

Statistiche di genere e sviluppo di un Paese: cosa hanno in comune?

Gender statistics and a country's development: what they have in common?

SIMONETTA CAVALIERI

(Presidente SIS–Social Innovation Society. Impact Strategy & Innovation Advisor, Valutatore di Impatti, HR Expert)

Abstract

L'uguaglianza di genere è esplicitamente riconosciuta come un diritto umano (Beijing Conference of 1995) e un prerequisito per lo sviluppo umano. Promuovere l'uguaglianza di genere è necessario non solo per ragioni di giustizia sociale e equità; rappresenta anche una necessità per raggiungere l'efficienza e la crescita. Come chiaramente indirizzata dal segretario generale delle Nazioni Unite Ban Ki Moon alla commemorazione della Giornata internazionale della donna 2008: *“Investire nelle donne non è solo la cosa giusta da fare... L'uguaglianza di genere non è solo un obiettivo in sé, ma un prerequisito per raggiungere tutti gli altri obiettivi di sviluppo internazionale, compresi gli obiettivi di sviluppo del millennio”*. L'intenzionalità non è autodeterminante e deve essere supportata da una visione sistemica nell'impostazione di politiche, processi e budgeting che abbiano come base di partenza un'attenta pianificazione di analisi dei dati in ottica di genere a tutti i livelli. Questa metodologia, attuata oggi in modo verticale su temi e/o progetti specifici, consentirà di creare le condizioni del progresso umano ad impatto positivo.

Gender equality is explicitly recognised as a human right (Beijing Conference of 1995) and a prerequisite for human development. Promoting gender equality is necessary not only for reasons of social justice and equity; it is also a necessity for achieving efficiency and growth. As clearly addressed by UN Secretary General Ban Ki Moon at the commemoration of International Women's Day 2008: “Investing in women is not just the right thing to do. Gender equality is not only a goal in itself, but a prerequisite for achieving all other international development goals, including the Millennium Development Goals”. However, intentionality is not self-determining and must be supported by a systemic vision in the setting of policies, processes and budgeting that have as a starting point a careful planning of data analysis in a gender perspective at all levels. This methodology, implemented today vertically on specific themes and/or projects, will create the conditions for human progress with positive impact.

Sommario: 1. La statistica di genere e le neuroscienze 2. Le sfide, i problemi e le poste in gioco 3. Statistiche e occupazione 4. Istruzione, formazione e occupazione 5. Istruzione, competenza e nuovi modelli di governance 6. I trend internazionali 7. Ottica di genere e investimenti 8. Statistiche, medicina di genere e digitale 9. Statistiche di genere, spazi urbani e sistemi di *welfare*. Conclusioni.

1. La statistica di genere e le neuroscienze

Prima di esaminare le aree di osservazione, le metodologie di analisi e le attività che si stanno conducendo, è necessario soffermarsi sul perché si dovrebbe impostare un lavoro di statistica di genere.

La prima risposta a questa domanda proviene dall'analisi sulla relazione che intercorre tra gli obiettivi di crescita economica e sociale del Paese e le rilevazioni statistiche in ottica di genere.

Ma se questa premessa è vera come impostare una rilevazione statistica che tenga in considerazione le diversità tra generi?

Ad aiutarci in questo percorso il lavoro di Louann Brizendine¹, neuropsichiatra all'Università della California e fondatrice della Women's Mood and Hormone Clinic, che nel suo libro "Il Cervello delle Donne" ha affrontato l'unicità dell'universo femminile a partire dai suoi fondamenti scientifici. "Le recenti neuroscienze" afferma Brizendine" hanno trasformato con rapidità le nostre idee a proposito delle differenze neurologiche fondamentali tra uomini e donne. In passato gli scienziati potevano studiare queste diversità solo esaminando il cervello di cadaveri o analizzando i sintomi di individui affetti da danni cerebrali. Oggi, invece, grazie ai progressi della genetica e della tecnologia non invasiva per immagini, si è verificata una totale rivoluzione nella ricerca e nella teoria neuroscientifica. Nuovi strumenti come la tomografia (PET) e la risonanza magnetica funzionale (fMRI) permettono di osservare il cervello umano in tempo reale mentre risolve problemi, produce parole, recupera ricordi, nota espressioni facciali, stabilisce un rapporto di fiducia, si innamora, ascolta il pianto di un bambino, prova depressione, paura e ansia". Constatato scientificamente che il codice genetico femminile per più del 99% è identico a quello maschile, si osserva che "dei tremila geni presenti nel genoma umano, la variazione tra i sessi è quindi inferiore all'uno per cento; ma questa differenza percentuale influenza ogni singola cellula del nostro corpo, dai nervi che registrano piacere e dolore ai neuroni che trasmettono percezioni, pensieri, sentimenti ed emozioni".

Nel XIX secolo gli scienziati rilevarono che il cervello delle donne

¹ L. BRIEZEDINE, *Il cervello delle donne*, Rizzoli, 2011.

era più piccolo del 9% rispetto a quello degli uomini e, a proposito di dati e rilevazioni, questa informazione determinò la dimostrazione “dell’inferiore capacità mentale delle donne”. Oggi però sappiamo che uomini e donne hanno lo stesso numero di cellule cerebrali; solo che nelle donne sono “ammassate” in una scatola cranica più piccola. Il dato e il presupposto in sé, secondo Brizendine, sono stati alla base di “continui fraintendimenti della psicologia e della fisiologia femminili” e solo osservando in profondità le differenze cerebrali “ si può scoprire ciò che rende donne le donne e uomini gli uomini”.

Gli studi che Brizendine ha condotto dagli anni ‘70 ad oggi mettono in luce “ i massicci effetti neurologici che gli ormoni possono provocare durante i diversi stadi della vita (infanzia, adolescenza, giovinezza, maternità e menopausa) influenzando desideri, valori, interessi, priorità e il modo stesso di percepire la realtà. A fronte di queste ”fluttuazioni attive dai tre mesi di vita fino a ben oltre la menopausa, lo stato neurologico di una donna non è mai costante”. La conoscenza delle differenze strutturali, chimiche, genetiche, ormonali e funzionali del cervello di donne e uomini ci può aiutare nella ideazione, pianificazione e implementazione di statistiche di genere e degli impatti hanno nello sviluppo di un Paese.

Esaminiamo alcune aree che influiscono trasversalmente, ad esempio, sia nel design di politiche di conciliazione/ welfare sia nella pianificazione di modelli e processi strategico/operativi di un’organizzazione (ente, azienda, studio professionale, pubblica amministrazione...) fino all’immaginazione di nuovi modelli di lavoro e socialità. “Si è constatato che i due sessi reagiscono in modo dissimile allo stress e all’aggressività e soprattutto che usano aree e circuiti cerebrali diversi per compiere le medesime azioni: risolvere problemi, immagazzinare emozioni, elaborare il linguaggio e l’esperienza...”². Da cosa dipende? Le donne ad esempio “possiedono l’11% di neuroni in più rispetto agli uomini” e lo stesso “ippocampo, principale centro di controllo delle emozioni e di formazione dei ricordi, è più sviluppato nel cervello femminile, così come l’insieme dei circuiti del linguaggio e dell’osservazione delle emozioni altrui.” Sul fronte maschile invece, “lo spazio cerebrale preposto all’impulso sessuale è due volte e mezzo più grande” così come “i centri cerebrali destinati all’azione e all’aggressività” e la struttura dei processori maschili nell’area primitiva del cervello “che registra la paura e scatena l’ag-

² L. BRIEZEDINE, *Il cervello delle donne*, 2009, 19.

gressività: l'amigdala”³ sono più ampi.

In un mondo incerto e instabile, ideare, pianificare e progettare politiche e/o azioni non dovrà solo investire in normali “dataset” inserendo semplici indicatori di genere ma dovranno tenere sempre più in considerazione che le varianti nella struttura di base di uomini e donne danno origine a molte differenze nelle esigenze, comportamento e nelle esperienze. Imparare a riconoscere come il cervello femminile e maschile è strutturato geneticamente, come è stato forgiato dall'evoluzione, dalla biologia e dalla cultura diventa il nuovo Valore.

Senza questa consapevolezza il dato in sé, così come l'approfondimento biologico, risulterebbero mera tecnica mentre il cervello - che “è una macchina ben disposta all'apprendimento”⁴ ha la possibilità di operare e le persone, “pur guidati da uno strato celebrale biologico” che ne determina gli impulsi, possano scegliere di non agire o agire in modo diverso da quello in cui ci si sente costretti/e.

2. Le sfide, i problemi e le poste in gioco

Se attraverso la conoscenza dei risultati delle neuroscienze amplieremo sempre più la nostra consapevolezza sulle diversità tra uomini e donne migliorando le impostazioni delle pianificazioni e azioni a 360 gradi, le attuali impostazioni statistiche ci offrono un primo quadro utile a mappare le enormi differenze nei tipi di disuguaglianza affrontati dalle donne e dalle diverse comunità in diverse parti del mondo. Dalla rappresentazione culturale, agli oneri domestici e al matrimonio infantile, fino a cose più semplici, ma che fanno capire come il mondo sia stato pensato per gli uomini, in linea con il modello culturale predominante.

Mentre il tema sull'uguaglianza di genere nel 2015 è stato recepito nell'Obiettivo 5 “Uguaglianza di genere” e suddiviso in nove sotto-obiettivi e la Commissione europea, nell'Impegno strategico a favore della parità di genere 2016 -2019⁵, ha individuato cinque settori di azione prioritari, l'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere

³ L. BRIEZEDINE, *Il cervello degli Uomini*, Rizzoli, 2009.

⁴ L. Briciedine, *Il cervello delle donne*, 2009, Rizzoli editore.

⁵ “Strategia dell'Unione europea per la parità tra donne e uomini dopo il 2015 (2014/2152(INI))” – ulteriori approfondimenti possono essere rintracciati nella “Risoluzione del Parlamento europeo - 9 giugno 2015” e “Risoluzione del Parlamento europeo - 28 aprile 2016” – oltre che in Gazzetta ufficiale dell'Unione europea 21.2.2018.

(Eige),⁶ agenzia autonoma dell'Unione europea, nel 2013 ha pubblicato il primo Rapporto sull'indice dell'uguaglianza di genere: un indicatore sintetico ma esaustivo delle disparità di genere nell'Unione europea e nei singoli Stati membri. L'indice prende in considerazione sei diversi settori (lavoro, denaro, conoscenza, tempo, potere e salute) con valori tra 1 e 100, dove 1 indica un'assoluta disparità di genere e 100 segna il raggiungimento della piena uguaglianza di genere.

Nonostante più di 50 anni di politiche per l'uguaglianza di genere a livello europeo, il Rapporto sull'indice di uguaglianza di genere del 2017⁷ mostrava come le disparità risultassero ancora prevalenti nell'Unione europea. Con un indice medio di 66,2, l'Ue nel 2017 era ancora a metà nel cammino per raggiungere l'uguaglianza.

Il Rapporto del 2021 ci mostra la lenta evoluzione. L'UE ottiene 68 punti su 100. Si tratta di un aumento di 1,8 punti rispetto al 2017 ma solo 0,6 punti rispetto all'edizione dello scorso anno.

A causa della pandemia COVID-19, le ricadute economiche durano più a lungo per le donne, mentre l'aspettativa di vita per gli uomini è diminuita. "I risultati dell'Indice possono aiutare i leader europei ad affrontare i diversi effetti della pandemia su donne e uomini e ad alleviare le disparità di impatto a breve e lungo termine", ha dichiarato Carlien Scheele, direttore dell'EIGE.

Proviamo ad analizzare i dati del Rapporto tenendo in considerazione l'aspetto genetico di cui abbiamo parlato sopra.

L'Indice del 2021⁸ si è concentrato infatti, sui legami tra salute e uguaglianza di genere, un'area che la pandemia di coronavirus ha messo in luce più che mai. Ad esempio, le donne sono sovra rappresentate nel settore sanitario e quindi hanno un rischio maggiore di contrarre il virus. Durante la pandemia, inoltre, gli operatori sanitari hanno dovuto affrontare un forte disagio mentale a causa del sovraccarico di lavoro e dell'aver visto i pazienti soffrire e morire.

Come leggere questi dati in ottica di genere non solo in termini numerici ma osservandoli attraverso la lente della struttura genetica del cervello di uomini e donne?

Prendiamo ad esempio i dati di cui sopra e quelli dell'indice relativi ai tassi di natalità. I risultati ci indicano che sono diminuiti, soprattutto nei Paesi più colpiti dalla pandemia. Cosa è successo? Il disagio

⁶ Il Lavoro dell'Eige può essere approfondito in <https://eige.europa.eu/>.

