiasi ente o organizzazione di livello locale, nazionale o internazionale, profit e non profit, che opera nel campo musicale.

Il lancio della call rientra nella Global Week to #Act4SDGs (17-28 settembre), ideata per guidare l'azione collettiva, in cui le Nazioni Unite insieme ai partner mobilitano le principali parti interessate di tutti i settori per guidare il cambiamento, ricordando ai leader mondiali che le persone di tutto il mondo si stanno solidalmente unendo per dimostrare che c'è speranza oltre la pandemia in vista di una ripresa sana, giusta e sostenibile.

"La musica può rappresentare uno strumento chiave per promuovere un concetto di diversità non divisivo - dichiara Dino Lupelli General Manager di Music Innovation Hub - La rappresentazione della diversità, il suo racconto video e l'utilizzo stesso di termini e parole nei testi delle canzoni deve tener conto dell'urgenza sociale di unire tutti, riconoscendo nella diversità un valore".

A valutare i progetti sarà un Comitato Internazionale di Valutazione (CIV) coordinato direttamente da Music Innovation Hub in collaborazione con i partner coinvolti.

Il programma si articolerà in 4 fasi: la call di lancio durante il Festival, la selezione dei primi progetti artistici da finanziare grazie all'evento e presentati al convegno sulla Diversity durante Linecheck 2021 a novembre a Milano, la fase di effettiva realizzazione dei progetti artistici e infine la presentazione e la conclusione dei lavori a maggio 2022, a Bonn, durante il più ampio incontro annuale delle Nazioni Unite sui 17 SDG.

"L'obiettivo di trasformare l'industria musicale a livello internazionale rendendola più equa e aperta è ambizioso, ma progetti come Keychange e Mission Diversity, che mirano a dare maggiori opportunità professionali ad artist* e a professionist* della music industry e a dare visibilità alla diversità per renderla un valore sono in grado di fare la differenza", dichiarano Alice Salvalai e Sarah Parisio, Project Manager di Keychange in Italia.

Keychange è la pionieristica iniziativa globale per l'uguaglianza di genere, supportata dal programma Europa Creativa dell'Unione Europea e riconosciuta dalle Nazioni Unite. Il programma Keychange supporta ogni anno 74 tra donne e talenti appartenenti a minoranze di genere che lavorano nel campo della musica, provenienti

da 12 paesi diversi. Keychange accelera il cambiamento per creare un'industria musicale più equa ed inclusiva per le generazioni presenti e future, con oltre 500 aziende e organizzazioni che aderenti al Pledge. Music Innovation Hub rappresenta il movimento per il network italiano, che oggi comprende più di 15 organizzazioni tra festival, distributori, agenzie di comunicazione, label ed editori.

YouTube è il principale sostenitore del progetto Mission Diversity e avrà un ruolo chiave nell'iniziativa: sarà proprio attraverso YouTube che Music Innovation Hub veicolerà e promuoverà i progetti artistici selezionati, oltre a sviluppare il racconto della diversity sia come rappresentazione delle diversità nell'identità di genere, sia come espressione delle diversità culturali.

L'appuntamento è all'Arena di Verona e in live streaming su LIVENow, venerdì 17 settembre con Ariete, Elodie, Mahmood, Massimo Pericolo, Negramaro e Sangiovanni e sabato 18 settembre 2021 con Achille Lauro, Carmen Consoli, Emma, Gazzelle, La Rappresentante di Lista e Madame.

**** *31Marzo2021 *Quotidiano_IlSole24Ore *Sezione_Mondo *Parte_Europa *Numero_74

Gender Gap, l'Italia sale al 63° posto ma resta tra i peggiori in Europa

La pandemia ha allungato i tempi per raggiungere la parità di genere a livello globale: saranno necessari 135,6 anni, contro i 99,5 anni precedenti

I tempi per la parità di genere si allungano di un'altra generazione a causa del Covid. Le conseguenze economiche della pandemia hanno ampliato le disparità fra i sessi, soprattutto in ambito economico. La "she-cession" non è più un'ipotesi, ma una certezza e lo certifica, dopo il Fondo Monetario Internazionale, anche il Global Gender Gap report del World Economic Forum. La prima evidenza è il divario che separa le donne dagli uomini nel lavoro: per chiudere il gap saranno necessari 267,6 anni, se continueremo di questo passo. Più "veloce" l'evoluzione complessiva, tenendo conto dei 4 ambiti di analisi del report (politica, economia, educazione e salute), che vedrà la parità raggiunta entro 135,6 anni, rispetto ai 99,5 anni ipotizzati solo dal rapporto precedente.

A guidare la classifica ancora una volta ilNord Europacon Islanda, Finlandia e Norvegia. Tre Paesi guidati da premier donne: Katrín Jakobsdóttir (classe 1976) è la

premier dell'Islanda in carica dal 30 novembre 2017; Sanna Mirella Marin (1985) è la prima ministra della Repubblica Finlandese e dal 10 dicembre 2019 è vicepresidente del partito Socialdemocratico Finlandese; Erna Solberg (1961) è leader del partito conservatore norvegese e prima ministra della Norvegia dal 16 ottobre 2013. Al quarto posto il primo Paese extra Europa, la Nuova Zelanda guidata dalla premier Jacinda Kate Laurell Ardern (1980), anche numero uno del partito Laburista. Mentre al quindto posto si torna al Nord Europa con la Svezia del primo ministro Stefan Lofven.

Il balzo italiano

Dopo un anno di pandemia, in un panorama tutt'altro che roseo, nella classifica stilata dal World Economic Forum emerge il balzo registrato dall'Italia, che ha guadagnato 13 posizioni salendo dal 76° al 63° posto su un panel di 156 Paesi al mondo. La spinta maggiore al miglioramento è venuta dalla politica, dove risultiamo il 41esimo Paese nella classifica, arrivando addirittura al 33esimo posto se si tiene conto delle donne nell'esecutivo. D'altra parte, il governo Conte II, che è quello tenuto in considerazione dalla rilevazione, aveva raggiunto un record storico con una percentuale del 34% fra ministre, viceministre e sottosegretarie.

L'altra faccia della medaglia, però, è la partecipazione economica, che ci vede scivolare al 114esimo posto, fra le maglie nere a livello europeo. Nel rapporto viene evidenziato come, nonostante l'Europa occidentale abbia raggiunto una percentuale del 70% della chiusura del gap nel sottoindice economico, «ci sono 24 punti percentuali fra l'Islanda con l'84,6% (la prima nella classifica globale, ndr) e l'Italia con il 61,9%, il livello più basso della regione». Peraltro, come sottolinea il Wef, i dati che compongono l'indice di quest'anno non fotografano ancora appieno gli effetti della pandemia sull'economia. «Il report conferma che l'allarme sul "rischio diseguaglianze" della crisi Covid è fondatissimo. Le donne perdono il lavoro più degli uomini, e quindi arretrano nel reddito e nel benessere. Tutti i Paesi, e l'Italia per prima, devono tenere conto di questo dato nelle misure di sostegno e negli interventi per la ripresa», osserva Mara Carfagna, ministra per il Sud e della coesione territoriale, al Sole 24 Ore.

Lo svantaggio nel lavoro

D'altra parte i problemi del lavoro femminile sono noti e sono stati più volte sottolineati anche dal premier Mario Draghi: basso tasso di occupazione (in Italia

lavora meno di una donna su due), alta percentuale di contratti part time (49,8%), elevata differenza salariale (stimata nel 5,6% dal Wef, ma per altre rilevazioni Eurostat al 12%), mancata possibilità di carriera (solo il 28% dei manager sono donna, peggio di noi in Europa solo Cipro) e accesso a formazione Stem (16% delle donne contro il 34% degli uomini).

«Quello sull'occupazione femminile è un dato che con la pandemia è ulteriormente peggiorato, perché sempre più spesso le donne sono state le prime costrette a rimanere a casa e, purtroppo, in molti casi non sono tornate al lavoro. In questo ha molto inciso anche il divario salariale» ha commentato con Il Sole 24 Ore il ministro del Lavoro, Andrea Orlando, aggiungendo: «La ricetta per affrontare l'emergenza è incentivare percorsi di studio che vadano nella direzione dei settori a più alta occupabilità, rendere effettiva la normativa antidiscriminatoria sui luoghi di lavoro e investire potentemente sulle infrastrutture sociali, che sono la risposta strutturale a questo problema. Non a caso l'occupazione femminile è più bassa dove è più fragile la rete delle infrastrutture sociali. Oggi, infatti, ci sono quattro Italie: il Nord e il Sud, le grandi città e le aree interne. Non a un caso, tra i primi atti di lavoro al ministero c'è stata la creazione di una squadra per definire una strategia che affronti il tema nel breve e nel medio periodo».

Il nodo della formazione

La strategia sul lavoro ha, però, le sue basi nella formazione. Il 57% degli investimenti del Recovery Fund andrà alla trasformazione tecnologica e alla trasformazione ambientale, due ambiti in cui l'occupazione femminile resta bassa. Dalla fotografia dell'Italia che emerge dal report del Wef questo è evidente: nei percorsi di studi le donne in ingegneria/manifattura/costruzioni restano poco sopra l'8% contro il 24% degli uomini; nell'information &technology sono lo 0,28% contro il 2,05% degli uomini; e nelle stem in generale il 16% contro il 34 per cento. «I dati WEF dicono un passo in avanti compiuto dall'Italia sul fronte della parità di genere e confermano che i tempi per avanzare più decisamente su questa strada sono maturi. Nel Paese c'è una consapevolezza nuova, che deve tradursi in azioni concrete e coraggiose per colmare le diseguaglianze ancora esistenti» commenta Elena Bonetti, ministra della Famiglia e le pari opportunità, proseguendo: «L'empowerment e l'occupazione femminile sono leve per l'attivazione di questo processo, che richiede

prospettiva e visione. E serve, accanto alla promozione della presenza delle donne nel lavoro, un piano educativo straordinario. I dati sull'educazione lo confermano: la formazione nelle materie stem, dalla matematica al digitale, è uno snodo fondamentale per abilitare le donne ad essere protagoniste dei lavori del futuro. Il Piano della Next Generation Eu va esattamente in questa direzione e, insieme alla presidenza italiana del G20, sarà l'occasione imperdibile per ridare futuro ad un'Italia oggi piegata dalla pandemia, e che potrà davvero ripartire con lo sguardo e il protagonismo delle donne».

**** *Data_14Ottobre2021 *Quotidiano_IlSole24Ore *Sezione_Commenti *Parte_Interventi *Numero_75

Soluzioni innovative per non disperdere i talenti femminili

Il 77% dei 42mila genitori di bimbi di età compresa tra 0 a 3 anni che si sono dimessi nell'ultimo anno sono donne

Malgrado la gender equality nel mondo del lavoro sia uno degli obiettivi del Millennio secondo le Nazioni Unite, il cammino da compiere sulla strada della parità di genere è ancora lungo. A ricordarcelo sono sempre i numeri, che rappresentano le evidenze più dolorose di prassi, stereotipi e dinamiche dure a morire.

Se nel 2020 alcuni report internazionali hanno evidenziato come una donna su quattro abbia meditato l'abbandono del lavoro durante il lockdown, contro una media maschile di uno su cinque, nel 2021 sono arrivati i dati certi: l'Ispettorato del lavoro ha recentemente reso noto come, su 42 mila dimissioni di genitori di bambini da zero a tre anni nel corso di questo ultimo anno, il 77% sia rappresentato da donne.

L'Italia non è un Paese per donne. E ancora meno: non è un Paese per donne madri e lavoratrici. Eppure, se si guarda agli stili di leadership e all'apporto femminile nelle organizzazioni, non si hanno dubbi: l'uscita delle donne dal mercato del lavoro è un enorme spreco. Di risorse, energie, competenze a ogni livello. Una situazione, questa, che impoverisce tutti. Se, da una parte, c'è da registrare positivamente la crescita della sensibilità sul tema, grazie anche a studi, analisi e ricerche sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro, dall'altra si sente ancora la necessità di una visione di insieme.

Al di là delle buone intenzioni occorre scovare quei driver sui quali costruire un futuro diverso, in cui si compiano azioni in grado di abbattere definitivamente gli

ostacoli che si frappongono tra donne e mondo del lavoro, garantendo retribuzioni consone nonché percorsi strategici nelle aziende per migliorare la carriera delle donne e aprire la strada a posizioni di leadership. Il gender pay gap rappresenta solo uno dei problemi.

Le difficoltà a entrare nel mondo del lavoro si sommano alle retribuzioni più basse rispetto ai colleghi uomini e ad alcuni stereotipi difficili da abbattere, come quello secondo il quale le donne che si affermano nella carriera sacrificherebbero il loro ruolo di madri. Tali stereotipi provocano impatti negativi sullo sviluppo delle organizzazioni e per esteso della società.

È certo che, al contrario, lo stile di leadership femminile, le competenze soft delle donne e anche quelle allenate grazie ai ruoli di cura che esse ricoprono rappresentano un potenziale enorme per loro stesse, ma anche per le aziende e per la società. Ma le manager non hanno dubbi: durante la carriera, viene loro chiesto di essere più "brave" degli uomini, ma meno competitive e ambiziose. Eppure, le donne manager dichiarano di essere capaci di ottenere migliori risultati rispetto a quelli che avrebbe ottenuto un collega uomo. Qualcosa si muove, seppur lentamente, anche nella consapevolezza femminile.

Proprio nel tentativo di tracciare i lineamenti di un futuro caratterizzato dalla parità di genere, abbiamo condotto, in collaborazione con JobPricing, un'ampia ricerca con due chiavi di lettura: un'analisi del mercato del lavoro delle dirigenti per misurare il livello di gender equality attraverso informazioni relative alla carriera, alla collocazione in azienda, al livello di presenza nel board fino alle remunerazioni. E la raccolta delle percezioni delle donne manager che raccontano le proprie esperienze lavorative, le attitudini richieste oggi dal mondo del lavoro a una donna per differenziarsi rispetto a un collega, le discriminazioni che ancora esistono tra uomini e donne manager, gli ostacoli che hanno dovuto superare lungo il loro percorso e le eventuali agevolazioni delle quali hanno usufruito.

Se ne parla oggi durante l'evento "Women in charge. La nuova prospettiva per costruire una leadership femminile vincente nelle imprese". È indispensabile e non più rinviabile unire il potere dei numeri a quello delle evidenze empiriche che le donne manager vivono ogni giorno sulla propria pelle. Riflessioni che ambiscono a essere una base per generare in noi tutti un mindset che porti a soluzioni innovative e

pragmatiche, con la convinzione che maggiori sono la trasparenza e la conoscenza sul tema, più veloce sarà il cambiamento.

**** *Data_28aprile2021 *Quotidiano_IlSole24Ore *Sezione_Economia *Parte_Energia&Ambiente *Numero_76

Dai nuovi business alla finanza: così la strategia aziendale abbraccia trasversalmente i fattori Esg

Dal target "net zero" carbon al 2040 ai nuovi business della transizione energetica, dalla finanza "green" (che salirà dal 40 al 60% del totale al 2024) alla parità di genere: sono questi i binari su cui corre l'impegno di Snam nella sostenibilità che è ampio e abbraccia trasversalmente i fattori ambientali, sociali e di governance. Un orientamento consolidato dal momento che l'azienda guidata da Marco Alverà è stata la prima quotata in Italia a dar vita a un comitato Esg in cda, già nel 2019. E, a conferma del ruolo cruciale della sostenibilità, nei giorni scorsi il gruppo ha organizzato il primo webinar per la comunità finanziaria interamente dedicato ai fattori Esg (presenti una quarantina tra investitori e analisti), nel corso del quale il ceo Alverà ha rimarcato che «i fattori Esg sono perfettamente integrati nelle strategie di Snam».

