

LE DONNE, LE RAGAZZE E IL MONDO CHE VERRÀ

Chiara Xausa, Silvana Badaloni, Annalisa Oboe,
Claudia Padovani, Lorenza Perini

Centro di Ateneo «Elena Cornaro» per i saperi, le culture e le politiche di genere dell'Università di Padova

5 PARITÀ DI GENERE



OBIETTIVO 5

Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'autodeterminazione di tutte le donne e le ragazze.

TRAGUARDI

- 5.1** Porre fine a ogni forma di discriminazione nei confronti di tutte le donne, bambine e ragazze in ogni parte del mondo.
- 5.2** Eliminare ogni forma di violenza contro tutte le donne, bambine e ragazze nella sfera pubblica e privata, incluso il traffico a fini di prostituzione, lo sfruttamento sessuale e altri tipi di sfruttamento.
- 5.3** Eliminare tutte le pratiche nocive, come il matrimonio delle bambine, forzato e combinato, e le mutilazioni dei genitali femminili.
- 5.4** Riconoscere e valorizzare il lavoro di cura e il lavoro domestico non retribuiti tramite la fornitura di servizi pubblici, infrastrutture e politiche di protezione sociale e la promozione della responsabilità condivisa all'interno del nucleo familiare, secondo le caratteristiche nazionali.
- 5.5** Garantire alle donne la piena ed effettiva partecipazione e pari opportunità di leadership a tutti i livelli del processo decisionale nella vita politica, economica e pubblica.
- 5.6** Garantire l'accesso universale alla salute sessuale e riproduttiva e ai diritti riproduttivi, come concordato in base al «Programma d'azione della Conferenza Internazionale sulla Popolazione e lo Sviluppo» e la «Piattaforma di Azione di Pechino» (PfA)¹ ed ai documenti finali delle conferenze di revisione.

¹ Sulla Quarta Conferenza Mondiale sulle Donne svoltasi a Pechino nel 1995 e sugli appuntamenti internazionali precedenti si veda il sito Diritti Umani, Donne AIDOS (in bibliografia).

- 5.a** Avviare riforme per dare alle donne pari diritti di accesso alle risorse economiche, come l'accesso alla proprietà e al controllo della terra e altre forme di proprietà, servizi finanziari, eredità e risorse naturali, in accordo con le leggi nazionali.
- 5.b** Migliorare l'uso della tecnologia che può aiutare il lavoro delle donne, in particolare la tecnologia dell'informazione e della comunicazione, per promuovere l'*empowerment*, ossia la forza, l'autostima, la consapevolezza delle donne.
- 5.c** Adottare e rafforzare politiche concrete e leggi applicabili per la promozione dell'eguaglianza di genere e l'*empowerment*, ossia la forza, l'autostima, la consapevolezza, di tutte le donne, bambine e ragazze a tutti i livelli.

POSSIBILI COLLEGAMENTI CON GLI ALTRI OBIETTIVI

L'Obiettivo 5 dell'Agenda 2030, come l'Obiettivo 4 dedicato all'istruzione, è strettamente collegato a tutti gli altri obiettivi di sviluppo sostenibile previsti dall'Agenda 2030.

Non c'è sostenibilità senza uguaglianza

La Convenzione internazionale per l'eliminazione di tutte le forme di discriminazione nei confronti delle donne (CEDAW), adottata nel 1979, e la Piattaforma d'azione approvata alla Conferenza di Pechino, nel 1995, hanno svolto un ruolo importante nel sostenere e fondare le richieste dei movimenti femministi contemporanei e hanno spinto i governi ad affrontare in maniera decisiva le questioni legate alle disuguaglianze di genere. Tuttavia, a quarant'anni dall'una e a venti dall'altra, il raggiungimento di una piena cittadinanza dei diritti è ancora per molte donne un miraggio lontano.

Nel 2015 sono stati adottati gli obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite e, nello stesso anno, è stato firmato l'accordo di Parigi sui cambiamenti climatici. Questo ha segnato un momento fondamentale per l'agenda volta a promuovere la sostenibilità del pianeta. A livello globale, tuttavia, i passi avanti sono stati pochi; nel frattempo, il prezzo da pagare per costruire un futuro sostenibile e inclusivo continua ad aumentare. Continua a essere critico l'Obiettivo 5, il cui proposito è il raggiungimento dell'uguaglianza sociale, economica e politica delle donne, sia nel privato sia nella sfera pubblica, affrontando inoltre la disuguaglianza strutturale del lavoro di cura non retribuito e del lavoro riproduttivo. La parità di genere è uno degli obiettivi più critici perché avrà certamente effetti a cascata sul raggiungimento degli altri. Tra questi ricordiamo: istruzione di qualità (Obiettivo 4), riduzione della povertà (Obiettivo 1), energia pulita (Obiettivo 7), riduzione delle disuguaglianze (Obiettivo 10), buona salute e benessere (Obiettivo 3), sconfiggere la fame (Obiettivo 2), acqua pulita e servizi igienico-sanitari (Obiettivo 6), lotta al cambiamento climatico (Obiettivo 13), lavoro dignitoso e crescita economica (Obiettivo 8).

Il Rapporto 2019 sui progressi dell'Obiettivo 5 rispetto agli altri obiettivi, pubblicato da UN Women (*Progress on the Sustainable Development Goals: The gender snapshot 2019*), evidenzia la necessità di un approccio *intersezionale e multisettoriale* per garantire che nessuna donna o ragazza venga lasciata indietro. Analizzare la disuguaglianza di genere considerando il suo intreccio con altri assi di discriminazione (relativi a etnia, disabilità, stato economico e sociale), rende infatti visibili quelle forme di vulnerabilità che sono spesso assenti dalle statistiche ufficiali. Il Rapporto invita inoltre a considerare l'uguaglianza di genere come tema trasversale all'intera Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, sottolineando come, senza parità di genere, siano a rischio anche tutti gli altri obiettivi. Secondo il rapporto *SDG Gender Index 2019* redatto da Equal Measures 2030, i progressi in questo senso risultano mediocri per più della metà dei 129 Paesi analizzati. I dati più preoccupanti relativi al raggiungimento della parità di genere riguardano in modo particolare l'Obiettivo 9 (imprese, innovazione e infrastrutture), l'Obiettivo 13 (lotta contro il cambiamento climatico), l'Obiettivo 17 (partnership per gli obiettivi) e lo stesso Obiettivo 5.

