

## **GENDER GAP: HR WOMEN IN COLLABORAZIONE CON HUMAN HALL, MANAGERITALIA E COMUNE DI MILANO PORTANO 15 “AMBASCIATORI DELLA PARITÀ DI GENERE” NELLE SCUOLE SUPERIORI MILANESI**

**Quindici ambasciatori/ci tra 18 e 30 anni pronti a diffondere, presso i giovani studenti milanesi, la cultura del rispetto di genere contro la discriminazione**

Milano, 21 giugno 2024 – Sensibilizzare le nuove generazioni sul tema delle pari opportunità, promuovere l’affermarsi di una nuova cultura di genere che premi l’inclusività e il rispetto, oltre a favorire la partecipazione e la cittadinanza attiva nelle nuove generazioni. Sono questi i messaggi che gli **“Ambasciatori e le Ambasciatrici delle Pari Opportunità”** diffonderanno nelle scuole superiori milanesi in occasione del prossimo anno scolastico 2024/25.

A presentare a stampa e operatori i nuovi **“Ambasciatori delle Pari Opportunità”** (quattordici ragazze e un ragazzo), oltre ai contenuti del progetto **“Young Academy for Gender Policies - Generiamo nuova cultura di genere”** realizzato da **HR WoMen** (think tank dedicato all’empowerment femminile per il successo della gender equality), in collaborazione con **Human Hall** (hub per l’innovazione, l’inclusione e la tutela dei diritti dell’Università degli Studi di Milano) e **Manageritalia**, con il patrocinio del **Tribunale di Milano** e del **Comune di Milano**, sono stati: **Alessia Cappello**, Assessora alle Politiche del Lavoro del Comune di Milano - **Vincenzo Scutto**, fondatore di HR WoMen - **Fabio Roia**, Presidente del Tribunale di Milano - **Marilisa D’Amico** Prorettrice con delega a Legalità, Trasparenza e Parità di diritti dell’Università Statale di Milano – **Maria Pia Abbraccio** Prorettrice vicaria dell’Università Statale di Milano e **Luisa Quarta**, coordinatrice Gruppo Donne Manager Manageritalia.

Secondo i dati raccolti da un’indagine Ipsos per Manageritalia, su un campione di oltre 547 manager, sui temi della cultura di genere, per il **78%** (93% donne - 68% uomini) **la mancanza di parità di genere è un problema reale nella società italiana** e spesso anche nell’azienda in cui si lavora. Tre intervistati su quattro hanno inoltre dichiarato di viverla come un reale problema da risolvere, con misure urgenti per il 26% degli intervistati. Opinioni che, seppur con pesi diversi, si confermano anche negli spaccati uomo/donna: **il gender gap è un problema per il 68% degli uomini e per il 93% delle donne** e richiede un’attenzione urgente per il 18% degli uomini e per il 38% delle donne (vedi Tab. 1). La ricerca di un’autentica parità di genere viene sentita come un’urgenza, in maniera inversamente proporzionale rispetto all’età, segno di una mutata consapevolezza, soprattutto da parte delle donne più giovani (vedi Tab. 2). L’indagine evidenzia inoltre il permanere nella nostra società di alcuni stereotipi di genere duri da abbattere (vedi Tab. 3). **Il 40%** del campione **ritiene ancora che gli uomini siano più portati, rispetto alle donne, a ricoprire ruoli di alto livello (36% per gli uomini e 46% per le donne)**. Per il **26%** del campione **“Le donne tendono a sminuirsi e non pensare di essere all’altezza” (16% per uomini e 39% per donne)**. Infine, **le donne richiedono meno spesso, rispetto agli uomini, aumenti di stipendio e/o avanzamenti di ruolo**.

Per **Alessia Cappello, Assessora alle Politiche del Lavoro del Comune di Milano**: “Il gender gap è ancora una sfida significativa in Italia, come evidenzia la classifica del World Economic Forum: forti disparità di genere persistono in partecipazione economica, istruzione e salute, con un tasso di occupazione femminile tra i più bassi d’Europa. Servono riforme strutturali e ancora di più un cambiamento culturale per riconoscere le differenze come un valore. Un progetto come questo, in cui i giovani parlano ai giovani, è importante, mala scarsa partecipazione maschile alla chiamata racconta quanta strada ci sia ancora da fare”.