Un'importante accelerazione su questo versante è stata poi compiuta con l'aggiornamento dello statuto lo scorso febbraio: l'oggetto sociale modificato cita infatti ora espressamente il purpose di Snam, cioè l'impegno a «favorire la transizione energetica verso forme di utilizzo delle risorse e delle fonti di energia compatibili con la tutela dell'ambiente e la progressiva decarbonizzazione», nonché il principio del perseguimento del «successo sostenibile». Che passa per il raggiungimento di zero emissioni nette dirette e indirette (Scope 1 e 2) entro il 2040, ma anche per l'implementazione dei nuovi business che consentiranno già nel 2024 di tagliare le emissioni di oltre 600mila tonnellate di CO2 in Italia.

Obiettivi che Snam ha declinato in una Esg scorecard, pubblicata in occasione della presentazione del piano strategico 2020-2024 lo scorso novembre, con 22 obiettivi quantitativi e misurabili su 13 aree rilevanti che consentono agli stakeholder di monitorare i risultati. A questo si è affiancato anche il via ad Arbolia, società benefit di Snam e Fondazione Cdp attiva nella forestazione urbana in Italia.

Snam, fra i Leader della sostenibilità 2021 Il Sole 24 Ore - Statista, è inoltre al lavoro sulla supply chain sia per aumentare le imprese sociali sia per supportare i fornitori nella riduzione delle emissioni e nell'aumento della diversità. I temi Esg pesano poi circa il 20% nelle politiche di remunerazione di breve e lungo termine del management. E un focus della strategia Esg è dedicato all'equilibrio di genere, con l'azienda che ha aumentato il numero di donne in posizioni executive e middle management e intensificato le collaborazioni con gli atenei in ambito Stem (Scienze, tecnologia, ingegneria e matematica) per consentire alle studentesse di acquisire competenze chiave per il presente e il futuro.

**** *Data_29Gennaio2021 *Quotidiano_IlSole24Ore *Sezione_Commenti *Parte_Società *Numero_77

Recovery: donne, zoom e trigonometria

Momento Empasse. La parità di genere resta urgente anche durante la crisi di governo. Nonostante l'interruzione politica la discussione sui progetti da avviare non si ferma, anzi. Questa settimana i tavoli per ragionare sul problema ingranano la quinta sotto la spinta propulsiva di Zoom, la piattaforma sulla quale si moltiplicano gli incontri e si manifestano i desideri: senza dedicare forse tempo a sufficienza per valutare le compatibilità di bilancio, si chiede un po' di tutto, in una sorta di bulimico assedio a politiche e politici che, educatamente, prendono appunti per integrare quanto già prodotto.

Ha preso nota Cecilia D'Elia, portavoce delle Conferenza delle donne democratiche, nello Zoom del 25 gennaio organizzato dal Partito Democratico. Ha tessuto le fila di un programma radicale e femminista Maura Cossutta nello Zoom del 26 gennaio della Casa Internazionale delle Donne. E introdurrà - dopo aver dato vita ad un Libro Bianco di proposte Valeria Manieri - lo Zoom di Halfofit, Donne per la Salvezza, appuntamento top di domenica 31 gennaio.

Aperto a tutti - su Corriere e Repubblica online - vedrà la presenza, tra gli altri, del Commissario europeo per gli affari economici Paolo Gentiloni e del Presidente del Parlamento europeo David Sassoli.

A leggere tutta la documentazione prodotta sin d'ora dalle associazioni, ed ascoltare intervento dopo intervento, la lista della spesa del Recovery Fund diventa davvero

molto lunga, e piena di desiderata tanto che, a voler assecondarli tutti, il “bottino” dei 206 miliardi di Euro non basterebbe.

Gli investimenti non ci coprono, hanno esclamato le manifestanti del Giusto Mezzo lo scorso sabato in tante piazze italiane. Ma quanto, esattamente, occorrerebbe spendere per accogliere tutte le richieste delle associazioni e delle esperte di genere? I conti ancora, nessuna li ha fatti esattamente.

Quel che è certo è che servono più fondi, per la società della cura, le infrastrutture sociali, che con i 3,6 miliardi ad oggi stanziati non si coprirebbe la necessità di asili nido su tutto il territorio italiano, e un'altra richiesta sacrosanta sarebbe ottenere il tempo pieno delle scuole in tutto il territorio italiano, che oggi il Sud ne è carente. La parità salariale, il tema del lavoro e delle imprese. Nel manifesto di Half Of it si trova tantissimo, impossibile elencare tutto: sanità e assistenza di prossimità territoriali per anziani, disabili e non autosufficienti, con una cifra aggiuntiva di almeno 4 miliardi di euro, che non venga distratta da quella della sanità già prevista.

La creazione delle infrastrutture di cura è da realizzarsi entro 5 anni, un forte investimento nei territori su consultori e centri antiviolenza; un cashback sui servizi di cura e assistenza immediato e transitorio per le famiglie italiane. Una straordinaria campagna di assunzioni nei servizi pubblici, grande possibilità occupazionale per donne e giovani, occasione per rinnovo delle competenze, nel settore scolastico, dell'assistenza, sanitario, della ricerca, della cultura; i bandi di assunzione assicurino al personale formazione specifica alla digitalizzazione e alla tecnologia, per superare eventuali gap iniziali. Un rafforzamento significativo della presenza femminile lì dove e' più carente e un forte sostegno all'imprenditorialità femminile, con affiancamento e formazione delle titolari delle nuove imprese femminili nei primi tre anni di attività. Una valutazione per una riduzione consistente dei contributi previdenziali per lavoratrici autonome (autonome totali e parziali), che sia compatibile con le esigenze di spesa pubblica e deficit. Il riconoscimento del diritto alla maternità e alla malattia per tutte le categorie professionali autonome, ordinistiche e no. L'attivazione di politiche di condivisione del lavoro di cura e della genitorialità, attraverso interventi globali, prolungando il congedo di paternità e ponendo a carico dell'INPS l'anticipo dell'indennità obbligatoria di maternità, risolvendo così il problema di liquidità delle

piccole e medie imprese italiane, ponendo inoltre il 100% di indennità obbligatoria di maternità a carico della fiscalità generale.

Le idee sono tantissime e tutte sottoscrivibili. Forse troppe. Ad un certo punto bisognerà razionalizzare anche perché servono più fondi per il lavoro, il grande assente dal dibattito Zoom, finora. E a torto. Così come sono assenti le partite Iva e le nuove imprese visto che il 28% dei neolaureati ormai pensa che sia meglio crearsi un lavoro in proprio (dati Rapporto Confprofessioni presentato lo scorso 26 gennaio).

Al di là dei costi, però, c'è un punto di partenza irrinunciabile a parer di tutte, senza il quale, onestamente, di parità non si può proprio parlare.

Non un centro di costo, per capirci, ma di potere, quello sì. Cambiare la governance del Paese: come auspicato dal movimento Dateci Voce, da Fondazione Brodolini, Aidda, Valore D e Inclusione Donna, che immaginano una composizione paritaria all'interno dell'organismo - o del tavolo - che definirà la distribuzione dei fondi del Recovery in questi 2 mesi che ci separano dalla consegna definitiva del Piano.

Ma magari pari presenze femminili anche altrove.

Per esempio, sarebbe troppo pensare a una donna come leader del recovery vero? E Presidente del Consiglio? Difficile anche immaginarlo. Però, tra le pieghe dei desideri espressi si fa avanti - al fine di misurare l'efficacia delle iniziative che verranno realizzate - l'idea di un soggetto istituzionale che valuti l'impatto di genere, o di un organismo super partes che difenda promuova e garantisca il genere femminile, e abbia capacità sanzionatoria.

Infine, non sarebbe folle - interveniva Linda Laura Sabbadini allo Zoom organizzato da Cecilia D'Elia - rafforzare il ministero delle Pari Opportunità, oggi luogo senza portafoglio, e incentivarlo ad un saldo di qualità. E non mischiarlo più con il tema “famiglia”. Ancora una volta. Metterci il gettone, sulla questione di genere. Anche sul ministero finora più povero che c'è.

**** *Data_13Dicembre2021 *Quotidiano_IlSole24Ore *Sezione_Italia *Parte_Attualità *Numero_78

Qualità della vita delle donne: al top a Treviso, cresce il Centro-Nord

Dodici indicatori al femminile tra speranze di vita, lavoro, politica e sport. Due aree metropolitane nella top ten: Firenze 5ª e Bologna 10ª

Alta speranza di vita, tasso di occupazione giovanile elevato, performance sportive tra le migliori d'Italia e una percentuale incisiva di amministratori comunali donna. Sono questi alcuni dei parametri che incoronano Treviso come la provincia con la più alta qualità della vita per le donne.

Nella top ten ci sono province medie e piccole del Centro-Nord, oltre a due città metropolitane, Firenze (5ª) e Bologna (10ª). Ad eccezione di Frosinone (90ª), le ultime trenta posizioni, invece, sono occupate da territori del Centro-Sud con Caltanissetta (107ª) in coda. Non brillano particolarmente le performance delle grandi città metropolitane: Torino, Roma e Milano sono posizionate rispettivamente al 24°, 27°e 33° posto; Palermo all'86° e Napoli al 105°.

Priorità nazionale

Sebbene l'indagine del Sole 24 Ore abbia sempre tenuto conto di alcuni di questi indicatori, quest'anno li "scorpora" per la prima volta dalla classifica generale, creando un indice a sé stante che mette in luce le discrepanze territoriali nella parità di genere.

Il tema, tra i 17 Sustainable Goals che l'Onu ha stabilito per il 2030, occupa una posizione centrale nelle politiche di rilancio e ripresa post pandemia: se a ottobre è stata modificata la legge sulle Pari opportunità per garantire maggiore corrispondenza tra i salari maschili e femminili, da gennaio sarà attiva una certificazione che attesterà le misure adottate dal datore di lavoro per ridurre il divario tra sessi nelle retribuzioni (con uno sgravio fiscale fino a 50mila euro per le aziende che si doteranno del documento).

Di respiro più ampio è la prima Strategia nazionale per la parità di genere 2021/26 presentata dalla ministra per le Pari opportunità e la famiglia Elena Bonetti. Si tratta di un piano concreto, con obiettivi misurabili: stabilite cinque priorità (lavoro, reddito, competenze, tempo e potere). Vengono definiti gli interventi - anche trasversali - da adottare e i relativi indicatori che misurano la disparità attuale e i target cui ambire.

L'obiettivo è aumentare di cinque punti, entro il 2026, il Gender Equality Index dello European Institute for Gender Equality: l'Italia attualmente è al 14° posto con 63,5 punti su 100 (4,4 in meno alla media europea).

A dare concreta attuazione alle politiche per la riduzione del gender gap saranno anche gli investimenti. In primis i circa 7 miliardi del Pnrr tra sostegni al lavoro, all'imprenditoria femminile e agli asili nido. Proprio questi ultimi sono stati inseriti

nella legge di Bilancio tra le prestazioni essenziali da garantire sul territorio, grazie all'impegno della ministra per il Sud Mara Carfagna. Il Mezzogiorno, infatti, beneficerà in modo particolare dell'obiettivo imposto dal piano: garantire un posto al nido al 33% dei bambini entro il 2027.

Indicatori e posizionamenti

La classifica è definita dalla media dei punteggi conseguiti in 12 indicatori relativi al mondo femminile nelle sue molteplici sfaccettature: la speranza di vita alla nascita; il tasso di occupazione delle donne e l'occupazione giovanile; il gap occupazionale di genere; il tasso di mancata partecipazione al lavoro; il gap retributivo tra uomini e donne; il numero di imprese femminili; gli amministratori donne, sia nelle imprese sia nei Comuni; le violenze sessuali; le performance nello sport; le prestazioni olimpiche.

In testa Treviso, che vince per speranza di vita alla nascita: «Abbiamo messo in campo una serie di politiche sul territorio e progetti per permettere a chiunque, uomini e donne, di esprimere il proprio talento - spiega il sindaco di Treviso Mario Conte, in carica dal 2018 -. Già prima della pandemia avevamo previsto lo smart working per le dipendenti comunali e, grazie alla commissione pari opportunità e all'assessorato Politiche sociali, abbiamo creato laboratori per il reinserimento lavorativo delle donne».

A brillare in più di un indicatore anche Bolzano, prima in due indici: tasso di occupazione giovanile e di mancata partecipazione al mondo del lavoro. Oppure Benevento, in testa per percentuale di imprese femminili sul totale delle registrate e per basso numero di violenze sessuali denunciate.

I divari territoriali

A penalizzare il Sud sono pressoché tutti i sotto indicatori che riguardano l'occupazione e la retribuzione femminile. Qualche esempio: a Caltanissetta la media delle donne occupate supera di poco le 22 su 100, mentre la differenza tra il tasso di occupazione maschile e femminile è del 38,6 per cento; a Siracusa la retribuzione media annua delle donne lavoratrici dipendenti è del 45% inferiore alla media maschile, complice probabilmente la maggiore incidenza di contratti part time. «Le differenze esistevano già prima del Covid che, di fatto, le ha amplificate - spiega Paola Profeta, docente di Scienza delle Finanze dell'Università Bocconi e direttrice dell'Axa Research Lab on Gender Equality -. Sono legate al fatto che al Sud non ci sono

infrastrutture come asili nido e scuole con la formula del tempo pieno. Gli investimenti devono andare in questa direzione, cioè del sostegno alla famiglia».

La situazione, però, si ribalta quando si analizzano il numero di imprese femminili e il numero di amministratori donne sul totale degli amministratori di imprese. In fondo alla classifica, infatti, nel primo caso finisce Milano con il 17,2%, preceduta da Bolzano (106ª) e Trento (105ª): due teste di serie della Qualità della vita, che però "cadono" con un tasso di imprese femminili poco superiore al 18 per cento. Le stesse tre province si trovano in coda sul fronte degli amministratori: Bolzano veste la maglia nera, Trento è alla posizione 105 e Milano alla 103. «È un dato interessante, anche perché di solito misuriamo il gender gap in base ai tassi di occupazione - chiosa Profeta -. Per comprendere questi dati si deve però considerare che nelle grandi città ci sono imprese più grandi in cui le donne possono fare carriera; in altri posti, invece, aprire la propria azienda per una donna rappresenta l'unica chance».

**** *Data_8Marzo2021 *Quotidiano_IlSole24Ore *Sezione_Cultura *Parte_Scienza *Numero_79

È una fisica da Nobel? Allora può attendere

Il concetto di parità è sempre fondamentale, ma è interessante notare che può essere declinato in modo diverso. Mentre in sociologia si parla di pari opportunità per individui con caratteristiche diverse, per i fisici la parità discende dalle leggi che governano l'Universo ed implica che tutto avvenga in modo simmetrico senza alcuna differenza tra sopra e sotto, davanti e dietro, destra e sinistra. Se questo non fosse vero, si parlerebbe di violazione della parità.

All'inizio degli anni '50 due scienziati americani (di origine cinese) Lee e il collega Yang avevano ipotizzato che nel decadimento beta del Cobalto ci fosse violazione di parità. Ma le teorie devono avere una verifica sperimentale e Lee si rivolse all'esperta mondiale in materia Chien-Shiung Wu, meglio nota come Madame Wu, sua collega all'università di Columbia. Nel dicembre 1956, lei realizzò un esperimento epocale dove trovò che gli elettroni emessi dal Cobalto radioattivo avevano una direzione preferenziale a riprova dell'esistenza della violazione di parità. L'argomento fu oggetto del premio Nobel per la Fisica del 1957, ma i premiati furono Lee e Yang. Madame Wu venne dimenticata, fornendo un chiaro esempio di violazione della parità

di genere, questa volta. Ci vollero anni perché il suo contributo sperimentale fosse riconosciuto. Nel 1975 fu la prima donna a diventare Presidente della American Physical Society e nel 1978 fu il primo vincitore del prestigioso premio Wolf. Purtroppo, a tutt'oggi, Madame Wu è rimasta l'unica donna nella lista dei premiati, con una percentuale di presenza femminile tristemente simile a quella del Nobel per la Fisica, conferito 114 volte ad un totale di 216 vincitori tra i quali si annoverano solo quattro donne. L'ultima è stata premiata nel 2020, insieme ad altre due scienziate insignite del Nobel per la chimica.