Il Rapporto di UN Women utilizza 53 indicatori che approfondiscono la relazione tra gli obiettivi di sviluppo sostenibile e la disuguaglianza di genere. Per ogni obiettivo viene illustrato l'effetto combinato di discriminazioni dovute all'etnia, alla disabilità, allo stato economico e sociale, alla collocazione

geografica, e sono analizzate anche le radici strutturali delle disuguaglianze.

Le donne e le ragazze hanno il 4% di probabilità in più rispetto agli uomini di vivere in estrema povertà, e un rischio del 10% più elevato di affrontare condizioni di insicurezza alimentare, come emerge dagli indicatori relativi all'Obiettivo 1 (sconfiggere la povertà) e 2 (sconfiggere la fame). Rispetto all'Obiettivo 3 (salute e benessere) il Rapporto indica che quasi 300 000 donne sono morte nel 2017 per complicazioni legate alla gravidanza e al parto e che nei Paesi in via di sviluppo solo il 61% delle nascite sono avvenute con l'assistenza di un/a professionista sanitario/a nel 2018.

Le divisioni tradizionali dei ruoli di genere fanno sì che siano le donne e le ragazze a dover percorrere lunghe distanze per procurare l'acqua per le proprie famiglie (Obiettivo 6 - acqua pulita e servizi igienico-sanitari) e che, essendo le principali utenti di energia domestica, siano anche le più penalizzate dall'assenza di carburanti e tecnologie di cottura pulite (Obiettivo 7 - energia pulita e accessibile).

Le donne appaiono inoltre sempre più vulnerabili agli effetti del cambiamento climatico, non a causa della loro incapacità o inferiorità, ma in ragione del loro status socioeconomico. Se il 70% delle donne nel mondo vive in condizioni di povertà, appare chiaro come esse siano colpite in maniera sproporzionata da eventi meteorologici estremi, perdita di produttività agricola, distruzione di vite e proprietà.

Per l'Obiettivo 4 (istruzione di qualità), si rileva che le ragazze hanno meno possibilità di accesso a una scolarizzazione di qualità e si sottolinea come i maggiori tassi di analfabetismo aumentino la discriminazione anche in altri settori, fra i quali l'accesso al lavoro. Emergono infatti dall'Obiettivo 8 (lavoro dignitoso e crescita economica) importanti divari di genere nella partecipazione alla forza lavoro, che aumentano ulteriormente in seguito al matrimonio e alla gravidanza. In merito all'Obiettivo 9 (impresa, innovazione e infrastrutture), le donne sono solo il 28% dei ricercatori del mondo. Anche le politiche migratorie discriminatorie possono determinare maggiori condizioni di vulnerabilità per le donne, fino a limitare l'accesso al lavoro retribuito (Obiettivo 10 - ridurre le disuguaglianze).

L'accesso alla formazione, alla tecnologia, alle risorse finanziarie, al processo decisionale politico e ai diritti della Terra rimane limitato per le donne a causa di pregiudizi persistenti. In gran parte sono svilite, sottorappresentate e non valorizzate, pur essendo una risorsa cruciale di ogni sistema di organizzazione della vita quotidiana.

Per trovare soluzioni sostenibili, è fondamentale riconoscere gli importanti contributi delle donne nei contesti locali, come responsabili delle decisioni, tutrici, parti interessate, esperte ed educatrici in tutti i settori. In un intervento programmatico di UN Women nel 2015 si chiarisce che «l'emancipazione femminile e l'uguaglianza di genere hanno un effetto catalizzatore sul raggiungimento dello sviluppo umano, del buon governo, della pace sostenuta e delle dinamiche armoniose tra l'ambiente e le popolazioni umane». Secondo il *McKinsey Global Institute report* (2015) inoltre, in uno scenario di «pieno potenziale» in cui le donne svolgano

un ruolo identico nei mercati del lavoro rispetto agli uomini, il PIL globale potrebbe aumentare del 26% entro il 2025.

A livello nazionale e subnazionale, devono essere elaborate politiche, progetti e programmi efficaci per la parità di genere, per garantire spazio e risorse a donne e uomini, per partecipare al processo decisionale in materia di sostenibilità; devono esserci investimenti in programmi a sostegno della parità di genere; investimenti in ricerca sui cambiamenti climatici che siano multilaterali, multisettoriali e partecipativi, per condividere i vantaggi reciproci, piuttosto che esacerbare le disparità esistenti.

Non si tratta solo di organizzare e mobilitare le donne sul campo, ma di sensibilizzare e mettere a punto strategie per garantire l'attuazione degli obiettivi previsti e il monitoraggio dell'impatto del processo decisionale sulle persone. Senza una prospettiva e una pratica della parità di genere e del «partire da sé e dai bisogni di ciascuna/o», appare difficile arrivare ai traguardi richiesti, che interessano ogni essere umano negli ambiti della vita pubblica, domestica e familiare – dalla povertà all'educazione, fino alla preservazione del territorio. L'Obiettivo 5 appare quindi un tema centrale e di coordinamento, rispetto agli altri, per il raggiungimento sia della parità sia della sostenibilità.

La lunga marcia dei diritti delle donne

L'Obiettivo 5 dell'Agenda 2030 è essenziale, ma è opportuno riflettere in maniera critica sul suo impianto e considerare in che modo, e fino a che punto, l'articolata lettura rappresentata dalla Piattaforma di Pechino del 1995 venga rielaborata nella cornice dell'Agenda per lo Sviluppo Sostenibile.

In particolare occorre riconoscere che i problemi connessi alle disuguaglianze di genere derivano da dinamiche complesse; dinamiche in cui elementi culturali rafforzano gli squilibri economici, forme di abuso intersecano il riprodursi di stereotipi di genere e impari opportunità di accesso a posizioni di potere per uomini e donne incrociano strategie ancora non inclusive agli sviluppi delle tecnologie digitali. La Piattaforma di Pechino ha rappresentato un passo importante nel riconoscimento di queste interdipendenze, elaborandole in una serie di 12 aree critiche, ciascuna con propri obiettivi e con una serie di raccomandazioni specifiche per l'azione. In tal modo, essa ha rappresentato per venticinque anni e per diversi attori – governi, organizzazioni internazionali, associazioni di società civile – un punto di riferimento per realizzare interventi mirati a promuovere la parità di genere.