⁷ Gender Equality Index - EIGE (<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2017/IT>).

⁸ Gender Equality Index - EIGE (<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/IT>).

psicologico, l'incertezza economica e l'aumento del lavoro di cura non retribuito per le donne hanno portato le coppie a ritardare la nascita di figli o a non averne affatto. Senza entrare nei microdati, le statistiche di genere ci evidenziano che il "comportamento" agito dal genere femminile rispetto alle politiche informali di "Caregiver" familiari, senza entrare nelle dinamiche di costrizione a farlo o altro, hanno generato impatti diretti su sé stesse rispetto all'autonomia economica ma indiretti anche sulla natalità.

Tali evidenze si rintracciano anche nel Rapporto del 2022⁹ che vede l'Italia incrementare di 1,7 punti rispetto all'anno precedente arrivando a 65 punti ma nella realtà l'analisi dei dati nelle aree in cui si registra l'incremento evidenzia mancanza di politiche di lungo termine.

La pandemia COVID-19 e la nuova instabilità geopolitica emergente evidenziano quindi una sfida senza precedenti al benessere mentale collettivo e alla salute generale dei cittadini europei, ed è fondamentale che i responsabili politici da un lato, i corpi intermedi dall'altro e le stesse organizzazioni ripensino i modelli utilizzati fino ad oggi nel trovare risposte politiche e imprenditoriali.

Gli ultimi due anni hanno di fatto dimostrato che soluzioni di breve termine indirizzate ad una categoria/genere senza aver indagato le ragioni da cui derivano le problematiche emerse e aver riflettuto sugli impatti diretti e indiretti che le soluzioni create hanno sulle diverse aree della società, non consentiranno percorsi di recupero e innesco di nuovi modelli di sviluppo necessari ad ottenere i migliori risultati sostenibili per tutti.

A livello mondiale, infatti dobbiamo tener conto di altri dati elaborati dal World Economic Forum sul Global gender gap 2022¹⁰ che ci evidenzia come il divario di genere globale è stato colmato al 68,1%. Al ritmo di progresso attuale, ci vorranno 132 anni per raggiungere la piena parità. Ciò rappresenta un leggero miglioramento quadriennale rispetto alla stima del 2021 (136 anni a parità). Tuttavia, non compensa la perdita generazionale avvenuta tra il 2020 e il 2021: secondo le tendenze fino al 2020, il divario di genere era destinato a colmarsi entro 100 anni.

Sebbene nessun paese abbia ancora raggiunto la piena parità di genere, le prime 10 economie hanno colmato almeno l'80% dei loro

⁹ Gender Equality Index - EIGE (<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022/IT>).

¹⁰ World Economic Forum- "Global Gender Gap Report 2022-INSIGHT REPORT" JULY 2022.

divari di genere, con l'Islanda (90,8%) in testa alla classifica globale. L'Islanda rimane l'unica economia ad aver colmato oltre il 90% del suo divario di genere. Altri paesi scandinavi come Finlandia (86%, 2°), Norvegia (84,5%, 3°) e Svezia (82,2%, 5°) figurano tra i primi 5, con altri paesi europei come Irlanda (80,4%) e Germania (80,1%) rispettivamente in nona e decima posizione. Paesi dell'Africa subsahariana Ruanda (81,1%, 6°) e Namibia (80,7%, 8°), insieme a un paese latino-americano, il Nicaragua (81%, 7°) e un paese dell'Asia orientale e del Pacifico, la Nuova Zelanda (84,1% %, 4°), occupano anche posizioni nella top 10. Nicaragua e Germania sono i nuovi entranti nella top 10 nel 2022 mentre la posizione dell'Italia resta invariata (72%, 63°).

In questo quadro è fondamentale analizzare la relazione tra l'indice dell'uguaglianza di genere e la ricchezza dei Paesi, misurata attraverso il Pil per abitante (Pps).

Il rapporto Banca di Italia e Istat 2017¹¹ evidenzia che l'Italia è il paese europeo con il gap maggiore fra patrimonio e reddito delle famiglie, che, come è noto, (pensiamo per esempio alle analisi di Piketty o di Stieglitz) è un indicatore di disuguaglianza sociale. La ricchezza si produce e si accumula più velocemente a partire da un solido patrimonio rispetto al solo reddito da lavoro. A fine 2017 la ricchezza netta delle famiglie italiane è stata 8,4 volte il loro reddito disponibile. In Germania appena 6 volte superiore, in Francia e Regno Unito meno di 8 volte superiore. “Il livello elevato di quest'indicatore nel confronto internazionale è amplificato dal ristagno ventennale dei redditi delle famiglie italiane” spiegano gli autori del rapporto. Siamo l'unica nazione che non ha visto crescere la ricchezza pro capite dalla crisi del 2008 e fino al 2019 con 150 mila euro a persona eravamo in penultima posizione fra i paesi europei analizzati di dimensioni simili alla nostra. La ricchezza netta familiare italiana misurata in rapporto alla popolazione è risultata superiore agli altri paesi nel 2008 e nel 2009, nel 2021 la ricchezza finanziaria netta delle famiglie italiane è cresciuta del 6%, valore in linea con la media europea anche se più basso in termini assoluti rispetto a Francia e Germania, ma nello stesso tempo sono molti i nuclei familiari in difficoltà rispetto a spese impreviste, anche solo di mille euro.

¹¹ Banca di Italia - Supplementi al bollettino statistico - Indicatori monetari e finanziari
 “La ricchezza delle famiglie e delle società non finanziarie italiane 2005 – 2017”.

3. Statistiche e occupazione

Proviamo ora a comprendere il perché si generano i problemi che attanagliano il nostro Paese e se le statistiche di genere ci possano aiutare.

Se la ricchezza pro-capite negli altri Paesi europei è aumentata in relazione al reddito, è pertanto interessante prendere in esame il tasso di occupazione e analizzarlo in ottica di genere. Nel 2017 l'EIGE, con riferimento alla popolazione in età da 20 a 64 anni, ci ha mostrato come analizzare i dati¹². I dati quantitativi ci mostravano come il tasso di occupazione era leggermente aumentato al 51% per le donne rispetto al 71% degli uomini (il tasso di occupazione totale era del 61%), principalmente a causa del restringimento delle differenze di genere nel tasso di occupazione a tempo pieno equivalente (FTE) e ad un aumento della permanenza lavorativa delle donne. Questo tasso era comunque inferiore all'obiettivo nazionale della strategia Europa 2020 (UE 2020) di raggiungere il 67-69% della popolazione adulta occupata¹³.

Quando veniva preso in considerazione il numero di ore lavorate, il tasso di occupazione delle donne FTE scendeva al 30%, rispetto al 50% degli uomini e non è progredito. In effetti, per gli uomini il tasso è diminuito di 6 punti percentuali (p.p.).

Il tasso di occupazione FTE aumentava però con l'aumentare dei livelli di istruzione. Le differenze di genere erano e minori tra le donne e gli uomini altamente istruiti rispetto alle persone con un basso livello di istruzione. Le donne con un basso livello di istruzione avevano un tasso di occupazione FTE del 13%, rispetto al 30% delle donne in generale. Tra le coppie con figli, il tasso di occupazione FTE per le donne è del 48% rispetto all'84% degli uomini.

Il 33% delle donne inoltre lavorava part-time, rispetto al 9% degli uomini. In media, le donne lavoravano 33 ore a settimana, rispetto alle 40 ore per gli uomini. Il 10% delle donne in età lavorativa rispetto allo 0,2% degli uomini in età lavorativa era inattivo o lavorava part-time a causa di responsabilità assistenziali.

Tra le analisi in ottica di genere dell'EIGE, rilevante è stato il focus

¹² EIGE - *Gender Equality Index - EIGE 2017*.

¹³ «Europa 2020: Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva» (COM(2010) 2020 final del 3.3.2010) - «Raccomandazione del Consiglio (UE) 2015/1184» - «Decisione del Consiglio (UE) 2015/1848» su linee direttive per le politiche dell'occupazione dei paesi dell'UE.

sul tema della “segregazione di genere”¹⁴. I dati hanno dimostrato infatti che nel mercato del lavoro è una realtà sia per le donne che per gli uomini. Quasi il 25% delle donne rispetto al 7% degli uomini lavorava nel campo dell’istruzione, della salute e delle attività lavorative sociali (EHW), con quasi nessun progresso. Cinque volte più uomini (32%) rispetto alle donne (6%) lavorano in occupazioni scientifiche, tecnologiche, ingegneristiche e matematiche (STEM). Ad una lettura superficiale si potrebbe pensare che non ci siano novità. La novità è multidimensionale perché i dati quantitativi emersi consentiranno da un lato di mappare le attività e ruoli non solo a livello Paese ma anche a livello georeferenziato e verificare ad esempio come incentivare il superamento della “segregazione” attraverso politiche mirate e non più generiche o a “pioggia” ma in linea con esigenze di sviluppo territoriale / settoriale etc.

Ma se il tasso di occupazione aumenta con l’incremento dell’istruzione quale è la situazione attuale in Italia e quale è il rapporto tra competenza, opportunità di lavoro, crescita culturale e incremento del reddito personale?

4. Istruzione, formazione e occupazione

Anche in questo caso l’impostazione data alle rilevazioni statistiche ci aiuta ad avere una visione sulla situazione.

“Il rapporto sulla conoscenza 2018 - economia e società”¹⁵ realizzato dall’Istat analizza come il capitale di conoscenze derivante dall’istruzione amplia le opportunità di lavoro e di reddito personali e la performance delle imprese. Esso si riflette anche in una capacità accresciuta di cogliere gli stimoli culturali, di utilizzare efficacemente la tecnologia e, più in generale, di decodificare la complessità delle informazioni, permettendo una maggior consapevolezza e, spesso, migliori condizioni di salute e una vita più lunga, anche a parità di altre condizioni. L’Italia presenta un ritardo storico nell’istruzione rispetto ai paesi più avanzati. Nel 2016, la quota di persone tra i 25 e i 64 anni con almeno un titolo di studio secondario superiore ha raggiunto il 60,1%, con una leggera prevalenza femminile (62 a 58). Nonostante un aumento di 8 punti rispetto al 2007, questa quota resta inferiore di 16,8 punti percentuali rispetto alla media europea.

¹⁴ EIGE - “*Vantaggi economici dell’Uguaglianza di genere nell’Unione Europea*” – Studio - 2016.

¹⁵ “*Rapporto Sulla Conoscenza 2018 Economia E Società*” - ISTAT - ISBN 978-88-458-1949-0 - DOI 10.1481/Istat. Rapportoconoscenza.2018.

Analogamente, le persone tra i 25 e i 64 anni con un titolo di studio terziario erano il 17,7%, pari a poco più della metà del rispettivo valore europeo (30,7%). Il ritardo italiano è in larga misura, ma non esclusivamente, dovuto alla scarsa istruzione della popolazione più anziana. Tra le persone tra i 25 e i 34 anni, il 73,9% ha almeno un titolo di studio secondario superiore, ma nell'Ue sono l'83,4%, con un differenziale di 9,5 punti. Il miglioramento del livello di istruzione e formazione rientra tra gli obiettivi strategici dell'Unione (Europa2020)¹⁶. In particolare, per gli abbandoni scolastici e formativi precoci l'Italia¹⁷ si era data un traguardo nazionale di riduzione della quota di persone tra i 18 e i 24 anni senza un titolo secondario superiore al 16% entro il 2020 superando quello meno ambizioso a livello comunitario fissato al 10%.

Nello stesso tempo i flussi di laureati sintetizzano la capacità di un paese di accrescere per i propri cittadini le opportunità fondate sulla conoscenza e di preparare i potenziali futuri lavoratori con competenze specialistiche avanzate. Le differenze osservabili tra i paesi e nel tempo sono il risultato di numerosi fattori, tra questi, la facilità nell'accesso (ad esempio, attivando borse di studio), la flessibilità dei programmi, la diffusione territoriale dell'offerta formativa rispetto all'ambito disciplinare e al livello di studi.

Nell'insieme dell'Unione, nel 2015 hanno conseguito un titolo terziario (escluso il dottorato) più di 4,5 milioni persone. In Italia, l'indicatore tra il 2010 e il 2016 è salito dal 42 al 57 per mille. Tuttavia, resta significativamente al di sotto della media europea.

In tutti i paesi dell'Unione si laureano oggi più donne che uomini: in media, il vantaggio è del 38%; in Italia è pari al 45% e raggiunge quasi il 100% nel caso della Polonia e dei paesi baltici.