Una bella notizia in un anno che si è rivelato molto difficile per le donne impegnate nella ricerca, dal momento che la pandemia ha esacerbato situazioni di disparità già esistenti nel mondo accademico. Andando ad esaminare le pubblicazioni scientifiche nel 2020, si nota che la percentuale di articoli con primo autore donna è minore rispetto alle medie degli anni precedenti. Anche la percentuale di domande di finanziamento con donne responsabili del gruppo di ricerca proponente è inferiore ai valori raggiunti in passato.

Un'analisi focalizzata sull'astronomia ha evidenziato che, mentre la produttività degli astronomi è rimasta pressoché costante, quella delle astronome è diminuita. Non è un crollo, per fortuna. Parliamo di una flessione che dimostra quanto anche gli ambienti più avanzati risentano dello stress da smart working dove le più penalizzate sono le giovani mamme che vivono un momento delicato della loro carriera, quando devono dimostrare al mondo quello che valgono, ma, nel gioco di incastri tra incombenze lavorative e domestiche, faticano a trovare il tempo per farlo.

E non abbiamo neanche toccato il tema delle pari opportunità di carriera, né tampoco del pari salario a parità di compiti svolti. Sappiamo che sono temi caldi, presenti anche nel discorso del nuovo Primo Ministro alle Camere, ma sappiamo anche che la soluzione non è dietro l'angolo. Occorre fare interventi mirati, o, magari, sfruttare le occasioni che si presentano per caso. E' quello che è successo in Giappone per la presidenza del Comitato Organizzativo delle Olimpiadi. L'ottuagenario Yoshiro Mori, stanco per le lunghe riunioni, aveva dichiarato che il problema era la presenza di donne che parlano troppo. L'eco della infelice dichiarazione, seguita da inutili scuse, si era ingigantita a tal punto da spingere l'attempato signore alle dimissioni, convinto che sarebbe stato sostituito da un collega di pari grado, ed età. Invece il commento

sessista ha spianato la strada alla nomina di Seiko Hashimoto, una signora cinquantenne che è stata campionessa olimpionica di pattinaggio di velocità e che, forse, di olimpiadi se ne intende di più del presidente dimissionario. Un bell'esempio di come un problema possa trasformarsi in un'opportunità anche in un paese come il Giappone che è al 121esimo posto, su 153 nazioni, nella classifica stilata dal World Economic Forum in base all'indice della parità di genere. Per la cronaca, l'Italia è 76esima, e non possiamo certo essere soddisfatti nel constatare che in Europa solo la Grecia fa peggio di noi. Migliorare l'indice di parità del nostro paese dovrebbe essere una priorità del nuovo governo, ben sapendo che si tratta di una strada in salita dove non bisogna mollare mai, pena la retrocessione.

Mi piace pensare che, forse, la parità di genere verrà raggiunta nello spazio prima che sulla Terra grazie agli sforzi in questo senso da parte delle agenzie spaziali. Le azioni più decise per incrementare e valorizzare la componente femminile nel gruppo degli astronauti sono targate NASA. Nelle ultime selezioni delle nuove classi si è arrivati alla quasi parità tra uomini e donne e, quando si è trattato di scegliere gli astronauti che parteciperanno alla missione Artemis per il ritorno alla Luna, sono comparsi nove uomini e nove donne. Dopo tutto, l'impegno della NASA è di portare sulla Luna la prima donna ed il prossimo uomo. Anche l'Agenzia Spaziale Europea, che ha appena aperto una selezione per nuovi astronauti, ha sottolineato che farà attenzione ad offrire uguali opportunità a uomini e donne e cercherà anche di considerare candidati disabili purché questo non precluda la possibilità di essere operativi in orbita. Ma non sarà l'ESA a poter dire di avere inventato la categoria dei parastronauti. La prima astronauta disabile dovrebbe fare parte dell'equipaggio di una delle prossime missioni Crew Dragon che non avrà a bordo astronauti ma semplicemente passeggeri. Saranno ospiti paganti, oppure fortunati perché un posto verrà assegnato tramite una lotteria organizzata per raccogliere fondi destinati ad un ospedale oncologico pediatrico. Nel volo ci sarà anche Hayley Arceneaux che proprio in quell'ospedale è stata curata da un cancro alle ossa che le ha tolto una gamba. A 29 anni, Hayley sarà la più giovane astronauta americana a dimostrazione che lo spazio è proprio per tutti.

**** *Data_28Ottobre2021 *Quotidiano_IlSole24Ore *Sezione_Commenti *Parte_Interventi *Numero_80

Parità salariale, pubblicare i dati può fare la differenza

Il disegno di legge approvato dal Parlamento italiano non prevede la pubblicazione da parte delle aziende dei dati relativi alle retribuzioni, ma solo la messa a disposizione.

La legge che modifica il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, approvata con voto unanime sia alla Camera sia al Senato, non è il primo intervento legislativo italiano volto a sostenere la parità retributiva tra i sessi, e non sarà probabilmente l'ultimo.

Le norme di questo tipo sono auspicabili, dal punto di vista economico, fino a quando l'abbinamento degli individui alle posizioni lavorative, e alle corrispondenti retribuzioni, non rifletterà la pari produttività potenziale dei due generi, eliminando quel differenziale salariale che è ingiusto dal punto di vista delle donne, e inefficiente dal punto di vista della collettività, perché alimenta il circolo vizioso delle profezie che si auto avverano.

L'Economia di genere sottolinea l'incongruenza tra l'ipotesi di uguale distribuzione di talento tra uomini e donne (gender similarities hypothesis) da un lato, e l'evidenza empirica di una robusta prevalenza maschile nelle posizioni meglio retribuite dall'altro. Assumendo questa ipotesi, non si intende negare che il cervello degli uomini possa funzionare in modo un po' diverso da quello delle donne, ma si intende sottolineare il fatto che queste differenze non implicano né carenze di capacità innate del genere femminile, né si traducono automaticamente in differenze di risultato. Ad esempio, per orientarsi nello spazio gli uomini preferiscono usare schemi cognitivi geometrico-direzionali (gira a destra tra 100 metri e fermati dopo altri 200 metri), mentre le donne preferiscono fare riferimento a punti cospicui (gira a destra prima del ponte e fermati alla chiesa): ma questa differenza non rileva, se entrambi arrivano a destinazione nello stesso tempo.

Poiché differenza non significa carenza, le diverse dotazioni di uomini e donne non possono spiegare i minori rendimenti delle caratteristiche produttive del genere femminile che determinano i differenziali retributivi osservati nei dati. La causa che ostacola la rivelazione del talento femminile, e impedisce che sia incentivato e premiato come quello maschile, è invece l'azione degli stereotipi di genere.

Gli studi sull'euristica della rappresentatività dimostrano che nel prendere le decisioni gli individui sostituiscono spesso l'uso degli stereotipi ai criteri di scelta razionale; le persone tendono ad attribuire caratteristiche simili a soggetti simili, trascurando le informazioni che porterebbero a conclusioni opposte, ma che sono in contrasto con i loro pregiudizi.

È importante sottolineare che il comportamento viziato dal pregiudizio non è intenzionale, consapevole, deliberato e volto a nuocere. Al contrario, è inconsapevole, automatico, non intenzionale, è fuori dal nostro controllo, è spesso contradditorio rispetto alle nostre intenzioni consapevoli e ai nostri valori, ed è comune a uomini e donne.

Il talento e il merito non emergono semplicemente in risposta all'intenzione del decisore, e la buona volontà non basta per contrastare gli effetti del pregiudizio. Nelle competizioni del mondo reale l'interazione tra preferenze genuine e stereotipi sociali condiziona negativamente le scelte degli agenti sia dal lato dell'offerta sia dal lato della domanda di lavoro.

Dal lato dell'offerta di lavoro, cioè delle decisioni prese dagli individui, gli effetti dello stereotipo che delega alla sola componente femminile la responsabilità del lavoro domestico e di cura rendono il confronto tra i sessi una lotta impari, e favoriscono il permanere delle differenze di genere nelle assunzioni, nelle promozioni e nelle retribuzioni.

Dal lato della domanda di lavoro, cioè delle decisioni prese dalle imprese, una letteratura ormai consistente evidenzia come, a causa degli stereotipi, un'identica prestazione sia sistematicamente sottovalutata se attribuita a una donna invece che a un uomo. Ad esempio, analizzando i risultati della valutazione di un identico curriculum, attribuito alternativamente a un nome maschile o a un nome femminile, si osserva un esito nettamente meno favorevole per la componente identificata da un nome di donna, palesando in tal modo l'esistenza di una disparità di trattamento che disincentiva l'impegno e ostacola la rivelazione del talento femminile.

Poiché gli stereotipi nascono dal vuoto informativo, gli strumenti che possono contrastarli sono: l'informazione, la formazione, la conoscenza, il sapere disciplinare, la ricerca, l'analisi dei dati, il metodo scientifico, e così via. Anche le modifiche del Codice delle pari opportunità introdotte dalla legge appena approvata possono

contribuire a stabilire un legame diretto e positivo tra la trasparenza delle informazioni e la parità di retribuzione, perché proprio l'evidenza che deriva dai dati può dare la migliore dimostrazione della concreta applicazione del diritto alla parità di trattamento tra i generi a livello aziendale.

Si poteva fare di più? Contrariamente a quanto proposto nella direttiva europea Com(2021)93, la legge italiana non rende ancora obbligatoria la pubblicazione dei rapporti sulla situazione del personale. Anche se sono ormai numerose le aziende che seguono spontaneamente la buona prassi di andare "oltre la legge" nella comunicazione di informazioni di carattere non finanziario, il provvedimento potrebbe risultare più efficace vincolando i soggetti obbligati a pubblicare i rapporti tali e quali, perché il fatto che in assenza di una norma specifica ciascuna azienda vada "oltre la legge" a modo suo riduce la comparabilità dei dati. L'uniformità dei criteri di raccolta e pubblicazione delle informazioni rende invece possibile il confronto tra aziende simili, incentivando i datori di lavoro a prevenire i potenziali divari retributivi e a promuovere la cultura delle pari opportunità, così come previsto dal sistema premiale istituito dalla legge con la certificazione della parità di genere.

Nella "società della conoscenza" il talento che ogni Paese riuscirà a sviluppare determinerà il suo vantaggio competitivo sul mercato globale, e la trasparenza delle informazioni è una condizione necessaria per evitare che quello della componente femminile della popolazione vada sprecato. Le politiche di pari opportunità rispondono a questa esigenza, e sono necessarie perché questo problema non si risolve da solo, col passare del tempo; l'eliminazione dei pregiudizi è ostacolata dal meccanismo delle previsioni auto-confermantisi, per il quale gli stereotipi si trasformano in profezie che trovano in sé stesse il proprio adempimento.

**** *Data_12Luglio2021 *Quotidiano_LaRepubblica *Sezione_Esteri *Parte_nessuna *Numero_81

Al via il G20 delle donne: "Ci vuole una roadmap della parità di genere"

Da oggi si riunisce il summit Women20, presieduto da Sabbadini. "L'uguaglianza aumenta la crescita. Una sfida che si può vincere"

Roma - Quest'anno l'Italia ha la presidenza del G20 e a fine ottobre a Roma si riuniranno i capi di Stato e di governo di 19 Paesi più i rappresentanti dell'Unione

europea che insieme rappresentano l'85% del Pil mondiale. È a loro che parla il summit del Women20 - il gruppo del G20 che si occupa di uguaglianza di genere e rappresenta la società civile - che si tiene a Roma da oggi fino a giovedì 15 luglio: tre giorni per discutere di lavoro e imprenditorialità femminile, di opportunità offerte dallo sviluppo digitale, di accesso all'istruzione e ai servizi di cura, di presenza paritaria nei luoghi decisionali, ma anche di divario salariale e tecnologico, di contrasto agli stereotipi di genere e alla violenza sulle donne.

"Saranno presenti scienziate, economiste, donne che lottano per i diritti della propria terra, una rappresentanza ampia" per "rimettere le donne al centro del cambiamento" e tracciare una "roadmap per l'uguaglianza", dice Linda Laura Sabbadini, presidente di Women20.

La pandemia ha avuto un impatto molto duro sul mondo femminile, "sul lavoro, ma anche sull'istruzione, dove ci sono stati lockdown prolungati con la mancata partecipazione scolastica da parte dei bambini e delle bambine", spiega. Le donne sono state "allo stesso tempo pilastro del sistema di welfare e della lotta alla pandemia, ma la loro situazione si è aggravata".

Le statistiche internazionali non lasciano spazio ad ambiguità: la pandemia ha esacerbato le disuguaglianze allontanando l'obiettivo di una vera parità a livello globale. "Le donne sono il 24% più vulnerabili nel perdere il lavoro e nel subire cali più marcati del reddito. Il divario retributivo di genere, già elevato, si è ampliato, anche nel settore sanitario", conferma l'Onu.

Un'altra generazione di donne "dovrà attendere la parità di genere, per colmare il divario globale ci vorranno 135,6 anni", calcola il World Economic Forum, che nel suo rapporto annuale restituisce l'ampiezza delle sfide. In politica, innanzitutto, dove il divario di genere resta il più significativo: in 156 Paesi del mondo, le donne rappresentano solo il 26,1% di circa 35mila seggi parlamentari e solo il 22,6% di oltre 3.400 ministri nel mondo. Ma anche nella partecipazione alla vita economica il divario è sostanziale: tra le posizioni di vertice le donne nel mondo rappresentano ancora solo il 27% di tutti i manager, dice il Wef.

Il Women20 non servirà solo a indicare la direzione del cambiamento ma anche gli obiettivi concreti per realizzarlo, con proposte e strategie per aumentare l'occupazione femminile e investire sull'imprenditoria delle donne, migliorare i servizi di assistenza

e di cura, pensare a "un piano d'azione globale contro gli stereotipi di genere e per il cambiamento culturale" e per mettere il contrasto alla violenza contro le donne al centro dell'agenda internazionale. "Per la prima volta il G20 è un G20 che si occupa ad ampio spettro delle tematiche di genere mentre tradizionalmente era focalizzato sulle questioni economiche", riflette Sabbadini. "La parità, l'empowerment femminile sono degli obiettivi strategici di fondo, l'interazione tra la politica e la società civile è centrale per raggiungerli. Abbiamo l'opportunità di realizzare il pieno potenziale delle donne. Non solo aumenterà la crescita sostenibile, ma sarà anche un imperativo per l'esistenza di società creative e inclusive, sostenute da una cittadinanza attiva. L'uguaglianza è una grande sfida che si può vincere".

**** *Data_20Dicembre2022 *Quotidiano_LaRepubblica *Sezione_Economia *Parte_nessuna *Numero_82

Amazon Italia prima azienda di e-commerce a ottenere la certificazione sulla parità di genere

Il certificato rilasciato da Bureau Veritas Italia, che ha validità triennale, attesta che la società è conforme ai requisiti per garantire un sistema inclusivo

MILANO - Amazon Italia ha ottenuto la certificazione UNI/PdR 125:2022 sulla parità di genere. Lo annuncia la socoetà in una nota sottolineando di essere la prima azienda del settore dell'e-commerce ad aver ottenuto la certificazione da Bureau Veritas Italia, ente accreditato Accredia. La prassi è parte integrante delle priorità strategica della Missione 5 del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza volta a incentivare una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro e ridurre i gap di retribuzione basati sul genere. La certificazione, che ha una validità di tre anni e sarà soggetta a monitoraggio annuale, attesta che l'azienda è conforme ai requisiti definiti per garantire un sistema realmente inclusivo che rispetti la diversità di genere sul posto di lavoro, sulla base di dati e obiettivi misurabili.

