

Parità di genere: a che punto siamo?

Premessa

Con l'espressione **parità di genere** si fa riferimento alla parità tra donne e uomini rispetto ai loro diritti, al trattamento economico, alle posizioni di responsabilità, alle opportunità in tutti i settori della società. È un valore fondamentale, che richiede che i diversi interessi, bisogni e priorità di uomini e donne siano ugualmente valutati, ma è anche una priorità politica e strategica in quanto componente fondamentale della crescita economica e condizione necessaria per un mondo prospero, sostenibile e in pace.

La parità di genere è sancita dalla **Dichiarazione universale dei diritti umani delle Nazioni Unite** (1948) e trova il suo fondamento nella nostra **Costituzione** di cui si riportano gli articoli inerenti al tema, che è sempre bene ricordare:

- **Articolo 3:** "Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese".
- **Articolo 4:** La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto. Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società.
- **Articolo 29:** "La Repubblica riconosce i diritti della famiglia come società naturale fondata sul matrimonio. Il matrimonio è ordinato sull'eguaglianza morale e giuridica dei coniugi, con i limiti stabiliti dalla legge a garanzia dell'unità familiare".



Antonietta Di Martino
Dirigente Scolastico

- **Articolo 37:** "La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione".
- **Articolo 51** (il secondo periodo è stato aggiunto con legge costituzionale n. 1 del 30 maggio 2003): "Tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge. A tale fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini".
- **Articolo 117** (testo introdotto dalla legge costituzionale n. 3 del 18 ottobre 2001): "Le leggi regionali rimuovono ogni ostacolo che impedisce la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica e promuovono la parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive".

La parità di genere è anche l'obiettivo 5 dell'**Agenda 2030**, che recita: **Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze.**

1. Il ruolo della scuola

Gli ordinamenti assegnano alla scuola un ruolo importante nell'integrare la prospettiva di genere in tutte le attività didattiche ed educative o mediante interventi specifici nell'ambito dell'insegnamento di Educazione Civica. Basti ricordare che **L. 107/2015** nell'art. 1 comma 16 richiama esplicitamente i principi di pari opportunità, prevenzione e contrasto alla violenza di genere e a tutte le discriminazioni, che devono essere assicurati nell'attuazione del Piano triennale dell'Offerta formativa.

Il MIUR, ora MIM, ha creato un portale nel quale si trovano le iniziative ministeriali e le Linee guida nazionali, i progetti delle scuole e anche i link a tutte le istituzioni e associazioni che contrastano tutte le forme di discriminazione: www.noisiamopari.it

Scuola e famiglia possono accompagnare il processo di crescita e maturazione dei giovani per favorire lo sviluppo di identità rinnovate il più possibile dalla cultura delle pari opportunità e liberate dagli **stereotipi di genere**, cioè dalle generalizzazioni improprie e semplificazioni arbitrarie che ancora oggi esistono e condizionano vari aspetti della nostra società, con effetti negativi nella vita e nella salute delle persone.

Esempi del **gender gap** (le disparità riconducibili al genere) nel mondo del lavoro possono essere la retribuzione inferiore, la scarsa presenza di donne in professioni tecniche e nelle posizioni aziendali apicali, secondo il cosiddetto fenomeno della **segregazione occupazionale** che si distingue in orizzontale e verticale. La segregazione orizzontale riguarda l'ineguale distribuzione per genere degli individui tra le varie occupazioni. Le donne si concentrano prevalentemente in occupazioni poco remunerate e compatibili con la gestione delle responsabilità domestiche (sanità e istruzione in primo luogo), mentre gli uomini sono notoriamente presenti in gran numero, per esempio, nelle imprese edilizie, o professioni ad alto contenuto tecnologico e occupano i gradi più alti di una determinata carriera.

Le cause di questi fenomeni sono di carattere culturale: la divisione familiare dei ruoli, la discriminazione sessuale, le scelte formative e i meccanismi che governano i percorsi di carriera nelle organizzazioni gerarchiche.