Allo stesso livello di scolarizzazione non corrispondono però cono-

¹⁶ Il 2020 è stato il riferimento per il raggiungimento degli obiettivi strategici comuni condivisi sulla base delle priorità in tema di educazione identificate a livello UE nel *“Quadro strategico per la cooperazione europea nell'istruzione e nella formazione”* (ET 2020) in base alle *“Conclusioni del Consiglio del 12 maggio 2009”* su un quadro strategico per la cooperazione europea nel settore dell'istruzione e della formazione («ET 2020») pubblicate nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea del 28/05/2009.

¹⁷ Approfondimenti: *“Education and Training Monitor 2019 – European Commission; “Relazione di monitoraggio del settore dell'istruzione e della formazione 2019” – Italia – European Commission; I risultati di OCSE PISA 2018; OECD - “Education at a Glance 2020” fonte autorevole di dati sullo stato dell'istruzione nel mondo. Fornisce informazioni sulla struttura, le finanze e le prestazioni dei sistemi educativi nei paesi OCSE e nelle economie partner. Più di 100 grafici e tabelle in digitale.*

scienze e competenze analoghe tra paesi e, all'interno di questi, tra regioni, scuole, classi e singoli allievi. Perciò, tra gli obiettivi strategici dell'Unione (Europa 2020) è stata inserita la riduzione della quota di quindicenni con competenze in lettura, matematica e scienze insufficienti, al di sotto del 15%.

Secondo il monitoraggio realizzato dal Program for International Student Assessment – PISA dell'Ocse, nel 2015¹⁸ ben pochi tra i paesi Ue avevano già conseguito questo obiettivo. In tutte e tre le aree di valutazione l'Italia si colloca dietro le altri maggiori economie dell'Unione, ma poco distante dalla media Ue per la lettura (il 21,0 contro il 19,7%) e la matematica (il 23,3% rispetto al 22,2), mentre la quota di studenti con competenze insufficienti è di molto superiore nelle scienze (il 23,2 contro il 20,6%).

Ripetuto nel 2018¹⁹, l'istantanea delle prestazioni degli studenti italiani in Lettura, Matematica, Scienze li colloca a punti 476 in Lettura, inferiore di 11 punti rispetto ai 487 della media Ocse; in Matematica stanno a punti 487, sotto di due rispetto alla media Ocse; in Scienze la media italiana è di 468, quella Ocse è di 489.

Quanto ai “top performer”, mentre sono 1 su 10 nella media Ocse, in Italia, come detto sopra, sono 1 su 20. Difettiamo, insomma, non tanto di capacità di Lettura, ma, all'interno di ben 7 gradini di valutazione, sono pochi i ragazzi che occupano le posizioni più elevate. Sempre nell' Indagine OCSE PISA 2018, si analizzano le prestazioni in Lettura per indirizzo scolastico: i Centri di formazione professionale arrivano a 404 punti (media Ocse 487, media Italia 476), gli Istituti professionali di Stato vanno clamorosamente peggio con 395 punti, gli Istituti tecnici stanno a 458, i Licei a 521.

Le differenze di genere si confermano per le preferenze dei ragazzi per Matematica e Scienze e delle ragazze per Lettura, che vanno a riflettersi nella scelta degli indirizzi e delle conseguenti professioni. La scelta delle professioni STEM ovvero Science, Technology, Engineering and Mathematics in Italia resta bassa. Solo 1 ragazzo su 4

¹⁸ Indagine OCSE PISA 2015: “*I risultati degli studenti italiani in Financial Literacy*” - Roma, 24/05/2017.

¹⁹ Indagine OCSE PISA 2018 : Andreas Schleicher - “*PISA 2018 Insight and Interpretation*” - “*PISA 2018 Results*”: Volume I, “*What Students Know and Can Do*”- (<https://doi.org/10.1787/b5fd1b8f-en>)- Volume II, “*Where All Students Can Succeed*”-(<https://doi.org/10.1787/b5fd1b8f-en>)- Volume III, “*What School Life Means for Students Lives*”- (<https://doi.org/10.1787/acd78851-en>)- Volume IV, “*Are Students Smart about Money?*” - Volume V, “*Effective Policies, Successful Schools*”, Volume VI, “*Are Students Ready to Thrive in Global Societies?*”.

fra gli studenti con alto rendimento in Matematica e Scienze prevede di lavorare a 30 anni come ingegnere o professionista nell'ambito delle scienze; per le ragazze solo 1 su 8. Sempre allo stesso livello di competenze degli studenti che hanno più probabilità di andare all'Università, le professioni sanitarie attraggono 1 ragazza su 4, a fronte dell'1 su 9 dei ragazzi.

Sempre in ottica dati in ottica di genere e generazioni le analisi del 2018 ci danno un'ulteriore fotografia Paese che diventa fondamentale per la pianificazione pubblica e privata cercando di uscire da pregiudizi e/o bias cognitivi. L'analisi ci aiuta infatti a verificare quanto le differenze di prestazione sono correlate a quelle di status economico-sociale. Il nostro Paese ne registra minori rispetto agli altri stati Ocse, ma sarebbe una conclusione frettolosa sostenere che l'Italia sia più equa degli altri. In realtà, accade che i ragazzi che hanno uno status economico-sociale più alto raggiungano livelli di prestazione più bassi rispetto agli omologhi Ocse. Si tratta di un'equità tendente al basso. Pertanto, anche i nostri studenti con risultati più alti – soprattutto i “meritevoli privi di mezzi”, dunque socialmente svantaggiati – manifestano ambizioni basse: non si aspettano di terminare l'istruzione terziaria come invece accade ai loro coetanei degli altri Paesi.

Se ampliamo l'analisi e includiamo i giovani appartenenti a famiglie migranti, considerando che nel nostro sistema scolastico sono passati dal 6% al 10% e più della metà si colloca fra i socialmente svantaggiati, possiamo invece verificare come il 14% arriva al quartile superiore di prestazioni in Lettura. Si potrebbe dire che: chi sta in basso dal punto di vista economico-sociale spinge verso l'alto delle performance, chi sta in alto tende al basso. Analisi in progress e che meritano di essere approfondite ulteriormente per sviluppare metodologie e strumenti utili a far sì che i nostri giovani tutti/e possano arrivare non solo alla media alta dell'Ocse ma che riescano ad avere la preparazione utile per rispondere alle sfide del futuro e ai nuovi modelli di lavoro in via di definizione.

Quanto sopra, d'altronde, è un sintomo della gerarchia dei quattro criteri usati dai genitori per la scelta della scuola per i propri figli: per 3 genitori su 4, la scala è la seguente: “C'è un ambiente scolastico sicuro”; “C'è un clima scolastico attivo e piacevole”; “La scuola ha una buona reputazione”, e “La scuola si concentra sull'insegnamento delle lingua straniera”. Solo 2 genitori su 3 hanno valutato come importante o molto importante che “i risultati scolastici degli studenti nella scuola siano alti”.

Le competenze linguistiche e matematiche sono la base su cui vengono sviluppate la maggior parte delle abilità complesse ed è per questo che occorre soffermarsi sull'analisi per fasce di età. Le competenze sono impiegate come indicatori di riferimento per la valutazione dei livelli di apprendimento (per gli studenti,) e del complesso delle competenze per gli adulti (16-65) attraverso il Programme for the International Assessment of Adult Competencies-PIAAC dell'Ocse.²⁰

Nel 2012, tra tutti i paesi che hanno partecipato al primo ciclo dell'indagine, l'Italia è risultata all'ultimo posto per competenze linguistiche e al penultimo per competenze numeriche, con una distanza dalla media non grandissima (16-17 punti su una scala di 500), ma che rispecchia una quota di soggetti con competenze di livello elevato molto ridotta (il 4% circa). Parte del differenziale complessivo è spiegato dai livelli molto bassi di competenze della classe più anziana (55-64), relativamente meno istruita.

Nel 2014 una nuova analisi ha evidenziato che in Italia, come in ogni Paese OCSE, la relazione fra età e competenze è negativa ovvero, al crescere dell'età diminuisce il punteggio medio di literacy. La media della popolazione italiana si attesta al Livello 2 per tutte le fasce di età passando dai 261 punti delle fasce 16-24 e 25-34 ai 233 punti medi raggiunti dalla fascia più adulta (55-65 anni). Inoltre, in quest'ultimo ambito, i risultati del Rapporto Pisa 2012 dimostrano come le ragazze di 15 anni superano i ragazzi nelle prove di lettura e hanno più alte aspirazioni professionali (OCSE, 2012). Le differenze di genere nelle performance per classi di età, in linea con la tendenza generale, tendono a diminuire nelle fasce più giovani della popolazione (16-24 anni). Le più giovani dimostrano un marcato vantaggio nella literacy mentre la disparità nelle prove di numeracy, un tempo perlopiù prerogativa della cultura maschile, tende a diminuire evidenziando una crescente equità, anche a seguito della maggiore scolarizzazione femminile. La differenza di genere tende a scomparire e addirittura, nella fascia dei più giovani, c'è un'inversione di tendenza e le donne superano di qualche punto nella numeracy gli uomini. Le giovanissime italiane mostrano di aver recuperato familiarità ed esperienza nell'apprendimento e nelle prestazioni di competenze di tipo numerico/matematico e risultano più brave dei ragazzi nelle prove di literacy.

²⁰ OCSE - Rapporto Internazionale Indagine Ocse-Piaac : "Skills Outlook. 2013" OECD (<https://www.oecd.org/skills/>).

Nel rapporto OCSE PISA del 2014 attraverso l'analisi in ottica di genere sono stati incrociati i risultati dei test con la condizione sul mercato del lavoro. Le donne occupate e quelle disoccupate evidenziano un punteggio medio di literacy leggermente più alto di quanto rilevato negli uomini occupati e disoccupati.

Le donne disoccupate inoltre, registrano un punteggio di literacy più elevato (in misura sensibile) rispetto ai maschi disoccupati (250 versus 235). Lo stesso trend si registra per i punteggi di numeracy: donne disoccupate: 243; uomini disoccupati: 229. Se si analizzano i dati in termini aggregati, si evidenziano elementi interessanti. In primo luogo le donne disoccupate hanno un punteggio medio di literacy e numeracy pari a quello dell'intera popolazione femminile italiana, mentre tra i disoccupati maschi vi è una caduta di circa 15 punti in literacy e 13 in numeracy rispetto al livello medio della popolazione maschile.

Quanto sopra è fondamentale per comprendere quale Valore genera per una Pubblica Amministrazione o un'Azienda l'analisi dei dati relativi all'istruzione in ottica di genere e per fasce di età.

Se da un lato l'Istruzione rappresenta il primo step di creazione di una piattaforma culturale personale, se guardiamo al mercato del lavoro il livello di istruzione raffigura per le aziende e la Pubblica Amministrazione solo la base di partenza su cui ricercare le professionalità da assumere o da cui innescare politiche interne di formazione degli addetti. Avere tali dati a disposizione facilita le organizzazioni nel design di processi interni e forme di investimenti sul proprio capitale umano che diventano strategici per migliorare l'efficienza produttiva, adeguarlo ai cambiamenti organizzativi e tecnologici migliorando da un lato le condizioni di lavoro e dall'altro ampliando la tipologia e qualità dei prodotti oltre ad avere la possibilità di estendere il mercato di riferimento.

In generale, l'evoluzione del contesto competitivo si traduce in un impiego crescente di risorse umane con lauree trasversali e/o impegnate in attività qualificate, a carattere scientifico-tecnologico. La disponibilità di capitale umano, tra cui quello impegnato in attività di ricerca, è un fattore di promozione dell'innovazione nelle imprese, compresa l'adozione di tecnologie e modelli organizzativi nuovi. Ma anche in questo caso è fondamentale comprendere quanto le aziende investono nel proprio capitale umano e quali sono le aree di interesse.

Se la ricerca di personale con istruzione coerente non è sempre im-

mediata e occorrono metodologie adeguate, le analisi del 2015²¹ ci dicono che hanno realizzato formazione il 60% delle imprese italiane con almeno 10 addetti, ma il 79% di quelle francesi e il 77% di quelle tedesche una differenza dovuta alla minore propensione alla formazione presso le aziende più piccole nel nostro Paese.

Sono bensì aumentate dal 29,3% al 36,4% le imprese che hanno realizzato formazione nelle tecnologie e tecniche di produzione, mentre quelle che hanno realizzato attività di formazione nelle aree linguistica, informatica, di gestione aziendale, marketing o dello sviluppo delle abilità personali sono diminuite o rimaste stabili su percentuali comprese tra il 7 e il 13%. Parallelamente, si è prodotto un aumento sostanziale delle attività formative con apprendimento sul lavoro (dal 49 al 57%) e con apprendimento a distanza (dal 13 al 25%).