"Questo importante riconoscimento conferma la validità del percorso intrapreso nell'implementazione di politiche aziendali a sostegno dell'inclusione e della parità di genere", ha commentato Mariangela Marseglia, vicepresidente e Country Manager per Amazon.it e Amazon.es." In Amazon la diversità è un valore cardine che guida ogni decisione aziendale e che ci permette ogni giorno di poter offrire ai nostri dipendenti

un ambiente di lavoro confortevole, sicuro e inclusivo. La capacità di Amazon di innovare per i clienti si basa sulle diverse prospettive e competenze delle persone dei nostri team. Crediamo che costruire una cultura accogliente e inclusiva sia fondamentale affinché le persone svolgano al meglio il loro lavoro"

**** *Data_6Dicembre2022 *Quotidiano_LaRepubblica *Sezione_Qualità&Mercati *Parte_nessuna *Numero_83

Miglior paga e carriera per le donne la parità di genere formato azienda

Ecco le "Italy's Best Employers for Women 2023" selezionate fra 2.000 imprese dove c'è più attenzione sul fronte economico e sulla realizzazione sociale

Le analisi sulla parità di genere non possono prescindere dagli aspetti lavorativi, quanto meno per due ordini di ragioni: la prima è che l'indipendenza economica è la strada maestra per garantire la parità all'interno della società, la seconda è che il lavoro è una delle massime forme di realizzazione sociale. Per questa ragione tanto tra i consumatori, quanto tra gli investitori c'è una crescente attenzione alle politiche aziendali verso le donne, da dimostrare attraverso azioni concrete e non solo principi. Una bussola utile in tal senso è costituita dallo studio "Italy's Best Employers for Women 2023", condotto per il terzo anno consecutivo dall'Istituto tedesco Qualità e Finanza (Itqf), in collaborazione con Ubermetrics Technologies e l'Istituto di ricerca economica e gestionale (Imwf).

Sulla base di due milioni di citazioni online, lo studio premia i 360 migliori datori di lavoro per donne in Italia, considerando un universo di oltre 2 mila aziende operanti nella Penisola. La classifica finale nasce dall'integrazione ed elaborazione dei dati raccolti attraverso il social listening (raccolta di dati dalle pagine in lingua italiana e ad accesso libero) fra agosto 2021 e luglio scorso. I dati vengono analizzati da un software di intelligenza artificiale, che li suddivide in frammenti di testo e li assegna all'azienda che menzionano. Successivamente, vengono categorizzati per aree tematiche e classificati come positivi, neutri o negativi. In questa edizione sono stati considerati 45 argomenti divisi nelle tre aree della cultura d'impresa, delle pari opportunità e della carriera. Tra gli argomenti approfonditi vi è il gender pay gap, inteso come la differenza tra la paga oraria media – a parità di mansioni – tra lavoratori uomini e donne. Secondo Eurostat, il differenziale nel nostro Paese è tutto sommato

contenuto (il 4,2% nel 2020) rispetto alla media europea (13%), ma si tratta di un indicatore di portata limitata, dato che il gap risulta basso in tutti i mercati del lavoro con una minore partecipazione generale delle donne, e nelle quali accade più spesso che a lavorare siano donne più qualificate, quindi con salari più alti. In sostanza, le donne che lavorano, guadagnano meglio, ma sono di meno.

A riprova di ciò, un altro indicatore considerato dagli analisti – il gender employment gap – evidenzia che l'Italia è ai primi posi nel Vecchio Continente per la differenza tra il tasso occupazionale maschile e quello femminile, ben il 19,2% a considerare le donne tra i 20 e i 64 anni. Senza trascurare il fatto che molte donne, nonostante la disponibilità a impegnarsi a tempo pieno, si trovano a poter scegliere solo offerte di lavoro part-time: accade tre volte in più degli uomini. Inoltre, nella Penisola solo il 28% dei ruoli manageriali è ricoperto da donne: negli anni sono stati fatti dei passi in avanti, ma il cammino verso la parità resta ancora lungo. I gruppi professionali nei quali sono presenti più donne che uomini sono quelli della vendita e servizi personali o le professioni intellettuali, mentre le proporzioni sono rovesciate tra artigiani, operai specializzati e agricoltori.

Tornando alla ricerca, per ottenere un punteggio alto, alle aziende non è sufficiente eccellere in una sola area tematica. Vengono selezionate solo le aziende che ottengono almeno 50 punti. In questa edizione dello studio, solo in 360 aziende hanno raggiunto questa soglia e possono richiedere il sigillo di qualità ufficiale rilasciato dall'Itqf. Qualche esempio? Nell'abbigliamento e moda spicca la performance di Gucci, per gli articoli sportivi Decathlon, nelle energie rinnovabili Enel Green Power e nell'ingegneria e costruzioni Webuild. Scorrendo il report, tra le assicurazioni brilla Allianz e tra le banche Credito Emiliano, tra i servizi finanziari spicca Banca Generali e nella consulenza Deloitte, tra gli alberghi Starhotels, nella ristorazione Pellegrini e tra i fast food McDonald's.

**** *Data_25Novembre2021 *Quotidiano_LaRepubblica *Sezione_Esteri *Parte_nessuna *Numero_84

Dall'Afghanistan al Togo, l'impegno dell'Ue al fianco delle donne

La parità di genere è uno dei valori fondamentali europei e in epoca Covid ha bisogno di essere rilanciata. Entro il 2025 l'85 per cento di tutte le nuove azioni esterne

dell'Unione in tutti i settori concorrerà al suo raggiungimento, scrivono l'Alto rappresentante Josep Borrell e la Commissaria per i Partenariati internazionali Jutta Urpilainen

Raramente nel mondo i diritti delle donne e delle ragazze sono stati messi in discussione come in Afghanistan. I recenti sviluppi sono motivo di grande preoccupazione. L'Unione ha chiarito che la futura assistenza allo sviluppo prestata dall'Ue all'Afghanistan dipenderà dal rispetto del quadro giuridico internazionale e delle norme in materia di diritti umani, compresi i diritti delle donne e delle ragazze. L'Ue continuerà a sostenere le donne e le ragazze dell'Afghanistan e del mondo con impegno e determinazione, rimanendo fedele ai propri valori e alle proprie convinzioni.

Insieme ai diritti umani, alla libertà e alla democrazia, l'uguaglianza è uno dei valori che costituiscono il fondamento stesso dell'Unione europea e arricchisce le nostre società e ne rafforza la resilienza. La parità di genere è un elemento centrale della pace, della sicurezza, della prosperità economica e dello sviluppo sostenibile e i trattati dell'Ue ne impongono la difesa e la promozione.

Lavorare sul piano politico, operativo e finanziario per promuovere e salvaguardare i progressi in materia di parità di genere è pertanto una priorità politica e un obiettivo chiave dell'Unione. Il piano d'azione dell'Ue sulla parità di genere III e il nuovo bilancio dell'azione esterna dell'Ue forniscono una tabella di marcia per un'azione globale verso un mondo garante della parità di genere. Collaboriamo strettamente con i partner multilaterali, regionali e bilaterali, comprese le organizzazioni della società civile, per conseguire questi obiettivi. Abbiamo ancora molta strada da fare e non possiamo riposare sugli allori. Insieme siamo più forti, anche se sono molte le sfide che restano da affrontare.

In molti Paesi la crisi Covid-19 ha inasprito le disparità di genere esistenti in ambiti quali l'istruzione, la formazione professionale, la salute, la sicurezza, la salute sessuale e riproduttiva e i relativi diritti, i processi decisionali e le opportunità economiche. Le misure di confinamento dovute al Covid-19 hanno spesso coinciso con un aumento della violenza di genere, in particolare della violenza domestica, mentre l'accesso delle

donne e delle ragazze ai servizi per la salute sessuale e riproduttiva è diminuito. Al contempo una parte significativa dell'onere dell'assistenza è ricaduta sulle donne e sulle ragazze. Le persone che lavorano nell'economia informale e occupano posizioni scarsamente qualificate (per la maggior parte donne), le persone migranti e quelle che appartengono a minoranze sono maggiormente a rischio e si scontrano con forme multiple e intersezionali di discriminazione.

La chiusura delle scuole ha inoltre esposto le ragazze a un rischio maggiore di sfruttamento sessuale, gravidanze precoci, lavoro minorile e matrimoni forzati. Secondo le stime del Malala Fund sono 20 milioni in più le ragazze che rischiano di abbandonare la scuola, per un totale di 150 milioni di ragazze (pari a un terzo della popolazione dell'Ue) senza prospettive di istruzione.

Secondo una recente relazione delle Nazioni Unite, la spesa militare nel 2020 ha superato ancora una volta la spese mondiale per la sanità, persino in un anno dominato dalla pandemia di Covid-19. Ai fini di una ripresa sostenibile dalla pandemia dobbiamo raddoppiare gli sforzi profusi per la promozione della parità di genere.

È il momento di fare di più

Questa sfida richiede una risposta globale e deve essere affrontata ora che stiamo costruendo il futuro che desideriamo per i nostri figli e nipoti, affinché crescano in un mondo post-pandemia più equo, più diversificato e in cui le pari opportunità sono una realtà. Dobbiamo affrontare le cause profonde della disuguaglianza di genere e della discriminazione basata sul genere al fine di conseguire un cambiamento sostenibile.

L'Unione europea e i suoi Stati membri e le istituzioni finanziarie europee sono stati accanto alle donne e alle ragazze di tutto il mondo per tutta la durata della pandemia. Come Team Europa abbiamo già mobilitato 46 miliardi di euro a sostegno di oltre 130 Paesi partner dedicando particolare attenzione alle donne e ai giovani.

Tre esempi del nostro impegno: in Nepal abbiamo aiutato un milione di ragazze e ragazzi a proseguire la loro istruzione attraverso l'apprendimento via radio; in Togo abbiamo sostenuto la creazione di un regime di reddito universale e la nomina di donne a capo di nuove amministrazioni locali; a livello mondiale l'iniziativa Spotlight Ue-

Onu ha aiutato 650mila donne e ragazze a prevenire o combattere la violenza nei loro confronti e ha educato 880mila uomini e ragazzi alla mascolinità positiva, alla risoluzione non violenta dei conflitti e alla genitorialità.

Per far fronte alle sfide crescenti dobbiamo tuttavia fare di più e meglio. Questo è lo scopo del piano d'azione sulla parità di genere III, che promuove la leadership e la partecipazione significativa delle donne, delle ragazze e dei giovani alla vita politica, economica, sociale e culturale come pure a tutte le questioni connesse alla pace e alla sicurezza in tutto il mondo.

Lavoriamo per rilanciare lo sviluppo umano

Stiamo ora trasformando questo piano in realtà con l'aiuto del nuovo strumento Ndici-Europa globale, che con una dotazione di 79,5 miliardi di euro sosterrà l'azione esterna dell'Ue per i prossimi 7 anni. Il sostegno all'istruzione, e in particolare all'istruzione delle ragazze, avrà un ruolo centrale. L'Ue sostiene l'istruzione nelle situazioni di emergenza e ha collaborato con i Paesi partner per tutta la durata della pandemia per ridurne al minimo l'impatto sull'apprendimento e sul benessere dei più giovani e per facilitare un ritorno a scuola sicuro.

Come Team Europa eroghiamo già oltre la metà di tutti gli aiuti globali all'istruzione, ma aumenteremo ulteriormente i finanziamenti per promuovere la parità di genere attraverso un'istruzione di qualità a tutti i livelli. Il nostro impegno congiunto a stanziare 1,7 miliardi di euro a favore del partenariato globale per l'istruzione a luglio, con l'obiettivo di trasformare l'istruzione per le ragazze e i ragazzi in un totale di 90 Paesi e territori, si iscrive in questo nuovo inizio.

Stiamo moltiplicando i nostri sforzi in tutti i campi, dal sostegno all'istruzione e alle opportunità economiche per le donne e le ragazze al miglioramento del loro accesso ai servizi per la salute sessuale e riproduttiva. Entro il 2025 l'85 per cento di tutte le nuove azioni esterne dell'Ue in tutti i settori concorrerà alla parità di genere e all'emancipazione femminile.

Le azioni intese al raggiungimento di tale obiettivo, che stiamo portando avanti con i Paesi partner sulla base di una stretta consultazione con le organizzazioni della

società civile, gli attivisti per i diritti delle donne e i giovani, sono in fase di completamento. Dobbiamo rilanciare lo sviluppo umano e conseguire gli obiettivi di sviluppo sostenibile entro il 2030, senza lasciare indietro nessuna donna e nessuna ragazza. Riuscirci è indispensabile.

**** *Data_17Ottobre2021 *Quotidiano_LaRepubblica *Sezione_Cronaca *Parte_nessuna *Numero_85

Chiara Corazza: "La svolta o si torna al Medioevo. Servono più leader e scienziate"

Dal 2017 è al vertice del Women's Forum: "Anche l'opinione pubblica - racconta - è pronta: l'84% dei nostri intervistati vuole la parità di genere"

ROMA - "Questo non è il solito G20. Mai come adesso si è tanto parlato di uguaglianza di genere. Non è come tutte le altre volte, quando per i diritti delle donne si lasciavano poche righe in fondo al comunicato finale". Chiara Corazza, ai vertici del Women's Forum dal 2017, prima come Managing Director, e dall'aprile di quest'anno come "rappresentante speciale", da poche settimane anche Ufficiale dell'Ordine della Stella d'Italia, è convinta che per la parità di genere stavolta si aprano opportunità vere: "È un momento storico perché siamo sull'orlo del precipizio: o torniamo nel Medioevo, oppure ci battiamo perché le donne arrivino nei posti in cui si prendono le decisioni".

Eppure, la pandemia ha emarginalizzato ancora di più le donne. Cosa la rende così fiduciosa?

"È vero, d'altra parte anche nelle guerre chi soffre di più? Le donne! Le donne sono anche le principali vittime del cambiamento climatico, la percentuale di morte è superiore del 14% a quella degli uomini. Ma sono sempre in prima linea negli interventi e nell'assistenza, il 70% delle persone che sono state sul fronte della pandemia sono donne. Non sono invece mai al tavolo".

Perché invece adesso potrebbero finalmente arrivarci?

"Intanto perché l'opinione pubblica è pronta: dal nostro barometro emerge che l'84% degli intervistati vuole la parità di genere. E poi perché per la presidenza italiana del G20 questa può essere l'occasione per brillare, per mettere finalmente al centro le donne non come vittime ma come soggetti che possono dare un vero contributo".

L'Italia non brilla per la parità di genere, il nostro livello di occupazione femminile è tra i più bassi in Europa.

"L'Italia non è certo fanalino di coda nel G20: sta firmando una legge importante sulla parità salariale, che si aggiunge alla legge sul congedo di paternità, sta dando l'esempio anche con le norme del Pnrr per le quali si è battuta Elena Bonetti, che nelle gare d'appalto assegnano un punteggio supplementare alle imprese che non discriminano le donne. Nel mondo ci sono 242 milioni di donne imprenditrici, ma solo l'1% di loro ha accesso agli appalti pubblici e privati".

L'esclusione delle donne spesso però è frutto anche di scelte sbagliate, a cominciare dagli studi. Tra le vostre richieste c'è infatti quella di incentivare l'accesso femminile alle materie Stem, ma spesso sono le ragazze stesse che si autoescludono.

