

Più di due secoli per colmare il gender gap nel mondo?

Il report *Global Gender Gap 2017* pubblicato dal World Economic Forum (WEF) ha evidenziato un panorama allarmante per quanto attiene il divario di genere nel mondo del lavoro soprattutto per quello che riguarda il rapporto di retribuzione tra donne e uomini. Nonostante dal mondo accademico sempre più donne risultano qualificate e risultano aver raggiunto un alto livello di istruzione, l'industria sembra non essere pronta ad assumerle o una volta assunte a promuovere una loro crescita professionale e personale.

L'analisi di 144 paesi ha mostrato un divario di genere in aumento: all'attuale tasso di progresso si stima che saranno necessari 217 anni per colmarlo. Davanti al nord America, l'Europa occidentale registra un gender gap pari al 25 %, mentre l'Europa orientale e l'Asia centrale riportano valori vicino al 29%. Sotto una prospettiva più europea lo studio di *Integrate*, basato sulle dichiarazioni non finanziarie 2016 di circa 100 società industriali e 43 società provenienti dal settore bancario e assicurativo, evidenzia una mediana del rapporto tra il salario minimo e massimo tra uomini e donne un valore che si attesta al 94%. Parallelamente, il valore si abbassa quando ci si riferisce al settore bancario, aggirandosi intorno al 89%.

Coscienti di questi dati, diversi paesi europei e non stanno cercando di colmare questo gap attraverso politiche pubbliche ad hoc.

Classificata tra i migliori paesi in tema di genere dal WEF, l'Islanda è il primo paese a rendere illegale pagare di più un uomo rispetto ad una donna. L'Islanda che conta una popolazione di poco più di 323 mila persone mira ad eliminare il divario salariale presente entro il 2020.

Contribuire ad accelerare l'inclusione di genere è diventato obiettivo di governi e di molte aziende virtuose che attraverso strategie di responsabilità sociale di impresa promuovono i principi di CSR declinandoli al tema di genere. Laddove l'impresa è sostenibile, si genera un ambiente capace di valorizzare la componente femminile e diminuire notevolmente discriminazioni di carriera e di ruolo in azienda. Diverse ricerche dimostrano che le donne per riuscire a raggiungere posizioni apicali devono raggiungere un vero e proprio percorso ad ostacoli, per non parlare poi della loro presenza nei consigli di amministrazione: solo il 9% dei CEO in tutto il mondo sono donne.

Abituati ad un pensiero lineare dell'evoluzione, si sta vivendo ora un momento in cui i cambiamenti sono esponenziali, 'disruptive' direbbero alcuni. Il modello culturale specificamente connesso al gender, al contrario, risulta però essere più lento e graduale. Tuttavia, affinché questo processo acceleri bisogna lavorare su più fronti: economico, politico,

lavorativo e sociale dove tutti gli attori diventano protagonisti di questo cambiamento, uomini inclusi.