

Parità di genere lontana tra pinkwashing e pericoli dell'intelligenza artificiale

Verso l'8 marzo

Paola Profeta

La Giornata Internazionale della Donna del 2025 si celebra in un momento cruciale, in cui il dibattito sulla parità di genere si fa più acceso che mai. Da un lato, i dati continuano a mostrare che la parità è ancora un traguardo lontano; dall'altro, emergono nuove resistenze che rischiano di ostacolare i progressi faticosamente ottenuti fino ad ora. I dati mostrano che la parità di genere è ancora lontana. Nonostante gli sforzi e i progressi compiuti, secondo l'ultimo Global Gender Gap Report del World Economic Forum, nessun Paese al mondo ha raggiunto la parità di genere. Ci vorranno ancora 152 anni per colmare i divari di genere nel campo economico. Il dato più preoccupante per il nostro Paese, al solito, è quello dell'occupazione: in Italia, il tasso di occupazione femminile è fermo a circa il 51% e scende al 33% al Sud. Questo dato ci mantiene stabilmente all'ultimo posto tra i Paesi europei per partecipazione femminile nel mondo del lavoro. Solo poco più di un anno fa, il premio Nobel per l'Economia assegnato a Claudia Goldin per i suoi studi sull'occupazione femminile aveva riportato l'attenzione globale sul tema della parità di genere nel mondo del lavoro. Uno dei meriti principali di Goldin è stato porre la questione del lavoro femminile non come tema "femminista", ovvero non solo come questione di diritti o pari opportunità, ma come tema economico centrale. Tuttavia, negli ultimi mesi, abbiamo assistito a un preoccupante cambiamento di rotta. Negli Stati Uniti, il presidente Donald Trump ha dichiarato che i programmi a favore della diversità, equità e inclusione (DEI), inclusi quelli per la parità di genere, sono illegali, immorali e inutili. Parallelamente, numerose aziende che fino a poco tempo fa si erano fatte portavoce del valore della diversità stanno ora ridimensionando o addirittura abolendo le loro politiche DEI. Il valore stesso dell'inclusione è messo in discussione, sostituito da una diffusa celebrazione dell'energia maschile come necessaria per la performance delle aziende. Questa resistenza non è del tutto inaspettata. Spesso le politiche di parità di genere sono state percepite come un fine, piuttosto che un mezzo per valorizzare i talenti. Molte iniziative sono state viste come operazioni di *pinkwashing*, più che impegni autentici. L'idea che la DEI sia un'imposizione, invece che un processo condiviso, ha alimentato una narrazione secondo cui essa genererebbe nuove discriminazioni, anziché favorire inclusione e merito. Anche la mancanza ricorrente di una misurazione rigorosa degli impatti di tali programmi ha contribuito a

rafforzare le resistenze.

Promuovere la parità di genere significa invece valorizzare merito e competenze, garantendo pari opportunità a tutti i talenti. È facile intuire che escludere metà della popolazione – istruita e competente almeno quanto l'altra metà – dal mondo del lavoro o dalle posizioni decisionali significhi rinunciare a risorse preziose. Allo stesso modo, ampliare la platea di candidati per i ruoli di leadership aumenta la probabilità di individuare i migliori. La parità di genere non è solo una questione di equità, ma una leva essenziale per la crescita economica. Secondo le stime dell'Istituto Europeo per la Parità di Genere (EIGE), se l'Italia riuscisse ad aumentare il tasso di occupazione femminile portandolo al livello di quello maschile entro il 2050, il Pil nazionale crescerebbe del 12 per cento. Numerosi studi dimostrano inoltre che ambienti di studio e lavoro più inclusivi generano performance migliori per tutti, uomini e donne,

portando a decisioni più efficaci e a risultati concreti. Gli studi più recenti permettono di identificare relazioni di causa effetto tra i processi che promuovono l'inclusione e i risultati di performance.

Il momento attuale è particolarmente critico, poiché alle sfide politiche e culturali si aggiungono quelle imposte dal contesto tecnologico. Nonostante le donne abbiano superato gli uomini in termini di livello di istruzione, restano

sottorappresentate nelle discipline STEM (scienza, tecnologia,

ingegneria e matematica). Solo il 16%

dei lavoratori STEM in Europa è donna, un

dato allarmante considerando la crescente rilevanza dell'intelligenza artificiale e delle nuove tecnologie nel mercato del lavoro del futuro.

Inoltre, l'intelligenza artificiale stessa non è un sistema neutrale. I nostri studi in corso evidenziano come i modelli di AI generativa possano riprodurre

stereotipi e *bias* di genere, contribuendo a perpetuare le discriminazioni nei processi di assunzione e promozione. L'intelligenza artificiale rappresenta un'opportunità per il futuro del lavoro, ma anche una sfida, soprattutto per la parità di genere.

In questo scenario, la Giornata Internazionale della Donna del 2025 deve lanciare un messaggio chiaro: la parità di genere è un valore imprescindibile per la crescita e la competitività. Non possiamo permettere che le resistenze culturali e politiche frenino il progresso. Serve un impegno concreto da parte di istituzioni, imprese e organizzazioni per garantire pari opportunità, eliminare le barriere strutturali all'occupazione femminile e assicurare che le nuove tecnologie siano sviluppate in modo equo e inclusivo. Celebrare l'8 marzo significa ribadire che la parità di genere non è solo un obiettivo da perseguire, ma una condizione necessaria per costruire una società più giusta, più efficiente e sostenibile per tutti.

Università Bocconi

© RIPRODUZIONE RISERVATA