"Il 72% delle ragazze tra i 12 e i 18 anni che abbiamo intervistato su come vedono il loro futuro ha risposto che desidera fare qualcosa che abbia un impatto positivo sulla società, nessuna di loro tra le priorità indica quella di guadagnare soldi. Bisogna invece far capire che studiare le materie Stem dà un valore aggiunto al proprio futuro, permetterà di dare un contributo essenziale al mondo in trasformazione: l'85% dei mestieri futuri noi ancora non li conosciamo. Il talento non è maschile né femminile, c'è un gap enorme da colmare ma non ci riusciremo mai se gli studi importanti li fanno solo i ragazzi. Non è uno slogan: è il momento della Shecovery, bisogna fare in modo che tutti abbiano le stesse opportunità".

**** *Data_13Agosto2021 *Quotidiano_LaRepubblica *Sezione_Commenti *Parte_nessuna *Numero_86

L'agenda della parità di genere

Per combattere i pregiudizi e gli stereotipi, l'unica strada è far crescere la consapevolezza della loro esistenza e della loro riproduzione spesso inconsapevole

Di un'agenda trasformativa globale per la parità di genere c'è assoluto bisogno. Il G20 non ha mai tenuto una ministeriale sull'empowerment femminile. Per questo la Conferenza internazionale di Santa Margherita Ligure, organizzata dalla ministra Elena Bonetti, assume una rilevanza particolare. È la prima volta che succede. E non sarà l'ultima. E allora dobbiamo volare alto. Prepararci ad un grande salto.

Abbiamo la necessità di un cambiamento culturale in tutti i Paesi del G20. Di una forte battaglia contro gli stereotipi di genere. Serve una strategia formativa adeguata

che parta dalle scuole primarie. Agisca sui libri di testo, rimuova i condizionamenti nei ruoli su bimbi e bimbe, si attivi per la visibilità delle donne nella storia, avvicini di più le bimbe alle materie scientifiche e all'educazione finanziaria. Fino all'università, con materie obbligatorie, in tutti i corsi di laurea, sugli stereotipi di genere. Perché per combattere i pregiudizi l'unica strada è far crescere la consapevolezza della loro esistenza e della loro riproduzione spesso inconsapevole. Anche attraverso i mass media.

Sarebbe molto importante che si esprimessero prima le ministre poi i leader del G20, dandosi un obiettivo concreto e puntuale: un piano da varare in tutti i Paesi contro gli stereotipi di genere entro tre anni, come proposto da Women20.

La ministeriale del Lavoro di Catania guidata dal ministro Orlando ha varato una importante road map su aumento dell'occupazione femminile e miglioramento della qualità del lavoro femminile. Questa migliorerà se una parte del lavoro non retribuito a carico delle donne si redistribuirà nella coppia e nella società tramite i servizi. Se si svilupperanno azioni per ridurre precarietà, irregolarità, gender pay gap, part time involontario.

È importante assumere la road map di Catania nella dichiarazione finale dei leader. Così si supererà l'ambiguità dell'obiettivo che ci si era dati in Australia nel 2014 sulla parità di genere che non faceva riferimento esplicito all'occupazione femminile. L'obiettivo era ridurre entro il 2025 del 25% il gap di genere nei tassi di attività femminili. Ma "attività", popolazione "attiva" è la somma di occupati e disoccupati. Quell'obiettivo può essere raggiunto anche solo con la crescita delle disoccupate. Serve una crescita dell'occupazione femminile in tutti i settori, trainata da un investimento formativo, nell'accesso al credito, nell'imprenditoria femminile, nell'accesso e utilizzo avanzato delle nuove tecnologie.

Nei ruoli decisionali in economia, politica e in tutti i settori permane un monopolio maschile che, come tutte le situazioni di monopolio, è nocivo per la crescita. L'assunzione comune dell'estensione di un sistema di quote antimonopolio maschile e

di valorizzazione dei talenti femminili è fondamentale sia per il settore pubblico che per quello privato. Significa fare della diversity una ricchezza, e un volano di crescita.

È importante che la road map sull'uguaglianza di genere, allegata alla dichiarazione dei leader, si esprima su tutte le questioni strategiche per la parità di genere e non solo sul lavoro. Medicina di genere, perché uomini e donne sono diversi, e la ricerca deve svilupparsi con sperimentazioni che favoriscano terapie adeguate per ciascun sesso. Vaccini termostabili. Lotta contro tutte le forme di violenza contro le donne, anche quella su web. Gender procurement per favorire con punteggi premianti negli appalti pubblici le imprese che hanno maggiore presenza di donne nei luoghi decisionali. Valutazione di impatto di genere delle politiche. Usiamo tutti gli strumenti possibili.

Ricordandoci che "finché non risolveremo il tema dell'empowerment femminile nel mercato del lavoro la trappola della stagnazione del Pil italiano non si risolverà". Lo afferma uno studio Ambrosetti sulla situazione italiana prodotto per il ministero delle Pari opportunità. E non vale solo per noi.

**** *Data_5Dicembre2022 *Quotidiano_LaRepubblica *Sezione_Economia *Parte_nessuna *Numero_87

Cambio al vertice di Vodafone Tocca all'italiana Della Valle sistemare i conti del gruppo

Sostituirà il Ceo Nick Read, sommando ad interim le deleghe del manager inglese con quelle di direttore finanziario, nell’attesa di un successore

Milano - Il numero uno di Vodafone, Nick Read rassegna le dimissioni dopo che il gruppo ha lanciato un allarme utili, e nonostante il successo della vendita del 50% delle torri di Vantage Tower a Kkr. Da mesi, il manager a capo del colosso di telefonia è sotto pressione: il titolo - che ieri è rimasto freddo all’annuncio (-0,01% a 91,13 sterline) - ha perso da inizio anno un quinto del suo valore. Ed è così finito nel mirino sia dei fondi attivisti come Cebian, sia del rivale nonché azionista Xavier Niel (2,5% di Vodafone), patron di Iliad che la scorsa primavera ha provato senza successo a rilevare le attività di Vodafone Italia. Dopo quattro anni alla guida di Vodafone, Read lascia le sue deleghe a interim a Margherita Della Valle, attuale cfo del gruppo, numero

due nei piani di successione, per anni braccio destro di Vittorio Colao. L'ex ministro del governo Draghi è stato ceo di Vodafone dal 2008 al 2018.

Della Valle è una delle quindici donne più in vista del Ftse 100, l'indice principale della Borsa di Londra: bocconiana doc - tanto che quest'anno è stata insignita del premio Alumni dell'università milanese - si è sempre spesa in prima persona per la parità di genere e per agevolare la crescita delle quote rosa ai vertici delle aziende quotate. Chi la conosce la descrive come una donna preparata e una lettrice indefessa, amante dei libri che raccontano le avventure dell'esploratore Ernest Henry Shackleton, noto per aver portato in salvo tutta la sua squadra da una drammatica spedizione al Polo sud.

Sposata con due figli, viene descritta dai suoi collaboratori come una manager che sa ascoltare, che si spende in prima persona e che va a lavoro a piedi. E così ora toccherà alla 57enne Della Valle, tirare le fila del gruppo, e provare a ripartire proprio dall'Italia, trovando un compromesso con l'azionista Niel. Il fondatore di Iliad, nel marzo scorso, aveva offerto 11,2 miliardi di euro per la divisione guidata da Aldo Bisio. Ma allora il board, sotto la guida di Read, aveva rigettato l'offerta di Niel perché «non era nel miglior interesse degli azionisti di Vodafone».

Nel frattempo, il quadro macroeconomico è peggiorato e la società ha lanciato un allarme utili per l'esercizio che inizia con il marzo 2023, accompagnandolo da un nuovo maxipiano di taglio dei costi. «Un cambio al vertice ha senso solo se il nuovo ad ha una strategia chiara e condivisa con il board - ha dichiarato ieri Niel, strizzando l'occhio a Della Valle - e questa road map dovrebbe puntare a razionalizzare Vodafone: vendere le infrastrutture approfittando degli alti multipli del settore per ridurre i debiti, puntare sulla generazione di cassa e migliorare i margini». Peccato che Niel non sia un socio qualunque di Vodafone e che le attività italiane del gruppo britannico sono tra quelle che ancora generano cassa. Anzi, i guai di Vodafone in Italia sono iniziati proprio nel 2018, con l'avvento di Iliad nel nostro paese e una rinnovata concorrenza.

**** *Data_10Settembre2021 *Quotidiano_LaRepubblica *Sezione_Politica *Parte_nessuna *Numero_88

Diritti, in Italia politica "vietata" alle donne. Ma per la parità non basta una legge

Della "questione femminile" si parla stasera al festival della politica di Mestre con Cacciari e Sabbadini

Di recente, abbiamo già affrontato la "questione femminile", che riguarda la marginalità delle donne in tutti i principali settori della vita pubblica e sociale. Ad eccezione di uno: la famiglia. Dove le donne assumono un ruolo centrale. Determinante. E proprio per questo hanno spazi e possibilità minori di impegnarsi e contare altrove. Anzitutto, nel lavoro. Ma anche nelle istituzioni. In politica. D'altra parte, com'è possibile seguire e proseguire una carriera "lontano" dalla famiglia? Si spiegano (anche) così "i numeri feroci sulle donne" presentati, nei giorni scorsi su Repubblica, da Linda Laura Sabbadini, Direttrice dell'Istat. Con la quale dialogherò questa sera, insieme a Massimo Cacciari, al Festival della Politica di Mestre.

Cifre tanto più "feroci" se comparate con l'Europa. Le rammento rapidamente. Meno della metà delle donne, in Italia, lavora. Penultimi in Europa, ma ultimi per tasso di occupazione delle donne da 25 a 34 anni. Mentre le donne laureate tra 25 e 34 anni sono 10 punti in meno rispetto alla media della UE.

Questa sottovalutazione si riproduce anche nei ruoli di governo. Nazionale, regionale, amministrativo.

Lo stesso avviene nel sistema sanitario, dove, nonostante la grande maggioranza del personale sia composta da donne, meno del 20% dei primari lo è. Mentre nelle Università sono poche le donne che riescono a raggiungere il posto di professore ordinario.

Così, nonostante la parità sia stata sancita dalla Costituzione e "dal 1948 ad oggi siano stati fatti tanti passi in avanti", come ha sottolineato il Presidente Sergio Mattarella, il potere delle donne resta limitato.

E l'azione condotta, su diversi piani, per raggiungere l'effettiva parità, appare largamente inadeguata. Non c'è bisogno di statistiche e di analisi economiche particolari, per verificarlo. È sufficiente fare ricorso al senso comune. Alle percezioni dei cittadini. Infatti, come mostrano i dati di un sondaggio di Demos condotto nei giorni scorsi, pressoché i due terzi degli italiani (compresi nel campione rappresentativo) ritengono che occorra "fare molto di più per raggiungere la parità". Anche se un terzo sostiene il contrario. Che si sia fatto abbastanza. Perfino "troppo". Com'è prevedibile, l'esigenza di aumentare l'impegno per superare le differenze di

genere è maggiormente sentita dalle donne. Le più svantaggiate. Tre su quattro, fra loro, si esprimono in questo senso. Mentre poco più di metà, degli uomini, ritiene inadeguato questo percorso. Probabilmente perché non ne sono (siamo...) penalizzati.

La posizione politica influenza in modo evidente questo orientamento. La domanda di aumentare gli sforzi per realizzare la parità di genere è quasi "totale", fra gli elettori del PD: 82%. Ma appare largamente maggioritaria tra quelli di Forza Italia e del M5S. Mentre supera di poco la maggioranza nella base dei FdI. Infine, la componente che "sotto-valuta" questa esigenza risulta più limitata fra gli elettori della Lega. I quali, al contrario, ritengono (in lieve maggioranza) che si sia fatto abbastanza e perfino troppo in questa direzione. Si tratta di orientamenti, talora, in contrasto con la posizione, o meglio: la situazione, dei partiti stessi. Nel caso dei FdI, perché si tratta dell'unica forza politica in Italia guidata da "una" leader. Giorgia Meloni. Mentre la Lega ha un legame storico con il Rassemblement (in passato Front) National, il partito francese di Destra, guidato da Marine Le Pen. Amica personale di Matteo Salvini.

Le disparità di genere sono "denunciate", soprattutto, per quel che riguarda il mondo del lavoro. E in politica. Tanto più quando si parla dei "ruoli dirigenziali". Uno squilibrio "percepito" in misura generalizzata. Dai tre quarti delle donne e dai due terzi degli uomini (ma poco più della metà, per quel che attiene la politica).

Naturalmente, il discorso cambia quando si parla della famiglia. Dove il potere delle donne appare adeguato, al di là delle differenze di genere. Perché il posto della donna appare ancora (col)legato, in modo quasi esclusivo, all'ambito "familiare". Tuttavia, è significativo che metà delle donne affermi che dovrebbe essere rafforzato.

La questione, però, è proprio questa. Se la dis-parità di genere è evidente, perché non si riesce a superarla?

La politica e le politiche hanno contribuito a ridimensionare lo squilibrio storico che caratterizza l'Italia. Senza però risolverlo. Soprattutto se osservato in prospettiva europea. Le distanze "di genere", infatti, persistono. Ma la soluzione "per legge" non ottiene grandi consensi. Meno di un terzo della popolazione ritiene, infatti, che si debba ricorrere a nuovi provvedimenti e a nuove leggi, a questo fine. E, fra gli uomini, il consenso a una soluzione normativa scende a meno di un quarto.

Così, il problema resta sociale e culturale, prima che politico. Il ruolo delle donne va rivendicato oltre la famiglia, anzitutto dalle donne. E dagli uomini disposti a riconoscere che, da soli, non sono in grado di (ri) "generare" futuro.

**** *Data_1Luglio2021 *Quotidiano_LaRepubblica *Sezione_Politica *Parte_nessuna *Numero_89

Diritti e parità di genere: nasce "Femministi", la scuola di formazione politica per uomini

Il primo ciclo di due lezioni si terrà a Roma il 2 e il 9 luglio. L'iniziativa promossa e sostenuta da +Europa e partecipata, per ora, anche da Pd, Azione, Verdi, Italia Viva, M5S e lista Sala

Una scuola di formazione politica per la parità di genere rivolta a dirigenti politici uomini. Nasce a Roma "Femministi! - Laboratorio per un altro genere di politica", promossa e sostenuta da +Europa con i fondi del 2x1000 e partecipata, per ora, anche da Pd, Azione, Verdi, Italia Viva, M5S e lista Sala.

L'iniziativa fa seguito alla prima esperienza varata lo scorso anno da +Europa, dal titolo "Prime Donne", che aveva formato 23 aspiranti leader politiche.

Il primo ciclo di due lezioni si terrà a Roma il 2 e il 9 luglio 2021 nella sede dell'Istituto Luigi Sturzo (via delle Coppelle, 35). "Femministi!" prevede 15 ore di formazione, con laboratori che spaziano dalla valutazione d'impatto di genere delle politiche pubbliche, una metodologia richiesta dalla stessa Commissione europea per i programmi di spesa del Recovery Fund, all'applicazione della politica delle quote, passando per il "trattamento" che i media riservano alle campagne elettorali delle donne. Ai partecipanti sarà richiesto un impegno preciso volto a riprodurre i modelli condivisi durante il laboratorio, nell'ambito delle rispettive formazioni politiche.

Il 9 luglio, dopo gli interventi della ministra per le Pari Opportunità e la Famiglia, Elena Bonetti e di altre personalità impegnate nel settore delle pari opportunità, saranno consegnati 10 riconoscimenti per la parità di genere. Tra i premiati, la direttrice del Giornale Radio Rai e Radio1 Rai Simona Sala per la promozione della campagna "No Women No Panel - Senza donne non se ne parla". A seguire, la senatrice Emma Bonino risponderà alle domande di Carlo Pastore.