È dunque importante conoscere e promuovere l'Agenda 2030 avendo, al tempo stesso, consapevolezza della lunga storia dell'impegno internazionale per promuovere l'eguaglianza di genere e i diritti delle donne e prendendo in considerazione gli impegni che in questa direzione sono stati assunti da governi e organizzazioni internazionali, attraverso strumenti e documenti, e attraverso la costituzione di agenzie specializzate, come l'*European Institute for Gender Equality* (EIGE). Questo per evitare di sintetizzare e «assimilare» all'Agenda 2030 le diverse sfide poste dalle disuguaglianze di genere – comprese quelle legate alla comunicazione, alle tecnologie digitali e alle discipline scienti-

fico-tecnologiche (STEM-Scienza, Tecnologia, Ingegneria, Matematica) – al fine di renderle coerenti con l'impianto complessivo dell'Agenda 2030, invece di adattare e implementare la stessa Agenda 2030 per renderla capace di rispondere in maniera efficace alle sfide concrete della disuguaglianza.

Come misurare la parità di genere in Europa

La possibilità di intervenire con efficacia per ridurre le disuguaglianze richiede dati ed evidenze empiriche relative alle discriminazioni di genere. Al fine di raccogliere queste informazioni in maniera sistematica sono stati sviluppati negli anni diversi indicatori, come il *Global Gender Gap Report*, introdotto dal *World Economic Forum* nel 2006, e l'indice sulla parità di genere sviluppato dall'*European Institute for Gender Equality* (EIGE).

Quest'ultimo, in particolare, ha l'obiettivo di monitorare e misurare l'uguaglianza nell'Unione Europea e negli Stati membri. Si tratta di uno strumento che sintetizza la complessità dell'uguaglianza di genere come concetto multidimensionale. Il valore 1 rappresenta la totale disuguaglianza di genere e 100 rappresenta la piena parità di genere. Pertanto, fornisce una misura sintetica assoluta dell'uguaglianza di genere, facile da capire e da comunicare. Permette di valutare lo stato dell'arte e di misurare le disparità di genere e gli eventuali progressi nel tempo nei diversi Paesi europei, tenendo conto del contesto. L'ultima edizione del *Report EIGE* (EIGE 2017) fornisce anche i punteggi rilevati nel 2005, 2010, 2012 e 2015.

L'architettura dell'indice sulla parità di genere – *Gender Equality Index EIGE-GEI* – abbraccia diversi approcci teorici e integra le questioni chiave nel quadro politico dell'UE. Mostra i diversi risultati delle politiche nazionali e dell'UE per le donne e gli uomini, e sostiene lo sviluppo e l'attuazione di politiche basate sull'evidenza nel settore della parità di genere.

È composto da otto domini: i primi sei (*lavoro, denaro, conoscenza, tempo, potere, salute*) sono aggregati in un *core index* mentre due domini satelliti (*violenza e disuguaglianze intersezionali*) permettono di fornire approfondimenti su questi specifici temi: la violenza contro le donne e l'interazione del genere con altri aspetti che possono influenzare le esperienze di vita di donne e uomini.

La rappresentazione schematica della struttura dell'*EIGE Gender Equality Index* in termini di domini con i rispettivi valori rilevati nel 2019 è riportata nella **figura 1**. Per una descrizione dettagliata dei domini e una presentazione della metodologia utilizzata si veda EIGE 2017. Tale modello può stare alla base di altri indicatori specifici (Badaloni & Perini, 2016).

Il valore rilevato per l'indice assoluto *EIGE-GEI* con riferimento all'Unione Europea è 67,4 su 100, e testimonia che siamo ancora lontani dalla meta. Dal 2005 l'indice medio è aumentato solo di 5,4 punti (dal 2015 di 1,2 punti). I valori dei vari Stati sono irregolari: varia dal 83,6 per la Svezia e il 77,5 per la Danimarca al 51,2 per la Grecia e 51,9 per l'Ungheria. L'Italia ha un indice di 63,0.

Con riferimento ai domini, si può notare che *potere* è quello che continua a mostrare il punteggio più basso, mentre l'UE è vicina alla parità di genere nei