La diffusione è superiore al 90% delle imprese e degli addetti nel caso dei servizi finanziari, e intorno all'75% in quelli di informazione e comunicazione. Nell'industria, i valori più elevati si raggiungono nelle attività di rete (elettricità, gas, acqua, fognature) e in quelle manifatturiere dei mezzi di trasporto, della meccanica e dell'elettronica, a tecnologia medio-alta e alta. Sotto la media nazionale sono invece le attività caratterizzate da frammentazione produttiva e minore contenuto tecnologico: commercio al dettaglio, alloggio e ristorazione, abbigliamento.

Partendo dai dati del 2015 arriviamo al triennio 2018-2020²² durante il quale solo il 50,9% delle imprese ha svolto attività innovative, una quota in calo di circa 5 punti percentuali rispetto al periodo 2016-2018. Fra le cause della sospensione o contrazione dell'innovazione vi è stata l'emergenza sanitaria che ha interessato il 64,8% delle aziende con attività innovative, in particolare le più piccole (66,7% contro il 50,2% delle grandi). L'Industria si conferma il settore più dinamico (58,5% di imprese con attività innovative) ma anche il più colpito dal calo degli investimenti in innovazione (-7,2 punti percentuali sui tre anni precedenti) soprattutto tra le piccole imprese.

Da dove partire per comprendere le potenzialità ha un Paese? Le analisi dei dati in ottica di genere ed età ci aiutano ancora una volta. In un mondo sempre più interdipendente, la realizzazione di innovazioni combinate nelle piccole imprese risulta associata all'istruzione di imprenditore e dipendenti e i dati del rapporto Istat

²¹ Istat - Report 27 Ottobre 2017: *La Formazione Nelle Imprese In Italia Anno 2015*.

²² Istat - Report 30 Dicembre 2022: *Formazione Nelle Imprese Anno 2020*.

evidenziano come In Italia l'innovazione si fa da soli: solo il 19,8% delle imprese innovatrici ha attivato forme di cooperazione con altri soggetti, contro circa un terzo per l'Ue. La propensione a cooperare aumenta, però, nei settori più innovativi, con punte massime nella ricerca e sviluppo, nell'elettronica e nelle telecomunicazioni.

Da questo si evince la connessione tra occupazione e livelli di competenze che variano notevolmente con la condizione professionale degli individui, riflettendo in parte il loro livello di istruzione. In quest'ambito, tra il raggruppamento delle professioni a più elevata qualificazione – dirigenti, professionisti e tecnici – e quelle meno qualificate vi è un differenziale medio di circa 40 punti, che supera i 50 (da oltre 280 a circa 230) tra le professioni intellettuali e quelle elementari. Le nuove imprese con dipendenti sono gestite da circa 166 mila imprenditori (il 44,2% del totale).

Tra questi il 25% ha meno di 35 anni (poco più del 10% per il totale delle imprese attive). Le caratteristiche dei nuovi imprenditori rispecchiano alcune tendenze di fondo della società, con una accresciuta presenza di donne, stranieri e laureati. Le neo-imprenditrici sono il 28,6% contro il 24,5% del totale. È straniero il 13,1% dei nuovi imprenditori, contro il 7,7% del totale. I nuovi imprenditori, tanto più scolarizzati quanto maggiore è il livello tecnologico delle imprese (specie nella manifattura), sono mediamente più istruiti rispetto a quelli delle imprese già esistenti, in particolare nei servizi.

Nel 2015, le imprese di 10 o più dipendenti che nel triennio avevano aumentato l'occupazione a un ritmo medio annuo di almeno il 10% (imprese ad alta crescita – Hge dall'acronimo inglese) erano quasi 12 mila e, secondo le stime preliminari, avrebbero raggiunto le 15 mila nel 2016. Si tratta del 7,6% della relativa popolazione. Avendo scontato una durata della crisi più prolungata rispetto a quasi tutte le economie europee, l'Italia è tra i paesi con la quota più bassa di Hge. Le Hge sono guidate da oltre 21 mila imprenditori. Tra questi, gli stranieri sono il 7,8% (contro il 4,9% nell'insieme delle imprese con almeno 10 dipendenti) e le donne il 17,4% (contro il 20,9%); la presenza degli stranieri è relativamente più elevata nelle Hge manifatturiere a medio-alta e alta tecnologia (9,8%), mentre le donne sono il 20,6% tra gli imprenditori nei servizi a elevata intensità di conoscenza.

In relazione ai differenziali d'occupazione associati all'istruzione, sono più marcati nella componente femminile in tutti i paesi Ue, e

L'Italia è tra quelli dove tale vantaggio è più forte²³. Nel nostro Paese, le donne con alta istruzione hanno tassi di occupazione di oltre 40 punti percentuali superiori rispetto quelle con bassa istruzione (meno di 20 punti per gli uomini), e la differenza tra alta e media istruzione è pari a quasi 15 punti (5 per gli uomini).

I maggiori vantaggi occupazionali dell'istruzione – in particolare nella componente femminile – si registrano laddove sono maggiori le difficoltà: nelle regioni del Mezzogiorno e in particolare in Sicilia e in Campania. Peraltro, in questi territori e per le donne il raggiungimento di un titolo terziario è determinante per l'incremento della partecipazione al mercato del lavoro.

Alle differenze nei tassi d'occupazione si accompagnano, in generale, differenziali retributivi ancora più rilevanti. In tutti i paesi per i quali sono disponibili i dati, il divario maggiore si riscontra tra gli individui con istruzione alta e media, sia pure con una forte variabilità tra i membri Ue (in Italia, il 48,3%), mentre quello tra individui con istruzione media e bassa è di minor entità (in Italia, il 21,4%).

Se l'Italia è tra i paesi europei con la minore scolarizzazione della popolazione adulta, il distacco con i paesi più istruiti è ancora maggiore se si considerano le classi più anziane. Combinando i dati del modulo ad hoc dell'indagine europea sui redditi e le condizioni di vita delle famiglie (Silc) del 2011²⁴, si può stimare che i figli di genitori a bassa istruzione (con al più la licenza media inferiore) nel nostro Paese fossero in quell'anno oltre i tre quarti degli adulti (25-59 anni), contro il 55% nell'Ue. I risultati migliori dell'Italia - nei livelli di istruzione della popolazione adulta di molti paesi europei - appaiono quindi collegati con la loro maggior capacità di favorire la frequentazione dell'università per le persone provenienti da famiglie con istruzione modesta.

Report tematici -come quello sulla conoscenza realizzato dall'Istat nel 2018- ci consentono di ampliare le analisi che come policy marker, imprese, professionisti o altro saremo sempre più obbligati ad impostare. Comprendere non solo quanti dati ma la composizione degli stessi e soprattutto l'ottica con i quali sono stati ricercati e chi ha partecipato a tale lavoro rappresenterà il differenziale tra un'Azienda o una professione pronta ad anticipare il futuro, una Pubblica Amministrazione in grado di agire un nuovo ruolo verso

²³ ISTAT – Report Anni 2015 - 2018 *“Livelli Di Istruzione E Ritorni Occupazionali”*.

²⁴ ISTAT – Relazione Prof. Enrico Giovannini - 22 maggio 2012 *“La situazione del Paese”*.

le comunità e coloro che sopravviveranno solo per qualche anno o comunque fino al prossimo Cigno Nero.

5. Istruzione, competenza e nuovi modelli di Governance

Dopo anni di domande ai direttori aziendali sull'importanza della diversità nel Consiglio di Amministrazione ci sono alcune buone notizie: già nel 2018 il report di PwC's²⁵ evidenziava che la stragrande maggioranza comprendeva il valore di includere più donne e minoranze. Quasi il 95% dei Dirigenti concordava sul fatto che la diversità portava prospettive uniche al consiglio direttivo, mentre l'84% credeva che migliorasse le prestazioni del consiglio di amministrazione. Questo è un progresso, soprattutto se si considera che l'80% dei direttori nel Report erano di sesso maschile. In quegli anni, investitori come State Street Global Advisors²⁶ e BlackRock²⁷ hanno inoltre votato contro la rielezione dei direttori in consigli maschili, e la California ha imposto che le donne siano presenti nelle commissioni pubbliche delle società con sede nello stato²⁸.

I lenti progressi registrati dal 2012 al 2015, anno in cui le donne occupavano solo il 24% dei seggi dei board S&P 500, nonostante costituissero il 47% della forza lavoro degli Stati Uniti e guidassero dal 70% all'80% della spesa dei consumatori, dall'alimentare e dall'elettronica ai servizi sanitari e finanziari, hanno registrato in Italia un'impennata nel 2021.

Il 10° Rapporto annuale della Consob sulla corporate governance²⁹ delle società quotate italiane, evidenzia che il 41% degli incarichi di amministrazione nelle società quotate è esercitato da una donna, dato che rappresenta il massimo storico osservato sul mercato italiano, anche per effetto dell'applicazione delle normative sulle quote di genere. L'ingresso delle donne ha modificato le caratteristiche dei membri dei consigli di amministrazione, abbassandone l'età media, innalzandone la quota di laureati e aumentandone la diversificazione dei profili professionali. Con riguardo al ruolo svolto nel board, in li-

²⁵ PwC - "Annual Corporate Directors Survey" - Governance Insights Center PwC's 2018.

²⁶ State Street Global Advisors - Report 2018 : "UK Gender Pay Gap".

²⁷ BlackRock- Report 2018UK: *Gender Pay Gap*".

²⁸ Stato della California : "SB-826 Corporations: boards of directors.(2017-2018)-CHAPTER954" Approved by Governor September 30, 2018. Filed with Secretary. of State September 30, 2018.(https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billNavClient.xhtml?bill_id=201720180SB826).

²⁹ CONSOB- Report 2021: "Corporate Governance Of Italian Listed Companies".

nea con gli anni precedenti, si conferma però il limitato numero di casi in cui le donne ricoprono il ruolo di amministratore delegato (16 società, rappresentative di poco più del 2% del valore totale di mercato) o di presidente dell'organo amministrativo (30 emittenti, rappresentativi del 20,7% della capitalizzazione complessiva), mentre prevale il ruolo di consigliere indipendente (tre casi su quattro). Nel 30% dei casi le donne sono titolari di più di un incarico di amministrazione (interlocker), circostanza che si verifica con maggior frequenza rispetto agli uomini. Il dato mostra tuttavia una flessione rispetto all'anno precedente e al massimo raggiunto nel 2019 (34,9% di donne interlocker) a seguito di una crescita significativa nel periodo 2013-2018.

La governance delle società quotate italiane continua a connotarsi per la prevalenza del modello di governo tradizionale. I consigli di amministrazione, stabilmente composti da circa dieci membri, mostrano alcuni mutamenti quanto a presenza di consiglieri indipendenti e di minoranza. I membri degli organi di amministrazione delle società quotate italiane a fine 2020 hanno un'età media di circa 57 anni e sono stranieri nel 5,5% dei casi; sono inoltre quasi sempre laureati (89% dei casi) e con un profilo prevalentemente manageriale (66%). I membri degli organi di controllo hanno altresì in media 56 anni e sono raramente stranieri; sono inoltre laureati nel 96% dei casi e con un profilo riferibile a quello del professionista/consulente in circa l'85% dei casi. Il comitato sulla sostenibilità è presente in 93 imprese a fine 2020 (76 nel 2019). Un area di estremo interesse per lo sviluppo Paese e la competitività aziendale. A fronte delle profonde evoluzioni in atto in materia di sostenibilità e digitalizzazione e dei loro effetti sull'attività di impresa infatti, sono state rilevate le competenze in questi ambiti degli amministratori con incarichi in società medio-grandi, ossia appartenenti agli indici Ftse Mib, Mid Cap e Star. A fine 2020, gli amministratori con competenze in materia di sostenibilità ricoprono in media il 14,6% degli incarichi; il dato è più elevato per le società più grandi e tra le donne. I consiglieri con competenze digitali corrispondono al 16% degli incarichi, senza variazioni rilevanti rispetto alle dimensioni delle imprese e con una maggiore diffusione tra le donne. La quota di società che presenta almeno un amministratore con competenze di sostenibilità o digitali è rispettivamente uguale a circa il 72% e a poco più del 74%; il 28% conta amministratori con entrambi i profili. A questo punto è importante segnalare infatti, come le questioni sociali stanno

lentamente entrando nella sala del consiglio di amministrazione. Se inizialmente rispetto alle tre aree che compongono i fattori ESG (Environmental, Social e Governance) ci si era focalizzati esclusivamente sull'ambiente, oggi più di prima le direttive Europee³⁰ e il PNRR stanno indirizzando le aziende a considerare le tre aree come percorsi integrati ma soprattutto interdipendenti.