"Alla fine dell'esperienza dello scorso anno ci siamo rese conto che non sono le donne ad avere bisogno di una formazione specifica per fare politica - dichiara Costanza Hermanin, fellow dell'Istituto universitario europeo e fondatrice della scuola - Ci sono prassi escludenti e politiche pubbliche che rendono difficile il raggiungimento della parità, soprattutto in politica. Questi elementi devono essere portati all'attenzione degli uomini politici, perché ne prendano coscienza e affianchino le donne nella battaglia per la parità in politica, su cui l'Italia sconta un 'gap' più grande che in qualsiasi altro settore".

**** *Data_6Ottobre2021 *Quotidiano_LaRepubblica *Sezione_DirittiUmani *Parte_nessuna *Numero_90

Diritti dei bambini e delle bambine: i reati sui minori nel mondo sono ovunque aumentati del 137% nel decennio 2010-2020

Il Dossier #indifesa di Terre des Hommes. In forte aumento i maltrattamenti in famiglia e i reati sul web: bambine e ragazze le più colpite. Gli italiani, soprattutto in Lombardia, perpetrano i loro abusi tra le mura domestiche

ROMA – Presentato oggi il Dossier #indifesa da Terre Des Hommes alla presenza della ministra per le Pari Opportunità e la Famiglia, Elena Bonetti. In Italia, sono aumentate del 13% le vittime minorenni del reato di maltrattamenti contro famigliari e conviventi: 1.260 bambine e 1.117 bambini hanno subito violenze in famiglia e richiesto l'intervento delle forze dell'ordine. Contemporaneamente, nel resto del pianeta, i crimini sui minori sono in crescita da tempo e, tra il 2010 e il 2020, sono aumentati del 137%.

Reati telematici e materiale pedopornografico: in aumento del 14%. Non è facile leggere, senza rimanerne sopraffatti, il denso Dossier di Terres des Hommes. Per cominciare, cerchiamo di fornire dati minimamente positivi rispetto al fenomeno gravissimo: nel lungo periodo di vita rinchiusi in casa, alcuni reati sui minori sono calati. Rispetto al 2019, nel 2020 il numero di minori vittime di reato è passato da 5.939 a 5.789 (-3%): i casi di abuso di mezzi di correzione o disciplina sono scesi del 36%, quelli di prostituzione minorile si sono ridotti del 34%; gli atti sessuali con minorenni di anni 14 sono scesi al 21%; i casi di corruzione di minorenne al 16%; quelli di violenza sessuale al 13%. Ma alcuni crimini hanno avuto un incremento con

le chiusure dovuto alla Pandemia. In un anno, infatti, i reati telematici sono cresciuti del 13,9%; anche la detenzione di materiale pornografico che utilizza minorenni è in forte crescita, con un balzo del 14% delle vittime minorenni, e addirittura del 525% nell'arco di 10 anni (2010-2020).

Abusi sui minori in Italia: le prime vittime sono bambine. Si segnalano punte fino all'89% dei casi. I dati di Terres del Hommes e del Servizio Analisi Criminale della Direzione Centrale Polizia Criminale tragicamente non stupiscono neanche nel confermare che la maggioranza delle vittime di questo tipo di reati sono bambine e ragazze, con una percentuale che arriva addirittura al 65% dei casi. Un dato tra i più alti mai registrati in questi dieci anni di Dossier da Terre des Hommes, con punte - ripetiamo - dell'89% per i casi di violenza sessuale aggravata e dell'88% per quelli di violenza sessuale, subita l'anno scorso da ben 488 bambine e ragazze nel nostro Paese.

Ciò che succede tra le mura domestiche. Tra le mura domestiche, con il 53% dei casi di maltrattamento, il reato si è consumato su corpi e psiche di bambine e ragazze. Analizzando la situazione nelle diverse regioni d'Italia, la Lombardia si conferma come la prima regione d'Italia per numero di minori vittime di reato (963 nel 2020), seguita da Emilia-Romagna (705 vittime), Sicilia (672), Lazio (464), Veneto (443), Toscana (392), Piemonte (364) e Campania (360). Sempre la Lombardia ha il primato di minori vittime dei reati di maltrattamenti in famiglia e violenze sessuali, con 367 vittime. Ad aver registrato il maggior numero di omicidi volontari sono invece Campania e Piemonte, ciascuna con 3 vittime.

Gli abusi sui minori nel mondo. Occorreranno 135 anni per raggiungere la parità di genere. Come descritto nel dossier (e un po' ovunque) la pandemia sta avendo conseguenze drammatiche in tutto il mondo: tra gli 11 e 20 milioni di bambine e ragazze hanno lasciato la scuola a causa dei lockdown e si stima che nei prossimi dieci anni il numero di spose bambine aumenterà di 10 milioni. Un dato su tutti riassume il tempo perso in questi due anni nella lotta alle discriminazioni di genere: se prima del Covid-19 si stimava che sarebbero stati "sufficienti" 99 anni per raggiungere la parità di genere, oggi se ne stimano (forse con legittimo pessimismo) almeno 135.

Il governo: "Una strategia pluriennale per la parità di genere". "Il tempo che stiamo vivendo - dice la ministra per le Pari Opportunità e la Famiglia, Elena Bonetti - ci consegna ferite da sanare. Abbiamo bisogno di un investimento coraggioso in

educazione, prevenzione, emancipazione delle donne, tutte questioni ancora inespresse e irrisolte. L'Italia ha scelto di liberare questa energia e le opportunità che appartengono alle donne. La parità di genere è un obiettivo trasversale del Piano Italia Domani, approvato nell'ambito del Next Generation EU, e per la prima volta ci siamo dati una Strategia nazionale pluriennale per la parità, con un approccio integrato alla promozione delle pari opportunità e indicatori per la misurazione degli obiettivi".

Terres del Hommes alle istituzioni italiane: ecco 15 proposte. Il Dossier #indifesa è stato anche l'occasione per presentare alle istituzioni italiane 15 raccomandazioni elaborate con il contributo fondamentale di un Comitato Scientifico di donne provenienti dal mondo dell'economia, dell'attivismo, dello sport, delle scienze applicate, dell'Università e delle istituzioni, unite al fine di rimettere al centro delle agende politiche i diritti delle bambine e delle ragazze e la partecipazione delle giovani generazioni.

- Mettere al centro ragazze e ragazzi con programmi diretti a sostenere il loro coinvolgimento nelle decisioni che riguardano presente e futuro.
- Promuovere e finanziare studi, ricerche, documentazioni i cui dati siano disaggregati per genere ed età.
- Rendere effettivi gli impegni presi con la Strategia Europea e la strategia Nazionale per la parità di genere e con il Piano Nazionale di Ripresa.
- Lavorare per rimuovere ogni tipo di ostacolo e discriminazione legislativa basata sul genere.
- Investire nei servizi integrati sul territorio per favorire le aree meridionali.
- Migliorare la formazione per gli operatori dei servizi sociosanitari, delle forze dell'ordine e del corpo docente.
- Favorire percorsi di formazione professionale mirati a riequilibrare il gender gap.
- Introdurre e promuovere nel sistema scolastico programmi di educazione all'affettività e alla diversità.
- Sostenere gli istituti scolastici e le case editrici nella promozione di modelli educativi più inclusivi.
- Sensibilizzare le istituzioni locali verso l'adozione di una nuova memorialistica civica.

- Garantire a ragazze e ragazzi spazi e strutture adeguate per praticare sport.
- Promuovere, attraverso il Servizio Pubblico Radio Televisivo il superamento di ogni forma di stereotipo e discriminazione di genere.
- Adottare sempre un'ottica di genere nelle valutazioni per l'allocazione dei finanziamenti.
- Farsi promotore nei consessi internazionali della creazione di programmi per prevenire le discriminazioni, gli stereotipi e la violenza di genere.
- Fare pressione in contesti internazionali perché tutti i governi del mondo ratifichino le molteplici risoluzioni internazionali che assicurano la tutela dei diritti delle bambine e delle ragazze.

**** *Data_8Marzo2021 *Quotidiano_LaRepubblica *Sezione_Politica *Parte_nessuna *Numero_91

8 Marzo, Maria Edera Spadoni: "Sì a leggi che aiutino le donne: ora alla Camera si valuterà l'impatto di genere di ogni norma"

La vicepresidente di Montecitorio spiega il nuovo servizio, già attivo al Parlamento europeo, che entrerà in funzione a breve. Inoltre, le commissioni parlamentari che esamineranno il Recovery plan inseriranno nei loro pareri una parte specifica relativa alla parità di genere

"La scommessa è quella di avere norme che aiutino le donne". Maria Edera Spadoni, grillina, vicepresidente della Camera, l'ha spuntata: le commissioni parlamentari che esamineranno il Piano Nazionale di ripresa e resilienza dei fondi europei inseriranno nei loro pareri, ognuno per la sua competenza, una parte specifica relativa alla parità di genere. Non solo. Dalla prossima settimana il servizio studi della Camera dei Deputati predisporrà, all'interno di ogni dossier di approfondimento, una parte specifica relativa alla valutazione dell'impatto di genere della legge in esame. Sembra una questione tecnica, lo è assai poco: significa infatti indicare una rotta e colmare le disparità.

Spadoni, un suo ordine del giorno e il pressing sui capigruppo di una settantina di deputate di ogni partito su donne e parità, cosa ha ottenuto alla fine?

"Spesso si fanno tante parole e pochi fatti sulla parità di genere. Alla Camera abbiamo messo in cantiere alcuni progetti. Sul Piano di ripresa e resilienza, ad

esempio. Verrà vagliato dalle commissioni parlamentari, i cui rilievi andranno poi inviati alla commissione Bilancio, a cui spetta di dare il parere al governo. Ebbene l'intergruppo donne, diritti e pari opportunità, composto da circa 70 deputate di diversi gruppi politici, ha spinto affinché all'intento dei rilievi di ogni commissione ci sia una parte specifica relativa alla parità di genere. Ciascuna commissione dovrà avere una attenzione particolare a questo".

Cosa cambia?

"Innanzitutto, che la parità di genere non deve essere relegata ad alcuni settori, come il sociale o la giustizia. Per raggiungere una vera parità di genere, tutti i settori economici e sociali devono essere coinvolti".

Riguarda solo il Piano di resilienza?

"No. Io ho lanciato una proposta affinché nei report del servizio studi della Camera dei Deputati che accompagnano tutti i progetti di legge, ci sia un paragrafo dedicato alla valutazione dell'impatto di genere. Già esiste questo metodo nell'Europarlamento e in alcuni Paesi come il Portogallo".

In concreto?

"Se il legislatore decide di fare norme per migliorare il trasporto pubblico e i dati Istat ci dicono che sono le donne ad usarlo di più, è chiaro che la valutazione d'impatto di genere sarebbe dirimente. Il potenziamento agevolerà le donne".

Altri esempi?

"Nel piano Colao, sul welfare si raccomandava la copertura di asili nido al 60% dei bambini. Quindi teniamone conto. Per le donne il problema è la gestione della cura dei figli, degli anziani, delle persone con disabilità. Le donne se ne fanno carico. Quindi se fai politiche che incrementino i servizi, allora agevoli le donne che non si dovranno licenziare quando hanno un figlio. 37000 neomamme nel 2019 si sono licenziate. Questo trend deve finire. Aggiungo che nei nidi il personale è soprattutto femminile, quindi si incrementerebbero anche posti di lavoro".

Il Parlamento Ue ha già introdotto questo sistema?

"Sì, ora noi ci adeguiamo".

L'aspetto negativo in fatto parità di genere nel Piano di rilancio e resilienza quale è?

"Un dato elaborato da Linda Laura Sabbadini dell'Istat dice che il 57% del Pnrr andrà a settori prevalentemente maschili. E non perché i progetti siano stati fatti per non agevolare le donne, ma perché hanno un impatto, una incisività profonda in settori in cui ci sono poche donne. L'Italia ha un problema culturale profondo, per cui le donne non si sentono adeguate a fare determinati mestieri. Solo una rivoluzione culturale può abbattere gli stereotipi".

Ma quale è la priorità delle priorità?

"L'occupazione femminile. È fondamentale. Non puoi lasciare a casa il 50% della popolazione italiana. La presenza delle donne lavoratrici fa crescere l'economia. E se sei indipendente a livello economico riesci anche più facilmente a uscire da una spirale di violenza".

**** *Data_22Gennaio2021 *Quotidiano_LaRepubblica *Sezione_Politica *Parte_nessuna *Numero_92

Recovery, le donne in piazza con gli ombrelli fucsia: "Più impegno sulla parità di genere"

L'iniziativa del movimento 'Giusto Mezzo' in programma sabato 23 gennaio a Roma, Milano, Torino e Palermo. Le richieste al governo: dall'assistenza per disabili e anziani all'allargamento delle tutele della maternità a lavoratrici e i lavoratori autonomi fino all'accesso a credito e finanziamenti alle imprese femminili

Il "Giusto Mezzo", movimento che si ispira alla campagna europea #HalfOfIt e che ha già raccolto oltre 50.000 firme per destinare metà del #nextGenerationEU alle donne, torna in piazza sabato 23 gennaio per chiedere al governo "un impegno reale sulla parità di genere nell'ambito del Next Generation Eu". Le richieste sono assistenza per disabili e anziani, legge sulla parità salariale; allargamento delle tutele della maternità a lavoratrici e i lavoratori autonomi, accesso a credito e finanziamenti alle imprese femminili, appalti trasparenti a chi garantisce la parità di genere, 5 mesi di congedo di paternità obbligatorio a fronte dei 10 giorni attuali.

"Stiamo organizzando una mobilitazione nelle piazze reali e virtuali d'Italia" raccontano Francesca Fiore e Sarah Malnerich, imprenditrici e blogger, co-fondatrici del Giusto Mezzo. "Saremo a Roma, Milano, Torino e Palermo con le attiviste che

avranno un ombrello fucsia simbolo della nostra protesta, e sui social con migliaia di persone per dire ad alta voce che 'Non ci copre!'".

Il Giusto Mezzo, infatti, osserva che "nella pur migliorata bozza del documento Next Generation Eu la parità di genere viene indicata come premessa trasversale, ma senza l'allocazione di adeguate risorse economiche e l'indicazione di progetti precisi per liberare le donne dal lavoro di cura".

**** *Data_21Ottobre2021 *Quotidiano_LaRepubblica *Sezione_Cronaca *Parte_nessuna *Numero_93

Women 20, i trasporti pubblici del futuro? "Saranno flessibili, sostenibili e a misura di donna"

L'incontro organizzato dal gruppo del G20 sulla parità di genere in collaborazione con Enel

Co-progettare le città delle donne (ma anche degli uomini), multidimensionali, sostenibili, fruibili, accessibili, inclusive, "a misura di". Iniziando a ridisegnare anzitutto il trasporto pubblico con un approccio di genere, sfruttando le opportunità della transizione ecologica. La sfida "non semplice ma coraggiosa, necessaria e urgente" è stata discussa in un incontro organizzato dal Women 20 (W20), il gruppo ufficiale del G20 sulla parità di genere, in collaborazione con Enel, ascoltando anche esperienze svedesi e danesi. A partire da una domanda, anzi due: "I trasporti pubblici sono progettati per le donne? La pianificazione dei servizi e degli spazi pubblici tiene conto delle loro necessità?".

Le risposte sono per ora poco confortanti. Eppure, ricorda la viceministro delle Infrastrutture e della Mobilità sostenibile, Teresa Bellanova, "il trasporto pubblico è maggiormente usato proprio da un'utenza femminile".

