

DONNE E SCIENZA: LA PARITÀ È ANCORA LONTANA

Il gap di genere nella società, nel mondo dell'istruzione e del lavoro non è affatto superato. E la scienza non fa eccezione: le ultime ricerche riportano dati ancora fortemente sbilanciati verso una presenza maschile superiore, soprattutto nelle posizioni apicali.

Sveva Avveduto

La parità di genere è uno dei traguardi che da più parti si considerano importanti per acquisire una condizione favorevole non solo relativamente alla sfera dei diritti ma anche a quella economica e di sviluppo. La strada si dipana al livello internazionale a partire dall'*Agenda 2030* delle Nazioni Unite (United Nations, 2015) che, sui 17 obiettivi di sviluppo sostenibile da raggiungere entro il 2030, pone al quinto posto quello dell'uguaglianza di genere, l'*empowerment* e l'autodeterminazione delle donne e delle ragazze, passando per la *Gender Equality Strategy della Commissione Europea (European Commission, 2020)* che pone tra gli obiettivi chiave entro il 2025 di «porre fine alla violenza di genere; abbattere gli stereotipi di genere; colmare i divari di genere nel mercato del lavoro; raggiungere la parità di partecipazione tra i diversi settori dell'economia; affrontare il divario retributivo e pensionistico di genere; colmare il divario di genere e raggiungere l'equilibrio di genere nei processi decisionali e in politica». Una serie, come si può notare, di target molto ambiziosi che difficilmente potranno essere raggiunti in tempi così brevi.

Global Gender Gap, l'Italia al 79esimo posto

Il *Global Gender Gap Report (WEF, 2023)*, redatto ogni anno fin dal 2006 dal World Economic Forum, ci informa che al ritmo attuale, ci vorranno ben 131 anni per raggiungere la piena parità di genere e pone l'Italia al 79esimo posto sui 146 paesi considerati quanto a risultati raggiunti per questa parità.

È quindi evidente quanto la situazione sia fortemente squilibrata in tutte le aree coperte dall'analisi del WEF: dalla salute, all'istruzione, alla politica, al lavoro. Non fa eccezione il settore della ricerca e della scienza. Anche in questo caso i valori, pur se in lenta positiva evoluzione, sono fortemente sbilanciati verso una presenza maschile superiore, per numerosità, a quella femminile particolarmente nelle posizioni apicali.

Ad una analisi della fase iniziale, se ci si riferisce cioè all'area dell'istruzione universitaria, i valori partono da una relativa parità. In Italia anzi, come si sa, da molti anni le laureate sopravanzano in numero i laureati e le donne mediamente si laureano prima degli uomini e con migliori votazioni.

Come ci attesta il più completo sistema di rilevazione e presentazione dei dati al livello europeo, la pubblicazione biennale *She Figures (European Commission, 2021)*, al livello di dottorato di ricerca le donne in Italia contano per il 50,5%, mentre nell'Unione Europea si attestano al 48,1% (con una variabilità tra paesi tra il 40% e il 60%).

L'UE ha quindi quasi raggiunto la parità di genere tra i dottorandi. Nonostante questi progressi, persistono importanti divari di genere in ampi e specifici campi di studio. Sia a livello europeo che nazionale, le donne laureate e dottorande sono sovra rappresentate nelle aree degli studi umanistici e sociali, mentre sono sotto rappresentate nei settori STEM in particolare delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (ICT) e dell'ingegneria, della produzione e delle costruzioni.

Le differenze di genere, infatti, sono ancora maggiori a partire da alcuni campi di studio scelti all'università: nei paesi dell'OECD, meno di 1 laureato in ingegneria su 3 e meno di 1 laureato in informatica su 5 è donna. Ciò è certamente dovuto anche alla forza esercitata dagli stereotipi e pregiudizi e dalle aspettative poste sulle ragazze, piuttosto che a differenze di rendimento in matematica e scienze. Già all'età di 15 anni, anche tra i migliori studenti nella media dei paesi dell'OECD molte meno ragazze (4,7%) rispetto ai ragazzi (18%) dichiarano di prefigurarsi un percorso di studi e una carriera nel campo dell'ingegneria o dell'informatica.