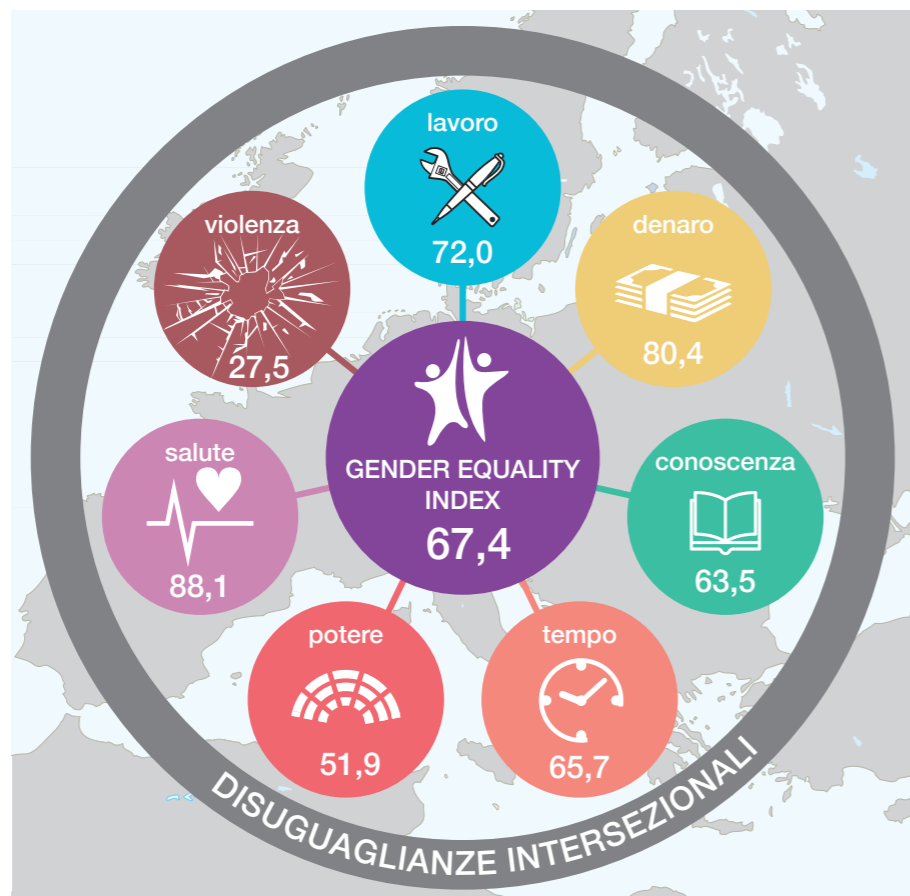


Figura 1. Struttura dell'EIGE Gender Equality Index.
Fonte: European Institute for Gender Equality

domini *salute* e *denaro*; il dominio *tempo* è l'unico che è diminuito negli ultimi 10 anni a testimonianza del fatto che le disuguaglianze di genere nel tempo dedicato a lavori domestici e di cura sono in aumento. Infine, per quanto riguarda il dominio satellite sulla violenza contro le donne, l'indicatore specifico per l'EU dà come valore 27,5.

L'uguaglianza tra uomini e donne è uno dei principi fondanti dell'Unione Europea. La parità compare per la prima volta nella legislazione europea nel 1957, nell'articolo 119 del Trattato di Roma – oggi articolo 141 CE – in cui veniva recepita la Convenzione n. 100 del 1951 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) che regolava la questione lavorativa delle donne (Covassi, 2017). Con il Trattato di Amsterdam del 1997, la promozione della parità diventa una delle finalità perseguite dall'Unione Europea. Tuttavia l'Europa rimane ancora molto distante dalla parità, come risulta dall'indice elaborato da EIGE e da altre fonti. Per esempio, nonostante le donne che hanno completato l'istruzione terziaria in Europa siano il 43%, il tasso di occupazione femminile si attesta al 60% contro il 70% di quello maschile (Eurostat 2016).

In conclusione l'*Indice sulla Parità di Genere EIGE-GEI* conferma che i progressi nell'Unione Europea avvengono a passo di lumaca. Solo efficaci politiche di genere adottate dai governi e dalle istituzioni possono effettivamente portare a cambiamenti sostanziali e sostenibili.

Stereotipi e trasformazioni nei media e nella ricerca scientifica

Trasversali alle diverse dimensioni delle disuguaglianze e ai domini previsti da EIGE sono gli strumenti e i linguaggi attraverso cui i saperi e i ruoli relativi ai generi si trasmettono nella società. Nei paragrafi seguenti verranno analizzati in particolare i contenuti e le strutture organizzative dei media e della ricerca scientifica. In una prima parte ci si soffermerà sul persistere di stereotipi e sotto-rappresentazioni del genere femminile in questi due ambiti, mentre in un paragrafo conclusivo verranno fornite delle risorse sull'utilizzo dei media e suggeriti alcuni progetti esistenti volti ad avvicinare le ragazze alle STEM.

Genere, media e ICT

Sia la parità di genere sia i media, tradizionali e digitali, sono fondamentali per i futuri sviluppi di tutti gli ambiti dell'Agenda 2030, dall'economia alla salute, dall'accesso al cibo alla pace e alla giustizia. Questo invita a considerare in che modo i media, e in particolare i mezzi di informazione, contribuiscano o, al contrario, ostacolino il raggiungimento di uguali opportunità per donne e uomini nelle nostre società. I media sono sia un importante settore economico sia istituzioni sociali e culturali, con un forte impatto sulle nostre società. Hanno grandi potenzialità nel favorire le trasformazioni culturali necessarie a superare i tanti squilibri di genere che caratterizzano altri settori economici, la sfera politica e la società in generale; ma lo possono fare solo se riconoscono le situazioni di disuguaglianza nel mondo e al proprio interno, e si impegnano per trasformarle. Negli ultimi cinquant'anni molti studi, nazionali e internazionali, hanno esplorato attraverso la lente del genere sia i contenuti dei media sia le loro strutture organizzative. Hanno messo in risalto il persistere di problemi legati a sotto-rappresentazioni o rappresentazioni stereotipate delle donne nei linguaggi e nelle narrazioni mediatiche, come pure le condizioni disuguali di accesso alle professioni dei media; in particolare in rapporto alle possibilità per le donne – che pure studiano di più, si laureano con migliori voti e sono entrate in gran numero nelle aziende dell'informazione (EIGE 2013) – di raggiungere ruoli apicali nelle strutture dirigenziali delle organizzazioni mediatiche.

Le donne sono ampiamente sottorappresentate nei contenuti mediatici. L'ultima edizione di uno studio noto a livello internazionale, il *Global Media Monitoring Project (GMMP 2015)*² mostra come costituiscano ancora oggi solo il 24% dei soggetti delle notizie a livello globale. Inoltre, la loro presenza è confinata a quelle che definiamo «*soft news*» come celebrità e questioni sociali, mentre le «*hard news*» di politica ed economia vedono una notevole sovra-rappresentazione dei colleghi maschi.