"E non è un trasporto punto-punto, come quello maschile, ma multi punto: da casa a scuola, dalla scuola al lavoro, dal lavoro al doposcuola, dal doposcuola alla cura di genitori e anziani, da lì ancora verso qualche attività personale e infine il ritorno a casa", sottolinea Sonia Sandei, responsabile dei progetti di elettrificazione di Enel Italia. Perché, aggiunge Linda Laura Sabbadini, "l'organizzazione di vita delle donne è più multidimensionale di quella degli uomini: è maggiore il numero di attività che vengono svolte contemporaneamente nel corso della giornata, più sovrapposte, più

frammentate, si innestano l'una sull'altra". E per questo la risposta alle esigenze deve essere più pertinente. Avere un approccio di genere nella ridefinizione delle infrastrutture significa, in questo senso, "riuscire a rispondere ai bisogni delle donne (e degli uomini) seguendo anche le diversi fasi della loro vita: bambine e bambini, ragazze e ragazzi, adulte e adulti, anziane ed anziani", aggiunge Sabbadini.

Come si può tradurre in pratica lo sguardo di genere per disegnare le città del presente e del futuro? Per Sandei, la base per il rinnovo del trasporto pubblico arriva dal Pnrr e dal Piano nazionale strategico di mobilità sostenibile. "Bisogna progettare un sistema con una visione olistica, complessiva, che guardi al genere, al target ovvero ai clienti, alla digitalizzazione, alla sostenibilità. E dunque bisogna ridisegnare un trasporto pubblico inclusivo, attento ai clienti e ai loro bisogni, elettrico, a zero emissioni di Co2 ma anche acustiche, confortevoli all'esterno con informazioni sui tempi di arrivo e il numero degli occupanti che la pandemia ci ha insegnato a controllare, sicuri", visto che un terzo delle donne che usano i mezzi racconta di aver subito nella vita un qualche tipo molestia a bordo degli autobus. E ancora, bisogna puntare "sull'intermodalità con collegamenti tra i mezzi su ruote, il bikesharing, il trasporto su ferro", "rendere il centro delle città raggiungibile in 15 minuti e poi lì i mezzi gratuiti. Un trasporto efficiente è un trasporto che costa meno alla collettività", conclude Sandei. E in questo "le donne possono usare le loro competenza per gestire la complessità e creare modelli di business e di servizio nuovi, con nuove regole e nuovi contratti di servizio".

Per Bellanova "la prospettiva di genere nella progettazione urbana non significa solo sostenere istruzione, occupazione, creare più spazi verdi, investire in servizi sociali e sanitari, illuminare le strade, rendere accessibili i parchi urbani, ma anche studiare nuovi modi di abitare e di stare nelle città che garantiscano diritti di cittadinanza in modo eguale a uomini e donne. Già anni fa parlavamo della "città dei tempi", tempi di lavoro, di cura. Un obiettivo sempre voluto e mai realizzato a pieno. Oggi - dice la viceministra che ha istituito una commissione per mappare le buone pratiche - è tempo di un passo avanti, usando competenze, strumenti, saperi nuovi e innovativi, con coraggio, sotto la lente di genere. È un momento cruciale, anche grazie agli investimenti importanti del governo e dell'Europa, un'occasione da non perdere".

La via per Sabbadini, oltre la comprensione dei bisogni differenti e la ridefinizione delle infrastrutture, è la co-progettazione. "Dobbiamo fare in modo che più donne arrivino ad alti livelli e partecipino alla pianificazione dei trasporti non adottando ruoli e modelli maschili ma traducendo i loro progetti in pratiche di innovazione e sorellanza vera. Abbiamo di fronte una grandissima sfida che non è affatto facile vince ma che è possibile lanciare - dice - una grande opportunità data dal Pnrr che investe molto sulle infrastrutture ma abbiamo anche un problema: la transizione digitale e quella ecologica sono settori che tradizionalmente non hanno mai adottato un approccio di genere. Ora serve trovare una strada per un grande salto di qualità che non riguarda solo i trasporti pubblici ma tutte le infrastrutture che proprio in quanto beni pubblici devono essere a misura dell'intera comunità e dei bisogni dei soggetti che le fruiscono".

**** *Data_19Giugno2021 *Quotidiano_LaRepubblica *Sezione_Economia *Parte_nessuna *Numero_94

Ecco le 20 aziende italiane dove la parità di genere è vicina

La classifica, che comprende 20 imprese, è di Great Place to Work Italia. Serenità sul posto di lavoro, migliori work-life balances, benefit e riconoscimenti sono solo alcuni dei punti di forza delle aziende classificate. Tutti gli indici sono in miglioramento, ma la strada da fare è ancora molta

ROMA – Ci sono aziende dove le donne si trovano bene. Niente battute volgari, niente maschilismo e se non proprio parità di genere poco ci manca. Sono rispettate, sono tante e la loro credibilità è alta. Come dire che le loro opinioni hanno un peso, non vengono liquidate su due piedi. A scovarle è stata Great Place to Work Italia, società di consulenza aziendale nota per le sue classifiche e pubblicazioni sui migliori posti di lavoro, che da cinque anni va alla caccia anche delle aziende dove le donne lavorano meglio. Lo fa consultando tutti i lavoratori e poi emette il suo verdetto. Quest'anno grazie al questionario dato a oltre 13.400 lavoratrici italiane, Great Place to Work ha individuato le 20 aziende per cui le donne sono più felici di lavorare.

Al primo posto c'è Sebach, un'azienda specializzata in servizi di noleggio di bagni mobili. Non dunque una grande multinazionale, di quelle che invadono gli schermi con le loro campagne a favore dell'inclusione e della parità di genere. Segue Biogen Italia, impresa di biotecnologie e prodotti farmaceutici che in un anno ha fatto molta

strada passando dalla quinta alla seconda posizione, rispetto alla classifica di 12 mesi fa. E a completare il podio c'è American Express, servizi finanziari e assicurazioni. Di buono queste aziende hanno una particolarità: la presenza femminile è rilevante e superiore alla media nazionale, tant'è che il 52% dei lavoratori è donna e il 44% del top management è al femminile. Sono quindi quasi in linea con quelle che sono le intenzioni del governo, aprire la strada alle donne nei posti di lavoro e arrivare alla parità di genere L'Italia si sa è ben lontano dai Paesi europei più virtuosi.

Sono comunque venti le imprese dove le donne hanno un peso e ben cinque di queste hanno un Ceo/Direttore generale donna. Due sono inoltre guidate da una leader e occupano i primi posti della classifica. Una è American Espress, con Melissa Peretti che da quando è ad, ha impresso un'accelerazione alla parità di genere. Non solo, le 20 imprese si distinguono anche per la soddisfazione delle donne, in molti casi superiore anche al dato dei colleghi uomini: il 93% di loro, infatti, dichiara di lavorare in un a great place to work, un dato sopra la media italiana di ben 50 punti e due punti sopra il dato dello scorso anno.

"Negli ultimi cinque anni abbiamo ascoltato più di 85mila donne e abbiamo visto un netto miglioramento della soddisfazione delle collaboratrici riguardo ai loro ambienti di lavoro e nello stesso arco temporale - dichiara Alessandro Zollo, amministratore delegato di Great Place to Work Italia - la fiducia delle dipendenti nei confronti dei propri leader è aumentata di ben 8 punti". Qualcosa dunque si muove.

Un ulteriore punto d'incontro fra le aziende classificate è il Parity Index, un indice che raggruppa alcune tematiche come l'equità nelle promozioni e nella retribuzione, il profit sharing, la flessibilità e l'assenza di discriminazioni legate al genere. Negli ultimi cinque anni, il dato è cresciuto di 9 punti, mentre l'equità registra un incremento di 8 punti. Le 20 aziende premiate hanno, in media, un Parity Index dell'83% contro un 38% della media italiana.

Entrando più nel dettaglio, l'84% delle donne delle organizzazioni classificate dichiara di avere benefit particolari (+69 punti rispetto alla media italiana) e il 76% pensa che ognuno possa ottenere un riconoscimento speciale per il proprio lavoro (+65 punti). Nell'86% dei casi c'è una maggiore serenità sul posto di lavoro con un aumento di 62 punti rispetto alla media nazionale e, allo stesso tempo, l'84% delle dipendenti dichiara di avere un miglior work-life balance (in questo caso l'incremento è di 56

punti). Infine, il 94% delle donne di queste imprese ritiene che le nuove modalità di lavoro consentano di svolgere efficacemente tutte le attività lavorative. Ma su questo punto il dibattito è ancora aperto.

**** *Data_2Agosto2021 *Quotidiano_LaRepubblica *Sezione_InnovaItalia *Parte_nessuna *Numero_95

La ripresa passa anche per la parità di genere

Importante la riforma del Family Act incentrata sulle nuove misure a sostegno delle famiglie, per la partecipazione delle donne al mondo del lavoro e per il sostegno dei giovani

Criticare il Pnrr per "partito preso" e giudicare come residuale l'impegno di governo, soprattutto sui temi della parità di genere, vuol dire non comprendere che le donne e le nuove generazioni sono al centro del Piano nazionale di ripresa e resilienza, che recentemente ha visto convertito in legge il relativo Dl 59/21 per istituire il Fondo nazionale per gli investimenti complementari, che vedrà convergere risorse nazionali e risorse comunitarie.

In particolare, alle misure contenute a favore delle donne e delle famiglie è direttamente connessa la riforma del Family Act, incentrata sulle nuove misure a sostegno delle famiglie, per la partecipazione delle donne al mondo del lavoro e per il sostegno dei giovani.

Non guardare con obiettività alle nuove misure di equità fiscale (come le agevolazioni sulle rette di asili nido e scuole dell'infanzia) e per la promozione della partecipazione al lavoro di donne e giovani (come le agevolazioni fiscali per l'affitto della prima casa o per l'affitto ove vi siano figli iscritti all'Università) vuol dire quindi fare della demagogia a scapito di uno sforzo evidente di cambiare il Paese agendo sul Pnrr trasversalmente in tutte le sei missioni che lo compongono.

Questo enorme passo avanti fatto dall'Italia nel confrontarsi finalmente in un'ottica di investimento nelle politiche sociali, unendo l'impegno riformistico dei servizi alla famiglia e per l'occupazione femminile e giovanile, segna un avvicinamento a Paesi come la Francia, prima di tutto, e poi Spagna e Portogallo, che negli ultimi dieci anni hanno trovato quell'intesa bipartisan necessaria a recuperare terreno sui tanti, troppi "gap" di genere che permangono nel nostro Paese. Da quello occupazionale (in Italia

al 48,6% rispetto al 62,4% in Europa), a quello salariale (che sfiora nel settore privato il 20%, arrivando a punte del 35-40% per le professioniste over40).

L'aggravamento delle disuguaglianze di genere esistenti ha portato così a un crisma di urgenza nel trasformare la crisi del Covid-19 in un'opportunità per costruire società più eguali al genere. E dal Generation Equality Forum, organizzato da UN Women, con Francia e Messico in collaborazione con la società civile, abbiamo assistito al primo incontro femminista globale dopo la crisi. Dove Stati, società civile e settore privato, con oltre 50mila delegati e 40 miliardi raccolti, hanno firmato un impegno per adottare soluzioni concrete per promuovere l'uguaglianza di genere nei prossimi cinque anni.

Il governo Draghi, con i Ministeri coinvolti nella piena applicazione del Pnrr, potrà fare un lavoro egregio sulla parità di genere e per le nuove generazioni, perché le misure che saranno intraprese permetteranno un'accelerazione su un processo irreversibile di cambiamento culturale in atto, dove il welfare sociale torna al centro di un imponente impegno europeo. E non solo per promuovere quelle opportunità per uomini e donne di recuperare un proprio ruolo sociale nel mondo del lavoro, che si traducono in libertà economica, sicurezza e dignità umana: ovvero come riappropriarci dei nostri valori costituzionali.

**** *Data_2giugno2022 *Quotidiano_IlMessaggero *Sezione_Economia *Parte_News *Numero_96

Trento, festival dell'Economia: si parlerà di Pnrr, Irpef, parità di genere e del perché la globalizzazione è diventata impopolare

A confronto 20 economisti internazionali e 30 manager di altrettante multinazionali

Dal Pnrr, alla globalizzazione dell’economia in tempi di guerra, fino alla parità di genere e la cybersecurity. Saranno molti i temi che verranno affrontati a partire da oggi al Festival dell’Economia di Trento. Al Piano di ripresa e resilienza sono dedicati ben sei appuntamenti a meno di un mese dalla scadenza-verifica del 30 giugno. Il conflitto Russia-Ucraina riaccende poi un faro sulla catena internazionale del valore, rimodulando le idee e le teorie del commercio internazionale. Anche il ruolo dell’Unione europea è cambiato. L’obiettivo dell’evento è mettere a punto una tavolozza di proposte da presentare alle istituzioni.

Tasse locali - Il nodo Irpef sul tavolo dei Comuni

l sindaco sbaglia i bilanci e a pagare sono i cittadini con le tasse. Il fisco federale comincia a fare acqua. L'ultima legge di bilancio ha permesso di sforare con l'Irpef comunale il tetto nazionale dell'8 per mille a Napoli, Torino, Palermo e Reggio Calabria, città oggetto dei Patti con il governo per il risanamento dei conti. E nel decreto Aiuti l'opzione Irpef in deroga (o in alternativa un aumento di almeno due euro della tassa portuale d'imbarco) si allarga a tutti i capoluoghi di Provincia che abbiano, nei rendiconti 2020, un deficit oltre i 500 euro ad abitante o un debito sopra i mille euro pro capite. La stangata dovrebbe riguardare almeno 6,5 milioni di italiani e dunque 4,5 milioni di contribuenti si preparano al salasso di Roma quando nel 2010, per evitare il fallimento della Capitale, il governo Berlusconi chiuse il debito del Campidoglio nella gestione commissariale da finanziare con la super-addizionale Irpef e la tassa d'imbarco a Fiumicino e Ciampino.

Il commercio - L'Ucraina acceleratore della regionalizzazione

Archiviata la guerra fredda, la geopolitica appariva ormai come una materia all'attenzione di pochi esperti. Ed invece l'aggressione russa all'Ucraina ha fatto sbarcare questa disciplina nei tg di prima serata, nei talk show e nelle conversazioni comuni. La guerra, nei fatti, non solo ha accorciato la supply value chain, la catena internazionale del valore, ma ha rimodulato le idee e le teorie del commercio internazionale. L'opinione più diffusa, soprattutto alla luce della crisi energetica prodotta dalle ostilità, è che sarebbe meglio non essere dipendenti da Paesi potenzialmente ostili. La pandemia prima e poi la guerra hanno scardinato la convinzione che il commercio internazionale senza confini e con pochi vincoli sia la strada maestra per aumentare la ricchezza e sconfiggere la povertà. Globalizzazione è diventato un termine "impopolare" che nessun politico si azzarda a proporre nei programmi elettorali. L'invasione dell'Ucraina potrebbe, dunque, segnare una svolta verso la regionalizzazione. Non si tratta più di incoraggiare il libero scambio ma di garantirne la stabilità tra Stati che condividono una visione politica comune.

Gli obiettivi - Il parterre delle idee tra Sud, transizione green e digitale

Pnrr al centro del Festival dell'Economia di Trento. Al piano di ripresa e resilienza del nostro Paese sono dedicati ben sei appuntamenti, a meno di un mese dalla scadenza del 30 giugno entro la quale dovranno essere conseguiti altri 45 traguardi e obiettivi.

Si parte domani, venerdì 3: di Pnrr e Mezzogiorno discuteranno tra gli altri Luca Bianchi (Svimez) e Claudio De Vincenti (Merita). L'incrocio tra obiettivi sulla transizione ecologica e nuove emergenze sono al centro dell'intervento del ministro Cingolani (sempre domani) e del dibattito (il giorno successivo) con Franco Bernabè (Acciaierie d'Italia), Maria Cecilia Guerra (Mef), Luigi Paganetto (Università Tor Vergata) e Davide Tabarelli (Nomisma Energia). Sabato si parlerà anche del rapporto con i territori e si farà un bilancio di obiettivi e criticità con il ministro Giovannini, Roberto Garofoli, sottosegretario a Palazzo Chigi, e Antonio D'Amato (Fondazione Mezzogiorno). Infine, domenica sarà la volta dell'altra missione del Pnrr, la transizione digitale: sul ruolo delle tlc e delle tecnologie di nuova generazione si soffermerà l'ad di Tim Pietro Labriola.