Ricerche e raccolte di dati a livello europeo e mondiale, traggono la conclusione che tali situazioni riducono l'efficienza del sistema economico perchè portano al sottoutilizzo della forza lavoro femminile e ne distorcono l'investimento in capitale umano; inoltre influiscono sull'esposizione al rischio di donne e uomini facendo sì che la tematica delle pari opportunità uomo-donna si leghi con quella della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.⁽¹⁾

Mi ero occupata di questi temi in un articolo per *Dirigere la scuola* di Euroedizioni nel 2017⁽²⁾. Dopo quasi un decennio mi propongo di offrire al lettore un aggiornamento dei dati, che consentono di avere una panoramica attuale del fenomeno del gender gap e dei passi compiuti nel cammino della parità dei diritti.

2. A livello mondiale: il global gender gap index ⁽³⁾

A) I quattro pilastri

L'11 giugno 2024 è stata pubblicata dal World Economic Forum la diciottesima edizione del **Global Gender Gap Report**, Rapporto sul divario globale di genere.

Il rapporto utilizza il GLOBAL GENDER GAP INDEX (indice del divario globale di genere), che dal 2006 il **World Economic Forum**, una fondazione senza fini di lucro con sede in Svizzera, elabora raccogliendo i dati di 146 paesi per **misurare i divari nazionali tra donne e uomini**. Ogni anno il rapporto fornisce un quadro statistico dell'ampiezza e della portata della disparità di genere in tutto il mondo.

Il global gender gap index utilizza quattordici indicatori divisi in quattro dimensioni o sotto indici, che il report chiama i "**quattro pilastri**":

1. PARTECIPAZIONE ECONOMICA ED OPPORTUNITÀ misura il divario tra donne e uomini rispetto alla partecipazione al mercato del lavoro, la remunerazione, l'avanzamento della carriera e la presenza in ruoli tecnici e professionali.

2. LIVELLO DI ISTRUZIONE riguarda l'accesso all'istruzione distinto per genere in tutti i gradi della scuola e i relativi tassi di alfabetizzazione.

3. SALUTE E SOPRAVVIVENZA indaga le differenze tra donne e uomini utilizzando il rapporto tra i sessi alla nascita e l'aspettativa di vita in buona salute.

4. EMPOWERMENT POLITICO concerne il rapporto donne/uomini in parlamento e in posizioni ministeriali ed il numero di anni in cui una donna è stata capo dello Stato.

Nel 2024, sottolinea il Rapporto, **nessun Paese ha raggiunto la piena parità di genere e il 97%** delle economie analizzate ha colmato più del 60% del proprio divario.

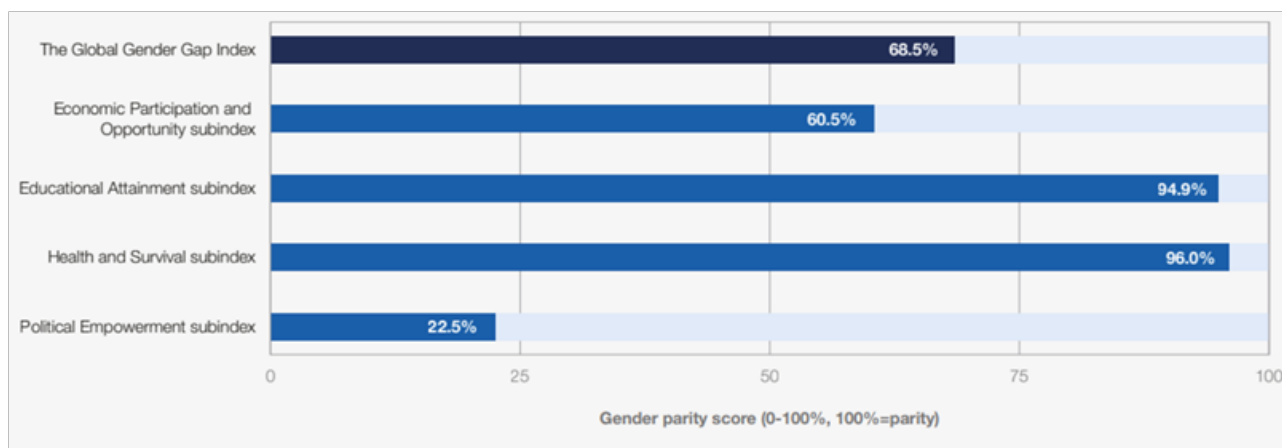
Per quanto riguarda i quattro pilastri, a livello globale, dalla prima edizione del 2006 ad oggi, i cambiamenti hanno registrato ritmi diversi:

- nell'empowerment politico, la parità ha acquisito complessivamente 8,3 punti percentuali;

- nei settori *Partecipazione economica e Opportunità e risultati scolastici* la parità ha guadagnato rispettivamente 4,8 e 4,2 punti percentuali;
- *salute e sopravvivenza* è l'unico sottoindice in cui si è registrato un moderato calo (-0,2 punti).

Nella **figura n. 1** vediamo, sempre a livello globale, l'attuale **performance media** delle quattro dimensioni analizzate:

Figura 1. Percentuale di parità raggiunta a livello globale e nelle 4 dimensioni



- Le aree *salute e sopravvivenza, e rendimento scolastico* ottengono i migliori risultati, raggiungendo un livello di parità quasi completo (96,0% per la prima e 94,9% per la seconda);
- la dimensione *partecipazione economica e opportunità* mostra un risultato medio del 60,5%;
- in posizione ancora più arretrata la dimensione dell'*empowerment politico*, con un gap chiuso solo al 22,5%, che mette in evidenza la predominanza maschile nei luoghi di potere come governi, ministeri, e parlamenti. Infatti, per avere contezza del fenomeno basti pensare che 67 dei 146 Paesi analizzati non hanno mai avuto una donna a capo del governo.

B) La classifica mondiale

Nella rilevazione del 2024, a livello macro-regionale non si registrano cambiamenti nelle posizioni occupate: l'*Europa* rimane al primo

posto, avendo colmato il 75% del suo divario, con un miglioramento complessivo di +6,2 punti percentuali dal 2006ma con una perdita di 1,3 punti percentuali rispetto al 2023; il *Nord America* perde lo 0,2% e l'*America Latina e Caraibi* lo 0,1%. Le uniche macro-regioni che migliorano rispetto all'anno passato sono l'*Asia dell'Est e Pacifico* (+0,4%), grazie soprattutto ai buoni risultati di Nuova Zelanda, Australia e Filippine, e l'*Africa Sub-Sahariana* (+0,2%), che tuttavia rimane all'ultimo posto.

Nella **figura n. 2** vediamo la **top ten 2024** con ben 7 paesi in Europa: l'**Islanda**, con un divario colmato al 93,5%, si riconferma (da circa 15 anni) di nuovo al 1° posto ed è l'unica economia ad aver colmato più del 90% del proprio divario di genere.

Seguono la **Finlandia** (87,5%), la **Norvegia** (87,5%), la **Svezia** (81,6%), la **Germania** (81%), l'**Irlanda** (80,2%) e la **Spagna** (79,7%).

Figura 2. I primi 10 paesi nella classifica mondiale



Considerando i risultati dei **27 Paesi dell'Unione Europea**, si passa, dal secondo posto a livello mondiale della Finlandia, come abbiamo visto nella figura 2, fino al centoquattresimo della Cechia.

C) La situazione italiana

L'Italia perde otto posizioni rispetto all'anno scorso e, con il 70,3%, si colloca all'ottanta-settesimo posto a livello mondiale e alla venticinquesima posizione in UE.

Nella **figura n. 3** vediamo gli esiti rispetto alle 4 dimensioni.

Figura 3. La posizione italiana nelle quattro dimensioni



Nella sezione sulla **partecipazione economica**, l'Italia è arrivata cento undicesima, **peggiorando di 7 posizioni** rispetto al 2023. Tra i sotto indicatori della sezione, si rileva che sul tasso di partecipazione alla **forza lavoro** persiste una **differenza di -17.4%** tra quella delle donne e degli uomini (40.7% vs 58.1) La presenza femminile rimane sottorappresentata, con **difficile accesso a posizioni apicali** e una percentuale di **42.6% nei Consigli d'Amministrazione**. Infatti, solo l'11,5% delle aziende presenta una maggioranza di donne titolari del business, mentre il 15.3% fa capo a donne.