La competenza delle donne è poco riconosciuta: solo nel 20% dei casi vengono interpellate nei notiziari come esperte o come portavoce di qualche forza politica. Nel contesto italiano la realtà non è migliore: per quanto le in-

²Si tratta di un progetto realizzato dal 1995, ogni 5 anni, che nell'edizione del 2015 ha coinvolto 114 Paesi del mondo. Si veda: www.whomakesthenews.org

formazioni vengano sempre più spesso presentate da giornaliste donne, sono gli uomini a prevalere come soggetti protagonisti delle notizie. Prendendo in considerazione i mezzi di informazione tradizionali (radio, televisione e quotidiani) notiamo che in due decenni qualche progresso è stato fatto: la visibilità delle donne come soggetti delle notizie è cresciuta da una percentuale risibile del 7% nel 1995 al 21% del 2015; un dato che rimane comunque al di sotto della media globale. La situazione non migliora prendendo in considerazione il mondo dell'informazione digitale: se i siti online delle principali testate giornalistiche sembrano essere leggermente più inclusivi (con un 27% di soggetti femminili), gli account *twitter* delle stesse testate risultano essere ancora meno inclusivi della carta stampata (21%). Il caso italiano è rilevante anche per uno scarto notevole fra gli avanzamenti raggiunti dalle donne nella società e l'immagine che i media riflettono. Per esempio, nonostante l'aumentato impegno delle donne in politica, pari al 30% nel 2015, le donne figurano nell'agenda delle notizie di politica solo per un 15% (contro l'85% di uomini politici soggetti di notizie). Uno squilibrio presente anche laddove si consideri il ruolo di donne e uomini come fonti di notizie politiche (Azzalini & Padovani, 2015). Questi dati riflettono routine e pratiche consolidate, e spesso una mancanza di consapevolezza delle conseguenze: le voci esperte di donne che svolgono ruoli pubblici trovano meno spazio di quelle degli uomini; non viene data possibilità di emergere a prospettive diverse sulle questioni sociali e alle possibili soluzioni; il mondo narrato dai media invece di promuovere condizioni di maggiore equilibrio e pari opportunità contribuisce a riprodurre e rafforzare stereotipi circa i ruoli di genere nella società, anche in relazione alle posizioni di potere ancora molto spesso occupate da uomini.

A tal proposito possiamo ricordare un altro studio internazionale condotto dall'*European Institute for Gender Equality* (EIGE 2013) che ha riguardato nello specifico l'accesso alla carriera e ai ruoli dirigenziali di donne e uomini nel contesto europeo³. Il report rivela come le culture organizzative del settore dell'informazione siano almeno in parte responsabili per la limitata presenza di donne a tutti i livelli ma soprattutto nelle posizioni dirigenziali: le donne costituiscono circa un terzo (29%) dei dirigenti nelle aziende mediatiche, ma questa percentuale scende drasticamente al 12% se si considerano le posizioni più elevate, che sono anche quelle in cui è possibile orientare l'operato dell'azienda ed esercitare maggior potere (EIGE 2013). Questo avviene in un contesto in cui le donne rappresentano ormai il 41,6% dei giornalisti (AGCOM 2017), dato che indica una crescente presenza femminile nel settore dei media; tuttavia questo dato positivo si scontra con un persistente divario nelle retribuzioni salariali per le stesse mansioni. Il «*gender pay gap*» è infatti pari al 19,5% e con condizioni di lavoro precario che colpiscono le donne più degli uomini (INPGI 2019).

Una questione che sta destando crescente allarme, nel rapporto fra strumenti del comunicare e diseguaglianze di genere, riguarda la violenza, le minacce, gli attacchi verbali e non solo, che colpiscono le donne e le ragazze: secondo

uno studio della *Broadband Commission for Digital Development* (2015) almeno tre quarti delle donne sono state esposte a qualche forma di violenza online, come *hacking*, sorveglianza, minacce di morte. Una situazione che si fa più critica per donne che sono anche figure pubbliche, come le giornaliste. Queste sono esposte a forme di abuso, tanto nei loro ambienti di lavoro che nell'esercizio delle loro funzioni specifiche, risultando così esposte a una doppia minaccia: come donne e come professioniste (OCSE 2016). La questione diviene ancora più seria se si prendono in considerazione le donne che «prendono parola» attraverso gli strumenti digitali: secondo uno studio della Federazione Internazionale di Giornalisti (IFJ 2018) il 48% di un campione di 400 donne giornaliste in 50 Paesi nel mondo ha subito qualche forma di violenza e il 44% ha subito forme di violenza online nell'esercizio del suo lavoro. Per quanto riguarda il nostro Paese, a oggi non ci sono dati specifici sulle esperienze di abuso online delle professioniste italiane, ma uno studio recente della Federazione Nazionale della Stampa Italiana ha rilevato che l'85% di oltre mille giornaliste intervistate ha sperimentato qualche forma di abuso o violenza nel corso della carriera (FSNI 2019). Quello che è ormai evidente è che il «discorso d'odio», le minacce, gli insulti nei confronti di donne – giovani e meno giovani, studentesse, professioniste o politiche – assume nella maggior parte dei casi connotazioni sessiste e violente, che hanno come conseguenza quella di costringere le donne fuori dallo spazio di discussione e di partecipazione, che sono elementi centrali per il raggiungimento degli obiettivi dell'Agenda 2030.

La parità di genere nella scienza

Nessuno metterebbe in dubbio che donne e uomini abbiano gli stessi diritti: è un principio fondamentale. Consideriamo la realtà universitaria, in cui donne e uomini fanno lo stesso lavoro: sono giudicate/i allo stesso modo? Fanno le stesse carriere? Hanno gli stessi diritti (Caraveo, 2017)? Esiste la parità di genere nella scienza e nell'accademia?

Il fatto che la storia del pensiero scientifico occidentale, dalle sue origini, si sia sviluppata attorno all'idea di Uno come soggetto neutro universale astratto e trascendentale che ha rimosso il femminile è una opzione ormai obsoleta: «*I generi nel paesaggio scientifico, ma non solo, più in generale, nel paesaggio artistico e culturale cominciano ad essere effettivamente due*» (Gagliasso & Zucco, 2007). Con buon vantaggio di tutte e di tutti.

I numeri però parlano chiaro e testimoniano una forte sottorappresentazione delle donne in ambito universitario e nella ricerca. La Commissione Europea ha pubblicato dal 2003 diverse collezioni di dati statistici riguardanti la presenza delle donne nella scienza a livello europeo, raccolti nel *Report SHE FIGURES* (cfr. <https://epws.org/tag/she-figures/>). Nell'ultimo *Report* pubblicato vengono riportate le statistiche ufficiali riguardanti l'«impronta» delle donne nella ricerca (SHE FIGURES 2018). I dati descrivono i vari passaggi del percorso professionale di ricercatrici e ricercatori, dall'accesso agli studi universitari alla presenza in ruoli apicali, focalizzando l'attenzione sulle differenze tra donne e uomini nei vari passaggi.