Le donne nelle ICT

Quanto all'occupazione, i dati di *She figures* rilevano come le donne rappresentino circa un terzo (32,8%) della popolazione totale dei ricercatori a livello europeo. In Italia questo valore si attesta al 34,3%. Un ulteriore indicatore mostra che le donne rappresentano però meno di un quarto dei professionisti nei settori della scienza e dell'ingegneria e delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (ICT). Considerata l'importanza strategica dell'industria tecnologica per l'economia dell'UE, questi dati indicano quanto siano necessari maggiori sforzi per aumentare la partecipazione delle donne in questo campo. Ancora *l'OECD (OECD, 2023)* ci informa che sono significativamente più gli uomini che le donne a diventare specialisti in ICT e questo divario persiste in tutti i paesi.

I nuovi dati del *Going Digital Toolkit dell'OECD* confermano che questi sbilanciamenti di genere si riscontrano non solo nel settore degli studi ma ben più avanti nella vita lavorativa. La percentuale di uomini che lavorano come specialisti ICT è da tre a otto volte superiore a quella delle donne che ricoprono tali posizioni. La pandemia del COVID-19 ha evidenziato e accelerato la necessità di competenze ICT in tutti i settori dell'economia, così come il vorticoso sviluppo dell'intelligenza artificiale. Il crescente numero di posti di lavoro che si aprono nel settore ICT potrebbe aumentare le opportunità di lavoro per le donne. Tra il 2011 e il 2021, il numero di specialisti ICT nell'UE è aumentato di quasi 3 milioni. Tuttavia, solo uno su cinque dei nuovi posti di lavoro creati è occupato da donne.

Incoraggiare le ragazze a scegliere questo campo di studi e successivamente le donne questo tipo di carriere, oltre ad offrire loro maggiori e migliori opportunità di lavoro avrebbe in sé anche il valore di introdurre nello sviluppo delle ICT le diverse prospettive e l'intersezionalità necessarie per creare un futuro digitale più inclusivo.

Riferendosi al solo settore accademico, a livello dell'UE le donne rappresentano in media più del 40% del personale. Tuttavia, salendo nella scala gerarchica, le donne sono presenti solo per un quarto (26,2%) nelle posizioni apicali (equivalenti alla posizione di professore ordinario). Si tratta della ben nota forbice di carriere universitarie che vede i valori del primo livello di carriera quasi paritetici con il 47% di ricercatrici contro un 55% di ricercatori, quindi la forbice va via via allargandosi fino ad arrivare al livello più alto, quello di professore ordinario, ad uno sbilanciamento molto forte con una presenza del 26% di donne e del 74% di uomini. Ai massimi livelli apicali delle istituzioni universitarie poi, sebbene siano stati compiuti alcuni progressi verso il miglioramento della rappresentanza femminile nei processi decisionali e nelle posizioni di leadership, le donne sono presenti in meno del 25% tra i rettori.

Carriere più brevi e meno retribuite

Nell'area delle imprese la situazione non è certo migliore se, sempre al livello europeo, poco più di 3 membri su 10 dei consigli di amministrazione sono donne (31,1 %) e meno di un quarto dei dirigenti (24,5%). Il citato *Rapporto del World Economic Forum* attesta come al livello mondiale, ma nei soli Paesi dell'OECD, la quota di donne nei board delle imprese sia del 38.8%, mentre le imprese con proprietà a maggioranza femminile siano l'11,5% del totale e quelle con il top management femminile il 15,3%.

Anche l'UNESCO (UNESCO, 2021) per parte sua ribadisce come, nel complesso, le ricercatrici tendono ad avere carriere più brevi e meno ben retribuite. Il loro lavoro è sotto rappresentato nelle riviste di alto profilo e spesso vengono trascurate per ottenere una promozione. Le donne ricevono in genere finanziamenti di ricerca inferiori rispetto ai loro colleghi uomini e, sebbene rappresentino il 33,3% di tutti i ricercatori dell'area UNESCO, solo il 12% dei membri delle accademie scientifiche nazionali è costituito da donne. Il Rapporto evidenzia inoltre come le posizioni apicali siano sistematicamente ricoperte più da uomini che da donne. Una recente documentata e ricca analisi della situazione conferma tutti questi dati e indicatori (Farina, Iafrate, Boccia, 2023).