Per quanto riguarda l'ambito dell'**istruzione**, invece, l'Italia si è posizionata cinquantaseiesima, **migliorando di 4 posizioni** rispetto al 2023 con un indice di 0.996 e confermando la continua crescita nella percentuale di donne e ragazze che acquisiscono sia titoli di studio che esperienze all'estero e qualifiche spesso superiori alla controparte maschile.

Nel parametro della **salute e sopravvivenza**, l'Italia avanza di una posizione rispetto all'anno scorso, posizionandosi novantaquattresima con un indice di **0.996**.

Infine nell'**empowerment politico femminile** che viene misurato grazie alla presenza di donne nei ministeri e nei livelli decisionali, si rileva un **peggioramento di tre posizioni** rispetto al 2023 con un punteggio di 0.243. Nonostante la presenza in politica di due donne importanti, l'una a capo del Governo e l'altra al vertice del principale partito di opposizione, con una percentuale femminile del 36,1% dei seggi del Senato infatti, l'Italia arriva sessantasettesima.

Come già accennato sopra, finora nessuno stato ha realizzato la parità tra uomini e donne: i progressi sono lenti e il divario di genere persiste sotto varie forme. Il Rapporto calcola anche il numero di anni necessari per colmare tale divario: nel 2021 il tempo stimato era di 136 anni, nel 2022 di 132 anni, nel 2023 di 131 anni. Quest'anno si registra purtroppo un'inversione di tendenza: allo stato dell'arte, **saranno necessari 134 anni per colmare il gap**, tre anni in più rispetto al 2023 e circa cinque generazioni in più rispetto all'Obiettivo di sviluppo sostenibile fissato al 2030.

1. A livello Europeo: il gender equality index dell'Eige⁽⁴⁾

A livello dell'Unione Europea, un ulteriore Indice di parità di genere, per valutare e monitorare i progressi compiuti in materia di uguaglianza tra uomini e donne nei Paesi membri, è stato elaborato dall'**EIGE** (Istituto Europeo per l'uguaglianza di genere), che dal 2013 pubblica il rapporto sui dati raccolti.

L'**Indice di Parità di Genere (GEI)** è composto da **sei domini principali**:

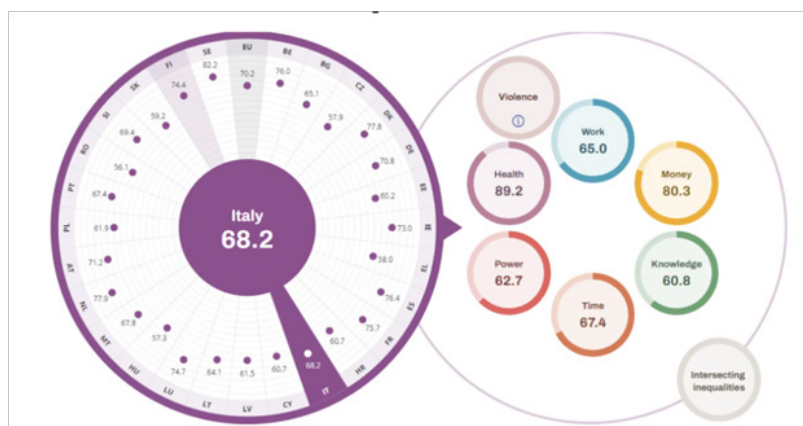
- **LAVORO**, che comprende l'analisi, tra gli altri indicatori, del tasso di occupazione, della durata media della vita lavorativa, della segregazione settoriale e professionale, la qualità del lavoro e la partecipazione a tempo pieno e a tempo parziale.
- **REDDITO** o denaro, che comprende indicatori quali lo stipendio medio e gli individui a rischio povertà.
- **CONOSCENZA**, che comprende l'accesso e la partecipazione all'istruzione, la formazione continua, i titoli di studio e la segregazione in base al campo di studio.
- **TEMPO** che valuta le differenze nella distribuzione del tempo libero e del tempo dedicato al lavoro non retribuito (ad esempio la cura della famiglia e della casa).
- **POTERE**, che riguarda i dati sulla presenza di uomini e donne ai vertici della sfera politica, economica e sociale.
- **SALUTE**, che valuta sia le possibilità di accesso ai servizi sanitari, sia lo stato di salute degli individui.