Ogni pilastro fa riferimento a un insieme specifico di criteri come l'impegno ambientale, il rispetto dei valori aziendali e se un'azienda agisce con accuratezza e trasparenza o meno e i direttori e i board devono diventare più aperti a considerare le questioni sociali quando discutono della strategia aziendale.

Questioni come la disponibilità alla parità di genere, welfare, assistenza sanitaria si intrecceranno con la scarsità di risorse e i diritti umani e i consiglieri dovranno valutare la natura e l'ampiezza dei temi anche se le società più piccole hanno avuto meno esperienze in merito e non hanno ancora toccato direttamente i progressi in corso. Team e Board composti in ottica di genere rappresenteranno il valore competitivo per guidare questi cambiamenti. L'ottica di genere e generazione, le diverse evidenze statistiche e il nuovo valore che innescano nella pianificazione di modelli di sviluppo iniziano a mostrare le loro connessioni. I risultati del 2021 in Italia sono solo una dimostrazione delle prime raccomandazioni alle aziende espresse da PwC'S che con il Report 2018 indicava la necessità di "Ridefinire i benefici".

La ricerca mostra chiaramente che la diversità del team porta a una maggiore innovazione e a un migliore processo decisionale. Gli studi hanno anche stabilito una correlazione con le prestazioni aziendali più forti. Le donne dirigenti cambiano le conversazioni in sala riunioni e nella survey si è scoperto che sono più propense dei loro omologhi maschi ad affermare che questioni sociali come i diritti umani (38% vs 25%), i cambiamenti climatici (27% vs 13%) e l'uguaglianza dei redditi (22% vs 14%) avrebbero dovuto svolgere un ruolo nella strategia aziendale.

Queste raccomandazioni sono uno degli esempi di come un'ana-

³⁰ Parlamento Europeo e Consiglio: "Direttiva relativa alla comunicazione societaria sulla sostenibilità Parlamento Europeo" – 10-11-2022 (https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2022-0380_IT.html) - "Direttiva del 2021/0104(COD)" che modifica il regolamento (UE) n. 537/2014, la direttiva 2004/109/CE, la direttiva 2006/43/CE e la direttiva 2013/34/UE per quanto riguarda la rendicontazione societaria di sostenibilità.

lisi dei dati possa produrre risposte più o meno utili alla strategia. Aziende che ragionano in ottica di parità di genere avranno infatti a loro disposizione dati su skill del genere femminile – ad esempio, che indicano la loro propensione a collegare, più degli uomini, i problemi nella cultura aziendale rispetto allo stile impostato dal top management, ai piani di compensazione o a un'eccessiva attenzione sul breve termine. Le amministratrici, inoltre, possono anche avere una visione migliore per ricondurre le opinioni delle donne che costituiscono una grande percentuale di clienti, azionisti e dipendenti. Se i dati possono dare un primo supporto alla pianificazione, si capisce però che non è abbastanza. I consigli di amministrazione, molti dei quali hanno da nove a tredici membri, non possono semplicemente aggiungere una donna e aspettarsi un vero cambiamento nel modo in cui operano. C'è bisogno di almeno tre direttrici donne, una massa critica che Egon Zehnder chiama il “numero magico” nel suo *Global Board Diversity Tracker 2018*³¹. Con almeno due colleghe, è più probabile che le donne parlino e vengano ascoltate. Da dove partire: il primo step è legato alla necessità di richiedere una lista di candidati 50-50.

Non sono solo gli azionisti che stanno spingendo per una maggiore diversità nei board. Nel mese di ottobre 2018, la società di ricerca executive Heidrick & Struggles³², in collaborazione con Stanford Rock Center per la Corporate Governance, ha annunciato che almeno la metà dei candidati della prima lista che avrebbe presentato ai clienti avrebbe incluso quelli dei gruppi sottorappresentati. Si tratta di uno sviluppo importante e di una politica che viene raccomandata di adottare a tutte le imprese pubbliche nell'ambito del loro processo di assunzione.

Secondo step: espandere le dimensioni del board.

Il basso turnover dei posti nei board è un ostacolo importante per creare una maggiore diversità. La metà dei consigli di amministrazione di S&P 500 non ha aggiunto nuovi amministratori durante il 2018. Con pochi board che accettano cariche a scadenza, e la tipica età di pensionamento obbligatoria fissata a 72 o più, il modo migliore per accelerare il ricambio del consiglio è quello di espandere la composizione. Nel 2017, ad esempio, più della metà delle donne

³¹ Egon Zehnder - Global Board Diversity Tracker: “*Who's Really On Board*” - 2018: (<https://www.egonzehnder.com/global-board-diversity-tracker/findings>).

³² Stanford Rock Center, in collaborazione con Heidrick & Struggles: “*La Corporate Governance Research Initiative*”.

neodirettrici aveva fatto ingresso nei consigli di amministrazione che, secondo Spencer Stuart, erano pertanto aumentati di dimensioni. Dato che la ricerca suggerisce che i board più piccoli siano più efficaci, il consiglio di amministrazione potrà tornare alle sue dimensioni precedenti una volta che i direttori con le cariche più lunghe saranno andati in pensione, creando un board di dimensioni ottimali con le prospettive più diverse.

Si devono però evidenziare alcune lacune: secondo Heidrick & Struggles 2019 “*US Board Monitor*”³³ è necessario più lavoro per accelerare la diversità di genere e razziale nelle società Fortune 500. Le donne hanno riempito il 40% dei nuovi posti nel 2018, la percentuale più alta nei 10 anni di storia del rapporto; tuttavia, sempre nel 2018, i nuovi membri del consiglio di amministrazione su base razziale ed etnica sono rimasti al 23%, invariati rispetto al 2017 mentre per i membri del consiglio l’attenzione per l’esperienza del consumatore ha superato per la prima volta l’esperienza finanziaria. Le evidenze del 2019 si razionalizzano nel 2021 attraverso la ricerca “*Route to the Top 2021*”³⁴ sempre condotta da Heidrick & Struggles. A seguito della pandemia Covid 19, infatti è stata realizzata su una profonda analisi per capire in che modo i profili di questi CEO di nuova nomina differissero dai loro diretti predecessori per comprendere quanto le aspettative dei CEO siano cambiate rispetto alla generazione precedente. I risultati chiave includono quanto segue: la prima metà del 2021 mostra un numero record di nomine di CEO, il più alto dal 2018, la quota di donne CEO nominate nello stesso periodo è raddoppiata: il 13% di tutti gli amministratori delegati nominati nella prima metà del 2021 erano donne, rispetto al 6% nei sei mesi precedenti, sebbene i numeri assoluti siano ancora molto bassi. Un maggior numero di nuovi amministratori delegati ha esperienza di C-suite oltre ai tradizionali ruoli di CFO e COO, inclusi ruoli come Chief Risk Officer, Chief Strategy Officer e Chief Technology Officer. I risultati indicano inoltre che : dopo un periodo di aumento delle nomine esterne all’inizio dello scorso anno, l’equilibrio si è spostato verso le nomine interne e rispetto ai loro diretti predecessori, è più probabile che i nuovi amministratori delegati siano donne, provengano da paesi diversi da quelli in cui ha sede l’azienda, abbiano esperienza transfrontaliera e abbiano titoli di studio avanzati.

³³ Heidrick & Struggles’ CEO & Board Practice: “*2019 US Board Monitor*”.

³⁴ Heidrick & Struggles’ CEO & Board Practice: “*Route to the Top 2021*”.

6. I Trend Internazionali

L'evoluzione delle analisi in ottica di genere e le situazioni globali concomitanti hanno permesso nel 2020 di approfondire alcuni aspetti. Nei report di PwC's 20220 – 2022 è emerso che il tema della diversità di genere è ancora il più citato quando si chiede di indicare cosa è importante per creare diversità di pensiero (88%). Ma rispetto al 2019 è aumentata di sei punti percentuali anche la citazione riguardo alla razza e alla diversità etnica (83%), così come altrettanto rilevanti siano la diversità di età e di permanenza in carica (79% e 74% rispettivamente). Un dato significativo è inoltre la percentuale di amministratori che ritengano quanto la diversità del board sia non solo in ottica di genere classica ma di background socio-economico di genere passando dal 39% del 2019 al 58% del 2020, dimostrando come la diversità cognitiva abbia bisogno di evolversi interrogandosi su cosa significhi creare team / board che rappresenti generi e pari opportunità.

A tal fine è importante ricordare le interviste condotte da Heidrick & Struggles³⁵ nell'ambito della decima relazione annuale ad attuali ed ex donne amministratrici di società statunitensi di Fortune 500 in tutto il paese per analizzare dal loro punto di vista il potenziale di aumento della diversità nei prossimi dieci anni:

Cynthia Jamison , presidente di Tractor Supply, ha affermato che l'aumento della diversità nei forum è “un problema non di offerta, ma di domanda” e che “le aziende devono solo accettare candidati da ruoli e funzioni meno tradizionali”.

Jane Shaw , ex presidente di Intel, ha dichiarato: “I CEO che hanno più donne nei loro consigli probabilmente hanno più donne nella gestione e conoscono il valore della diversità. Sono abbastanza fiduciosi da gestire diversi stili di leadership, orchestrare discussioni produttive e ottenere il miglior risultato per l'azienda.”

Elizabeth Tallett, presidente dell'assicurazione sanitaria Anthem, ha dichiarato: “Il successo genera successo: più donne nei bord chiamano più donne dirigenti e viceversa”. “Dato che i consigli di amministrazione pianificano la successione, è evidente che esistono ancora enormi opportunità per promuovere cambiamenti significativi in termini di diversità”, ha affermato Victoria Reese, responsabile globale della practice legale, di rischio, conformità e affari pubblici.

³⁵ Heidrick & Struggles Board Monitor 2019; “*The tenth annual study of the trends in non executive director appointments at the largest Companies of USA*”.

La mentalità o mindset è uno dei requisiti fondamentali per poter far evolvere modelli organizzativi e Governance ed è per questo che prima di affrontare ad esempio un percorso di certificazione di parità di genere – previsto dall'art. 46-bis del decreto legislativo n. 198/2006 e introdotto dalla legge n. 162/2021³⁶ si deve lavorare con attenzione sulla Visione e all'impostazione della ricerca dei dati che non solo siano certificabili ma soprattutto siano di aiuto alla strategia aziendale.

Se infatti, con tale norma, il legislatore ha voluto dare concretezza alla missione 5 del PNRR³⁷, introducendo uno strumento che consente di accedere ad un sistema di premialità ai datori di lavoro che pongono in essere iniziative volte a ridurre il divario di genere, tale certificazione può rappresentare solo un onere burocratico se non inserito attentamente in piani di sviluppo dell'azienda e le premialità risulteranno minime ed accessorie.

7. Ottica di genere e investimenti

La concentrazione proprietaria delle società quotate italiane è lievemente calata nel tempo: la quota del 1° azionista è passata in media dal 48,7% nel 1998 al 47,6% nel 2020. In linea con gli anni precedenti, le famiglie continuano a essere i principali azionisti di riferimento, controllando il 64% delle imprese quotate, mentre lo Stato e gli altri enti locali rappresentano l'azionista di riferimento in circa una società su dieci. A fine 2020 la presenza di investitori istituzionali nell'azionariato rilevante delle società quotate italiane, sebbene in leggera diminuzione rispetto all'anno precedente, rimane più diffusa nel confronto con il dato di lungo periodo per i soggetti esteri (azionisti rilevanti in 50 imprese a fronte di 36 nel 2011) e registra un aumento per gli investitori italiani per la prima volta nell'ultimo decennio (18 società). Per quanto riguarda la separazione fra proprietà e controllo, si conferma la progressiva riduzione dell'intensità

³⁶ Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 - "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a orma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 125 del 31 maggio 2006 - Supplemento Ordinario n. 133.

³⁷ PNRR traguardo M5C1-12 (entrata in vigore del sistema di certificazione della parità di genere e relativi meccanismi di incentivazione per le imprese); traguardo M5C1-13: ottenimento della certificazione della parità di genere da parte di almeno 800 imprese; traguardo M5C1-14: ottenimento della certificazione della parità di genere da parte di almeno 1000 imprese sostenute attraverso l'assistenza tecnica – entro il secondo trimestre del 2026.

del fenomeno. È sempre più diffuso il voto maggiorato, che a fine 2020 è previsto nello statuto di 64 emittenti, rappresentativi di poco più del 17% del valore totale di mercato, e risulta efficace in 40 società.