³Lo studio ha coinvolto 28 paesi europei, 99 organizzazioni del media, incluse tutte le organizzazioni di servizio pubblico (compresa la RAI).

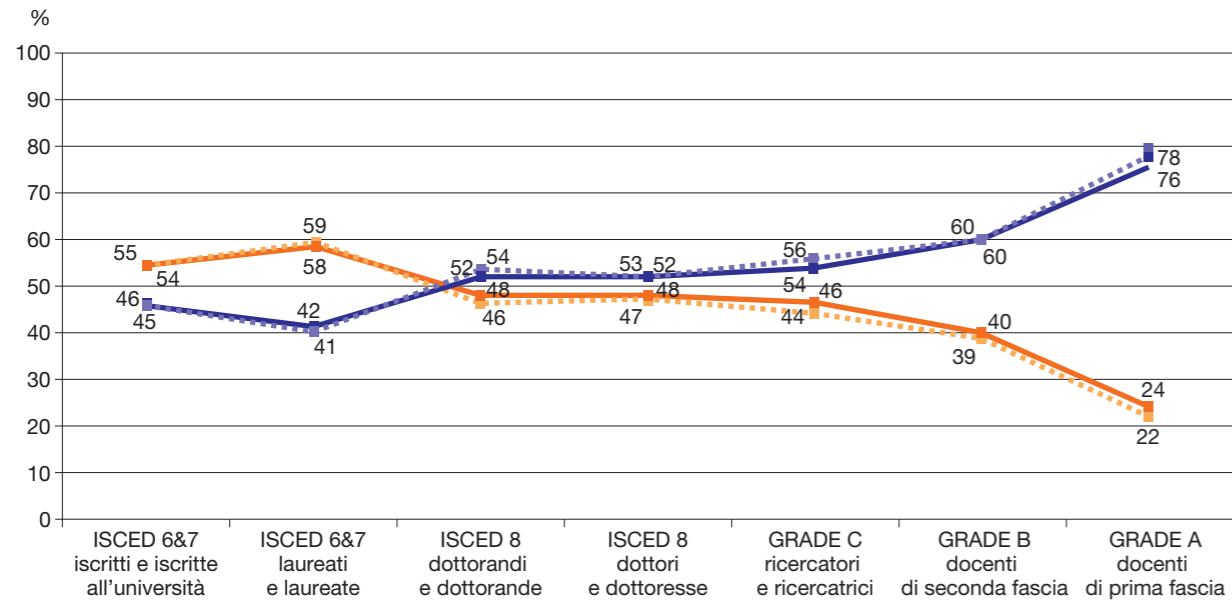


Figura 2. Percentuale di donne e uomini in una tipica carriera universitaria, EU-28, 2013-2016. Fonte: SHE FIGURES 2018

Come mostra la **figura 2**, le donne sono la maggioranza a livello di *bachelor* e *master* – e loro equivalenti – (ISCED 6&7) in Europa nel 2016. A livello di ISCED 8, che corrisponde al dottorato in Italia, si raggiunge per la prima volta quasi la parità di genere. Questo rappresenta senz'altro un risultato positivo. Ma poi, in corrispondenza di *Grade C* (RTdB – RtdA, cioè ricercatori e ricercatrici) si apre quella che viene denominata «forbice delle carriere» e la percentuale delle donne rapidamente decresce per arrivare alla percentuale del 24% a livello di *Grade A* (docenti di prima fascia).

Il trend è simile in tutta Europa: le donne sono la maggioranza dei livelli ISCED 6 e 7 circa la metà in corrispondenza del dottorato e del Post-Doc (non riportati nel grafico di SHE FIGURES) nella maggior parte dei Paesi europei. Ma solo poche entrano nelle carriere scientifiche e ancor meno raggiungono livelli apicali (all'Università di Padova⁴ la percentuale di donne a livello docente di prima fascia nel 2016 è del 20,4%). In media, in Europa, considerando la carriera universitaria nel suo complesso, solo il 33% al livello *Grade C* sono donne (36% in Italia).

È difficile immaginare che questa situazione possa evolvere spontaneamente in un prossimo futuro verso la parità di genere, ed è assolutamente necessario mettere in campo delle efficaci politiche di genere da parte delle istituzioni governative e accademiche per promuoverla. Infatti, la sottorappresentazione delle donne è un enorme spreco di talenti, ed è un problema generale, di tutte e tutti.

Un fenomeno che caratterizza la difficoltà di carriera delle donne è il cosiddetto «soffitto di cristallo»: le donne vorrebbero fare carriera, ma una serie di ostacoli invisibili impediscono loro di salire a posizioni apicali. *Il Glass Ceiling*