Dal 2019 l'Indice rileva anche **due indicatori aggiuntivi: disuguaglianze intersecanti** (quelle forme cioè di discriminazione basate su più fattori che interagiscono tra loro in modo da non poter più essere distinti e separati) e **violenza contro le donne**. Si tratta di domini che al momento non vengono presi in considerazione nel calcolo del valore finale dell'indice.

Il Rapporto 2023 contiene anche un focus tematico sulla transizione verso il Green Deal europeo analizzando i seguenti aspetti: atteggiamenti e comportamenti dell'opinione pubblica in materia di cambiamenti climatici, energia, trasporti, processi decisionali (non oggetto di questa trattazione).

Nella **figura n. 4** vediamo la classifica del 2023 (con dati che riguardano principalmente il 2021 e 2022) e in evidenza gli esiti italiani.

Figura 4. Risultati italiani all'interno della classifica 2023 del GEI



La **media europea è di 70.2**, con un progresso rispetto dall'anno precedente del 2,33% che costituisce il più alto incremento annuale mai raggiunto dall'indice complessivo; in prima posizione è la **Svezia** con un punteggio di **82.2**.

L'Italia, con un punteggio di **68,2 su 100**, si posiziona al **13° posto**, registrando un incremento di 14,9 punti rispetto al 2010 e di 3,2 punti rispetto all'edizione 2022. Tale punteggio è inferiore alla media dell'UE di 2 punti, ma l'Italia è tra i Paesi che nell'ultimo ventennio hanno fatto registrare i maggiori progressi tra tutti gli Stati membri dell'UE, migliorando di 12 posizioni la sua graduatoria dal 2006 e di 8 posizioni dal 2010. Tale progresso è attribuito soprattutto ai miglioramenti nell'**indicatore del potere**, dove ha guadagnato 37,5 punti.

Come vediamo nella figura, **il miglior punteggio dell'Italia è nel settore della salute**, dove si classifica al 9° posto tra gli Stati membri con 89,2 punti, mentre **il punteggio più basso è nell'indicatore della conoscenza, con 60,8 punti**, inferiore alla media europea che è di 63,6 punti. La disparità di genere si riflette ad esempio riguardo all'**istruzione superiore in ambito scientifico e tecnologico**: nel 2021, solo il 40% dei laureati in scienze e tecnologie naturali erano donne, dato comunque superiore alla media dell'UE (36%).

Nel confronto con gli altri paesi, da rilevare che l'Italia **nell'indicatore del lavoro, si colloca all'ultimo posto tra gli stati membri con un punteggio di 65,0**.

Si rileva disparità di genere specialmente nei campi dell'energia e dei trasporti, dove le donne sono ancora molto **sottorappresentate**. Nel 2022 le donne costituivano solo il 26% dei pro-

fessionisti nel settore energetico italiano e solo il 20% del personale nel settore dei trasporti. Riguardo **all'occupazione femminile**, i dati EUROSTAT riferiti al quarto trimestre 2022 vedono l'Italia come lo Stato membro dell'UE con il più basso tasso di occupazione delle donne tra i 20 e i 64 anni (55 per cento contro il 69,3 per cento); in base ai dati ISTAT, nella stessa fascia di età, al terzo trimestre 2023, il tasso di occupazione femminile risulta essere pari al 56,1 per cento.

Infine, nell'indicatore del **tempo**, che valuta le differenze nella distribuzione del tempo libero e del tempo dedicato al lavoro non retribuito (ad esempio la cura della famiglia e della casa) l'Italia ha migliorato il suo punteggio di 8,1 punti dal 2020, salendo dalla 16^a alla 12^a posizione. Invece, nel settore **del reddito**, che riguarda le differenze nei guadagni e nella sicurezza economica, si è avuto un calo di 0,2 punti, fissando il punteggio a 80,3 e mantenendo la 14^a posizione.