Se da un lato le aziende italiane stanno aprendo ad investimenti, è fondamentale comprendere l'ottica degli investitori. Nel presente contributo ci si propone di aprire un punto di osservazione su una categoria di investitori fondamentali per il lancio di PMI innovative e/o Startup ovvero i Business Angel.

Un forte divario di genere permane anche nel mondo degli investimenti (EPO, 2022). Secondo uno studio di McKinsey Global Institute (2015)³⁸ il superamento di questa disuguaglianza, e quindi il raggiungimento di uno scenario in cui le donne partecipano all'economia mondiale in modo identico agli uomini, potrebbe far aumentare il PIL globale annuale di 28.000 miliardi di dollari. Tale impatto supererebbe di gran lunga le dimensioni dell'economia statunitense e cinese.

Sebbene anche il mondo dell'angel investing stia sempre più affrontando la questione di genere (es. Harrison et al., 2020) e tale chiave di lettura potrebbe generare ricerche di grande impatto (Becker-Blease& Sohl, 2007³⁹; Harrison & Mason, 2007⁴⁰), l'angel investing al femminile rimane un fenomeno ancora poco esplorato e le domande di ricerca irrisolte legate a questo tema sono molte (Tenca et al., 2018).

La letteratura di riferimento ha evidenziato che normalmente le Business Angel sono leggermente più propense a investire in imprese di proprietà femminile (Tenca et al., 2018⁴¹). Inoltre, le donne Business Angel tendono a investire meno quando sono una piccola minoranza all'interno di un gruppo (Becker-Blease Sohl, 2011⁴²). Harrison e colleghi (2020) hanno anche rilevato che le Business Angel subiscono impatti negativi causati dagli stereotipi di gene-

³⁸ McKinsey Global Institute: *"The power of parity: How advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth"* -September 201.

³⁹ *"Do women-owned businesses have equal access to angel capital?"* - John R. Becker-Blease and Jeffrey E. Sohl - Journal of Business Venturing, 2007, vol. 22, issue 4, 503-521.

⁴⁰ Business, Economics Entrepreneurship Theory and Practice: *"Does Gender Matter? Women Business Angels and the Supply of Entrepreneurial Finance"* - R. Harrison, C. Mason - Published 1 May 2007.

⁴¹ *"La Ricerca Dei Business Angels Nella Finanza Imprenditoriale: Una Rassegna Della letteratura e un'agenda di Ricerca"* - Francesca Tenca, Annalisa Croce, Elisa Ughetto.

⁴² *"The Effect of Gender Diversity on Angel Group Investment"* - John R. Becker-Blease, J. Sohl - Published 1 July 2011-Economics Entrepreneurship Theory and Practice.

re. Tuttavia, gli effetti negativi di tali stereotipi potrebbero essere attenuati per le Business Angel operanti in network di sole investitrici (Harrison et al., 2020). Per questi motivi, è possibile desumere che la presenza di Business Angel Group e Network di investitrici all'interno di un ecosistema imprenditoriale gioca un ruolo primario nell'incentivare gli investimenti al femminile.

L'angel investing al femminile è ancora un fenomeno recente e necessita di ulteriore attenzione e strumenti ad hoc per poter crescere e annoverare un maggior numero di investitrici e capitali.

Si sottolinea, inoltre, che da ulteriori analisi condotte, le Business Angel che hanno riscontrato la presenza di ostacoli maggiori per la propria categoria hanno evidenziato l'esistenza di difficoltà quali: il minore riconoscimento della propria competenza come investitrici, il quale è normalmente causato dalla presenza di pregiudizi di genere, e l'accesso a risorse di partenza (capitali e network) inferiori.

A corollario di quanto sopra se si guarda al mondo Angel Investing totale, solo il 5% dei Business Angel considera come essenziale la presenza di una componente femminile nella società in cui si investe. Tuttavia, si può notare che il 67% dei rispondenti considera rilevante ai fini delle proprie valutazioni di investimento tale componente.

Nell'ottica di comprendere la diversa attenzione al quadro investimenti, sulla base dei dati raccolti dal Social Innovation Monitor con il report 2021, si evince un divario anche sul tempo medio impiegato dalle Business Angel per ottenere una exit. Risulta infatti che le donne raggiungono una exit in minore tempo (4 anni contro i 5 degli uomini mentre vi sono più donne tra i Business Angel che operano nell'impact investing e il dato si accentua tra gli Impact-oriented Angel.

Sarà fondamentale per PMI e Startup apprendere come relazionarsi con le diverse aree di investitori e i Business Angel rappresentano una frontiera importante per il primo stadio dello sviluppo in ottica di Startup Nation ovvero un Paese che sia in grado di creare ecosistemi dove modelli di business innovativi possano attecchire e creare futuri unicorni.

In virtù del ruolo ricoperto dai Business Angel, anche i policy maker necessitano di prestare sempre più attenzione a tali soggetti (Aernoudt, 2005; Mason & Harrison, 2015⁴³) e, in generale, a chi

⁴³ *Impatto Dei Business Angel Italiani*" - Social Innovation Monitor (SIM)- Politecnico di Torino, collaborazione con Angels4Impact (A4I), Angelsfor Women (A4W), Busines-

investe in nuove imprese.

Ad esempio, il governo italiano, attraverso il c.d. Decreto Rilancio⁴⁴, ha previsto ingenti vantaggi per coloro che investono in nuove imprese. Tale misura è stata adottata dal governo per affrontare le conseguenze economiche della crisi pandemica, ma si pone anche in un rapporto di continuità con i già presenti incentivi dedicati a coloro che investono in nuove imprese. Lavorare su misure come le precedenti tenendo in considerazione l'ottica di genere e generazionale consentirà non solo di sviluppare l'area ma anche di creare le condizioni per innescare un'affluenza di genere in questo comparto incrementandone l'ampiezza e quindi la differenziazione di investimenti possibili.

8. Statistiche, medicina di genere e digitale

E' noto che anche campo sanitario sussistano differenze di genere che incidono sulla salute e sulla qualità della vita. Basti pensare da un lato, alle modificazioni della fisiologia femminile che espone le donne a maggiori rischi di malattia rispetto agli uomini e dall'altro al sovraccarico lavorativo che vede le donne impegnate su più fronti. Proprio di queste differenze è importante sviluppare una medicina di genere, una recente branca della medicina a cui la prestigiosa rivista scientifica *The Lancet* ha dedicato, a febbraio 2019⁴⁵, un intero numero.

Come si ricava dalla lettura dei vari articoli, l'equità di genere nella scienza non è solo una questione di giustizia e diritti. I due generi, maschile e femminile, se all'inizio del capitolo abbiamo visto essere diversi da un punto di vista neurologico, esplicitano le loro diversità anche a livello anatomico e fisiologico e, pur soffrendo delle stesse malattie, si ammalano in modo differente e rispondono in modo diverso ai farmaci. Un esempio lampante riguarda i disturbi cardio-

sAngels.Network, Club degli Investitori, Doorway, Fondazione Giacomo Brodolini, Instilla, ItalianAngelsfor Growth(IAG), LifeGate, Molten Rock e Social Innovation Teams (SIT).

⁴⁴ D.L. 34/2020, coordinato dalla L. 77/ (in Gazzetta Ufficiale - Serie generale - n. 128 del 19 maggio 2020, SO n. 21/L), coordinato con la legge di conversione 17 luglio 2020, n. 77 (in questo stesso Supplemento Ordinario alla pag. 1), recante: «*Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19*». (20A03914) (GU Serie Generale n.180 del 18-07-2020 - Suppl. Ordinario n. 25).

⁴⁵ *The Lancet* Feb 09, 2019: «*Advancing women science, medicine, and global health*» - Volume 393 Number 10171p493-610, e6-e28.

vascolari. Infarto e ictus hanno ucciso, nel 2012, in Italia, 13.000 donne in più rispetto agli uomini (37.000 contro 24.000 maschi).

I dati, dell'Istituto Nazionale di Statistica (Istat) sono simili a quelli osservati per la prima volta, quasi trent'anni fa, dalla cardiologa Bernardine Healy, fondatrice della Medicina di genere. Nell'articolo "The Yentl Syndrome", pubblicato nel 1991 nella rivista medica "New England Journal of Medicine"⁴⁶, la Healy, allora a capo dell'agenzia americana per la salute (NIH, National Institute of Health), denunciava la disparità di trattamento tra i sessi.

In base a due importanti studi clinici, osservava che le donne erano meno sottoposte a esami rispetto agli uomini, subivano più errori diagnostici e venivano ricoverate e curate in modo minore per le malattie cardiache.

Provocatoriamente, la Healy intitolò quell'articolo "The Yentl Syndrome", dal nome dell'eroina di un racconto di Isaac B. Singer, costretta a travestirsi da uomo per accedere allo studio del Talmud. "Come Yentl", scriveva Healy, "anche le donne sono state costrette a trasformarsi in piccoli uomini per rientrare nei canoni della medicina classica". Dopo quasi tre decenni, oggi su *The Lancet*, si legge che la finalità di questa innovativa disciplina è arrivare a garantire a ciascuno, uomo o donna, il miglior trattamento possibile sulla base delle evidenze scientifiche, ma purtroppo ancora poco è cambiato. Del resto, da quel primo articolo, ci sono voluti dieci anni per l'istituzione, alla Columbia University di New York, del primo corso Medicina di genere⁴⁷ che, solo nel 2000 è stata riconosciuta dall'Organizzazione Mondiale della Sanità⁴⁸ che ha istituito un Dipartimento attento alle differenze di genere e, successivamente, ha identificato il "genere" come tema imprescindibile della programmazione sanitaria.

In Europa sono cinque le Università che hanno istituito questo percorso formativo nel corso di laurea in medicina. In Italia, l'Università di Padova ha una delle cinque cattedre europee. Le altre sono a Vienna, Helsinki, Berlino e Parigi. L'Università di Firenze invece ha attivato, in materia, un master di II livello⁴⁹. Come fa notare la

⁴⁶ Healy B. "The Yentl Syndrome". *N Engl J Med* 1991; 325: 274-6.

⁴⁷ Columbia University di New York: "A new approach to health care based on insights into biological differences between women and men" - 2002.

⁴⁸ Columbia University di New York: "A new approach to health care based on insights into biological differences between women and men" - 2002.

⁴⁹ Dipartimento di Scienze della Salute (DSS) - Salute E Medicina Di Genere II livello. Coordinatore del corso Cinzia Fatini, (https://www.unifi.it/upload/sub/master/2223/m_36_DSS_medicina_genere_fatini.pdf).

professoressa Giovannella Baggio, fondatrice del primo corso di Medicina di genere italiano, “le donne hanno paura di ammalarsi di cancro al seno, ma le malattie cardiovascolari uccidono molto di più di quelle oncologiche”, come rivelano i dati della Società Europea di Cardiologia (ESC) nell’articolo “Cardiovascular disease kills 51% of women in Europe and breast cancer kills 3%”⁵⁰. Le patologie del sistema cardiocircolatorio sono ancora ampiamente considerate un problema degli uomini mentre il cancro della mammella è ritenuto come la più grande minaccia per le donne. In realtà, il 51% delle donne muore per cause cardiovascolari mentre solo il 3% sono vittime del cancro della mammella.

I due sessi, come è noto, hanno differenze anatomico-funzionali che però la medicina ha sempre considerato solo a livello di organi sessuali. In realtà, come abbiamo detto il cervello maschile ha più cellule, quello femminile ha invece più connessioni intracellulari. Le donne hanno più problemi ai piccoli vasi delle coronarie del cuore, mentre gli uomini hanno disturbi soprattutto ad arterie e vene di calibro maggiore.

I disturbi cardiovascolari causano più del 50 % delle morti nei Paesi occidentali, ma mentre queste patologie, negli ultimi decenni, sono diminuite nell’uomo, nella donna sono aumentate. Secondo gli esperti, una ragione per cui le malattie cardiovascolari sono sotto-diagnosticate e sottotrattate nelle donne é dovuta alla diversità dei sintomi con cui si manifestano le malattie.

L’infarto, ad esempio, nelle donne può esordire con sintomi quali nausea, vomito, difficoltà di respiro, dolore alla mascella, stanchezza, palpitazioni, senso di svenimento (lipotimia) piuttosto che con il tipico dolore toracico costrittivo retro sternale che si irradia all’interno del braccio sinistro, con cui si manifesta nell’uomo.