⁴Vedi <https://www.unipd.it/bilancio-generale>

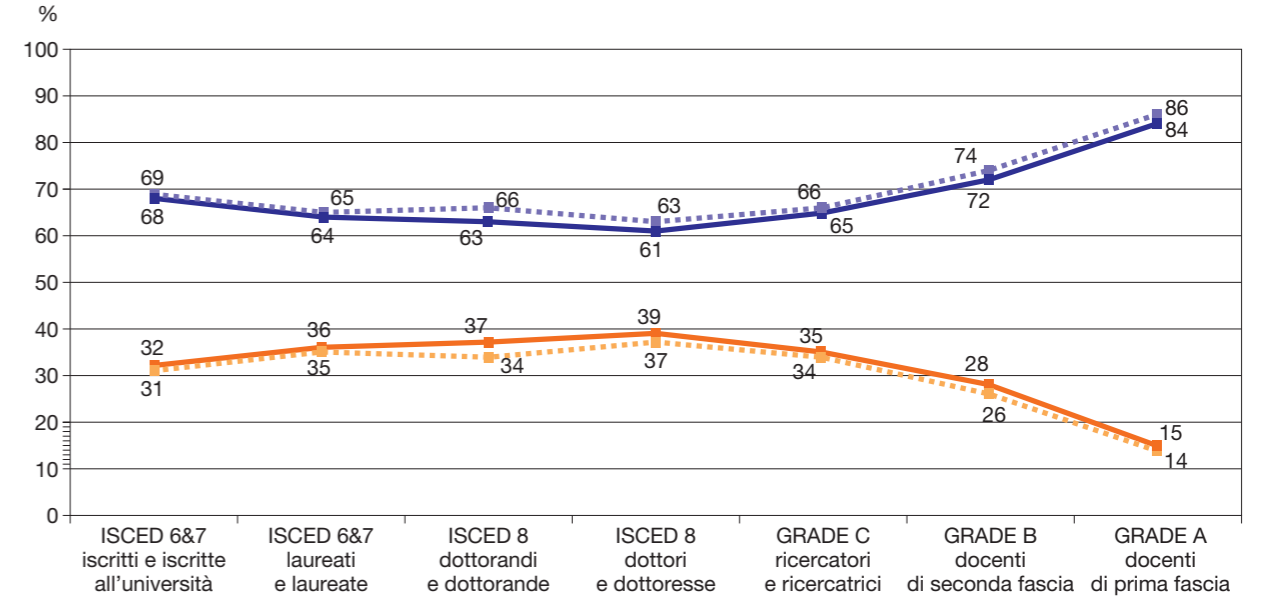


Figura 3. Percentuale di donne e uomini nelle STEM in EU-28, 2013-2016. Fonte: SHE FIGURES 2018.

Index GCI è un indicatore che permette di valutare tale fenomeno. Si calcola secondo la seguente formula:

$$GCI_{donne} = \frac{\text{Proporzione di donne in Accademia}}{\text{Proporzione di donne Grade A (docenti di prima fascia)}}$$

Se il *GCI donne* vale 1 allora non si è in presenza del soffitto di cristallo, quindi non c'è differenza nei meccanismi di promozioni tra uomini e donne. Se il *GCI donne* > 1 allora le donne sono sottorappresentate.

In Europa EU-28 il *GCI* era pari a 1,64 nel 2016 (SHE FIGURES 2018) mentre all'Università di Padova (UNIPD) il *GCI* è pari a 1,71 a testimonianza del fatto che le donne a livelli apicali sono ancora fortemente sottorappresentate.

La percentuale di donne nelle carriere nelle Scuole STEM – *Science Technology Engineering Mathematics* – è considerabilmente più bassa a tutti i livelli della carriera universitaria, dall'accesso universitario al *Grade A*. Più specificatamente, come mostrato in **figura 2**, in Europa nel 2016 le donne erano il 32 % degli studenti, fino ad arrivare al 15 % tra i professori ordinari. In questo caso si parla di «non forbice delle carriere» in quanto la percentuale degli uomini è nettamente superiore a quella delle donne a tutti i livelli.

Ancora poche giovani si iscrivono a ingegneria: questo è dovuto principalmente al ruolo centrale di stereotipi di genere che possono condizionare la scelta universitaria, e che sono talmente diffusi da far considerare una fatalità il fatto che ci siano ancora poche donne nella scienza.

Il termine «stereotipo» fu coniato nel 1798 da uno stampatore francese di nome Firmin Didot e si riferiva alla duplicazione di una composizione tipografica. Premendo i caratteri composti su cartone pressato si ricava uno stampo; riempiendolo di piombo fuso si otteneva lo *stereotipo*, che poteva essere usato direttamente per le ristampe senza dover ricomporre i caratteri.

Nel 1922 Walter Lippmann lo ha applicato all'opinione pubblica riferen-

dosi al fatto che ricorriamo a semplificazioni per orientarci in un contesto poco conosciuto. Gli stereotipi ci aiutano a confrontarci con un mondo diverso o sconosciuto, e diventano centrali quando il nostro mondo viene minacciato. Assumono allora lo status di giudizi che categorizzano fatti o persone: diventano pregiudizi.

Uno stereotipo molto diffuso riguarda la presunta incapacità delle donne in ambito logico-matematico. Molti studi scientifici hanno dimostrato che la presunta inferiorità femminile non è dovuta a una diversità a livello cerebrale tra i due sessi, ma è un pregiudizio a sua volta (Ceci et al., 2009). Recentemente tre studiose americane hanno studiato le differenze di genere nel cervello di ragazze e ragazzi nel corso dello sviluppo e nel confrontarsi con l'apprendimento e l'uso della matematica (Kersey et al., 2019). Hanno dimostrato che le funzioni neurali connesse alla comprensione della matematica sono simili tra i generi. A fronte di queste acclamate scoperte scientifiche, il pregiudizio nei confronti della creatività scientifica delle donne permane in molti maschi, compresi non pochi ricercatori.

Se allarghiamo il nostro osservatorio a livello globale, la situazione delle donne nella scienza non cambia: il Gender Gap nella scienza esiste a livello internazionale.

LA MIA AGENDA 2030

I dati e le riflessioni sulle persistenti disparità di genere offerti in questa monografia evidenziano l'urgenza di interventi educativi che invitino le ragazze a fare loro le sfide del futuro, a essere cittadine di un pianeta sempre più interconnesso e a far valere una cultura della parità di diritti per una società più aperta, solidale e sostenibile.

Nel mercato del lavoro odierno, le competenze di base non sono più sufficienti; sono richieste competenze trasversali, competenze analitiche e competenze STEM (Scienza, Tecnologia, Ingegneria, Matematica). Vi è un'offerta crescente di posti di lavoro legati alle STEM e opportunità di carriera per i/le giovani, in tutti i settori. L'occupazione giovanile, pertanto, rappresenta una questione economica che si lega alla giustizia sociale e al benessere globale.

Da tempo si discute in che modo un accesso più ampio delle ragazze alle discipline STEM possa contribuire al loro *empowerment*, eliminando il divario di genere nell'istruzione e nello sviluppo delle competenze e fornendo opportunità di lavoro. Questo raccordo fra ragazze e STEM, auspicato ma ancora difficile da innescare a largo raggio, si fa molto interessante se declinato nella prospettiva degli obiettivi di sostenibilità dell'Agenda 2030.