Il W20

Per giungere alle conclusioni e auspicare un impegno più ampio nel raggiungimento della equità di genere, ci si riferisce adesso al lavoro e all'esperienza reperibile nelle attività dell'*Engagement Group del G20 denominato Women20 (W20)*.

Questo gruppo, attivo in seno al G20 fin dal 2015, studia ed elabora strategie per il migliore posizionamento delle donne nei diversi ambiti nei Paesi del G20 per tracciare un percorso di equità e uguaglianza attraverso il superamento delle differenze economiche e delle disparità nel mercato del lavoro, delle questioni ambientali e di salute, dell'istruzione, del divario digitale e della violenza di genere. Oltre alle ovvie misure che vanno prese al livello di policy e di politica, il W20 ha convenuto, nel corso dell'ultimo anno di lavori svoltosi sotto la presidenza indiana, che molte delle questioni aperte troverebbero migliore soluzione, in relazione all'equità di genere, se le donne assumeranno posizioni di leadership nei vari campi ed in particolare, più in linea con il tema trattato da questo articolo, nell'area delle tecnologie emergenti. Le posizioni di vertice ricoperte da un maggior numero di donne consentirebbero loro di introdurre politiche adeguate a bilanciare le questioni di genere, a partire dal colmare il divario digitale che dovrebbe essere affrontato fin dai primi anni di istruzione. Ma in tutti i settori STEM questo equilibrio si tradurrebbe in molteplici benefici, si pensi ad esempio al campo dell'intelligenza artificiale attualmente condizionato da algoritmi che riproducono *bias* e stereotipi di genere. Uno degli slogan utilizzati durante gli incontri di lavoro ben rende queste indicazioni: da una politica per lo sviluppo delle donne ad uno sviluppo trainato dalle donne (*women-led development*).

Le conclusioni del lavoro del W20 India sottolineano come sia essenziale fornire alle ragazze un accesso equo all'istruzione primaria, secondaria, professionale e terziaria, aumentare il periodo di permanenza a scuola e fornire un *life long learning* alle donne. Ci si è riferiti in particolare al miglioramento delle competenze, per donne e ragazze di tutte le età, nei settori emergenti e STEM/STEAM.

Già la dichiarazione finale dei leader del G20 rilasciata lo scorso anno in Indonesia (che deteneva la presidenza del G20) conteneva una notevole attenzione alle questioni di genere. Si legge infatti: «Riaffermiamo il nostro impegno a porre l'uguaglianza di genere e l'emancipazione delle donne al centro dei nostri sforzi per una ripresa inclusiva e uno sviluppo sostenibile (omissis). Continueremo a promuovere la parità di accesso delle donne e delle ragazze a un'istruzione inclusiva e di qualità, compresa la partecipazione all'istruzione STEM, l'imprenditorialità femminile attraverso le MPMI e l'accesso delle donne e delle ragazze a posizioni di leadership».

Non resta che augurarsi che i leader mondiali tengano fede alle dichiarazioni fatte e agli impegni presi consentendo un più celere riequilibrio e un processo più deciso verso l'eliminazione delle disparità di genere.

Riferimenti

United Nations, (2015), *Transforming our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development*, <https://sdgs.un.org/goal>

European Commission, (2020), *Gender equality strategy, Achievements and key areas for action*.

https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en

European Commission, (2021) *She figures 2021 : gender in research and innovation : statistics and indicators*, Publications Office, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090>

World Economic Forum (2023) *Global Gender Gap Report*, <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/>

OECD, Directorate for Science, Technology and Innovation (2023), Hanna Pawelec, Molly Leshner, *Why don't more women code?* <https://oecdstatistics.blog/2023/03/08/why-dont-more-women-code/>

Sara Farina, Raffaella Iafrate, Stefania Boccia, Unveiling the gender gap: exploring gender disparities in European academic landscape, *The Lancet regional Health*, Volume 34, 100752, November 2023
2023DOI:<https://doi.org/10.1016/j.lanep.2023.100752>

UNESCO *Science Report 2021*, <https://www.unesco.org/reports/science/2021/en/report-series>