Secondo i dati del Ministero della Salute⁵¹, l’ictus è la terza causa di morte nel genere maschile e la seconda in quello femminile. Spesso l’ictus lascia danni più gravi nelle donne nonostante la terapia trombolitica, utile a sciogliere il coagulo che blocca il flusso di sangue in

⁵⁰ ESC - 05 Mar 2015: “Cardiovascular disease kills 51% of women in Europe and breast cancer kills 3% - CVD is the top cause of death in women”. (<https://www.escardio.org/The-ESC/Press-Office/Press-releases/Cardiovascular-disease-kills-51-of-women-in-Europe-and-breast-cancer-kills-3>).

⁵¹ ISSN 2038-5293 “Il genere come determinante di salute. Lo sviluppo della medicina di genere per garantire equità e appropriatezza della cura” - Quaderni del Ministero della Salute n. 26 aprile 2016.

un'area del cervello, sia più efficace in loro. Probabilmente, anche in questo caso, i sintomi iniziali come la confusione mentale, difficoltà ad articolare le parole, vengono sottovalutati e le donne giungono più tardi in ospedale. Sono molte le differenze anatomiche ed elettrofisiologiche individuate nei due sessi da studi recenti.

Il gentil sesso è più colpito da malattie neurologiche (cefalea, depressione) e del sistema immunitario (sclerosi multipla, artrite reumatoide). L'uomo soffre soprattutto di patologie oncologiche (32,1% delle morti contro il 23,8% delle donne). Le donne dopo i 65 anni hanno un rischio che è due volte più grande degli uomini di ammalarsi di Alzheimer o demenza. Sul versante respiratorio, la broncopneumopatia cronica ostruttiva (Bpco), sempre considerata tipica del sesso maschile, colpisce quasi il doppio delle donne che, a parità di sviluppo, in base al volume di respiro, presentano sintomi più debilitanti degli uomini. L'artrosi colpisce l'uomo soprattutto prima dei 45 anni, mentre nella donna si manifesta dopo i 55.

Sul fronte del sistema immunitario, le malattie autoimmuni della tiroide e la sclerodermia, presentano una frequenza 7-10 volte più elevata nelle donne rispetto agli uomini.

Meno significativa, anche se sempre a svantaggio delle donne, è la prevalenza di malattie quali l'artrite reumatoide, la sclerosi multipla e la miastenia grave, che sono 2-3 volte più frequenti nelle donne rispetto agli uomini.

Gli studi epidemiologici sull'incidenza dei problemi cardiocircolatori interessano, nel 70-80% dei casi, il genere maschile. La sperimentazione di nuovi farmaci inizia su cavie maschili e si conclude, quasi sempre, su uomini. Le motivazioni di questa scelta sono almeno due: semplicità e costi più bassi. I ciclici cambiamenti ormonali femminili rendono più complessa la realizzazione degli studi clinici, che diventano più lunghi e più costosi. Le donne, inoltre, nel caso dovessero iniziare una gravidanza durante la sperimentazione, si troverebbero a dover gestire anche una questione etica per le possibili conseguenze sulla salute del nascituro.

La risposta alle medicine cambia nei due sessi. La dimensione degli organi e la diversa concentrazione di sostanze (enzimi) in grado di interagire con i farmaci cambiano l'efficacia delle cure.

L'aspirinetta, ad esempio, caposaldo della prevenzione dell'infarto, nella donna non ha la stessa efficacia che ha nell'uomo. Le dosi terapeutiche di un farmaco, del resto, si ricavano quasi esclusivamente da studi su uomini caucasici di trent'anni e 70 chili di peso. La don-

na, quindi, finisce per assumere la stessa quantità di farmaco testata nel giovane uomo senza considerare che lei, in media, pesa circa 10 chili in meno e, in base all'età, ha una massa grassa superiore del 25-40 per cento. In realtà anche l'uomo, l'anziano, la persona sovrappeso o sottopeso rischiano di assumere troppo o troppo poco farmaco, esponendosi così al rischio di reazioni avverse, nel primo caso, e di inefficacia terapeutica, nel secondo.

In campo oncologico sono state descritte differenze di genere in molti tipi di tumori. Sulla diversa reazione alle terapie antitumorali tra maschi e femmine, e sul loro impatto nella gestione clinica della malattia, si sa ancora poco. In generale però si può dire che alcuni chemio-terapici determinano una risposta migliore nelle donne che negli uomini. In altri casi, però, le donne risentono di una maggiore tossicità della terapia.

Sull'efficacia delle terapie antitumorali più innovative, sono importanti i risultati di uno studio italiano, recentemente pubblicato su *The Lancet*, "Cancer immunotherapy efficacy and patients' sex: a systematic review and meta-analysis". Gli immunoterapici, antitumorali che agiscono come inibitori del checkpoint immunitario (ipilimumab, tremelimumab, nivolumab o pembrolizumab), impiegati in forme avanzate o metastatiche di melanoma e carcinoma polmonare non a piccole cellule, ma anche nel carcinoma renale, nel tumore uroteliale e nei tumori del distretto testa-colo, sono risultati più efficaci negli uomini. La riduzione del rischio di morte, nei pazienti maschi, è risultato il doppio di quella delle pazienti. Perché la medicina di genere fa risparmiare?

Complessivamente, i dati dell'Agenzia del Farmaco (Aifa)⁵² mostrano che nel 2017, le donne hanno consumato più farmaci degli uomini: 70,2% contro 61,8%. Il gentil sesso ha il rischio di sviluppare una reazione avversa da farmaco che è quasi doppia rispetto all'altra metà del cielo. Il 60% dei ricoveri femminili in ospedale è imputabile agli effetti avversi delle medicine, rivela la quarta edizione del "Libro Bianco" curato dall'Osservatorio nazionale sulla salute della donna (Onda)⁵³. I ricoveri e il consumo di farmaci sono costi che incidono non solo sulla salute e qualità della vita delle persone, ma anche sul bilancio del Sistema Sanitario Nazionale (Ssn). L'Agenzia

⁵² Rapporto OsMed 2017 - "L'uso dei Farmaci in Italia. Rapporto Nazionale. Anno 2017".

⁵³ "La Salute Della Donna: Stato Di Salute E Assistenza Nelle Regioni Italiane" – Libro Bianco 2013. Franco Angeli Editore. Promosso da ONDA (Osservatorio Nazionale sulla salute della Donna).

italiana del farmaco (Aifa) e altre agenzie regolatorie come l'americana "Food and Drug Administration" (Fda) stanno mettendo a punto sistemi per chiedere alle aziende farmaceutiche di includere il sesso femminile negli studi clinici.

Una migliore comprensione delle differenze biologiche tra maschi e femmine è il primo passo per ridurre il livello di errore medico, promuovere l'appropriatezza terapeutica, migliorare e personalizzare le terapie. Anche se lentamente, qualcosa sta cambiando.

Dal 2016, il Ministero della Salute ha attivato una pagina dedicata a "Ricerca e Medicina di genere". Anche l'Istituto Superiore di Sanità, dal 2017, ha un Centro di riferimento per la medicina di genere⁵⁴. Nel numero dedicato alla medicina di genere, non a caso la prestigiosa rivista *The Lancet* lancia la sfida ad allargare l'orizzonte per superare le forme di pregiudizio e favorire una ricerca non solo a livello medico scientifico, ma sociosanitario, tenendo conto anche del fatto che non solo la donna non è una copia dell'uomo, ma il bambino non è un piccolo adulto e l'anziano ha caratteristiche mediche ancora più peculiari.

Come ci potrà aiutare la sanità digitale? Ed è accessibile da tutti allo stesso modo?

Un nuovo studio dell'Organizzazione mondiale della sanità/Europa⁵⁵ ha rilevato che le tecnologie sanitarie digitali non sono accessibili a tutte le comunità e aree in Europa allo stesso modo, sollevando preoccupazioni sull'uso equo degli strumenti digitali per la salute. La ricerca mostra che le persone con cattive condizioni di salute sono tra quelle che faticano maggiormente ad accedere a questi strumenti.

Lo studio riassume le prove dal 2016 al 2022 sulla disuguaglianza nell'accesso, nell'uso e nell'impegno con le tecnologie sanitarie digitali.

Le tecnologie digitali sono dispositivi intelligenti e apparecchiature connesse che migliorano la salute. Includono intelligenza artificiale, piattaforme digitali, software, dispositivi indossabili e strumenti che acquisiscono e condividono dati e informazioni sanitarie rilevanti tra i sistemi. Queste tecnologie possono supportare gli operatori sa-

⁵⁴ Istituto Superiore di Sanità - EpiCentro : "L'epidemiologia per la sanità pubblica" - (<https://www.epicentro.iss.it/medicina-di-genere/chi-se-ne-occupa>).

⁵⁵ World Health Organization/Europ - 21 December 2022 - Technical document: "Equity within digital health technology within the WHO European Region: a scoping review".

nitari e migliorare la diagnosi, il trattamento e la qualità delle cure⁵⁶. Ma quali sono i principali fattori di disuguaglianza nell'accesso e nell'uso degli strumenti di sanità digitale?

Lo studio rileva che i modelli di accesso, utilizzo e impegno con le tecnologie digitali variano tra le popolazioni. Le tecnologie sanitarie digitali tendono ad essere utilizzate più ampiamente nelle aree urbane e meno dalle persone appartenenti a minoranze etniche e da coloro che devono affrontare barriere linguistiche.

La ricerca ha anche rilevato un maggiore utilizzo degli strumenti sanitari digitali da parte di persone con livelli di istruzione più avanzati e condizioni economiche più elevate. È stato anche riscontrato che i giovani usano gli strumenti più degli adulti più anziani.

Lo studio avverte che, mentre molti operatori sanitari utilizzano sempre più le tecnologie sanitarie digitali per consentire ai pazienti e al pubblico di gestire meglio la propria salute, un focus su queste tecnologie “può inavvertitamente ampliare le disuguaglianze esistenti nella salute, se note disuguaglianze nell'accesso, nell'uso e l'impegno con la tecnologia digitale non sono considerati e affrontati”.

Alcuni dei modi in cui queste sfide possono essere affrontate includono: a) l'individuazione di un quadro comune per monitorare l'impegno con la tecnologia digitale per la salute in tutti i domini azionari; b) la mappatura delle disuguaglianze nell'infrastruttura digitale; c) l'eliminazione degli ostacoli all'accesso alla salute digitale; d) trovare gli approcci più efficaci per costruire competenze digitali per le fasce più fragili da un punto di vista socioeconomico e culturale; e) affrontare l'accesso per le persone con disabilità e/o barriere linguistiche.

Quale potrebbe essere un piano d'azione regionale per la salute digitale? L'adozione e lo sviluppo di sistemi sanitari digitali e della medicina territoriale può produrre benefici attraverso un'assistenza sanitaria più efficiente e mirata. Approcci equi e incentrati sul paziente sono al centro del piano d'azione per la salute digitale regionale dell'OMS/Europa e dal PNRR che nelle sei missioni ha tra le sue priorità strategiche, il contrasto alle disuguaglianze di genere sia nella sfera lavorativa, economica, politica, ma anche in quella familiare, educativa, sociale e sanitaria, anche se va evidenziato che nessuna risorsa del PNRR è rivolta in modo diretto al miglioramento delle condizioni di salute delle donne⁵⁷.

⁵⁶ Amplius, M.C. SPENA, *La salute tra nuove sfide della contemporaneità. Digitalizzazione, privacy e modelli di governance*, Napoli, Editoriale Scientifica, 2023.

⁵⁷ A. LORENZETTI, *PNRR e (dis)uguaglianza di genere: la grande illusione*, in <https://lama->

L'OMS/Europa incoraggia i paesi della regione a costruire archivi di buone pratiche, rafforzare gli approcci all'equità sanitaria e all'uguaglianza di genere e sviluppare soluzioni integrate per monitorare e valutare le politiche e gli interventi di salute digitale.

9. Statistiche di genere, spazi urbani e sistemi di *welfare*

La visione multidimensionale di un ecosistema ideato, pianificato e sviluppato in ottica di genere, amplia la sua complessità quando dal tema particolare ci si sposta agli spazi.

I temi dell'istruzione, occupazione, formazione, salute infatti devono essere ulteriormente raffrontati con i luoghi in cui le diverse comunità vivono e lavorano. Al centro dell'Agenda 2030⁵⁸, non a caso, si trovano le aree urbane (Obiettivo 11: Città e Comunità sostenibili) con l'obiettivo di rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, duraturi e sostenibili.