PROGETTI CONSIGLIATI

Si segnalano qui alcuni progetti utili per motivare l'interesse delle ragazze per le STEM:

- **Girls Into Global STEM – GIGS** (<http://www.gigsproject.eu>): è un progetto Erasmus + che ha l'obiettivo di migliorare il potenziale occupazionale delle giovani, motivando il loro coinvolgimento nelle discipline STEM attraverso la visione di un mondo più equo e sostenibile, come indicato dagli obiettivi dell'Agenda 2030.
- **Gender4STEM** (<https://www.gender4stem-project.eu>) è un'iniziativa volta a potenziare la presenza femminile nei percorsi educativi STEM e nelle relative carriere. Il progetto parte dall'analisi degli stereotipi che rendono questi percorsi poco attraenti per le ragazze, e raccoglie nella piattaforma *Gender4STEM Teaching Assistant* (<https://edu.gender4stem-project.eu>) diversi materiali educativi da utilizzare con studenti e studentesse della scuola secondaria (dagli 11 ai 18 anni).
- Sui diversi aspetti delle disuguaglianze che si producono attraverso i media, utile risorsa è costituita dalla piattaforma del progetto *Advancing Gender Equality in Media Industries* (AGEMI). La piattaforma contiene: una banca dati di buone pratiche internazionali; una serie di unità didattiche tematiche che comprendono video-lezioni e interviste con esperte disponibili in inglese, francese e spagnolo; una app per smartphone con cui svolgere semplici attività di monitoraggio delle informazioni in un'ottica di parità di genere.

BIBLIOGRAFIA E SITOGRAFIA

- **AGCOM** (2017). *II (secondo) Rapporto Italiano sul giornalismo*. <https://www.agcom.it/documents/10179/7278186/Documento+generico+29-03-2017/3c3b73a7-64ce-47e9-acf1-e0ae62fad01f?version=1.0>
- **Azzalini M. & Padovani C.** (2015). *Who makes the news? Global Media Monitoring Project 2015. National Report, Italy*. <http://whomakesthenews.org/gmmp/gmmp-reports/gmmp-2015-reports>
- **Badaloni S. & Perini L. (Eds)** (2016). *A model for building a Gender Equality Index for academic Institutions*. Padova University Press. <http://www.padovauniversitypress.it/publications/9788869380983>
- **Caraveo P.** (2017). *Uomini e donne: stessi diritti?* Roma: Castelvecchi Editore.
- **Ceci S.J., Williams W.M., Barnett S.M.** (2009). *Women's underrepresentation in Science: sociocultural and biological considerations*. *Psychological Bulletin*, 2009, vol 135, 2, 218-261.

- **Covassi B.** (2017). *L'impegno quotidiano della Commissione Europea per l'uguaglianza tra uomini e donne*. In G. Pezzuoli, L. Seveso (Eds). *100 donne contro gli stereotipi per la scienza*. Milano: EGEEA.
- **EIGE European Institute for Gender Equality** (2013). *Advancing gender equality in decision-making in media organizations*. Vilnius: EIGE. <https://eige.europa.eu/publications/advancing-gender-equality-decision-making-media-organisations-report>.
- **EIGE European Institute for Gender Equality** (2017). *Gender Equality Index 2017. Methodological Report*. Luxembourg: Publication Office of the European Union. <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-methodological-report>.
- **FNSI** (2019). *Indagine Cpo Fnsi*. <https://www.fnsi.it/indagine-cpo-fnsi-l85-delle-giornaliste-ha-subito-molestie-sessuali>.
- **Gagliasso E. & Zucco F. (Eds.)** (2007). *Il genere nel paesaggio scientifico*. Roma: ARACNE editrice.
- **GMMP Global Media Monitoring Project** (2015). *Global report*. Toronto: WACC. www.whomakesthenews.org.
- **IFJ** (2018). *IFJ Survey: two-thirds of women journalists suffered gender-based online attacks*. <https://www.ifj.org/media-centre/news/detail/category/human-rights/article/ifj-survey-two-thirds-of-women-journalists-suffered-gender-based-online-attacks.html>.
- **McKinsey Global Institute report** (2015). *How advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth*. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth>.
- **Sito del Bilancio di Genere all'Università di Padova**: <https://www.unipd.it/bilancio-genere>
- **Sito del Global Media Monitoring Project (GMMP)**: www.whomakesthenews.org
- **Sito del Global Project Gender Gap in Science**: <https://gender-gap-in-science.org/project/>
- **Sito di UN Women**: <https://www.unwomen.org/en>
- **Sito del progetto Advancing Gender Equality in Media Industries (AGEMI)**: <https://www.agemi-eu.org/>
- **Sito dell'Alleanza italiana per lo sviluppo sostenibile**: <https://asvis.it/goal5#>
- **Sito dell'European Institute for Gender Equality (EIGE)**: <https://eige.europa.eu>
- **Sito dell'European Platform of Women Scientists (EPWS)**: <https://epws.org/tag/she-figures/>
- **Sito Diritti Umani, Donne AIDOS** sulla Piattaforma di Azione di Pechino: http://dirittiumani.donne.aidos.it/bibl_2_testi/d_impegni_pol_internaz/a_conf_mondiali_onu/b_conf_pecchino/home_pecchino.html
- **MDGs Gender Chart** (2015): <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2016/mdg-gender-chart-2015-for-web.pdf?la=en&vs=4956>
- **Montes L.M. & Dawson S.P. (Eds.)** (2019). *La Brecha de Genero en Matematica, Computacion, Ciencias Naturales: un Abordaje desde America Latina*. <http://wp.df.uba.ar/ggapsla/the-book/>
- **OCSE Organization for Security and Cooperation in Europe** (2016). *New challenges to freedom of expression: countering online abuse of female journalists*. <https://www.osce.org/fom/220411?download=true>
- **SHE FIGURES 2018** (2019) Luxembourg: Publication Office of the European Union https://ec.europa.eu/info/publications/she-figures-2018_en
- **Kersey A.J., Csumitta K.D., Cantlon J.F.** (2019). *Gender similarities in the brain during mathematics Development*. *npj Sci. Learn.* 4, 19 (2019).
- **Vaishali S.** (2019). *We can solve climate change – if we involve women*. World Economic Forum, Sustainable development goals Impact summit 2019. <https://www.weforum.org/agenda/2019/09/why-women-cannot-be-spectators-in-the-climate-change-battle/>.