Per **Vincenzo Scutto, fondatore di HR WoMen**: “È un progetto nato a Milano da un dibattito informale tra leader di Istituzioni, Associazioni internazionali di direzione del personale e AIESEC (organizzazione giovanile più grande al Mondo). Un DNA intergenerazionale ed interdisciplinare per rilanciare il dialogo, la conoscenza e i valori delle pari opportunità. L’impatto dell’organizzazione è concentrato sull’empowerment femminile, ma il dialogo e la partnership con gli uomini diviene una “conditio sine qua non” per il successo della gender equality rendendo così HR WoMen assolutamente innovativa ed inedita quanto a DNA”.

Prosegue **Luisa Quarta, coordinatrice gruppo donne manager Manageritalia**: “Con il suo Gruppo Donne Manager, Manageritalia opera da sempre a favore della valorizzazione del contributo femminile nella società e nel lavoro. Dalla legge per le dirigenti, a quella per contrastare il gender pay-gap, alle iniziative per promuovere la genitorialità condivisa, sono molti i progetti realizzati per una società più equa e giusta. Con questo progetto però per la prima volta, associazioni, istituzioni e un’organizzazione studentesca si mettono insieme per ridurre il gender gap partendo dai giovani e portando grazie a loro l’educazione di genere nelle scuole”.

Per le professoressa **Marilisa D’Amico e Maria Pia Abbraccio, dell’Università degli Studi di Milano**: “Una piena parità di genere è ancora lontana dall’essere raggiunta. Tra noi e una reale equità si frappongono dei veri e propri bias cognitivi radicati profondamente nella società, sono pregiudizi a volte invisibili che continuano ad essere veicolati anche tramite i media e le istituzioni. La mancanza di consapevolezza dell’impatto di questi stereotipi e, ancora prima, il loro riconoscimento e l’adozione di strumenti di contrasto rappresentano sicuramente l’ostacolo più grande. Un approccio integrato e multidisciplinare - come quello adottato grazie a ricercatrici e ricercatori, dottorandi e dottorande di Human Hall e dell’Università degli Studi di Milano per questo progetto - è l’unico strumento che possa avvicinarci ad affrontarli in modo adeguato ed efficace, superare le difficoltà che ostacolano le carriere delle ragazze in settori considerati ancora tipicamente maschili”.

Secondo **Fabio Roia, Presidente del Tribunale di Milano**: “Per il raggiungimento di un’effettiva parità di genere occorre necessariamente un effetto di contaminazione sociale, nel senso che la cultura del rispetto e della promozione della parità deve far parte di una quotidianità integrata. L’individuazione di giovani come ambasciatrici e ambasciatori costituisce una forma di realizzazione positiva, che deve fornire un veicolo di traino sociale e rappresentare il consolidamento di una cultura che, soprattutto nelle realtà aziendali, deve trovare un’effettiva estrinsecazione. Per questo il Tribunale di Milano ha intenzione di supportare una iniziativa nuova e meritoria”.

**I 15 Ambasciatori/trici delle Pari Opportunità**, del progetto “**Young Academy for Gender Policies - Generiamo nuova cultura di genere**”, sono stati selezionati tra i numerosi candidati, tra i 18 e 30 anni, che lo scorso mese di marzo hanno risposto alla call lanciata da **HR WoMen e Manageritalia** per individuare giovani interessati e interessate a partecipare alla formazione e a svolgere, a titolo gratuito, il ruolo di formatori e formatrici sui temi delle pari opportunità, della cultura di genere, del volontariato e del diritto antidiscriminatorio. Significativo che tra chi ha fatto domanda di partecipazione, solo il 15% è rappresentato da ragazzi.

I selezionati hanno avuto la possibilità di accedere a uno specifico corso formativo di 10 ore in 5 lezioni in cui sono stati accompagnati dai ricercatori e dalle ricercatrici dell’Università degli Studi di Milano ad approfondire le competenze sulla normativa delle pari opportunità, declinando il tema anche sulla disparità di genere nel mondo del lavoro, sulla violenza di genere e di linguaggio. Hanno imparato, così, a riconoscere gli stereotipi più diffusi, i comportamenti discriminatori e sviluppato adeguate competenze pedagogiche, comunicative e relazionali da utilizzare presso le scuole superiori che verranno coinvolte. Durante il corso, e successivamente, i ragazzi hanno avuto la possibilità di essere affiancati e guidati nello sviluppo del loro percorso professionale e accademico da un vero e proprio “**mentor**” tra manager, professori universitari e professionisti pronti a consigliarli, ispirarli e motivarli nel segno di un proficuo scambio intergenerazionale.