Il nostro Paese, in base a tutti gli indicatori disponibili⁵⁹, mostra una condizione abitativa peggiore della media dell'Unione europea soprattutto nelle aree più densamente popolate. L'indicatore più significativo è la quota di popolazione in situazione di grave disagio abitativo nelle aree più densamente popolate pari nel 2015 all'11,3% (Ue 5,2%), confermato da un altro indicatore, la deprivazione abitativa, in Italia pari al 21,8% (ovvero la popolazione totale viveva in un'abitazione con almeno uno dei quattro tipi di deprivazione considerati).

Se a questi indicatori si aggiungono quelli che guardano alle aree urbane come spazi che abilitano la creazione di capitale umano e occupazione qualificata in cui le persone ricevono come premialità dell'istruzione le opportunità di lavoro, reddito, disponibilità e fruibilità dell'offerta culturale partecipando di conseguenza alla diffusione della conoscenza nella vita quotidiana, si comprende come ad oggi non è immaginabile pensare la pianificazione di un'area urbana senza avere un sistema di gender budgeting, rilevazione statistiche in ottica di genere e una co-creazione gender oriented. La pandemia ha confermato purtroppo quanto sopra.

gistratura.it/wp-content/uploads/2022/08/PNRR-e-diseguaglianza.pdf, p.67 e ss.: M.E. D'AMICO, *I diritti delle donne fra parità, differenza e uguaglianza in una società complessa, federalismi.it*, 2022.

⁵⁸ ONU Agenda 2030 - (<https://unric.org/it/agenda-2030/>).

⁵⁹ ASVIS: "*Agenda Urbana per lo sviluppo sostenibile*".

Analizzando i dati pre-pandemia Covid 19 potevamo verificare che le aspettative di vita⁶⁰, secondo dati Istat⁶¹; nel 2017 dei pensionati erano in calo rispetto al 2016 ovvero un totale di circa 16 milioni di persone di cui 7,6 milioni uomini e 8,4 milioni donne, includendo sia le pensioni da lavoro che quelle assistenziali in quanto i nuovi pensionati erano meno numerosi dei pensionati cessati, quelli cioè che nello stesso periodo avevano smesso di percepire trattamenti pensionistici.

Cosa ci dicono quei dati? Il gap di genere risulta forte e svantaggioso per tutti, con buona pace di chi ancora sostiene che il modello tradizionale di famiglia dove l'uomo lavora e la donna si occupa della famiglia sia il solido pilastro economico del nostro paese.

Se analizziamo il posizionamento della donna nelle nuove vecchie aree urbane e tenendo in mente tutti gli indicatori trasversali, la donna che non era autonoma ieri, non lo è neanche oggi, ed è un costo per tutti e per tutte. Le pensionate che ricevono integrazioni al minimo sono 2,5 milioni, l'82,1% del totale dei destinatari di tali integrazioni. L'INPS riconosce infatti a chi ha una pensione al di sotto del cosiddetto minimo vitale, pari a 507,42 euro mensili, un'integrazione di tale pensione fino a quest'importo. Dal 2019, in previsione del reddito di cittadinanza, l'ammontare minimo è stato pari a 780 euro al mese. All'integrazione al minimo si aggiunge la possibilità di maggiorazione sociale per i redditi molto bassi, che è fortemente sbilanciata a favore delle donne: sono 613mila le anziane che ne hanno diritto, il 74,5% di coloro che beneficiano di questi trasferimenti. Per il 2017 l'importo è di 638,33 euro mensili, pari ai 8.298,29 euro annui.

Nel complesso tra le pensionate il livello di reddito netto pensionistico (1.040 euro mensili) è pari a circa tre quarti di quello maschile, con marcate differenze rispetto alla tipologia di prestazione: l'ammontare delle pensioni nette da lavoro raggiunge appena il 60,5% di quello stimato tra gli uomini. In sintesi, è molto maggiore il divario di reddito pensionistico da lavoro fra uomini e donne (a favore evidentemente dei primi), rispetto al "vantaggio" femminile in termini di reddito da pensioni di reversibilità.

C'è un altro aspetto di cui si parla sempre poco: la reale autonomia delle pensionate non vedove che pure avevano lavorato almeno un

⁶⁰ ISTAT- Salute - "BES 2017".

⁶¹ ISTAT - Focus - Condizioni di Vita dei pensionati 2016 - 2017: "Condizioni di Vita dei pensionati 2016".

periodo della propria vita (magari in risposta a esigenze familiari che le avevano costrette a mettere da parte il lavoro per un lungo periodo), rispetto al reddito del marito. Se il reddito personale e del coniuge supera i 26.385,84 euro non si ha diritto ad alcuna integrazione. La pensionata, anche se ha lavorato almeno un po', è comunque dipendente dal marito se egli ha un reddito abbastanza elevato per provvedere a lei.

A questo si aggiunge il fatto che il 18% delle donne anziane non riceve alcuna forma di pensione, contro il 3% degli uomini. In altri termini, in assenza di trattamenti pensionistici indiretti (prestazioni erogate in favore dei familiari di un lavoratore non pensionato che aveva maturato un certo numero di contributi) circa una donna su quattro di 65-79 anni rimarrebbe priva di copertura pensionistica previdenziale e, in presenza dei requisiti reddituali previsti dalla normativa vigente, subentrerebbe una copertura pensionistica assistenziale (pensioni sociali). Come visto, la maggior quota delle pensioni di vecchiaia spetta agli uomini, che beneficiano di importi medi per i quali si registrano più elevate differenze di genere (+60% a favore degli uomini nel 2017).

Il 2,7% dei pensionati, 441 mila individui, continuano tuttavia a lavorare (almeno regolarmente) dopo la pensione, anche se si registra un calo del 20% rispetto al 2011. Ma solo una su quattro è donna, e quasi tutti con basso titolo di studio, prevalentemente commercianti o persone impiegate nei servizi. Nel 2016 quasi la metà dei pensionati possiede al massimo la licenza elementare e appena uno su quattro è diplomato.

Il gap occupazionale tra uomini e donne – spiega Istat – è infine alla base delle differenze territoriali. Le pensioni di vecchiaia sono maggiormente diffuse tra i residenti del Nord mentre nel Mezzogiorno sono decisamente più elevate le quote di percettori di trattamenti assistenziali o di invalidità ordinarie.

10. Conclusioni

Nel 2016 in Italia è partita la sperimentazione per la redazione del bilancio di genere, in sede di rendicontazione del bilancio dello Stato⁶², giunto alla sua quinta edizione, mentre nel 2021 è stata avviata

⁶² Art. 9 del decreto legislativo del 12 maggio 2016, n. 90 relativo al completamento della riforma del bilancio - successivamente modificato dalla legge 4 agosto 2016, n. 163 - dispone, per il bilancio dello Stato, la sperimentazione in sede di rendicontazione

dal Servizio studi della Camera dei deputati, sempre in via sperimentale, l'analisi di impatto di genere quale elemento dei dossier di documentazione sulle proposte di legge di iniziativa parlamentare all'esame della Camera stessa⁶³. Un percorso lungo e fondamentale se in parallelo le aziende e gli ambiti professionali condurranno le loro azioni in termini di pianificazione strategica e visione di investimento nel Paese in ottica di genere e intergenerazionale.

Dallo studio dell'EIGE⁶⁴ sui vantaggi economici dell'uguaglianza di genere - unico nel contesto dell'UE- in diversi grandi settori quali istruzione, partecipazione attiva al mercato del lavoro e retribuzione comporterebbero da soli:

- a) tra 6,3 milioni e 10,5 milioni di nuovi posti di lavoro nel 2050, di cui circa il 70 % occupato dalle donne;
- b) impatti positivi sul PIL che aumentano nel tempo;
- c) un aumento del PIL pro capite fino al 10 % circa nel 2050.

Se a questo, a titolo esemplificativo e non esaustivo, si aggregassero i dati relativi agli impatti diretti e indiretti rispetto ad altri fattori come il 47% in più di probabilità per le donne di subire gravi lesioni in incidenti stradali⁶⁵: in quanto le caratteristiche di sicurezza delle auto sono progettate per gli uomini (es. posizionamento dei poggiatesta, l'altezza della seduta, la diversa forza del collo e la muscolatura che creano più probabilità di lesioni) nonché il fenomeno delle cd. spose bambine⁶⁶. Globalmente, dodici milioni di ragazze si sposano ogni anno prima dei 18 anni, circa 33.000 ogni giorno, o una ogni due secondi. Oggi ci sono circa 650 milioni di donne che sono state spose bambine. Le ragioni variano tra le comunità, ma è spesso perché le figlie non sono "apprezzate" quanto i figli e sposandole in giovane età si trasferisce il "carico economico" ad un'altra famiglia. Nell'Africa sub-sahariana le donne nelle zone rurali spendono

di un bilancio di genere.

⁶³ Camera dei deputati - XIX LEGISLATURA. Documentazione e ricerche. Legislazione e politiche di genere. n. 17 - marzo 2023. Servizio Studi: Dipartimento Istituzioni con la collaborazione dei Dipartimenti competenti (http://documenti.camera.it/leg19/dossier/pdf/ID0004.pdf?_1686660700823).

⁶⁴ Eige - Publications Office, 2017: "*Vantaggi economici dell'uguaglianza di genere nell'Unione europea. Impatti economici complessivi dell'uguaglianza di genere*" <https://data.europa.eu/doi/10.2839/486367>.

⁶⁵ Insurance Institute for Highway Safety - studio IIHS: "*Analisi lesioni di uomini e donne negli incidenti frontali e laterali segnalati dalla polizia dal 1998 al 2015*".

⁶⁶ Secondo l'Unpfa Fondo delle Nazioni unite per la popolazione- Report annuale 2020: "*Contro la mia volontà*" ogni giorno ci sono 33000 spose bambine.

200 milioni di ore all'anno per raccogliere acqua⁶⁷ per mancanza di servizi e infrastrutture. Combinata con l'aspettativa dei doveri domestici e delle opportunità di lavoro limitate per le donne significa spendere parte della propria vita a raccogliere acqua e legna per le loro famiglie e non dedicarla a lavoro e sviluppo PIL.

Se volgiamo l'attenzione al mondo dell'IA la percentuale femminile è notevolmente bassa. Secondo il rapporto Global Gender Gap del Forum 2018⁶⁸, solo il 22% dei professionisti del mondo di intelligenza artificiale sono donne, rispetto al 78% che sono maschi. Ciò spiega una differenza da colmare e riflette il più ampio divario di competenze STEM. Nel 2012, solo il 14% delle donne che iniziavano l'università nei paesi dell'OCSE ha scelto materie legate alla scienza, mentre il rapporto PISA del 2015 ha rilevato che persino ragazze ad alto rendimento sono risultate insufficienti quando gli è stato chiesto di "pensare come scienziati". Le ragazze erano meno sicure di risolvere problemi di scienza e matematica e riportavano livelli più elevati di ansia nei confronti della matematica. In uno studio condotto da studenti della Cornell University nel 2003, gli psicologi hanno scoperto che le donne valutavano le loro capacità scientifiche inferiori agli uomini, anche se eseguivano più o meno gli stessi problemi e nello stesso tempo. I ricercatori hanno concluso che le donne eviterebbero le materie scientifiche perché le loro opinioni personali le portano a definire in modo errato le loro capacità e in termini di role model: per ogni personaggio femminile in un film, ci sono 2,24 uomini. L'Istituto Geena Davis⁶⁹ ha analizzato 120 uscite teatrali tra il 2010 e il 2013 in dieci paesi e ha riscontrato che dei 5.799 personaggi parlati o nominati, meno di un terzo (30,9%) era di sesso femminile mentre più di un terzo (69,1%) era di sesso maschile. Probabilmente potremmo scoprire che investire in una Società centrata sullo Sviluppo Umano con pianificazione gender budgeting e valutazione gender oriented porterebbe agli Stati, alle aziende e alle persone risultati di breve, medio e lungo termine di gran lunga diversi dagli attuali, il cui output di minima sarebbe evidente in termini di risparmio economico ma le ricadute a lungo termine aprirebbero ad un vero progresso socio/economico e culturale.

⁶⁷ UNESCO World Water Assessment Programme [538: "Nessuno sia lasciato indietro"]- Rapporto mondiale delle Nazioni Unite sullo sviluppo delle risorse idriche 2019.

⁶⁸ World Economic Forum - Report 2018: "Global Gender Gap" -, Geneva, Switzerland.

⁶⁹ Cfr. Geena Davis Institute on Gender in Media - https://seejane.org/research-in-forms-empowers/?itm_term=home.