4. Conclusioni

Le percentuali statistiche del GEI, unitamente a quelle del Global Gender Gap Index, confermano che la strada verso la parità di genere in Italia, nell'UE in generale e nel mondo è ancora lunga da percorrere.

Ma non si può negare che la sensibilità su questo tema negli ultimi anni è cresciuta molto anche grazie ai dati di queste indagini che, se pur non esauriscono la complessità dei fenomeni, ci forniscono un quadro chiaro di dati su cui riflettere per promuovere le azioni di cambiamento. Un'attenzione che ha determinato strategie, campagne comunitarie e importanti e numerosi interventi politici e legislativi in vari settori.

Nel tempo, le politiche per le pari opportunità in Italia si sono arricchite di varie norme volte a combattere le discriminazioni ed a promuovere una piena attuazione del principio di uguaglianza, anche in riferimento alla disciplina europea.

Ci si limita qui a evidenziare, tra i tanti più recenti, due punti di interesse:

- **nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza** la parità di genere rappresenta una delle tre priorità trasversali in termini di inclusione sociale, unitamente a Giovani e Mezzogiorno. All'interno della Missione 5 "Inclusione e coesione", Componente 1 "Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione" è stata prevista la **Certificazione per la parità di genere**, disciplinata dalla legge n. 162 del 2021 e dalla legge n. 234 del 2021. La certificazione avviene su base volontaria e su richiesta dell'impresa/organizzazione (pubblica o privata e di ogni dimensione o settore) e vi provvedono gli organismi di certificazione accreditati presso Accredia che operano sulla base della prassi UNI/PdR 125:2022;
- in coerenza con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 adottata dalla Commissione europea a marzo 2020, l'Italia ha adottato una **Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026**.

Si tratta di un documento programmatico presentato nel 2021 e redatto dal Ministero delle pari opportunità, all'esito di un processo di consultazione che ha coinvolto amministrazioni centrali, Regioni, Enti Territoriali, parti sociali e principali realtà associative attive nella promozione della parità di genere. La Strategia definisce un sistema di priorità, obiettivi e conseguenti azioni politiche e l'impegno di lungo periodo è quello di **raggiungere un posizionamento migliore nella classifica del GEI entro il 2026 e precisamente un incremento di 5 punti percentuali**. Al fine di coordinare e monitorare le azioni del Piano strategico, nel 2022 presso il Dipartimento per le pari opportunità sono stati istituiti una Cabina di regia interistituzionale e un Osservatorio nazionale per l'integrazione delle politiche per la parità di genere. L'intero Piano dovrà poi essere valutato in termini di

mainstreaming di genere, termine con il quale si definisce il processo attraverso il quale tutte le innovazioni in ogni ambito (sociale, economico, istituzionale, legislativo), debbano tener conto delle situazioni e necessità delle donne e degli uomini al fine di promuovere la parità e mobilitare tutte le politiche per raggiungerla e attuarla⁽⁵⁾. X

(1) Sui rischi da diversità, equità, inclusività: normativa di riferimento, valutazione dei rischi, misure di prevenzione, protezione e promozione del benessere si veda il volume: A. Di Martino, P. Pieri *Salute e sicurezza nella scuola* Euroedizioni Torino 2024.

(2) Antonietta Di Martino *Pari opportunità UOMO/DONNA, cultura e salute: un trinomio indissolubile* in *Dirigere la scuola* n. 7/2017 - Euroedizioni Torino.

(3) Figure tratte dal Global Gender Gap 2024- Insight Report, giugno 2024 <https://www.weforum.org/publications/>.

(4) Figura tratta dal sito di Eige <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/IT>.

(5) Per una disamina riguardo ai seguenti temi:

le principali misure approvate dal Parlamento italiano nelle ultime legislature con l'obiettivo di favorire le pari opportunità di genere;

gli interventi previsti nel Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) diretti alla riduzione dei divari di genere nei diversi settori;

gli obiettivi specifici e misurabili da raggiungere nell'ambito della Strategia Nazionale per la parità di genere 2021-2022

le politiche dell'UEe molto altro si veda, oltre ai siti istituzionali specifici, il dossier Documentazione e ricerche - *Legislazione e politiche di genere* - Camera dei deputati n. 17 seconda edizione, marzo 2024.