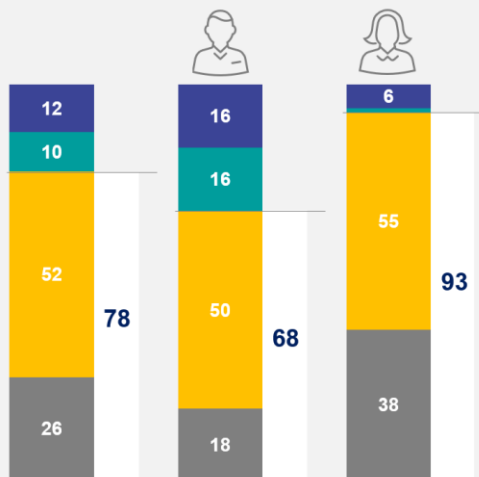
Il progetto “**Young Academy for Gender Policies - Generiamo nuova cultura di genere**”, partirà da settembre nelle scuole superiori milanesi per il prossimo anno scolastico per diffondersi successivamente in altri istituti da nord a sud del Paese.

Tab.1

**LA PARITÀ DI GENERE È UN PROBLEMA DA RICONOSCERE, MA L'URGENZA È MAGGIORMENTE RICONOSCIUTA DALLE DONNE**

Pensando alla società italiana e all'azienda in cui lavora, secondo lei la parità di genere è un problema reale?

- Non è mai stato un problema, le differenze sul lavoro sono una naturale conseguenza dei diversi ruoli che ricoprono le donne e gli uomini nella società
- È stato un problema ormai appartenente solo al passato
- Rappresenta un problema reale, ma è importante riconoscere che sono stati compiuti progressi significativi
- È sicuramente un problema reale che richiede un'attenzione urgente

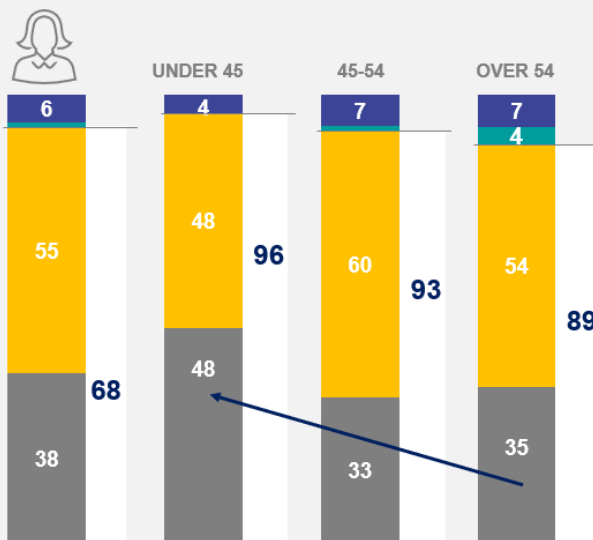


Tab 2

**... COSÌ COME AUMENTA IL SENSO D'URGENZA VERSO IL TEMA TRA LE GENERAZIONI DELLE GIOVANI MANAGER DONNA**

Pensando alla società italiana e all'azienda in cui lavora, secondo lei la parità di genere è un problema reale?

- Non è mai stato un problema, le differenze sul lavoro sono una naturale conseguenza dei diversi ruoli che ricoprono le donne e gli uomini nella società
- È stato un problema ormai appartenente solo al passato
- Rappresenta un problema reale, ma è importante riconoscere che sono stati compiuti progressi significativi
- È sicuramente un problema reale che richiede un'attenzione urgente



Tab 3

**GLI OSTACOLI ALLA PARITÀ DI GENERE TRA STEREOTIPI E DIFFICOLTÀ AD EMANCIPARSI**

Pensando alla sua esperienza di manager, quali sono i tre principali ostacoli alla parità di genere **sul lavoro**?