Parità di genere - Un business che vale il 2,5% del Pil globale

La parità di genere è tra i punti più importanti nell'agenda del Pnrr. E questo perché, oltre ad ovvie ragioni di civiltà, lo sviluppo delle opportunità di lavoro e di carriere per le donne è un vantaggio per l'economia. L'Ocse stima che nei prossimi sei anni il Pil mondiale potrebbe aggiungere due punti e mezzo se dimezzassimo il gap di partecipazione delle donne nei luoghi di lavoro. Le agende politiche hanno ormai da anni fra i principi strategici di sviluppo futuro la parità di genere, che si parli di Europa o dei singoli Paesi. L'Italia, dove circa il 50% delle donne è disoccupata, non fa eccezione e le proposte in questa direzione si moltiplicano e sempre più riescono a diventare realtà. «La direzione che come Paese e come governo abbiamo scelto di percorrere è piuttosto chiara: serve liberare il potenziale delle donne per tornare a crescere» spiega la ministra per le Pari Opportunità e la Famiglia Elena Bonetti.

**** *Data_30Giugno2021 *Quotidiano_IlMessaggero *Sezione_Social *Parte_nessuna *Numero_97

Parità di genere, nasce «Femministi», scuola di formazione politica per uomini

Una scuola di formazione politica per la parità di genere rivolta a dirigenti politici uomini. Nasce a Roma "Femministi! - Laboratorio per un altro genere di politica", promossa e sostenuta da +Europa con i fondi del 2x1000 e partecipata, per ora, anche da PD, Azione, Verdi, Italia Viva, M5S e Lista Sala. L'iniziativa fa seguito alla prima esperienza varata lo scorso anno da +Europa, dal titolo "Prime Donne", che aveva

formato 23 aspiranti leader politiche. Il primo ciclo di due lezioni si terrà a Roma il 2 e il 9 luglio 2021 nella sede dell'Istituto Luigi Sturzo (via delle Coppelle, 35).

"Femministi!" prevede 15 ore di formazione, con laboratori che spaziano dalla valutazione d'impatto di genere delle politiche pubbliche, una metodologia richiesta dalla stessa Commissione europea per i programmi di spesa del Recovery Fund, all'applicazione della politica delle quote, passando per il "trattamento" che i media riservano alle campagne elettorali delle donne. Ai partecipanti sarà richiesto un impegno preciso volto a riprodurre i modelli condivisi durante il laboratorio, nell'ambito delle rispettive formazioni politiche.

Il 9 luglio, dopo gli interventi della ministra per le Pari Opportunità e la Famiglia, Elena Bonetti e di altre personalità impegnate nel settore delle pari opportunità, saranno consegnati 10 riconoscimenti per la parità di genere. Tra i premiati, la direttrice del Giornale Radio Rai e Radio1 Rai Simona Sala per la promozione della campagna "No Women No Panel – Senza donne non se ne parla".

A seguire, la senatrice Emma Bonino risponderà alle domande di Carlo Pastore. «Alla fine dell'esperienza dello scorso anno ci siamo rese conto che non sono le donne ad avere bisogno di una formazione specifica per fare politica - dichiara Costanza Hermanin, fellow dell'Istituto universitario europeo e fondatrice della scuola - Ci sono prassi escludenti e politiche pubbliche che rendono difficile il raggiungimento della parità, soprattutto in politica. Questi elementi devono essere portati all'attenzione degli uomini politici, perché ne prendano coscienza e affianchino le donne nella battaglia per la parità in politica, su cui l'Italia sconta un 'gap' più grande che in qualsiasi altro settore».

**** *Data_22Aprile2021 *Quotidiano_IlMessaggero *Sezione_Donna *Parte_MindTheGap *Numero_98

La parità di genere e l'accesso delle ragazze alle tecnologie dell'informazione e della comunicazione

Ragazze connesse, per creare un futuro più luminoso. È questo il tema, carico di positività, della Giornata internazionale delle ragazze nelle ICT, acronimo che indica le Tecnologie della Comunicazione e dell'Informazione. Un evento voluto dalle Nazioni Unite, che lo celebra attraverso la sua agenzia specializzata, l'Unione

Internazionale delle Telecomunicazioni (ITU), tradizionalmente ogni quarto giovedì di aprile. L'edizione di quest'anno è ancora più speciale, perché è la decima e perché la pandemia da Covid-19 ha mostrato al mondo l'importanza della tecnologia da un lato nel mantenere i contatti sociali durante il lockdown dall'altro nel proseguire la ricerca scientifica per arrivare al vaccino. Ma nelle ICT il divario è non soltanto economico ma anche di genere, con la popolazione femminile maggiormente discriminata nell'accesso a queste tecnologie: da qui la decisione di dedicarvi una giornata, puntando soprattutto sulle giovani generazioni, quindi sulle ragazze.

Numerosi gli eventi nel mondo, tutti realizzati a distanza grazie proprio alle Tecnologie della Comunicazione e dell'Informazione. In Italia il Ministero dell'Università e della Ricerca, in collaborazione con la Rai, ha realizzato un evento in onda su RaiPlay, dalle 14.30 alle 16.15, dedicato alle Storie di eccellenza femminile nel mondo digitale. Tra gli obiettivi di questa giornata c'è la maggiore inclusione di bambine, ragazze e donne nel settore noto come STEM (scienze, tecnologie, ingegneria e matematica).

L'Unesco, l'Agenzia ONU per l'Educazione, la Scienza e la Cultura, ha diffuso i dati nel suo rapporto Women and ICT. Su 7 milioni di persone che lavorano nelle ICT soltanto il 30 per cento è donna. Ancora più bassi sono i numeri quando si sale di livello. Soltanto il 6 per degli amministratori delegati delle prime 100 aziende tecnologiche globali sono donne. E in Europa le donne detengono soltanto l'11,2 per cento dei ruoli di leadership nel settore tecnologico. Guardando al futuro, se si raggiungesse la parità di genere nelle ICT si aprirebbe un mercato fino a 50-70 miliardi di dollari.

**** *Data_1Marzo2021 *Quotidiano_IlSole24Ore *Sezione_Commenti *Parte_Opinioni *Numero_99

Parità di genere, il rosa di facciata non serve mai

Il nuovo governo ha un'età media di 54 anni, una delle più alte in Europa: vicina alla Spagna (età media di 54,1 anni) e, tra i Paesi Ue-15, superata solo dalla Grecia (56,4 anni). Mette in campo il 33% di donne, collocandosi al sedicesimo posto sui 28 paesi Ue. Guardando solo ai ministri con portafoglio, il nostro 23% occupa il 22esimo

posto, penultimo tra i Paesi Ue-15, seguito solo dalla Grecia. Si poteva fare di meglio, in tema di rappresentanza di donne – ma anche di giovani.

Nelle democrazie, la rappresentanza femminile in politica non è solo una questione di rappresentanza descrittiva, ma anche sostanziale (Phillips, 1995; Mansbridge, 1999). Le donne rappresentano la voce e gli interessi femminili, metà della popolazione di un Paese. Le donne sono portatrici di un'agenda più attenta alla parità di genere. Le donne in posizioni decisionali, in ambito politico e non solo, contribuiscono a creare quel contesto favorevole per la promozione di politiche e misure che andranno a ridurre i divari di genere e quindi a migliorare la parità (Profeta, 2020).

D'altra parte, occorre ricordare che l'evidenza scientifica in questa direzione è ancora poco conclusiva. Nelle varie ricerche condotte in Paesi Ocse, è spesso difficile trovare un significativo effetto causale della presenza femminile in politica sulle policy. Per esempio, è quasi impossibile stabilire con un'analisi causale (e non una semplice correlazione) che le sindache aumentano i posti di asili nido. La conclusione più plausibile è che tale effetto non riesca a manifestarsi, perché le donne in quelle posizioni sono comunque più condizionate degli uomini dal contesto in cui vivono, dalle scelte dei partiti e dalle logiche maschili prevalenti. Insomma, ridurre i divari di genere con le policy sembra essere molto più complesso che nominare donne in posizioni decisionali (non che questo sia semplice).

Se dunque la rappresentanza descrittiva non diventa rappresentanza sostanziale, l'obiettivo di riduzione dei divari di genere resta lontano. E la stessa rappresentanza descrittiva potrebbe ridurre il suo valore. Vediamo sempre più spesso, per esempio, operazioni di pink washing (donne nominate in posizioni decisionali solo per "facciata") che, in assenza di una reale condivisione dell'obiettivo, non portano a una riduzione delle differenze di genere, anzi, potrebbero diventare un boomerang contro la parità. È opportuno sottolineare che l'introduzione di quote di genere non ha niente a che vedere con il pink washing ed è bene tenere le due cose separate. Le quote di genere rappresentano una forzatura necessaria in situazioni in cui l'equilibrio vede uno dei due generi (tipicamente l'uomo) in posizione talmente dominante, che, considerata la distribuzione dei talenti e delle competenze tra i due generi, non è pensabile che sia il risultato di un processo in cui uomini e donne competono sulla base del proprio

talento, competenza, merito. Tale equilibrio, quindi, è non solo iniquo, ma anche inefficiente. È però talmente persistente che senza un forte choc esterno non si modificherà (o ci vorranno secoli). Le quote dunque si rendono necessarie, auspicabilmente in modo temporaneo, per riportare il processo su un percorso volto all'efficienza del risultato, in cui uomini e donne arrivano nelle posizioni decisionali sulla base del merito. In un mondo ideale, le quote non servirebbero per promuovere la parità di genere. In un mondo in cui il contesto è tale da non permettere una rappresentanza bilanciata per genere, le quote sono necessarie. Il pink washing, inutile dirlo, non serve mai.

Nella transizione che stiamo vivendo verso la seconda fase della cosiddetta rivoluzione di genere, ci si aspetta che il ruolo degli uomini nel raggiungimento della parità di genere sia protagonista. Partendo dalla condivisione dei ruoli in famiglia, nel lavoro domestico e nel lavoro di cura, fino alla politica, la questione della parità di genere si prepara a uscire dalla sfera della rappresentanza descrittiva per entrare in quella sostanziale, superando le differenze tra ruoli, interessi e agende maschili e femminili. La vera parità, ovviamente nel rispetto delle preferenze individuali, sono uomini che curano la casa e i figli tanto quanto le donne, donne che lavorano tanto quanto gli uomini e raggiungono le stesse posizioni apicali, grandi manager uomini che promuovono le donne tanto quanto grandi manager donne che promuovono gli uomini, ministri e capi di governo che promuovono con convinzione la parità di genere, uomini o donne che siano.

Siamo già a questo punto? Purtroppo, le statistiche sul nostro Paese sono ben lontane dal descrivere questa situazione. Basti ricordare l'ultimo dato del tasso di occupazione femminile in Italia, pari solo al 48,6%. Ma sicuramente questa è la strada che ci auguriamo di percorrere sotto la guida del nuovo governo.

**** *Data_5Marzo2021 *Quotidiano_IlSole24Ore *Sezione_Commenti *Parte_Società *Numero_100

Parità di genere, serve più trasparenza sulle retribuzioni

Le stime di Eurostat indicano che in Italia la componente discriminatoria del gender pay gap è pari al 12 per cento

«L'Italia presenta oggi uno dei peggiori gap salariali tra generi in Europa». Il premier Mario Draghi è stato chiaro nel suo discorso programmatico al Senato: il divario di genere in Italia deve essere una priorità e, fra le azioni da intraprendere, c'è quella di colmare la differenza di salario fra uomini e donne.

Ma la busta paga delle donne italiane quanto è più leggera di quella dei loro colleghi? L'Unione europea indica un divario del 5% a fronte di una media Ue del 15%, ma si tratta di un dato relativo al gender pay gap non "aggiustato" che rappresenta solo una parte minoritaria della disparità di retribuzione complessiva tra uomini e donne perché misura la differenza tra i salari orari medi espressi in percentuale del salario medio maschile. Se si considera la retribuzione annua invece della retribuzione oraria, il differenziale si allarga in conseguenza del minor numero di ore lavorate della componente femminile. E aumenta ulteriormente se si tiene conto del basso tasso di occupazione delle donne che, pur avendo le stesse caratteristiche produttive degli uomini che lavorano, restano inattive (di propria scelta o per decisione altrui), e sono quindi a salario zero.

Il dato grezzo nasconde dunque la prima e più rilevante causa del divario retributivo nel nostro Paese: la divisione del lavoro di genere, che si manifesta nella marcata distanza tra il tasso di occupazione maschile e quello femminile. E il presidente Draghi ha citato proprio questo dato, sottolineando che «il divario di genere nei tassi di occupazione in Italia rimane tra i più alti d'Europa: circa 18 punti su una media europea di 10».

Qual è allora l'indicatore più adatto a fornire una misura realistica del differenziale retributivo di genere? Per rispondere a questa domanda Eurostat ha sviluppato un indicatore, denominato gender overall earnings gap, che misura l'impatto di tre fattori specifici – guadagni orari, ore retribuite e tasso di occupazione – sul reddito mensile medio di uomini e donne in età lavorativa. Il valore di questo indicatore è risultato del 40% nell'Unione europea e del 44% in Italia.

Possiamo affermare che in Italia la discriminazione salariale nei confronti delle donne è del 44%? No di certo. Gender pay gap e discriminazione salariale non sono la stessa cosa. Per discriminazione si intende la disparità di trattamento a parità di ogni altra condizione, mentre la differenza di salario che emerge dai dati è riferita al confronto tra due gruppi di individui che sono diversi da molti punti di vista, e nella

misura in cui le caratteristiche che li rendono diversi sono rilevanti per la produttività, non è sorprendente che si traducano nelle differenze di retribuzione osservate nei dati. Il divario di retribuzione che rimane dopo aver rimosso dai dati la componente dovuta alle differenti caratteristiche di donne e uomini, quella è la discriminazione salariale di genere, nuda e cruda. Le stime di Eurostat indicano che in Italia la componente discriminatoria del gender pay gap è pari al 12 per cento.

La strategia dell'Ue per la parità di genere 2020-2025 afferma che per eliminare il gender pay gap è necessario risolvere tutte le sue cause profonde: la minor partecipazione femminile al mercato del lavoro, il lavoro invisibile e non retribuito, il maggior ricorso al tempo parziale e alle interruzioni di carriera, nonché la segregazione verticale e orizzontale basata su stereotipi e discriminazioni di genere. La strategia europea persegue un duplice approccio: da un lato raccomanda l'integrazione della dimensione di genere in ogni azione politica programmata e in ogni fase della sua attuazione, e dall'altro raccomanda la pianificazione di azioni mirate e di interventi specifici finalizzati al raggiungimento della parità di genere. Tra gli obiettivi primari è da sottolineare l'adozione di misure vincolanti in materia di trasparenza salariale, perché la disponibilità di questi dati è necessaria per quantificare correttamente la componente discriminatoria del gender pay gap. Più precise sono le informazioni e meno numerosi sono gli errori causati dalla omissione di quelle caratteristiche produttive che possono spiegare le differenze di retribuzione, ma che sfuggono alla rilevazione proprio per l'inadeguatezza dei dati disponibili.

Allora che l'Italia parta da qui: l'art. 46 del d. lgs. 11 aprile 2006 n. 198 prevede che le aziende pubbliche e private con più di 100 dipendenti siano tenute a redigere un rapporto almeno ogni due anni sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni e in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta. Iniziamo a rendere accessibili questi dati per fotografare la situazione e individuare le azioni necessarie.